

양천구시설관리공단인사규정

제1장	총	칙	1
제2장	채	용	2
제3장	보	직 및 전 보	5
제4장	승	진·승 급	7
제5장	근	무 평 정	8
제6장	신	분 보 장	9
제7장	인	사 위 원 회	12
제8장	상	벌	14
제9장	보	칙	16
부 칙			17

서울특별시양천구시설관리공단인사규정

제 정 1999.10. 4

개 정 2001. 4.30(규정 제31호)
2002. 1.10(규정 제36호)
2002. 5.24(규정 제43호)
2003. 4.30(규정 제49호)
2004. 1.13(규정 제59호)
2004. 5.14(규정 제62호)
2004. 9. 6(규정 제64호)
2007. 3.30(규정 제71호)
2008. 1.30(규칙 제16호)
2008. 8.11(규정 제98호)
2009. 3.30(규정 제108호)
2009.12.10(규정 제111호)
2010. 4.30(규정 제117호)
2012. 4. 3(규정 제123호)
2012.11.9(규정 제125호)
2013. 4.10(규정 제135호)
2014. 1.15(규정 제139호)
2014. 11.10(규정 제149호)
2015.. 12. 3(규정 제162호)

개정 2016. 4. 7(규정 제167호)
2016. 7. 7(규정 제173호)
2017. 1. 1(규정 제182호)
2018. 2.22(규정 제193호)
2018. 11. 1(규정 제200호)
2019. 8. 8.(규정 제210호)
2019. 12. 12(규정 제213호)
2020. 1.16(규정 제216호)
2020. 11. 5(규정 제219호)
2021. 1. 14(규정 제222호)
2021. 4. 1(규정 제227호)
2021.11.11.(규정 제233호)
2023. 6. 29.(규정 제248호)
2024. 1. 11.(규정 제256호)

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 서울특별시양천구시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 직원에게 적용할 인사관리기준을 정하여 능률적이고 합리적인 인사관리 운영에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 공단 직원의 인사에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다. 다만, 업무직의 경우에는 업무직취업규칙이 정하는 바가 우선하고, 기간제근로자의 경우는 기간제근로자취업규칙이 정하는 바가 우선한다.〔개정 2017.1.1., 2018. 2.22〕

제3조(임용권자) ①이사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권과 징계권을 갖는다.

②이사장은 제1항의 규정에 의한 권한 일부를 그 소속 보조기관의 장(소속 부서장)에게 위임할 수 있다.

제4조(직종, 직급 및 직명) ①직원의 직종은 관리직, 지도직, **기술직**, 계약직, 업무직 및 기간제근로자로 구분하되, 그 직종별 직급 및 직위는 “별표 1”과 같다. 다만, 업무처리를 위하여 이사장이 필요하다고 인정할 때에는 자문위원, 고문, 또는 임시직원을 둘 수 있다.〔개정 2002.5.24, 2003.4.30, 2013.4.10., 2017.1.1., 2018.2.22., **2024. 1. 11.**〕

② 체육센터의 장의 직명은 관장, 견인보관소, 계남다목적체육관 책임자의 직명은 소장으로 한다. [개정 2013.4.10, 2015.12.3]

제5조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 전보, 겸임, 휴직, 복직, 강임, 직위해제, 정직, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
3. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “보직”이라 함은 직원에게 지정된 직무를 부여함을 말한다.
5. “승진”이라 함은 현 직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
6. (삭 제)[개정 2017.1.1]
7. (삭 제)[개정 2017.1.1]
8. “전보”라 함은 동일한 직급내에서의 보직변경을 말한다.
9. “정직”이라 함은 직원으로서 신분은 보유하나, 그 직무에 종사하지 못하는 것을 말한다.
10. “직위해제”라 함은 직위를 계속 유지시킬 수 없다고 인정되는 사유가 있는 경우에 이미 부여된 직위를 해면하여 임용하는 것을 말한다.
11. “복직”이라 함은 정직, 휴직 및 직위해제중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
12. “강임”이라 함은 현재의 직급보다 하위직급에 임용하는 것을 말한다.
13. “면직”이라 함은 공단직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
14. “추서”라 함은 사망한자를 사망 당시의 직급보다 상위직급으로 임용하는 것을 말한다.
15. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
16. “공단창립직원”이라 함은 창립준비요원과 창립연도에 최초임용된 자를 말한다.

제6조(결원 보충방법) 직원의 결원에 대한 보충은 승진·전보 또는 채용의 방법에 의한다.

제 2 장 체 용

제7조(채용원칙) 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 자로서 공단발전을 위하여 일을 할 수 있는 자를 채용한다.

제7조의2(채용계획) ① 직원을 채용하고자 할 때에는 다음 각 호의 내용을 포함

하는 채용계획을 사전에 수립하여야 한다. [신설 2018.11.1.]

1. 채용의 필요성
2. 예상결원 및 정·현원 현황
3. 채용인원 및 응시자격 요건
4. 필기시험여부 및 서류전형 심사 기준
5. 면접방법 및 시험단계별 시험위원 위촉 계획

②채용계획은 공고예정일 15일전까지 구청장에게 통보하여야 하며, 인력수요의 변화 등으로 채용계획이 변경된 경우에는 구청장과 사전 협의하여야 한다. 다만 법령에서 정한 의무인력의 채용, 기간의 정함이 있는 근로자의 채용 등 양천구의 사전 동의가 있는 경우 15일 이후에도 통보가 가능하다. [신설 2018.11.1., 개정 2019. 8. 8.]

③구청장은 채용계획에 대하여 통합채용 등 의견을 제시할 수 있으며, 이사장은 구청장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영하여야 한다. [신설 2018.11.1.]

제8조(채용방법 및 기준) ①직원의 신규채용시 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 불합리한 제한을 두지 않으며, 불특정 다수인을 대상으로 공평한 기회 보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하며, 임직원의 가족·친척 등을 대상으로 한 우대채용을 금지한다.[개정 2014. 1. 15]

②다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공개경쟁시험에 의하여 충원이 곤란한 직위·직무분야에 대하여 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 공단 내·외부 다수인을 대상으로 우수 전문인력을 경력경쟁시험으로 채용할 수 있으며, 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.[개정 2014. 1. 15, 2019. 8. 8., 2020. 1. 16.]

1. 임용예정 직무수행에 필요한 당해분야의 국가가 인정하는 자격증 소지자를 임용하는 경우[신설 2020. 1. 16.]
2. 직무 또는 자격 및 경력 등의 특수성으로 인하여 공개경쟁시험의 채용이 극히 곤란한 경우[신설 2020. 1. 16.]
3. 다른 법령에 정하여진 바에 따라 임용하는 경우[신설 2020. 1. 16.]
4. 사회적약자인 다문화가정, 장애인, 북한이탈주민 등 사회적 취약계층 배려채용을 하는 경우[신설 2020. 1. 16.]

③기능인재추천채용제에 따라 기술·기능분야 학과가 설치된 고등학교 및 전문

학사 학위 출신 졸업자나 졸업 예정자 중 학업 성적이 우수한 자를 학교로 부터 추천받아 선발하여 3개월의 범위에서 견습직원으로 근무하게 하고, 그 근무기간 동안 근무성과 자질이 우수하다고 인정되는 자는 직원으로 채용할 수 있다.

④(삭제, 2020.01.16.)

⑤(삭제, 2020.01.16.)

⑥직원의 채용자격기준은 “별표 2”와 같다.

⑦제1항부터 제3항까지의 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.〔개정 2012. 4.3〕

제8조의2(상용형시간제 근로자 채용)①이사장은 일자리창출 및 장시간 근로개선을 통한 삶의 균형 등을 위해 시간선택제 일자리를 도입하여 상용형시간제 근로자를 채용할 수 있다.〔신설2016.7.7〕

②상용형시간제 근로자는 결원 및 증원으로 신규채용하거나 전일제 근로자(임원 제외) 중 본인의 희망에 따라 시간선택제로 전환할 수 있으며 채용, 전환 및 복귀, 보수, 수당, 복무관리 등에 관한 사항은 행정안전부 “지방공기업 시간선택제 일자리 운영기준”을 준용한다.〔신설2016.7.7.〕〔개정2023.6.29〕

제9조(수습임용) ①직원을 신규채용할 때 수습사원으로 임용할 수 있으며, 그 수습기간은 3개월로 한다.〔개정 2012. 4.3〕

②수습기간중에 있는 자가 다음 각 호의 1에 해당될 때에는 제33조 및 제37조의 규정에 불구하고 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 근무성적이 극히 불량할 때
2. 공단의 제규정을 위반하였을 때
3. 제10조의 결격사유에 해당할 때
4. 제출한 임용서류에 허위사실이 발견되었을 때

제10조(결격사유) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 대한민국 국민이 아닌 자
2. 미성년자〔개정 2018.11.1〕
3. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람〔개정 2018.11.1〕
4. 지방공기업법 제58조제4항 또는 제5항에 따라 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람〔개정 2018.11.1〕
5. 지방공기업법을 위반하여 벌금형을 받고 2년이 경과되지 아니한 자
6. (삭제)〔개정2018.11.1〕
7. 남자의 경우 병역의무를 기피중인 자〔개정 2012. 4.3〕

8. (삭제) [신설 2012. 4.3] [개정2018.11.1]

9. 비위채용자로 합격취소를 받고 5년이 경과되지 아니한 자 [신설 2014. 1. 15]

제11조(채용연령제한) 직원의 신규채용 연령은 채용공고일이 속한 연도의 말일을 기준으로 만 18세 이상으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 채용 연령을 제한할 수 있다. [개정 2012. 4.3]

1. 직무상 특정연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 이 규정 또는 다른 법령에서 정년을 설정하거나 필요시 특정 연령집단의 고용촉진을 위한 조치를 하는 경우

제12조(휴직자등의 결원충원) ①다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 직원이 6개월 이상 휴직 또는 파견중일 때에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. [개정 2018.11.1.]

1. 신체정신상의 장애로 인하여 휴직중인 경우
2. 업무상 부상 또는 질병으로 요양중인 경우
3. 공단에서 출자 또는 출연한 기관에 파견된 경우
4. 육아 및 가족돌봄을 사유로 휴직중인 경우[신설 2018.11.1.]

②휴직 등의 사유로 직원을 보충할 때에는 당사자의 휴직기간과 복귀시점 등을 고려하여 채용하되, 특별채용의 방법으로 채용할 수 있다.[신설 2018.11.1.]

제13조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

제 3 장 보 직 및 전 보

제14조(보직) ①직원의 보직은 전공, 학력, 자격, 경력, 기능, 기타 직무상의 필요성을 고려하여 적재적소에 배치하며, 그 직급에 상응한 직위를 부여하여야 한다.

②이사장은 능력중심의 인사운영을 위하여 필요시 선호도가 높거나 영향력이 큰 직위 등을 사전에 지정하고 그 직위에 대한 사내공모, 개방형 임용 등을 실시할 수 있다.[신설 2012. 4.3, 개정2015.12.3]

③이사장은 직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위하여 경력개발제도를 도입하여 운영할 수 있다. [신설 2012. 4.3]

④이사장은 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서 정직 이상 3년, 정직 미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다. [신설 2019. 8.8]

제15조(보직과 정원) 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하여 보직하지 아니한다. 다만, 인사운영상 특히 필요한 경우에는 잠정적으로 정원을 초과하여 보

직할 수 있다.

제16조(순환보직) 이사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 2년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

(삭제) [개정 2020.11.5., 2024. 1. 11.]

제17조(전보제한) ①제14조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 1년(재난안전, 회계분야 담당자는 2년) 이내에 전보될 수 없다. [개정 2024. 1. 11.]

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

②업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이하다고 인정될 때에는 제1항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다. 다만, 이 경우에는 인사위원회 의결을 거쳐야 한다.

제18조(겸직) 이사장은 업무수행상 필요한 경우에는 동일 직종 및 직급 또는 동일직위내에서 겸직시킬 수 있다.

제19조(직무대행) 이사장은 상위직위자의 결원, 사고, 기타사유로 상당한 기간 부재중일 때에는 하위직위의 직원으로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다.

제19조의1(직종전환) ①이사장은 공단에서 2년이상 근무하고 있는 지도·기술·계약직원중 아래사항을 모두 충족하는 경우에는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 타 직종으로 전환할 수 있으며, 이 경우 전환 전의 정원은 전환 후의 정원으로 변경된 것으로 본다. [신설 2003. 4.30, 개정 2017.1.1., 2024. 1. 11.]

1. 근무기간 동안의 근무성적 평가결과 우수직원으로 평가받은 경우
2. 타 직종에 결원이 있고, 그 결원에 대한 충원계획이 있는 경우
3. 해당직급의 채용자격기준에 적합한 경우

②공단에서 2년이상 근무하고 있는 업무직이 제1항 제2·3호를 모두 충족하고, 직종을 전환하는 경우에도 또한 같다.[신설 2003. 4.30, 개정 2013.4.10., 2018. 2.22]

제 4 장 승진 · 승급

제20조(승진 및 승급의 원칙) ①승진은 승진후보자명부 순위, 주요업무 추진실

적, 창의성, 경력, 신망도, 기타사항 등을 고려하여 행하며 1회에 1직급 승진을 원칙으로 한다.

②7급 직원이 입사 후 승진소요최저연수의 2배수(6년)이 경과하여도 상위직급으로 승진하지 못하였을 경우 인사위원회의 심의를 거쳐 1회에 한하여 6급으로 근속승진 시키며, 시기는 매년 반기 초에 한다.〔개정 2017.1.1., 2020.11.5〕

제21조(승진순위) ①직원을 승진시키고자 하는 경우에는 당해 직급의 승진후보자 명부에 의하되 직급별 결원의 범위 내에서 실시한다.

②승진후보순위의 결정은 성과평가, 직무역량평가, 경력평정, 상벌평정, 교육훈련평정 등에 의한다. 〔개정 2012. 4.3, 2012.11.9, 2017.1.1〕

③승진에 관한 세부사항과 제2항의 규정에 의한 절차 방법 및 세부사항은 내규로 정한다.

제22조(승진소요기간 등) ①직원의 직급별 승진소요기간은 다음과 같다.

1. 관리직 : 4급에서 3급 - 5년이상

5급에서 4급 - 4년이상

6급에서 5급 - 3년이상

7급에서 6급 - 3년이상

2. 지도직 : 4급에서 3급 - 5년이상 [신설 2023.6.29.]

5급에서 4급 - 4년이상

6급에서 5급 - 3년이상

7급에서 6급 - 3년이상

3. (삭제) [개정 2017.1.1]

4. **기술직** : 5급에서 4급 - 4년이상 [개정 2024. 1. 11.]

6급에서 5급 - 3년이상

7급에서 6급 - 3년이상

5. 업무직 : 9급에서 8급 - 3년이상 [개정 2018.2.22]

②제1항의 직급별 승진소요 최저연수 산정은 재직중에 상응하는 전직의 경력기간을 「별표5」에 의거 산정 반영 가산할 수 있으며 직위해제기간, 징계처분기간, 제38조(휴직) 제1,7호의 휴직기간은 포함하지 아니한다. 다만 징계처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 제1항의 기간에 합산한다. [개정 2004.1.13., 2017.1.1., 2023.6.29.]

③여성관리자 확대 등 정부정책에 따라 여성의 최하위관리자직급으로의 승진소

요기간을 5%이상 단축하도록 노력한다.[신설 2018.11.1.]

제23조(최초의 연봉책정) 직원 임용시의 최초의 연봉계약은 별표에 의한 경력을 감안, 그에 상응하는 연봉을 기준연봉으로 하는 것을 원칙으로 한다.

제24조(초임호봉의 획정) (삭 제)

제25조(호봉의 재획정) (삭 제)

제26조(승진시의 호봉 획정) (삭 제)

제27조(정기승급) (삭 제)

제28조(승급기간의 특례) (삭 제)

제29조(승진의 제한) ①징계처분 요구 또는 징계의결 요구(절차가 진행중인 경우 포함), 직위해제 및 휴직기간 중에 있는 직원은 승진 할 수 없다. 다만, 제 38조 제2호, 제4호, 제5호, 제6호, 제7호는 예외로 한다.[개정 2021.4.1.]

②징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일로부터 다음 각 호의 기간(음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응수수, 공금 횡령·유용, 채용의 비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 경과할 때까지 승진 할 수 없다.[개정 2021.4.1.]

1. 견책 : 6개월

2. 감봉 : 1년

3. 강등·정직 : 18개월[개정 2023.6.29.]

4. (삭제)

③제1항에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한기간은 당해 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.

④징계처분 또는 직위해제를 사유로 승진을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계 또는 직위해제처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승진시켜야 한다.[신설 2023.6.29.]

제30조(특별승진) ①이사장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 1직급 특별승진을 시킬 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하여 공단발전에 공로가 현저한 자

2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공단발전에 크게 기여한 자

3. 직원이 업무수행 중 순직한 경우에는 특별승진을 추서할 수 있다.

②제1항의 규정에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제29조의 규정에 의한 승진임용에 제한을 받지 아니하여야 하며, 직급별 승진소요 최저근무기간의 1/2이상 근무한 경우에 한한다.

제31조(호봉의 정정) (삭 제)

제 5 장 근무평정

제32조(근무평정) ①직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 매년 근무평정을 실시한다.

②근무평정의 기준, 종류, 등급, 방법 등은 내규로 정한다.

제 6 장 신분보장

제33조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제34조(정년) 직원의 정년은 60세가 되는 해로 한다. 정년기준일은 인사규정 시행내규 제63조(정년기준일)에 따른다.〔개정 2015.12.3., 2023.6.29.〕

1. 〈삭제〉
2. 〈삭제〉
3. 〈삭제〉
4. 〈삭제〉
5. 〈삭제〉

제34조의2(임금피크제) ①이사장은 공단 인력운영의 효율성 제고 및 청년고용 촉진을 위하여 임금피크제를 시행하여 직원의 임금을 조정할 수 있다.〔신설 2015.12.3〕

②특정연령 이후부터 임금피크제를 적용하고, 일부를 별도직군으로 전환하여 관리할 수 있다.

③기타 임금피크제 적용시기, 감액률은 복무규정을 따른다.

제35조(당연퇴직) 직원이 다음 각호의 1에 해당될 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제10조 및 제34조의 규정에 해당된 때
2. 사망한 때

제36조(의원면직) ①직원이 퇴직코자 할 때에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다. 다만, 제42조 제1항 제1호의 규정에 의하여 직위해제된 자와 제54조의 규정에 의하여 징계 계류중인 자는 징계처분의 확정 및 당해사건에 대한 확정판결이 있기 전까지는 퇴직할 수 없다.〔개정 2012. 4.3〕

②이사장은 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우

징계처분의 확정 및 당해 사건에 대한 확정판결이 있기 전까지는 의원면직을 허용하여서는 아니된다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중일 경우
2. 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사중일 경우
3. 공단 감사부서 또는 상급 감사기관 등에서 비위와 관련하여 조사중일 경우
〔신설 2012. 4.3〕

제37조(직권면직) 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체 정신상의 장애로 1년이상 직무를 담당할 수 없을 때
2. 직무수행 능력이 현저하게 부족하여 근무성적이 극히 불량할 때
3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐지 또는 과원이 되었을 때
4. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
5. 연속 7일 이상 무단결근한 때
6. 복직신청 기일 내에 복직을 신청하지 아니한 때
7. 형사사건으로 기소된 자가 유죄로 확정된 때
8. 제42조 제1항 제2호 내지 4호의 규정에 의하여 직위해제된 자가 6개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
9. 직무와 관련하여 고의로 부정을 하였을 때
10. 직무수행에 필수적으로 요구되는 자격 또는 면허가 정지 또는 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때

제38조(휴직) 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 본인 또는 위임을 받은 자나 불가항력 시 직계가족이 휴직을 신청할 경우에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체, 정신상의 장애로 1개월이상 장기요양을 요할 때
2. 업무로 인한 질병 또는 공상으로 1개월이상 장기요양을 요할 때
3. 천재지변 또는 전지사변이나 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 되었을 때
4. 공단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용되었을 때
5. 기타 법률의 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
6. 자녀〔만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자 포함)에 한한다〕

를 양육하기 위하여 육아휴직신청을 한 때[개정 2012.11.9][개정 2014.11.10]

7. 가족(본인 및 배우자의 조부모 및 부모, 배우자, 자녀, 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 휴직을 신청하는 경우 무급으로 허용하되, 그 세부시행에 관한 사항은 복무규정 제69조의3(가족돌봄)을 준용한다.[신설 2015.12.3., 개정 2020.11.5]

제39조(휴직기간) 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 제38조 각호의 사유에 의한 휴직은 다음 기간을 초과할 수 없다.

1. 제38조 제1호 해당자 : 1년 이내
2. 제38조 제2호 해당자 : 1년 이내
3. 제38조 제3호 해당자 : 3개월 이내
4. 제38조 제4호 해당자 : 당해 직무수행기간
5. 제38조 제5호 해당자 : 병역법 등 법률로 정하는 기간
6. 제38조 제6호 해당자 : 2년 이내[신설 2015.12.3., 개정 2019.12.12]
7. 제38조 제7호 해당자 : 90일 이내로 하며, 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다[신설 2015.12.3]

제40조(휴직자의 대우 및 복직) ①휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중의 보수는 연봉규정과 업무직 취업규칙 및 기간제근로자취업규칙이 정하는 바에 의한다.[개정 2018. 2.]

②제38조 제3호의 경우 이외에는 그 휴직기간을 근무년수에 산입한다.

③휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체없이 또는 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일 전까지 복직원을 제출하여야 한다.

④제3항의 복직원을 제출받은 경우에는 휴직당시 직위에 발령함을 원칙으로 한다.

제40조의1(휴직의 목적 외 사용 금지) ① 휴직 중인 직원이 휴직기간 중 휴직사유와 달리 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 하는 경우를 ‘휴직의 목적 외 사용’이라 한다.[신설 2020. 11.5]

②휴직의 목적 외 사용 행위를 하는 경우에는 복직을 명할 수 있다.[신설 2020. 11.5]

③제2항에 의해 복직 명령을 받거나 복직 후 제2항에 따른 복직 명령 사유가 적발 된 경우에는 다른 규정에도 불구하고 그 휴직기간은 승진소요연수 및 근무연수에 포함되지 아니한다.[신설 2020. 11.5]

④제38조제1호부터 제2호 및 제5호부터 제7호에 의하여 휴직 중인 직원은 이

사장에게 복무상황에 대한 보고를 하여야 한다.[신설 2020.11.5]

제41조(명예퇴직) ①공단에 20년 이상 장기근속자가 정년퇴직일전 1년이상 10년 이내에 자진퇴직을 희망하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 퇴직시킬 수 있다.[개정 2016.7.7., 2023.6.29.]

②명예퇴직금에 관한 사항은 연봉규정에 의한다.[개정 2018.2.22]

제42조(직위해제) ①구청장은 이사장을, 이사장은 상임이사 및 직원에 대하여 다음 각호의 1에 해당할 때에는 그 직위를 해제할 수 있다.[개정 2018.2.22., 2023.6.29.]

1. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외)
 2. 직무수행 능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
 3. 소속직원에 대한 감독능력이 극히 부족한 자
 4. 징계의결이 요구중인 자
 5. 사회적 물의를 일으키거나 현저히 공단의 이익에 반한 행위를 한 자
- ②제1항의 규정에 의하여 직위해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 지체없이 직위를 부여하여야 한다.
- ③제1항의 규정에 의하여 대기발령을 받은 자에 대하여, 임용권자는 능력회복이나 근무성적 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.[신설 2017.1.1]

제43조(강임) ①이사장은 사업의 폐지로 인한 기구·정원·예산의 감축 등 부득이한 경우 당해사업 종사인력에 대하여 강임의 방법으로 조정할 수 있다.

②제1항의 규정에 의하여 강임된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에는 제21조 및 제22조의 규정에 불구하고 우선 임용할 수 있다.

제 7 장 인사위원회

제44조(구성) ①합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공단에 인사위원회를 둔다.

②위원장은 본부장을 당연직으로 하고 위원장을 포함하여 15인 이상 20인 이하로 구성하되, 여성위원을 4명 이상 포함하도록 한다. 다만, 본부장이 궐석시에는 이사장이 위원중에 위원장을 임명한다.[개정 2012.11.9., 2015.12.3., 2018.11.1., 2021.01.14.]

③위원은 공단 부서장 중에서 이사장이 임명하는 7인 이하의 내부위원과 다음 각 호

에 해당하는 외부 인사위원으로 위촉한다. 외부위원의 임기는 3년으로 하고, 1년 단위로 연임할 수 있다. [개정 2001.4.30, 2002.5.24, 2007.3.30, 2007.4.25, 2008. 8.11, 2012.11.9., 2015.12.3., 2021.01.14., 2021.11.11.]

1. 공무원 5급 이상으로 퇴직한 자[개정 2021.1.14.]
 2. 대학에서 조교수 이상의 직에 있거나 초등학교, 중학교, 고등학교 교장 또는 교감의 직에 있는 자[개정 2021.1.14.]
 3. 변호사, 법무사, 세무사, 회계사, 노무사, 경영지도사 등의 자격이 있는 자[개정 2021.1.14.]
 4. 공기업 팀장급 이상으로 감사 또는 인사업무 유경험자[개정 2021.1.14.]
 5. 국내외 법인 팀장급 이상 경력자로 인사행정에 덕망과 식견이 있는 자[신설 2021.1.14.]
 6. 지방자치단체 출연기관 또는 복지시설 및 비영리민간단체의 임원 또는 지역 단위 조직의 책임자로 경력이 있는 자[신설 2021.1.14.]
- ④위원회에 참석하는 외부위원에게는 예산의 범위 내에서 수당을 지급 할 수 있다.[신설2012.11.9.]

제45조(임무) 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요 기본방침
2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항
3. 직원의 징계에 관한 사항[개정2015.12.3]
4. 이사장의 재심의 요구에 관한 사항
5. 근무성적 평정의 조정
6. 기타 이사장이 필요하다고 인정하는 사항

제46조(소집 및 의결) ①인사위원회는 위원장이 회의마다 지정하는 5~7명의 위원으로 소집하되, 외부위원이 전체 구성원의 2분의 1이상으로 한다. 단, 서면결의 시에는 내부위원만으로 구성할 수 있다. 위원장이 유고시에는 위원 중에서 이사장이 위원장을 임명한다.[개정2015.12.3, 2016.7.7]

②인사위원회는 소집된 위원 3분의 2이상 출석으로 성립하며 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.[개정2015.12.3]

③위원장은 표결권을 가지며, 가부동수인 때에는 결정권을 갖는다.

④인사위원회는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 서면심의로 결의할 수 있다.

1. 직원에게 불이익을 주지 아니하는 경미한 사항
2. 인사위원회를 소집할 수 없는 긴급을 요하는 사항
3. 현부서 1년 미만 근무직원 전보발령 사항[신설2016.7.7]

4. 기타 인사위원회에서 서면심의대상으로 지정한 안건[신설2016.7.7.]

제46조의2(인사위원회 위원의 제척·기피·회피) 인사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제45조제2호·제3호·제4호 및 제54조의 심의·의결에서 제척(除斥)된다.[신설2018. 2. 22]

1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
2. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
3. 위원 본인이 심의·의결 대상자의 직근 상급자이거나 징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 경우

제47조(회의록) ①인사위원회에 간사를 두되, 간사는 인사담당직원으로 한다.

②간사는 위원장의 명을 받아 의결서 외에 상정안건, 참석자의 발언, 결정사항 및 표결내용 등이 포함된 회의록 작성, 보관의 업무 등을 담당한다.[개정 2023.6.29.]

제48조(출석 및 참관) ①이사장은 인사위원회 운영상 필요한 경우 감사의 출석을 요구할 수 있고, 이 경우 감사는 인사위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

②인사위원회의 참관인은 노사협의회에서 추천하는 직원 1인으로 하고, 직원의 포상·징계·승진에 대한 사항과 이사장이 참관을 인정하는 기타사항에 대하여 인사위원회의 참관을 허용한다. [개정 2007.3.30]

제49조(보고 및 재심의 등) ①인사위원회의 의결사항은 의결서를 첨부하여 지체 없이 이사장에게 보고한다.

②이사장은 제1항의 의결사항에 대하여 이의가 있을 때에는 재심의를 요구할 수 있다.

제 8 장 상 별

제50조(포상) ①다음 각호의 1에 해당할 때에는 포상한다. [개정 2014. 1. 15]

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하며 타직원의 모범이 된 자
2. 헌신적인 노력으로 업무개선 창안 등 공단발전에 기여한 자
3. 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양한 자
4. 기타 공단발전에 공로가 뚜렷한 자

② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 포상 대상에서 제외한다. [신설 2014. 1. 15]

1. 직위해제 또는 징계처분(불문경고 포함)을 받은 자
2. 징계절차 진행중이거나 기타 공·사의 생활을 통하여 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 포상이 부적합하다고 판단되는 자

3. 공단 근무기간이 6개월 미만인 자

③ 2항의 1의 제한기간은 처분기간 종료일로부터 다음과 같다.〔신설 2014. 1. 15〕

1. 직위해제 및 견책(불문경고 포함) 6월

2. 감봉 12월

3. 정직·강등 18월

제51조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각호와 같다.

1. 정부·서울특별시 및 양천구의 포상규정에 의한 표창

2. 이사장의 표창(유공표창, 모범표창, 근속표창)

제52조(추천과 심사) ①팀장은 제50조에 해당하는 소속직원을 포상대상자로 추천할 수 있다.

②제1항에 의한 포상은 포상심의위원회에서 이를 심사한다.〔개정2015.12.3〕

제53조(포상시기) 구청장 또는 이사장 포상은 정기(공단창립기념일) 및 수시로 구분하여 시행한다.

제54조(징계) ①임·직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 직원은 인사위원회, 임원은 이사회에 심의를 거쳐 징계한다.〔개정 2018. 2.22〕

1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위배한 경우

2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 경우

3. 복무질서를 문란시키는 행위를 하였을 경우

4. 직무의 내외를 막론하고 공단의 체면 또는 위신을 손상시켰을 경우

5. 무계결근을 하였을 경우

6. 음주운전 사건 비위로 수사기관이 통보한 경우(인사규정시행내규 별표7-2에 따른다)〔개정 2012.11.9.〕

7. 채용비리 행위가 적발된 경우〔신설 2018.11.1.〕

②제22조 제2항에 의한 전직경력 가산에 적용된 경력이 고의 또는 중과실로 인한 허위로 판명될 경우에는 징계절차에 회부할 수 있으며, 그 비위의 도가 중하다고 판단될 경우, 형사고발할 수 있다. 〔신설 2004. 1.13〕

③업무와 관련하여 형법, 특정범죄가중처벌등에관한법률, 공직자윤리법, 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위(그와 관련된 범죄행위를 포함한다)를 저지른 임직원에 대하여는 범죄고발규정에 따라 고발할 수 있다.〔신설 2012.11.9〕

제55조(징계의 종류와 효력) ①징계는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임 및 파면으로 구분하며 감봉 및 정직은 1월이상 3월 이하로 한다.

②중징계라 함은 파면, 해임, 강등, 정직을 말하며 경징계라 함은 감봉, 견책을 말한다.

③정직처분을 받은 자는 직원의 신분을 보유하나 직무에는 종사하지 못하며 감봉 및 정직기간중의 급여는 보수규정에 의한다.

④견책은 과오에 대하여 훈계하고 반성하게 한다.

⑤재심처분의 효력은 원처분일에 소급한다.

제56조(징계부가금 등 징계양정기준) ①이사장은 소속 임직원에 대한 징계의결을 요구하는 경우 그 징계사유가 금품 및 향응을 주고받는 행위, 공금횡령, 유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액의 5배내의 징계부가금을 부과할 수 있다.[신설 2012.11.9, 개정 2016.4.7]

②그 밖의 징계부가금에 관한 사항은 인사규정시행내규에 따른다.[신설 2012.11.9]

제57조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.[개정 2018.11.1.]

제58조(감사원등의 조사와의 관계 등) ①감사원 감사 또는 권한 있는 기관에서 조사중인 사안에 대하여는 감사 및 조사를 개시한 날로부터 징계 의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 못한다. 다만, 개인의 민사소송에 대하여는 적용되지 아니한다.

②수사기관에서 수사중인 사건에 대하여는 수사를 개시한 날로부터 징계 의결의 요구 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제57조의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1월미만인 경우에는 제57조의 기간은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 그 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

제59조(재심청구) 징계처분을 받은 직원이 그 처분사항에 대하여 불복할 경우에는 그 처분을 받은 날로부터 15일 이내에 인사위원회에 재심을 청구할 수 있다.

제 9 장 보 칙

제60조(계약직의 채용) ①이사장은 필요하다고 인정할 경우 직무수행을 위하여 계약직원을 예산의 범위내에서 한시적으로 채용할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 채용자격기준, 절차, 보수, 복무관리, 기타 필요한 사항

은 따로 정한다.

제61조(삭제, 2010. 4.30)

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

②재정보증에 대한 세부사항은 내규로 정한다.

제63조(인사기록) 인사담당부서는 직원의 직무와 채용 및 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.[개정 2014. 1. 15]

제64조(시행세칙) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공단이 설립된 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ①공단의 창립직원은 제11조의 채용제한 연령 및 제8조의 채용자격기준에 불구하고 특별채용할 수 있으며, 창립직원으로 임용된 자에 대하여는 자격 및 능력에 따라 이사장의 권한으로 당해 직급 등을 조정할 수 있다.

②공무원으로 재직한 경력이 있는 자에 대하여는 제24조 규정에 불구하고 공무원 재직시 호봉을 적용하여 초임호봉을 확정한다.

③공단의 사업영역 확대에 따라 사업장 및 시설물 인수시에는 제1항의 규정을 준용한다.

④서울시 시설물을 인수하여 직원 고용승계시 제24조 규정에 불구하고 서울시 종전의 호봉을 적용할 수 있다.

부 칙 [2002. 1.10]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2002. 5.24]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2003. 4.30]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2004. 1.13]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2004. 5.14]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2004. 9. 6]

제1조(시행일)이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 공포일 현재 종전의 규정에 의하여 확정된 승진호봉은 이 규정을 소급적용하여 재확정한다.

부 칙 [2007. 3.30]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙〈계약직원규칙(규칙 제16호)〉[2008. 1.30]

① 이 규정은 공포한 날부터 시행한다

② ~ ③ (생략)

④ 서울특별시양천구 시설관리공단 인사규정 제34조 제5호 “계약직 : 3급요원 60세, 4급이하 57세”를 “가급 60세, 나급이하 57세”로 한다.

⑤ 서울특별시양천구 시설관리공단 인사규정 별표1의 “계약관리직”을 “일반계약직”으로, “6급~7급”을 “라급~마급”으로 하고, 계약기능직란을 모두 삭제하고, “계약지도직”을 “전문계약직”으로, “갑~병”을 “다급~마급”으로 한다.

부 칙〈직제규정(규정 제97호)〉[2008. 8.11]

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(팀제 도입에 따른 다른 규정의 개정) ① (생략)

② 서울특별시 양천구시설관리공단 인사규정 제52조 제1항 중 “부장”을 “팀장”으로 한다.

③ ~ ⑪ (생략)

부 칙 [2009. 3.30]

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(관장 직명 도입에 따른 타 규정의 개정) 공단 제규정상의 팀장을 팀(관)장으로 한다.

부 칙 [2009.12.10]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 [2010. 4.30]

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 개정) ①공단직제규정 제12조 별표 2(직종별·직급별 정원

책정기준)의 2. 직급별 정원책정기준, 다. 기능직의 “6등급, 7등급”을 “6급, 7급”으로 한다.

②공단 제규정상의 기능직 직급명칭 “등급”을 “급”으로 한다.

부 칙[2012. 4.3]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2012.11.9]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙〈현장근로원취업규칙(규칙 제25호)〉 [2013. 4. 10]

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과규정) (생략)

제3조(다른규정의 개정) 서울특별시양천구 시설관리공단 제규정상의 “일용근로원”을 “현장근로원”으로 한다.

부 칙[2014. 1. 15]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2014. 11. 10]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2015. 12. 3]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2016. 4. 7]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2016. 7. 7]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2017. 1. 1]

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙[2018. 2. 22]

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른규정의 개정) 서울특별시양천구 시설관리공단 제규정상의 무기계약직 “현장근로원”을 “업무직”으로 기간제“현장근로원”을 “기간제근로자”로 한다.

부 칙[2018.11.1.]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2019.8.8.]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2019.12.12.]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2020.01.16.]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2020.11.05.]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2021.01.14.]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2021.04.01.]

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2021.11.11.]

이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙[2023. 6. 29.]

제1조(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

제2조(경과규정) 제34조의 정년기준은 2023. 6. 28.(만나이 통일법 시행일) 부터 적용한다.

부 칙 [2024. 1. 11.]

제1조(시행일) 이 규정은 2024. 1. 1일부터 시행한다.

제2조(다른규정의 개정) 서울특별시양천구시설관리공단 제규정상의 ‘기능직’을 ‘기술직’ 으로 한다.

【별표 1】(제4조 관련)〔개정 2003. 4.30, 2007. 4.25, 2008. 1.30, 2009.3.30, 2013.4.10, 2017. 1.1, 2018. 2. 22, 2018.11.1., 2020.11.5., 2021.11.11., [2024. 1. 11.](#)〕

직종별 직급 및 직위

직 종	직 급	직급명	직 위	비 고
관 리 직	3급 ~ 5급 3급 ~ 7급	3급-부장 4급-차장 5급-과장 6급-대리 7급-주임	팀(관)장 팀 원	
지 도 직				
기 술 직				
계약직	일반계약직	주임	팀 원	정규직7급 상당
	전문계약직			지도· 기술직 7급 상당
업무직	8급 ~ 9급	주임	팀 원	
기간제근로자		주임	팀 원	

【별표 2】(제8조 제6항 관련) [개정 2003. 4.30, 2004. 5.14, 2007. 3. 30, 2007. 4.25, 2012. 4.3, 2024. 1. 11.]

채용자격기준

1. 관리직

직급별	자 격 기 준
3 급	1. 국가 및 지방공무원 5급이상 또는 6급으로 5년이상 경력소지자 2. 정부·지방공기업체 및 상장기업체에서 해당직급이상에 상당하는 3년 이상 경력소지자 3. 해당분야 7년이상 경력소지자 4. 기타 전항 각호에 준하는 자격이 있다고 인정되는 자
4 급	1. 국가 및 지방공무원 6급이상 또는 7급으로 5년이상 경력소지자 2. 정부·지방공기업체 및 상장기업체에서 해당직급이상에 상당하는 3년 이상 경력소지자 3. 해당분야 6년이상 경력소지자 4. 기타 전항 각호에 준하는 자격이 있다고 인정되는 자
5 급	1. 국가 및 지방공무원 7급이상 또는 8급으로 5년이상 경력소지자 2. 정부·지방공기업체 및 상장기업체에서 해당직급이상에 상당하는 3년 이상 경력소지자 3. 해당분야 5년이상 경력소지자 4. 기타 전항 각호에 준하는 자격이 있다고 인정되는 자
6 급	1. 국가 및 지방공무원 8급이상 또는 9급으로 3년이상 경력소지자 2. 정부·지방공기업체 및 상장기업체의 해당직급이상에 상당하는 3년 이상 경력소지자 3. 해당분야 4년이상 경력소지자 4. 기타 전항 각호에 준하는 자격이 있다고 인정되는 자
7 급	1. 학력 및 경력에 제한을 두지 않음
※ 공통사항 : 자격기준 각호 1개 이상 해당자	

2. 지도직

직급별	자 격 기 준
4 급	1. 해당종목 생활체육지도자 1급 자격소지자로 4년이상 경력자 2. 유아체능 종목은 1급교원 자격소지자로 10년이상 경력자 3. 기타 전항 각호와 동등한 자격이 있거나 임용예정부서의 해당 업무분야에 실무경력이 있다고 인정되는 자
5 급	1. 해당종목 생활체육지도자 1급 자격소지자 2. 유아체능 종목은 1급교원 자격소지자로 6년이상 경력자 3. 기타 전항 각호와 동등한 자격이 있거나 임용예정부서의 해당 업무분야에 실무경력이 있다고 인정되는 자
6 급	1. 해당종목 생활체육지도자 2급이상 자격소지자 2. 유아체능 종목은 1급교원 자격소지자로 3년이상 경력자 3. 기타 전항 각호와 동등한 자격이 있거나 임용예정부서의 해당 업무분야에 실무경력이 있다고 인정되는 자
7 급	1. 해당종목 생활체육지도자 3급이상 자격소지자 2. 유아체능 종목은 2급교원 자격(유아원)소지자로 3년이상 경력자 3. 기타 전항 각호와 동등한 자격이 있거나 임용예정부서의 해당 업무분야에 실무경력이 있다고 인정되는 자
※ 공통사항 1. 자격기준 각호 1개 이상 해당자 2. 수영지도자는 수상인명구조원 자격증 소지자	

3. (삭 제)

4. 기술직

직급별	자 격 기 준
5 급	1. 기사2급 자격소지자 2. 기능사1급 자격소지자로서 3년이상 경력자 3. 기타 전항과 동등한 자격이 있거나 임용예정부서의 해당업무 분야에 실무경력이 있다고 인정되는 자
6 급	1. 기능사1급 자격소지자 2. 기능사2급 자격소지자로 3년이상 경력자 3. 운전예 종사하는 자의 경우 1종 운전면허 소지자자로 3년이상 경력자 4. 기타 전항과 동등한 자격이 있거나 임용예정부서의 해당업무 분야에 실무경력이 있다고 인정되는 자
7 급	1. 기능사2급 자격소지자 2. 운전예 종사하는 자의 경우 1종 운전면허 소지자자로 1년이상 경력자 3. 기타 전항과 동등한 자격이 있거나 임용예정부서의 해당업무 분야에 실무경력이 있다고 인정되는 자
※ 공통사항 : 자격기준 각호 1개 이상 해당자	

【별표 3】(제23조 관련) [개정 2003. 4.30, 2004. 1.13, 2018.11.1., 2024. 1. 11.]

경력환산 기준표

직종별	구 분	경 력	환산율
관리직 · 지도직 · 기술직	갑	1. 국가 및 지방공무원 2. 정부 및 지방자치단체의 투자(출연)기관 : 「공공기관의 운영에 관한 법률」, 「지방공기업법」, 「지방자치단체출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 3. 군 복무기간	100%
	을	1. 상장기업, 주식회사 등(종업원 300이상)의 기업체 또는 법인체 2. 금융기관 : 「은행법」 제2조, 제5조에 정한 은행 3. 교육기관 : 「초·중등교육법」 제2조에 정한 각종 학교(유치원 제외)	80%
	병	1. 50인 이상 기업체 또는 법인체 : 해당분야 종사자 2. 정부 및 지방자치단체 투자(출연)기관 : 상용 임시직 종사자	70%
○ 위 표에 규정된 환산율에 다음 각 호를 곱하여 적용한다. 1. 동일 직종 경력 100% 2. 유사 직종 경력 70% ○ 경력기간의 환산은 1년을 년수의 단위로 한다. ○ 동일한 경력이 각 호에 중복될 때에는 유리한 적용률로 경력을 환산한다. ○ 이 기준에 예시되지 않은 경력에 대해서는 해당기관의 성격과 경력내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 시행한다.			

【별표 4】(삭 제)

【별표5】 (제22조제2항 관련) [신설 2004. 1.13] [개정 2017.1.1., 2024. 1. 11.]

전직 경력 가산기준

직종별	현직급	승진직급	경 력	승진소요 최저년수	가산기간	적 용 시 기	비고
관리직 · 지도직 기술직	4급	3급	별표3의 경 력	5년	2년6월 이 내	공단재직기간이 2년6월 이상인 자	
	5급	4급	별표3의 경 력	4년	2년이내	공단재직기간이 2년 이상인 자	
	6급	5급	별표3의 경 력	3년	2년이내	공단재직기간이 1년6월 이상인 자	
	7급	6급	별표3의 경 력	3년	2년이내	공단재직기간이 1년 이상인 자	

○ 제8조제6항 관련 【별표2】에 규정된 직급별 채용자격기준상의 해당직급 이상의 경력이어야 함

○ 이 기준에 예시되지 않은 경력에 대해서는 해당기관의 성격과 경력내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 시행한다.