



24-8차

심의위원회 안건자료

< 목 차 >

1. 취업규칙 일부 개정(안)	3
------------------------	---

1 취업규칙 일부 개정(안)

1. 개 정 이 유

- 「직제규정」, 「인사복무규정」, 「보수규정」, 「직원 징계 및 소청 규정」 개정 사항 및 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」 등 관련 법령을 반영하여 개정하고자 함

2. 개정 주요내용

- 관련 법령 및 연구원 규정에 따른 근무시간 내용 현행화 (안 제10조)
 - 선택적근로시간제도 명시 (제4항) ※ 근로기준법 제52조 관련
 - 임신부, 육아기, 가족돌봄 등 근로시간단축제도 명시 (제5항, 제6항, 제10항)
 - ※ 인사복무규정 제27조 관련
 - 수유시간 제도 명시 (제7항) ※ 인사복무규정 제27조 관련
 - 임신부 시차출퇴근제도 명시 (제8항) ※ 인사복무규정 제27조 관련
 - 임신부 시간외근로 금지 명시 (제9항) ※ 근로기준법 제74조 관련
- 관련 법령 및 연구원 규정에 따른 휴일, 휴가 및 휴직제도 현행화
 - 휴일의 나열 방법을 법령에 맞게 수정 (안 제14조) ※ 근로기준법 제55조 관련
 - 휴가 종류 현행화 (안 제15조) ※ 인사복무규정 제33조 관련
 - 병가제도 현행화 (안 제19조) ※ 인사복무규정 제36조 관련
 - 특별휴가제도 현행화 (안 제22조) ※ 인사복무규정 제38조 관련
 - 임신부 육아휴직제도 현행화 (안 제23조) ※ 인사복무규정 제45조 관련
 - 육아휴직기간 현행화 (안 제24조) ※ 인사복무규정 제46조 관련
- 연구원 규정에 따른 용어 현행화
 - 연구연수를 직무연수로 현행화 (안 제26조) ※ 인사복무규정 제48조 관련
 - 관리·정보·기능직을 행정직으로 현행화 (안 제48조) ※ 직제규정 [별표2] 관련
- 연구원 규정에 따른 징계 제도 현행화
 - 정직 중 보수 미지급 현행화 (안 제37조) ※ 직원 징계 및 소청 규정 제4조 관련
 - 징계사유의 5년 시효에 해당하는 비위유형 현행화 (안 제41조)
 - ※ 직원 징계 및 소청 규정 제9조 관련
 - 징계 감경 제도 현행화 (안 제42조) ※ 직원 징계 및 소청 규정 제14조 관련
- 연구원 규정에 따른 연구직 및 공무원직 연봉제도 근거 규정 현행화 (안 제50조)
 - ※ 보수규정 제3장 및 제5장

3. 개정(안): 덧 붙 임

4. 신·구조문 대비표: 덧 붙 임

취업규칙 일부 개정(안)

경기연구원 취업규칙을 다음과 같이 개정한다.

제10조 제4항 “원장은 업무의 시작 및 종료 시각을 직원의 결정에 맡기기로 한 직원에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 근로기준법 제52조에 따른 선택적 근로시간제를 적용할 수 있으며, 자세한 사항은 근로자대표와의 서면 합의 내용에 따른다.”, 제5항 “사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.”, 제6항 “육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며, 세부 운영방법은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령을 따른다.”, 제7항 “생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.”, 제8항 “원장은 임신 중인 여성 직원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 관련 법령에서 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.”, 제9항 “원장은 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 임신 중인 직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.”, 제10항 “원장은 직원이 가족 돌봄 등의 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며, 자세한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령을 따른다.”를 신설한다.

제14조 제1호 “<삭제>”를 “주휴일(일요일)”로 개정하고, 제2호 “「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 의한 휴일2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각호(제1호 제외)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일”로 개정한다.

제15조 “직원의 유급 휴가는 연차휴가, 공가, 병가, 공상휴가 및 특별휴가로 구분한다.”를 “직원의 유급 휴가는 연차휴가, 공가, 병가, 공상휴가, 특별휴가 및 보상휴가로 구분한다.”로 개정한다.

제19조 제1항 중 “연 2월”을 “연 60일”로, 제2항 중 “7일 이상일 경우에는”을

“연간 6일을 초과하는 경우에는”으로 개정한다.

제22조 제6항을 “원장은 장기재직한 직원에 대하여, 다음과 같이 포상휴가를 허가할 수 있다. 1. 재직기간 10년 이상 20년 미만: 10일(2회로 나누어 사용 가능), 2. 재직기간 20년 이상 30년 미만: 20일(4회까지로 나누어 사용 가능), 3. 재직기간 30년 이상: 20일(4회까지로 나누어 사용 가능)”으로 개정하고, 제10항부터 제17항을 다음과 같이 신설한다.

⑩ 배우자가 유산하거나 사산한 남성직원이 신청하면 제9항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산 또는 사산휴가를 주어야 한다.

⑪ 직원은 임신 후 12주 이내이거나 36주 이상인 기간 동안 출산 전까지 합산하여 5일의 모성보호휴가를 받을 수 있다.

⑫ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 직원은 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료시술휴가를 받을 수 있다.

1. 여성직원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간
가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일)
나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)
다. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(난자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 난자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 난자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

2. 남성직원: 정자 채취일에 1일

⑬ 원장은 직원의 자녀 및 배우자가 군에 입영한 당일 1일의 휴가를 허가한다.

⑭ 원장은 한국방송통신대학교에 재학 중인 직원이 「한국방송통신대학교 설치령」에 따른 출석수업에 참석하기 위하여 본인의 연가일수를 초과하는 수업기간에 대해 휴가를 허가할 수 있다. 다만, 최대 5일에 한한다.

⑮ 만 4세 이하(매년 1월 1일 기준)의 자녀를 둔 직원은 자녀보육에 필요한 경우 연5일(자녀가 둘 이상인 경우에는 10일)의 범위에서 부모휴가를 받을 수 있다. 다만, 부부직원의 경우 부부가 합산하여 연5일(자녀가 둘 이상인 경우에는 10일)의 부모휴가를 받을 수 있다.

⑯ 직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연 10일의 범위에서 가족 돌봄휴가를 받을 수 있으며, 구체적인 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에 따른다.

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우
2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우
4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우

⑰ 제16항에 따른 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀(같은 항 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 연간 2일(자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 직원이 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)까지 유급으로 한다.

제23조 제2항 제3호 “만 8세 이하 (취학중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다.)의 자녀를 양육하기 위하여 필요할 때”를 “임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 직원이 만 8세 이하 (취학중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다.)의 자녀를 양육하기 위하여 필요할 때”로 개정한다.

제24조 제5항에 단서 “다만, 필요시 1년의 범위에서 연장할 수 있다.”를 추가한다.

제26조 중 “연구연수”를 “직무연수”로 개정한다.

제37조 제4항 “정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 2분의 1을 삭감한다.”를 “정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 직원으로서의

신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간동안 보수를 지급하지 아니한다.”로 개정한다.

제41조 제1항 중 “(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)”을 “(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)”으로 개정한다.

제42조 제1항 본문 중 “제36조 제2항의 징계양정을 1단계 감경할 수 있다.”를 “「직원 징계 및 소청 규정」에 따라 징계를 감경할 수 있다.”로 개정한다. 제3항 중 “배임 등 비위행위”를 “배임, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 채용비위, 직장내 괴롭힘 행위 등 비위행위”로 개정한다.

제48조 제1항 중 “관리·정보·기능직”을 “행정직”으로 개정한다.

제50조 제3항 “연구직의 연봉은 기본연봉과 성과연봉을 합산한 금액으로 한다.”를 “연구직의 연봉은 「보수규정」 제3장 연봉제(연구직)을 적용한다.”으로, 제4항 “직원의 기본연봉 산정은 매년 1월 1일을 기준으로 전년도 기본연봉에 연봉급과 경력급을 가산하여 산정한다.”를 “공무직의 연봉은 「보수규정」 제5장 연봉제(공무직)을 적용한다. ”로 개정한다.

부 칙

이 규칙은 공포한 날부터 시행하되, 개정 내용과 중복되는 연구원의 제규정이 있는 경우에는 해당 제규정에 따른 시행 시점부터 시행된 것으로 본다.

신·구조문 대비표

현행	개정안
제10조 (근무시간) ① ~ ③ (생략)	제10조 (근무시간) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ <신설>	④원장은 업무의 시작 및 종료 시각을 직원의 결정에 맡기기로 한 직원에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 근로기준법 제52조에 따른 선택적 근로시간제를 적용할 수 있으며, 자세한 사항은 근로자대표와의 서면 합의 내용에 따른다.
⑤ <신설>	⑤사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
⑥ <신설>	⑥육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며, 세부 운영방법은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령을 따른다.
⑦ <신설>	⑦생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다.
⑧ <신설>	⑧원장은 임신 중인 여성 직원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 관련 법령에서 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
⑨ <신설>	⑨ 원장은 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 임신 중인 직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
⑩ <신설>	⑩ 원장은 직원이 가족 돌봄 등의 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며, 자세한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령을 따른다.

현행	개정안
제14조 (휴일) 다음 각호의 1에 해당하는 날은 유급 휴일로 한다. 1. <삭제> 2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 의한 휴일 3. ~ 5. (생략)	제14조 (휴일) 다음 각호의 1에 해당하는 날은 유급 휴일로 한다. 1. 주휴일(일요일) 2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각호(제1호 제외)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일 3. ~ 5. (현행과 같음)
제15조 (휴가의 종류) 직원의 유급 휴가는 연차 휴가, 공가, 병가, 공상휴가 및 특별휴가로 구분한다.	제15조(휴가의 종류) ----- -----, 특별휴가 및 보상휴가로 구분한다.
제19조(병가) ①원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 2월의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다. 1. ~ 2. (생략) ②병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.	제19조(병가) ①----- ----- 연 60일----- -----. 1. ~ 2. (현행과 같음) ②----- 연간 6일을 초과하는 경우에는 -----.
제22조 (특별휴가) ① ~ ⑤ (생략) ⑥원장은 20년 이상 재직한 직원에 대하여 재직기간 중에 10일 이내의 장기재직휴가를 허가할 수 있다. ⑦ ~ ⑨ (생략) ⑩ <신설> ⑪ <신설>	제22조 (특별휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥원장은 장기재직한 직원에 대하여, 다음과 같이 포상휴가를 허가할 수 있다. 1. 재직기간 10년 이상 20년 미만: 10일(2회로 나누어 사용 가능) 2. 재직기간 20년 이상 30년 미만: 20일(4회까지로 나누어 사용 가능) 3. 재직기간 30년 이상: 20일(4회까지로 나누어 사용 가능) ⑦ ~ ⑨ (현행과 같음) ⑩ 배우자가 유산하거나 사산한 남성직원이 신청하면 제9항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산 또는 사산휴가를 주어야 한다. ⑪ 직원은 임신 후 12주 이내이거나 36주 이상인 기간 동안 출산 전까지 합산하여 5일의 모성보호휴가를 받을 수 있다.

현행	개정안
⑫ <신설>	⑫ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 직원은 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료시술휴가를 받을 수 있다. 1. 여성직원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간 가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일) 나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일) 다. 남자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(남자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 남자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 남자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일) 2. 남성직원: 정자 채취일에 1일
⑬ <신설>	⑬ 원장은 직원의 자녀 및 배우자가 군에 입영한 당일 1일의 휴가를 허가한다.
⑭ <신설>	⑭ 원장은 한국방송통신대학교에 재학 중인 직원이 「한국방송통신대학교 설치령」에 따른 출석수업에 참석하기 위하여 본인의 연가일수를 초과하는 수업기간에 대해 휴가를 허가할 수 있다. 다만, 최대 5일에 한한다.
⑮ <신설>	⑮ 만 4세 이하(매년 1월 1일 기준)의 자녀를 둔 직원은 자녀보육에 필요한 경우 연5일(자녀가 둘 이상인 경우에는 10일)의 범위에서 부모휴가를 받을 수 있다. 다만, 부부직원의 경우 부부가 합산하여 연5일(자녀가 둘 이상인 경우에는 10일)의 부모휴가를 받을 수 있다.

현행	개정안
①⑥ <신설>	①⑥ 직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 받을 수 있으며, 구체적인 사항은 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에 따른다. 1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우 2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우 3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우 4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우
①⑦ <신설>	①⑦ 제16항에 따른 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀(같은 항 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 연간 2일(자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 직원이 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)까지 유급으로 한다.

현행	개정안
제23조 (휴직) ①(생략) ②직원이 다음 각호의 1에 해당하였을 때에는 임용권자는 본인의 의사에 따라 휴직을 명할 수 있다. 다만 제3호의 경우에는 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다. 1.~2. (생략) 3. 만 8세 이하 (취학중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다.)의 자녀를 양육하기 위하여 필요할 때 4.~5. (생략)	제23조 (휴직) ①(현행과 같음) ②----- ----- ----- -----. 1.~2. (현행과 같음) 3. 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 직원이 만 8세 이하 (취학중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다.)의 자녀를 양육하기 위하여 필요할 때 4.~5. (현행과 같음)
제24조 (휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다. ① ~ ④ (생략) ⑤전조 제2항제3호의 규칙에 의한 휴직기간은 자녀1인에 대하여 1년 이내로 한다. ⑥ (생략)	제24조 (휴직기간) -----. ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤----- -----. 다만, 필요시 1년의 범위에서 연장할 수 있다. ⑥ (현행과 같음)
제26조 (연구연수) ①임용권자는 6년 이상 근무한 직원이 국내외의 타기관에서 전문지식을 연마하고자 할 때에는 1년 이내의 연구연수를 명할 수 있다. ②임용권자가 직원의 연구연수를 명하거나 그 기간을 연장하고자 할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다. ③ (생략)	제26조 (직무연수) ①----- ----- ----- 직무 -----. ②----- 직무----- ----- -----. ③ (현행과 같음)
제37조(징계의 효력) ① ~ ③ (생략) ④정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 <u>보수의 2분의 1을 삭감한다.</u> ⑤ ~ ⑥ (생략)	제37조(징계의 효력) ① ~ ③ (현행과 같음) ④----- ----- ----- 그 기간동안 보수를 지급하지 아니한다. ⑤ ~ ⑥ (현행과 같음)

현행	개정안
제41조(징계사유의 시효) ① 징계의결 등의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다. ② (생략)	제41조(징계사유의 시효) ① ----- ----- ----- <u>횡령·유용, 채용비리의 경우에는 -----.</u> ② (현행과 같음)
제42조(징계의 감경) ① 인사위원회는 징계의결 등이 요구된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 제36조 제2항의 징계양정을 1단계 감경할 수 있다. 다만, 당해 직원이 이 규정에 의한 징계처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분전의 공적은 감경대상공적에서 제외한다. 1.~4. (생략) ② (생략) ③ 다만, 직무와 관련한 금품·향응수수, 횡령, 공금유용, 배임 등 비위행위에 대해서는 감경할 수 없다.	제42조(징계의 감경) ① ----- ----- ----- 「<u>직원 징계 및 소청 규정</u>」에 따라 징계를 감경할 수 있다. ----- -----. 1.~4. (현행과 같음) ② (현행과 같음) ③ ----- ----- <u>배임, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 채용비위, 직장내 괴롭힘 행위 등 비위행위</u> -----.
제48조 (봉급) ① 관리·정보·기능직의 봉급은 보수 규정 별표 4의 직원봉급표에 명시된 금액으로 한다. ② (생략)	제48조 (봉급) ① 행정직 ----- ----- -----. ② (현행과 같음)
제50조 (연봉산정) ① ~ ② (생략) ③ 연구직의 연봉은 기본연봉과 성과연봉을 합산한 금액으로 한다. ④ 직원의 기본연봉 산정은 매년 1월 1일을 기준으로 전년도 기본연봉에 연봉급과 경력급을 가산하여 산정한다.	제50조 (연봉산정) ① ~ ② (현행과 같음) ③ 연구직의 연봉은 「<u>보수규정</u>」 제3장 연봉제(연구직)을 적용한다. ④ 공무원의 연봉은 「<u>보수규정</u>」 제5장 연봉제(공무직)을 적용한다. 부 칙 (2024. 0. 0.) 이 규칙은 공포한 날부터 시행하되, 개정 내용과 중복되는 연구원의 제규정이 있는 경우에는 해당 제규정에 따른 시행 시점부터 시행된 것으로 본다.