

인사규정

부천도시공사 인사규정

제정 2017.12.29. 규정 제8호
 개정 2018.05.04. 규정 제40호
 개정 2018.07.16. 규정 제66호

개정 2019.12.24. 규정 제78호
 개정 2020.04.20. 규정 제81호
 개정 2020.05.27. 규정 제85호

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 부천도시공사에 근무하는 직원에 적용할 인사에 관한 기준을 정하여 합리적이고 공정한 인사관리에 적정을 기함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별한 규정이 없는 한 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제3조(임용권자) 부천도시공사(이하 “공사”라 한다) 사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권을 갖는다.

제4조(직급 및 직위) ① 직원의 직군은 일반직과 전문계약직으로 구분한다.

② 일반직 및 전문계약직 직원의 직급 및 직위는 별표 1과 같다.

제5조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “임용”이란 신규채용, 승진, 승급, 전보, 휴직, 복직, 직위해제, 정직, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직급”이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
3. “직위”란 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “승진”이란 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
5. “승급”이란 동일직급에서 현 호봉보다 상위호봉으로 임용하는 것을 말한다.
6. “호봉”이란 따로 정하는 보수에 관한 규정 중 호봉급을 지급하는

기준을 말한다.

7. “전보”란 동일한 직급 내에서의 근무부서를 달리하는 것을 말한다.
8. “복직”이란 정직, 휴직 및 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀하는 것을 말한다.
9. “보직”이란 채용된 직원을 지정된 직무에 종사하게 함을 말한다.
10. “면직”이란 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
11. “추서”란 사망한 자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
12. “직종”이란 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.

제6조(인사위원회) ① 인사관리의 합리화를 기하기 위하여 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 운영에 관한 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제 2 장 채 용

제7조(채용원칙) 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 자로서 공사 발전을 위하여 일을 할 수 있는 자를 채용하며, 다음 각 호의 기준을 준수하여야 한다.

1. 관련법령에 의거한 연령 등 차별 금지
2. 공개경쟁시험 시 성별·신체조건·용모·학력·연령 등 불합리한 제한 금지

제8조(채용 직렬 및 직급) ① 채용 직렬별 직급 구분은 다음 각 호와 같으며, 채용 직급은 인사위원회에서 정한다.

1. 행정직 : 일반2급부터 9급까지(행정, 전산 등 직제규정시행세칙에서 명시한 행정 직렬)
2. 기술직 : 일반2급부터 9급까지(시설, 공업 등 직제규정시행세칙에서 명시한 기술 직렬)

3. 업무직 : 일반8급부터 일반9급까지(주차, 환경 등 직제규정시행세칙에서 명시한 업무 직렬)

② 제1항에 명시되지 않은 채용에 대해서는 인사위원회 심의를 통하여 결정한다.

제9조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력경쟁시험으로 채용할 수 있다.

1. 채용하고자 하는 직종에 상응하는 자격증 또는 경력소지자
2. 직무의 특수성으로 인하여 공개채용에 따른 채용이 극히 곤란한 경우
3. 다른 법령의 규정에 따라 채용할 의무가 있는 자
4. 공개채용의 지원후보자가 미달될 때
5. 채용직종에 상응하는 국가 및 지방공무원, 국가기관 또는 이와 유사한 기관, 단체에서 근무한 경력이 있는 자

② 직원의 신규채용 원칙과 방법은 세칙으로 정한다.

③ 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 특별채용할 수 있다.

1. 국가보훈처 보훈특별고용명령 대상자
2. 장애인 및 저소득층 취업지원 대상자
3. 그 밖에 다른 법령에 따라 채용할 의무가 있는 자
4. 정부(보건복지부 등)에서 주관하는 시니어인턴십 사업 참여를 위한 만60세 이상인 자

제10조(기능인재의 추천채용 및 견습근무) ① 사장은 기술·기능분야 학과가 설치된 고등학교 및 전문학사 학위 출신 졸업자나 졸업예정자중 성실한 학교생활을 통해 학업 성적이 우수한 자를 학교로부터 추천받아 선발하여 3개월의 범위에서 견습으로 근무하게 하고, 그 근무기간동안 근무성과 자질이 우수하다고 인정되는 자는 직

원으로 채용할 수 있다.

② 제1항에 따른 추천·선발 방법, 채용 직급 등에 관한 사항은 사장이 세칙으로 정한다.

제11조(근무시간의 단축 임용) 직무의 성격, 지역, 육아부담, 자기계발 또는 사업의 특수성에 따라 필요하다고 인정할 때에는 직원을 취업규정이 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 단시간 직원으로 임용할 수 있다.

제12조(채용자격기준) 일반직 직원의 직급별 채용자격기준은 별표 2와 같다. 단, 합리적인 인사운영을 도모하기 위하여 직원의 세부 채용자격 기준은 채용 시 인사위원회의 결정에 따른다.

제13조(수습임용) 실무경력이 없는 3급 이하의 일반직 직원을 신규 채용하는 경우에는 3개월간의 수습기간을 거쳐 임용할 수 있다.

제14조(채용의 철회) 채용된 자가 제13조의 수습기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 채용을 철회할 수 있다.

1. 취업규정 제72조제2항에 해당할 때
2. 공사의 제 규정을 위반하였을 때
3. 제15조에 따른 결격사유에 해당할 때

제14조의2(채용비리 피해자 구제) 사장은 채용비리가 발생한 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하여야 하며, 피해자가 있을 경우 이를 구제하는 방안 및 불합격자의 이의제기 절차 등을 마련하여야 한다.

[본조신설 2020.04.20.]

제15조(결격사유) 정관 제18조제1항에 따른 결격사유에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.

제16조(공개채용 응시연령) 직원채용 연령은 지방공무원 채용시험 응시연령을 준용한다.

제17조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 세칙으로 정한다.

제 3 장 보직 및 전보

제18조(보직) 직원의 보직은 전공, 학력, 자격, 경력, 기능, 그 밖에 직무상의 필요성을 고려하여 적재적소에 배치한다.

제19조(보직과 정원) ① 직원의 보직은 사장이 총 정원범위에서 조정하여 보직할 수 있다.

② 직원의 정원은 직제규정이 정하는 바에 따른다.

제20조(순환보직) ① 사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 2년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다. 다만, 일반직군의 현업직원 및 기간제 직원의 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2020.04.20.>

② 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원은 정직 이상인 경우 3년, 정직 미만인 경우 2년 동안 감사 또는 인사업무를 담당하게 할 수 없다.

<신설 2020.04.20.>

제21조(전보제한) ① 제18조에 따라 보직된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 1년 내에 전보될 수 없다.

1. 승진된 자
2. 수습기간 중에 있는 자
3. 기구개편의 경우
4. 징계처분을 받은 자

② 제1항의 전보제한에도 불구하고 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이하다고 인정될 경우에는 전보할 수 있다.

제22조(겸직) 사장은 업무수행 상 필요한 경우에는 동일직종 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다.

제23조(직무대행) 사장은 상위직위자의 결원, 출장, 휴가 그 밖에 사유로 상당한 기간 부재중일 때에는 차 하위 직위로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다.

제 4 장 승진 및 승급

제24조(승진) 승진은 상위 직급(직렬)의 결원범위 내에서 차하위 직급(직렬)을 대상으로 실시하되 1회에 1직급을 원칙으로 한다.

제25조(승진순위) ① 직원을 승진시키고자 하는 경우에는 당해 직급(직렬)의 승진 후보자명부의 고순위자 순으로 승진후보자를 정하되, 승진후보자수의 범위는 세칙으로 정한다.

② 승진후보순위의 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련평정, 포상 및 자격평정, 성과평가, 다면평가 평정 등에 따른다.

③ 제2항에 따른 절차방법 및 세부사항은 세칙으로 정한다.

제26조(승진소요기간등) ① 일반직 직원의 직급별 승진소요기간은 다음과 같다.

1. 3급에서 2급 : 4년 이상
2. 4급에서 3급 : 4년 이상
3. 5급에서 4급 : 3년 이상
4. 6급에서 5급 : 3년 이상
5. 7급에서 6급 : 2년 이상
6. 8급에서 7급 : 2년 이상
7. 9급에서 8급 : 2년 이상

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 재직 중에 상응하는 전직의 경력 기간을 산정 반영 가산할 수 있으며 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 휴직기간은 승진소요기간에 포함한다.

1. 취업규정 제44조제2호, 제3호, 제6호 및 취업규정 제89조의 휴직

기간

2. 취업규정 제44조제6호 해외유학의 경우 휴직기간의 50퍼센트에 해당하는 기간으로 하며 최대 1년을 초과할 수 없다.

제27조(승급) 직원의 승급은 1년에 1호봉을 원칙으로 하며, 세부사항은 공사 취업규정과 보수규정이 정하는 바에 따른다.

제28조(승진 및 승급의 제한) ① 징계처분, 직위해제 및 휴직기간 중에 있는 직원은 승진 및 승급할 수 없다. 다만, 취업규정 제44조제2호, 제3호, 제6호 및 취업규정 제89조에 따른 휴직자는 예외로 한다.

② 징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일로 부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때까지 승진 및 승급할 수 없다.

1. 견책 : 6개월(견책처분을 받은 날로부터 적용)

2. 감봉 : 1년

3. 정직 및 강등 : 1년 6개월

③ 제1항에 따라 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한기간은 당해 처분에 따른 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.

④ 직원이 승진하는 경우에는 승진된 직급에서의 호봉은 별표 3이 정하는 바에 따라 호봉을 확정한다.

제28조의2(근속승진) ① 사장은 직무의 종류와 책임도를 고려하여 업무수행상 문제가 없다고 판단되는 경우에는 일반직 8급과 일반직 9급의 정원을 통합·운영할 수 있다.

② 제1항에 따라 정원을 통합·운영하는 경우 일반직 9급으로 7년 이상 재직한 직원 중 일부를 승진(이하 “근속승진”이라 한다) 임용할 수 있으며, 이 경우 근속승진 대상자는 제28조의 승진임용 제한사유에 해당되지 않아야 한다.

③ 근속승진 기간에는 제26조제1항의 승진소요 최저연수에 산입되는 기간을 포함하며, 제26조제2항에 따른 휴직기간, 직위해제기간, 징계

처분기간 등의 제외기간은 포함하지 아니한다.

④ 근속승진으로 임용할 수 있는 인원은 제2항의 근속승진 요건을 충족한 일반직 9급 직원(이하 “근속승진 후보자”라 한다)의 전체 또는 직렬별 100분의 30에 해당하는 인원을 초과할 수 없으며, 소수점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다.

⑤ 직원을 근속승진 임용하고자 할 때에는 근속승진 후보자만을 대상으로, 인사규정 시행세칙 제27조 및 제28조에 따라 승진자를 선정한다.

⑥ 제2항에 따른 근속승진 임용을 위한 심의는 연1회 실시할 수 있으며, 매년 12월에 임용함을 원칙으로 한다.

[본조신설 2019.12.24.]

제28조의3(근속승진에 따른 정원관리) ① 제28조의2에 따라 근속승진하는 경우, 근속승진된 직급의 정원은 증가된 것으로 보고 그 바로 하위직급의 정원은 감축된 것으로 본다.

② 근속승진된 자가 승진, 퇴직 등의 사유로 해당 직급에 재직하지 않는 경우에는 당초의 직급별 정원으로 환원하여야 한다.

[본조신설 2019.12.24.]

제29조(승진 및 승급 기간의 특례) 제28조제2항의 승진 및 승급의 제한 기간은 정기승급 및 승진소요기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 각 호의 기간이 경과한 경우 이를 정기승급 및 승진소요 기간에 산입한다. 단, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.

1. 강등 : 9년
2. 정직 : 7년
3. 감봉 : 5년

4. 견책 : 3년

제30조(징계기록 말소) ① 강등, 정직, 감봉, 견책처분을 받은 직원이 징계처분 종료일부터 다른 징계처분을 받지 아니하고, 다음의 기간이 경과한 경우에는 그 징계기록을 말소한다.

1. 강등 : 9년

2. 정직 : 7년

3. 감봉 : 5년

4. 견책 : 3년

② 훈계, 주의처분을 받은 직원이 처분 일부터 징계처분을 받지 아니하고 1년이 경과한 경우에는 그 기록을 말소한다.

③ 징계처분을 받은 직원이 제1항의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 제1항의 잔여기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.

제31조(특별승진 및 승급) ① 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 제26조 및 제28조에도 불구하고 인사위원회의 의결과 시장의 승인을 거쳐 특별승진 또는 특별승급을 시킬 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하여 공사 발전에 현저한 공헌이 있는 자
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공사발전에 기여한 자
3. 직원이 업무수행 중 순직한 경우에는 추서특별승진 또는 승급할 수 있다.

② 제1항에 따라 특별승진 임용하는 경우에는 제28조에 따른 승진 임용에 제한을 받지 아니하는 자이어야 하며, 제1항제1호부터 제3호까지에 해당하여 특별승진 임용하는 경우에는 승진소요기간의 50퍼센트이상 근무한 경우에 한한다.

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없으며, 특별승급은 1년에 2호봉을 초과할 수 없다.

제 5 장 근무평정

제32조(근무평정) ① 직원의 인사관리의 적정을 기하기 위하여 매년 근무평정을 실시한다.

② 근무평정의 기준, 종류, 등급, 방법 등은 세칙으로 정한다.

제33조(다면평가 및 BSC) 직원의 인사관리의 적정을 기하기 위하여 매년 다면평가 및 BSC를 실시하며, 이에 따른 기준, 종류, 등급, 방법 등은 정부지침에 의하되 사장이 따로 정한다.

제 6 장 신분보장

제34조(신분보장) 직원의 형의선고, 징계처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 그 밖에 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제35조(일반직 직원의 정년) 일반직 직원의 정년은 60세로 하며, 정년퇴직일은 다음 각 호와 같다.

1. 주민등록상 출생일이 상반기인 경우 : 6월 30일
2. 주민등록상 출생일이 하반기인 경우 : 12월 31일

제36조(공로연수) ① 공사의 정규 직원 중 정년이 6개월 이내인 자를 대상으로 퇴직 후 사회적응을 위한 공로연수를 실시할 수 있다.

<개정 2020.05.27.>

② 공로연수 기간은 6개월 이내로 하고 연수기간 중의 보수는 통상 급여(기본급 및 각종 정액수당)을 지급하며, 연수에 필요한 소요경비(교육비, 시찰비 등)는 예산범위 안에서 지급할 수 있다. <개정 2020.05.27.>

③ 공로연수 시 퇴직금 산정은 공로연수 직전 3월 평균 임금이나 공로연수 기간을 포함한 정년퇴직 전 3월 평균임금 중 직원에게 유리하게 산정한다.

④ 공로연수 인력에 대한 대체인력에 대하여는 인사발령을 할 수 있다.

⑤ 그 밖에 공로연수에 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

제37조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 당연퇴직한다.

1. 제15조 및 제35조에 해당될 때. 다만, 교통사고로 인한 경우에는 인사위원회에 심의 요청할 수 있다.

2. 사망한 때

제38조(의원면직의 제한) ① 취업규정 제65조에 따라 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계처분이 확정될 때까지 의원면직을 제한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때

2. 경찰, 검찰 및 그 밖에 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때

3. 자체 감사부서, 시청 감사부서 및 그 밖에 행정(상급)기관의 감사부서로부터 비위와 관련하여 조사 중인 때

4. 인사위원회에 중징계 의결을 요구 중인 때

② 임용권자는 재직 중인 직원이 의원면직을 신청한 경우에는 해당 직원이 제1항에 따른 의원면직 제한대상에 해당되는지 여부를 조사하여야 한다.

③ 인사위원회는 의원면직을 신청한 직원이 제1항제4호에 해당하는 경우에는 다른 징계안건에 우선하여 징계 여부 또는 보류 여부를 결정하여야 한다.

제39조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 사장은 직권에 따라 이를 면직시킬 수 있다.

1. 직제와 정원의 개·폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직 또는 과원이 된 때

인사규정

2. 휴직기간이 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나, 직무를 감당할 수 없을 때
3. 징병검사, 입영 또는 소집명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나, 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영 중 군무를 이탈하였을 때
4. 직위해제 등 대리명령을 받은 자가 그 기간 중에 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
5. 당해직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나, 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때

② 사장은 제1항에 따라 면직시킬 경우에는 인사위원회의 의견을 들어야 한다. 다만, 제1항제4호에 따라 면직시킬 경우에는 인사위원회의 동의를 얻어야 하며, 제1항제1호에 따라 면직시킬 경우, 임용형태, 업무실적, 업무수행능력, 징계처분사실 등을 고려하여 면직기준을 결정할 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

③ 제1항제2호에 따른 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.

제40조(퇴직 및 해고) 퇴직 및 해고에 관한 사항은 취업규정 제63조에 따른다.

제41조(휴직) 휴직에 관한 사항은 취업규정 제44조에 따른다.

제42조(휴직기간) 휴직기간에 관한 사항은 취업규정 제45조에 따른다.

제43조(휴직의 효력) ① 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 따른다.

② 취업규정 제44조제4호의 경우 이외에는 그 휴직기간을 근무연수에 산입한다.

제44조(복직) ① 휴직자는 휴직기간 만료일까지 복직원을 제출하여야

한다. 다만, 취업규정 제44조제2호의 경우는 휴직기간 만료 후 1개월 이내에 복직원을 제출하여야 한다.

② 제1항에 따라 복직원을 제출받은 경우에 사장은 지체 없이 휴직전의 직위에 발령함을 원칙으로 한다.

제45조(직위해제) ① 시장은 사장에 대하여, 사장은 임직원에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 직위를 해제할 수 있다.

<개정 2018.05.04.>

1. 형사사건으로 기소된 자
 2. 직무수행 능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
 3. 소속직원에 대한 감독능력이 부족한 자
 4. 징계의결이 요구중인 자
- ② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.
- ③ 제1항에 따라 직위를 해제한 자의 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다.

제 7 장 상 별

제46조(포상) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 포상한다. 단, 징계의결 요구 중에 있는 직원은 제외한다.

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하여 타 직원의 모범이 된 자
2. 헌신적인 노력으로 공사발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 공사발전에 기여한 자
4. 대외적으로 공사의 명예를 높이 선양한 자
5. 그 밖에 공사발전에 공로가 뚜렷한 자

제47조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 부천시 포상조례에 따른 표창
2. 사장의 표창(유공표창, 모범표창, 근속표창)을 말한다.

제48조(추천과 심사) ① 부서장 또는 팀장은 제46조에 해당하는 소속 직원을 포상대상자로 추천할 수 있다.

② 제1항에 따른 포상은 임원 및 부서장으로 구성된 포상심사위원회에서 이를 심사한다.

제49조(포상시기) 포상은 정기 및 수시로 구분하여 시행한다.

제50조(징계) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계한다. <개정 2019.07.16.>

1. 법령 및 제 규정에 따른 준수사항을 위배한 경우
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 경우
3. 복무질서를 문란시키는 행위를 하였을 경우
4. 직무의 내외를 막론하고 공사의 명예 또는 위신을 손상시켰을 때
5. 3일 이상 무계결근을 하였을 때
6. 직장 내 괴롭힘을 한 경우

제51조(징계의 종류와 효력) ① 직원에 대한 징계의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 견책
2. 감봉
3. 정직
4. 강등
5. 해임
6. 파면

② 제1항의 징계에 대하여 다음 각 호와 같이 처분한다.

1. 견책은 서면으로 한다.
2. 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간을 정하여 그 기간 중 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 감하여 지급한다.
3. 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 정하고 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중 1임금

지급기에 있어서의 임금총액의 3분의 2를 감하여 지급한다.

4. 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원신분은 보유하나 3개월 간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 3분의 2를 감하여 지급한다.

③ 징계양정을 구분함에 있어 파면, 해임, 정직, 강등은 중징계로 하고, 감봉 및 견책은 경징계로 한다.

④ 임용권자는 비리 및 도덕적 해이가 심각하여 사회문제가 된 임직원에 대하여는 평가급 미지급 등 인사·보수 등에 불이익을 반영하여야 한다.

제52조(징계양정기준 등) 임직원의 징계양정기준 및 징계절차에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제53조(징계사유의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 다만, 취업규정 제63조제7호에 해당하는 경우는 5년으로 한다.

② 인사위원회의 구성, 징계의결 등 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정의 과다를 이유로 노동위원회 또는 법원 등에서 징계처분 등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만이라도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에는 다시 징계의결 등을 요구할 수 있다.

제54조(감사원 등에서의 조사와의 관계 등) ① 감사원 또는 권한있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사를 개시한 날로부터 징계의결의 요구, 그 밖에 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰, 경찰 그 밖에 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사를 개시한 날로부터 징계의결의 요구, 그 밖에 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제53조의

인사규정

기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1개월 미만인 경우에는 제53조의 기간은 그 조사나 수사가 종료한 날로부터 1개월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

제 8 장 보 칙

제55조(신원보증보험) ① 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 신원보증보험에 가입하여야 한다.

② 신원보증보험에 대한 세부사항은 세칙으로 정한다.

제56조(인사기록) 인사 담당부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 하되, 전산으로 기록 관리할 수 있다.

제57조(시행세칙) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

부 칙

(2017.12.29. 규정 제8호)

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

(2018.05.04. 규정 제40호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙

(2019.07.16. 규정 제66호)

이 규정은 2019년 7월 16일부터 시행한다.

부 칙

(2019.12.24. 규정 제78호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙

(2020.04.20. 규정 제81호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙

(2020.05.27. 규정 제85호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

[별표 1]

직급 및 직위 (제4조 관련)

직 군	직 급	직 위	비 고
일반직	2급	본부장	
	3급	부장	
	4급	팀장	
	5급	팀장, 직원	
	6급부터 9급	직원	
전문계약직	가급부터 나급	팀장, 직원	
	다급부터 마급	직원	

※ 본부장, 부장 및 팀장 등의 보직은 직급에 관계없이 업무역량 및 자격 등을 고려하여 사장이 부여할 수 있다.

[별표 2] <개정 2018.05.04.>

직급별 채용자격기준 (제12조 관련)

○ 일 반 직

직급	자 격 기 준
2급	① 공무원 4급 이상 또는 5급으로 4년 이상 경력소지자 ② 정부 또는 지방자치단체 투자기관의 동일직급에서 4년이상 경력소지자 ③ 해당분야 기술사 자격증을 취득하고 5년 이상 당해분야 경력소지자 ④ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
3급	① 공무원 5급 이상 또는 6급으로 4년 이상 경력소지자 ② 정부 또는 지방자치단체 투자기관의 동일직급에서 4년이상 경력소지자 ③ 해당분야 기술사 자격증을 취득하고 3년 이상 당해분야 경력소지자 ④ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
4급	① 공무원 6급 이상 또는 7급으로 3년 이상 경력소지자 ② 정부 또는 지방자치단체 투자기관의 동일직급에서 3년이상 경력소지자 ③ 해당분야 기술사 자격증을 취득하고 1년 이상 당해분야 경력소지자 ④ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
5급	① 공무원 7급 이상 또는 8급으로 3년 이상 경력소지자 ② 정부 또는 지방자치단체 투자기관의 동일직급에서 3년이상 경력소지자 ③ 해당분야 기사 자격증을 취득하고 7년이상 당해분야 경력소지자 ④ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
6급	① 공무원 8급 이상 또는 9급으로 2년 이상 경력소지자 ② 정부 또는 지방자치단체 투자기관의 동일직급에서 2년이상 경력소지자 ③ 해당분야 기사 자격증을 취득하고 5년이상 당해분야 경력소지자 ④ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
7급	① 공무원 9급이상 경력소지자 ② 정부 또는 지방자치단체 투자기관의 동일직급에서 2년이상 경력소지자 ③ 해당분야 기사 자격증을 취득하고 3년이상 당해분야 경력소지자 ④ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
8급	① 정부 또는 지방자치단체 투자기관의 동일직급에서 2년이상 경력소지자 ② 해당분야 산업기사 자격증을 취득하고 2년이상 당해분야 경력소지자 ③ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
9급	① 해당분야의 업무수행이 가능하다고 인정되는 자(행정직, 업무직) ② 해당분야의 산업기사 이상 자격증을 취득한 자(기술직) ③ 제1항 및 제2항에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자

[별표 3]

승진시 호봉획정 (제28조 관련)

일반직 봉급표를 적용받은 직원

승진전호봉	승진후호봉	승진전호봉	승진후호봉	승진전호봉	승진후호봉
1	1	12	11	23	22
2	1	13	12	24	23
3	2	14	13	25	24
4	3	15	14	26	25
5	4	16	15	27	26
6	5	17	16	28	27
7	6	18	17	29	28
8	7	19	18	30	29
9	8	20	19	31	30
10	9	21	20	32	31
11	10	22	21		