

계약직원인사 규정

2014. 1. 29. 제정

2020. 1. 14. 개정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 이화여자대학교(이하 '본교'라 한다) 「사무직원인사 규정」 제3조제2항에 따라 본교에서 근무하는 계약직원 및 무기계약직원에게 적용할 근로조건 및 복무 기준에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규정은 본교의 계약직원과 무기계약직원(이하 "계약직원 등"이라 한다)에게 적용한다.

② 계약직원 등의 복무 및 근로조건에 관하여 이 규정이 정하는 바에 따르고, 별도로 정함이 없는 경우에는 법령, 근로계약이 정하는 바에 따른다. (개정 2018.6.20.)

제3조(계약직원 등의 정의) ① "계약직원"이라 함은 학교법인 이화학당(이하 "법인"이라 한다) 정관에 규정된 본교 정규직원 이외의 자로서 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 임용된 자를 말한다.

② "무기계약직원"이라 함은 관련 법령에 따라 계약직원에서 기간의 정함이 없는 계약직원으로 전환된 자를 말한다.

제2장 임용

제4조(채용) ① 총장은 필요하다고 인정되는 경우에 계약직원 등을 채용할 수 있다. 다만, 업무상 필요한 경우, 총장은 해당 권한을 총무처장 및 각 기관장에게 위임 할 수 있다.

② 채용은 특별한 사유가 없는 한 공개채용을 원칙으로 한다.

제5조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 계약직원으로 임용할 수 없다.

1. 피성년후견인, 피한정후견인
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 법인과 법인이 설치·경영하는 학교에서 파면 처분을 받고 5년을 경과하지 아니한 자와 해임처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자

계약직원인사 규정

제6조(고용의 성립) 계약직원 등의 고용은 총장 또는 총장이 고용에 관한 권한을 위임한 자와 직원간의 근로계약이 체결됨으로써 성립되며 계약기간의 만료 혹은 면직이나 해고에 의하여 종료된다.

제7조(채용서류의 제출) 계약직원으로 채용된 자는 다음의 각 호의 서류를 구비하여 입사 후 7일 이내에 제출하여야 하며, 기간 내에 제출하지 않는 경우 본교는 채용을 취소할 수 있다. 다만, 채용과정에서 제출한 경우에는 해당 서류에 대하여 이를 제출한 것으로 본다.

1. 이력서 1부
2. 주민등록등본 또는 가족관계증명서 1부
3. 최종 학교 졸업증명서 1부
4. 자격·면허증 사본 1부(해당자에 한함)
5. 기타 본교가 요구하는 서류

제8조(근로계약 기간) ① 계약직원의 근로계약기간은 1년을 원칙으로 하며, 필요 시 조정할 수 있다.

② 계약직원과의 고용관계는 약정한 근로계약기간이 만료됨으로써 당연히 종료되므로, 사용부서의 장은 계약기간이 만료되기 전까지 해당 계약직원에게 계약만료 사실을 통보하고 총무처에 고지하여 상응하는 조치를 취하여야 한다.

제9조(총 근로기간) ① 계약직원의 계속근로기간은 총 2년을 초과할 수 없다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 관계 법령에 의해 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용할 수 있다. 이 경우 총무처의 사전승인을 받아야 한다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자를 제공하는 경우로서 관계 법령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 관계 법령이 정하는 경우

제3장 인사

제10조(휴직 및 휴직기간) ① 계약직원 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 상당기간 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제5호까지의 경우에는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체 또는 정신상의 장애로 장기의 휴양을 요할 때 1년 이내
2. 공무로 인한 질병으로 업무를 담당할 수 없을 때 1년 이내

3. 「병역법」에 의한 병역복무를 필하기 위해 징집 또는 소집되었을 때 그 해당기간
 4. 천재지변, 전란 및 기타 재해에 의하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때 1년 이내
 5. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 그 해당기간
 6. 육아휴직을 신청한 경우 1년 이내
 7. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의한 가족돌봄휴직을 신청하였을 경우 법령에서 정한 기간 내
- ② 계약직원 등은 제1항 각 호의 휴직기간에도 불구하고 계약기간이 종료됨과 동시에 휴직기간도 종료된다.
- 제11조(휴직 중 신분 및 처우) ① 제10조에 따라 휴직된 자는 계약직원 등으로서의 신분을 보유하나 그 직무에 종사하지 못한다.
- ② 제10조에 따라 휴직된 자는 법령에서 특별히 정함이 없는 한 그 기간 중 무급으로 하며 복리후생을 적용하지 아니한다.
- 제12조(근속통산기간) 제10조제1항제2호, 제3호, 제5호, 제6호, 제7호의 경우에는 휴직기간을 근속년수에 통산한다. 다만, 제10조제1항제3호의 「병역법」에 의한 군복무기간은 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수에서 제외한다.
- 제13조(복직) ① 휴직기간 중에 그 사유가 소멸된 때에는 본교는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.
- ② 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸된 계약직원 등은 휴직기간 만료 1주일 이전 또는 휴직사유가 소멸된 날로부터 1주일 이내에 임용권자에게 복직원을 제출하여야 한다. (개정 2018.6.20.)
- ③ 제2항에 따른 복직원을 제출하지 아니한 계약직원 등은 복직의 의사가 없는 것으로 간주하여 임용권자는 직권으로 면직시킬 수 있다. (개정 2018.6.20.)
- 제14조(인사평가) ① 본교는 행정효율성과 대민서비스의 질을 향상시키기 위하여 계약직원 등에 대해 인사평가를 실시할 수 있으며, 평가 방법 및 절차는 본교「직원인사평가 시행세칙」을 준용한다.
- ② 전항의 평가 결과는 근로계약 갱신, 무기계약직원 전환 및 무기계약직원 인사 관리 등의 참고자료로 활용할 수 있다.

제4장 근로조건

제1절 근로시간

- 제15조(근무시간) ① 계약직원 등의 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 한다. 다만, 당사자간의 합의에 의하여 연장·야간 및 휴일근로를 실시할 수 있으며 노무에 종사하는 직원의 근무시간은 별도로 정할 수 있다. (개정 2019.10.17.)

계약직원인사 규정

- ② 8시간 근로에 1시간의 휴게시간을 부여하되 시업·종업시간 및 휴게시간은 업무 사정에 따라 달리 정하여 운영할 수 있으며, 구체적인 내용은 근로계약서에 명시한다.

제2절 휴일 및 휴가

제16조(휴일) ① 토요일은 휴무일로 한다. 다만, 교대 근무를 하거나 유연근무제를 적용하는 계약직원 등에 대해서는 근무일과 휴무일을 별도로 정할 수 있다. (개정 2019.10.17.)

- ② 다음 각 호를 유급휴일로 한다. (개정 2019.10.17.)

1. 법정 공휴일
2. 학교 창립기념일
3. 근로자의 날(5월 1일)
4. 주휴일
5. 기타 학교에서 정하는 날

- ③ 계약직원 등이 휴일에 업무상 필요에 따라 근무를 한 경우 본인의 동의를 얻어 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 대체할 수 있다. 다만, 제2항제3호의 휴일은 제외한다. (신설 2019.10.17.)

제17조(연차유급휴가) ① 1년간 80퍼센트 이상 출근한 자에 대하여 15일의 연차유급휴가를 부여한다. (개정 2018.6.20.)

- ② 계속근로연수가 1년 미만이거나 1년간 80퍼센트 미만 출근한 자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 연차유급휴가를 부여한다. (개정 2018.6.20.)

- ③ 삭제 (2018.6.20.)

- ④ 3년 이상 계속 근로한 계약직원에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 연차유급휴가를 주며, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다. (개정 2018.6.20.)

- ⑤ 연차유급휴가를 사용하고자 할 때는 사전에 휴가원을 제출하고 승인을 얻어야 한다. 단, 부득이한 경우에는 사후승인을 얻고 휴가원을 제출하여야 한다. (신설 2018.6.20.)

- ⑥ 학교는 계약직원 등이 청구한 시기가 학사 업무에 심대한 지장이 있다고 판단되는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다. (신설 2018.6.20.)

- ⑦ 연차유급휴가는 1년간에 한하여 적치 또는 분할사용하고, 당해년도에 사용되지 아니한 경우에는 소멸된다. 다만, 학교에 책임이 있는 사유로 사용되지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. (신설 2018.6.20.)

제18조(공가) 총장은 계약직원 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 필요한 기간의 공가를 허가한다.

1. 4시간 이상의 예비군 훈련·민방위 훈련 및 기타 각종 병역의무를 수행할 때 (개정 2018.6.20.)
2. 학교의 업무와 관련하여 국회, 법원, 검찰 또는 그 밖의 국가기관에 소환되었을 때 (개

정 2018.6.20.)

제19조(생리휴가) 여성 계약직원 등이 청구하는 경우 월 1일의 무급생리휴가를 부여한다.

제20조(임산부의 보호) ① 임신 중의 계약직원 등에게 출산의 전후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호휴가를 준다. 이 경우 반드시 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 부여한다. 이 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 하며 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과하는 기간에 대하여는 「고용보험법」에 따라 출산전후휴가 급여를 청구 할 수 있다. (개정 2018.6.20.)

② 임신 중인 계약직원 등이 유산의 경험 등 관련 법령이 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속해 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. (개정 2018.6.20.)

③ 임신 중인 계약직원 등이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 관계 법령에 따라 휴가를 부여한다. 다만, 「모자보건법」에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.

제21조(배우자 출산휴가) ① 계약직원 등이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 관계 법령으로 정하는 바에 따라 배우자 출산휴가를 부여한다. (개정 2019.10.17.)

② 삭제 (2019.10.17.)

제21조의2(난임치료휴가) 계약직원 등이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 관계 법령으로 정하는 바에 따라 난임치료휴가를 부여한다.

[본조신설 2019.10.17.]

제21조의3(가족돌봄휴가) 계약직원 등이 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 관계 법령으로 정하는 바에 따라 가족돌봄휴가를 부여한다.

[본조신설 2020.1.14.]

제5장 보수 및 퇴직금

제22조(보수) ① 보수는 매월 1일부터 말일까지를 산정기간으로 하여 당월 25일에 지급한다.

② 신규채용, 퇴직 등의 사유로 임금을 정산하는 경우에는 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급한다.

제23조(기본급여) ① 연봉제 및 월급제의 기본급여는 1일 8시간, 1주 40시간을 기준으로 산정한 근무급에 주휴수당을 합산한 급여액을 말하고, 일급제의 기본급여는 1일 8시간에 대한 급여액을 말하며, 시급제의 기본급여는 1시간에 대한 급여액을 말한다.

② 기본급여는 해당 직원이 담당할 직무내용, 채용조건기준, 기타 임금결정요소 등을 고려하여 근로계약 체결시에 이를 책정한다. 다만, 업무상 필요한 경우 본교와 직원의 동의로써

계약직원인사 규정

해당 급여를 변경할 수 있다.

제24조(제수당) ① 연장, 야간 또는 휴일근로를 한 때에는 관계 법령에 따라 이에 대한 수당을 지급한다.

② 기타 제수당에 관해서는 고용계약서 등 별도로 정하는 바에 따라 이를 지급한다.

제25조(퇴직금) 1년 이상 근로하고 퇴직하였을 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

제 6 장 퇴직·징계·직권면직 등

제26조(퇴직) 계약직원 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 퇴직으로 한다.

1. 사망한 때
2. 계약기간이 만료된 때
3. 사직원을 제출하여 이를 수리한 때. 이 경우 퇴직하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 서면으로 사직원을 제출하여야 한다.
4. 삭제 (2018.6.20.)
5. 정년에 도달하였을 경우
6. 삭제 (2018.6.20.)

제27조(무기계약직원으로의 전환) 계약직원의 업무실적, 근무태도 등이 우수하다고 인정되는 경우 소속기관의 신청 및 인사위원회의 심의를 거쳐 계속근무기간이 2년을 초과하는 무기계약직원 신분으로 전환할 수 있다.

제28조(정년) 계약직원에서 무기계약직원으로 전환된 경우 정년은 본교 일반직원과 동일하게 한다.

제29조(징계) ① 계약직원 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 징계할 수 있다.

1. 직무상의 의무를 위반하거나 또는 직무를 태만히 한 때
 2. 본교의 명예 또는 신용을 손상시켰을 때
 3. 회사의 기밀을 누설하거나 규율질서를 문란하게 하였을 때
 4. 고의 또는 과실로 인하여 회사에 손해를 끼쳤을 때
 5. 근무태도가 불량하였을 때 (개정 2018.6.20.)
 6. 이력서를 허위 기재하거나 거짓 또는 부정한 방법으로 채용되었을 때
 7. 기타 사회통념상 징계의 필요성이 있을 때
- ② 징계는 해임·정직·감봉 및 견책으로 구분하고, 구체적인 사항은 본교 제 규정에 따른다. (개정 2018.6.20.)

제30조(직권면직) 계약직원 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 임용권자는 인사위원회 심의 없이 직권으로 면직시킬 수 있다. (개정 2018.6.20.)

1. 신체 또는 정신상의 장애로 1년 이상 직무를 감당할 수 없다고 인정될 때
2. 근무성적이 현저히 부진하거나 업무수행능력이 매우 부족한 경우 (개정 2018.6.20.)

3. 제10조제1항제1호의 사유로 인한 휴직기간의 만료 후에도 계속하여 직무를 감당할 수 없을 때
4. 정당한 사유 없이 휴직기간이 만료된 후 1주일 이내에 복직하지 않은 때
5. 제5조 소정의 사유가 입사 후 발견되거나 발생한 때 (개정 2018.6.20.)
6. 기타 이에 준하는 사유로 사회통념상 근로제공의 계속이 어려운 때 (신설 2018.6.20.)

제7장 산업안전과 보건 및 재해보상

제31조(건강진단) 재직 중인 계약직원들에 대하여 정기적으로 건강검진을 실시한다.

제32조(산업안전 및 보건) 기타 산업안전 및 보건에 관한 사항은 본교 제 규정 및 「산업안전보건법」에 따른다.

제33조(재해보상) 직무상 부상 또는 질병에 걸린 경우와 사망하였을 때의 보상은 「근로기준법」 또는 「산업재해보상보험법」에 따른다.

제8장 모성보호 및 일·가정 양립 지원 (개정 2020.1.14.)

제34조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축) 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축과 관련된 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른다.

제34조의2(임신기 근로시간 단축) ① 임신한 여성 계약직원 등이 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하며 임신기 근로시간 단축을 이유로 급여를 삭감하여서는 아니된다.

② 임신기 근로시간 단축과 관련한 사항은 관계 법령으로 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2019.10.17.]

제34조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) 계약직원 등이 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하는 경우 관계 법령으로 정하는 바에 따라 이를 허용한다.

[본조신설 2020.1.14.]

제35조(태아검진 시간의 허용 등) 임신한 여성 계약직원 등이 법령에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.

제9장 남녀·연령 평등 및 성희롱 예방

제36조(불합리한 차별의 금지) ① 계약직원 등의 모집과 채용에 있어서 남녀 또는 연령을 이유로 합리적 사유 없이 차별하여서는 아니 되며, 직무수행에 필요치 않은 신체적 조건 및 미혼조건 등의 조건을 제시하거나 요구하지 않는다.

② 계약직원 등의 근로조건 및 기타 대우에 있어서 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 합리적 이유 없이 차별하여서는 아니 된다.

제37조(직원의 자세) 계약직원 등은 상호 인격을 존중하여야 하며 직장 내에서 성희롱이 발생

계약직원인사 규정

하지 않도록 노력하여야 한다.

제38조(성희롱 예방 조치) 직장 내 성희롱을 예방하고 계약직원 등이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 다음 각 호를 하여야 한다.

1. 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육의 실시
2. 직장 내 성희롱 가해자에 대한 징계 등의 조치

제10장 직장 내 괴롭힘의 예방 및 조치 (신설 2019.6.27.)

제39조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 학교 또는 계약직원 등은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 교내 구성원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다.

제40조(직장 내 괴롭힘 예방) 학교는 직장 내 괴롭힘 예방을 위하여 연 1회 이상 교육을 실시한다. (개정 2019.10.17.)

제41조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 학교에 신고할 수 있다.

② 학교는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.

③ 학교는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 학교는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해직원의 의견을 들어야 한다.

④ 학교의 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다.

부칙(2014. 1. 29. 제정)

이 규정은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

부칙(2018. 6. 20. 개정)

이 규정은 2018년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제17조에 대하여는 2018년 5월 29일부터 시행한다.

부칙(2019. 6. 27. 개정)

①(시행일) 이 규정은 2019년 7월 16일부터 시행한다.

②(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제41조는 이 규정 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.

부칙(2019. 10. 17. 개정)
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙(2020. 1. 14. 개정)
이 규정은 2020년 1월 1일부터 시행한다.