

복 무 규 정

제정 1985. 7. 12	규정 제 9호	개정 2004. 12. 27	규정 제138호
개정 1986. 5. 21	규정 제 18호	개정 2006. 12. 29	규정 제150호
개정 1997. 2. 21	규정 제 74호	개정 2009. 10. 21	규정 제175호
개정 2000. 11. 16	규정 제103호	개정 2010. 12. 27	규정 제187호
개정 2001. 3. 12	규정 제108호	개정 2012. 4. 30	규정 제192호
개정 2002. 3. 6	규정 제117호	개정 2013. 5. 23	규정 제196호
개정 2002. 12. 30	규정 제124호	개정 2014. 5. 30	규정 제198호
개정 2004. 4. 23	규정 제135호	개정 2014. 12. 23	규정 제202호
		개정 2017. 12. 15	규정 제222호

제1장 총 칙

제1조 (목 적) 이 규정은 정관 제 21 조 제 2 항의 규정에 의거 한국지방행정연구원(이하 “연구원” 이라 한다)직원의 복무에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (직책 완수의 의무) 직원은 연구원의 사명을 명심하고 관계법령 정관 기타 제규정을 준수하며 상사의 직무상의 지시를 받아 양심적이고 성실하게 직책을 완수하여야 한다.

제3조 (친절공정의 의무) 직원의 친절하고 공정하게 직무하여야 한다.

제4조 (품위유지의 의무) 직원은 직무의 내외를 불문하고 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다

제5조 (기밀엄수의 의무) 직원은 직무상 지득한 사항을 타에 누설하여서는 아니되며 직무후에도 또한 같다.

제6조 (이탈금지) 직원을 소속 상사의 허가, 또는 정당한 이유없이 직장을 이탈하여서는 아니된다.

제7조 (수뢰금지) ① 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례, 증여 또는 향응을 받아서는 아니된다.

② 직원은 직무상 관계여하를 불문하고 그 소속 상사에게 증여하거나 소속직원으로부터 증여를 받아서는 아니된다.

제8조 (겸직 등의 금지) ① 직원은 원장의 허가없이 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.

1. 타기관의 용역 또는 자문행위
2. 대학 등의 출강
3. 학술대회 등에서 본 연구원을 대표하는 발표 및 토론
4. 연구원의 연구결과를 본인의 개인명으로 발표하는 행위
5. 기타 다른 직을 겸하는 행위

제9조 (정치활동 금지) 직원은 정당 기타 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다.

제10조 (집단행위의 금지) 직원은 연구원의 이익에 반하는 집단행위를 하여서는 아니된다.

제11조 (위임전결사항) 위임전결에 관한 사항은 원장이 따로 정한 위임전결규칙에 의한다.

제2장 근무

제12조 (근무시간) ① 직원의 근무시간은 1주당 40시간으로 하며, 1일의 근무시간은 8시간으로 하여 월요일부터 금요일까지 주5일을 근무하고 근무시간은 09:00부터 18:00로 한다.(개정 02.3.6, 04.4.23)

② 점심시간은 12:00부터 13:00까지로 한다.(개정 04.4.23)

③ 원장은 필요하다고 인정될 때에는 근무시간을 변경할 수 있다.

④ 원장은 제 1 항의 규정에 불구하고 근무시간 이외에도 근무하게 할 수 있다.

제13조 (결근) ① 직원이 휴가.지참.조퇴 및 외출과 근무지내 출장을 하고자 하는 때에는 근무상황카드 또는 시내출장부에 의하여 사전에 소속부서장에게 허가를 받아야 한다. 다만, 불가피한 사유로 사전에 허가를 받지 못한 경우에는 사후에 지체없이 허가를 받아야 한다. (개정 04.4.23)

② 직원이 허가를 받지 아니하고 출근하지 아니한 때에는 결근으로 처리한다.(본항신설 04.4.23)

제14조 (출장) ① 상사의 명을 받아 출장하는 직원은 공무수행을 위하여 전력을 다하여야 하며, 사사로운 일을 위하여 시간을 소비하여서는 아니된다.(개정 04.4.23)

② 출장직원은 지정된 출장기간내에 그 업무를 수행하여야 하며, 기간내 완수하지 못할 사유가 발생한 때에는 전화.전보.기타의 방법으로 소속 부서의 장에게 보고하고 그 지시를 받아야 한다.(개정 04.4.23)

③ 직원이 그 출장용무를 마치고 귀원한 때에는 연구업무관리규칙을 따른다.

(본항신설 04.4.23, 개정 06.12.29)

제15조 (당직근무) ① 원장은 소속직원에게 휴일 또는 근무시간외에 화재, 도난 기타 사고의 경계와 문서처리 및 업무연결을 하기 위한 일직, 숙직 등의 당직근무를 명할 수 있다.

② 당직근무자는 모든 사고를 미리 방지하여야 하며 사고가 발생하였을 때에는 조속한 조치를 취하여야 한다.

③ 당직근무자는 무단히 근무장소를 이탈하지 못하며 음주 기타 품위를 손상하거나 당직근무에 지장이 있는 일을 하여서는 아니된다.

④ 제1항 내지 제3항 이하의 당직근무에 관하여 필요한 사항은 원장이 정하는 바에 의한다.

⑤ 원장은 임신 중인 직원 또는 출산 후 1년이 지나지 아니한 직원에게 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간과 토요일 및 공휴일에 근무를 명할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 임신 중인 직원이 신청하는 경우

2. 출산 후 1년이 지나지 아니한 직원의 동의를 있는 경우(본항 신설 17.12.15)

제16조 (사무인계) ① 해직된 직원에 대하여 사무인계 또는 잔무처리상 필요한 경우에는 10일한도내에서 계속 근무하게 할 수 있다.

② 직원이 전보, 퇴직 또는 휴직할 때에는 그 담당업무와 보관문서 비품등의 목록을 작성하여 후임자 또는 상사가 지정하는 자에게 인계하여야 하며 소속상사의 확인을 받아 사무인계서 1통을 주관부

서에 제출하여야 한다.

제17조 (출장명령) 업무상 필요할 때에는 휴일 또는 휴직중이라도 출장을 명할 수 있다.

제3장 휴일 . 휴가

제18조 (휴 일) 다음에 해당하는 날은 유급 휴일로 한다.

1. 토요일, 일요일(개정 04.4.23)
2. 국경일
3. 기타 정부에서 인정하는 공휴일
4. 연구원 창립기념일 (9월 7일)
5. 근로자의 날(5월 1일) (본항신설 06.12.29)

제19조 (휴가의 종류) 직원의 휴가는 연차유급휴가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분한다.(개정 02.3.6, 12.4.30)

제20조 (연차유급휴가) ① 원장은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 직원에게 15일의 연차유급휴가를 준다.

② 원장은 직원의 계속 근로년수가 1년 미만 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 준다.

③ 원장은 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 직원이 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.

④ 원장은 3년이상 계속 근로한 직원에게 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로년수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 준다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 원장은 제1항 내지 제4항에 따른 휴가를 직원이 청구하는 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 근로한 것으로 보고 보수 지급일에 포함한다. 다만, 그 기간에 허용하는 것이 업무에 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경 할 수 있다.

⑥제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 직원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 근로기준법 제74조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간.(신설 17.12.15)

⑦ 제1항 내지 제4항에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니할 때에는 소멸한다. 다만, 원장의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다.

⑧ 제1항 내지 제4항의 규정에도 불구하고 임원의 경우에는 매년 연차휴가 18일을 준다.(본항 개정 12.4.30)

제20조의2(재직기간) ①휴가일수 산정을 위한 재직기간은 직원(임시직원규정 제2조에 의한 임시직원중 상근하는 자를 포함한다.)으로 임명된 날이 속하는 달로부터 퇴직한 날의 전날 또는 사망한 날이 속하는 달까지의 연월수를 말하며 다음 각호의 1의 기간을 산입하되, 휴직기간.정직기간.직위해제기간 및 강등

처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 산입하지 아니한다. 다만, 임신·출산 또는 자녀를 양육하기 위한 휴직(자녀1인에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년에 한한다), 법령에 의한 의무 수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 퇴직한 직원(상근하는 임시직원 포함)이 직원 또는 상근임시직원으로 임용된 때 종전의 재직기간
2. 병역법에 의한 현역병 또는 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관의 복무기간(방위소집 및 상근예비역소집 또는 보충역소집에 의하여 복무한 기간중 대통령령이 정하는 복무기간을 포함한다.)

② 당해연도에 결근·휴직·정직·강등 및 직위해제 사실이 없는 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 자에게는 다음 해에 한하여 제1항의 재직기간별 연차휴가일수에 각각1일을 가산한다.

1. 병가를 얻지 아니한 직원
2. 제21조 제6항의 규정에 의한 연차휴가수당을 지급받지 못한 잔여 연차휴가일수가 있는 직원(본조 신설 12.4.23)

제20조의3 (연차유급휴가의 사용촉진)원장은 제20조 제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각호의 조치를 하였음에도 불구하고 직원이 휴가를 사용하지 아니하여 제20조 제7항에 따라 소멸된 경우에 연구원에서는 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며, 제20조 제7항 단서의 규정에 의한 연구원의 귀책사유에도 해당하지 아니한다.

1. 제20조 제7항에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 직원별로 미사용 휴가일수를 알려주고, 직원이 그 사용 시기를 정하여 연구원에 통보하도록 서면(전자문서 포함)으로 촉구 하여야 한다.(서식1 제출촉구서)

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 직원이 촉구를 받은 때부터 10일이내에 미사용 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 연구원에 통보하지 아니한 경우에는 제20조 제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 원장이 미사용 휴가의 사용 시기를 정하여 직원에게 서면(전자문서 포함)으로 통보하여야 한다.(서식2, 지정통보서)(본조 신설 12.4.30)

제20조의4 (연차유급휴가의 대체)원장은 직원대표와의 서면합의에 따라 제20조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 직원을 휴무시킬 수 있다.(본조 신설 12.4.30)

제21조 (연차유급휴가의 허가) ① 제20조의 규정에 의한 연차유급휴가는 직원이 청구가 있을 때 허가한다. 다만 연구원 운영상 필요하다고 인정할 때에는 그 시기를 변경할 수 있다.(개정 12.4.30)

② 원장은 연차유급휴가 신청이 있을 때에는 업무상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가한다.(개정 12.4.30)

③ 제20조의 연차유급휴가일수가 7일 초과한 자에 대하여는 연 2회 이상으로 분할하여 허가한다. 다만, 제29조의 규정에 의한 공무외의 국외여행 기타 특별한 사유가 있는 직원에 대하여는 그러하지 아니한다.(개정 04.4.23)

④ 연차유급휴가는 오전 또는 오후의 반일 단위로 허가할 수 있으며, 반일 휴가 2회는 연차유급휴가 1일로 계산한다.(신설 02.3.6, 개정12.4.30)

⑤ 신설 02.3.6, 개정 04.4.23, <삭제>12.4.30

⑥ 업무상 제20조의 규정에 의한 연차유급휴가를 허가할 수 없는 경우에는 이에 갈음하여 특정근로일에 휴무시키거나, 미사용일수에 대해 보상비를 지급할 수 있다.(본조신설 04.4.23, 개정 12.4.30)

제22조 (연차유급휴가의 공제) ① 결근일수와 휴직일수, 정직일수 및 직위해제일수는 이를 연차유급일수에서 공제한다.(개정 04.4.23)

② (삭제 04.4.23)

③ 질병이나 부상 외의 사유로 인한 지참, 조퇴 및 외출은 누계 8시간을 연차유급휴가 1일로 계산한

다.(신설 02.3.6)

④ 제23조 제1항의 규정에 의한 병가중 연중 6일을 초과하는 경우 병가 일수는 이를 연차유급휴가 일수에서 공제한다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가 일수는 이를 연차유급일수에서 공제하지 아니한다.(신설 02.3.6, 개정12.4.30)

⑤ 법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우를 제외한 휴직의 경우에는 연차유급일수에서 다음 산식에 의하여 산출된 일수를 공제한다. 이 경우 당해연도 휴직기간은 월로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1월로 계산하고 15일 미만은 이를 산입하지 아니하며, 산식에 의하여 산출된 소숫점 이하의 일수는 반올림한다.(본항신설 04.4.23,개정12.4.30)

$$\frac{\text{당해연도 휴직기간(월)}}{12(\text{월})} \times \text{당해연도 연차유급휴가일수}$$

제23조 (병 가) ① 직원은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 연 60일의 범위안에서 병가를 허가할 수 있다. 다만, 공무로 인한 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 연 180일의 범위안에서 병가를 허가 할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지참, 조퇴 및 외출은 루게 8시간을 병가 1일로 계산하고, 제23조 제3항의 규정에 의하여 연차유급일수에서 공제하는 병가는 이를 병가일수에 산입하지 아니한다.(개정 02.3.6, 12.4.30)

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때(개정 04.4.23)
2. 전염병의 이환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때(개정 04.4.23)

② 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.(개정 04.4.23)

제24조 (공 가) 원장은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 필요한 기간의 공가를 허가하여야 한다.

1. 병역법 기타 다른 법령에 의한 징병검사.소집.검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때(개정 04.4.23)
2. 공무에 관하여 국회.법원.검찰 기타 국가기관에 소환된 때(개정 04.4.23)
3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때
4. 천재지변, 교통차단, 기타사유로 출근이 불가능할 때
5. 「산업안전보건법」제43조에 따른 건강진단 또는 「국민건강보험법」제47조에 따른 건강검진을 받을 때(신설 02.3.6, 개정 04.4.23, 10.12.27)
- 5의2. 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때(신설09.10.21)

제25조 (청 가) (삭제 02.3.6)

제26조 (특별휴가) ① 원장은 연구에 현저한 실적이 있거나 근무성적이 우수한 자에 대하여 근무에 지장을 초래하지 않는 범위내에서 특별휴가를 줄 수 있다.

② 임신중의 직원에 대하여는 그 출산의 전후를 통하여 90일(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 허가하되, 휴가기간은 출산후에 45일(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되게 하여야 한다.다만, 원장은 임신 중인 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 연속하여 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다.

1. 임신 중인 직원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 제3호를 제외하고 같다)·사산의 경험이 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(개정 04.4.23, 09.10.21, 17.12.15)
- ③ 여자직원은 매 생리기와 임신한 경우 검진을 위하여 매월 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다. 다만, 생리기보건휴가는 무급으로 한다(개정 04.4.23, 04.12.27).
- ④ 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있는 경우에는 “별표”의 기준에 의한 휴가를 얻을 수 있다. 다만, 휴가를 실시함에 있어 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다.(개정 04.4.23, 10.12.27)
- ⑤ 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우 1회에 한하여 6일 이내의 포상휴가를 허가할 수 있다.(신설 02.3.6)
 1. 상훈법에 의한 훈장, 포장을 받은 때
 2. 정부표창규정에 의한 국무총리이상의 표창을 받은 때
 3. 장관 또는 원장의 표창을 받은 때
 4. 주요업무를 성공적으로 수행한 때(신설 04.4.23)
- ⑥ 풍해, 수해, 화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 직원과 재해지역에서 자원봉사를 하고자 하는 직원은 5일 이내의 재해구호휴가를 얻을 수 있다.(신설 02.3.6)
- ⑦ 생후 1년 미만의 유아를 가진 직원은 1일 1시간의 육아시간을 얻을 수 있다.(신설 04.4.23, 개정 17.12.15)
- ⑧ 한국방송통신대학교에 재학중인 직원은 한국방송통신대학교설치령에 의한 출석수업에 참석하기 위하여 제20조의 연차유급일수를 초과하는 출석수업시간에 대한 수업휴가를 얻을 수 있다.(신설 04.4.23, 개정 12.4.30)
- ⑨(신설 04.4.23)<삭제>14.12.23
- ⑩ 직제및인사규정 제23조에 의한 정년퇴직을 할 직원은 퇴직예정일전 3월이 되는 날로부터 퇴직예정일 전일까지 퇴직준비휴가를 얻을 수 있다.(신설 04.4.23)
- ⑪ 임신 중인 직원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산을 제외한다. 이하 같다) 또는 사산한 경우에 그 직원이 신청하는 때에는 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.(신설 09.10.21, 개정 10.12.27)
 1. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다) 이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날 부터 5일까지
 2. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다) 이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날 부터 10일까지
 3. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다) 이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날 부터 30일까지
 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날 부터 60일까지
 5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

6. 인공수정 또는 체외수정 또는 불임치료 기술을 받는 직원은 기술 당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 기술의 경우 난자 채취일에 1일 의 휴가를 추가로 받을 수 있다.(신설 10.12.27)

⑫ 임신중인 여직원으로서 임신 후 12주 이내에 있거나 임신 후 36주 이상에 해당하는 직원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.(신설 17.12.15)

⑬ 자녀가 있는 직원은 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우 연간 2일의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다.(신설 17.12.15)

제26조의2(난임치료휴가) ① 원장은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령에서 정한 바를 따른다.(본조 신설 17.12.15)

제26조의3(육아기 근로시간 단축) ① 원장은 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 함)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우 및 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 원장이 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 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

⑤ 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

⑥ 원장은 직원의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 해당 직원을 육아기 근로시간 단축 이전과 같은 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관한 사항은 별도로 정한다.

제26조의4(육아시간) 생후 1년미만의 유아를 가진 여직원의 신청이 있을 때에는 1일 2회 각각 30분 이상의 수유시간을 주어야 한다. (본조신설 17.12.15)

제26조의5(태아검진 시간의 허용 등) ①원장은 임신한 여직원이「모자보건법」제10조에 따른 임신부 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 다음 각호와 같이 이를 허용하여야 한다.

1. 임신 28주까지 : 4주마다 1회
2. 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회
3. 임신 37주이후 : 1주마다 1회

②원장은 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.(본조신설 17.12.15)

제26조의6(가족돌봄휴직) ① 원장은 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청

하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 연구원에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 직원이 신청한 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 직원 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 원장이 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우
4. 직원의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 연구원 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 원장이 이를 증명하는 경우

② 제 1 항 단서에 따라 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 연구원 사정에 맞는 지원조치

③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

④ 원장은 가족돌봄휴직을 이유로 해고나 그 밖의 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 아니된다.

⑤ 원장은 소속 직원이 건전하게 직장생활을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.

⑥ 가족돌봄휴직과 관련하여 이 조에서 규정되지 아니한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」을 준용한다.(본조신설 17.12.15)

제27조 (휴가기간중의 공휴일) 휴가기간중의 공휴일은 당해 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.(개정 00.11.16, 04.4.23, 10.12.27)

제28조 (휴가허가) 제26조 제1항의 경우 이외에 직원이 휴가를 얻고자 할 때에는 사전에 허가를 얻어야 한다.

제29조 (직원의 국외여행) 직원은 휴가기간의 범위내에서 공무외의 목적으로 국외여행을 할 수 있다.(신설 04.4.23)

제30조 (휴가기간의 초과) 이 영이 정한 휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 본다.(신설 04.4.23)

제31조 (휴가의 운용) 직원의 휴가에 관한 세부적인 운영방법은 근로기준법을 준용하여 원장이 별도로 정한다.(신설 04.4.23, 개정12.4.30)

부 칙

1. (시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 얻어 1985년 7월 12일 부터 시행한다.

부 칙 (1986. 5. 21)(개정 소 → 원)

(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 (1997. 2. 21)

(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 (2000.11. 16)

(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 (2001. 3. 12)

(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 (2002. 3. 6)

(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 (2002. 12. 30)

(시행일) 이 규정은 2003년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 (2004. 4. 23)

(시행일) 이 규정은 공포일부터 시행하되, 제12조는 2004년 7월 1일부터 적용한다.

부 칙 (2004. 12. 27)

(시행일) 이 규정은 2005년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 (2006. 12. 29)

(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙 (2009. 10. 21)

(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 (2010. 12. 21)

(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 (2012. 4. 30)

(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날부터 시행하되, 제20조의 연차유급휴가는 2012년도부터 적용한다.

부 칙 (2014. 12. 23)

(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 (2017. 12. 15)

(시행일) 이 공포일로부터 시행한다.

<별 표> 제26조 4항관련(개정 00.11.16, 01.3.12, 02.12.30, 04.12.27, 09.10.21, 10.12.31)

경조사별 특별휴가일수

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	5
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모.외조부모	2
	자녀와 그 자녀의 배우자	2
	본인 및 배우자의 형제자매	1
입양	본인	20

※ 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양에 한하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시함에 있어 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다

○ 서식1(개정 13.5.23, 14.5.30)

연차유급휴가 잔여일수 안내 및 사용계획 제출 촉구서

- 소속 :
- 직급 :
- 성명 :

휴가 일수	사용 일수 (6.20일 기준)	잔여 일수

귀하의 연차유급휴가에 대하여 위와 같이 알려드리오니, 향후 ('00.7.1 ~12.31) 사용계획을 '00.7.10일까지 행정국(행정예산과)로 제출하여 주시기 바랍니다.

※ 근 거

- .근로기준법 제60조(연차유급휴가) 및 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)
- .당 연구원 복무규정 제20조 및 제20조의3

2000. 6.

한 국 지 방 행 정 연 구 원 장

○ 서식2

미사용 연차유급휴가 사용시기 지정 통보서

- 소속 :
- 직급 :
- 성명 :

<미사용 연차유급휴가 현황>

휴가 일수	사용 일수 (9.20일 기준)	잔여 일수

<미사용 연차유급휴가 사용시기 지정 결과>

구분	사용시기 지정일
10월	
11월	
12월	

귀하의 미사용 연차유급휴가에 대하여 위와 같이 사용시기를 지정하여 알려드리오니 착오없으시기 바랍니다.

※ 근거

.근로기준법 제60조(연차유급휴가) 및 제61조(연차유급휴가의 사용 촉진)

.당 연구원 복무규정 제20조 및 제20조의3

2000. 9.

한국지방행정연구원장