

# 양천구시설관리공단 임원 복무규정

제1장	총	칙 .....	1
제2장	복	무 .....	1
제3장	상	벌 .....	3
부	칙	.....	4

# 서울특별시양천구시설관리공단 임원 복무규정

제 정 2023. 1. 12.

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 양천구시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)임원의 복무에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 공단의 임원(비상임이사 및 비상임감사는 제외한다. 이하 같다)에 대한 복무규정은 다른 법령과 정관 또는 공단의 규정에서 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

**제3조(용어의 정의)** 이 규정에서 “임원”이라 함은 이사장을 포함한 상임이사를 말한다.

## 제 2 장 복 무

**제4조(성실의무)** ①임원은 법령과 정관 및 규정을 준수하여야 하며, 그 직무를 성실히 수행하여야 한다.

②임원은 공단의 명예를 훼손하거나 재산상의 손해를 입히는 행위를 하여서는 아니 된다.

**제5조(복종의 의무)** 임원은 그 직무를 수행함에 있어 이사장 또는 공단 업무 감독 기관장의 직무상 정당한 명령에 복종하여야 한다. 다만, 이에 대한 의견은 진술할 수 있다.

**제6조(직장이탈금지)** 임원은 임면권자의 허가 또는 정당한 이유없이 직장을 이탈하지 못한다.

**제7조(친절·공정의 의무)** 임원은 그 직무를 수행함에 있어 친절·공정하게 신속히 업무를 처리하여야 한다.

**제8조(비밀엄수의 의무)** 임원은 재직중은 물론 퇴직후에도 직무상 지득한 비밀을 엄수하여야 한다.

**제9조(청렴의 의무)** 임원은 직무상 관계여하를 불문하고 직접 또는 간접으로 금품 및 향응을 수수할 수 없다.

**제10조(품위유지의 의무)** 임원은 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

**제11조(영리업무 및 겸직금지)** ①임원은 직무 이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하여서는 아니된다.

②임원은 임면권자의 허가 없이는 다른 직무를 겸할 수 없다.

**제12조(상임이사 경영성과계약 체결)** ①상임이사로 선임되거나 재임명 되었을 때에는 이사장과 경영성과 계약을 체결하여야 한다.

②상임이사 경영성과 계약사항은 이사장이 정한다.

**제13조(근무시간 등)** ①임원의 근무시간 및 출장 등에 대하여는 공단의 복무규정을 준용한다.

②임원의 유급휴가는 다음 각 호와 같이 부여하고, 이를 초과시에는 무급휴가로 운영한다.

1. 1년 미만 13일
2. 1년 이상 2년 미만 14일
3. 2년 이상(연임포함) 15일

③휴가 미사용에 따른 수당은 지급하지 않으며, 병가 및 청원휴가, 공가는 복무규정을 준용한다.

**제14조(공단에 대한 책임)** 임원은 법령, 정관 및 제규정을 위반하거나 그 임무를 태만히 하여 공단에 손해를 끼친 때에는 그 손해를 변상할 책임을 진다.

**제15조(교육훈련)** 임원은 경영합리화를 위한 지방공기업의 전략적 운영방향 정립 및 경영 마인드 함양 등에 필요한 교육을 이수하여야 한다.

**제16조(의원면직)** ①임원이 사직하고자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 임면권자의 승인을 받아야 한다.

②임면권자는 제1항의 따라 의원면직을 신청한 임원이 다음 어느 하나에 해당하는 경우 의원면직을 허용하여서는 안 된다. 단, 제2호부터 제4호까지의 경우에는 해임처분에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

1. 해임에 해당하는 징계절차가 진행중인 경우
2. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 경우
3. 감사원 및 검찰, 경찰 등 그 밖에 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 경우
4. 내부감사 또는 감독기관의 감사부서에서 비위와 관련하여 조사 중인 때

## 제 3 장 상 별

**제17조(포상)** 이사장은 임원이 헌신적인 노력으로 공단의 경영개선에 크게 기여하거나 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양하는 등 공단의 경영발전에 공로가 있다고 인정하는 경우 포상할 수 있다.

**제18조(징계)** 임원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계한다.

1. 법령, 정관 또는 공단의 규정을 위반 하였을 때
2. 직무상 의무를 위반하거나 태만히 하였을 때
3. 성희롱, 성폭력 또는 성매매 등의 성 관련 위법행위를 하였을 때
4. 채용과 관련한 비위가 발생하였을 때

**제19조(징계의 종류와 양정기준)** ①임원에 대한 징계는 해임, 경고, 및 주의로 구분한다.

②임원의 징계 양정기준은 **【별표 1】** 과 같다.

**제20조(징계의 효력)** ①해임은 임원의 신분을 해지한다.

②경고는 1월 이상 6월 이하의 기간동안 연봉월액의 10분의 1을 감하여 지급하며 당해 임기 중 2회 이상 경고를 받은 경우에는 그 연임을 제한하고, 3회 이상 경고 시에는 해임한다.

③주의는 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 하며, 주의 3회시에는 경고 1회로 간주한다.

④징계는 당해 임기만료로 그 효력이 상실된다.

**제21조(징계의 절차)** ①임원에 대한 징계는 이사회의 심의를 거쳐 임면권자가 행한다.

②이사장의 신분과 관련된 사항에 대하여는 감사가 소집한다.

③이사회에서 임원의 징계를 심의할 경우 당해 임원은 이사회에 참여할 수 없다. 다만, 이사회에 출석하여 진술할 수는 있다.

**제22조(직위해제)** ①임원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직위를 해제할 수 있다.

1. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자 및 교통관계법령위반으로 인하여 불구속 기소된 자는 제외한다)
2. 해임에 해당하는 징계의결 요구 중인 자
3. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰, 경찰 등 수사기관에서 조사나 수사중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로

인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

②직위해제된 임원은 임원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

③직위해제 기간의 연봉은 연봉규정의 신분변경시의 연봉계산 기준을 따르며, 해당 직위해제 사유에 대해 무혐의 또는 무죄가 확정되거나 징계처분이 취소되는 경우에는 미지급된 연봉을 소급하여 지급한다.

④직위해제 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

## 부 칙

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

### 【별표 1】 (제19조 관련)

### 임원 징계양정기준

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부		비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의 가 있는 경우		비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과 실인 경우	
	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 약하고 고의가 없는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의 가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과 실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의 가 있는 경우
1. 성실의무 위반						
가. 직무태만 또는 회계질서 문란	해임		해임-경고	경고	주의	
나. 채용과 관련한 비위	해임		해임	경고	주의	
다. 기타	해임		해임-경고	주의	주의	
2. 복종의무 위반	해임		경고	경고	주의	
3. 직장이탈금지 위반	해임		경고	경고	주의	
4. 친절공정의무 위반	해임		경고	경고	주의	
5. 비밀엄수의무 위반	해임		해임	경고	주의	
6. 청렴의무 위반	해임		해임	경고	주의	
7. 품위유지의무 위반						
가. 성폭력, 성희롱, 성매매	해임		해임	경고	주의	
나. 기타	해임		경고	주의	주의	
8. 영리업무 및 겸직 금지의무 위반	해임		해임	경고	주의	