

합천군시설관리공단 인사규정

제정 2022. 1. 25. 규정 제13호

개정 2022. 12. 7. 규정 제31호

개정 2023. 7. 5. 규정 제37호

개정 2024. 7. 15. 규정 제52호

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 합천군시설관리공단(이하 “공단”이라 한다) 직원의 인사에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리를 기함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 공단 직원에게 적용되며 다른 규정에 특별히 규정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- 1.“임용(任用)”이란 신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
- 2.“직위(職位)”란 1명의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
- 3.“직급(職級)”이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말하며, 동일한 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험 기타 인사행정에 있어서 동일한 취급을 한다.
- 4.“승진(昇進)”이란 결원보충의 항 방법으로서 하위계급에서 바로 위 상위 계급으로 임용하는 것을 말한다.
- 5.“승급(昇級)”이란 현재의 호봉보다 상위호봉으로 부여하는 것을 말한다.
- 6.“보직(補職)”이란 직원을 어떤 업무에 종사하게 함을 말한다.
- 7.“전보(轉補)”란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
- 8.“복직(復職)”이란 휴직, 직위해제, 정직 중이거나 강등으로 직무에 종사하지 못한 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
- 9.“강임(降任)”이란 같은 직렬 내에서 하위 직급에 임명하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급에 임명하는 것을 말한다.
- 10.“면직(免職)”이란 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
- 11.“직종(職種)”이란 직무분야가 유사하거나 책임성과 곤란성의 정도가 상이한 직명의 군을 말한다.
- 12.“직렬(職列)”이란 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.
- 13.“전직(轉職)”이란 직렬을 달리하여 임명하는 것을 말한다.
14. 임금피크제란 직원에게 정년을 보장하는 조건으로 정년퇴직 3년전부터 시행하는

것을 말하며, 임금피크제 대상자는 정원 내 정규직원으로 한다. 정년도달일 6월말인 경우 7월1일, 12월말인 경우 1월1일에 시행하며, 임금피크제 적용 대상자가 해당연도 최저임금의 150%수준 이하인 경우는 제외한다. 단, 임금피크제 시행 전환기준 기 초과자는 시행연도를 1년차로 보고 연차별 적용한다.

제4조(직종 등) 직원의 직종은 일반직으로 하되, 직렬 및 직급은 별표 1과 같다. 다만, 업무처리를 위하여 이사장이 필요하다고 인정 할 때에는 계약직 및 비정규직 직원을 둘 수 있다.

제5조(임용권자) ① 이사장은 이 규정이 정하는 바에 의하여 그 소속 직원에 대한 임용권과 징계권을 갖는다.

② 이사장은 제1항에 의한 권한의 일부를 그 소속 보조기관에 위임할 수 있다.

제6조(임용의 원칙) ① 직원의 임용은 법령·규정·정관에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영함을 원칙으로 하며, 시험성적·근무성적·경력평정 그 밖의 실증에 따라 행하여야 한다.

② 결원의 보충은 신규채용, 승진, 강임, 전직 또는 전보의 방법에 의한다.

③ 장애인·저소득층, 북한이탈주민 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

④ 이사장은 직원의 채용과정을 투명성과 공정성이 유지될 수 있도록 공개하여야 한다. 다만, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

제7조(인사위원회) ① 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공단에 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 구성, 기능 및 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제8조(인사기록) ① 임용권자는 소속직원의 신상 및 인사 등에 관한 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.

② 제1항의 인사기록에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

제2장 채용

제9조(채용방법 및 기준) ① 직원의 신규채용은 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하되, 공단의 임직원의 가족·친척 등을 대상으로 한 우대채용을 금지한다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 대하여는 경력경쟁시험에 의할 수 있으며, 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 공단 내외부 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하여야 한다.

1. 임용예정 직무수행에 필요한 국가기술자격 및 기타 법령에 의한 자격증 소지자를 임용하는 경우

2. 임용예정직에 해당하는 공무원 또는 지방공단, 공단에서 상용으로 업무에 근무경력이

있는자를 임용하는 경우

3. 삭제 <2024. 7. 15.>

4. 직무의 특수성으로 인하여 공개채용에 의함이 극히 어려운 경우

5. 공단에 근무한 경력이 있는 퇴직자를 2년 이내에 해당직급 또는 하위 직급으로 재임용하는 경우(정원의 개폐·예산감소로 폐직 또는 감원으로 퇴직하거나 신체·정신상 장애로 휴직기간이 만료되어 퇴직한 경우에 한함)<개정 2024. 7. 15.>

6. 다른 법령의 규정에 의하여 임용하는 경우

7. 군수가 위탁대상사업을 공단에 위탁할 당시 그 사업에 근무하고 있는 사람을 동일한 직종에 채용하고자 할 경우

8. 북한이탈주민으로서 직원으로 채용하는 것이 필요하다고 인정되는 사람에 대하여는 북한을 벗어나기 전의 자격경력 등을 고려하여 채용할 경우

② 제1항에 의한 경력경쟁시험은 면접시험과 서류전형의 방법에 의하여 임용할 수 있으며, 직급별 임용 자격 기준은 별표 2와 같다.

③ 직원의 임용 연령은 다음과 같다.

- 일반직, 만18세 이상

④ 전문적인 기술이나 기술을 요하는 분야의 조사, 연구, 특수 장비의 관리와 조작 등의 업무를 수행하기 위하여 별도의 규정을 제정하여 계약직 직원을 채용할 수 있다.

⑤ 이사장은 필요한 경우 예산의 범위내에서 기간제근로자를 채용할 수 있다. 기간제 근로자의 임용절차 및 관리에 관한 사항은 공무원 및 기간제근로자 관리규정에 의한다.

제10조(기능 인재의 추천 채용 및 견습근무) ① 이사장은 기술·기능분야 학과가 설치된 고등학교 및 전문학사 학위 출신졸업자나 졸업예정자 중 성실한 학교생활을 통해 학업 성적이 우수한 자를 학교로부터 추천받아 선발하여 3개월의 범위에서 견습으로 근무하게 되고, 그 근무기간동안 근무성과 자질이 우수하다고 인정되는 자는 직원으로 채용할 수 있다.

② 제1항에 따른 추천·선발 방법, 채용 직급 등에 관한 사항은 기능인재추천채용제 시행 내규로 정한다.

제11조(임금피크제 청년고용) 임금피크제 시행에 따른 정년 1년 전 인원을 기준으로 해당 년도에 신규채용하여야 한다.

제12조(경력경쟁시험제한) 경력경쟁시험은 당해 직위에 그 임용예정자를 보직하지 아니 하면 그 직무를 수행할 수 없거나 중대한 차질이 초래되는 경우와 그 임용예정자로 보직함으로써 획기적인 발전이 기대되는 경우에 한하여야 한다. 다만, 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.

제13조(공개경쟁채용 합격자의 우선 임용) 결원을 보충함에 있어서는 공개경쟁시험 합격자를 우선 임용하여야 한다.

제14조(호봉) 직원의 호봉은 근속년수로 하고, 초임 호봉의 확정 및 호봉의 재확정 등에

관한 사항은 보수규정이 정한 바에 따른다.

제15조(수습임용) ① 실무경험이 없는 3급 이하 신규채용자에 대하여는 임용예정 직급에 3개월의 수습기간을 거쳐 정규직원으로 임용하여야 한다.

② 신규채용된 자가 제1항의 수습기간 중 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때는 제34조 및 제43조의 규정에 불구하고 면직할 수 있다.

1. 근무성적이 불량한 때
2. 공단의 체규정을 위반한 때
3. 제16조의 결격사유에 해당하는 경우

제16조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과되지 아니한 자
4. 금고이상의 형을 받고 그 집행 유예기간이 종료된 날로부터 2년이 경과되지 아니한 자
5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간중에 있는 자
6. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년, 파면의 처분을 받은 날로부터 5년이 경과하지 아니한 자
7. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
8. 병역의무자로서 병역기피의 사실이 있는 자
9. 지방공기업법을 위반하여 벌금형을 받고 2년이 경과되지 아니한 자
10. 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제82조 비위면직자 등의 취업제한에 적용받는 자
11. 「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람은 취업할 수 없다.

제17조(임용구비서류) 직원의 임용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

제3장 보직 및 전보

제18조(보직관리의 원칙) ① 이사장은 보직을 부여함에 있어 해당 직원이 전공분야·훈련·근무경력·전문성·적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 한다.

② 제1항에 의한 직원의 보직은 정원의 범위내에서 하여야 한다.

③ 이사장은 직원의 능력개발과 직무향상을 위하여 2년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

④ 이사장은 소속 직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상 시키기 위해 경력 개발제도를 도입하여 운영할 수 있다.

⑤ 이사장은 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 정직 이상 3년, 정직 미만

2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.

제19조(전보의 제한) ① 제18조의 규정에 의하여 보직된 자는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 1년 이내에 전보될 수 없다.

1. 승진 또는 강임된 자
2. 수습기간 중에 있는 자
3. 기구개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우
4. 징계처분을 받은 자

② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이하다고 인정된 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 제1항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다.

제20조(공모직위) ① 임용권자는 해당 기관의 직위 중 업무의 효율적인 처리를 위하여 해당 기관 내부 또는 외부 중에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 공모직위로 지정하여 운영할 수 있다.

② 임용권자는 제1항에 따른 공모직위에 대하여는 직위별로 직무의 내용·특성 등을 고려하여 직무수행 요건을 설정하고 그 요건을 갖춘 사람을 임용하여야 한다.

제21조(개방형 임용) 이사장은 직원선호도가 높거나 영향력이 큰 직위 등을 사전에 지정하고, 당해 직위에 대한 사내공모·개방형 임용 등을 실시하여 능력중심의 인사운영이 되도록 노력하여야 한다.

제22조(겸직) 이사장은 업무수행상 필요한 경우에는 동일직종 및 직급내에서 겸직시킬 수 있다.

제23조(직무대행) 이사장은 상위직급자의 결원, 출강, 휴가 기타사유로 상당한 기간 부재 중일 때에는 직제 순위에 따라 그 직무를 대행하게 할 수 있다. 다만, 이사장이 필요하다고 인정할 경우에는 차하위 직급의 직원중에서 그 직무를 대행하게 할 수 있다.

제4장 승진 및 승급

제24조(승진 및 승급의 원칙) 승진은 동일 직렬의 차하위 직급에서 실시하되 1회에 1직급으로 승급은 1년에 1호봉을 원칙으로 한다.

제25조(승진순위) ① 직원의 승진은 해당 직급의 승진 후보자 명부의 고순위자 순위로 하되 승진하고자 하는 결원 범위내에서 실시한다. 다만, 제28조의 경우에는 예외로 한다.

② 승진후보자명부는 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련평정, 포상 및 자격평정 등에 의하여 직렬별, 직급별로 작성하되, 승진 후보자 명부작성에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

제26조(승진소요 최저연수) ① 직원이 승진하려면 다음 각 호의 구분에 따른 기간동안 해당 직급에 재직하여야 한다.

1. 일반직

가. 3급 또는 4급 : 4년 이상

나. 5급 : 3년 이상

다. 6급 및 7급 : 2년 이상

라. <삭제 2023. 7. 5.>

② 제1항에 따라 승진된 직원은 1호봉을 감하며, 호봉 재획정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있을 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 반영한다.

③ 제1항의 기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 제55조에 의한 징계 처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 구분에 따른 기간은 예외로 한다. <개정 2023. 7. 5.>

1. 제43조제1항 제2호, 제4호, 제5호의 휴직기간

2. 직위해제처분을 받은자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정 등으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제 처분기간

제27조(근속승진 임용) ① 직원이 승진하려면 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 해당 계급에 재직하여야 한다.

1. 정규직 6급 : 8년 이상

2. 정규직 7급 : 7년 이상

② 근속승진기간에는 제26조에 따른 승진소요 최저연수에 산입되는 기간을 포함한다.

③ 제2항에 따라 정규직 5급으로 근속승진 임용할 수 있는 인원은 정원의 100분의 15에 해당하는 인원 수(소수점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다) 이내로 하고 정규직 6급으로 근속승진 임용할 수 있는 인원은 정원의 100분의 20에 해당하는 인원 수(소수점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다)를 초과할 수 없다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 승진임용의 방법 및 인사 운영에 필요한 사항은 이사장이 정한다.

제28조(승진 및 승급의 제한) ① 제25조 및 제26조의 규정에 의한 승진 해당자 중 다음 각 호의 1에 해당자는 승진 및 승급에서 제외한다.

1. 징계의결요구, 징계처분, 직위해제 등 징계절차가 진행 중인 자

2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과되지 아니한 자(채용 비위자 포함)

가. 견 책 : 6월

나. 감 봉 : 1년

다. 강등, 정직 : 1년 6월

② 제24조 규정에 불구하고 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 당해 기간동안 승급시킬 수 없다.

1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직중에 있는 자 다만, 제43조제1항 제2호, 제4호, 제5호의 휴직기간과 직위해제 처분을 받은 자가 법원의 판결이나 노동위원회 결정 등에 의하여 그 처분사유의 무효·취소·무죄가 확정된 경우 그 직위해제 처분기간, 면직·해임 또는 파면처분을 받은 자가 법원 등의 판결로 무효 또는 취소가 확정된 경우 그 처분으로 인한 퇴직기간은 예외로 한다. <개정 2023. 7. 5.>

2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 제1항 제2호의 기간이 경과하지 아니한 자. 다만, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음기간이 경과한 경우의 그 승급제한 기간은 이를 승급기간에 산입한다.

가. 견 책 : 3년

나. 감 봉 : 5년

다. 정 직 : 7년

③ 제1항 또는 제2항에 따라 승진 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우 승진 제한기간은 직전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날부터 계산한다.

제29조(승급시기) ① 호봉제 직원의 승급은 매월 1일자로 실시한다. <개정 2024. 7. 15.>

② 제1항에 불구하고 제28조의 규정에 의하여 승급제한을 받고 있는 자는 승급 제한기간이 만료된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급한다.

제30조(특별승진) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 제25조 및 제26조의 규정에 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진을 시킬 수 있다.

1. 직무수행 능력이 탁월하여 공단발전에 지대한 공헌을 한 자
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공단발전에 기여한 실적이 현저한 자
3. 재직 중 공적이 특히 현저한 자가 공무로 인하여 사망한 때

② 제1항에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제28조의 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 아니하는 자이어야 하며, 제1항 제1호 및 제2호에 해당하는 특별승진 임용하는 경우에는 승진소요 최저년수의 1/2이상 근무한 경우에 한한다.

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없다.

제31조(대우 선발) ① 3급 이하 직원 중 당해 직급 승진일부터 제26조 규정이 정한 승진 소요년수의 2배를 경과하고 승진임용의 제한사유가 없는 자를 바로 상위직급의 대우 직원으로 선발할 수 있다.

② 제1항에 의한 대우직원은 보수규정이 정하는 바에 따라 대우수당을 지급할 수 있다.

제5장 근무성적 평정

제32조(근무성적의 평정) ① 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 매년 4월 30일과 10월 31일을 기준으로 근무성적 평정을 실시한다.

② 근무성적 평정에 관한 사항은 내규로 정한다.

제33조(내부평가) ① 이사장은 직원의 능력개발 및 인사관리 등을 위하여 업무성과와 능력을 객관적으로 평가 할 수 있는 내부평가를 실시할 수 있다.

② 내부평가의 종류 등 세부사항은 내규로 정한다.

제6장 신분보장

제34조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 강임, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제35조(정년) ① 직원의 정년은 만60세로 한다.

② 직원의 정년퇴직 기준일은 제1항 규정에 불구하고 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일로 한다.

제36조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 당연퇴직 한다.

1. 제16조 및 제35조의 규정에 해당될 때
2. 사망한 경우
3. 자격증 업무에 종사하던 자가 자격이 취소(상실)된 때

제37조(의원면직) 직원이 사직코자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.

제38조(의원면직 제한) 사직원을 제출한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 허용 하여서는 아니 된다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
2. 인사위원회에 중징계의결 요구중 인 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

제39조(비위면직자 취업제한) ① 직원이 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임된 경우에는 공공기관, 퇴직 전 3년간 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 일정규모 이상의 영리를 목적으로 하는 사기업체(이하 "영리사기업체"라 한다) 또는 영리사기업체의 공동이익과 상호협력 등을 위하여 설립된 법인·단체(이하 "협회"라 한다)에 퇴직일부터 5년간 취업할 수 없다.

② 「공직자윤리법」 제17조제2항은 제1항에 따른 퇴직 전 소속 부서의 업무와 영리사기업체 사이의 밀접한 관련성의 범위와 영리사기업체의 규모 및 협회의 범위에 관하여 이를 준용한다.

제40조(직권면직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 직권에 의하여 면직시킬 수 있으며, 다음 각 호에 의하여 면직시킬 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의결에 의한다.

1. 신체, 정신상의 장애로 1년 이상 직무를 담당할 수 없을 때
2. 직제개편과 정원의 조정 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원이 된 때
3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때

4. 복직 신청 기일내에 복직을 신청하지 아니한 때
5. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재역 중 군무를 이탈하였을 때
6. 직무수행 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량하여 직위 해제된 자가 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
7. 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때
8. 채용비리 연루 직원(부정합격자 포함)

제41조(명예퇴직) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 예산의 범위내에서 보수규정이 정하는 명예퇴직 수당을 지급할 수 있다.

1. 공단의 직원으로서 20년 이상 근속한 자중 정년을 1년 이상 남기고 자진하여 퇴직하는 자
2. 공무원연금법상 20년 이상 공무원으로 근속하고 공단 직원으로 특별 임용된 자로서 정년을 1년 이상 남기고 퇴직하는 자

② 제1항 제2호에도 불구하고 다른 법령에 의하여 명예퇴직수당(이에 갈음하는 공로 퇴직수당을 포함한다)을 지급받은 사실이 있는 자는 명예퇴직 수당 지급대상에서 제외한다.

③ 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 명예퇴직 대상에서 제외한다.

1. 신청 개시일 현재 징계의결 요구 중인 자 또는 징계처분으로 인하여 승진임용의 제한 기간 중에 있는 자
2. 형사 사건으로 기소 중인 자
3. 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위조사 중이거나 수사 중인 자
4. 명예퇴직 예정일 현재까지 공단 직원으로 계속해서 재직한 기간이 3년 미만인 자

제42조(조기퇴직) ① 공단 직원으로서 1년 이상 20년 미만 근속한 자가 직제 및 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등으로 폐직 또는 과원이 되었을 경우 그 폐직 또는 과원이 된 날로부터 1년 이내에 자진하여 퇴직한 자는 예산의 범위 내에서 보수규정에서 정한 조기퇴직 수당을 지급할 수 있으며, 근속기간은 제41조제2항의 규정에 의한다.

② 조기퇴직을 하고자 하는 자는 제1항에 의한 기간내에 조기 퇴직원을 이사장에게 제출하여야 한다.

③ 이사장은 제2항에 의한 조기 퇴직원을 받은 때에는 30일 이내에 당해 인사위원회의 심사를 거쳐 결정한 날로부터 10일 이내에 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다.

제43조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 이사장은 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체, 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때
3. 천재지변 또는 전사사변이나 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불투명하게 된 때
4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

② 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을

명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.

1. 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용될 때
 2. 해외유학을 하게 되었을 때
 3. 이사장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때
 4. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요 하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때
 5. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀의 간호를 위하여 필요할 때. 다만, 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우에는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 경우로 한정한다.
 6. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반할 때
- ③ 이사장은 제2항 제4호에 따른 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ④ 휴직 중인 직원은 휴직기간 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위(당초 휴직 사유와 다르게 휴직을 사용)를 금지하며, 휴직의 목적외 사용을 하지 않도록 복무 관리를 하여야 한다.

제44조(휴직기간) 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제43조 제1항 제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 산업재해보상보험법에 따른 업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
2. 제43조 제1항 제2호 및 제4호의 규정에 의한 휴직기간은 그 의무기간이 만료될 때 까지로 한다.
3. 제43조 제1항 제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.
4. 제43조 제2항 제1호의 규정에 의한 휴직기간은 그 채용기간으로 한다. 다만, 민간 기업이나 그 밖의 기관에 채용되는 경우에는 3년 이내로 한다.
5. 제43조 제2항 제2호 및 제6호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위내에서 연장할 수 있다.
6. 제43조 제2항 제3호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 한다.
7. 제43조 제2항 제4호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여성직원은 3년) 이내로 한다.
8. 제43조 제2항 제5호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.

제45조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

② 제43조제1항 제3호의 경우 이외에는 그 휴직기간을 근무연수에 산입한다.

제46조(직위해제) ① 이사장은 다음 각 호의 1에 해당하는 직원에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자

2. 소속직원에 대한 감독능력이 부족한 자
3. 파면, 해임, 강등, 정직에 해당하는 징계의결이 요구중인 자
4. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다.) <개정 2023. 7. 5.>
 - ② 이사장은 제1항의 규정에 의하여 직위를 부여하지 아니하고자 할 때에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어야 하며, 직위 해제된 자에 대하여는 3월 이내의 기간대기를 명한다.
 - ③ 제1항에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 장은 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

제47조(강임) ① 이사장은 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 폐지되거나 강등되어 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우에는 직원을 강임할 수 있다.
② 제1항에 의하여 강임된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에는 제25조 및 제26조의 규정에 불구하고 우선 승진 임용할 수 있다.

제48조(복직) ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때 또는 휴직기간이 만료된 때에는 지체 없이 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제43조제1항 제2호의 경우에는 휴직기간 만료후 1월 이내로 한다.
② 제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 이사장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

제49조(윤리경영) 임용권자는 비리 및 도덕적 해이가 심각하여 사회문제가 된 직원에 대하여는 성과급 미지급 등 인사보수 등에 불이익을 반영하여야 한다.

제7장 상 별

제50조(포상) 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하며 타 직원에 모범이 된 자
2. 헌신적인 노력으로 공단발전에 기여한 자
3. 업무개선에 창안하여 공단발전에 기여한 자
4. 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 공단발전에 공헌한 공적이 현저한 자

제51조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 합천군의 포상규정에 의한 표창
2. 이사장의 유공표창, 우수표창, 모범표창, 근속표창, 제안표창

제52조(추천과 심사) ① 제50조에 해당하는 직원은 차상급 부서의 장이 추천한다.

- ② 제1항의 추천에 의한 포상대상자는 인사위원회에서 이를 심사한다.

제53조(포상시기) 직원의 포상은 정기표창(공단창립기념일 및 연말)과 수시표창으로 구분하여 시행한다.

제54조(징계) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이사장은 인사위원회에 징계 의결을 요구하여야 하고, 동징계 의결의 결과에 따라 이를 징계 처분하여야 한다.

1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만하였을 때
3. 직무의 내외를 불문하고 직원으로의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때
4. 복무질서를 문란 시키는 행위를 하였을 때
5. 위장취업을 하였거나 공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 때
6. 비리 및 도덕적 해이로 물의를 일으켰을 때
7. 임·직원이 채용관련 비리를 저질렀을 때
8. 직장 내 괴롭힘 행위를 한자

제55조(징계의 종류) 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉 및 견책으로 구분한다.

제56조(징계의 효력) ① 파면 또는 해임처분을 받은 자는 직원의 신분을 해제한다.

② 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 3분의 2를 감한다.

③ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간동안 보수를 지급하지 아니한다. <개정 2024. 7. 15.>

④ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 보수의 3분의 1을 삭감한다.

⑤ 견책은 전과(前過)에 대하여 훈계하고 누우치게 한다.

제57조(징계양정 기준 등) 징계양정 기준 및 절차 등의 필요한 사항은 내규로 정한다.

제8장 복 무

제58조(복무) ① 직원은 직무를 수행함에 있어 제 규정을 준수하고, 직무상의 명령에 복종하여야 하며, 맡은바 책무를 다하여야 한다.

② 직원의 복무에 관하여는 따로 취업규정으로 정한다.

제59조(임금피크제 대상 직위 및 직무) 임금피크제 대상자는 직무개발 없이 현 직위 직무를 유지한다.

제9장 보 수

제60조(보수) 직원의 보수에 관한 사항은 보수규정 및 연봉제규정에 의한다.

제61조(실비보상 등) 직원은 보수를 받는 외에 다른 규정이 정하는 바에 의하여 직무수행에

소요되는 실비보상을 받을 수 있다.

제10장 보 칙

제62조(재정보증) ① 회계관계 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

② 재정보증에 대한 세부사항은 내규로 정한다.

제63조(파견근무) ① 이사장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 합천군 산하 공무원을 파견 요청하여 근무하게 할 수 있다.

1. 특수업무를 수행하기 위하여 필요한 경우
2. 업무폭주로 인한 행정지원 사유가 발생한 경우
3. 교육훈련 또는 교관요원을 필요로 하는 경우
4. 기타 이사장이 필요하다고 인정하는 경우

② 제1항에 의한 파견근무 기간은 1년 이내로 하고 필요한 경우 1년 범위 내에서 이를 연장할 수 있다.

제64조(시행내규) 이 규정의 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

부 칙 [제13호, 2022.1.25.] [제31호, 2022.12.7.]

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날로 부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 공단 최초 설립 시 공단 업무의 원활한 추진을 위하여 합천군 소속 직원, 시설관리공단의 수탁사무와 관련된 시설에서 근무하던 사람을 고용승계를 통하여 채용할 수 있으며, 이 경우 제9조(채용방법 및 기준), 제25조(승진순위)제1항, 제26조(승진소요 최저연수)제1항을 적용하지 아니할 수 있다. 단, 고용승계일로부터 1년에 한 한다. [개정 2022.12.7.]

② 공단의 사업영역 확대에 따라 사업장 및 시설물 인수시에는 제1항의 규정을 준용한다.

③ 합천군 시설물을 인수하여 직원 고용승계시 제14조의 규정에도 불구하고 합천군 종전의 호봉을 적용할 수 있다.

④ 이 규정 시행일 전에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 [제37호, 2023. 7. 5.]

이 규정은 공포일부터 시행한다.

부 칙 [제52호, 2024. 7. 15.]

이 규정은 공포일부터 시행하되, 2024년 7월 1일부터 적용한다.

[별표 1] (제4조 관련) <개정 2023. 7. 5.> <개정 2024. 7. 15.>

직원 직급표

일반직

직종	직렬	직급				
		3급	4급	5급	6급	7급
일반직	행정 산회계 토목 전기 기계 환경 영양 운전 농업	본부장 (부장·팀장)	부장·팀장 (차장)	과장	대리	주임

[별표 2] (제9조 관련) <개정 2023. 7. 5.>

직급별 임용자격 기준

□ 일반직

직급	직렬	경 력 기 준
3급	행정 전산 회계 토목 전기 기계 환경	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 공무원 5급 이상 경력소지자 ◦ 공무원 6급 이상으로서 5년 이상 경력소지자 ◦ 공공기관 및 지방공기업의 동일 직급에서 2년 이상 경력소지자 ◦ 대학 전임강사로 2년 이상 경력소지자 ◦ 상장사 임원으로 3년 이상 경력 소지자 ◦ 중소기업체(상시 근로자수 100인 이상)임원으로 3년 이상 경력 소지자 ◦ 해당분야 기술사 자격증 소지자로 실무경력 3년 이상인 자 ◦ 해당분야 기사 이상의 자격증 소지자로 실무경력 15년 이상인 자 ◦ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자 ◦ 3급 시험에 합격한 자
4급	행정 전산 회계 토목 전기 기계 환경	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 공무원 7급 3년 이상 경력소지자 ◦ 공공기관 및 지방공기업의 동일 직급 이상 경력소지자 ◦ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자 ◦ 4급 시험에 합격한 자 ◦ 상장사 또는 기업체(상시 근로자 100인 이상) 부장급 이상으로 근무경력이 있는 사람 ◦ 해당분야 기술사 자격증 소지자 ◦ 해당분야 기사 자격증 소지자로 실무경력 10년 이상인 자 ◦ 공인회계사 자격증 소지자로 실무경력 1년 이상인 자
5급	행정 전산 회계 토목 전기 기계 환경	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 공무원 7급 이상 경력소지자 ◦ 공공기관 및 지방공기업의 동일 직급 이상 경력소지자 ◦ 해당분야 기술사 자격증 소지자 ◦ 공인회계사 자격증 소지자 ◦ 해당분야 기사 자격증 소지자로 실무경력 5년 이상인 자 ◦ 해당분야 산업기사 자격증 소지자로 실무경력 10년 이상인 자 ◦ 전 항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자 ◦ 5급 시험에 합격한 자 ◦ 상장사 또는 기업체(상시 근로자 100인 이상) 과장급 이상으로 근무경력이 있는 사람

□ 일반직

직급	직렬	경 력 기 준
6급	행정 전산 회계 토목 전기 기계 환경	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 공무원 8급 이상 경력소지자 ◦ 공공기관 및 지방공기업의 동일 직급 이상 경력소지자 ◦ 해당분야 기술사 자격증 소지자 ◦ 해당분야 기사 자격증 소지자로 실무경력 3년 이상인 자 ◦ 공인회계사 자격증 소지자 ◦ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자 ◦ 6급 시험에 합격한 자 ◦ 상장사 또는 기업체(상시 근로자 100인 이상) 대리급 이상으로 근무경력이 있는 사람 ◦ 전산회계 1급 자격증 소지자로 실무경력 5년 이상인 자 ◦ 해당분야 산업기사 자격증 소지자로 실무경력 7년 이상인 자
7급	행정 전산 회계 토목 전기 기계 환경 영양 운전 농업	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 공무원 9급 이상 경력소지자 ◦ 공공기관 및 지방공기업의 동일 직급 이상 경력소지자 ◦ 전 항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자 ◦ 7급 시험에 합격한 자 ◦ 상장사 또는 기업체(상시 근로자 100인 이상)에서 2년 이상 근무경력이 있는 사람 ◦ 전산회계 1급 자격증 소지자로 실무경력 2년 이상인 자 ◦ 해당분야 기사 이상의 자격증 소지자로 실무경력 2년 이상인 자 ◦ 해당분야 산업기사 이상의 자격증 소지자로 실무경력 3년 이상인 자 ◦ 대형면허 소지자로 실무경력 3년 이상인 자 ◦ 영양사 자격증 소지자로 실무경력 3년 이상인 자 ◦ 식물재배관련 자격증 소지자로 실무경력 2년 이상인 자 ◦ 소각시설 근무경력으로 엔지니어링산업진흥법에 의한 중급숙련기술자 이상의 자격을 가진 자

※ 단, 상기 임용자격기준에 명기되지 않은 직력을 채용하고자 할 때에는 인사위원회에서 심의 의결하여야 한다.

※ 공공기관이라 함은 『공공기관의 운영에 관한 법률』 적용