세종특별자치시시설관리공단 인사규정

제정 2016. 9. 12. 규정 제 2호
개정 2017. 12. 28. 규정 제35호
개정 2018. 04. 26. 규정 제47호
개정 2019. 2. 14. 규정 제55호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 세종특별자치시시설관리공단에 근무하는 직원의 인사에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여 다른 법령 또는 세종특별자치시시설관리공단(이하 "공단"이라 한다)의 규정에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제3조(임용권자) 이사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권과 징계권을 갖는다.

제4조(직종, 직급 등) 직원의 직종은 일반직과 공무직으로 구분하고, 그 직종 및 직급은 "별표 1"과 같다. 다만, 업무처리를 위하여 이사장이 필요하다고 인정할 때에는 예산의 범위 안에서 별도로 직원을 둘 수 있다. <개정 2018. 04. 26.>

제5조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "임용"이란 신규.승진임용, 전보, 전직, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 복직, 직위해제, 면직, 해임 및 파면 등을 말한다.
2. "직급"이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
3. "직위"란 1인의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
4. "승진"이란 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
5. "전보"란 동일한 직급 내에서 보직을 변경하는 것을 말한다.
6. "복직"이란 정직.휴직 또는 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.

7. “보직”이란 채용된 직원을 지정된 직무에 종사하게 하는 것을 말한다.
8. “면직”이란 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.

제2장 채용 및 보수

제6조(채용원칙) 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 사람으로서 공단발전을 위하여 충실히 근무할 수 있는 사람을 채용한다.

제7조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험 채용을 원칙으로 한다. 다만, 공개경쟁 방식으로 채용이 어려운 다음 각 호에 해당하는 경우에는 경력경쟁채용을 할 수 있으며, 공단의 최초설립 시에는 업무의 성격 및 전문성을 감안하여 고용승계를 통한 채용을 할 수 있다.

1. 직무의 특수성으로 인하여 공개채용에 의한 채용이 극히 곤란한 경우
2. 채용하고자 하는 직종에 상응하는 자격증 소지자로 당해 직종에 근무한 경력이 있는 사람
3. 다른 법령에 의하여 채용할 의무가 있는 자
4. 긴급충원이 불가피한 경우
5. 공개채용의 지원자가 미달한 경우

② 직원채용은 서류전형, 필기시험, 면접시험, 실기시험 등의 전형을 둔다. 다만, 경력경쟁채용의 경우 필요시 일부를 생략할 수 있다.

③ 직원의 채용 방법과 절차는 내규로 정한다.

제8조(채용자격기준) 제7조제1항의 단서규정에 따라 경력경쟁채용을 하는 경우 필요한 직원의 직급별 채용 자격기준은 “별표 2”와 같다.

제9조(수습임용) 직원을 신규 임용할 때 일반직 직원 중 실무경력이 없는 자에 대하여는 임용될 직위에 3개월간의 수습기간을 거쳐 임용하여야 한다.

제10조(채용의 철회) 채용된 사람이 제9조의 수습기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 채용하지 아니한다.

1. 근무성적이 불량할 때
2. 공단의 제 규정을 위반하였을 때
3. 제11조의 규정에 의한 결격사유에 해당할 때

4. 제출한 임용서류에 허위사실이 발견되었을 때

제11조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 채용할 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 사람
2. 피성년후견인 또는 피한정후견인
3. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
6. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
7. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
8. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
9. 「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
10. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
11. 「지방공기업법」 제58조제4항 또는 제5항 등에 따라 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람
12. 「지방공기업법」을 위반하여 벌금형을 받고 2년이 지나지 아니한 사람
13. 비위채용으로 합격이 취소되고 5년이 지나지 아니한 사람

제12조(채용연령) 직원의 채용연령은 만18세 이상으로 하되 정년의 범위내로 한다. 다만, 임원은 연령 제한을 받지 아니한다.

제13조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

제14조(보수) 직원의 보수에 관한 사항은 따로 보수규정이 정하는 바에 따른다.

제3장 보직 및 전보

제15조(보직) 직원의 보직은 전공.학력.자격.경력.기술 및 적성 등을 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

제16조(보직과 정원) ① 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하여 보직할 수 없다. 다만, 이사장은 인사 및 사업운영상 필요한 경우에는 잠정적으로 총 정원의 범위 안에서 부서별 정원을 초과하여 보직하게 할 수 있다.
② 직원의 정원은 직제규정이 정하는 바에 따른다.

제17조(순환보직) 이사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 자격증과 관련되는 전문분야를 제외하고, 1년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

제18조(전보제한) ① 제16조의 규정에 의하여 보직된 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 당해 보직에 임용된 날부터 1년 이내에 전보될 수 없다.
1. 승진된 경우
2. 수습기간 중에 있는 경우
3. 수습기간 중에 있는 사람이 정규직으로 임용된 경우
4. 기구의 개편 또는 직제.정원의 변경으로 인한 직원의 전보
5. 징계처분을 받은 경우

② 효율적인 업무추진을 위하여 부득이 하다고 인정될 때에는 제1항의 규정에도 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 전보할 수 있다.

제19조(겸직) 이사장은 업무수행상 필요한 경우 동일 직종 및 직급의 범위 안에서 겸직시킬 수 있다.

제20조(직무대행) 이사장은 상위 직위자의 결원.출장.휴가 또는 기타 부득이한 사유로 상당한 기간 부재중일 때에는 다음 하위 직위자로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다.

제4장 승 진

제21조(승진) 승진은 제23조에 따른 경과기간을 두며 근무경력과 업무성과에 따

라 승진한다.

제22조(승진순위) ① 직원의 승진은 당해 직급의 승진후보자 명부에 의하되, 승진하고자 하는 직급별 결원의 범위 안에서 실시한다.

② 승진후보자 순위의 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련 및 포상평정 등에 의한다.

③ 승진에 관한 세부사항과 제2항의 규정에 의한 절차, 방법 등 세부사항은 내규로 정한다.

제23조(승진소요 최저연수) ① 직원이 승진하려면 각호의 구분에 따른 기간 동안 해당 계급에 재직하여야 한다.

1. 4급 : 3년 이상
2. 5급 : 2년 이상
3. 6급 및 7급 : 1년 6개월 이상

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정 시 휴직기간, 직위해제기간, 징계 처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 제36조제1항 제3호.제5호 및 제2항의 규정에 의한 휴직기간은 예외로 한다.

제24조(승진의 제한) ① 휴직기간.징계처분 또는 직위해제기간 중에 있는 직원은 승진할 수 없다. 다만, 제36조제1항 제3호.제5호 및 제2항의 규정에 의한 휴직자는 예외로 한다.

② 징계처분을 받은 직원은 그 처분이 끝나는 날부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때까지 승진 및 승급할 수 없다.

1. 강등.정직 : 18월
2. 감봉 : 12월
3. 견책 : 6월

③ 제1항의 규정에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계 처분을 받았을 경우 제한기간은 당해 처분에 의한 제한기간이 끝난 날부터 기산한다.

제25조(특별승진) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 특별 승진을 시킬 수 있다.

1. 직무수행이 탁월하여 공단 발전에 현저히 기여한 사람
2. 제안의 채택 시행으로 예산 절감 등 공단발전에 기여한 사람

3. 직원이 업무 수행 중 순직한 경우에는 추서로 특별승진 할 수 있다.

② 특별 승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없다.

③ 제1항 제1호 및 제2호의 규정에 의하여 특별 승진 임용하는 경우 제23조의 규정에 의한 승진임용에 제한을 받지 아니하는 사람이어야 하며, 이 경우 제23조 제1항에 의한 승진소요 최저연수의 2분의 1이상을 재직하여야 한다.

제5장 근무평정

제26조(근무평정) ① 직원에 대하여는 정기 또는 수시로 근무성적을 평정하여야 하며, 그 결과는 승진, 보직관리 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

② 근무성적 평정의 기준.종류.등급 및 방법 등은 내규로 정한다.

제27조(근무평정의 예외) ① 직원이 휴직.직위해제 기타 사유로 인하여 근무하지 아니한 때에는 근무 성적을 평정하지 아니한다.

② 직원이 신규임용 또는 승진임용된 경우에는 2월이 경과한 후의 최초의 정기 평정일에 평정하여야 한다.

제6장 신분보장

제28조(신분보장) 직원은 형의선고.징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직.면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제29조(정년) ① 직원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 다음 각 호와 같다.

1. 임원 : 연령제한 없음
2. 일반직 : 60세

② 직원의 정년퇴직 기준일은 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일로, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일로 한다.

제30조(임금피크제) ① 임금피크제도는 일정연령의 도달 또는 생산성 등을 고려하여 피크임금의 수준을 결정하고 이를 기준으로 임금을 줄여가는 임금체계를 말한다.

② 제1항에 따른 임금피크제도의 적용유형, 대상 및 기간 등의 세부운영기준은 별도의 규정으로 정한다.

제31조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당연퇴직한다.

1. 제11조(결격사유) 및 제29조(정년)의 규정에 해당된 때
2. 사망한 때

제32조(명예퇴직) ① 공단 직원으로서 20년 이상 장기근속한 사람이 정년 전 1년 이상을 남긴 상태에서 자진하여 퇴직하는 경우에는 예산의 범위 안에서 보수규정에 의한 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 명예퇴직 대상에서 제외한다.

1. 신청개시일 현재 징계의결 요구 중인 사람 또는 징계처분으로 인하여 승진임용의 제한기간 중에 있는 사람
2. 형사사건으로 기소 중인 사람
3. 감사원 등 감사기관과 검찰.경찰 등 수사기관에서 비위조사 중이거나 수사중인 사람

③ 제1항의 명예퇴직수당의 지급절차 및 기타 필요한 사항은 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제33조(조기퇴직) 공단 직원으로서 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때에 20년 미만 근속한 사람이 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우 예산의 범위 안에서 보수규정에 의한 조기퇴직수당을 지급 할 수 있다. 다만, 제32조 제2항의 규정에 해당하는 사람은 확정이 있기 전까지는 퇴직할 수 없다.

제34조(의원면직) 직원이 사직하고자 하는 경우에는 사직원을 제출하여야 하며, 이사장의 승인을 얻어야 한다. 다만, 제32조제2항의 규정에 해당하는 사람은 확정이 있기 전까지는 퇴직할 수 없다.

제35조(징계.퇴직 및 해고) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐 징계.퇴직 및 해고시킬 수 있다.

1. 근무 성적이 극히 불량한 사람으로서 취업이 부적당하다고 인정되고, 사회통념상 개전의 가망이 없는 때

2. 출.퇴근시간 및 근무 성적의 불량 또는 기타의 사유로 3회이상 징계 처분을 받았거나, 계속하여 5일 이상 무단결근을 하였거나, 1월간 무단결근 일수의 합계가 7일 이상인 때
3. 고의 또는 과실로 공단의 시설물 또는 기구류를 파괴하거나 공단 운영질서를 문란하게 한 때
4. 경력을 낮게 또는 높게 사칭하거나 은폐하여 입사한 때
5. 신체 또는 정신상의 질병으로 인하여 직무를 감당할 수 없다고 사회통념상 인정된 때
6. 공금을 유용.착복하거나 배임 또는 업무상 부정하게 금품 또는 향응 등을 받았을 때
7. 협박 또는 폭행으로 상사 또는 동료의 업무집행을 방해한 때
8. 허가 없이 공단시설 안에서 불온문서의 배부.시위.집회 등에 참여한 때
9. 비밀을 누설하여 공단운영에 막대한 손해를 끼친 때
10. 수습기간 중 직원으로 적합하지 아니하다고 인정되어 채용발령을 취소하고자 하였을 때
11. 업무상 재해로 인하여 휴직기간 2년 이후 직장복귀를 할 수 없게 된 때
12. 직무수행능력이 현저하게 저하되어 개선의 가능성이 없다고 사회통념상 인정된 때
13. 채용할 때의 서약에 위반되는 일이 있었을 때
14. 업무의 사정에 의하여 인사이동.전근.이적.파견근무 등의 명령에 대하여 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 때
15. 이사장의 승인 없이 타 사업장에서 일을 한 때
16. 형사처분(형사유죄확인판결을 포함한다)을 받았을 때
17. 상사의 정당한 업무명령에 불복종한 때
18. 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격.면허증의 효력이 정지(1월 이상)되거나 상실.취소된 때
19. 직장 안에서 직위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언어와 행동을 하여 피해를 입은 직원이 징계를 요구한 때
20. 채용비리로 공단의 운영을 문란하게 한 때
21. 기타「세종특별자치시 지방공무원 징계양정에 관한 규칙」중 “별표1 징계기준”, “별표1의2 음주운전 징계기준”의 유형을 준용한다.

제36조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체.정신상의 장애로 1월 이상 장기요양을 요할 때
2.「병역법」에 의한 병역의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
3. 업무로 인한 질병 또는 공상으로 1월 이상 장기요양을 요할 때
4. 천재지변 또는 전시사변이나 그 밖의 사유로 인하여 소재가 불명확하게 되었을 때
5. 그 밖에 법률의 규정에 따른 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

② 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제2호의 경우에는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.
1. 공단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학이나 국제기구 또는 유관기관에 임시 채용될 때
2. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 필요하거나 여직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때
3. 출산전후휴가를 사용하는 여직원에 대해서는 그 여직원의 별도의 신청이 없는 한 제2호의 휴직을 자동으로 명하여야 한다. 다만, 직원의 별도 신청이 없으면 그 기간은 1년으로 하며, 제36조제6호의 범위 내에서 직원이 별도로 정할 수 있다.

제37조(휴직기간) 제36조의 규정에 의한 휴직기간은 다음 각 호와 같다.
1. 제36조제1항제1호 해당자 : 1년 이내
2. 제36조제1항제2호 및 제5호 해당자 : 징.소집기간 및 당해 직무수행기간
3. 제36조제1항제3호 해당자 : 2년 이내
4. 제36조제1항제4호 해당자 : 3개월 이내
5. 제36조제2항제1호 해당자 : 채용기간(최장 3년 이내)
6. 제36조제2항제2호 해당자 : 자녀 1명에 대하여 1년 이내

제38조(휴직의 효력) ① 휴직자는 직원의 신분을 보유하나 직무에 종사 하지 못한다. 다만, 직무에 종사하지 못한 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.
② 제36조제1항제2호.제3호.제5호 및 제35조제2항제1호 규정에 의한 경우에는 그 휴직기간을 근무연수에 산입한다. 다만, 제36조제2항제2호 중 여직원이 임신 또는 출산으로 인한 휴직의 경우 최초 1년은 근무연수에 산입한다.

제39조(복직) ① 휴직자가 휴직기간 중 그 사유가 소멸되었을 때 지체 없이, 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 하며, 이 경우

이사장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다. 다만, 제36조제1항제2호의 규정에 의한 경우에는 휴직기간 만료 후 1개월 이내에 복직원을 제출하여야 한다.
② 휴직기간이 만료된 사람이 30일 이내에 복직신청을 하는 때에는 당연 복직되며, 이 경우 당연 복직일까지는 휴직기간으로 본다. 다만, 복직신청 기간 내에 신청하지 않을 때에는 당연 퇴직으로 본다.

제40조(직위해제) ① 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 직위를 해제할 수 있다.
1. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)
2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 사람
3. 소속 직원에 대한 감독능력이 부족한 사람
4. 파면.해임.강등.정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람
5. 사회적 물의를 일으키거나 현저히 공단의 이익에 반한 행위를 한 사람

② 직위해제를 받은 사람은 직원의 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.
③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다.

제7장 상 벌

제41조(포상) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 포상한다.
1. 품행이 단정하고 업무에 근면하여 타 직원의 모범이 되는 사람
2. 헌신적인 노력으로 공단발전에 기여한 사람
3. 업무개선을 창안하여 공단발전에 기여한 사람
4. 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양한 사람
5. 기타 공단발전에 공로가 뚜렷한 사람.

제42조(포상제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 포상대상에서 제외하여야 한다.
1. 직위해제 또는 징계처분(불문경고 포함)을 받은 자
   (제한기간 : 처분기간 종료일로부터 직위해제 및 견책(불문경고 포함) 6월, 감봉 12월, 강등·정직 : 18월)
2. 징계절차 진행 중이거나 기타 공·사의 생활을 통하여 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창이 부적합하다고 판단되는 자

제43조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부, 세종특별자치시의 포상 관련 조례에 의한 표창
2. 이사장의 표창

제44조(추천과 심사) ① 각 부서의 장은 제41조의 규정에 해당하는 소속 직원을 포상대상자로 추천할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 포상은 인사위원회에서 이를 심사한다.

제45조(포상시기) 포상은 정기 및 수시로 구분하여 시행한다.

제46조(징계의 종류와 효력) ① 직원에 대한 징계의 종류는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임 및 파면으로 구분한다.

② 제1항의 규정에 의한 징계처분은 다음 각 호와 같다.

1. 견책은 전과에 대하여 훈계하고 뉘우치게 한다.
2. 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 보수는 보수규정 제7조 제3항을 준용하여 감액한다. <개정 2017. 12. 28.>
3. 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 공단 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수는 보수규정 제7조 제3항을 준용하여 감액한다. <개정 2017. 12. 28.>
4. 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 공단 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 보수는 보수규정 제7조 제3항을 준용하여 감액한다. <개정 2017. 12. 28.>
5. 해임 또는 파면처분을 받은 사람은 공단직원의 신분을 해제한다.

제47조(징계양정기준 등) 직원의 징계양정기준 및 징계절차에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제48조(징계사유의 시효) 징계 및 징계부가금 부과는 그 사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령.유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다. <개정 2017. 12. 28.>

제49조(감사원 등에서의 조사와의 관계 등) ① 감사원에서 조사중인 사건이나 각 행정기관에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 조사중인 사건에 대하여는

제3항에 따른 조사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰.경찰 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 수사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 감사원과 검찰.경찰, 그 밖의 수사기관 및 제1항에 따른 행정기관 등으로부터 통지를 받았을 때에는 즉시 세종특별자치시장(이하 "시장"이라 한다)에게 알려야 하며, 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제48조의 규정에 의한 기간이 경과되거나 그 잔여기간이 1월 미만인 경우에는 그 조사나 수사를 끝낸 날부터 1월이 지난날에 만료된 것으로 본다.

제8장 인사위원회

제50조(구성) ① 공정한 인사관리를 위하여 공단에 인사위원회를 두되, 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우, 외부위원은 재적위원의 2분의 1 이상이어야 한다. <개정 2018. 04. 26.>

② 위원장은 경영전략본부장으로 하고 부위원장은 인사위원회에서 1명을 호선하여 둘 수 있으며, 위원은 공단의 **실장(팀장)** 및 외부인사 중 인사행정에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 이사장이 임명 또는 위촉한다. <개정 2018. 04. 26., **2019. 2. 14.>**

③ 공단 임원이 위원으로 위촉될 경우 임기는 그 재임기간으로 하고, 그 밖의 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

④ 위원장은 인사위원회를 대표하며, 위원회의 사무를 총괄한다.

⑤ 부위원장은 위원장을 보좌하며 위원장의 유고시 그 직무를 대행한다.

⑥ 위촉위원에 대하여는 위원회 참석 시 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 시의 공무원 및 공단 상근 임직원은 지급하지 아니한다.

⑦ 기타 인사위원회 운영과 관련한 세부사항은 이사장이 정한다.

제51조(임무) 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요 기본방침
2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항
3. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항
4. 이사장의 재심의 요구에 관한 사항

5. 기타 관련법령 및 조례와 정관이 정한 사항과 이사장이 필요하다고 인정하는 사항

제52조(위원의 신분보장) ① <삭제 2018. 04. 26.>

② 인사위원회 위원장을 포함한 위원은 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사에 반하여 그 직에서 면직되지 아니한다.

제53조(소집 및 의결) ① 인사위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집하고 위원장은 그 의장이 된다.

② 인사위원회는 재적위원 3분의 2 이상 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2018. 04. 26.>

③ 위원장은 표결권을 가지며 가부동수인 때에는 결정권을 갖는다.

④ 인사위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 서면심의로 갈음할 수 있다.

1. 직원에게 불이익을 주지 아니하는 경미한 사항
2. 인사위원회를 소집할 수 없는 긴급을 요하는 사항

⑤ 위원회의 회의는 비공개로 한다.

⑥ 인사위원회의 위원은 그 친족의 징계의결에 관여하지 못한다.

제54조(회의록) ① 인사위원회에 간사와 서기를 두되, 간사는 인사담당 부서장이 지정하는 직원으로 하고, 서기는 인사위원회 담당직원으로 한다. <개정 2018. 04. 26.>

② 간사는 위원장의 명을 받아 회의록 작성, 보존의 업무 등 인사위원회의 사무를 담당하며 서기는 간사를 보조한다.

제55조(감사의 출석 및 증언 등 자료제출) ① 위원장은 인사위원회 운영상 필요한 경우 감사의 출석을 요구할 수 있고, 이 경우 감사는 인사위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

② 위원회는 부의사항을 심의하기 위하여 필요한 경우에는 관계자를 출석시켜 증언하게 하거나 자료를 제출하도록 할 수 있다.

제56조(보고 및 기밀유지 등) ① 인사위원회의 의결사항은 의결서를 첨부하여 지체 없이 이사장에게 보고한다.

② 이사장은 제1항의 규정에 의한 의결사항에 대하여 이의가 있을 때에는 재

심을 요구할 수 있다.
③ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.
④ 위원을 포함한 간사.서기 및 당해 인사위원회에 참석한 임.직원은 위원장이 공식적으로 발표한 사항이외의 사항을 누설하여서는 아니된다.

제9장 보 칙

제57조(재정보증) ① 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.
② 공단의 임직원은 고의 또는 중대한 과실로 공단의 재산에 피해를 끼쳤을 경우에는 이를 변상하여야 한다.
③ 재정보증에 대한 세부사항은 내규로 정한다.

제58조(인사기록) 인사담당부서에서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록카드를 작성하여 비치하여야 한다.

제59조(시행내규) 이 규정의 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제60조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공단 제규정과 지방공무원 관계법령을 준용한다.

제61조(규정의 개정) 이 규정을 개정할 때에는 이사회의 심의 의결을 거쳐 시장의 승인을 얻어야 한다.

부 칙 <규정 제2호, 2016. 9. 12.>

제1조(시행일) 이 규정은 공단 설립일로부터 시행한다.
제2조(경과조치) ① 이 규정 시행일 이전에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.
② 공단 최초설립 시 공단업무의 원활한 추진을 위하여 세종특별자치시 소속 직원 또는 공단의 수탁사무와 관련된 시설에서 근무하던 사람을 고용승계를 통하여 채용할 수 있으며, 이 경우 제7조 및 제8조 규정에 의한 채용기준을 적용하지 아니할 수 있다.
③ 공단의 추가 사업 위탁에 따른 직원 채용 시 제1항의 규정을 준용한다.

제3조(최초의 직원채용) 공단 최초 설립시의 직원 채용에 관한 사항은 시장이 제반 절차를 이행할 수 있으며, 이 경우 공단 이사장이 한 것으로 본다.

부 칙 <규정 제35호, 2017. 12. 28.>

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제47호, 2018. 04. 26.>

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제55호, 2019. 2. 14.>

제1조(시행일) 이 규정은 2019. 3. 5.부터 시행한다.

【별표1】< 개정 2018. 04. 26., 2019. 2. 14. >

직종별 직급 및 직위(제4조 관련)

직 종	직 급	직 위	대외직명 (호칭)	비 고
일반직 (사무/기술)	3급	실장(팀장)	실장(팀장)	
	4급	팀장(직원)	팀장(차장)	
	5급	〃	과장	
	6급	〃	대리	
	7급	〃	주임	
공무직	-	직원	주임	

※ 직위를 받은 직원의 대외직명(호칭)은 직위의 명칭으로 한다.

【별표2】

직급별 채용 자격기준(제8조 관련)

직급별	일반직(사무직 및 기술직) 자격기준
3급	1. 공무원 5급상당 이상의 직에서 근무하였거나 또는 6급상당 이상의 직에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 정부 공공기관의 공기업 및 준정부기관과 지방자치단체 출자기관 및 출연기관에서 동일직급이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 3. 해당분야 자격증(기술사, 기능장이상) 소지자로 해당업무에서 10년 이상 근무한 경력이 있는 사람 4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람
4급	1. 공무원 6급상당 이상의 직에서 근무하였거나 또는 7급상당 이상의 직에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 정부 공공기관의 공기업 및 준정부기관과 지방자치단체 출자기관 및 출연기관에서 동일직급이상으로 3년 이상 근무 한 경력이 있는 사람 3. 해당분야 자격증(기술사, 기능장이상) 소지자로 해당업무에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람
5급	1. 공무원 7급상당 이상의 직에서 근무하였거나 또는 8급상당 이상의 직에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 정부 공공기관의 공기업 및 준정부기관과 지방자치단체 출자기관 및 출연기관에서 동일직급이상으로 2년 이상 근무 한 경력이 있는 사람 3. 해당분야 자격증(기사이상) 소지자로 해당업무에서 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람 4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람
6급	1. 공무원 8급상당 이상의 직에서 근무하였거나 또는 9급상당 이상의 직에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 정부 공공기관의 공기업 및 준정부기관과 지방자치단체 출자기관 및 출연기관에서 동일직급이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 3. 해당분야 자격증(기사이상) 소지자로 해당업무에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람
7급	1. 공무원 9급상당 이상의 직에서 근무한 경력이 있는 사람 2. 정부 공공기관의 공기업 및 준정부기관과 지방자치단체 출자기관 및 출연기관에서 동일직급이상으로 1년 이상 근무한 경력이 있는 사람 3. 해당분야 자격증(기사이상) 소지자로 해당업무에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 사람 4. 해당분야 자격증(산업기사 이상) 소지자로 해당업무에서 3년 이상 근무한 경력이 있는 사람 5. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람