

● 인사 규정(0405)

제정 1997. 12. 11. 규정 제 1호	개정 2007. 12. 28. 규정 제269호	개정 2016. 3. 14. 규정 제480호
개정 1998. 1. 23. 규정 제 31호	개정 2008. 03. 28. 규정 제281호	개정 2016. 8. 25. 규정 제493호
개정 1998. 12. 11. 규정 제 47호	개정 2008. 12. 18. 규정 제292호	개정 2016. 12. 12. 규정 제507호
개정 1999. 3. 31. 규정 제 57호	개정 2009. 2. 23. 규정 제296호	개정 2016. 12. 27. 규정 제512호
개정 2000. 1. 6. 규정 제 75호	개정 2009. 4. 1. 규정 제320호	개정 2017. 11. 1. 규정 제523호
개정 2000. 6. 28. 규정 제 86호	개정 2009. 7. 1. 규정 제328호	개정 2018. 1. 24. 규정 제531호
개정 2000. 12. 20. 규정 제 89호	개정 2009. 10. 30. 규정 제332호	개정 2019. 3. 29. 규정 제550호
개정 2001. 12. 20. 규정 제105호	개정 2010. 1. 25. 규정 제338호	개정 2019. 5. 7. 규정 제554호
개정 2002. 2. 4. 규정 제107호	개정 2010. 6. 29. 규정 제349호	개정 2019. 8. 26. 규정 제569호
개정 2002. 12. 4. 규정 제114호	개정 2010. 12. 29. 규정 제368호	개정 2019. 11. 19. 규정 제576호
개정 2003. 1. 2. 규정 제116호	개정 2011. 3. 14. 규정 제371호	개정 2019. 12. 31. 규정 제578호
개정 2003. 3. 13. 규정 제122호	개정 2011. 9. 1. 규정 제378호	개정 2020. 2. 26. 규정 제583호
개정 2004. 1. 13. 규정 제137호	개정 2011. 11. 28. 규정 제382호	개정 2020. 6. 3. 규정 제590호
개정 2004. 7. 5. 규정 제152호	개정 2012. 7. 6. 규정 제396호	개정 2020. 7. 28. 규정 제593호
개정 2005. 1. 5. 규정 제171호	개정 2012. 9. 27. 규정 제401호	개정 2020. 11. 9. 규정 제600호
개정 2005. 4. 6. 규정 제173호	개정 2012. 11. 09. 규정 제407호	개정 2021. 1. 20. 규정 제613호
개정 2005. 8. 18. 규정 제187호	개정 2013. 3. 29. 규정 제417호	개정 2021. 4. 9. 규정 제616호
개정 2005. 12. 30. 규정 제195호	개정 2013. 12. 24. 규정 제435호	개정 2021. 7. 30. 규정 제626호
개정 2006. 9. 19. 규정 제210호	개정 2014. 7. 23. 규정 제448호	개정 2021. 11. 5. 규정 제640호
개정 2006. 12. 28. 규정 제214호	개정 2014. 11. 12. 규정 제453호	개정 2023. 3. 3. 규정 제675호
개정 2007. 3. 28. 규정 제242호	개정 2014. 12. 22. 규정 제460호	개정 2023. 6. 20. 규정 제684호
개정 2007. 9. 28. 규정 제260호	개정 2015. 9. 9. 규정 제470호	개정 2023. 10. 24. 규정 제693호
개정 2007. 11. 29. 규정 제265호	개정 2015. 12. 7. 규정 제474호	

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 경기주택도시공사(이하 “공사”라 한다) 직원의 인사에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리를 기하게 함을 목적으로 한다.

제2조(적용) 직원의 인사에 관하여 법령 또는 다른 규정에 특별히 정하는 것을 제외하고는 인사규정(이하 “규정”이라 한다)이 정하는 바에 의한다.

제3조(용어의 정의) 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 전보, 전직, 겸임, 강임, 파견, 휴직, 직위, 해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
2. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도

가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.

4. “승진”이라 함은 현직급보다 상위 직급에 임용되는 것을 말한다.
5. “승급”이라 함은 동일직급에서 현 호봉보다 상위호봉으로 부여하는 것을 말한다.
6. “보직”이라 함은 직원을 어떤 사무에 종사케 함을 말한다.
7. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서 보직을 변경하는 것을 말한다.
8. “복직”이라 함은 정직, 휴직 및 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
9. “강임”이라 함은 현재의 직급보다 하위직급에 임용하는 것을 말한다.
10. “면직”이라 함은 공사직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
11. “추서”라 함은 사망한자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
12. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.

13. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.
14. “직무”라 함은 특정한 목적을 달성하기 위한 과업들을 직원에게 요구되는 지식, 기술, 권한, 책임 등에 따라 묶어 놓은 단위를 말한다. <개정 21.7.30.>
15. “전문직무”라 함은 직무의 성격 및 장기 근무의 필요성 등을 고려하여 전문성이 특히 요구되는 직무를 말한다. <신설 21.7.30.>
16. “전직”이라 함은 직렬을 달리하는 임명을 말한다. <신설 21.7.30.>

제4조(직종 등) ① 직원의 직종은 일반직(경영직, 행정직, 기술직), 연구직, 전문직, 임기제전문직, 공무직으로 구분하되, 일반직(경영직, 행정직, 기술직)의 직종별 직렬, 직급(직급명) 및 직위는 “별표1”과 같다. 일반직의 직무는 별표1-1과 같다. <개정 05.8.18, 06.9.19, 07.9.28, 14.12.22, 19.11.19, 21.7.30., 23.10.24.>

② 제1항의 연구직, 전문직, 임기제전문직, 공무직에 대한 임용, 보수 등 시행에 필요한 사항은 관련 시행세칙으로 정한다. <신설 06.9.19, 개정 07.9.28, 19.11.19, 23.10.24.>

③ 업무의 장기발전을 도모하고 단기 특정업무 또는 사업을 수행하기 위하여 사장이 필요하다고 인정할 때에는 고문 또는 계약직원을 둘 수 있으며 이들에 대한 임용, 보수 등 시행에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다. <항이동 06.9.19. 개정 07.12.28>

제4조의2(직무중심 인적자원관리) ① 직원의 채용, 보직 및 전보는 공정성 및 조직 전문성 강화를 위하여 직무주의 방식으로 운영할 수 있다.

② 조직 전문성 강화를 위하여 직무의 성격, 전문성 등을 고려하여 전문직무를 지정·운영할 수 있으며, 이에 대한 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

② 조직 전문성 강화를 위하여 직무의 성격, 전문성 등을 고려하여 전문직무를 지정·운영할 수 있으며, 이에 대한 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

1. 적재적소 배치의 원칙

2. 역량제고의 원칙
 3. 기회균등의 원칙
- [본조신설 21.7.30.]

제5조(임용권자) ① 사장은 규정이 정하는 바에 따라 그 소속 직원에 대한 임용권과 징계권을 갖는다.

② 사장은 제1항의 규정에 의한 권한의 일부를 그 소속 보조기관에 위임할 수 있다.

제6조(인사위원회의 설치 및 운영) ① 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공사에 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회는 위원장을 포함한 위원 10인 이내로 구성하며, 1/2이상 외부 위촉위원으로 선임한다. <신설 16.12.27>

③ 인사위원회는 직원의 포상, 징계, 채용 및 승진 등에 관한 사항을 심의한다. <신설 16.12.27>

④ 인사위원회의 구성, 기능 및 운영에 관한 세부사항은 시행세칙으로 정한다. <개정 16.12.27>

제 2 장 채 용

제7조(임용의 기준) 직원의 임용은 시험성적, 근무성적 평정, 경력평정, 기타 능력의 실증에 의한다.

제8조(결원보충방법) 결원의 보충은 신규채용, 승진, 강임, 전직 또는 전보의 방법에 의한다.

제9조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 “별표1-1”의 직종, 대직무, 중직무, 세부직무 등을 고려하여 직급별 임용자격 기준 “별표2”에 따라 공개경쟁시험에 의하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두면 아니되고, 채용시 채용 직무를 수행하는데 반드시 필요하다고 인정될 경우를 제외하고는 원칙적으로 입사지원서에 인적사항(출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등) 요구를 할 수 없고, 시험위원회에 응시자의 인적사항 정보를 제공하여서는 아니된다. <개정 03.1.2, 12.7.6, 17.11.1, 21.7.30.>

1. <삭제 05.8.12>
- 2~8. <삭제 12.7.6>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 경우에는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용하는 시험(이하 “경력경쟁시험”이라 한다)으로 채용할 수 있다. 다만 다수인을 대상으로 시험을 실시하는 것이 적당하지 아니한 경우에는 서류전형 등의 방법에 의하여 채용할 수 있다. <개정 12.7.6, 13.12.24>

1. “별표”에 해당하는 국가 또는 지방자치단체 및 정부투자기관 및 경기도 투자기관에 재직 또는 근무경력이 있는 자를 임용하는 경우
2. 공개경쟁시험에 의하여 적격자가 선발되지 않은 경우
3. 취업보호대상자 또는 법령에 의하여 채용할 의무가 있는 자를 채용할 경우
4. 특수직으로 공개경쟁시험에 의하여 채용하는 것이 부적당한 경우
5. 퇴직한자를 퇴직일로부터 2년 이내에 퇴직시의 직급 또는 하위직급에 채용하는 경우
6. <삭제, 13.12.24>
7. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 북한이탈주민을 임용하는 경우
8. 제15조의 3에 따라 견습근무를 마친 사람을 임용하는 경우 <개정 03.1.2>
9. 별표2-1에 따라 전문직무에 관하여 박사 및 기술사, 변호사, 회계사, 세무사, 노무사 등 국가에서 인정하는 전문자격증 소지자를 신규채용하는 경우<신설 20.11.9, 개정 21.7.30.>

③ 직원의 신규채용 연령은 모집공고일 현재 18세 이상이어야 한다. <개정 04.1.13, 10.6.29>

1. <삭제 10.6.29>
2. <삭제 10.6.29>
3. <삭제 10.6.29>
4. <삭제 10.6.29>
5. <삭제 10.6.29>
6. <삭제 05.8.18>

④ 직원의 채용은 경기도 등 외부 전문기관에 위탁할 수 있다. <신설 16.8.25>

제10조 <삭제 12.7.6>

제11조(공개경쟁시험 합격자의 우선임용) 결원을 보충함에 있어서는 공개경쟁 시험 합격자를 우선 임용하여야 한다.

제12조(호봉) 직원의 호봉은 근속연수로 하고 초임호봉 및 호봉의 재확정에 관한 사항은 보수규정이 정하는 바에 따른다. <개정 16.3.14>

제13조(수습임용) ① 3급 이하의 일반직(행정직, 기술직) 직원을 신규채용 할 때에는 임용될 직위에 3개월 간의 수습기간을 거쳐 정규로 임용하여야 한다. <개정 05.8.18, 07.3.28, 07.9.28>

② 신규채용된 자가 제1항의 수습기간 중 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 직권면직시킬 수 있다.

1. 근무성적이 불량한 때
2. 공사의 제규정을 위반한 때
3. 규정 제14조의 결격사유에 해당할 때

제14조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 피성년후견인과 피한정후견인 <개정 16.8.25>
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과되지 아니한 자 <개정 17.11.1>
4. 금고이상의 형을 받고 그 집행 유예기간이 종료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상의 선고유예를 받은 경우에는 그 선고유예기간 중에 있는 자
6. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년, 파면처분을 받은 날로부터 5년이 경과되지 아니한 자
7. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
8. 병역의무자로서 병역기피의 벌금형을 받고 2년이 경과되지 아니한 자
9. 지방공기업법을 위반하여 벌금형을 받고 2년이 경과되지 아니한 자
10. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에

관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 비위면직자 <신설 17.11.1>

11. 「지방공무원법」 제31조 제6호의3, 제6호의4 어느 하나에 해당하는 사람 <신설 21.4.9>

제15조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 시행세칙으로 정한다.

제15조의2(양성평등채용) 사장은 양성평등채용목표제가 시행될 수 있도록 합리적인 범위 안에서 관계법령이 정하는 바에 따라 우대조치를 할 수 있으며 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다. <신설 03.3.13>

제15조의3(기능 인재의 추천 채용 및 실습근무) ① 사장은 우수한 인재를 유치하기 위하여 학업 성적 등이 뛰어난 고등학교 이상 졸업자나 졸업 예정자를 추천 선발하여 3년의 범위에서 실습으로 근무하게 하고, 그 근무기간 동안 근무성과 자질이 우수하다고 인정되는 사람은 직원으로 채용할 수 있다. <개정 16.3.14>

② 제1항에 따른 추천선발 방법, 실습근무 기간, 임용 직급 등 시행에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다. <개정 16.3.14>

[본조신설 12.7.6]

제 3 장 보직 및 전보

제16조(보직) ① 직원을 보직할 때에는 다음 각호에서 정한 직위의 직무적 요건과 직원의 숙인적 요건을 고려하여 적재적소에 배치한다. <개정 21.7.30.>

1. 직위의 직무적 요건 <신설 21.7.30.>
 - 가. 직무의 종류와 전문성(기본직무, 전문직무)
 - 나. 직무에 필요한 능력수준
 - 다. 직무의 조직상 비중
 - 라. 그 밖에 해당 직무수행에 필요한 조건
2. 직원의 숙인적 요건
 - 가. 직무에 대한 경력, 자격, 전공 등 전문역량
 - 나. 리더십, 이해관계 조정능력 등 관리역량
 - 다. 청렴도 등 윤리역량
 - 라. 그 밖에 특별히 고려할 사항

② 사장은 인사관리상 필요한 경우, 일반직, 전문직

(특1급 본부장 제외) 및 연구직 직원에 대하여 임금 피크제를 적용할 수 있으며, 세부사항은 시행세칙으로 정한다. <신설 08.12.18, 개정 14.12.22, 15.12.7, 16.12.12>

③ 사장은 인사관리 상 필요한 경우 직위(차·실·단장, 부장)가 없는 경영직에 대하여 자기개발 연구과정을 운영할 수 있으며, 세부사항은 시행세칙으로 정한다. <신설 16.12.12>

제17조(전보) ① 제16조의 규정에 의하여 보직에 임용된 자는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고 임용된 날로부터 6월 이상 근무함을 원칙으로 한다. <개정 09.4.1>

1. 승진 또는 강임, 강등된 자 <개정 16.3.14>
2. 수습기간 중에 있는 자
3. 기구개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우
4. 징계처분을 받은 자
5. 특정기술직(기계, 전기, 조경, 환경) <신설 04.7.5>
6. 기타 인사관리 상 불가피한 사유로서 사장이 필요하다고 인정할 때 <신설 09.4.1>

② <삭제 09.4.1>

제18조(전직) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 전직시험을 거쳐 전직시킬 수 있다.

1. 전직 예정직에 관련되는 직무에 2년 이상 근무한 실적이 있는 자
2. 전직예정직에 관련되는 전문적인 학교교육을 이수하였거나 국가에서 인정하는 자격증을 가진 자
3. 직제개폐 또는 정원의 조정으로 당해 직위의 인원을 조정할 필요가 있는 경우

② <삭제 05.8.18>

제18조의2(직원의 직종전환) ① 사장은 일반직 1급 또는 일반직 1급에서 전문직으로 전환된 전문위원을 본 부장에 보임한 경우 전문직 특1급으로 전환한다. <신설 14.12.22, 개정 15.12.7>

② 임금피크제 적용 직원은 제16조제2항에 따라 임금피크제가 적용되는 날부터 전문직(전문위원)으로 전환된다. <신설 13.12.24, 개정 15.12.7, 16.12.12>

제19조(겸직) 사장은 업무수행상 필요한 경우에는 동일 직종 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다.

제20조(직무대행) ① 사장은 상위직급자의 결원, 출장, 휴가 기타 사유로 상당한 기간 부재중으로 그 직무를 담당할 수 없을 때는 다음 각 호의 정하는바에 의하여 직무를 대행하게 할 수 있다.

1. 본부장이 부재중일 경우 사장이 지정하는 차하급자가 직무를 대행한다. <개정 07.11.29, 14.12.22>
2. 부서장·부장이 부재중일 경우 소속직제의 차하급자가 직무를 대행한다.

② 제1항 제2호의 규정에 의하여 직무를 대행할 자가 확정되지 아니한 경우는 사장이 지정하는 자가 대행한다.

제 4 장 승진 및 승급

제21조(승진 및 승급의 원칙) 승진은 1회에 1직급으로, 승급은 1년에 1호봉을 원칙으로 한다. <개정 19.8.26>

제22조(승진방법) ① 직원을 승진임용하고자 하는 경우에는 제2항에 따라 당해직급의 고순위자 순으로 승진 후보자 명부를 작성하되, 승진임용예정인원수에 대하여 시행세칙으로 정하는 배수에 해당하는 범위 내에 있는 자 중에서 임용한다. <개정 19.8.26>

② 승진후보 순위의 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육평정, 자격평정 등에 의하되 절차, 방법 및 세부 사항은 시행세칙으로 정한다. <개정 05.12.30>

제22조의2(근속승진) ① 5급으로 근속한 기간이 6년 이상 경과한 자중 직무 수행능력, 근무성적 및 경력 등을 고려하여 인사위원회 심의를 거쳐 4급으로 승진 임용 할 수 있다.

② 근속승진 임용할 수 있는 인원은 행정자치부 예산 편성기준에 의한 총인건비 예산 범위 내에서 매년 근속승진후보자(승진후보자 명부에 올라 있고, 근속승진 임용에 필요한 요건을 갖춘 5급 직원을 말한다.)의 직종별 인원의 100분의 30에 해당하는 인원수(소수 점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다)를 초과할

수 없다. <개정 16.3.14, 16.12.12>

[본조신설 13.12.24]

제23조(승진소요연수) ① 직원의 직급별 승진소요 최저 기간은 다음과 같다.

1. 일반직(경영직, 행정직, 기술직) <개정 14.12.22>
 - 가. 2급에서 1급 : 3년 이상 <신설 04.7.5, 개정 05.1.5>
 - 나. 3급에서 2급 : 3년 이상 <개정 05.1.5>
 - 다. 4급에서 3급 : 3년 이상 <개정 05.1.5>
 - 라. 5급에서 4급 : 2년 이상 <개정 05.1.5>
 - 마. 6급에서 5급 : 1년 6월 이상 <개정 08.03.28>
2. <삭제 05.8.18>

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 현 직급에 상응하는 전직의 경력기간을 산정, 반영 가산할 수 있으며, 휴직기간, 직위해제기간, 규정 제44조에 의한 징계 처분 기간을 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 경우는 제1항의 기간에 포함한다. <개정 07.3.28, 12.09.27, 23.6.20>

1. 제33조 제1항 제2호, 제4호, 제6호 및 제2항의 휴직기간
2. 징계의결이 요구되어 직위해제처분을 받은 자가 그 처분의 사유가 된 징계처분이 노동위원회의 결정이나 법원의 판결에 따라 무효 또는 취소로 확정된 경우(징계의결 요구에 대하여 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우를 포함한다)와 형사사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 자가 그 처분의 사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우 또는 징계처분을 받지 아니하고 비위행위에 대한 수사 결과 혐의없음으로 사법경찰관이 불송치하거나 검사가 불기소한 경우 그 직위 해제 기간

③ 강등 또는 강임되었던 직원이 원래의 직급으로 승진된 경우에는 강등 또는 강임 전의 재직기간은 현재 직급의 재직연수에 포함시킨다. <신설 16.3.14>

④ 강등 또는 강임된 직원이 강등 또는 강임된 직급 이상의 직급으로 재직한 기간은 강등 또는 강임된 직급의 재직연수에 포함시킨다. <신설 16.3.14>

제24조(승진의 제한) ① 제22조 및 제23조의 규정에

의한 승진해당자중 다음 각 호의 1에 해당자는 승진에서 제외한다. <개정 12.9.27>

1. 징계의결요구, 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 자, 다만, 제33조 제1항 제2호, 제4호, 제6호에 의한 휴직은 예외로 한다.
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자
 - 가. 견책 6월(견책처분을 받은 날로부터 적용)
 - 나. 감봉 1년
 - 다. 강등, 정직 1년 6월 <개정 16.3.14>

② 제1항에 따라 승진제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한기간을 당초 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다. <개정 12.9.27>

③ <삭제 12.9.27>

제24조의2(승급의 제한) ① 다음 각 호의 1에 해당자는 당해 기간 동안 승급에서 제외한다.

1. 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 자. 다만, 제33조 제1항 제2호, 제4호, 제6호에 의한 휴직은 예외로 한다.
2. 제24조 제1항 제2호에 해당하는 자
- ② 제1항에 따라 승급제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한기간을 당초 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 승급제한기간은 제21조의 승급기간에 산입하지 아니하되, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 승급기간에 산입한다.

1. 제23조 제2항 제2호의 기간
2. 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과한 경우의 제24조 제1항 제2호의 기간. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과되어야 한다.
 - 가. 정직 : 7년
 - 나. 감봉 : 5년
 - 다. 견책 : 3년
3. 제33조 제2항의 사유로 휴직한 경우 그 휴직기

간. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년만 산입하되, 셋째 이후 자녀에 대한 휴직기간은 전 기간을 산입한다.

제25조(승급시기) ① 직원의 승급은 매월 1일자로 승급한다. <개정 05.8.18, 07.3.28>

② 제1항의 규정에도 불구하고 제24조의 규정에 의하여 승급제한을 받고 있는 직원은 승급제한 기간이 만료된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급한다.

제26조(특별승진 및 승급) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 제21조, 제22조 및 제23조의 규정에도 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진 및 승급을 시킬 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하여 공사발전에 공로가 현저한 자
2. 제안의 채택 시행으로 예산의 절감 등 공사발전에 기여한 자
- ② 제1항의 규정에 의하여 특별승진 및 승급임용하는 경우에는 제24조 및 제24조의2 규정에 의한 제한을 받지 아니하는 자이어야 하며, 제1항 제1호 및 제2호에 해당하여 특별승진임용 하는 경우에는 승진소요 최저기간의 1/2 이상 근무한 경우에 한한다. <개정 12.9.27>
- ③ 특별승진 및 승급은 1회에 1직급, 1호봉을 초과할 수 없다.

제 5 장 근무성적평정

제27조(근무성적평정) ① 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 매년 4월말과 10월 말일을 기준으로 근무성적평정을 실시한다. <개정 00.1.6, 02.2.4, 06.12.28>

② 근무성적평정의 기준, 종류, 등급 등은 시행세칙으로 정한다.

제 6 장 신분보장

제28조(신분보장) 직원은 형의선고 징계처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반

하여 휴직, 면직, 강임 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제29조(정년) ① 다음 각 호의 직원의 정년은 60세로 한다. <개정 98.12.11, 04.7.5, 07.9.28, 09.4.1>

1. 일반직(1급 ~ 6급) <개정 09.4.1>
2. <삭제 05.8.18>
3. 전문직(특1급 ~ 마급). 다만, 전문직관리세칙 제 7조의 계약제로 임용된 특1급 전문직은 제외함. <신설 09.4.1, 개정 20.6.3>
4. 연구직(연구위원 ~ 연구보조원) <신설 09.4.1>

② <삭제 00.12.20>

③ 직원의 정년퇴직 기준일은 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월30일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월31일로 한다.

제30조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당된 때에는 당연퇴직한다.

1. 제14조 및 제29조에 해당될 때. 다만, 제14조 제2호는 파산선고를 받은 사람으로서 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 신청기한 내에 면책신청을 하지 아니하였거나 면책불허가 결정 또는 면책 취소가 확정된 경우만 해당하고, 제14조 제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지, 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다. <개정 16.8.25>
2. 사망한 경우

제30조의2(명예퇴직) ① 다음에 해당하는 직원은 정년 퇴직일이 1년 이상 남은 기간에 명예퇴직을 신청할 수 있다. 이 경우 임용권자의 승인을 받아야 한다.

1. 명예퇴직예정일 현재 20년이상 근속(공사입사 후 5년이상 근무)한 직원으로 하되, 근속연수 산정은 공사 재직전 공무원 및 군경력과 공기업 근무경력을 합산한다. 단, 재직전 기관에서 명예퇴직수당을 기지급받은 경우에는 근속연수 산정에서 제외

한다.

<개정 08.12.18, 10.1.25, 16.3.14>

2. <삭제 10.1.25>

3. <삭제 10.1.25>

② 명예퇴직수당의 지급은 보수규정에 정하는 바에 의한다. <신설 98.12.11>

③ 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 명예퇴직 대상에서 제외한다. <신설 10.1.25>

1. 신청개시일 현재 징계의결 요구중인 자 또는 징계처분으로 인하여 승진임용의 제한기간 중에 있는 자
2. 형사사건으로 기소 중인 자
3. 감사원 등 감사기관과 검찰, 경찰 등 수사기관에서 비위 조사 중이거나 수가 중인 자

제30조의3(조기퇴직) ① 20년 미만 근무한 직원이 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원이 부득이한 경우 해당 사유 발생일로부터 1년 이내에 퇴직시 또는 공사에서 출자한 회사에서 근무할 인력으로 선발되어 퇴직할 경우에 당해 직원은 조기퇴직을 신청할 수 있다. <개정 09.2.23, 16.8.25>

② 조기퇴직수당의 지급은 보수규정에 정하는 바에 의한다. <신설 98.12.11>

③ 조기퇴직 대상 제외자는 제30조의2 제3항에 따른다. <신설 16.8.25>

제30조의4(공로연수) ① 사장은 인사관리상 필요한 경우 공사 재직기간이 10년 이상이고, 정년퇴직일 전 1년 이내인 직원에 대하여 본인의 신청이 있는 경우 공로연수를 시행할 수 있다. 다만, 직위해제 중인 자, 정직이상 징계처분 중인 자, 휴직 중인 자 등에 대하여는 공로연수를 제한할 수 있고, 징계절차가 진행 중인 자는 처분여부 확정시까지 보류한다.

② 공로연수기간은 대상자의 신청에 따라 6개월 또는 1년 단위로 하여 연 2회 이하로 실시하고, 공로연수에 대한 보수는 직무수행 관련 수당을 제외하고 지급한다.

③ 연수내용, 절차, 복무관리 등 공로연수 시행에 필요한 세부적인 사항은 사장이 따로 정한다.

[본조신설 18.1.24]

제31조(의원면직) ① 직원이 사직코자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.

② 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 당해 직원이 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

<신설 19.5.7>

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

제32조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체, 정신상의 장애로 1년 이상 직무를 담당할 수 없을 때
2. 직무수행능력이 극히 부족하거나 근무성적 평정결과 연속해서 4회 이상 ‘가’ 등급을 받을 때 <개정 09.7.1>
3. 직제개편과 정원의 조정 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. 형사사건으로 기소된 자가 금고 이상의 형이 확정 되었을 때. 단, 업무상 재해 책임이나 과실로 인한 교통사고의 경우에는 제외한다. <개정 09.10.30>
7. 징병검사, 징집, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직중에 있는 자가 군복무 중 군무를 이탈하였을 때 <개정 16.3.14>
8. 직위해제된 자가 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때

② 제1항 제1호 내지 제3호의 규정에 의해 직권면직을 시키고자 할 때는 30일 이전에 본인에게 예고하여야 한다. 30일전에 본인에게 예고를 하지 아니한

때는 30일 분의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재지변 기타업무에 지장을 초래하거나 재산상의 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 제2항 단서의 경우에는 직원의 귀책사유에 관하여는 고용노동부령으로 정하는 사유에 한한다. <개정 16.3.14>

④ 제1항 제2호의 적용대상은 전문직, 연구직을 포함(일반직 직급 준용)한다. <신설 09.7.1>

⑤ 위 제1항 제2호에 따라 직권면직 시에는 인사위원회 심의를 거쳐야 한다. <신설 09.7.1>

제33조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 1에서 6에 해당할 때에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다. 다만, 제7호에서 제10호에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우 사장은 휴직을 명할 수 있으며, 대상자 선정 등에 관한 세부사항은 별도의 운영지침으로 정한다. <개정 11.3.14, 14.11.12, 20.6.3>

1. 신체, 정신상의 장애로 1월 이상 장기요양을 요할 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집될 때
3. 천재지변 또는 전시, 사변이나 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때
4. 공무로 인한 질병 또는 공상으로 1월 이상 장기요양을 요할 때
5. 공사의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 국가기관, 외국기관, 국내외의 대학연구기관, 민간기업(상법 및 상법외의 법률에 따라 설립된 법인, 단체, 협회 등), 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의한 공공기관, 「지방공기업법」에 의해 설립된 지방공사 및공단(지방직영기업 포함)에 임시고용 되었을 때 <개정 20.7.28>
6. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
7. 공사에서 승인하는 석사·박사 학위 또는 자격증을 취득하기 위해 휴직을 신청할 때 <개정 11.3.14>
8. 직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라한다)의 질병,

사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청할 때 <개정 11.3.14, 19.12.31>

9. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때 <신설 14.11.12>

10. 공사에서 근속기간이 15년 이상으로서 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제2조의2에 의한 벤처기업 또는 창업자의 대표자나 임원으로 근무하기 위해 휴직을 신청하는 때 <신설 20.6.3>

② 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나, 직원이 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하고, 육아휴직을 이유로 불리한 처우 및 차별을 하여서는 아니 되며, 육아휴직을 마친 직원에게는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정의 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제10조에서 정하는 다음의 경우에는 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있다. <개정 01.12.20, 07.3.28, 10.6.29, 12.11.09 15.9.9, 16.8.25, 19.12.31, 21.11.5>

1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 직원 <신설 10.6.29, 개정 16.3.14, 19.12.31>

2. <삭제 21.1.20>

③ <삭제 14.7.23>

제33조의2(육아기단축근무) ① 사장은 직원이 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등은 그러하지 아니 한다.

② 제1항 단서에 따라 사장이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원

할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다.

③ 사장이 제1항에 따라 해당 직원의 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정의 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 따라 법정 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 제19조 제2항에 따른 법정 육아휴직 기간(1년) 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ 사장은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 육아기 근로시간 단축을 신청하는 직원은 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 “단축개시예정일”이라 한다)의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축 기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월, 단축개시예정일, 육아기 근로시간 단축을 종료하려는 날(이하 “단축종료예정일”이라 한다), 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사장에게 제출하여야 한다.

⑧ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 한다.

⑨ 사장은 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

⑩ 사장은 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 직원이 명시적으로 청구하는 경우에는 사장은 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

⑪ 사장은 육아기 근로시간 단축 한 직원에 대한

「근로기준법」 제2조 제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

[본조신설 19.12.31]

제34조(휴직기간) ① 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 규정 제33조 제1항 각 호의 사유에 의한 휴직은 다음 기간을 초과할 수 없다.

1. 제33조 제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.
2. 제33조 제2호 및 제6호의 규정에 의한 휴직기간은 그 의무기간이 만료될 때까지로 한다.
3. 제33조 제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.
4. 제33조 제4호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 한다.
5. 제33조 제5호, 제7호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 하되 학위취득, 임시고용여건 등을 고려 부득이한 경우 제5호는 2년의 범위 내에서 제7호는 1년 범위 내에서 연장할 수 있다. 다만, 제33조 제7호중 자격증 취득을 위한 휴직기간은 논술형 시험을 준비하는 경우 2개월 이내로 하며, 자격증 취득을 위해 연수기간이 필요한 경우 2년 이내로 하되 1년 범위 내에서 연장할 수 있다. <개정 11.3.14, 13.12.24, 20.7.28>
6. 제33조 제8호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내(취업규정 제26조 제2항 제2호의 가족돌봄휴가기간을 포함한다)로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다. <개정 11.3.14, 19.12.31>
7. 제33조 제1항 제9호에 따른 휴직 기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다. <신설 14.11.12>
8. 제33조 제1항 제10호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 함

② 제33조 제2항의 규정에 의한 휴직기간은 3년 이내로 한다. <개정 01.12.20, 07.3.28, 10.6.29, 10.12.29, 19.12.31>

제35조(휴직의 효력) ① 휴직중인 자는 직원의 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수

는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

② 제33조 1항 제3호, 제7호, 제8호, 제9호의 경우 이외에는 그 휴직기간을 근무연수에 산입한다. 단, 육아휴직 기간 중 1자녀당 1년 이상(세자녀 이상은 모두 인정)의 기간은 근무연수에 산입하지 아니한다. <개정 11.3.14, 14.11.12>

제36조(직위해제) ① 사장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 직위를 해제할 수 있다.

1. 형사사건으로 기소된 자 (약식명령이 청구된 자는 제외한다) <개정 11.11.28>
2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적 평정결과 연속해서 3회 이상 ‘가’ 등급을 받은 자 <개정 09.7.1>
3. 소속직원에 대한 감독능력이 부족한 자
4. 파면, 해임, 강등, 정직에 해당하는 징계의결 요구중인 자 <개정 16.3.14>
5. 금품비위, 성범죄 등 다음 각 목의 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자 <신설 23.6.20>
 - 가. 금품·향응 수수
 - 나. 공금 횡령·유용
 - 다. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 라. 「성매매알선 등 처벌에 관한 특례법」 제4조에 따른 금지행위

② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

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

④ 제1항 제2호의 근무성적 평정결과에 따른 직위해제 적용대상은 전문직, 연구직을 포함(일반직 직급준용) 한다. <신설 09.7.1>

⑤ 위 제1항 제2호 및 제3호에 따라 직위해제를 하고자 하는 경우 인사위원회 심의를 거쳐야 하고 대상자에게 서면 또는 구술의 방법으로 소명 기회를 부여할 수 있으며, 직위해제 기간은 3개월 이내로 한다. <신설 09.7.1, 개정 13.3.29>

제37조(강임) ① 임용권자는 직제의 개폐 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우에는 직원을 강임할 수 있다.
② 제1항의 규정에 의하여 강임된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에는 제22조 및 제23조의 규정에 불구하고 우선 임용할 수 있다.

제38조(복직) ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 또는 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제33조 제2호의 경우에는 휴직기간 만료 후 1월 이내로 한다.
② 제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 사장은 지체 없이 발령함을 원칙으로 한다.

제 7 장 상 별

제39조(포상) 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하며 타직원에 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 공헌한 공적이 현저한 자

제40조(포상의 종류) 상훈의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 경기도의 표창규정에 의한 표창
2. 사장의 표창(유공표창, 우수표창, 모범표창, 근속표창)

제40조의2(포상의 제한) 제39조 및 제40조의 규정에 의한 포상대상자중 제한자와 그 기간은 다음 각 호의 1과 같다. 단, 인사위원회에서 그 공로가 크다고 인정되는 자에 한해서는 포상할 수 있다. <신설 03.1.2, 개정 21.1.20>

1. 훈계 및 주의 - 3개월
2. 견책 - 6개월
3. 감봉 - 12개월

4. 강등·정직 - 18개월

제41조(추천과 심사) ① 제39조에 해당하는 소속직원의 포상추천권자는 차상급 부서장이 된다.

② 제1항에 의한 포상은 인사위원회에서 이를 심사한다.

제42조(포상시기) 직원의 표창은 정기표창(공사창립기념일 및 연말)과 수시표창으로 구분하여 시행한다.

제43조(징계) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 이를 징계한다.

1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위반한 경우
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 직원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때
4. 복무질서를 문란시키는 행위를 한 경우
5. 위장취업을 하였거나 공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 때

제43조의2(징계부가금) 사장은 직원의 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용을 이유로 징계를 하는 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내의 징계부가금 부과결을 인사위원회에 요구할 수 있다.
[본조신설 21.1.20]

제44조(징계의 종류와 효력) 징계는 이를 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임, 파면으로 구분하며 그 처분 내용은 다음과 같다. <개정 99.3.31, 16.3.14>

1. 견책은 서면으로 훈계한다.
2. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 그 보수는 보수규정에서 정하는 바에 의하여 감급한다. <개정 09.4.1>
3. 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 정직 기간 중에 출근하거나 직무에 종사하지 못하며 그 보수는 보수규정에서 정하는 바에 의하여 감급한다. <개정 09.4.1, 23.3.3>
4. 강등은 1직급 아래로 직급을 내리고 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 3분의 2를 감한다. <개정 16.3.14>

5. 파면 또는 해임처분을 받은 자는 공사직원의 신분
을 해제한다. <신설 16.3.14>

제45조(징계양정기준 등) 징계양정기준 및 절차, 징계
부가금 부과 등 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.
<개정 21.1.20>

제 8 장 복 무

제46조(복무) 직원의 복무에 관하여는 따로 취업규정이
정하는 바에 의한다.

제 9 장 보 수

제47조(보수) 직원의 보수에 관하여는 따로 보수규정이
정하는 바에 의한다.

제 10 장 보 칙

제48조(재정보증) ① 회계관계 직원은 재직 중 금전상
또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에
가입하여야 한다.
② 재정보증에 대한 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

제49조(파견근무) ① 사장은 다음 각 호의 1에 해당하
는 경우에는 경기도 공무원 및 타 공공기관 직원을
파견요청하여 근무하게 할 수 있다. <개정 11.9.1>
1. 특수업무를 수행하기 위하여 필요한 경우
2. 업무폭주로 인한 행정지원 사유가 발생한 경우
3. 교육훈련 또는 교관요원을 필요로 하는 경우
4. 기타 사장이 필요하다고 인정하는 경우
② 제1항의 규정에 의한 파견근무 기간은 1년 이내로
하고 필요한 경우 1년의 범위 안에서 연장할 수 있다.

제50조(인사기록) 인사담당부서에서는 직원의 직무와
신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여
야 한다.

제51조(시행세칙) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 시

행세칙으로 정한다.

부 칙<97. 12. 1>

제1조(시행일) 이 규정은 공사설립일부터 시행한다.

제2조(규정 시행에 관한 경과조치) 이 규정 시행 전
에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로
본다.

부 칙<98. 1. 23>

이 규정은 1998년 1월 23일부터 시행한다.

부 칙<98. 12. 11>

이 규정은 1998년 12월 11일부터 시행한다.

부 칙<99. 3. 31>

이 규정은 1999년 3월 31일부터 시행한다.

부 칙<00. 1. 6>

이 규정은 2000년 1월 6일부터 시행한다.

부 칙<00. 6. 23>

이 규정은 2000년 6월 28일부터 시행한다.

부 칙<00. 12. 20>

이 규정은 2000년 12월 20일부터 시행한다.

부 칙<01. 12. 20>

제33조 및 34조는 2001년 11월 1일부터 시행한다.

부 칙<02. 2. 4>

이 규정은 2002년 2월 4일부터 시행한다.

부 칙<02.12. 4>

이 규정은 2002년 12월 4일부터 시행한다.

부 칙<03. 1. 2>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<03. 3. 13>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<04. 1. 13>

이 규정은 2004년 1월 13일부터 시행한다.

부 칙<04. 7. 7>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<05. 1. 15>

이 규정은 2005년 1월 5일부터 시행한다.

부 칙<05. 4. 26>

이 규정은 2005년 4월 6일부터 시행한다.

부 칙<05. 8. 18>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행당시 서무직으로 재직 중인 자에 대하여는 전직시까지 제18조 제2항의 개정규정에 불구하고 종전의 규정에 의한다.

부 칙<05. 12. 30>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<06. 9. 19>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<06. 12. 28>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<07. 3. 28>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직 신청요건 완화에 따른 경과조치) 제33조, 제34조 개정규정은 2008년 1월 1일 이후 출생한 영유아부터 적용된다.

부 칙<07. 9. 28>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<07. 11. 29>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<07. 12. 28>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<08. 03. 28>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<08. 12. 18>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<09. 2. 23>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<09. 4. 1>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<09. 7. 1>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다. 단, 제32조 제1항 제2호 및 제36조 제1항 제2호의 개정규정은 2009.10.31. 기준 근무성적평정시부터 적용한다.

부 칙<09. 10. 30>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<10. 1. 25>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<10. 6. 29>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직 신청요건 완화에 따른 적용례) 제33조의 개정규정은 2008년 1월 1일 이후 출생한 영유아(입양자녀 포함)가 있는 경우에 적용한다.

부 칙<10. 12. 29>

이 규정은 2011년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<11. 3. 14>
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<11. 11. 28>
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<12. 7. 6>
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<12. 9. 27>
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<12. 11. 09>
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<13. 3. 29>
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<13. 12. 24>
이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<14. 7. 23>
이 규정은 2014년 7월 23일부터 시행한다.

부 칙<14. 11. 12>
이 규정은 2014년 11월 12일부터 시행한다.

부 칙<14. 12. 12>
제1조(시행일) 이 규정은 2014년 12월 22일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 개정규정 중 제16조 제2항, 제18조의2 제1항, 제20조 제1항 제1호는 이 규정시행 후 최초로 발생하는 인사조치시부터 적용한다.

부 칙<15. 9. 9>
이 규정은 2015년 9월 9일부터 시행한다.

부 칙<15. 12. 7>
제1조(시행일) 이 규정은 2015년 12월 7일부터 시행한다.

행한다.

제2조(경과조치) 제18조의2 개정사항은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<16. 3. 14>
이 규정은 2016년 3월 14일부터 시행한다.

부 칙<16. 8. 25>
이 규정은 2016년 8월 25일부터 시행한다.

부 칙<16. 12. 12>
이 규정은 2016년 12월 12일부터 시행한다.

부 칙<16. 12. 27>
이 규정은 2016년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙<17. 11. 1>
이 규정은 2017년 11월 1일부터 시행한다.

부 칙<18. 1. 24>
제1조(시행일) 이 규정은 2018년 1월 24일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행일 현재 정년퇴직 잔여기간이 6개월 미만인 직원은 본인 신청에 따라 잔여 개월수 동안 공로연수를 실시할 수 있다.

부 칙<19. 3. 29>
제1조(시행일) 이 규정은 2019년 3월 29일부터 시행한다.

제2조(근속승진 비율확대 한시운영) 규정 제22조의2에 따른 근속승진 임용가능 인원은 근속승진후보자의 직종별 인원의 100분의 30을 100분의 50에 해당하는 인원수(소수점 이하는 1명 가산)로 조정하여 본 조항 시행일 이후 2회 승진이 완료될 때까지 한시적으로 운영한다.

부 칙<19. 5. 7>
이 규정은 2019년 5월 7일부터 시행한다.

부 칙<19. 8. 26>

이 규정은 2019년 8월 26일부터 시행한다.

부 칙<19. 11. 19>

이 규정은 2019년 11월 19일부터 시행한다.

부 칙<19. 12. 31>

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 12월 31일부터 시행한다.

제2조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제33조의2의 개정규정은 2019년 10월 1일부터 소급하여 적용한다.

제3조(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등에 관한 적용례) 제33조 제1항 제8호의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<20. 2. 26>

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 2월 26일부터 시행한다.

제2조(적용례) “별표1”의 개정된 직급명(과장대우)은 5급으로 8년 이상 근속한 직원에게 부여하며, 시행일 기준 이에 해당하는 직원부터 적용할 수 있다.

부 칙<20. 6. 3>

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 6월 3일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제29조 제1항은 신규채용자부터 적용한다.

부 칙<20. 7. 28>

이 규정은 2020년 7월 28일부터 시행한다.

부 칙<21. 1. 20>

이 규정은 2021년 1월 20일부터 시행한다.

부 칙<21. 4. 9>

이 규정은 2021년 4월 9일부터 시행한다.

부 칙<21. 7. 30>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙<21. 11. 5>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙<20. 11. 9>

이 규정은 2020년 11월 9일부터 시행한다.

부 칙<23. 3. 3.>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙<23. 6. 20.>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙<23. 10. 24.>

이 규정은 공포한 날 이후부터 시행한다.

【별표 1(제4조 관련)】 <개정 00.6.28, 02.2.4, 02.12.4, 04.7.5, 05.4.6, 05.8.18, 05.12.30, 06.9.19, 07.9.28, 08.12.18, 09.7.1, 10.1.25, 11.11.28, 14.12.22, 20.2.26>

직종별 직렬, 직급(직급명) 및 직위표

직 종		직 렬	직급(직급명)					
			1급 (처장)	2급 (부장)	3급 (차장)	4급 (과장)	5급 (과장대우· 대리)	6급 (사원)
일반직	경영직		실·처장	실·처장 부장	부장	부장	<삭제>	<삭제>
	행정직	행정 문화재						
	기술직	토목 건축 도시계획 환경 기계 전기 지적 조경						

【별표 1-1(제4조 관련)】<신설 21.7.30.>

직무분류표

직종	대직무	중직무	세부직무	기본직무	전문직무
행정	경영	경영 기획	전략기획	○	
			성과관리	○	
			홍보	○	
			대외협력	○	
			청렴감사		○
		경영 지원	인사	○	
			노무관리		○
			구매조달	○	
			총무	○	
			법무		○
			인재개발	○	
			IT시스템개발관리	○	
		재무· 회계	재무관리		○
			회계		○
		연구	도시연구		○
기술/행정	사업	사업 기획	사업기획	○	
			단지계획	○	
			주택사업기획	○	
			주택계획	○	
			주거복지사업	○	
			도시재생기획	○	
		보상	보상	○	
		공사	단지조성	○	
			주택건설	○	
			도시재생개발	○	
			건축사업	○	
		공급	용지공급	○	
			주택공급	○	
			주거임대관리	○	
		사후 관리	산단관리	○	
			주거시설관리	○	
		사업 지원	부동산자산관리	○	
			기술심사	○	
			원가관리	○	
			안전품질관리	○	

【별표 2(제9조 관련)】 <개정 98.1.23, 00.1.6, 02.2.4, 03.1.2, 03.3.13, 04.7.5, 05.8.18, 09.7.1>

직급별 임용자격 기준

채용분야 및 직급별로 다음 각 호의 1 자격요건을 갖춘 자 또는 이와 동등한 자격이 있는 자

○ 사무직

구분	분야별	직급	응시자격
경력직	행정분야	1급	· 기업체등에서 임원급 이상으로 1년 이상 근무한 경력이 있는 자 · 공무원 4급 이상으로 3년이상 근무한 경력이 있는자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 임원급 이상으로 근무한 경력이 있는 자
		2급	· 기업체등에서 부장급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 · 공무원 4급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 2급 부장급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
		3급	· 기업체등에서 과장급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 · 공무원 5급 이상으로 근무하거나 6급으로 5년이상 근무한 경력이 있는자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 3급 과장(차장)급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
		4급	· 기업체 등에서 대리급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 · 공무원 6급 이상으로 근무하거나 7급으로 5년이상 근무한 경력이 있는자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 4급 대리(계장)급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
경력직·신입직		5급	· 4년제 대학졸업정도의 능력소지자 · 공무원 7급 이상으로 근무하거나 8급으로 5년이상 근무한 경력이 있는자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 평사원으로 3년 이상 근무한 경력이 있는자
		6급	· 전문대학졸업 정도의 능력소지자 · 공무원 9급 이상 근무한 경력이 있는 자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 6급 사원 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자

○ 기술직

구분	분야별	직급	응 시 자 격
경 력 직	기술분야	1급	- 기술사 이상의 자격으로 15년 이상 또는 기사 이상의 자격으로 20년 이상 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 - 공무원 4급 이상으로 3년이상 근무한 경력이 있는자 - 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 임원급 이상으로 근무한 경력이 있는 자
		2급	- 기술사 이상의 자격으로 10년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 또는 해당부문 기사이상 자격으로 15년 이상 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 - 공무원 4급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 - 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 2급 부장급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
		3급	- 기사이상의 자격으로 10년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 - 공무원 5급 이상 으로 근무하거나 6급으로 5년이상 근무한 경력이 있는 자 - 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 3급 과장(차장)급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
		4급	- 기사이상의 자격으로 7년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 - 공무원 6급 이상으로 근무하거나 7급으로 5년이상 근무한 경력이 있는 자 - 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 4급 대리(계장)급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
경 력 직 · 신 임 직		5급	- 기사 이상의 자격을 가진 자 - 공무원 7급 이상으로 근무하거나 8급으로 5년이상 근무한 경력이 있는 자 - 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 평사원으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자
		6급	- 산업기사 이상의 자격을 가진 자 - 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 6급 사원 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자

※ ① 기술분야 자격증은 국가기술자격법에 의한 당해분야 자격증임

② 공무원은 채용예정분야의 경력 공무원을 말함

【별표 2-1(제9조 관련)】 <신설 21.7.30,>

전문직무 자격증소지자 신규채용 자격기준

전문직무	자격기준
청렴감사	·변호사, 회계사 자격 소지자
노무관리	·노무사 자격 소지자
법 무	·변호사 자격 소지자
재무관리	·회계사, 세무사 자격 소지자
회 계	·회계사, 세무사 자격 소지자
도시연구	·박사학위 소지자