

안성시시설관리공단 인사규정

체정 2000. 6. 26.
개정 2000. 11. 25.
개정 2001. 4. 20.
개정 2001. 12. 26.
개정 2002. 2. 4.
개정 2002. 11. 06.
개정 2003. 2. 19.
개정 2003. 3. 29.
개정 2004. 12. 20.
개정 2005. 8. 5.
개정 2005. 12. 23.
개정 2006. 6. 22.
개정 2007. 10. 11.
개정 2008. 8. 7.
개정 2008. 9. 18.
개정 2008. 11. 27.
개정 2008. 12. 18.
개정 2009. 2. 12.
개정 2009. 12. 17.
개정 2010. 12. 16.
개정 2011. 8. 11.
개정 2011. 11. 3.
개정 2011. 12. 15.
개정 2012. 3. 15.
개정 2012. 8. 2.
개정 2012. 12. 20.
개정 2013. 9. 17.
개정 2014. 10. 21.
개정 2014. 12. 03.
개정 2015. 4. 10.
개정 2015. 12. 28.
개정 2016. 2. 4.
개정 2016. 4. 6.
개정 2016. 12. 16.
개정 2017. 5. 26.
개정 2017. 9. 20.
개정 2018. 3. 20.
개정 2018. 11. 21.
개정 2019. 11. 28.

개정 2020. 3. 6.

개정 2020. 5. 21.

개정 2020. 10. 21.

개정 2020. 12. 4.

개정 2021. 9. 28.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 안성시시설관리공단(이하 “공단” 이라 한다)에 근무하는 직원의 인사에 관한 기준을 정하여 합리적이고 공정한 인사 관리에 적정을 기함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여 다른 법령 또는 공단의 규정에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.<개정 2011.11.3., 2021.9.28.>

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임용” 이라 함은 신규임용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 면직, 해임을 말한다.<개정2008.11.27.>
2. “복직” 이라 함은 휴직, 직위해제 또는 정직 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
3. “직급” 이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 균을 말한다.
4. “직위” 라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
5. “승진” 이라 함은 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
6. “승급” 이라 함은 동일직급에서 현 호봉보다 상위호봉으로 임용하는 것을 말한다.
7. “호봉” 이라 함은 따로 정하는 보수에 관한 규정 중 호봉급을 지급하는 기준을 말한다.
8. “전보” 라 함은 동일한 직급 내에서의 근무 부서를 달리하는 것을 말한다.
9. “강임” 이라 함은 현재의 직급보다 하위직급에 임용하는 것을 말한다.

10. “면직” 이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
11. “추서” 라 함은 사망한 자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
12. “직중” 이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
13. “공단창립직원” 이라 함은 창립준비요원과 창립 년도에 임용된 자를 말한다.

제4조(임용권자) ① 이사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권을 갖는다.

② 임용권자는 소속직원의 인사기록을 작성하여야 한다.

제5조(직종구분) 직종은 일반직, 기능직으로 구분한다. 다만 업무처리를 위하여 이사장이 필요하다고 인정할 때에는 이사회회의의 의결로 고문 약간 명을 둘 수 있다. <개정 2015.12.28.>

제6조(인사발령절차) ① 직원의 인사발령은 년. 급. 호를 사정하여 발령하고 별지 제1호서식의 임용장을 교부함으로써 행한다.

② 제1항의 인사발령 중 직원의 승급.전직.전보.휴직.복직.정직.면직은 별지 제2호서식의 발령 통지서를 교부함으로써 행한다.

③ 이사장은 직원에 대한 승진.전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향.기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 한다. <신설 2011.8.11.>

④ 이사장은 승진.전보 등 임용기준을 변경할 때에는 직원이 알 수 있게 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며, 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다.<신설 2011.8.11.>

제7조 (인사발령효력) ① 직원은 인사발령에 대하여 이의를 제기할 수 없다.

② 인사발령은 취소할 수 없다. 다만 사무착오 또는 허위서류 제출로 임용된 때는 이를 취소할 수 있다.

제8조 삭제<2011.12.26.>

제2장 인사위원회

제9조(인사위원회설치) 인사관리에 관한 기본계획과 이 규정에 규정된 인사에 관한 운영사항을 심의하기 위하여 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제10조(구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 시의 문화체육관광과장, 자원순환과장, 외부인사위원을 포함하여 16인~30인 이내로 구성한다. 다만, 징계 재심의를 위한 인사위원회는 원심에 참여했던 인사위원을 제외하되, 위원장을 포함한 5인으로 구성한다. <개정 2011.8.11., 2013.9.17, 2016.4.6., 2016.12.16., 2020.5.21., 2021.9.28.>

② 위원장은 인사담당부서의 부장으로 하고 위원장이 회의마다 지정하는 8명의 위원으로 구성하되, 제3항 각 호에 따라 위촉된 위원이 전체 구성원의 2분의1 이상이어야 한다. <개정2001.4.20., 2001.12.26., 2004.3.2, 2005.8.5., 2006.6.22., 2007.10.11,2008-11-13, 2009.12.17, 2010.12.16, 2011-8-11, 2012. 8. 2 , 2013. 9.17, 2014. 10. 21, 2016.12.16, 2017.5.26.>

③ 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 외부인사위원을 위촉할 수 있다. <신설2010.12.16.>

1. 변호사 또는 법무사, 노무사 자격이 있는 자
2. 법률관련 단체의 임원
3. 5급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로 퇴직한 자
4. 기타 공단업무와 관련하여 학식과 경험이 있다고 인정되는 자

④ 위원의 임기는 3년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있으며, 당연직 위원은 그 직위의 재임기간으로 한다. <신설 2021.9.28.>[중전 제4항은 제5항으로 이동 2021.9.28.]

⑤ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 인사위원 중 호선하여 직무를 대행한다. <신설 2013-9-17, 2014. 10. 21.>[제4항에서 이동 2021.9.28.]

제11조(임무) ① 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요한 사항
2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항
3. 이사장의 재심요구에 관한 사항
4. 직원의 포상에 관한 사항 <전문개정 2021.9.28.>

5. 기타 이사장이 필요하다고 인정하는 사항

② 제4호의 사항 중 수시포상은 다음 각 호에 해당하는 자 중 5인 이상으로 구성된 내부포상심의위원회에서 심의한다.

1. 경영사업부장
2. 각 부서의 장

<신설 2021.9.28.>

제12조(소집 및 의결) ① 위원회는 위원장이 소집한다.

② 위원회는 그 구성원의 3분의 2이상 출석과 출석위원의 과반수 찬성으로 의결한다.

③ 위원장은 표결권을 가지며 가부 동수일 경우에 결정권을 가진다.

④ 위원회는 소집회의를 원칙으로 한다. 다만 긴급을 요하거나 위원회 소집이 불가능하다고 판단될 경우 또는 제12조의3에서 정한 경미한 사항에 대하여는 서면으로 심의·의결 할 수 있다. <신설 2012. 3.15.><개정 2013. 9. 17>

제12조2(실비변상) ① 위원회의 회의에 참석하는 위원에게는 예산의 범위 내에서 회의참석수당 및 그 밖에 직무수행에 필요한 경비를 지급할 수 있다. [신설 2011.12.15] <개정2016.2.4>

② 지급금액 및 세부지급방법은 내규로 정한다. <신설 2011.12.15.>

제12조3(인사위원회의 서면심의 등) ① 인사규정 제42조 및 제42조의1에 따른 명예퇴직수당·조기퇴직수당의 지급 <개정2016.2.4.>

② 인사규정제28조에 따른 전보제한자의 전보심의

③ 인사규정제35조제1항제3호의 공무상 사망에 따른 특별승진임용

④ 계약직직원인사규정제8조제2항 본문에 따른 계약직직원의 채용기간의 연장

⑤ 그 밖에 위원장이 소집이 불가능하다고 판단되는 심의안건

[본조신설 2013. 9. 17]

제13조(간사 및 서기) ① 위원회에 간사와 서기를 두며, 간사는 인사담당부서의장으로, 서기는 인사담당자로 한다. <개정 2006.6.22., 2020.10.21.>

② 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 서무를 담당하고 회의록

을 작성하고 보관하며 서기는 간사를 보좌한다.

제14조(감사의 출석) 위원회는 필요시 감사를 출석시켜 의견을 진술토록 할 수 있다.

제15조(보고 및 재심요구) ① 인사위원회의 의결사항은 의결서를 첨부하여 지체 없이 이사장에게 보고한다.

② 이사장은 제12조의 의결사항에 대하여 이의가 있을 때에는 재심을 요구할 수 있다.

제16조(기밀유지) 위원회의 위원은 직무에 관하여 취득한 비밀은 누설하여서는 아니 된다.

제3장 채용

제17조(채용) ① 공단의 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 자로서 공단 발전을 위하여 충실히 근무할 수 있는 자를 채용한다.

② 직원을 모집·채용할 때에는 연령, 성별, 신체조건, 용모, 학력 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.<신설 2011.8.11.>

③ 상시·지속적 업무에 결원이 발생하는 경우 정규직 직원을 채용하는 것을 원칙으로 한다.<신설 2016.12.16.>

제17조의2(근로계약) 직원을 채용할 때에는 별지 제3호 서식에 의한 근로 계약을 체결한다. <신설 2008.12.18.>

제18조(임용방법) ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력경쟁시험으로 채용 할 수 있다. <개정 2000.11.25., 2002.11.6., 2011.8.11., 2021.9.28.>

1. 국가 또는 지방자치단체, 국영기업체에서 3년 이상 근무경력이 있는 자
2. 임용하고자 하는 직종에 상응하는 자격증 또는 경력소지자
3. 공단의 기능직으로 1년 이상 또는 청원경찰, 공무원으로 2년 이상 근무한 자로서 근무성적이 우수하여 일반직 또는 기능직으로 채용하는 경우 <개정 2012.3.15., 2021.9.28.>

4. 공단의 사정에 따라 긴급 충원이 불가피 할 때
5. 직무의 특수성으로 인하여 공개채용에 의한 채용이 극히 곤란한 경우
6. 퇴직자가 2년 이내에 해당직급 또는 하위직급에 재임용 할 경우
7. 다른 법령의 규정에 의하여 채용할 의무가 있는 자
8. 공개 채용의 지원 후보자가 미달될 때

② 제1항의 규정에 의하여 공개채용을 할 때에는 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니되며, 경력경쟁의 경우에도 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용할 수 있다.

③ 직원의 신규임용에 대하여는 내규로 정한다. [전문개정 2011.8.11.]

제19조(자격기준) 직원의 직급별 채용자격기준은 별표 2와 같다.

제20조(실무수습) 일반직3급 이하, 기능직 직원을 신규 임용할 때는 실무경력이 없는 자에 대하여는 3개월간의 실무수습기간을 거쳐 임용한다. 다만 국가 또는 지방자치단체 공무원경력자 및 인력 수급상 수습기간이 필요 없다고 이사장이 판단 시 이를 적용하지 아니한다.

제21조(수습 임용된 자의 자격상실) 수습 임용된 자가 수습기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 그 자격을 상실한다. <개정 2021.9.28.>

1. 근무성적이 불량할 때
2. 공단의 제 규정을 위반하였을 때
3. 제22조의 결격사유에 해당될 때

제22조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직원으로 채용할 수 없다. <개정 2008.11.27., 2021.9.28.>

1. 대한민국의 국민이 아닌 자
2. 피성년후견인 또는 피한정후견인, 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람 <개정2014.12.3.>
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 그 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과되지 아니한 자 <개정2014.12.3.>

4. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우 그 선고유예기간 중에 있는 자 또는 금고이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자<개정 2018.3.20.>

5. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자

6. 법률 또는 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

6의2. 직원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람 <신설2014.12.3.>

6의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람 <신설2017.9.20.>[전문개정 2021.9.28.]

6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

<신설 2021.9.28.>

7. 지방공기업법을 위반하여 벌금형을 받고 2년이 경과되지 아니한 자

<개정 2014.12.3.>

8. 공단이 수행하는 업무와 이해관계가 있는 자 <개정 2014.12.3.>

9. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람 <신설 2014.12.3.>

10. 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자 <신설2017.9.20.>

제23조 삭제 <2009-2-12>

제24조(구비서류) 제18조 규정에 의거 직원의 채용이 필요한 구비서류는 내규로 정한다. <개정 2017.9.20.>

제24조의2(채용과정 공개) 이사장은 직원의 채용과정을 투명성과 공정성이 유지될 수 있도록 공개하여야 하며, 최종 합격자 발표일까지 선발인원, 합격인원, 응시인원, 합격선 등을 인터넷 홈페이지 등에 공개하여야 한다. 다만, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다. [본조신설 2011-8-11]
] <개정 2021.9.28.>

제4장 전보 및 보직

제25조(보직) ① 직원의 보직은 전공, 학력, 자격, 경력, 기능, 적성 등을 고려하여 적재적소에 배치한다.

② 이사장은 직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위해 경력개발제도를 도입하여 운영할 수 있다. <신설 2011.8.11.>

③ 이사장은 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 정직 이상 3년, 정직 미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다. <신설 2021.9.28.>

제25조의2(직위공모) ① 임용권자는 직위 중 업무의 효율적인 처리를 위하여 당해 기관 내부 또는 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 이를 직위공모로 지정하여 운영할 수 있다.

<신설 2008.9.18.>

② 임용권자는 제1항의 규정에 따른 직위공모에 대하여는 직위별로 직무의 내용·특성 등을 고려하여 직무수행요건을 설정하고 그 요건을 갖춘자를 임용하여야 한다.

③ 직위공모의 운영 등에 관하여 필요한 사항은 시행내규로 정한다.

제26조(보직과 정원) 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하여 보직하지 아니한다. 다만, 인사운영상 필요한 경우에는 총 정원 범위 내에서 조정할 수 있다.

제27조(순환보직) 이사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 1년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환

보직을 실시할 수 있다.

제28조(전보제한) ① 보직 임용된 자가 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 그 직위에 임용된 날부터 1년 이내에 다른 직위에 전보될 수 없다.

1. 승진된 자
2. 조건부 임용중인 자
3. 기구 개편 또는 직제 및 정원의 변경으로 인한 당해 직원의 전보
4. 당해 직원이 징계처분을 받은 경우
5. 형사사건에 관련되어 수사기관에서 조사를 받고 있는 자를 전보하는 경우

② 다음직위에 보직 임용된 자는 2년 이내에 다른 직위에 전보될 수 없으며, 2년경과 후에는 인사위원회의 심의를 거쳐 보직연장 또는 전보를 결정하여야 한다. <신설 2005.12.23.>

1. 팀장급 이상의 연봉제 시행대상자.
2. 예산업무 담당자.
3. 경영평가 업무담당자.

③ 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이 하다고 인정될 때에는 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다. <개정 2005.12.23.>

제29조(전직) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 직군별 결원 범위 내에서 동일직급으로 전직시킬 수 있다. <개정 2021.9.28.>

1. 직제 또는 정원의 개폐로 인해 당해 직위의 인원을 조정할 필요가 있을 때
2. 직군 상호간에 전직하는 경우

② 제1항의 규정에 의한 전직시의 자격과 시험 등 필요한 사항은 내규로 정한다.

제30조(겸직) 이사장은 업무수행 상 필요한 경우 동일 직종 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다.

제31조(직무대행) 이사장은 상위 직위자의 결원, 출장, 휴가, 기타사유로 상당기간 부재중 일 때에는 차하위 직위로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다.

제5장 승진 및 승급

제32조(승진임용) ① 직원을 승진 임용하고자 할 때에는 승진후보자 명부를 작성하되, 승진하고자 하는 결원의 범위 안에서 실시한다. <개정 2021.9.28.>

② 승진후보자 순위 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련평정, 포상 및 자격평정 등에 의한다.

③ 제1항, 제2항의 규정에 의한 세부사항은 내규로 정한다. <개정 2021.9.28.>

제33조(승진소요 최저연수) ① 직원이 승진함에 있어서는 다음 각 호의 기간동안 당해 계급에 재직하여야 한다. 단 동일직급의 공무원경력은 승진 소요연수에 합산 적용할 수 있다. <개정2002.2.4., 2005.8.5.>

1. 일반직

가. 4급에서 3급 : 4년

나. 5급에서 4급 : 3년

다. 6급에서 5급 : 3년

라. 7급에서 6급 : 2년

2. 기능직

가. 2등급에서 1급 : 3년

나. 3등급에서 2급 : 3년

다. 4등급에서 3급 : 2년

라. 5등급에서 4급 : 2년

② 제1항의 기간에는 휴직기간·직위해제기간·징계처분기간 및 제34조의 규정에 의한 승진임용제한기간을 포함하지 아니한다. 다만, 제45조 제1호, 제3호, 제4호,7호의 규정에 의한 휴직기간은 이를 산입한다. <개정 2017.9.20.>

제34조(승진임용의 제한) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진 임용될 수 없다. <개정 2015.4.10., 2021.9.28.>

1. 징계의결요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 또는 시보임용 기간 중에 있는 사람
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 각 목의 기간(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우
 - 가. 강등·정직 - 18월
 - 나. 감봉 - 12월
 - 다. 견책 - 6월
- ② 제1항의 규정에 의하여 승진제한 기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우의 승진제한 기간은 전 처분에 의한 제한기간이 만료된 날로부터 가산한다.
- ③ 직원이 징계처분을 받은 이후 당해 계급에서 훈장, 포장, 국무총리 이상의 표창 또는 제안의 채택시행으로 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 한하여 제1항 제2호에서 규정한 승진임용 제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

제35조(특별승진임용) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우에는 제32조 및 제33조의 규정에 불구하고 인사위원회의 의결을 거쳐 특별승진 또는 특별승급을 시킬 수 있다. <개정 2001.12.26., 2021.9.28.>

1. 직무수행 능력이 탁월하여 공단발전에 현저한 공헌이 있는 자
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공단 발전에 기여한 자
3. 직원이 업무 수행중 순직한 경우에는 추서(죽은 자는 승급·특별승진의 의미가 없음 → 추서는 승진을 의미)할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 특별 승진 임용하는 경우 제1호 및 제2호에 해당하여 특별 승진 임용하는 경우에는 승진소요 기간의 1/2이상 근무한 경우에 한한다.
- ③ 특별 승진임용은 1회 1직급을 초과할 수 없으며, 특별승급은 1년에 2호봉을 초과할 수 없다.

제36조(대우직원의 선발) ① 이사장은 4급 이하 일반직 및 기능직 직원

중 당해 계급에서 승진소요 최저연수 이상 근무하고 승진임용의 제한 사유가 없으며 근무실적이 우수한 자를 바로 상위직급의 대우직원으로 선발할 수 있다. <개정 2013.9.17.>

1. 일반직

가. 4급 : 7년 이상

나. 7급부터 5급까지 : 5년 이상

2. 기능직(기능5급부터 기능1급까지) : 5년 이상

② 제34조에 따른 승진임용의 제한 사유에 해당되는 직원은 대우직원으로 선발할 수 없다. <신설 2013.9.17.>

③ 이사장은 경력요건(근무기간)을 충족하는 직원이라 하더라도 근무실적이 불량하여 대우직원으로 선발하기에 적당하지 않다고 판단되는 경우에는 대우직원으로 선발하지 아니할 수 있다. <신설 2013.9.17.>

제36조의2(근속승진에 따른 정원관리) ① 이사장은 직무의 종류, 곤란성 및 책임도를 고려하여 업무수행상 문제가 없다고 판단되는 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원의 정원을 각각 통합·운영할 수 있다. <개정 2005 .8. 5, 2016 .2. 4., 2021.9.28.>

1. 일반직 직원의 5급·6급·7급

2. 기능직 직원의 1등급·2등급·3등급·4등급·5등급

② 제1항의 규정에 의하여 정원을 통합·운영함에 따라 직원을 승진임용하는 경우에는 그 승진된 자가 근무하는 기간 동안에는 그에 해당하는 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 종전 직급의 정원은 감축된 것으로 본다.

③ 승진임용대상자는 다음 각 호의 기간을 당해 계급에 재직 하여야 한다. <개정 2005 .8. 5., 2021.9.28.>

1. 일반직 직원

가. 6급 - 8년이상

나. 7급 - 7년이상

2. 기능직 직원

가. 기능3급 - 8년이상

나. 기능4급 - 7년이상

다. 기능5급 - 6년이상

④ 제3항의 기간에는 휴직기간·직위해제기간·징계처분기간 및 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한기간은 근속승진기간에 포함하지 아니한다. 다만, 제45조 제1호, 제3호, 제4호, 제7호의 규정에 의한 휴직기간은 이를 산입한다. [전문개정 2021.9.28.]

[본조신설2003·2·19]

제36조의3(대우직원으로 선발할 경우 절차 및 시기)

- ① 이사장은 분기말 5일전까지 대우직원 발령일을 기준으로 하여 대우직원 선발요건을 충족하는 대상자를 결정한다.
- ② 이사장은 다음분기 초월 1일에 일괄 발령한다.
- ③ 제2항에 따른 대우직원 발령사항은 인사기록카드에 기재하여야 한다.

[본조신설 2013. 9. 17.] <개정 2016 .2. 4>

제36조의4(대우직원이수당의 지급) <개정 2016.2.4> 대우직원으로 선발된 직원에 대하여는 보수규정에 따라 대우수당을 지급한다.

[본조신설 2013.9.17.]

제36조의5(대우직원의 자격상실) ① 대우직원이 상위직급으로 승진되는 경우 승진임용일자에 대우직원의 자격은 당연히 상실된다. <개정2016.2.4.>

- ② 대우직원이 강임되는 경우 강임되는 일자에 상위계급 대우자격은 별도 조치 없이 당연히 상실된다. 다만, 강임된 계급의 근무기간에 관계없이 강임일자로 강임된 계급의 바로 상위계급의 대우직원으로 선발할 수 있으며, 강임된 직원의 수당지급은 「지방공무원 수당등에 관한 규정」에 따라 지급한다.
- ③ 대우직원이 강등되는 경우 강등되는 일자에 상위계급 대우자격은 별도 조치 없이 당연히 상실된다.

[본조신설 2013.9.17.]

제6장 근무평정

- 제37조(근무성적평정)** ① 3급 이하 일반직 및 직원에 대하여 정기 또는 수시로 근무성적을 평정하여야 하며, 근무성적평정의 결과는 승진임용, 특별승급, 보직관리 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.
- ② 근무성적 평정 기준, 종류, 등급, 방법 등은 내규로 정한다.
- ③ 부서장의 평정은 부장이 하고, 부서 직원의 평정은 부서장에게 위임할 수 있다.<개정 2001.4.20, 2005.8.5, 2007.10.11, 2010.12.16, 2012.8.2, 2014.10.21, 2017.5.26>

제38조 삭제 <2021. 9. 28.>

제7장 신분보장

제39조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 감봉, 정직, 휴직, 면직 등 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.<개정 2001.12.26>

제40조(강임) 임용권자는 사업의 폐지로 인한 기구·정원·예산의 감축 등 부득이한 경우 당해사업 종사인력에 대하여 강임의 방법으로 조정할 수 있다.

- 제41조(직원의 정년)** ① 직원의 정년은 60세로 한다. <개정 2011.8.11>
- ② 직원의 정년퇴직 기준일은 정년이 달하는 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.
- ③ 제1항 및 제2항은 지방공무원법 개정 시 지방공무원법을 따른다. <신설 2019.11.28.><개정 2021.9.28.>

- 제42조(명예퇴직)** ① 직원으로서 공단에 20년 이상 장기근속하고 정년을 1년 이상 남긴 자가 퇴직을 희망하는 경우에는 명예퇴직을 시킬 수 있다. <개정 2000.11.25.>
- ② 제1항에 의한 명예퇴직자의 범위, 대상, 인원 등, 기타 필요한 사항은 인사위원회 의결을 거쳐야 한다.
- ③ 전항에 의하여 퇴직하는 경우 보수 규정이 정하는 바에 의하여 명예퇴직수당을 지급한다. <개정 2014.12.3>

④ 제1항에도 불구하고 규정 제43조(의원면직)제2항의 의원면직 불허 사유이거나 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간 중에 있는 때에는 명예퇴직을 허용하여서는 아니 된다. <신설 2021.9.28.>

제42조의2(조기퇴직) ① 직원으로서 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때에 20년 미만 근속한 자가 정년 전에 퇴직을 희망하는 경우에는 조기퇴직을 시킬 수 있다.

② 제1항에 의한 조기퇴직자의 범위, 대상, 인원 등 기타 필요한 사항은 인사위원회 의결을 거쳐야 한다.

③ 전항에 의하여 퇴직하는 경우 보수 규정이 정하는 바에 의하여 조기퇴직수당을 지급한다.

<신설 2000·11·25, 개정2014·12·3, 개정2015.12.28.>

제42조의3(임금피크제) ① 임금피크제도는 근로자에게 일정 연령이상까지 고용을 보장하는 조건으로 임금을 조정하는 제도를 말한다

② 임금피크제도 운영에 필요한 세부사항은 내규로 정한다. <신설2015.12.28.>

제43조(의원면직) ① 임직원이 사직코자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 이사장의 승인을 받아야 한다. <개정 2011·8·11.>

② 의원면직을 신청한 임직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 당해 직원이 제58조의2 제1호에 규정된 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다. <신설 2011.8.11., 개정 2020.12.4.>

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 징계위원회에 중징계의결 요구중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관(이하 “조사 및 수사기관”이라 한다)에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 때

③ 제2항의 규정의 세부처리절차는 「공무원 비위사건 처리규정」을 준용한다. <신설 2011.8.11.><개정 2021.9.28.>

제44조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는

직권에 의하여 면직시킬 수 있다. <개정 2021.9.28.>

1. 신체·정신상의 장애로 1년 이상 직무를 담당할 수 없을 때
 2. 직무수행 능력이 현저하게 부족하고 근무성적이 극히 불량할 때
 3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원이 되었을 때
 4. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
 5. 복직 신청기일 내에 복직을 신청하지 아니한 때
 6. 형사 사건으로 기소된 자가 유죄로 확정된 때, 단 교통사고 등 경미한 사항으로 벌금형을 받았을 경우에는 예외로 한다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어야 한다.

제44조의2(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 하나에 해당될 경우 당연 퇴직한다.

1. 부정한 방법으로 채용되었거나 제22조에 따라 결격자로 판명되었을 때
2. 제41조의 규정에 해당된 때
3. 사망한 때

[본조신설 2020.12.4.]

제45조(휴직) 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. <개정 2021.9.28.>

1. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때
2. 신체, 정신상의 장애로 1개월 이상 장기요양을 요할 때
3. 업무로 인한 질병 또는 공상으로 1개월 이상 장기요양을 요할 때
4. 공단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 유관기관에 임시 고용되었을 때
5. 천재지변 또는 전시사변 기타 사유로 인하여 소재가 불분명하게 되었을 때
6. 기타 법률의 규정에 의하여 업무를 수행하기 위해 직무를 이탈하게

되었을 때

7. 계속근로연수가 6개월 이상인 직원으로서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 요할 때. <개정 2003.3.29, 2012.3.15, 2014.12.3, 개정 2018.3.20., 2020.12.4., 2021.9.28.>

제46조(휴직기간) 제45조에 의한 휴직기간은 다음 각 호의 어느 하나의 기간을 초과할 수 없다. <개정 2001.4.20., 2021.9.28.>

1. 제1호 및 제6호 해당자 : 징·소집기간 또는 당해 직무수행 기간
2. 제2호 해당자 : 1년 이내
3. 제3호 해당자 : 1년 이내
4. 제4호 해당자 : 2년 이내(2년 연장가능 : 학위취득 등 부득이한 사유 발생 시)
5. 제5호 해당자 : 3월 이내
6. 제7호 해당자 : 1년 이내(단, 1회에 한하여 분할 사용 가능)<개정 2014·12·3>

제46조의2 삭제 <2017.9.20.>

제46조의3(가족돌봄휴직제도) ① 이사장은 직원이 조부모, 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀, 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다.)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020.3.6.>

- ② 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
- ③ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함되며, 이를 이유로 해당 직원을 해고 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ④ 가족돌봄휴직제도에 따른 휴직의 경우 보수는 지급하지 아니한다.

[본문신설 2014.12.3.] <개정 2016.2.4.>

제46조의4 삭제 <2020.12.4.>

제47조(휴직의 효력) 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제48조(복직) ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때 또는 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다.

② 제1항의 복직자에 대하여는 휴직전의 직위에 발령함을 원칙으로 한다.

제49조(직위해제) ① 시장은 이사장을, 이사장은 직원에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.<개정 2018.3.20., 2021.9.28.>

1. 직무 수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
2. 형사 사건으로 기소된 자, 단 약식명령이 청구된 자는 제외한다.
3. 소속직원에 대한 감독능력이 현저하게 부족한 자
4. 직제개편 또는 예산감소에 의하여 폐직된 경우

② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다.

④ 제1항제1호 및 제3호에 따라 직위를 주지 아니할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의견을 들어야 하며, 직위해제 된 사람에게는 3개월의 범위에서 대기를 명한다. [전문개정 2021.9.28.]

⑤ 제4항에 따라 대기명령을 받은 사람에게 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다. <신설 2021.9.28.>

제8장 성과관리 [본장신설 2011·8·11]

제50조(성과관리체계의 구축·운영) ① 이사장은 공단의 각 직위별로 그 역할과 책임을 명확히 하여야 한다.

② 이사장은 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고, 공단의 경영목표를 달성할 수 있도록 성과관리체계를 구축·운영하여야 한다.

제51조(성과평가결과의 환류) ① 이사장은 성과관리체계에 따라 직원의 업무동기 및 기관의 경영성과를 높일 수 있도록 경영목표 등을 정하여야 한다. 이 경우 경영목표는 팀·개인등 하부단위까지 체계적으로 연계시켜야 한다.

② 이사장은 성과평가결과에 따른 경영목표개선 등 환류가 활성화되도록 하여야 한다

제52조(성과관리보상체계의 구축·운영) 이사장은 직원에 대해 성과평가결과에 따라 업무실적 성과급 및 연봉의 차등지급, 승진·전보 등에 활용하는 등 다양하고 실효성 있는 보상체계를 구축·운영하여야 한다.

제9장 상벌

제53조(포상의 대상) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 포상한다. <개정 2021.9.28.>

1. 헌신적인 노력으로 공단 발전에 적극 기여한 자
2. 근면 성실히 직무를 수행하여 근무실적이 탁월하고 타의 모범이 된 자

[제목개정 2014.12.3.]

제54조(포상의 종류) 이 규정에 따른 포상은 표창장, 감사장, 상장으로 구분하여 시행하며 그 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2021.9.28.>

1. 안성시 포상조례에 의한 표창
2. 이사장 표창

제54조의2(표창장) 표창장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 수여한다.

1. 공단 발전과 고객의 복리증진에 기여한 공적이 현저한 자
2. 성실히 직무를 수행하여 근무성적이 탁월한 자

[본조신설 2021.9.28.]

제54조의3(상장) 상장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 수

여한다.

1. 각종 품평회, 경진회, 전시회 등에 입선한자
2. 학술, 예술 체육 기타 경기대회에서 우수한 성적을 나타낸 자

[본조신설 2021.9.28.]

제54조의4(감사장) 감사장은 공단 업무수행에 적극 협조하거나 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양시킨 개인이나 단체에 수여한다.

[본조신설 2021.9.28.]

제55조(포상절차 및 방법) ① 포상의 절차는 다음 각 호와 같다. <개정 2005·8·5>

1. 시장급 이상의 표창은 인사위원회의 심사를 거쳐 이사장이 추천
2. 이사장 표창은 각 팀장이 추천하여 인사위원회에서 심사
- ② 포상의 방법은 상장, 상금, 기타 부상과 함께 수여한다.
- ③ 제1항의 심의는 필요에 따라 서면으로 할 수 있다.
- ④ 포상을 받을 자가 사망한 때에는 추서하여 그 유족에게 전한다.

제56조(포상시기) ① 포상은 정기적으로 시행함을 원칙으로 한다. 다만, 필요한 경우에는 수시로 행할 수 있다.

- ② 제1항의 수시포상은 정기적으로 수여하는 상반기, 하반기 포상을 제외한 포상을 말한다. <신설 2021.9.28.>

제57조(징계) 임·직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직원은 인사위원회, 임원은 이사회 심의를 거쳐 징계처분 하여야 한다. <개정 2004·12·20, 2018.3.20., 2021.9.28.>

1. 법령이나 조례, 제 규정에 위반한 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 직원으로서의 품위와 공단의 위신을 손상하였을 때
4. 무단결근 3일 이상에 의하여 업무에 지장을 초래하였을 때
5. 복무질서를 문란하게 하였을 때
6. 윤리강령에 저촉된 행위를 하였을 때
7. 업무상과실 또는 부주의로 인하여 공단에 현저한 손해를 끼쳤을 때

제58조(징계의 종류) 징계의 종류에는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임으로

구분한다. <개정 2008-11-27, 2010-12-16>

제58조의2(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2008-11-27., 2010-12-16>

1. “중징계” 라 함은 해임, 강등 또는 정직을 말한다.
2. “경징계” 라 함은 감봉 또는 견책을 말한다. <개정 2016 .2. 4>

제59조(징계의 효력) ① 강등은 1이상 아래로 직급을 내리고, 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 동안 보수를 지급하지 아니한다.

<신설 2010.12.16.>

② 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 동안 봉급을 지급하지 않는다. <개정 2008-11-27>

③ 감봉은 1월 이상 6월 이하의 기간으로 하고, 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1 또는 감봉기간 중 감액총액이 1임금지급기의 임금총액의 10분의 1중 적은 금액으로 한다. <개정 2008-11-27, 2009-2-12>

④ 견책은 서면으로 훈계한다.

⑤ 징계 처분을 받은 자에 대하여는 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 종료된 날로부터 승진임용 또는 승급 할 수 없다.

제60조(징계양정기준) 징계양정기준 및 절차는 내규로 따로 정한다.

제61조(징계사유의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계 사유가 발생한 날부터 3년(공금의 횡령·유용, 금품 및 향응 수수, 채용비리의 경우에는 5년)이 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. <개정 2012-12-20, 개정 2018.3.20.개정 2018.11.21>

② 인사위원회의 구성, 징계의결, 기타 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 할 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 3월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3월 이내에는 다시 징계의결은 요구할 수 있다.

제62조(감사원 등에서의 조사와의 관계 등) ① 감사원 또는 권한 있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사를 개시한 날로부터 징계의

결의 요구, 기타 징계 절차를 진행하지 못한다.

② 검찰, 경찰 기타 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사를 개시한 날로부터 징계의결의 요구, 기타 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제 61조의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1월 미만인 경우에는 제61조의 기간은 그 조사나 수사가 종료한 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다. <개정 2014·12·3>

제63조(손해배상과 징계처분 등 관계) 징계처분을 받은 자가 공단에 끼친 손해에 대하여는 징계처분에 의하여 그 배상책임이 면제되지 않는다.

제64조(준용) 이 규정에 정한 것 외의 사항은 「지방공무원법」 또는 「안성시 인사관리 규정」을 준용한다. <개정 2021.9.28.>

제10장 보칙

제65조(재정보증) ① 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

② 재정보증에 대한 세부사항은 내규로 정한다.

제65조의2(인사기록) ① 인사담당부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하거나 전산화된 자료로 유지관리하여야 한다. <개정 2016.2.4>

② 직원의 직무 및 신상 등 제반 변동사항 발생 시 해당 소속장은 지체 없이 인사담당부서의 장에게 통보하여야 한다.

[본문신설 2014.12.3.]

제66조(시행세칙) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 내규로 따로 정한다.

부 칙 <2000·6·26>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치)① 제23조의 규정에 의한 채용제한 연령은 공단의 창립 직원으로 채용된 자는 이 규정의 적용을 받지 아니한다.

② 창립직원으로 임용된 자에 대하여는 제19조 직급별채용 자격기준에 불구하고 자격 및 능력에 따라 이사장의 권한으로 조정할 수 있다. 다만 창립직원이라 함은 공단설립등기일로부터 3개월 이내에 임용된 자를 말한다.

부 칙<2000·11·25>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2001·4·20>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2001·12·26>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2002·2·4>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2002·11·6>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2003·2·19>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2003·3·29>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2004·12·20>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2005·8·5>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2005·12·23>

이 규정은 승인된 날부터 시행한다.

부 칙<2006·6·22>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2007·10·11>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2008·8·7>

이 규정은 발령한 날부터 시행하되, 2008년 1월 1일부터 적용한다.

부 칙<2008·9·18>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2008·11·27>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2008·12·18>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2009·2·12>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2009·12·17>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2010·12·16>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙 <2011·8·11 >
① **(시행일)** 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

② **(경과규정)** 제41조의 규정에도 불구하고 일반4급 이하 및 기능직, 현
업직 정년은 2011년부터 2012년까지는 58세로, 2013년부터2014년
까지는 59세로, 2015년부터 60세로 한다.

부 칙<2011·11·03>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2011·12·15>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2012·3·15>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2012·8·2>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2013·9·17>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2014·10·21>
이 규정은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2014·12·3>
이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2015·4·10>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2015. 12. 28.>

이 규정은 발령한 날부터 시행하되, [별지3호 서식]근로계약서 근로시간은 2015.11.1.부터 적용한다.

부 칙<2016. 2. 4.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2016. 4. 6.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2016. 12. 16.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2017. 5. 26.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2017. 9. 20.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2018. 3. 20.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2018. 11. 21.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2019. 11. 28.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2020. 3. 6.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2020. 5. 21.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2020. 10. 21.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2020. 12. 4.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2021. 9. 28.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

[별표1] 삭제 < 2006-6-22 >

[별표2] <개정2001·12·26, 2005·8·5>

직 급 별 채용 자 격 기 준

구 분	분야별	직 급	응 시 자 격
경력직	일반직	3 급	① 공무원5급 이상 6급 3년 이상 경력자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관의 동일직급에서 3년 이상 경력소지자 ③ 학사학위를 취득한 후 12년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 ④ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
		4 급	① 공무원6급 이상 또는 7급으로 3년 이상 경력소지자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ③ 기계, 전산, 전기기술사 자격증소지자 ④ 학사학위를 취득한 후 9년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 ⑤ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
		5 급	① 공무원 7급 이상 경력소지자 또는 8급으로 3년 이상 경력소지자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ③ 기계, 전산, 전기기사1급 및 청소년수련지도사 2급 이상 자격증소지자 ④ 전문대학이상 또는 동등자격 이상의 자격소지자로 6년이상 당해 분야의 경력이 있는 자 ⑤ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자

구 분	분야별	직 급	응 시 자 격
경력직	일반직	6 급	① 공무원 8급 이상 또는 9급으로 2년 이상 경력소지자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 동일 직급에서 1년 이상 경력소지자 ③ 기계, 전산, 전기기능사 2 자격증소지자로서 3년 이상 경력소지자 ④ 전문대학이상 또는 동등의 자격소지자로 3년이상 당해 분야의 경력이 있는 자 ⑤ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
		7 급	① 공무원 기능직 또는 일용직등으로 5년 이상 경력자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 동일 직급 에서 1년 이상 경력소지자 ③ 기계, 전산, 전기기능사 2급 자격증소지자로서 2년 이 상 경력소지자 ④ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
	기능직	1 급	① 공무원6급 이상 또는 7급으로 3년 이상 경력소지자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관 의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ③ 기계, 전산, 전기기술사 자격증소지자 ④ 학사학위를 취득한 후 9년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 ⑤ 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
2 급		① 관련기술분야 공무원 기능7등급 또는 8등급으로 3년 이상 경력소지자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관 의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ③ 해당 자격증 소지자 1. 기사등급 소지자로 2년이상 경력자. 2. 산업기사등급 자격소지자로 5년 이상 경력자. 3. 기능사 등급 자격소지자로 8년 이상 경력자 ④ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자	

구 분	분야별	직 급	응 시 자 격
경력직	기능직	3 급	① 관련기술분야 공무원 기능8등급 또는 9등급으로 3년 이상 경력소지자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ③ 해당 자격증 소지자로 1. 기사등급 자격소지자 2. 산업기사등급 자격소지자로 3년 이상 경력자 3. 기능사 등급 자격소지자로 5년 이상 경력자 ④ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
		4 급	① 관련기술분야 공무원 기능9등급 또는 10등급으로 2년 이상 경력소지자 ② 관련기술분야 공단 기능직으로 3년 이상 ③ 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ④ 해당 자격증 소지자 1. 산업기사등급 자격소지자 2. 기능사 등급 자격소지자로 2년이상 경력자 ⑤ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
		5 급	① 관련기술분야 공무원 기능10등급으로 1년 이상 경력 소지자 ② 관련기술분야 공단 기능직으로 1년 이상 경력소지자 ③ 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ④ 기능사 등급 자격 소지자 ⑤ 전항의 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정하는 자

【별지 제1호 서식】

임 용 장

(직 명)

(성 명)

(임용사항)

20 년 월 일

안성시시설관리공단 이 사 장

【별지 제2호 서식】

인 사 발 령 통 지 서

(직 급)

(성 명)

(발령사항)

20 년 월 일

안성시시설관리공단 이 사 장

위와 같이 발령되었기에 알려드립니다.

20 년 월 일

(통지자)

【별지 제3호 서식 <신설 2008.12.18, 2012.3.15, 2012.8.2, 개정 2014.1.23, 2015.12.18, 2016.12.16>】

근로계약서

안성시시설관리공단(이하 “갑” 이라 함)과 (이하 “을” 이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

제1조(근무장소 및 업무내용)

- ① 근무장소(부서) :
- ② 업무 내용 :
- ③ “갑” 은 필요하다고 인정할 경우에는 “을” 의 의견을 들어 근무장소 또는 업무를 변경할 수 있다.

제2조(근로계약기간)

- ① 계약기간은 년 월 일부터 기한의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 한다.
- 단, 위 근로계약기간과 별도로 채용 후 3개월의 시용기간을 거친 후 평가결과 및 채용전 신체검사결과에 따라 고용계약유지 및 해지를 결정한다.

제3조(근로시간)

- ① 환경업무종사자외의 근로자는 일반직, 기능직의 근무시간에 준한다.
- 09시00분부터 18시00분까지(휴게시간:12시00분부터 13시00분까지)
- ② 환경업무종사자의 근로시간은 다음 표와 같다.

구분	근로시간
시업시간	04:00~08:00
휴게시간	시업시간 시작 후 4시간부터 1시간
종업시간	시업시간 시작 후 휴게시간을 제외한 8시간 후

- ③ “갑” 은 필요한 경우에는 “을” 과 합의하여 1주 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다.
- ④ 업무의 특성을 고려하여 유연근무제를 실시할 경우, 공단 “유연근무제시행내규” 에 따른다.

제4조(근로일 및 휴일)

- ① 근로일 : 매주 ()요일부터 ()요일까지로 한다. 주휴일은 유급으로 매주 ()요일이며 전일인 ()요일은 무급휴무일로 한다.
- ② 기타 유급휴일은 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 근로자의 날과 “갑”이 정하는 날로 한다.
- ③ 근무지 변경 및 업무변경 시 특성에 맞게 주휴일의 요일을 달리할 수 있다.

제5조(휴가) 연차 유급휴가 및 생리휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따르며, 기타 휴가는 취업규정을 따른다.

- 제6조(임금) ① 임금은 기본급, 법정수당(시간외수당, 야간근무수당, 휴일근무수당 등) 등으로 구성하며, 그 구체적인 내역은 보수규정에 따른다.
- ② 임금은 매월 20일에 지급한다. 다만, 지급일이 휴일 또는 휴무일인 경우 전일에 지급하고 12월 보수는 말일에 지급하며 을에게 직접지급(현금 또는 을 명의의 예금계좌) 한다.

○ 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 「근로기준법」 등 노동관계법령, 공단규정에서 정하는 바에 따른다.

20 . . .

(갑) 주 소 : 경기도 안성시 보개면 종합운동장로 162
(전화 : 〇〇〇 - 〇〇〇 - 〇〇〇〇)

회사명 : 안성시시설관리공단

대표자 : 안성시시설관리공단이사장(서명 또는 인)

(을) 주 소 :

(전화 :)

주민등록번호 :

성 명 : (서명 또는 인)