양주시시설관리공단 임원인사규정

제정 2018. 4. 25 규정 제167호
일부개정 2019. 4. 16 규정 제191호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 양주시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 임원의 인사에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 공단의 임원(비상임이사 및 비상임감사는 제외 한다. 이하 같다)에 대한 인사관리는 다른 법령과 정관 또는 공단의 제규정에서 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다.

제2장 임면

제3조(임원의 임명) 임원은 임원추천위원회에서 추천된 사람 중에서 양주시장(이하 “시장”이라 한다)이 임명한다.

제4조(임원의 결격사유) 지방공기업법(이하 “법”이라 한다) 제60조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 공단의 임원이 될 수 없다.

제5조(임기 및 연임) 임원의 임기와 연임 기준은 법 제59조제1항 및 제2항의 임기 및 연임규정을 적용한다.

제6조(당연퇴직) 임원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 당연퇴직한다.

1. 임기가 만료된 때
2. 제4조에 해당된 때

3. 사망한 때

제7조(의원면직) 임원이 사직하고자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 시장의 승인을 받아야 한다. 다만 시장은 의원면직을 신청한 임원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 이사회에 징계 의결 요구 중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때

제8조(직위해제) ① 시장은 임원에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 형사사건으로 기소된 때
 2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 불량한 때
 3. 소속 직원에 대한 감독능력이 부족한 때
 4. 파면, 해임, 정직에 해당하는 징계 의결이 요구된 때
- ② 직위해제를 받은 임원은 임원의 신분은 유지되나, 직무에 종사하지 못한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 임원의 직위해제 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

제3장 복무

제9조(성실의 의무) 임원은 법령과 정관 및 공단의 규정을 준수하며, 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.

제10조(청렴의 의무) ① 임원은 직무를 수행함에 있어 항상 청렴하여야 한다.

- ② 임원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접 어떠한 명목으로도 금품수수, 사례, 증여 또는 향응을 받아서는 아니 된다.

제11조(복종의 의무) 임원은 직무를 수행함에 있어 업무감독기관의 장의 직무상 명령에 복종하여야 한다. 다만, 직무상 명령에 대한 의견을 진술할 수 있다.

제12조(품위유지의 의무) 임원은 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제13조(비밀업수의 의무) 임원은 공단의 기밀과 직무상 취득한 사실을 재직 중은 물론 퇴직 후라도 누설하거나 임의로 조회에 응답하여서는 아니 된다.

제14조(친절, 공정의 의무) 임원은 친절, 공정하고 신속하게 업무를 처리하여야 한다.

제15조(겸직금지) 임원은 직무 이외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하여서는 아니 되며, 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 시장의 허가를 받아야 한다.

제16조(공단에 대한 책임) 임원이 법령 및 정관 또는 공단의 규정에 위반한 행위를 하거나 그 임무를 게을리하여 공단에 손해를 입힌 경우에는 공단에 손해를 배상할 책임이 있다.

제17조(사무인계인수) ① 임원이 신분상 변동이 있을 때에는 지체 없이 사무인계인수서를 작성하여 후임자 또는 그 업무를 대리할 수 있는 사람과 사무를 인계인수하여야 한다.

② 제1항에 따른 인계인수서에는 공단의 서류, 비품목록, 업무의 개요 등을 명확하게 기재하고, 금전, 물품 등을 인계할 때에는 입회인이 입회하여야 한다.

③ 제2항에 따른 입회인은 경영관리부장으로 한다. <개정 2019. 4. 16>

제4장 징계

제18조(임원의 징계) ① 임원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계할 수 있다.

1. 법령과 정관 또는 공단의 규정에 위반한 때
2. 직무상 의무에 위반하거나 직무를 게을리 한 때

② 임원이 금품 및 향응 수수(授受), 공금의 횡령(橫領)·유용(流用)을 이유로 징계를 하는 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 이내의 징계부가금을 부과할 수 있다.

③ 임원이 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사 처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우에는(몰수나 추가징수를 당한 경우를 포함한다) 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 제2항에 따른 금액의 합계액은 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배를 초과하여서는 아니 된다.

④ 징계 및 징계부가금 부과는 그 사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)이 경과하면 징계 및 징계부가금을 부과하지 못한다. <개정 2019. 4. 16>

제19조(징계의 종류) 임원에 대한 징계는 해임, 경고, 주의로 구분한다.

제20조(징계의 효력) ① 임기 중 2회 이상의 경고를 받은 때에는 재계약을 제한한다.

② 주의를 3회 받은 때에는 경고 1회로 간주한다.

③ 징계는 해당 임기 만료로 효력을 상실한다.

제21조(징계의 절차) ① 임원에 대한 징계는 감사가 이사회의 안건으로 회의에 부의할 수 있다.

② 이사회에서 심의할 경우에는 대상 임원이 이사회에 출석하여 진술하게 할 수 있다. 다만, 표결권은 갖지 아니한다.

제22조(징계의 양정) 임원의 징계양정기준은 【별표 1】 과 같다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제191호, 2019. 4. 16>

제1조(시행일) 이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

[별표 1]

임원의 징계양정기준

비위의 유형	비위정도 및 과실	관계법령을 중대하고, 명백하게 위반 (고의적, 중과실)	관계법령을 위반하였고, 고의가 없지만 중과실인 경우	관계법령을 위반하였으나, 고의가 없고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 공금횡령 나. 공금유용, 업무상 배임 다. 직권남용으로 타인 권리침해 라. 직무태만 또는 회계질서 문란 마. 채용과 관련한 비위 바. 그 밖에 성실의무 위반	해임 해임 해임 해임 해임 해임	해임 해임-경고 경고 경고 해임-경고 해임-경고	해임-경고 경고-주의 주의 주의 경고-주의 경고-주의	
2. 복종의무 위반 가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우 나. 그 밖에 복종의무 위반	해임 해임	해임-경고 해임-경고	경고-주의 경고-주의	
3. 친절·공정의무 위반	해임	경고	주의	
4. 비밀 엄수 의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출 다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치 라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	해임 해임 해임 해임 해임	해임-경고 해임-경고 해임-경고 해임-경고 해임-경고	경고-주의 경고-주의 경고-주의 경고-주의 경고-주의	
5. 청렴의무 위반	해임	해임-경고	경고-주의	
6. 품위유지의 의무 위반 가. 성폭력(미성년자) 나. 성폭력 다. 성희롱·성매매 라. 음주운전 마. 그 밖에 품위유지의 의무 위반	해임 해임 해임 해임 해임	해임 해임-경고 해임-경고 해임-경고 해임-경고	해임-경고 경고-주의 경고-주의 경고 경고-주의	
7. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	해임	경고	주의	