

양주시시설관리공단 인사규정

제정	2006. 10. 1	규정 제 1호
개정	2007. 1. 2	규정 제 5호
개정	2009. 1. 23	규정 제 36호
개정	2009. 3. 5	규정 제 40호
개정	2009. 6. 17	규정 제 44호
개정	2010. 2. 23	규정 제 61호
일부개정	2010. 12. 30	규정 제 75호
일부개정	2011. 10. 24	규정 제 80호
일부개정	2012. 1. 30	규정 제 83호
일부개정	2013. 1. 31	규정 제 93호
일부개정	2014. 4. 7	규정 제110호
일부개정	2014. 10. 31	규정 제114호
일부개정	2015. 12. 30	규정 제129호
일부개정	2016. 12. 27	규정 제146호
일부개정	2017. 6. 29	규정 제154호
일부개정	2017. 12. 21	규정 제162호
일부개정	2018. 10. 11	규정 제172호
일부개정	2019. 4. 16	규정 제181호
일부개정	2021. 7. 12	규정 제208호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 양주시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)에 근무하는 직원의 인사에 관하여 기준을 정하여 합리적이고 공정한 인사관리를 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여 타 법령 또는 규정에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 인사규정(이하 “규정”이라 한다)이 정하는 바에 의한다.

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

제4조(직종 등) 직원의 직종은 일반직으로 하며, 그 직종별 직급 및 직위는 [별표 1]과 같다.

[전문개정 2017. 6. 29]

제5조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 승급, 전보, 휴직, 복직, 직위해제, 정직, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 균을 말한다.
3. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “승진”이라 함은 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
5. “승급”이라 함은 동일직급에서 현재 호봉보다 상위호봉으로 임용하는 것을 말한다.
6. “호봉”이라 함은 따로 정하는 보수에 관한 규정 중 호봉급을 지급하는 기준을 말한다.
7. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서 근무부서를 달리하는 것을 말한다.
8. “복직”이라 함은 정직, 휴직 및 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
9. “보직”이라 함은 채용된 직원을 지정된 직무에 종사하게 하는 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. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
13. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 균을 말한다.

제6조(인사위원회) ① 인사관리의 합리화를 기하기 위하여 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제2장 채용

제7조(채용원칙) ① 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 자로서 공단발전을 위하여 충실히 근무할 수 있는 자를 채용한다. <개정 2011. 10. 24>

② 직원의 채용시 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 한다. 이때 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안된다. <신설 2011. 10. 24>

③ 직원의 채용시에는 시설관리공단 임직원의 가족·친척 등을 대상으로 한 우대채용을 하여서는 안된다. <신설 2014. 4. 7>

④ 상시·지속적 업무에 결원이 발생하는 경우에는 정규직 직원으로 채용하는 것을 원칙으로 한다. <신설 2018. 10. 11>

제8조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 우수 전문인력 및 유경험자를 경력 경쟁시험을 통해 채용할 수 있다. <개정 2009. 1. 23, 2010. 12. 30, 2011. 10. 24, 2017. 6. 29>

1. 채용직종에 상응하는 국가 및 지방공무원으로 근무한 경력이 있는 자로서 해당 직무분야로 임용하는 경우
2. 채용직종에 상응하는 자격증 소지자로 당해 직종에 근무한 경력이 있는 자
3. 직무의 특수성으로 인하여 공개채용에 의한 채용이 곤란한 경우
4. 공개채용의 지원자가 미달한 경우
5. 지방공기업법에 의한 지방공사 및 지방공단에서 해당분야에 근무한 경우
6. 양주시 조례에 의해서 설립·운영되는 시설에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 자로써, 해당분야에 자격증을 소지한 자

② 제1항의 규정에 의해 경력경쟁시험을 시행할 경우에도 동일한 요건에 해

당하는 경력·자격을 가진 공단 내외부 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하여야 한다. <신설 2014. 4. 7>

③ 직원의 신규채용 원칙과 방법은 내규로 정한다.

④ 삭제 <2018. 10. 11>

제9조(채용자격기준) 직원의 직급별 채용 자격기준은 【별표 2】와 같다.

제10조(수습임용) ① 4급 이하의 직원을 신규 채용할 때에는 실무경력이 없는 자에 대하여 6개월간의 수습기간을 거쳐 임용한다. 다만, 국가 또는 지방자치단체 공무원 경력자 및 인력 수급상 수습기간이 필요 없다고 이사장이 판단시 이를 적용하지 아니할 수 있다. <개정 2014. 10. 31, 2017. 6. 29, 2018. 10. 11>

② 신규 채용한 직원이 제1항에 따른 수습기간을 거쳐야 함에도 불구하고, 평가를 통하여 조기 임용할 수 있다. 그 평가기준과 시기는 따로 정한다. <신설 2017. 6. 29, 개정 2018. 10. 11>

제11조(채용의 철회) 채용된 자가 제10조의 수습기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 본채용을 거부할 수 있다. <개정 2014. 10. 31>

1. 근무성적이 불량할 때
2. 공단의 제규정을 위반하였을 때
3. 제12조의 규정에 의한 결격사유에 해당할 때

제12조(결격사유) 지방공기업법 제60조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다. <개정 2016. 12. 27>

제13조(채용제한연령) 직원의 신규채용 연령은 18세 이상으로 하되 상한연령은 정년범위내로 한다.

[전문개정 2018. 10. 11]

제14조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

제3장 보직 및 전보

제15조(보직) ① 직원의 보직은 전공분야, 훈련, 근무경력, 전문성, 적성 등을 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다. <개정 2011. 10. 24, 2013. 1. 31>

② 직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위해 경력개발 제도를 도입하여 운영할 수 있다. <신설 2011. 10. 24>

제16조(보직과 정원) ① 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하여 보직하지 아니한다. 다만, 이사장은 인사 및 사업운영상 필요한 경우에는 총 정원의 범위 안에서 부서별 정원을 초과하여 보직할 수 있다.

② 직원의 정원은 직제규정이 정하는 바에 의한다.

③ 직원선호도가 높거나 영향력이 큰 직위 등을 사전에 지정하고, 당해 직위에 대한 사내공모, 개방형 임용 등을 실시하여 능력중심의 인사운영이 되도록 노력하여야 한다. <신설 2011. 10. 24>

제17조(순환보직) 이사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 2년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

제18조(전보제한) ① 제15조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 경우에는 당해 보직에 임용된 날부터 1년 이내에 전보 될 수 없다.

1. 승진 또는 강임으로 인한 경우
2. 수습기간 중에 있는 경우
3. 기구의 개편 또는 직제·정원의 변경으로 인한 당해 직원의 전보
4. 징계처분을 받은 자를 전보하는 경우

② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이 하다고 인정될 때에는 제1항 규정에도 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 전보할 수 있다.

제19조(겸직) 이사장은 업무수행상 필요한 경우 동일 직종 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다.

제20조(직무대행) 이사장은 상위 직위자의 결원, 출장, 휴가 또는 기타 부득이한 사유로 직무담당자가 상당기간 부재중일 때에는 차 하위 직위자로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다. <개정 2014. 10. 31>

제4장 승진 및 승급

제21조(승진) 승진은 동일직종의 차하위 직급에서 실시하되, 1회에 1직급을 원칙으로 한다. <개정 2014. 10. 31>

제22조(승진순위) ① 직원의 승진은 당해 직급의 승진후보자 명부의 순으로 하되, 승진하고자 하는 결원의 범위 안에서 실시한다.

② 승진후보순위의 결정은 근무성적, 경력, 교육훈련, 포상 및 자격, 성과평가, 다면평가 평정 등에 의한다.

③ 제2항의 규정에 의한 절차·방법 및 세부사항은 내규로 정한다.

제23조(승진소요기간 등) ① 직원의 직급별 승진소요기간은 다음과 같다. <개정 2009. 1. 23, 2017. 6. 29, 2019. 4. 16>

1. 4급에서 3급 : 4년 이상
2. 5급에서 4급 : 3년 이상
3. 6급에서 5급 : 2년 이상
4. 7급에서 6급 : 2년 이상
5. 8급에서 7급 : 1년 이상

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 제38조 제2호, 제3호, 제5호, 제6호, 제7호의 휴직기간은 예외로 한다.

③ 제1항의 규정에도 불구하고 직원이 업무수행 중 순직한 경우에는 추서할 수 있다.

제23조의 1 삭제 <2017. 6. 29>

제24조(승급) 직원의 승급은 공단 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제25조(승진 및 승급의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용 또는 승급 될 수 없다. <개정 2021. 7. 12>

1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구(절차가 진행중인 경우 포함), 징계처분, 직위해제, 휴직(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직, 병역의무 이행으로 인한 휴직, 육아휴직 제외) 또는 수습기간 중에 있는 경우
2. 징계처분이 종료된 날부터 다음 각목의 기간(음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수, 공금 횡령·유용, 채용의 비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 경과하지 아니한 경우

가. 정직 18월

나. 감봉 12월

다. 견책 6월

② 제1항의 규정에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계 처분을 받았을 경우 제한기간은 당해 처분에 의한 제한기간이 종료된 날부터 기산한다.

제26조(특별승진 및 승급) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 제23조 내지 제25조의 규정에도 불구하고 인사위원회의 의결을 거쳐 시장의 승인으로 특별 승진 및 승급을 시킬 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하여 공단발전에 현저한 공헌이 있는 자
2. 제안의 채택·시행으로 예산의 절감 등 공단발전에 기여한 자
3. 직원이 업무수행 중 순직한 경우

② 제1항의 규정에 의하여 특별승진임용하는 경우에는 동조 제1항의 제1호 및 제2호에 해당하며 승진소요기간의 1/2 이상 근무한 경우에 한한다. <개정 2014. 10. 31>

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없으며, 특별승급은 1년에 2호봉을 초과할 수 없다.

제27조(대우직원의 선발) 이사장은 4급이하 직원 중 당해 직급에서 5년 이상 근무하고 승진임용의 제한사유가 없으며 근무실적이 우수한 자를 다음 상위 직급의 대우직원으로 선발할 수 있다.

제27조의2(성과관리체계 구축·운영) ① 이사장은 각 직위별로 그 역할과 책임을 명확하게 하여야 한다.

② 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고 경영목표 등을 달성할 수 있도록 성과관리체계를 구축·운영하여야 한다.

[본조신설 2011. 10. 24]

[중전 제27조의1에서 이동 <2017. 6. 29>]

제27조의3(성과평가결과의 환류) ① 성과관리체계에 따른 직원의 업무동기 및 기관의 경영성과를 높일 수 있도록 경영목표 등을 정하여야 한다.

② 경영목표 등은 부서 및 개인 등 하부단위 까지 체계적으로 연계시켜야 하며, 성과평가결과에 따른 경영목표개선 등 환류가 활성화되도록 하여야 한다.

[본조신설 2011. 10. 24]

[중전 제27조의2에서 이동 <2017. 6. 29>]

제27조의4(성과관리보상체계) ① 성과평가결과에 따라 업무실적 평가급 및 연봉의 차등지급, 승진·전보 등에 활용하는 등 다양하고 실효성 있는 보상체계를 구축·운영하여야 한다. <개정 2016. 12. 27>

② 임원을 비롯하여 근로기준법 제63조에 해당하는 근로자에 대해서는 연봉제를 실시하여야 한다.

[본조신설 2011. 10. 24]

[중전 제27조의3에서 이동 <2017. 6. 29>]

제5장 근무평정

제28조(근무평정) ① 직원의 인사관리의 적정을 기하기 위하여 매년 정기 또

는 수시로 근무성적을 평정하여야 하며, 근무성적평정의 결과는 승진, 보직 관리 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

② 근무성적평정의 시기, 방법, 기타 필요한 사항은 내규로 정한다.

제29조(근무평정의 예외) ① 직원의 휴직, 직위해제 기타 사유로 인하여 근무 성적평정 대상기간 중 실제 근무한 기간이 1개월 미만인 때에는 근무성적을 평정하지 아니한다.

② 직원이 신규임용 또는 승진 임용된 경우에는 2개월이 경과한 후의 최초의 정기 평정일에 평정하여야 한다. 다만, 강임된 직원이 승진 임용된 경우에는 강임되기 전의 직급에 있어서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정한다.

제6장 신분보장

제30조(신분보장) 직원은 형의선고, 징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제31조(강임) 임용권자는 사업의 폐지로 인한 기구, 정원, 예산의 감축이 부득이한 경우 당해 사업 종사인력에 대하여 강임의 방법으로 조정할 수 있다.

제32조(정년) 직원의 정년은 만 60세로 한다. <개정 2013. 1. 31>

제32조의2(임금피크제) ① 임금피크제도는 근로자의 계속 고용을 위해 노사간 합의를 통해 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고 인사규정에서 정한 정년까지 고용을 보장하는 제도를 말한다.

② 제1항에 따른 임금피크제도의 세부운영 기준은 노사합의를 통하여 이사장이 따로 정한다.

[본조신설 2015. 12. 30]

제33조(당연퇴직) 직원이 제12조에 해당하는 때에는 당연 퇴직한다. <개정 2018. 10. 11>

제34조(명예퇴직) ① 공단 직원으로서 20년 이상 장기근속한 자가 정년 전 1년 이상을 남긴 상태에서 자진하여 퇴직하는 경우에는 예산의 범위 내에서 보수규정에 의한 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.

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

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 비위조사중이거나 수사 중인 자
4. 삭제 <2014. 10. 31>

③ 제1항의 명예퇴직수당의 지급절차 및 기타 필요한 사항은 내규로 정한다.

제35조(조기퇴직) 공단 직원으로서 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때에 20년 미만 근속한 자가 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우 예산의 범위 안에서 보수규정에 의한 조기퇴직수당을 지급할 수 있다.

제36조(의원면직) 직원이 사직하고자 하는 경우에는 사직원을 제출하여야 하며, 이사장의 승인을 얻어야 한다.

제36조의2(의원면직의 제한) 이사장은 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 당해 직원이 정직 이상의 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

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

[본조신설 2018. 10. 11]

제37조(퇴직 및 해고) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 퇴직 및 해고 시킬 수 있다.

1. 근무성적이 극히 불량한 자로서 취업이 부적당하다고 인정되고, 사회통념상 개선의 가망이 없을 때
2. 출·퇴근시간 및 근무성적 불량 또는 기타의 사유로 3회 이상 징계처분을 받았거나, 계속하여 5일 이상 무단결근 또는 1개월간 무단결근 일수의 합계가 7일 이상인 때
3. 고의 또는 과실로 공단의 시설물 또는 기구류를 파괴하거나 공단운영 질서를 문란하게 한 때
4. 고의 또는 중대한 사고를 발생시켜 막대한 손해를 끼친 때
5. 경력을 낮게 또는 높게 사칭하거나 은폐하여 입사한 때
6. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸 된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
7. 공금을 유용·착복하거나 배임 또는 업무상 부정하게 금품 또는 향응 등을 받았을 때
8. 협박 또는 폭행으로 상사 또는 동료의 업무집행을 방해한 때
9. 허가 없이 공단시설 내에서 불온문서의 배부, 시위, 집회 등에 참여 한 때
10. 비밀을 누설하여 공단운영에 막대한 손해를 끼친 때
11. 수습기간 중 직원으로 적합하지 아니하다고 인정되어 채용발령을 취소하였을 때
12. 업무상 재해로 인하여 휴직기간 2년 후 직장복귀를 할 수 없게 된 때
13. 직무수행능력이 현저하게 저하되어 개선의 가능성이 없다고 사회통념상 인정된 때
14. 채용할 때의 서약에 위반되는 일이 있었을 때
15. 업무의 사정에 의하여 인사이동, 전근, 이적, 파견근무 등의 명령에 하여

정당한 사유 없이 이행하지 아니한 때

16. 이사장의 승인 없이 타 사업장에서 일을 한 때
17. 형사처분(형사유죄확인판결을 포함한다)을 받았을 때
18. 상사의 정당한 업무명령에 불복종한 때
19. 공단시설 내에서 폭행을 함으로써 3주 이상의 치료를 요하는 상처를 입혔을 때
20. 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격·면허증의 효력이 정지(1개월 이상)되거나 상실·취소된 때

제38조(휴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 휴직을 명할 수 있다. <개정 2013. 1. 31, 2014. 10. 31>

1. 신체·정신상의 장애로 1개월 이상 장기요양을 요할 때
2. 병역법에 의한 병역복무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
3. 업무로 인한 질병 또는 부상으로 1개월 이상 장기요양을 요할 때
4. 천재지변 또는 전시사변 기타 사유로 인하여 소재가 불분명하게 되었을 때
5. 공단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용되었을 때
6. 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에 의거 휴직을 하게 될 때
7. 기타 법률의 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

제39조(휴직기간) 제38조의 규정에 의한 휴직기간은 다음 각 호와 같다. <개정 2014. 10. 31, 2017. 12. 21>

1. 제38조 제1호 해당자 : 1년 이내
2. 제38조 제2호 해당자 : 징집·소집기간
3. 제38조 제3호 해당자 : 2년 이내
4. 제38조 제4호 해당자 : 3월 이내
5. 제38조 제5호 해당자 : 2년 이내로 하되 학위취득 등 부득이한 경우에는

2년의 기간 내에서 연장할 수 있다.

6. 제38조 제6호 해당자 : 해당 법령이 정하고 있는 기간 내

7. 제38조 제7호 해당자 : 관련법이 정하고 있는 기간 내

제40조(휴직의 효력) ① 휴직자는 직원의 신분은 유지되나, 직무에 종사하지 못하며 본 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

② 삭제 <2014. 10. 31>

제41조(복직) ① 휴직 중인 직원은 휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 이사장에게 신고하여야 하며, 이사장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

② 휴직기간이 만료된 직원이 30일 이내에 복귀 신고를 한 때에는 당연 복직된다. 다만, 제38조제1호에 따른 휴직의 경우 신체·정신상의 장애가 완치되어 정상적인 근무가 가능하다는 전문가의 진단서를 첨부하여야 한다. <단서 신설 2018. 10. 11>

제42조(직위해제) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. <개정 2018. 10. 11>

1. 형사사건으로 기소된 자. 단, 약식명령이 청구된 자는 제외한다.

2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자

3. 소속 직원에 대한 감독능력이 부족한 자

4. 파면, 해임, 강등, 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 자

② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 유지되나, 직무에는 종사하지 못한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 자의 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

제7장 상벌

제43조(포상) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하여 타직원의 모범이 되는 자
2. 헌신적인 노력으로 공단발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 공단발전에 기여한 자
4. 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 공단발전에 공로가 뚜렷한 자

제44조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 양주시 포상조례에 의한 표창
2. 이사장의 표창

제45조(추천과 심사) ① 각 팀장은 제43조의 규정에 해당하는 소속 직원을 포상대상자로 추천할 수 있다. <개정 2009. 6. 17, 2010. 2. 23>

② 제1항의 규정에 의한 포상은 인사위원회에서 이를 심사한다.

③ 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 자체 표창 대상에서 제외하여야 한다. <신설 2014. 4. 7>

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

제46조(포상시기) 포상은 정기 및 수시로 구분하여 시행한다.

제47조(징계) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계한다. <개정 2011. 10. 24, 2014. 10. 31>

1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위반한 경우
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 경우
3. 복무질서를 문란시키는 행위를 하였을 경우
4. 직무의 내외를 막론하고 공단의 명예 또는 위신을 손상시켰을 때
5. 계속하여 3일 이상 무단결근을 하였을 때

6. 기타 징계가능 한 사항은 내규로 정한다.

② 비리 및 도덕적 해이가 심각하여 사회문제가 된 임직원에 대하여 평가급 미지급 등 인사·보수 등에 불이익을 반영하여야 한다. <신설 2011. 10. 24, 2016. 12. 27>

③ 임원의 경영성과계약서에는 청렴의무 위반 시 제재사항 등을 명시하여야 하며, 위반사태에 대하여는 홈페이지, 행정안전부, 지방공기업경영정보공시스템에 공개하는 등의 조치를 취하여야 한다. <신설 2011. 10. 24, 개정 2014. 10. 31, 2016. 12. 27, 2018. 10. 11>

제47조의2(징계부가금) ① 제47조에 따라 임·직원의 징계 의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 인사위원회에 요구하여야 한다.

② 인사위원회에서 징계부가금 부과 의결을 하기 전에 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)에는 인사위원회는 내규에 따라 조정된 범위에서 징계부가금 부과를 의결하여야 하며, 징계부가금 부과 의결을 한 후에 형사처벌을 받거나 변상 책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)에는 인사위원회는 내규에 따라 징계부가금의 감면 등의 조치를 하여야 한다.

③ 제1항에 따라 징계부가금 부과처분을 받은 사람이 납부기간 내에 그 부가금을 납부하지 아니한 때에는 처분권자는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수 할 수 있다.

[본조신설 2014. 10. 31]

[중전 제47조의1에서 이동 <2017. 6. 29>]

제47조의3(주의, 경고 등) 제47조에서 정하고 있는 징계사유에 해당하지 않는 경미한 사항의 위반에 대하여는 주의, 경고 등의 처분을 할 수 있다.

[본조신설 2014. 10. 31]

[중전 제47조의2에서 이동 <2017. 6. 29>]

제48조(징계의 종류와 효력) ① 징계는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉 및 견책으로 구분한다. <개정 2014. 10. 31>

② 제1항의 규정에 의한 징계처분은 다음 각 호와 같다. <개정 2014. 10. 31, 2016. 12. 27, 2017. 12. 21>

1. 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
2. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 한다. 다만, 1회 감액의 금액이 평균임금 1일분의 2분의 1을, 1임금지급기의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
3. 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간을 정하여 그 기간 중 직원의 신분은 유지되나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중 보수를 1일당 1일분 평균임금의 2분의1을 감액하여 지급한다.
4. 해임 또는 파면처분을 받은 자는 공단직원으로서의 신분을 해제한다.
5. 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중 보수를 1일당 1일분 평균임금의 2분의 1을 감액하여 지급한다.

제49조(징계양정기준 등) 임·직원의 징계양정기준 및 징계절차에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제50조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 3년이 경과된 때에는 이를 행하지 못한다. 금품 및 향응수수, 공금의 횡령, 유용, 채용비리의 경우에는 5년으로 한다. <개정 2014. 10. 31, 2018. 10. 11>

제51조(감사원 등에서의 조사와의 관계 등) ① 감사원 또는 권한 있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사를 개시한 날부터 징계의결의 요구 및 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰 기타 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사를 개시

한 날부터 징계의결의 요구 및 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제50조의 규정에 의한 기간이 경과되거나 그 잔여기간이 1개월 미만인 경우에는 그 조사나 수사 종료의 통보를 받은 날부터 1개월이 경과된 날에 만료된 것으로 본다.

제51조의2 삭제 <2018. 10. 11>

제8장 보칙

제52조(재정보증) ① 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

② 재정보증에 대한 세부사항은 내규로 정한다.

제53조(인사기록) 인사담당부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록카드를 작성하여 비치하여야 한다.

제54조(위임규정) 이 규정의 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제55조(인사원칙의 사전공개) ① 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 한다.

② 승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 직원이 알 수 있게 공문시행, 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며, 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다.

[본조신설 2011. 10. 24]

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 공단설립일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 최초 설립시 직원채용은 양주시 소속 공무원을 대상으로 특

별채용하며, 이 경우 제8조, 제9조 및 제13조의 규정에 의한 채용기준을 적용하지 아니할 수 있다.

부칙 <규정 제5호, 2007. 1. 2>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(승진소요기간 산정 특례) ① 공단설립 후 최초 특별임용 직원에 대하여는 제23조의 규정에도 불구하고 직급별 승진소요연수 산정 시 직급에 상응하는 공무원 경력기간을 합산한 기간으로 한다.

② 제1항의 공단 재직직급에 상응하는 공무원의 직급은 다음 각 호와 같다.

1. 공단 4급은 공무원 6급
2. 공단 5급은 공무원 7급
3. 공단 6급은 공무원 8급
4. 공단 7급은 공무원 9급
5. 공단 8급은 공무원 10급

부칙 <규정 제36호, 2009. 1. 23>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부칙 <규정 제40호, 2009. 3. 5>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부칙 <규정 제44호, 2009. 6. 17>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부칙 <규정 제61호, 2010. 2. 23>

이 규정은 공포된 날로부터 시행한다.

부칙 <규정 제75호, 2010. 12. 30>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조(기존의 계약직 직원에 대한 경과조치) 종전 직제규정에 의해서 임명된 계약직 직원에 대하여는 제32조 정년 규정을 적용하지 않는다.

부칙 <규정 제80호, 2011. 10. 24>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부칙 <규정 제83호, 2012. 1. 30>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

제2조(명예퇴직에 따른 경과조치) 규정 제34조의 규정에도 불구하고 '12년도 제1회 명예퇴직 시행에 한하여 대상자 선정기준은 다음과 같이 한다.

1. 근속년수는 재직 전 공무원 및 군 경력과 공기업 근무경력을 합산하여 산정하되 당해에 한하여 15년까지로 하되, 재직 전 기관에서 명예퇴직수당을 기 지급받은 경우는 근속년수 산정에서 제외
2. 공단에서 5년 이상 재직한 자로써 정년이 1년 이상 남은 자.

부칙 <규정 제93호, 2013. 1. 31>

이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부칙 <규정 제110호, 2014. 4. 7>

이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제114호, 2014. 10. 31>

이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제129호, 2015. 12. 30>

이 규정은 공포된 날부터 시행한다. 다만, 제32조의2(임금피크제)의 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <규정 제146호, 2016. 12. 27>

이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제154호, 2017. 6. 29>

제1조(시행일) 이 규정은 2017년 8월 1일부터 시행한다.

부칙 <규정 제162호, 2017. 12. 21>

제1조(시행일) 이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제172호, 2018. 10. 11>

제1조(시행일) 이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제181호, 2019. 4. 16>

제1조(시행일) 이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

부칙 <규정 제208호, 2021. 7. 12>

제1조(시행일) 이 규정은 공포된 날부터 시행한다.

[별표 1] <개정 2017. 6. 29, 2019. 4. 16>

직종별 직급 및 직위(제4조관련)

직종	직급	직위	비고
일반직	3급	부장	
	4급	팀장	
	5급	차장	
	6급	대리	
	7급	주임	
	8급	주임보	

[별표 2] <개정 2014. 10. 31, 2019. 4. 16>

직급별 채용 자격기준(제9조관련)

1. 일반직

직급별	자격기준
3급	1. 공무원 5급 경력 3년 이상인 자 2. 공공기관의 운영에 관한 법률 및 공무원보수 등의 업무지침에서 공공기관으로 인정받는 기관에서 부장급 이상으로 3년 이상 경력자 3. 지방공기업 3급 이상 직위 경력자 4. 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
4급	1. 공무원 6급 이상 경력자 또는 공무원 7급 경력 4년 이상인 자 2. 공공기관의 운영에 관한 법률 및 공무원보수 등의 업무지침에서 공공기관으로 인정받는 기관에서 5년 이상 경력자 3. 지방공기업 4급 이상 직위 경력자 4. 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
5급	1. 공무원 7급 이상 경력자 또는 공무원 8급 경력 3년 이상인 자 2. 공공기관의 운영에 관한 법률 및 공무원보수 등의 업무지침에서 공공기관으로 인정받는 기관에서 3년 이상 경력자 3. 해당분야 기사이상 자격증 소지자로 4년 이상 경력 또는 산업기사 자격증 소지자로 6년 이상 경력자 4. 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
6급	1. 공무원 8급 이상 경력자 또는 공무원 9급 경력 2년 이상인 자 2. 공공기관의 운영에 관한 법률 및 공무원보수 등의 업무지침에서 공공기관으로 인정받는 기관에서 2년 이상 경력자 3. 해당분야 기사이상 자격증 소지자 또는 산업기사 자격증 소지자로서 3년 이상 경력자 4. 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
7급	1. 공무원 9급 이상 경력자 또는 10급 이상 경력 1년 6개월 이상인 자 2. 공공기관의 운영에 관한 법률 및 공무원보수 등의 업무지침에서 공공기관으로 인정받는 기관에서 1년 6개월 이상 경력자 3. 기술분야 산업기사 또는 이와 동등한 수준의 자격증 소지자 4. 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
8급	관련분야의 업무 수행이 가능한 자 해당분야 기술자격 요건을 충족하는 자 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자

2. 기술직 삭제 <2014. 10. 31>

3. 지도직 삭제 <2013. 1. 31>