과천도시공사 직무분석규정

제정 2019.12.31. 규정 제23호

제1조(목적) 이 규정은 과천도시공사(이하 “공사”라 한다)의 직무분석의 실시 및 그 결과의 활용과 직무등급의 배정 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정의 적용을 받는 직위는 다음 각 호와 같다.

1. 행정직, 기술직, 체육직 직원으로 보하는 직위
2. 업무직, 상근직 직원으로 보하는 직위

제3조(다른 법령과의 관계) 직무분석의 실시 및 그 결과의 활용과 직무등급의 배정 등에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제4조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “직무분석”이라 함은 해당 직위의 성과책임 규명, 직무평가 및 직무수행요건 규명 등 각종 직무정보를 체계적으로 수집·분석하는 제반활동을 말한다.
2. “성과책임”이라 함은 해당 직위에 보직되어 있는 자가 직무를 수행한 결과로서 달성할 것이 기대되는 표준적인 성과를 말한다.
3. “직무기술서”라 함은 직위별 주요업무활동, 성과책임, 직무수행의 난이도 및 직무수행요건 등 직위에 관한 정보를 기술한 문서를 말한다.
4. “직무평가”라 함은 직위별 직무의 곤란성 및 책임도를 평가하는 제반활동을 말한다.

제5조(직무분석 실시권자) 과천도시공사사장(이하 “사장”이라 한다)은 제2조의 직위에 대한 직무분석을 실시할 수 있다.

제6조(직무분석의 실시 절차) ① 직무분석은 기본계획 수립, 대상 직위의 선정, 직무기술서의 작성, 직무기술서상의 직무정보의 분석 및 직무평가와 사후관리 등의 순으로 실시한다.

② 직무분석의 목적과 대상 직위의 특성 등에 따라 필요한 경우에는 제1항에 따른 절차의 일부를 통합하거나 생략할 수 있다.

제7조(직무분석기법의 개발 및 실태조사 등) ① 사장은 직무분석을 효율적으로 실시할 수 있도록 직무분석기법을 개발·보급하고, 직무분석 담당자에 대한 교육훈련 등을 실시하여야 한다.

② 사장은 체계적인 직무분석의 실시 및 그 결과의 활용을 위하여 필요한 경우에는 직무분석 실태를 조사·평가할 수 있다.

제8조(직무등급의 배정 및 개정) ① 직무등급은 제5조 및 제6조에 따른 직무분석 실시 결과를 기초로 하여 직무의 곤란성 및 책임도의 차이에 따라 배정하여야 한다.

② 직무내용 또는 경영환경의 현저한 변화 등으로 인하여 직무등급을 재심사하여야 할 상당한 사유가 발생한 경우에는 이를 재심사하고, 그 결과 이미 배정된 직무등급이 적정하지 아니하다고 판단하는 경우에는 이를 개정하여야 한다.

제9조(직무분석결과 등의 활용) 사장은 채용·승진·전보·교육훈련·성과관리, 조직개편 및 정원의 효율적 운영 등 각종 인사운영에 적극 활용하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공사 설립일 부터 시행한다.

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