취업규칙을 다음과 같이 개정한다.

규정 제330호

취업규칙

확 정 일 : 2025년 02월 26일

시 행 일 : 2025년 02월 23일

취업규칙 일부개정(안)

1. 개정이유

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「국가공무원 복무규정」 개정 사항의 취업규칙 반영

2. 주요골자

○ 배우자 출산휴가 기간 확대 및 사용기한·사용횟수 신설(별표 1)

○ 난임치료휴가 기간 확대(제30조, 별표 2)

○ 육아기 근로시간 단축 신설(제12조의4)

○ 미숙아 출산 시 산전산후휴가 기간 신설(별표 2)

취업규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

취업규칙 일부개정(안)

제12조의4를 다음과 같이 신설한다.

제12조의4(육아기 근로시간 단축) ① 만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간을 단축하여 근무할 수 있다.

② 제1항에 따라 육아기 근로시간을 단축할 경우 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

③ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 단 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

④ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월 이상이 되어야 한다.

제30조제9호를 다음과 같이 한다.

제30조(특별휴가) 9. 난임치료 시술 시 여성직원은 6일 이내, 남성직원은 1일

별표1을 다음과 같이 한다.

[별표 1] 경조사휴가(제28조 관련)

경조사별 휴가 일수표

구분	대상	일수
	(생략)	
출산	배우자	20일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 25일)
	(생략)	

비고: 1. 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 2일의 범위 내에서 필요한 일수를 더할 수 있다.

2. 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.

3. 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

별표2를 다음과 같이 한다.

[별표 2] 특별휴가(제30조 관련)

특별휴가

<table>
<tr><th colspan="2">구분</th><th>휴가일수</th><th>비고</th></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td>(생략)</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">난임
치료
시술</td><td>여성</td><td>6일 이내</td><td>• 인공수정 등 시술을 받는 경우
: 유급 2일
• 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 : 유급 3일
• 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우 : 유급 4일
*시술할 때마다 휴가 사용 가능</td></tr>
<tr><td>남성</td><td>정자 채취일 1일</td><td>유급</td></tr>
<tr><td rowspan="4">산전
산후
(여성)</td><td>일반</td><td>90일, 산후에 45일 이상 확보</td><td rowspan="4">최초 60일은 유급, 60일을 초과하는 기간은 무급 단, 다태아는 최초 75일은 유급, 75일을 초과하는 기간은 무급 (「모자보건법」 제14조제1항의 인공임신중절수술에 의한 유산은 포함하며, 그 밖의 인공임신중절수술에 의한 유산은 제외)</td></tr>
<tr><td>다태아</td><td>120일, 산후에 60일 이상 확보</td></tr>
<tr><td>미숙아</td><td>100일, 산후에 45일 이상 확보</td></tr>
<tr><td></td><td>(생략)</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>(생략)</td><td></td></tr>
</table>

부 칙<2025.02.26.>

이 규정은 2025년 02월 23일부터 시행한다.

신·구조문 대비표

현 행	개 정 안	사 유
제12조의4 (신설)	제12조의4(육아기 근로시간 단축) ① 만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간을 단축하여 근무할 수 있다. ② 제1항에 따라 육아기 근로시간을 단축할 경우 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. ③ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 단 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. ④ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월 이상이 되어야 한다.	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정사항 반영
제30조(특별휴가) 9. 난임치료 시술 시 여성직원은 4일 이내, 남성직원은 1일	제30조(특별휴가) 9. 난임치료 시술 시 여성직원은 6일 이내, 남성직원은 1일	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정사항 반영

개정 전	개정 후	사 유
[별표 1] 경조사휴가(제28조 관련)	[별표 1] 경조사휴가(제28조 관련)	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정사항 반영

경조사별 휴가 일수표

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	10일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15일)
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매	3

비고: 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 2일의 범위 내에서 필요한 일수를 더할 수 있다.

경조사별 휴가 일수표

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	20일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 25일)
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매	3

비고: 1. 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 2일의 범위 내에서 필요한 일수를 더할 수 있다.

2. 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.

3. 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

개정 전	개정 후	사 유

[별표 2] 특별휴가(제30조 관련)

특별휴가

구분			휴가일수	비고
여성 보건	생리		월 1일	무급
	태아검진		임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신29주부터36주까지는2주마다1회 임산37주 이후에는 1주마다 1회	유급
난임치료시술	여성		4일 이내	• 인공수정 등 시술을 받는 경우 : 유급 2일 • 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 : 유급 3일 • 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우 : 유급 4일 *시술할 때마다 휴가 사용 가능
	남성		정자 채취일 1일	유급
산전 산후 (여성)	일반		90일, 산후에 45일 이상 확보	최초 60일은 유급, 60일을 초과하는 기간은 무급 단, 다태아는 최초 75일은 유급, 75일을 초과하는 기간은 무급 (「모자보건법」 제14조제1항의 인공임신중절수술에 의한 유산은 포함하며, 그 밖의 인공임신중절수술에 의한 유산은 제외)
	다태아		120일, 산후에 60일 이상 확보	
	유산·사산	임신기간이 11주 이내	유산·사산일로부터 5일까지	
		임신기간이 12주 이상 15주 이내	유산·사산일로부터 10일까지	
		임신기간이 16주 이상 21주 이내	유산·사산일로부터 30일까지	
		임신기간이 22주 이상 27주 이내	유산·사산일로부터 60일까지	
		임신기간이 28주 이상	유산·사산일로부터 90일까지	

[별표 2] 특별휴가(제30조 관련)

특별휴가

구분			휴가일수	비고
여성 보건	생리		월 1일	무급
	태아검진		임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신29주부터36주까지는2주마다1회 임산37주 이후에는 1주마다 1회	유급
난임치료시술	여성		4일 이내	• 인공수정 등 시술을 받는 경우 : 유급 2일 • 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 : 유급 3일 • 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우 : 유급 4일 *시술할 때마다 휴가 사용 가능
	남성		정자 채취일 1일	유급
산전 산후 (여성)	일반		90일, 산후에 45일 이상 확보	최초 60일은 유급, 60일을 초과하는 기간은 무급 단, 다태아는 최초 75일은 유급, 75일을 초과하는 기간은 무급 (「모자보건법」 제14조제1항의 인공임신중절수술에 의한 유산은 포함하며, 그 밖의 인공임신중절수술에 의한 유산은 제외)
	다태아		120일, 산후에 60일 이상 확보	
	미숙아		100일, 산후에 45일 이상 확보	
	유산·사산	임신기간이 11주 이내	유산·사산일로부터 5일까지	
		임신기간이 12주 이상 15주 이내	유산·사산일로부터 10일까지	
		임신기간이 16주 이상 21주 이내	유산·사산일로부터 30일까지	
		임신기간이 22주 이상 27주 이내	유산·사산일로부터 60일까지	
		임신기간이 28주 이상	유산·사산일로부터 90일까지	

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정사항 반영

「국가공무원 복무규정」 개정사항 반영

개정 전

구분		휴가일수	비고
산전 산후 (남성)	배우자의 유산·사산	여성 유산·사산휴가 사용 가능 기간(유급) 중 3일	유급
자녀 돌봄	학교행사 또는 교사 상담 참여 및 병원진료 동행	자녀(미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 경우 해당 직원의 자녀(「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에 재학 중인 자녀이거나 미성년인 자녀 또는 장애인인 자녀를 말한다) 수에 1을 더한 일수까지를 연간 유급휴가 일수로 한다. 다만, 장애인인 자녀가 있는 직원 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 직원의 경우에는 본문에 따른 연간 유급휴가 일수에 1일을 가신한다.	유급
육아	생후 108개월 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 육아	일 최대 2시간 (근무일 기준 36개월 범위 내)	유급
가족 돌봄	가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 가족 돌봄	연 10일 단, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제3호의 경우 연 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위내에서 연장 가능	무급 (본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우는 제외)
직장 내 괴롭힘·성희롱 피해자 등		고충신고 및 처리에 필요시 10일 이내, 고충심의 이후 심신안정을 위해 필요시 10일 이내 추가 부여	유급

개정 후

구분		휴가일수	비고
산전 산후 (남성)	배우자의 유산·사산	여성 유산·사산휴가 사용 가능 기간(유급) 중 3일	유급
자녀 돌봄	학교행사 또는 교사 상담 참여 및 병원진료 동행	자녀(미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 경우 해당 직원의 자녀(「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에 재학 중인 자녀이거나 미성년인 자녀 또는 장애인인 자녀를 말한다) 수에 1을 더한 일수까지를 연간 유급휴가 일수로 한다. 다만, 장애인인 자녀가 있는 직원 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 직원의 경우에는 본문에 따른 연간 유급휴가 일수에 1일을 가신한다.	유급
육아	생후 108개월 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 육아	일 최대 2시간 (근무일 기준 36개월 범위 내)	유급
가족 돌봄	가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 가족 돌봄	연 10일 단, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제3호의 경우 연 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위내에서 연장 가능	무급 (본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우는 제외)
직장 내 괴롭힘·성희롱 피해자 등		고충신고 및 처리에 필요시 10일 이내, 고충심의 이후 심신안정을 위해 필요시 10일 이내 추가 부여	유급

사 유

취업규칙

개정 2025.02.26. 규정 제330호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 한국토지주택공사에서 근무하는 직원의 근로조건에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규칙은 「직제규정」에 따른 직원 중 일반직원, 전문위원, 별정직원에 대하여 적용한다. <개정 2020. 4.24>

② 이 규칙에서 정한 사항이 「근로기준법」, 관련 법령, 정관 및 단체협약에 저촉되는 경우에는 「근로기준법」, 관련 법령, 정관 및 단체협약에 따른다.

제2장 복무

제1절 총칙

제3조(신의성실) 직원은 한국토지주택공사(이하 “공사”라 한다)의 관련 법령, 정관, 그 밖의 모든 규정을 준수하고, 신의와 성실로써 근무에 임하여 담당한 직무를 충실히 완수하여야 하며, 공사 직원으로서의 품위를 유지하여야 한다.

제4조(명령준수 및 직장이탈금지) ① 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속 상위자의 업무상 정당한 명령을 성실히 준수하여야 한다.

② 근무시간 중 소속 상위자의 허가 없이 외출 또는 이탈을 하여서는 아니 된다.

제5조(근무자세) 직원은 근무함에 있어 다음 각 호의 사항을 모두 준수하도록 노력하여야 한다.

1. 항상 명랑하고 긍정적인 태도로서 신속하게 업무를 수행하고 사훈과 경영목표의 달성에 적극 노력하여야 한다.

2. 항상 자기의 직무에 대하여 충분한 자각과 책임을 가지고 필요한 지식과 교양의 습득에 노력하여야 한다.

3. 공과 사의 구분을 명확히 하고 직원 상호간에 인격을 존중하여 직장예절과 우애를 지켜 업무협조에 노력하여야 한다.

4. 공사의 시설을 애호하고 자재, 소모품 그 밖의 물품을 절약하여 사용하여야 한다.

제6조(비밀누설금지) 직원은 공사의 기밀과 그 직무상 알게 된 비밀을 재직 중은 물론 퇴직 후라도 누설하거나 임의로 조회에 응답하여서는 아니 된다.

제7조(증여·향응·금전차용금지) 직원은 직접·간접을 불문하고 어떠한 명목으로든지 다음의 각 호의 사람으로부터 증여 또는 향응을 받거나 금전을 차용하여서는 아니 된다.

1. 공사와 이해가 수반되는 제반계약을 체결하는 사람

2. 공사의 공사도급, 물건의 매매·대차 또는 그 밖의 거래를 하고 있는 사람

제8조(겸직제한) ① 직원은 그 직무 이외의 영리를 목적으로 하는 업무에

종사하지 못한다.

② 제1항에 따른 영리를 목적으로 하는 업무의 범위에 대하여는 국가공무원복무규정 제25조(영리업무의 금지)를 준용한다.

③ 직원은 사장의 허가를 받은 경우 비영리 목적의 업무를 겸할 수 있다.

제9조(공사와 거래제한) ① 직원은 일반인에게 공개되지 아니한 업무와 관련된 정보를 이용하여 공사가 공급하는 주택, 토지 및 상가 등(이하 “주택 등”이라 한다)을 부당하게 공급받을 수 없다.

② 직원 및 그 배우자·부모와 자녀는 공사와 주택 등의 매매 및 임대차계약 또는「용지규정」등에 따라 보상 및 이주와 관련하여 특별 공급받은 주택 등의 권리의무승계계약을 체결하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 「주택법」에 따라 설립된 주택조합이 매입하는 경우

2. 추첨제분양 대상 주택 등을 매입 또는 임대차하거나 수의계약 대상(산업시설용지를 제외한다)으로서 수의계약 개시일로부터 10일이 경과된 주택 등을 매입 또는 임대차하는 경우

3. 직원의 부모와 자녀가 관련 법령에 따라 산업시설용지를 매입 하는 경우

4. 수의계약 대상 주택으로 일간신문, 관할 시·군·자치구의 홈페이지 또는 공사홈페이지를 통해 일반인에게 모집공고를 하고, 추첨에 의한 동호지정순번을 결정하여 그 결과에 따라 주택을 매입하거나 임대차하는 경우 <개정 2019. 8.29>

③ 삭제 <2011.12. 1>

④ 제2항제2호 및 제4호에 따라 수의계약의 방법으로 공사의 주택 등을

매입 또는 임대차하는 경우에는 계약체결일로부터 30일 이내에 별지 제1호서식으로 감사담당부서장에게 신고하여야 하며, 1년이 경과하기 전에는 전매할 수 없다.

제9조의2(부동산의 취득제한 등) ①직원 및 그 이해관계자는 다음 각 호의 부동산을 취득하여서는 아니 된다.

1. 자기의 명의가 아닌 타인 명의를 이용하는 등 관련법에 위반하여 부동산을 취득하는 경우

2. 직무상 직·간접적으로 알게 된 다음 각 목의 정보 중 대외에 공개되기 전까지의 정보를 활용하여 취득하는 경우

가. 후보지 선정 등 개발관련정보

나. 개발계획, 실시계획, 사업계획 등 사업관련정보

다. 판매, 공사, 용역, 구매 등 각종 계약관련정보

라. 토지 등 소유자, 분양 및 임대계약자 등의 개인정보

②공사는 부동산에 대한 정보를 획득하거나 이와 관련된 업무를 수행한다고 인정되는 부서의 직원 및 그 이해관계자가 관련 업무 분야 및 관할의 부동산을 신규 취득하는 것을 제한할 수 있다.

③직원은 최초 임용일로부터 2개월이 되는 날이 속하는 달의 말일까지 임용일 현재 직원과 그 이해관계자가 소유하고 있는 부동산 등을 사장이 정하는 양식에 맞추어 등록하여야 한다.

④직원은 최초 등록 이후 매년 1월 1일부터 12월 31일까지의 소유 부동산 등의 변동사항을 다음 해 2월 말까지 등록하여야 한다. 단, 부동산 거래 시에는 소유권 이전등기일로부터 30일 이내에 신고하여야 한다.

⑤직원이 부득이한 사유로 재산 등록(신고 포함)의 기간 연장을 신청한 경우에는 그 사유가 타당하다고 인정할 때에는 재산의 전부 또는 일부에 대한 등록·신고기간을 30일 연장할 수 있다. 이 경우 직원은 연장된 기간 내에 등록·신고를 하여야 한다.

⑥제1항 내지 제3항의 이해관계자의 범위, 제1항 내지 제5항의 부동산 취득제한 및 부동산 등의 등록·신고 등에 관하여 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

⑦공사는 연간 1회 또는 필요 시 직원의 부동산 거래에 대하여 조사를 실시하고, 제1항 제2호의 미공개정보를 이용한 거래행위에 해당하는지 확인하여 그 결과를 공개하여야 한다. 조사·심의·처분, 공개범위 등 세부사항은 사장이 따로 정한다.

[본조신설 2021. 3.26]

제10조(신상변경신고) 직원은 주민등록번호나 성명의 변경, 수당지급 등 인사관리를 위하여 필수적인 범위 내에서의 이력 및 가족사항의 변경이 있을 때에는 이를 입증하는 서류를 구비하여 지체 없이 신고하여야 한다.

제11조(손해변상) 직원이 고의 또는 중대한 과실로 인하여 공사의 재산에 손해를 끼쳤을 때에는 이를 변상하여야 한다.

제2절 근무시간 및 휴게시간

제12조(근무시간 및 휴게시간) ① 직원의 근무시간은 월요일부터 금요일까지 오전9시부터 오후6시까지 1일 8시간, 1주 40시간을 기본으로 한다.

<개정 2019. 4.10>

② 제1항에도 불구하고 15세 이상 18세 미만인 직원은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 공사와 직원의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장 할 수 있다. <신설 2019. 4.10>

③ 직원의 휴게시간은 낮12시부터 오후1시까지로 한다. <개정 2019. 4.10>

제12조의2(시차출퇴근제 등) 삭제 <2017.10.23>

제12조의3(근무시간 등 변경) ① 직원은 제12조에 따른 근무시간 및 휴게시간을 변경하여 근무할 수 있다.

② 직원은 소속부서가 위치한 지역이 아닌 원격지에서 근무할 수 있다.

③ 직원이 근무시간 등을 변경 신청한 경우 소속부서장은 업무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인하여야 하며, 근무시간 등 변경으로 승진 및 근무성적평정 등 인사상 부당한 불이익을 주어서는 아니 된다.

④ 근무시간 등 변경에 관하여 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

[본조신설 2017.10.23.]

제12조의4(육아기 근로시간 단축) ① 만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간을 단축하여 근무할 수 있다.

② 제1항에 따라 육아기 근로시간을 단축할 경우 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

③ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 단 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

④ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어

사용하는 1회의 기간은 1개월 이상이 되어야 한다.

[본조신설 2025.02.26]

제13조(육아시간) ① 공사는 생후 108개월 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 직원의 청구가 있는 경우에는 36개월의 범위에서 1일에 2시간의 육아시간을 부여한다. <개정 2024.09.10.>

② 임신 중인 여자직원은 1일에 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다. <개정 2019. 4.10>

③ 제1항과 제2항의 육아시간 및 모성보호시간을 사용하는 근무일은 4시간 이상의 근무시간이 확보되어야 하며, 세부 적용사항은 사장이 따로 정한다. <개정 2024.09.10.>

제3절 출근 및 결근

제14조(출근) 직원은 근무시간 전에 근무처에 도착하여 근무에 임하여야 한다.

제15조(결근 등의 신고) 직원이 질병 그 밖의 사유로 출근하지 못한 때에는 당일 정오까지 결근 또는 휴가신고를 하여야 한다.

제16조(조퇴신고) 직원이 근무 중 질병 그 밖의 사유로 인하여 조퇴하고자 할 때에는 조퇴신고서를 제출하여 상사의 허가를 받아야 한다.

제17조(근무시간 중 외출) 직원이 근무시간 중 외출할 때는 외출부에 따라 상사의 허가를 받아야 한다.

제4절 연장 근로

제18조(연장근로의 구분) ① 제12조의 근무시간을 초과하여 근무할 경우에는 공사와 직원의 합의에 따라 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있으며, 이를 시간외근무, 야간근무 및 휴일근무로 구분한다.

<개정 2024.09.10.>

② 연장근로를 신청하는 경우 승인권자는 필요성 및 적정성을 검토하여 허가하여야 한다. <개정 2024.09.10.>

제18조의2(탄력적 근로시간제) ① 공사는 2주간 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위내에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다. <개정 2024.09.10.>

② 제1항의 세부 적용사항은 사장이 따로 정한다.

<신설 2022. 12.16>

제19조(시간외근무) ① 시간외근무는 1주에 12시간까지 초과 근무시킬 수 있다. 다만, 산후 1년이 지나지 아니한 여자직원에 대해서는 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근무를 시키지 못한다.

<개정 2019. 4.10>

② 임신 중인 여직원에 대해서는 시간외근무를 명할 수 없으며, 해당 직원의 요구가 있는 때에는 쉬운 종류의 근무로 전환하게 하여야 한다.

제20조(야간근무) ① 야간근무는 오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 근무하는 것으로 남자직원에 한정하여 근무시킬 수 있다. 다만, 18세 이상

여자직원의 경우는 본인의 동의를 받아야 한다. <개정 2023. 3. 3>

② 제1항에도 불구하고 임신 중인 여자직원과 18세 미만 직원의 경우는 오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 근무를 시키지 못한다. <개정 2023. 3. 3>

제21조(휴일근무) ① 휴일근무는 휴일에 근무하는 것이며 1일에 8시간을 초과할 수 없다. 다만, 18세 이상 여자직원의 경우는 본인의 동의를 받아야 한다. <개정 2019. 4.10>

② 제1항에도 불구하고 임신 중인 여자직원과 18세 미만 직원의 경우는 휴일에 근무를 시키지 못한다. <신설 2019. 4.10>

제22조(근무수당) 시간외근무, 야간근무, 휴일근무에 대해서는 「직원보수규정」에 따라 수당을 지급하거나, 지급되는 임금에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있다. <개정 2024.09.10.>

제5절 휴일 및 휴가

제23조(휴일) 공사의 유급휴일은 다음과 같다.

1.「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 정한 공휴일

2. 삭제 < 2024.04.08 >

3. 근로자의 날(5월 1일)

4. 그 밖에 공사에서 정하는 날

제24조(대휴) 공사는 당직근무, 방재근무 그 밖에 노사합의로 정하는 경우에 대하여 대휴를 부여할 수 있다. <개정 2024.09.10.>

제25조(휴가의 구분) 휴가는 연차 유급휴가, 경조사휴가, 공가, 특별휴가,

병가 및 보상휴가로 구분한다.

제26조(연차 유급휴가) ① 직원은 「근로기준법」에 따라 다음 기간의 연차 유급휴가를 받을 수 있다. <개정 2023. 3. 3>

1. 1년간 80퍼센트 이상 출근한 경우에는 15일

2. 1년 미만 근무 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우 1월 개근 시 1일

3. 삭제 <2019. 4.10>

4. 3년 이상 계속 근무한 경우에는 최초 1년을 초과하는 계속 근무연수 2년마다 1일씩을 제1호의 휴가일수에 가산한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

② 제1항의 휴가일수는 직원의 자유의사에 따라 1년간에 한정하여 적치 또는 분할하여 사용할 수 있다.

③ 제1항의 연차유급휴가는 30분 단위로 분할하여 사용(이하 “시간제 휴가”라 한다)할 수 있으며, 시간제 휴가를 8시간 사용한 경우에는 연차유급휴가 1일을 사용한 것으로 본다. <개정 2024.09.10.>

④ 직원은 다음 연도에 발생할 연차휴가를 재직기간 별로 각 호의 범위 내에서 미리 사용할 수 있다. <개정 2024.01.25>

1. 1년 미만 : 5일
2. 1년 이상 2년 미만 : 6일
3. 2년 이상 3년 미만 : 7일
4. 3년 이상 4년 미만 : 8일
5. 4년 이상 : 10일

⑤ 직원은 제1항의 연차 유급휴가를 저축하여 사용할 수 있으며, 세부

사항은 사장이 따로 정한다. <신설 2019.4.10>

⑥ 직원은 제3항의 시간제 휴가를 분할하여 사용할 수 있으며, 세부사항은 사장이 따로 정한다. <신설 2022. 12.16>

제27조(연차 유급휴가의 사용촉진) ① 연차 유급휴가를 사용하지 아니한 직원에 대하여는 「직원보수규정」에 따라 이를 보상한다.

② 연차 유급휴가의 사용촉진을 위하여 「근로기준법」 제61조에 따른 조치를 하였음에도 휴가를 사용하지 아니하여 제26조제2항에 따라 소멸된 때에는 그 사용하지 않은 휴가에 대하여는 제1항에 따른 보상을 하지 아니한다.

제28조(경조사휴가) ① 직원이 경조사휴가를 받을 수 있는 범위는 별표 1과 같으며 사전에 허가를 받아야 한다. <개정 2024.09.10.>

② 제1항의 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2020.01.16>

제29조(공가) 공사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 공가를 부여한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2020.01.16>

1. 「병역법」, 그 밖에 다른 법령에 따른 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무상 국회, 법원, 검찰, 그 밖의 국가기관에 소환될 때
3. 법률에 따른 투표에 참가할 때
4. 천재, 지변, 교통차단 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때
5. 「복지후생규정」 제4조에 따른 건강진단을 받을 때
6. 승진시험 등 공사에서 시행하는 시험에 응시할 때 <신설 2022. 12.16>
7. 헌혈에 참가할 때 <신설 2022. 12.16>

8. 「국민의 형사재판 참여에 관한 법률」에 의해 배심원 또는 배심원후보자로 출석할 때 <신설 2024.04.08.>

9. 직원이 「공직선거법」 제147조부터 제148조, 제174조의 선거 및 투표 관련 사무원으로 선거 관련 사무를 수행할 때 선거일 이후 첫 정상 근무일 <신설 2024.09.10.>

제30조(특별휴가) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 별표 2의 기준에 따라 사전에 본인이 신청하여 특별휴가를 받을 수 있다. <개정 2024.09.10.>

1. 삭제 <2014. 9.30>

2. 임신, 출산, 생리 등을 하는 경우. 임신직원이 장애인, 만 35세 이상, 다태아 임신, 고위험 임신(단, 진단서 필요)인 경우 별표2의 태아검진 휴가한도를 초과하여 특별휴가를 받을 수 있다. 단, 특별휴가 실시 후 1주일 이내에 검진기록을 소속 부서에 제출하여야 한다.

<신설 2022. 12.16>

3. 삭제 <2014. 6.30>

4.「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」에 따른 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우, 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우 <개정 2019. 4.10>

5. 생후 108개월 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 경우

6. 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병,

사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 가족을 돌보는 경우(다만, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우는 제외한다.) <신설 2020.01.16>

7. 「직장 내 괴롭힘 예방 및 고충처리 지침」 및 「성희롱·성폭력 예방 및 고충처리 지침」에 따라 직장 내 괴롭힘·성희롱으로 인정된 사건의 피해자 등이 고충신고 및 처리, 고충심의 이후 심신 안정을 위해 필요한 경우 <신설 2021. 2. 9>

8. 남성직원의 배우자의 유산·사산의 경우 3일 이내 <신설 2022. 12.16>

9. 난임치료 시술 시 여성직원은 6일 이내, 남성직원은 1일 <개정 2024. 09.10., 2025.02.26.>

10. 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우 10일 이내(인사위원회 심의·의결 필요) <신설 2022. 12.16>

제31조(병가) ① 직원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 출근이 불가능한 경우에는 연 누계 6개월 범위 안에서 병가를 받을 수 있다.

② 제1항의 업무상 부상 또는 질병의 범위는 「재해보상 및 배상 규정」에 따른다.

③ 제2항 이외의 부상· 질병 또는 임신4월 미만의 기간중에 유산·조산·사산으로 인하여 계속 출근이 불가능할 경우와 전염병으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때에는 연 누계 2개월 범위 안에서 병가를 받을 수 있다.

④ 병가 기간이 7일 이상일 경우에는 진단서를 첨부하여야 한다.

제32조(보상휴가) 공사는 제19조부터 제21조까지의 규정에 따른 시간외근

무, 야간근무 및 휴일근무에 대하여 임금에 갈음하여 휴가를 부여할 수 있다.

제33조(연차 유급휴가와의 관계) ① 경조사휴가, 공가, 특별휴가, 병가 및 보상휴가 기간은 연차 유급휴가 일수에 영향을 미치지 아니한다.

② 연차 유급휴가는 보상휴가 우선 사용, 저축휴가 차순위 사용 후 사용하여야 한다. <개정 2024.09.10.>

제34조(결근) 이 규칙이 정하는 휴가일수를 초과한 경우에는 결근으로 본다.

제35조(휴가 기간 중의 공휴일) 제23조의 휴일 및 토요일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 연차유급휴가를 제외한 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2024.01.25>

제36조(휴가의 출원) ① 직원이 연차 유급휴가 사용을 청구하면 이를 수용하여야 한다. 다만, 업무 수행에 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다. <개정 2017.10.23>

② 다음 연도에 발생할 연차휴가를 미리 사용하거나 보상휴가를 받고자 할 때에는 사전에 허가를 받아야 한다. <개정 2017.10.23>

제37조(휴가기간의 계산단위) 휴가기간은 회계연도를 단위로 산출한다. <개정 2023. 3. 3>

제38조(예외) 공사는 업무상 필요할 때에는 휴가 중이라도 출근을 명할 수 있다.

제6절 휴직 및 복직

제39조(휴직 및 복직) 직원의 휴직 및 복직에 관하여는 「인사규정」에 따른다.

제7절 당직

제40조(당직근무) 직원은 「당직 및 비상근무 규정」에 따라 일직 또는 숙직근무를 하여야 한다.

제8절 출장

제41조(출장) ① 업무수행상 필요한 경우 직원을 출장근무하게 할 수 있다.

② 출장의 명을 받은 직원은 당해 업무수행을 위하여 전력을 다하여야 하며, 사사로운 일을 위하여 시간을 소비하여서는 아니 된다.

③ 직원의 출장은 「인사규정」과 「여비규정」에 따른다.

④ 임신 중인 직원과 태아의 건강을 보호하기 위하여 해당 직원의 장거리 또는 장기간 출장을 제한할 수 있다. <신설 2017.10.23>

제42조(목적지 변경) 출장 중 업무상 형편에 의하여 목적지 이외의 곳을 들러서 오거나 지정출장기일을 변경할 필요가 발생하였을 때에는 사전에 연락하고 귀임 즉시 사후 승인을 받아야 한다.

제43조(결과보고서 제출) 출장자가 귀임하였을 때에는 귀임 후 3일 이내에 결과보고서를 제출하여야 한다. 다만, 비밀을 요하거나 경미한 사항은 구두 또는 다른 방법으로 할 수 있다.

제9절 전보

제44조(전보) 직원이 전보의 명을 받았을 때에는 정해진 기일 내에 부임하여야 한다. 다만, 부득이한 사정에 의하여 정해진 기일 내에 부임이 불가능한 경우에는 승인을 받아야 한다.

제45조(신고) 직원이 제44조에 따라 부임한 때에는 지체 없이 직근상급자 및 차상급자에게 부임신고를 하여야 한다.

제46조(전보여비) 전보자에 대해서는 「여비규정」에 따른 정해진 여비를 지급한다.

제10절 사무인계

제47조(사무인계) ① 직원이 면직, 직위해제, 휴직, 전보 등의 명령을 받았을 때에는 그 발령일로부터 5일 이내에 그 담당사무를 인계·인수하여야 한다.

② 제1항의 사무 인계·인수에 관하여 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

제3장 보수

제48조(보수) 직원의 보수는 「직원보수규정」에 따른다.

제4장 상벌

제1절 포상

제49조(포상) 직원이 복무함에 있어 현저한 공이 있을 때에는 포상한다.

제50조(대상 및 절차) 포상의 대상, 방법 및 심의절차는 「인사규정」에 따른다.

제2절 징계

제51조(징계) 직원이 복무함에 있어 고의 또는 과실로 공사에 손실을 초래하였거나 공사의 명예를 훼손하였을 때에는 그 경중에 따라 이를 징계한다.

제52조(대상 및 절차) 징계의 구분, 대상 및 절차 등 필요한 사항은 「인사규정」에 따른다.

제5장 퇴직

제53조(퇴직) ①직원의 퇴직은 의원면직, 당연퇴직, 정년퇴직, 명예퇴직, 희망퇴직, 직권면직, 징계(파면・해임)로 인한 퇴직으로 구분한다.

② 퇴직에 관하여 필요한 사항은 「인사규정」에 따른다.

제54조(퇴직금) 퇴직하는 직원에 대하여는 「직원보수규정」에 따라 퇴직금을 지급한다.

제6장 교육

제55조(교육) ① 공사는 직원의 자질향상을 위하여 교육시설을 설치하고 교육을 실시한다.

② 직원의 교육은 「교육훈련규정」에 따른다.

제7장 안전과 보건

제56조(안전 및 보건) 안전 및 보건에 관하여는 「복지후생규정」에 따른다.

제8장 재해보상

제57조(재해보상 및 형사피의보상) 직원이 업무상 입은 재해에 대한 보상 및 형사피의보상 등은 「재해보상 및 배상 규정」에 따른다.

제58조(재해부조) 공사는 직원 본인 또는 직원의 가족이 수해, 화재, 그 밖에 비상재해를 당한 경우 그 직원에게 재해부조를 할 수 있다.

제9장 갑질 등 직장 내 괴롭힘의 예방

제59조(갑질 등 직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 임·직원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 (이하 “직장내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다. <신설 2019. 8.29>

제60조(금지되는 직장 내 괴롭힘의 행위) 회사에서 금지되는 구체적인 직

장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다. <신설 2019. 8.29>

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 유언비어 또는 소문을 퍼뜨려 명예를 훼손하는 행위
4. 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유없이 업무능력이나 성과를 폄하하거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유없이 업무와 관련된 중요한 정보에 대한 접근을 차단하거나 공유를 거부하는 행위 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그 밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

제61조(직장 내 괴롭힘 예방교육) 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1년에 1회 이상, 1회에 1시간 이상 실시한다. <신설 2019. 8.29>

제62조(직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 공사에 신고할 수 있다. <신설 2019. 8.29>

② 공사는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을

인지한 경우에는 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다. <신설 2019. 8.29>

③ 공사는 직장 내 괴롭힘 행위를 한 직원에 대하여 징계할 수 있다. <신설 2019. 8.29>

④ 공사의 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 사장이 따로 정한다. <신설 2019. 8.29>

제10장 보칙 <개정 2019. 8.29>

제63조(재직기간) 「한국토지주택공사법」 부칙 제6조제2항에 따라 임명된 직원의 종전 한국토지공사 또는 대한주택공사에 재직한 기간은 공사에 재직한 기간으로 본다. <개정 2019. 8.29>

부 칙

이 규칙은 2009년 10월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2011년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2011년 12월30일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2014년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제30조 제3호의 개정규정에도 불구하고 이 규정 시행당시 이미 부여되어 사용하지 않은 장기근속휴가는 종전규정에 따른다.

부 칙

이 규정은 2014년 9월 30일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2015년 10월 7일부터 시행한다.

부 칙<2017.10.23>

이 규정은 2017년 10월 23일부터 시행한다.

부 칙<2019. 4.10>

이 규정은 2019년 4월 15일부터 시행한다.

부 칙<2019. 8.29>

이 규정은 2019년 8월 30일부터 시행한다.

부 칙<2020. 1.16>

이 규정은 2020년 1월 22일부터 시행한다.

부 칙<2020.04.24>

이 규정은 2020년 5월 6일부터 시행한다.

부 칙<2021. 2. 9>

이 규정은 2021년 2월 9일부터 시행한다.

부 칙<2021. 3.26>

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 3월 31일부터 시행한다.

제2조(부동산 등의 등록에 관한 경과조치) 이 규정 시행일 이전에 이미 취득한 부동산 등의 신고에 대해서는 사장이 따로 정하는 바에 따른다.

부 칙<2022.12.16>

이 규정은 2022년 12월 19일부터 시행한다.

부 칙<2023. 3. 3>

이 규정은 2023년 3월 6일부터 시행한다.

부 칙<2023.10.17>

이 규정은 2023년 10월 19일부터 시행한다.

부 칙<2024.01.25>

이 규정은 2024년 01월 30일부터 시행한다.

부 칙<2024.04.08>

이 규정은 2024년 04월 11일부터 시행한다.

부 칙<2024.09.10.>

이 규정은 2024년 09월 13일부터 시행한다.

부 칙<2025.02.26.>

이 규정은 2025년 02월 23일부터 시행한다.

[별표 1] 경조사휴가(제28조 관련) <개정 2024.09.10., 2025.02.26.>

경조사별 휴가 일수표

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	20일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 25일)
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매	3

비고: 1. 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 2일의 범위 내에서 필요한 일수를 더할 수 있다.

2. 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.

3. 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

[별표 2] 특별휴가(제30조 관련) <개정 2024.09.10., 2025.02.26.>

특별휴가

<table>
<tr><th colspan="3">구분</th><th>휴가일수</th><th>비고</th></tr>
<tr><td rowspan="2">여성 보건</td><td colspan="2">생리</td><td>월 1일</td><td>무급</td></tr>
<tr><td colspan="2">태아검진</td><td>임신 28주까지는 4주마다 1회,
임신29주부터 36주까지는2주마다1회,
임신37주 이후에는 1주마다 1회</td><td>유급</td></tr>
<tr><td rowspan="2">난임 치료 시술</td><td colspan="2">여성</td><td><u>6일 이내</u></td><td>• 인공수정 등 시술을 받는 경우
: 유급 2일
• 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우
: 유급 3일
• 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우
: 유급 4일
*시술할 때마다 휴가 사용 가능</td></tr>
<tr><td colspan="2">남성</td><td>정자 채취일
1일</td><td>유급</td></tr>
<tr><td rowspan="10">산전 산후 (여성)</td><td colspan="2">일반</td><td>90일, 산후에 45일 이상 확보</td><td rowspan="10">최초 60일은 유급, 60일을 초과하는 기간은 무급 단, 다태아는 최초 75일은 유급, 75일을 초과하는 기간은 무급
(「모자보건법」 제14조 제1항의 인공임신중절수술에 의한 유산은 포함하며, 그 밖의 인공임신중절수술에 의한 유산은 제외)</td></tr>
<tr><td colspan="2">다태아</td><td>120일, 산후에 60일 이상 확보</td></tr>
<tr><td colspan="2"><u>미숙아</u></td><td><u>100일, 산후에 45일 이상 확보</u></td></tr>
<tr><td rowspan="5">유산·사산</td><td>임신기간이 11주 이내</td><td>유산·사산일로부터 5일까지</td></tr>
<tr><td>임신기간이 12주 이상 15주 이내</td><td>유산·사산일로부터 10일까지</td></tr>
<tr><td>임신기간이 16주 이상 21주 이내</td><td>유산·사산일로부터 30일까지</td></tr>
<tr><td>임신기간이 22주 이상 27주 이내</td><td>유산·사산일로부터 60일까지</td></tr>
<tr><td>임신기간이 28주 이상</td><td>유산·사산일로부터 90일까지</td></tr>
<tr><td>산전 산후 (남성)</td><td colspan="2">배우자의 유산·사산</td><td>여성 유산·사산휴가 사용 가능 기간(유급) 중 3일</td><td>유급</td></tr>
</table>

구분		휴가일수	비고
자녀 돌봄	학교행사 또는 교사 상담 참여 및 병원진료 동행	자녀(미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 경우 해당 직원의 자녀(「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에 재학 중인 자녀이거나 미성년인 자녀 또는 장애인인 자녀를 말한다) 수에 1을 더한 일수까지를 연간 유급휴가 일수로 한다. 다만, 장애인인 자녀가 있는 직원 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 직원의 경우에는 본문에 따른 연간 유급휴가 일수에 1일을 가신한다.	유급
육아	생후 108개월 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 육아	일 최대 2시간 (근무일 기준 36개월 범위 내)	유급
가족 돌봄	가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 가족 돌봄	연 10일 단, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제3호의 경우 연 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위내에서 연장 가능	무급 (본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우는 제외)
직장 내 괴롭힘·성희롱 피해자 등		고충신고 및 처리에 필요시 10일 이내, 고충심의 이후 심신안정을 위해 필요시 10일 이내 추가 부여	유급

［별지 제1호서식］거래계약신고서(제9조제4항 관련)

거 래 계 약 신 고 서

○ 신고인 인적사항

성 명(사번)		주민등록번호	
주 소		근무부서	
담당업무		계약자와의 관 계	

○ 계약내용

계약자 성 명		계약자의 주민등록번호	
계약자 주 소		계약목적물	
물건소재지		계약금액(원)	
계약형태		계약일자	

위 신고인은 취업규칙 제9조에 의거 공사와 임·직원간 거래사실을 위와 같이 신고합니다.

년 월 일

성 명 : (인)