

기간제 및 단시간직원 인사규정

부천도시공사 기간제 및 단시간직원 인사규정

제정 2017.12.29. 규정 제10호

개정 2019.01.28. 규정 제55호

제1조(목적) 이 규정은 부천도시공사 기간제 및 단시간 직원의 채용조건, 임용절차 및 보수 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 정하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “전문계약직 직원”이란, 일정 기간 전문적인 지식과 기술이 요구되거나, 사업의 기간이 정해져 있고, 일반직 직원에 해당하는 책임과 직위를 부여할 수 있는 직원을 말하며, ‘가’급부터 ‘마’급까지로 구분한다.
2. “기간제(전일제) 직원”이란, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 직원을 말한다.
3. “기간제(단시간) 직원”이란, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하고, 부천도시공사(이하 “공사”라 한다) 취업규정에 따른 1주간의 소정근로시간이 짧은 직원으로 다음 각 목의 사유로 채용한 직원을 말한다.
 - 가. 60세 이상의 고령자를 채용하는 경우
 - 나. 생활·전문스포츠지도사를 채용하는 경우
 - 다. 업무성격상 기간제(단시간) 근로자의 채용이 필요한 경우
4. “기간제(초단시간) 직원”이란, 기간제(단시간) 직원 중 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로 시간이 15시간 미만 또는 월 소정근로시간이 60시간 미만인 직원을 말한다.

제3조(전문계약직 직원의 채용 요건) ① 전문계약직 직원의 채용 요

건은 다음 각 호의 어느 하나와 같다.

1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 정한 2년을 초과하여 계약할 수 있는 경우
2. 일반 행정·기술 및 전문계약직 직원의 휴직기간(출산휴가를 포함한다) 등에 대한 대체인력으로 채용하는 경우
- ② 전문계약직 직원의 채용은 부천도시공사 정관(이하 “정관”이라 한다)과 부천도시공사 직제규정(이하 “직제규정”이라 한다)의 정원 범위 안에서 하며, 육아휴직의 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 대체인력을 충원할 수 있다.

제4조(자격기준) ① 기간제 및 단시간 직원의 채용 자격기준은 전문계약직 직원과 기간제(전일제, 단시간)직원으로 구분한다.

② 전문계약직의 자격기준은 별표 1에 따라 정하되 세부 자격기준은 부천도시공사 인사위원회(이하 “인사위원회”라 한다.) 심의를 통하여 결정할 수 있다.

③ 기간제(전일제, 단시간)직원의 채용 자격기준은 채용 목적에 따라 인사위원회 심의를 통하여 결정할 수 있다.

제5조(결격사유) 정관 제18조제1항에 따른 결격사유에 해당하는 자는 기간제 및 단시간 직원으로 채용할 수 없다.

제6조(기간제근로자 등 채용 사전심사제) ① 기간제 및 단시간직원을 채용하고자 하는 부서(이하 이 조에서 “채용요청 부서”라 한다)는 매 회계연도 10월말까지 다음연도 기간제 및 단시간직원의 채용 목적, 채용인원, 담당업무, 필요한 예산 등을 포함한 채용계획을 수립하여야 한다.

② 채용요청 부서는 제1항에 따라 수립된 채용계획을 토대로 다음 각 호의 사항을 포함한 별지 제1호서식을 작성하여 인사를 담당하는 부서에 채용을 요구하여야 한다.

1. 채용의 필요성

2. 채용직급(전문계약직은 직급, 기간제는 근무시간 등의 구분)
 3. 직무범위 및 근무부서
 4. 채용기간
 5. 예산 확보내용
 6. 직무와 관련된 채용자격(자격증 포함) 및 조건 등 필요 사항
- ③ 인사를 담당하는 부서는 예산부서 등과 협의하여 기간제 및 단시간직원 채용의 적정성을 심사한 후 채용을 승인하여야 한다. 이 경우 공정한 심사를 위해 심사위원회를 구성할 수 있다.
 - ④ 채용요청 부서는 기간제 및 단시간직원 채용을 승인받은 경우에 한하여 채용할 수 있다. 이 경우, 회계연도 중에 불가피한 사정으로 사전심사를 받지 아니한 기간제 및 단시간직원을 채용하여야 하는 때는 채용요청 부서의 요청에 따라 사전심사제를 수시 운영할 수 있다.
 - ⑤ 제3항에 따른 심사를 할 경우 업무의 상시·지속성, 공사의 핵심·고유 업무 등 사전심사기준을 수립하여야 하며, 심사위원회 구성 등 세부운영과 관련된 사항은 따로 사장이 정한다.
 - ⑥ 인사를 담당하는 부서는 채용요청 부서가 승인받은 범위에서 기간제 및 단시간직원을 채용하고 있는지 지속적으로 관리하여야 한다.
 - ⑦ 파견·용역 근로자를 사용하고자 하는 경우에도 제1항부터 제6항까지의 규정을 준용한다.
 - ⑧ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사 담당부서와 협의·통보함으로써 사전심사를 갈음할 수 있다.
 1. 일회성 단기 기간제 채용이나 단기 파견·용역 계약을 체결하는 경우
 2. 휴직대체 등 결원 발생에 따라 채용하는 경우
 3. 최초 심사 후 계약을 체결하여 그 계약기간 중인 경우

4. 그 밖에 심사절차를 생략할 합리적인 근거가 있는 경우

[전문개정 2019.01.28.]

제7조(채용절차 및 단계) ① 기간제 및 단시간 직원의 채용절차와 단계는 인사위원회의 심의를 통하여 결정한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의를 생략할 수 있다.

1. 인사규정 제9조제3항에 따라 특별채용하는 경우
2. 신규 사업 양도·양수 시, 인력의 고용승계를 포함하여 수탁하는 경우
3. 부서 자체적으로 기간제(단시간 또는 초단시간) 직원을 채용하는 경우
- ② 제1항제2호의 고용승계에 따른 근로 조건 등 근로계약에 관한 사항은 임용권자가 정한다.
- ③ 제1항제3호에 따라 채용이 완료되면, 해당 부서장은 인사담당부서로 채용에 관한 사항을 통보하여야 한다.

제8조(채용시험) ① 전문계약직 직원 채용과 관련하여 시행하는 시험은 인사규정의 일반직 시험과목을 준용한다.

- ② 기간제(전일제, 단시간) 직원 채용과 관련하여 시행하는 시험은 인사위원회의 심의를 통하여 결정한다.
- ③ 제2항의 기간제(전일제, 단시간) 직원 채용 시 필기(실기)시험을 실시하지 아니하는 경우, 서류심사는 적격 또는 부적격만을 판단한다.
- ④ 필기(실기)시험을 실시하지 않는 경우 최종합격자의 결정은 면접전형 결과에 따른다.

제9조(근로계약) 기간제 및 단시간 직원을 채용하여 근로계약을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 포함한 근로계약서를 작성하여야 한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항

3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지급방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간직원에 한한다)
7. 공사 제 규정 준수사항

제10조(근무상한연령) 기간제 및 단시간 직원의 근무상한연령은 60세로 하며, 해당 연도 12월 31일까지 계약한다. 다만, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 근무상한연령을 적용하지 아니할 수 있다.

제11조(근로계약기간) 기간제 및 단시간 직원의 근로계약기간은 입사일로부터 2년 이내로 한다. 다만, 사업의 완성기간이 정해진 경우나 휴직으로 인한 대체인력 충원의 경우는 그 기간까지로 근로계약을 체결할 수 있다.

제12조(재고용) ① 제9조에 따라 근로계약을 체결한 직원의 재고용여부는 부서장의 의견을 들어 사장이 결정한다. 다만, 재고용에 따른 총 근로계약 기간이 2년을 초과하는 경우에는 인사위원회 심의를 통하여 재고용 여부를 결정하여야 한다.

② 인사위원회 재고용 심사는 제11조의 근로계약기간에 따라 근로계약이 종료되는 날을 기준으로 30일 이전에 실시하여야 한다.

제13조(무기계약근로자로의 전환) ① 임용권자는 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제 근로자(이하 “전환대상자”라 한다)에 대하여 전환계획을 수립하여 평가 및 심사를 거쳐 무기계약근로자로 전환한다. 다만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 임용권자는 제1항에 따른 평가결과를 고려하여 인사위원회 심의·의결을 거쳐 최종 전환대상자를 선정한다.

③ 최종 전환 대상자로 선정한 근로자는 근로계약이 종료되는 시점에 무기계약근로자로 전환한다. 다만, 임용권자가 조기 전환이 필요하다고 판단하는 경우에는 근로계약이 종료되는 시점 이전에 전환할 수 있다.

제14조(결원시 채용) 임용권자는 상시·지속적 업무에 결원이 발생하는 경우 무기계약근로자로 채용하는 것을 원칙으로 한다.

제15조(채용계약의 해지) 기간제 및 단시간 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 30일 전 계약만료(해지) 예고 후 지체 없이 채용계약을 해지하여야 한다.

1. 계약기간이 만료된 때
2. 공사 제 규정 위반으로 인사위원회에 회부되어 해임 이상의 처분을 받은 경우
3. 취업규정 제63조에 해당하는 경우

제16조(당연퇴직) 기간제 및 단시간 직원의 당연퇴직은 정관 제18조에 따른 임직원의 결격사유에 해당하거나 사망한 때 당연퇴직으로 처리하여야 한다.

제17조(근무성적평정) ① 기간제 및 단시간 직원의 근무성적평정은 인사규정 제5장 “근무평정”을 준용한다.

② 근무성적평정 결과는 제12조의 재고용 여부 결정시 반영하여야 한다.

제18조(상벌) ① 기간제 및 단시간 직원의 상벌은 인사규정 제7장 “상벌”을 준용한다.

② 기간제 및 단시간 직원의 상벌 사항은 제12조의 재고용 여부 결정시 반영하여야 한다.

제19조(인사관리) 기간제 및 단시간 직원의 임용과 그 밖에 인사관리는 인사규정을 준용한다.

제20조(전문계약직 직원의 보수결정) ① 전문계약직 직원의 보수는

부천도시공사 연봉제규정(이하 “연봉제규정”이라 한다)을 준용하여 포괄임금 지급방식에 따른 연봉제로 지급한다.

② 전문계약직 직원의 근무형태가 예측 가능하고 업무상 필요하다고 인정될 때 본인과의 합의로 시간외근무수당, 휴일수당 및 야간근로수당 등을 포함하는 포괄 연봉을 적용할 수 있다.

③ 전문계약직 직원의 연봉 한계액은 「공무원보수규정」 제35조 별표 33의 전문임기제공무원의 연봉 한계액을 준용하며, 별표 2에 정한 바와 같이 기본연봉과 부가급여로 구성되며, 기본연봉은 해당 경력 및 능력에 따라 사장이 따로 결정하고, 부가급여에 해당되는 제수당은 별표 3과 같다.

④ 연봉계약을 하는 경우, 공사 전 직원 보수 인상률을 감안하여 전년도 근무성적평가결과에 따라 따로 정한 범위 내에서 사장이 조정할 수 있다.

⑤ 보수 인상기준을 초과하여 조정할 특별한 사유가 있거나 근무성적평가결과 근무성적이 불량할 때 인사위원회의 사전심사를 거쳐 인상기준을 초과 조정하거나 동결 삭감할 수 있다.

제21조(기간제 직원의 보수결정) 기간제(전일제, 단시간) 직원의 보수는 정부에서 고시하는 최저임금 및 부천시 생활임금을 기준으로 산출한 개별 근로계약에 의한다.

제22조(퇴직급여금 및 평가급) ① 1년 이상을 근무한 직원이 퇴직하는 경우 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직급여금을 지급한다. 다만, 기간제 및 단시간 직원 중 기간제(단시간) 직원이 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서에 해당하는 경우에는 제외한다.

② 평가급 지급은 매년 정부 지침에 따른다.

제23조(병가기간 중 보수) 취업규정 제35조제3호에 따른 기간제 및 단시간 직원의 병가기간 중 보수는 다음 각 호와 같다.

1. 취업규정 제31조제1항의 병가기간 중 보수 : 단체협약서 또는 노

사합의에 따른다.

2. 취업규정 제31조제2항의 병가기간 중 보수 : 유급으로 하되, 「산업재해보상보험법」에 따라 근로복지공단에서 지급하는 보험급여로 한다.

제24조(근로조건) ① 기간제 및 단시간 직원의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 직원의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

- ② 기간제(초단시간) 직원에 대하여는 취업규정 제27조 및 제30조를 적용하지 아니한다.

부 칙

(2017.12.29. 규정 제10호)

제1조(시행일) 이 규정은 공사가 설립되는 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 당시 이미 처리된 사무는 이 규정에 따라 처리된 것으로 본다.

부 칙

(2019.01.28. 규정 제55호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

[별표 1]

전문계약직 채용자격기준 (제4조 관련)

구 분	자 격 기 준
가 급	1. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 기술사 자격을 취득한 자 2. 공인회계사 자격을 취득한 후 3년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 3. 청소년지도자 1급 자격을 취득한 후 12년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 4. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 기사 자격을 취득한 후 12년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 5. 그 밖에 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자
나 급	1. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 기사 자격을 취득한 후 9년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 2. 공인회계사 자격을 취득한 자 3. 청소년지도자 1급 자격을 취득한 후 9년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 4. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자
다 급	1. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 기사 자격을 취득한 후 5년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 2. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 산업기사 자격을 취득한 후 8년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 3. 청소년지도자 1급 자격을 취득한 후 5년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 4. 생활·전문스포츠지도사 1급 자격을 취득한 후 9년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 5. 7급 이상 공무원으로 근무한 실적이 6년 이상인 자로서 3년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 6. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

기간제 및 단시간직원 인사규정

구 분	자 격 기 준
라 급	1. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 기사 자격을 취득한 후 3년 이상 해당 분야의 경력이 있는 자 2. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 산업기사 자격을 취득한 후 5년 이상 해당 분야의 경력이 있는 자 3. 청소년지도자 1급 자격을 취득한 후 3년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 4. 청소년지도자 2급 자격을 취득한 후 5년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 5. 생활·전문스포츠지도사 1급 자격을 취득한 후 5년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 6. 생활·전문스포츠지도사 2급 자격을 취득한 후 7년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 7. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자
마 급	1. 생활·전문스포츠지도사 2급 이상 자격 소지자 2. 수영, 에어로빅, 헬스 등 생활체육분야의 강사요건에 부합하는 자격증 또는 기능의 소지자이면서 강사로서의 업무를 충분히 감당할 수 있는 자 3. 청소년지도자 3급 이상 자격 소지자 4. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 기사 자격을 취득한 자 5. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 산업기사 자격을 취득한 후 3년 이상 해당 분야의 경력이 있는 자 6. 국가기술자격법에 따른 해당부문의 기능사 자격을 취득한 후 6년 이상 해당 분야의 경력이 있는 자 7. 레커면허 소지자 8. 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 상당하는 자격 또는 능력이 있다고 인정되는 자

※ 위 표의 “가”급의 제5호, “나”급의 제4호, “다”급의 제6호, “라”급의 제7호 및 “마”급의 제8호에 해당하는 자의 범위는 해당 인사위원회의 의결을 거쳐 사장이 결정한다.

[별표 2]

연봉구성 내역 (제20조 관련)

기본연봉	부 가 급 여	비 고
기본급, 운영수당, 명절휴가비, 직급보조비, 관리업무수당, 정액급식비	가족수당, 장기근속수당, 시간외·휴일 및 야간 근무수당, 연차수당, 당직수당, 자녀학비보조 수당, 강사수당, 안내(출납)수당, 직책수당, 기술(자격)수당, 가계안정비	

비고

1. 기본연봉은 12회로 나누어 지급하고, 부가급여는 매월 별도지급
2. 통상임금은 기본급, 강사수당, 안내(출납)수당, 직책수당, 기술(자격)수당으로 한다.
3. 연차수당, 시간외근무, 휴일 및 야간근무 발생 시 지급한다. 다만, 시간외근무수당, 휴일 및 야간근무수당은 적정금액을 연봉에 포함할 수 있다.
4. 연봉금액에는 퇴직금이 포함되어 있지 않음
5. 전문계약직의 연봉한계액은 공무원보수규정 제35조를 준용한다. 다만, 다른 법령 및 지침에 따라 채용 분야의 보수가 지정되어 있는 경우에는 그에 따른다.

[별표 3]

제수당 지급기준표(제20조 관련)

구 분	지 급 금 액	지 급 대 상
가족수당	공사 보수규정 준용	
장기근속수당	월 10,000원	근속연수가 만 3년이상 근무자
	월 20,000원	근속연수가 만 4년이상 근무자
	월 30,000원	근속연수가 만 5년이상 근무자
	월 40,000원	근속연수가 만 6년이상 근무자
	월 50,000원	근속연수가 만 7년이상 근무자
시간외, 휴일및 야간근무수당	근로기준법에 따른다	
연차수당	근로기준법에 따른다	
당직수당	공사 보수규정 준용	
자녀학비보조수당	공사 보수규정 준용	
강사수당	월 70,000원	생활체육강사로 지도업무 종사자
안내(출납)수당	월 50,000원	안내데스크(출납업무) 업무종사자
직책수당	주임 : 30,000원 팀장 : 40,000원 과장 : 50,000원	직책을 부여받은 직원
기술(자격)수당	생활체육지도자1급 : 30,000원 생활체육지도자2급 : 25,000원 생활체육지도자3급 : 20,000원 청소년지도사1급 : 30,000원 청소년지도사2급 : 25,000원 청소년지도사3급 : 20,000원	* 해당자격소지자로서 해당업무종사자 * 국가기술자격은 직원보수규정 준용
가계안정비	월 20,000원	

[별지 제1호서식]

기간제 및 단시간 직원 인력충원 요청서 (제6조 관련)

요청부서					
충원사유 및 기대효과	☐ 퇴직 ☐ 퇴직대비 ☐ 휴직 ☐ 업무량증가 ☐ 신규사업 ☐ 기타() ※ 구체적인 충원사유와 충원 후 기대할 수 있는 효과에 대해 상세하게 기술하십시오.				
예산확보					
채용직급 구분	■ 전문 계약직 : 직급 : 급 ■ 기 간 제 : 전일제(), 단시간(), 초단시간() ■ 시니어인턴십 : 전일제(), 단시간(), 초단시간()				
채용인원					
근무기간	. . . ~		근로시간 (요일 / 시간)		
직무수행 자격요건	성 별	☐ 무관 ☐ 남자 ☐ 여자		연 령	
	학 력			전 공	
	필수자격			권장자격	
	경 력	☐ 신입 ☐ 경력(년)		경력내용	
	우대사항				
충원 후 수행직무 (요약)					

