

취업규칙 신규 대비표			
연번	‘변경 전(~~을)	변경 후(~~으로)	사유(비고)
	내용	내용	
1	<p>제20조(근로시간) 근로자의 근로시간은 근로기준법이 정하는 바에 따라 다음과 같이 한다.</p> <p>1. 근로자의 근로시간은 1일 8시간, 1주간 40시간을 기준으로 하며 필요시 당사자간의 합의로 1일 4시간, 1주에 16시간 한도로 연장근로 를 할 수 있다.</p> <p>2. 15세 이상 18세 미만자는 1일에 7시간, 1주에 40시간을 원칙으로 하고, 필요시 당사자간의 합의로 1일에 1시간, 1주에 6시간 한도로 연장근로를 할 수 있다.</p> <p>3. 회사가 특별한 사정이 있는 경우에는 노동부장관의 인가와 본인의 동의를 얻어 제1항의 시간을 연장할 수 있다.</p>	<p>제20조(근로시간) 근로자의 근로시간은 근로기준법이 정하는 바에 따라 다음과 같이 한다.</p> <p>1. 근로자의 근로시간은 1일 8시간, 1주간 40시간을 기준으로 하며 필요시 당사자간의 합의로 1일 4시간, 1주에 12시간 한도로 연장근로 를 할 수 있다.</p> <p>2. 15세 이상 18세 미만자는 1일에 7시간, 1주에 40시간을 원칙으로 하고, 필요시 당사자간의 합의로 1일에 1시간, 1주에 6시간 한도로 연장근로를 할 수 있다.</p> <p>3. 회사가 특별한 사정이 있는 경우에는 노동부장관의 인가와 본인의 동의를 얻어 제1항의 시간을 연장할 수 있다.</p>	관계법령 적용
2	조문신설	<p>제23의1(태아검진 시간의 허용 등)(신설2024.00.00.)</p> <p>1. 회사는 임신한 여성근로자의 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.</p> <p>2. 회사는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 사원의 임금을 삭감하지 아니한다.</p>	조문신설
3	조문신설	<p>제23의2(육아기 근로시간 단축)(신설2024.00.00.)</p> <p>1. 회사는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령 제15조의2에 해당하는 경우에는 그러</p>	조문신설

		<p>하지 아니하다.</p> <p>2.회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 사원과 협의하여야 한다.</p> <p>3.회사가 해당 사원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>4.육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>5.회사는 사원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.</p>	
4	조문신설	<p>제23의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)(신설 2024.00.00.)</p> <p>1. 회사는 제23조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 사원에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하지 아니한다.</p> <p>2. 제23조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 사원의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 회사와 그 사원 간에 서면으로 정한다.</p> <p>3. 회사는 제23조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 사원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 사원이 명시적으로 청구하는 경우에는 회사는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.</p>	조문신설

		4. 육아기 근로시간 단축을 한 사원에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 사원의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.	
5	조문신설	<p>제23의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용 형태)(신설 2024.00.00.)</p> <p>근로자가 제23조의2에 따른 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 2. 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이어야 한다. 	조문신설
6	조문신설	<p>제36조의1(병가) (2024.00.00.)신설</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 회사는 근로자의 업무 외 질병·부상 등으로 병가를 신청하는 경우에는 연간 60일을 초과하지 않는 범위 내에서 병가를 허가 할 수 있다. 이 경우 병가기간은 유급으로 한다. 다만, 공무상 질병 또는 부상으로 요양중일 때는 연간 180일 범위 안에서 병가를 허가 할 수 있다. 2. 상해나 질병 등으로 1주 이상 계속 결근 시에는 검진의사의 진단서를 첨부해야 한다. 3. 병가는 근로자의 연차휴가를 모두 소진 후 사용할 수 있다. 	조문신설
7	조문신설	<p>제36조의3(공가) (2024.00.00.)신설</p> <p>회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 필요한 기간의 공가를 허가한다.</p>	조문신설

		1. 질병검사, 연습소집 또는 검열점호가 있을 때 2. 공무에 관계하여 국회, 법원, 검찰, 기타 국가기관의 소환이 있을 때 3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가하려 할 때 4. 천재지변, 교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 때 5. 법령에 의한 건강검진을 받을 경우 6. 공무에 의한 국·내외 연수를 실시할 경우											
7	제42조(산전, 산후휴가) 회사는 임신중인 여성 근로자에 대해서는 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 준다. 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 확보 되도록 하며, 최초 60일은 유급으로 한다.	제42조(산전, 산후휴가) 회사는 임신중인 여성 근로자에 대해서는 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 준다. 휴가기간의 배치는 산후에 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신 한 경우 60일) 이상이 확보 되도록 하며, 최초 60일은 유급으로 한다.	관계법령 적용										
9	제42조의1(배우자출산휴가) 1. 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의(유급3일) 휴가를 주어야 한다.	제42조의1(배우자출산휴가) 1. 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다.	관계법령 적용										
10	조문신설	제42조의3(장기간속휴가)(신설2024.00.00.) 1. 건강한 근로환경 조성을 위하여 연차휴가와 별도의 장기근속휴가를 제공할 수 있다. 2. 장기근속 휴가의기간 <table><tr><td>근속기간</td><td>5년이상~ 10년미만</td><td>10년이상~ 20년미만</td><td>20년이상~ 30년미만</td><td>30년이상</td></tr><tr><td>휴가일수</td><td>5일</td><td>10일</td><td>15일</td><td>20일</td></tr></table> 3. 장기근속 휴가를 사용할 근로자는 휴가원을 회사에 제출해야 한다.	근속기간	5년이상~ 10년미만	10년이상~ 20년미만	20년이상~ 30년미만	30년이상	휴가일수	5일	10일	15일	20일	조문신설 대전시 권고사항
근속기간	5년이상~ 10년미만	10년이상~ 20년미만	20년이상~ 30년미만	30년이상									
휴가일수	5일	10일	15일	20일									
11	조문신설	제42조의4(자녀돌봄휴가)(신설2024.00.00.) 1. 건강한 근로환경 조성을 위하여 연차휴가와 별도의 자녀돌봄휴가를 제공할 수 있다. 2. 대상 : 어린이집, 유치원, 초·중·고등학교 재학중인 자녀를 둔 근로자	조문신설 대전시 권고사항										

		<div>3. 내용 : 자녀의 수와 상관없이 연간 2일 범위 내 사용 단, 3명 이상일 경우 3일</div> <div>4. 기 타 : 어린이집, 유치원, 학교 등 공식 주최 행사 및 상담, 자녀 병원진료시 사용이 가능하며, 시간단위로 사용이 가능하다.</div> <div>5. 자녀돌봄 휴가를 사용할 근로자는 휴가원을 회사에 제출해야 한다.</div>	
12	조문신설	<div>제42조의4(보육휴가)(신설2024.00.00.)</div> <div>1. 건강한 근로환경 조성을 위하여 연차휴가와 별도의 보육휴가를 제공할 수 있다.</div> <div>2.대상 : 만4세이하 자녀를 둔 근로자</div> <div>3. 내용 : 자녀의 수와 상관없이 연간 5일 범위 내 사용 단, 부부 근로자의 경우 합산하여 5일 이내</div> <div>4. 기 타 : 자녀보육에 관한 특별한 사유 없이 사용가능하며, 시간단위로 사용이 가능하다.</div>	조문신설 대전시 권고사항
13	<div>제47조(경조휴가) 회사는 다음과 같이 경조휴가를 유급으로 한다.</div> <div><div><div>1. 본인결혼</div><div>5 일간</div></div><div><div>2. 자녀결혼</div><div>1 일간</div></div><div><div>3. 직계가족의 경사(회갑,결혼)</div><div>1 일간</div></div><div><div>4. 본인 및 배우자 부모상</div><div>5 일간</div></div><div><div>5. 직계가족의 흉사(형제,자매,조.부모)</div><div>3 일간</div></div><div><div>6. 직계가족의 흉사(숙부,백부)</div><div>2 일간</div></div></div>	<div>제47조(경조휴가) 회사는 다음과 같이 경조휴가를 유급으로 한다.</div> <div><div><div>1. 본인결혼</div><div>5 일간</div></div><div><div>2. 자녀결혼</div><div>1 일간</div></div><div><div>3. 직계가족의 경사(회갑,결혼)</div><div>1 일간</div></div><div><div>4. 본인 및 배우자 부모상</div><div>5 일간</div></div><div><div>5. 직계가족의 흉사(형제,자매,조.부모)</div><div>3 일간</div></div><div><div>6. 배우자의 사망</div><div>3일간</div></div></div>	운영규정 준용
14	제73조(퇴직금) 회사의 근로자가 1년 이상 근로하고 퇴직하였을 때에는 근속년수 1년에 대하여 평균임금의 30일분의 퇴직금을 지급한다. 다만, 근속년수가 1년 미만일 때에는 그러하지 아	<div>제73조(퇴직급여제도의 설정)</div> <div>1. 회사는 퇴직하는 사원에게 퇴직급여를 지급하기 위하여 「근로자퇴직급여 보장법」 제 19조에 따른 퇴직연금제도를</div>	퇴직급여제도 변경

	<p>니한다.</p> <p>1. 퇴직금의 계산은 입사일로부터 가산하고 계속 근속년수 1년을 초과하는 1년 미만의 근속기간은 기간에 비례하여 일할 계산하여 지급한다.</p> <p>2. 법 개정 및 시행령 개정과 관련하여 적용시점의 판단은 법 및 시행령의 시행시점에 따른다.</p>	<p>설정한다.</p> <p>2. 회사는 제1항에도 불구하고 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항에 따라 계속근로기간이 1년 미만이거나, 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 사원에 대하여는 퇴직급여를 지급하지 아니한다.</p> <p>3. 확정기여형퇴직연금제도의 가입대상, 가입기간, 부담금 납입수준 및 납입일 등 퇴직연금제도의 구체적인 운영에 관한 사항은 확정기여형퇴직연금규약에서 정한다.</p>	
15	-	<p>제81조의 1(직장 내 장애인 인식개선 교육)</p> <p>1. 회사는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시한다.</p> <p>2. 1항에 따른 교육은 매년 1회, 1시간 이상 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, 장애인의 인권,</p> <p style="padding-left: 20px;">차별금지 및 정당한 편의 제공, 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항을 내용으로 실시하며 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.</p> <p>3. 전항의 교육은 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 실시한다.</p> <p>4. 장애인 고용촉진 및 직업 재활법 제28조에 따른 장애인 고용의무가 없을 경우에는 고용노동부에</p> <p style="padding-left: 20px;">서 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.</p>	106조에서 변경

16	-	제81조의 2(개인정보보호교육) 1. 회사는 「개인정보보호법」에 따른 개인정보취급자인 사원에 대하여 정기적으로 개인정보 보호에 필요한 교육을 실시한다. 2. 개인정보취급자인 사원은 제1항에 따른 교육을 받아야 한다.	신설
17	제 12 장 교육 및 성희롱의 예방	제 12 장 성희롱의 예방 교육	12장 명칭변경
18	제106조(직장 내 장애인 인식개선 교육) 1. 회사는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시한다. 2. 1항에 따른 교육은 매년 1회, 1시간 이상 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, 장애인의 인권, 차별금지 및 정당한 편의 제공, 장애인고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 사항을 내용으로 실시하며 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다. 3. 전항의 교육은 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육 등을 통하여 실시한다. 4. 장애인 고용촉진 및 직업 재활법 제28조에 따른 장애인 고용의무가 없을 경우에는 고용노동부에 서 보급한 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내는 등의 방법으로 장애인 인식개선 교육을 실시할 수 있다.	-	12장 명칭변경제81조의1로 변경
19	제108조(징계) 회사는 다음 각호에 해당하는 사원에 대하여 징계위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다. (이 경우 징계위원회는 인사위원회로 대신한다.)	제108조(징계) 회사는 다음 각호에 해당하는 사원에 대하여 징계위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다. (이 경우 징계위원회는 인사위원회로 대신한다.)	징계항목추가

	<ol style="list-style-type: none"> 부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자. 업무상 비밀 및 기밀을 누설하여 회사에 피해를 입힌 자. 회사의 명예 또는 신용에 손상을 입힌 자. 회사의 영업을 방해하는 언행을 한 자. 회사의 규율과 상사의 정당한 지시를 어겨 질서를 문란하게 한 자. 정당한 이유 없이 회사의 물품 및 금품을 반출한 자. 	<ol style="list-style-type: none"> 부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자. 업무상 비밀 및 기밀을 누설하여 회사에 피해를 입힌 자. 회사의 명예 또는 신용에 손상을 입힌 자. 회사의 영업을 방해하는 언행을 한 자. 회사의 규율과 상사의 정당한 지시를 어겨 질서를 문란하게 한 자. 정당한 이유 없이 회사의 물품 및 금품을 반출한 자. 직무를 이용하여 부당한 이익을 취한 자. 직장 내 성희롱 행위를 한 자 다른 근로자 등에 대하여 직장내 괴롭힘 행위를 한 자. 기타 법령 위반 등 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한 자. 	징계항목 추가
20	조문신설	<p>제108조의 1(징계의 종류)(신설2024.00.00.) 근로자에 대한 징계의 종류는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 견책: 해당 사원에 대하여 경위서를 받고 문서로 견책한다. 감봉(감급): 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여 총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다. 정직: 중대 징계사유 발생 자에 대하여 3월 이내로 하고, 그 기간 중에 직무에 종사하지 못하며 그 기간 동안 임금을 지급하지 아니한다. 해고: 근로계약을 해지한다. 	신설
21	조문신설	<p>제108조의 2(징계심의)(신설2024.00.00.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 위원회의 위원장은 징계의결을 위한 회의 7일 전까지 위원회의 위원들에게는 회의일시, 장소, 의제 등을, 징계대상 사 	신설

		<p>원에게는 서면으로 별지1의 출석통지를 각 통보한다.</p> <p>2. 위원회는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의한다. 이 경우, 징계대상자가 위원회에 출석을 원하지 아니하거나 서면 진술을 하였을 때는 별지2 하단의 진술권포기서 또는 별지3의 서면진술서를 징구하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계 의결을 할 수 있다.</p> <p>3. 위원회의 위원이 징계대상자와 친족관계에 있거나 그 징계사유와 관계가 있을 때에는 그 위원은 그 징계의결에 참여하지 못한다.</p> <p>4. 위원회는 의결 전에 해당사원에게 소명할 기회를 부여한다.</p> <p>5. 위원회는 징계 대상자가 2회에 걸쳐 출석요구에 불응하거나 소명을 거부하는 경우 또는 소명을 포기 하는 의사를 표시하는 경우에는 소명 없이 징계의결 할 수 있다.</p> <p>6. 위원회는 징계심의와 징계의결을 진행하고, 별지3의 징계 의결서 등을 작성·보관하여야 한다.</p> <p>7. 간사는 징계의결을 위한 회의에 참석하여 회의록을 작성하고 이를 보관한다.</p>	
22	조문신설	제108조의 3(징계결과 통보)(신설2024.00.00.) 징계결과통보는 해당 근로자에게 징계처분사유 설명서 문서에 의한다.	신설
23	조문신설	제112조의 1(직장내 괴롭힘 예방·대응조직)(신설2024.00.00.) 회사 내 인사부서(기획행정팀)에 직장 내 괴롭힘의 예방·대응 업무를 총괄하여 담당하는 직원(이하 “예방·대응 담당자”라 한다)을 1명 이상 둔다.	신설
24	조문신설	제112조의 2(사건의 접수 및 조사)(신설2024.00.00.) 1. 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그	신설

		<p>사실을 예방·대응 담당자에게 신고할 수 있다.</p> <p>2. 예방·대응 담당자는 제1항에 따른 신고가 있는 경우 또는 그 밖의 방법으로 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건을 접수한다.</p> <p>3. 회사는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.</p> <p>4. 조사는 예방·대응 담당자가 담당한다.</p> <p>5. 조사가 종료되면 사업주에게 보고한다.</p> <p>6. 조사를 하는 경우 행위자에 대한 조치와 관련한 피해자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>7. 조사자 등 조사 과정에 참여한 사람은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p>	
25	조문신설	<p>제112조의 3(피해자의 보호)(신설2024.00.00.)</p> <p>1. 회사는 정식 조사기간 동안 피해자가 요청하는 경우에는 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자의 요청을 고려하여 적절한 조치를 한다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>2. 회사는 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다.</p> <p>3. 회사는 신고인 및 피해자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	신설

26		<p>제112조의 4(직장내 괴롭힘 사실의 확인 및 조치)(신설 2024.00.00.)</p> <p>사업주는 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 한다.</p>	신설
27	조문신설	<p>제112조의 5(고객(이용자) 폭언 등에 대한 조치)(신설 2024.00.00.)</p> <p>1. 고객을 응대하는 업무를 주로 하는 사원이 고객으로부터 폭언, 폭행 등을 당한 경우 회사는 해당 사원의 업무를 일시적으로 중단 또는 전환하거나 일정시간 휴게시간을 연장, 건강장해 관련 치료 및 상담 지원, 고소 및 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는데 필요한 조치 등을 취한다.</p> <p>2. 회사는 고객응대 사원의 건강장해를 예방하기 위하여 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내를 하고, 고객응대매뉴얼을 구비하여 고객이 폭언 등 부적절한 행동을 하였을 때 사원이 자신을 보호하기 위하여 어떠한 방어행동을 할 수 있는지를 주지시키는 고객응대 업무 매뉴얼과 건강장해 예방 관련 교육 등의 필요한 조치를 하여야 한다.</p> <p>3. 일시적인 업무의 중단으로도 사원의 건강장해가 해소되지 않을 때에는 회사는 사원의 업무를 전환시켜야 한다.</p> <p>4. 회사는 사원이 고객의 폭언 등으로 인한 피해 복구를 위한 요구를 하였다는 이유로 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	신설

[별지 1]

출 석 통 지 서

인사사항	① 성명	한글		② 소 속	
	한자			③ 직위(급)	
	④ 주소				
⑤ 출석이유					
⑥ 출석일시		년 월 일 시 분			
⑦ 출석장소					
유의사항		1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술권 포기서를 즉시 제출할 것. 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 징계위원회 개최일 전일까지 도착하도록 진술서를 제출할 것. 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 정당한 일시에 출석하지 아니하고, 서면진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정처리 한다.			
취업규칙 제63조의 규정에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. 년 월 일 인사위원회위원장 (직인) 귀하					

전 위 선

진 술 권 포 기 서

진술권포기	① 성명	한글		② 소 속	
	한자			③ 직위(급)	
	④ 주소				
본인은 위 인사위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다. 년 월 일 인사위원회위원장 귀하					

[별지 2]

서 면 견 술 서

소 속		직위(급)	
성 명		제출기일	년 월 일
사 건 명			
본 장 사 유			

진 술 내 용

위업규칙 제63조의 규정에 의거 위와 같이 서면으로 진술하오며 만약 위 진술내용이 사실과 상이한 경우에는 여하한 처벌도 간수하겠습니다.

년 월 일

성 명 [인]

인사위원회위원장 귀하

[별지 3]

징 계 의 결 서

인 격 사 항	소 속	직 급	성 명
의 결 주 문			
이 유			
<div style="text-align: center;"> 년 월 일 인사위원회 </div> <div style="text-align: right;"> 위 원 장 (인) 위 원 (인) 위 원 (인) 위 원 (인) 위 원 (인) 위 원 (인) 간 사 (인) </div>			

※ 징계이유에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계규정을 기재한다.