과천도시공사 인사규정

제정 2019.12.31. 규정 제7호
개정 2020.04.02. 규정 제33호
개정 2020.04.14. 규정 제35호
개정 2021.02.19. 규정 제51호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 과천도시공사(이하 “공사” 라 한다)에 근무하는 임직원에 적용할 인사에 관한 기준을 정하여 합리적이고 공정한 인사관리에 적정을 기함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 임직원의 인사 및 직제·정원에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별한 규정이 없는 한 이 인사규정(이하 “규정” 이라 한다)이 정하는 바에 따른다.

제3조(임용권자) 과천시장은 과천도시공사사장(이하 “사장” 이라 한다), 비상임이사, 비상임감사의 임용권을 가지며, 사장은 상임이사 및 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권을 갖는다.

제4조(직원의 구분등) ① 직원의 직종은 일반직, 전문직, 업무직으로 구분한다.(개정 2021.02.19.)

② 일반직의 직군은 행정직, 기술직, 체육직으로 구분하며, 3급부터 7급까지의 계급으로 구분한다.

③ 전문직은 팀장 이상 임금피크제 대상자가 현업직으로 직무조정 시 운영하는 직종을 말하며, 별도직군으로 관리한다. (신설 2021.02.19.)

④ 업무직은 사무기술, 현장환경, 청소경비 직군으로 구분한다.

⑤ 비정규직은 기간제근로자, 단시간근로자 등으로 구분한다.

⑥ 사장은 전문지식·기술이 요구되거나 특정업무 수행을 위하여 일정기간을 정하여 근무하는 직원(이하 “전임계약직” 이라 한다)을 임용할 수 있다.(개정 2020.4.2.)

⑦ 제5항에 따른 전임계약직 직원에 대한 임용, 보수 등 시행에 필요한 사항

은 따로 정한다.(개정 2020.04.02.)

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

1. “임용(任用)” 이란 신규채용, 승진, 승급, 전보, 휴직, 복직, 직위해제, 정직, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직급(職級)” 이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
3. “승진(昇進)” 이란 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
4. “전직(轉職)” 이란 직군을 달리하여 임명하는 것을 말한다.
5. “전보(轉補)” 란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
6. “직위(職位)” 란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
7. “직급(職級)” 이란 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말하며, 같은 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험, 그 밖의 인사행정에서 동일한 취급을 한다.
8. “직종(職種)” 이란 함은 직무의 성질이 유사한 직군의 군을 말한다.
9. “직군(職群)” 이란 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.
10. “직렬(職列)” 이란 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.

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

② 인사위원회의 운영에 관한 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제7조(소청심사) ① 직원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청심사를 청구할 수 있으며, 이를 심사하기 위하여 소청심사위원회를 둔다.

② 소청심사위원회의 운영에 관한 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제2장 채 용

제8조(채용원칙) 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 자로서 공사 발전을 위하여 일을 할 수 있는 자를 채용하되, 성별, 연령, 학력, 장애 등을 이유로 차별하지 아니한다.

제9조(결원보충방법) 직원의 직위에 결원이 생긴 때에는 승진임용·신규임용·전직 또는 전보의 방법에 의하여 이를 보충한다.

제10조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 공개채용에 의한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력경쟁시험채용할 수 있다.

1. 채용하고자 하는 직종에 상응하는 학위· 근무경력· 자격증(기능보유자 포함) 소지자
2. 과천시시설관리공단(이하 “공단” 라 한다)·공사의 업무직(사무기술)으로 2년 이상 근무한자로 근무성적이 우수하여 행정직, 기술직 또는 체육직으로 임용하는 경우
3. 직무의 특수성으로 인하여 채용이 극히 곤란한 경우
4. 다른 법령의 규정에 의하여 채용할 의무가 있는 자
5. 공개채용의 지원후보자가 모집정원에 미달된 때
6. 채용직종에 상응하는 국가 및 지방공무원, 국가기관 또는 이와 유사한 기관, 단체에서 근무한 경력이 있는 자
7. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조제1호에 의거 북한이탈주민을 임용하는 경우. 다만, 이 경우에는 북한을 벗어나기 전의 자격 및 경력 등을 인정한다.
8. 기타 긴급 충원이 불가피한 경우

② 제1항의 규정에 의한 경력경쟁시험채용은 서류전형방법에 의하여 임용할 수 있다.

③ 직원의 신규채용 원칙과 방법은 세칙으로 정한다.

제11조(경력경쟁시험채용 자격기준) 직원의 직급별 경력경쟁시험채용 자격기준은 별표1과 같다.

제12조(수습임용) ① 3급이하의 행정직, 기술직, 체육직 직원을 신규 채용할 때에는 실무경력이 6개월 미만인 자에 대하여는 3개월간의 수습기간을 거쳐 임용하고, 그 기간 중에 근무성적이 양호한 경우에는 정규직원으로 임용한다.

② 수습임용기간 중에 있는 직원이 근무성적이 불량한 때에는 제34조 및 제35조의 규정에 불구하고 면직할 수 있다.

제13조(근무시간의 단축 임용) 업무의 특성 또는 공사의 사정 등을 고려하여 신규 임용되는 직원을 관련 법령에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 직원으로 임용할 수 있다.

제14조(시간선택제 근무의 전환 등) ① 직원이 원하는 경우에는 제13조에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 직원으로 지정할 수 있다.

② 시간선택제 전환 직원의 근무시간은 취업규정 제15조에도 불구하고 주당

15시간 이상 30시간 이하의 범위에서 사장이 정한다.

③ 시간선택제 전환 직원의 남은 근무시간의 범위에서 시간선택제 기간제 직원을 임용할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에서 정한 사항 외에 시간선택제 전환 직원에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

제15조(채용의 철회) 채용된 자가 제12조의 수습기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 채용하지 아니한다.

1. 근무성적이 불량할 때
2. 공사의 제규정을 위반하였을 때
3. 제16조의 규정에 의한 결격사유에 해당할 때
4. 제출된 임용서류에 허위서류가 발견되었을 때

제16조(결격사유) ① 임원의 결격사유는 지방공기업법 제60조 임원의 결격사유에 따른다.

② 직원의 결격사유는 지방공무원법 제31조 결격사유에 따른다.

③ 공사의 임직원이 제1항 및 제2항의 결격사유에 해당하게 되거나 임명당시 그에 해당하였음이 판명된 때에는 당연 퇴직한다.

제17조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 세칙으로 정한다.

제18조(파견근무) ① 사장은 필요한 경우 정원의 5퍼센트 범위 안에서 국가 및 지방자치단체의 공무원, 국내·외 교육훈련·연구기관의 직원을 파견 받아 근무하게 하거나 겸임하게 할 수 있으며, 파견이나 겸임하는 직원에 대하여는 공사 직제상의 직위 또는 특정한 임무를 부여할 수 있다.

② 사장은 공사의 목적달성, 그밖에 능력개발 등을 위하여 필요한 때에는 소속직원을 1년의 범위 안에서 국내·외 연구기관·단체 등에 파견할 수 있다.

③ 파견자의 복무에 관한 사항은 별도로 정한 바에 의한다.

제19조(휴직자 등의 결원보충) ① 직원이 취업규정 제44조제1항제1호·제2호·제3호·제5호 또는 제44조제2항에 따라 6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일로부터 그 휴직자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 취업규정 제44조제2항제2호에 따라 휴직하는 때에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있다.

② 직원이 제18조제2항에 따라 파견된 경우에는 파견기간 중 그 파견자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충하거나 파견된 사람의 승진임용을 할 수 있다. 다만, 남은 파견기간이 2개월 이하인 경우에는 그

러하지 아니하다.

③ 직원에게 한 파면·해임 또는 면직처분에 대하여 소청심사위원회 또는 법원에서 무효나 취소의 결정 또는 판결을 한 경우에는 그 처분에 의하여 결원을 보충하였던 때부터 처분을 받은 사람의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 정원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 이후 해당 직급에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다.

1. 휴직자의 복직
2. 파견된 사람의 복직
3. 파면·해임 또는 면직된 사람의 복귀

제3장 보직 및 전보

제20조(보직) ① 직원의 보직은 전공, 학력, 자격, 경력, 기능, 기타 직무상의 필요성을 고려하여 적재적소에 배치한다.

② 사장은 인사운영상 필요한 경우에는 전 직위를 공모하여 적임자를 선발 할 수 있다.

③ 임금피크제를 적용받는 직원의 직무는 해당 직원과 협의를 통해 조정할 수 있다.

제21조(보직과 정원) ① 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하여 보직하지 아니한다. 다만, 사장은 인사운영상 필요한 경우에는 총 정원범위 안에서 조정할 수 있다.

② 직원의 정원은 직제규정이 정하는 바에 의한다.

③ 직원의 1일 근무시간을 8시간으로 보고, 시간선택자근무자가 4시간 근무시에는 0.5명으로 환산하여 정·현원을 관리 운영한다.

제22조(순환보직) 사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 1년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

제23조(전보제한) ① 제20조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 1년 이내에 전보될 수 없다.

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

② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이하다고 인정될 때에는 제1항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다.

③ 사장은 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 정직 이상 3년, 정직 미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.(신설 2020.4.14.)

제24조(겸직) 사장은 업무수행상 필요한 경우에는 동일직종 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다.

제25조(전직) ① 사장은 공사 운영상 필요하다고 판단되는 경우 당사자의 동의를 얻은 후 인사위원회 심의 또는 전직시험을 거쳐 행정직과 기술직간에 전직 임용할 수 있다.

② 전직에 관한 세부사항은 공사 인사세칙으로 한다.

제4장 승진 및 승급

제26조(승진) 승진은 동일직군의 차하위 직급에서 실시하되 1회에 1직급을 원칙으로 한다. 다만, 4급 이하는 직군간 형평을 고려하여 동일계급의 직군을 통합하여 운영할 수 있다.

제27조(승진순위) ① 직원을 승진시키고자 하는 경우에는 당해직급의 승진후보자 명부의 고순위자 순위로 하되 승진하고자 하는 결원범위 안에서 실시한다.

② 승진후보순위의 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련평정, 성과평가(BSC), 포상등 가점평정에 의한다.

③ 제2항의 규정에 의한 절차방법 및 세부사항은 세칙으로 정한다.

제28조(승진소요최저연수) ① 직원이 승진함에 있어서는 다음 각 호의 기간 이상 당해 계급에 재직하여야 한다.

1. 3급 : 4년이상
2. 4급 및 5급 : 3년이상
3. 6급 및 7급 : 2년이상

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기

간은 포함하지 아니한다. 다만, 취업규정 제47조 제2항에 따라 근속년수에 산입되는 휴직기간은 예외로 한다.

제29조(승급) 직원의 승급은 보수규정에 정하는 바에 의한다.

제30조(승진 및 승급의 제한) ① 징계처분, 직위해제 및 휴직기간 중에 있는 직원은 승진 및 승급할 수 없다. 다만, 취업규정 제44조제1항제2호 부터 제3호, 제2항제1호 부터 제2호에 의한 휴직자는 예외로 한다.

② 징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때까지 승진 및 승급할 수 없으며, 징계절차가 진행 중인 직원은 승진할 수 없다.(개정 2020.4.14.)

1. 견　　책 : 6개월(견책처분을 받은 날로부터 적용)
2. 감　　봉 : 1년
3. 정　　직 : 1년 6개월

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

제31조(근속승진) ① 사장은 다음 각 호에 해당하는 기간이상 근속한 직원 중 근무실적이 우수한 자를 근속승진 임용할 수 있다.

1. 5급 - 당해 계급에서 13년 이상 근속자(다만, 도입 첫해에 한해 11년이상 근속자까지 운영)
2. 6급 - 당해 계급에서 7년 이상 근속자
3. 7급 - 당해 계급에서 5년 6개월 이상 근속자

② 근속승진 임용은 일반승진 임용방법에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 임용하되, 다음 각 호에 해당하는 근속승진 부적격자는 근속승진에서 제외한다.

1. 제30조에 의한 승진임용 제한자
2. 장기휴직으로 실근무기간이 6월 미만자
3. 승진임용배수범위 미포함자

③ 4급으로의 근속승진 가능인원은 5급으로 13년이상 재직한 직원수의 10%범위내에서 근속승진 인원을 확정하고 매년 신규로 발생하는 13년차 재직자를 포함하여 산정하되, 소수점 이하는 올림하여 산정한다. 다만, 근속승진 가능인원이 현저히 적을 경우 다수의 우수한 직원에게 승진기회를 부여할 수 있도록 해당 연도에 근속승진 심의를 하지 않을 수 있다.

제32조(특별승진 및 승급) ① 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할

경우에는 제28조 및 보수규정 제9조의 규정에 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 추서 특별승진 또는 승급할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제30조의 규정에 의한 승진임용에 제한을 받지 아니하는 자이어야 하며, 제1호 및 제2호에 해당하여 특별승진 임용하는 경우에는 승진소요기간의 1/2이상 근무한 경우에 한한다.

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

제5장 근무평정

제33조(근무평정) ① 직원의 인사관리의 적정을 기하기 위하여 매년 근무평정을 실시한다.

② 근무평정의 기준, 종류, 등급, 방법 등은 세칙으로 정한다.

제6장 신분보장

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

제35조(정년) 직원의 정년은 공사 취업규정에 정하는 바에 따른다.

제36조(당연퇴직) 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 당연 퇴직한다.(개정 2020.4.2.)

1. 임기 또는 계약기간이 만료된 때
2. 제16조 및 제35조의 규정에 해당된 때
3. 사망한 때

제37조(의원면직) 직원이 사직코자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 사장의 승인을 받아야 한다.

제38조(의원면직제한) 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 임용권자는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의

경우에는 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한 한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 징계위원회에 중징계의결 요구중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사중인 때
4. 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 때

제39조(퇴직 및 해고) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 퇴직 및 해고시킬 수 있다.

1. 근무성적이 극히 불량한 자로서 취업이 부적당하다고 인정되고, 사회통념상 개전의 가망이 전혀 없을 때
2. 출·퇴근시간, 근무성적 불량 또는 기타 사유로 3회이상 징계처분을 받았거나 계속 5일이상의 무단결근을 하였거나, 한 달간 무단 결근일수 합계가 7일 이상일 때
3. 고의 또는 과실로 공사의 시설물 또는 기구류를 파괴하거나 공사운영 질서를 문란하게 한 때
4. 고의 또는 중대한 사고를 발생시켜 막대한 손해를 끼친 때
5. 경력을 낮게 또는 높게 사칭하거나 은폐하여 입사한 때
6. 신체 또는 정신상의 질병으로 직무를 감당할 수 없다고 사회통념상 인정된 때
7. 공금을 유용 착복하거나 배임, 또는 업무상 부정하게 금품, 향응을 받았을 때
8. 협박 또는 폭행으로 상사 또는 동료의 업무 집행을 방해한 때
9. 허가 없이 공사시설 내에서 불온문서의 배부, 시위, 집회 등에 참여한 때
10. 비밀을 누설하여 공사 운영에 막대한 손해를 끼친 때
11. 수습기간 중 직원으로 적합하지 아니하다고 인정되어 채용발령을 취소하였을 때
12. 업무상 재해로 인하여 휴직기간이 2년 후 직장 복귀를 할 수 없게 된 때
13. 직무 수행능력이 현저하게 저하되어 개선의 가능성이 없다고 사회통념상 인정되었을 때
14. 채용할 때의 서약에 위반되는 일이 있었을 때
15. 업무의 사정에 의하여 인사이동, 전근, 이적, 파견근무 등의 명령에 정당한 이유 없이 이에 따르지 아니하였을 때
16. 사장의 승인 없이 타 사업장에서 일을 한 때
17. 형사처분(형사유죄확인판결)을 받았을 때

18. 상사의 정당한 업무명령에 불복종한 때
19. 공사시설 내에서 폭행을 함으로서 3주이상의 치료를 요하는 상처를 입혔을 때
20. 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격, 면허증의 효력이 정지(1개월이상)되거나 상실·취소된 때
21. 취업규정 제11조의 규정에 의한 부작위 의무를 위반하였을 때

제40조(휴직 등) 직원의 휴직에 관한 다음 각 호의 사항은 취업규정에 정하는 바에 따른다.

1. 휴직
2. 휴직기간
3. 휴직의 효력
4. 복직

제41조(직위해제) ① 임용권자는 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 대하여는 직위를 해제할 수 있다.

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 임직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 자의 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다.

제7장 상 벌

제42조(포상) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 포상한다.

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. 기타 공사발전에 공로가 뚜렷한 자

제43조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 과천시포상조례에 의한 표창

2. 사장의 표창(유공표창, 모범표창, 근속표창)을 말한다.

제44조(추천과 심사) ① 각 부서장은 제42조에 해당하는 소속직원을 포상대상자로 추천할 수 있다.

② 제1항에 의한 포상은 공적심사위원회에서 이를 심사한다.

③ 공적심사위원회의 위원장은 상임이사(본부장)를, 부위원장은 인사담당부서장을 당연직으로 하고 위원은 각 부서장으로 한다.

④ 공적심사위원회의 소집 및 의결방법 등은 인사위원회의 운영방법을 준용한다.

제45조(포상시기) 포상은 정기 및 수시로 구분하여 시행한다.

제46조(징계) 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 임원은 이사회의, 직원은 인사위원회의 심의를 거쳐 징계한다.

1. 법령 및 제규정에 의한 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. 성폭력 및 성희롱, 성매매 등의 위법행위를 하였을 경우
7. 직장내 괴롭힘 행위를 하였을 경우

제47조(징계의 종류와 효력) ① 징계는 중징계와 경징계로 구분하며, “중징계”라 함은 파면·해임 또는 정직을 “경징계”라 함은 감봉 및 견책을 말한다.

② 제1항의 징계에 대하여 다음 각 호와 같이 처분한다.

1. 견책은 서면으로 한다.
2. 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간을 정하여 그 기간 중 월평균보수의 3분의 1을 감액 지급한다. 다만, 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
3. 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 정하고 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중 월평균보수의 3분의 2를 감액 지급한다.

제48조(징계양정기준등) 임직원의 징계양정기준 및 징계절차에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제49조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우는 5년으로 한다.

제50조(감사원등에서의 조사와의 관계등) ① 감사원 또는 권한 있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사를 개시한 날로부터 징계의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰, 경찰 기타 수사기관에서 수사중인 사건에 대하여는 수사를 개시한 날부터 징계의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제49조의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1개월 미만인 경우에는 제49조의 기간은 그 조사나 수사가 종료한 날로부터 1개월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

제8장 보 칙

제51조(재정보증) ① 직원은 재직중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

② 재정보증에 대한 세부사항은 세칙으로 정한다.

제52조(신분증) 공사신분증의 규격, 제식 및 발급 등에 관한 사항은 세칙으로 정한다.

제53조(인사기록) 인사담당부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.

제54조(시행세칙) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제55조(준용규정) 이 규정에서 정하지 않은 사항으로서 직원인사에 필요한 사항은 지방공무원 관련규정을 준용한다.

부 칙 (규정 제7호, 제정 2019.12.31.)

제1조(시행일) 이 규정은 공사 설립일 부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 전에 이미 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 (규정 제33호, 개정 2020.04.02.)

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 전에 이미 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 (규정 제35호, 개정 2020.04.14.)

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 전에 이미 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 (규정 제51호, 개정 2021.02.19.)

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행 전에 이미 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

[별표 1] (개정 2020.04.02)

직급별 경력경쟁시험 채용자격 기준 (제11조 관련)

○ 행정직·기술직·체육직

직급	자 격 기 준
3급	◦공사(공단)에서 4급으로 관련분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦국가 또는 지방자치단체에서 일반직6급 이상으로 관련분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦국가 또는 지방자치단체가 50%이상 출자한 기관 등에서 공사 4급에 준하는 직급 이상으로 관련분야에서 6년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦당해업무의 기술사, 기능장 자격 또는 관련분야 석사이상 학위를 취득한후 당해업무에 6년이상 근무한 경력이 있는 자 ◦임용예정 직무분야와 관련된 학사이상의 학위 또는 지도교사 자격을 취득한후 당해업무에 9년이상 근무한 경력이 있는 자
4급	◦공사(공단)에서 5급으로 관련분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦국가 또는 지방자치단체에서 일반직·별정직 7급이상으로 관련분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦국가 또는 지방자치단체가 50%이상 출자한 기관 등에서 공사 5급에 준하는 직급 이상으로 관련분야에서 6년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦당해 업무의 기사 자격을 취득한후 당해업무에 6년 이상 근무한 경력이 있는자 ◦임용예정 직무분야와 관련된 학사이상의 학위 또는 지도교사 자격을 취득한후 당해업무에 6년이상 근무한 경력이 있는 자
5급	◦공사(공단)에서 6급으로 관련업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦국가 또는 지방자치단체에서 일반직·별정직 8급이상으로 관련분야에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦국가 또는 지방자치단체가 50%이상 출자한 기관 등에서 공사 6급에 준하는 직급 이상으로 관련분야에서 4년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦당해업무의 기사 자격을 취득한후 당해업무에 4년 이상 근무한 경력이 있거나 산업기사 자격을 취득한후 당해업무에 6년 이상 근무한 경력이 있는 자 ◦임용예정 직무분야와 관련된 학사학위 또는 지도교사 자격을 취득한후 당해업무에 4년 이상 근무한 경력이 있는 자

직급	자 격 기 준
6급	○ 공사(공단)에서 7급으로 관련분야에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 국가 또는 지방자치단체에서 일반직·기술직 9급이상으로 관련분야에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 국가 또는 지방자치단체가 50%이상 출자한 기관 등에서 공사 7급에 준하는 직급 이상으로 관련분야에서 3년이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 당해업무의 산업기사 자격을 취득한후 당해업무에 4년이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 생활스포츠지도사 1급 또는 전문스포츠지도사 1급 자격을 취득한후 당해업무에 3년 이상 근무한 경력이 있는 자
7급	○ 공사(공단)에서 업무직(사무기술)으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 국가 또는 지방자치단체에서 9급으로 2년이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 국가 또는 지방자치단체가 50%이상 출자한 기관 등에서 공사 7급에 준하는 직급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 당해업무의 학사 또는 기능사 이상 자격을 취득한후 당해업무에 2년이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 간호사 및 1종 대형 면허를 취득한후 당해업무에 2년이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 무대예술전문인 3급이상 자격을 취득한후 당해업무에 2년이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 생활스포츠지도사 2급 또는 전문스포츠지도사 2급 자격을 취득한후 당해업무에 2년 이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 임용예정된 분야에서 동일한 직무를 3년 이상 근무한 경력이 있는 자

※ 경력기간 산정 기준

1. 소정근로시간이 1주 40시간인 전일제 근무자를 기준으로 함
2. 시간선택제 및 단시간 근로자는 전일제 근무자의 시간에 비례하여 산정
3. 정규직과 비정규직의 이유로 차별할 수 없음

○ 경력경쟁시험채용예정 직급별 경력기준

<table>
<tr><th colspan="3">임용예정직급
직무분야</th><th>3급</th><th>4급</th><th>5급</th><th>6급</th><th>7급</th></tr>
<tr><td colspan="3">일 반 직 공 무 원</td><td>5급또는
6급</td><td>6급또는
7급</td><td>7급또는 8급</td><td>8급또는
9급</td><td>9급</td></tr>
<tr><td colspan="3">경 찰 공 무 원</td><td>경정</td><td>경감
경위</td><td>경사</td><td>경장</td><td>순경</td></tr>
<tr><td colspan="3">군 인</td><td>대위</td><td>중위</td><td>소위
준위</td><td>원사
상사
중사</td><td>하사</td></tr>
<tr><td rowspan="4">교육공무원
(사립학교
포함)</td><td colspan="2">대학(교육대학·전문대학
포함)교원</td><td>조교수</td><td>전임
강사</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">초·중·고등
학교
교원과기타
교육공무원</td><td>공무원보수
규정별표11
적용대상자</td><td>16호봉
이상</td><td>12호봉
이상</td><td>11호봉
이하</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>공무원보수
규정별표12
중대학봉급
액란적용대
상자</td><td>11호봉
이상</td><td>7호봉
이상</td><td>6호봉
이하</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>공무원보수
규정별표12
중전문대학
봉급액란적
용대상자</td><td>13호봉
이상</td><td>9호봉
이상</td><td>8호봉
이하</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">판 사·검 사</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">관련직무분야박사학위소지자</td><td>박사학위
소지자</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>