

# 인사규정

제정	1983.12.26	규정 제 4호	1996. 9.25	규정 제210호	2011. 4. 1	규정 제669호
개정	1986. 4.24	규정 제 45호	1997. 6. 3	규정 제234호	2011. 7. 1	규정 제675호
	1986. 7. 3	규정 제 48호	1999. 7. 2	규정 제287호	2012. 1. 1	규정 제686호
	1988. 3. 3	규정 제 65호	1999.12.28	규정 제305호	2012. 4.10	규정 제692호
	1988. 7.26	규정 제 68호	2000. 1.27	규정 제306호	2013. 4. 1	규정 제712호
	1990. 6. 1	규정 제 93호	2000. 7.25	규정 제319호	2013.12. 9	규정 제722호
	1990.10.19	규정 제 99호	2001. 4.23	규정 제351호	2014. 4. 1	규정 제733호
	1991. 2. 1	규정 제100호	2001. 9. 5	규정 제368호	2014 .7.23	규정 제747호
	1991. 7.24	규정 제110호	2002. 7.29	규정 제404호	2014.12.26	규정 제759호
	1992. 1.28	규정 제122호	2003.11. 7	규정 제438호	2015. 3.31	규정 제764호
	1992. 7.10	규정 제125호	2004. 8.26	규정 제478호	2016. 2.12	규정 제785호
	1993. 8. 2	규정 제137호	2005. 6.30	규정 제503호	2016. 4. 5	규정 제792호
	1993.11. 9	규정 제143호	2005.10.21	규정 제514호	2016. 7.12	규정 제802호
	1994. 6.20	규정 제165호	2006. 1. 9	규정 제517호	2016.11. 7	규정 제833호
	1994. 6.20	규정 제165호	2007. 4.11	규정 제577호	2017. 3.10	규정 제847호
	1994.11. 2	규정 제176호	2007.10. 1	규정 제594호	2017. 4.26	규정 제862호
	1994.12. 3	규정 제180호	2008. 2.18	규정 제604호	2017. 7.25	규정 제912호
	1995. 1.13	규정 제186호	2009. 3. 1	규정 제627호	2018. 5.21	규정 제929호
	1996. 4.25	규정 제199호	2009. 4.13	규정 제633호		
	1996. 9.25	규정 제210호	2010. 6. 1	규정 제654호		

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 규정은 서울시설공단 직원(이하 “직원”이라 한다)의 인사에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리를 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 직원의 인사에 관하여 법령 또는 다른 규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

**제3조(임용권자)** ① 직원의 임용은 이사장이 한다.

② 이사장이 필요하다고 인정한 때에는 임용권의 일부를 위임할 수 있다.(‘99.7.2)

**제4조(직군의 구분)** ① 직원은 일반직으로 한다. 다만, 업무처리를 위하여 이사장이 필요하다고 인정할 때에는 전문위원, 고문, 자문위원, 공무직, 전문계약직 또는 기간제 직원을 둘 수 있다.(‘97.6.3, ‘99.7.2, 2000.7.25, 2001.4.23, 2002.7.29, 2008.2.18, 2010.6.1, 2011.4.1, 2014.12.26, 2015.3.31, 2018.5.21.)

② 일반직 직원의 직군은 사무직, 기술직, 조사직, 조무직, 상수도직, 사회복지직으로 구분하며, 직급별 직위보임 기준은 별표1과 같다.(본항개정 2002.7.29, 2005.10.21, 2007.10.1, 2010.6.1, 2016.7.12, 2018.5.21.)

③ 조사직, 사회복지직, 상수도직 직원의 직급, 직명, 직종 등에 관하여는 별도규정에 의한다.(2002.7.29 본항신설)(개정 2008.2.18, 2010.6.1, 2015.3.31, 2016.7.12, 2018.5.21.)

**제4조의2(직렬의 구분)** ① 사무직군의 직렬은 사무로, 기술직군의 직렬은 시설, 설비, 조경, 특수로 구분하고, 조사직군의 직렬은 조사로, 조무직군의 직렬은 조무로, 상수도직군의 직렬은 상수도로, 사회복지직군의 직렬은 사회복지로 구분한다. (개정 2010.6.1, 2015.3.31, 2016.7.12, 2018.5.21.)

② 직군별 직렬 및 직종은 별표 1-1과 같다. (2001.4.23 본조신설, 개정 2002.7.29, 2012.1.1)

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

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 승급, 보직, 전보, 전직, 겸임, 휴직, 복직, 강임, 직위해제, 정직, 강등, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.(2015.3.31)
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 채용된 직원을 그 능력과 적성에 따라 특정 직무에 종사케 함을 말한다.(‘99.7.2)
5. “승진”이라 함은 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
6. “승급”이라 함은 동일직급에서 현호봉보다 상위호봉으로 임용하는 것을 말한다.
7. “호봉”이라 함은 따로 정하는 보수에 관한 규정중 호봉급을 지급하는 기준을 말한다.
8. “전보”라 함은 소속부서에서 다른 부서로 보직을 변경하는 것을 말한다.(‘99.7.2, 2015.3.31)
9. “복직”이라 함은 강등, 정직, 휴직 및 직위해제중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.(2015.3.31)
10. “강임”이라 함은 현재의 직급보다 하위직급에 임용하는 것을 말한다.
11. “면직”이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
12. “추서”라 함은 사망한 자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
13. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
14. “공단 창립직원”이라 함은 창립준비위원과 창립년도에 임용된 자를 말한다.
15. “직군”이라 함은 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.(2015.3.31)
16. “전직”이라 함은 일반직 직원의 직종을 달리하는 임용을 말한다.(2001.9.5, 2003.11.7, 2005.6.30, 2010.6.1, 2015.3.31)
17. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 상이한 직종의 군을 말한다.(신설2001.4.23, 개정 2015.3.31)

**제6조(인사위원회 및 추천심사위원회<2005.6.30>)** ① 인사관리의 합리화를 기하기 위하여 인사위원회를 둔다.

② 직원승진과 내부직위공모 등을 위하여 필요한 경우, 선발의 타당성과 공정성 확보를 위해 공적 등을 심사하는 추천심사위원회를 둔다.(2005.6.30 신설)

③ 인사위원회 및 추천심사위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.(2005.6.30)

## 제2장 채용

**제7조(채용원칙)** ① 공단 발전을 위하여 업무수행능력과 지식을 갖춘 자를 직원으로 채용한다.

② 상시·지속적 업무에 결원이 발생하는 경우 정규직 직원으로 채용하는 것을 원칙으로 한다.

[전문개정 2016.11.7]

**제8조(채용방법)** ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 경력경쟁시험에 의해 채용 할 수 있다. (개정 2011.4.1)

1. 공개경쟁시험에 의하여 임용하는 것이 부적당한 경우에 임용예정 직무수행에 필요한 당해분야의 국가가 인정하는 자격증 소지자를 임용하는 경우
2. 공개경쟁시험에 의하여 결원보충이 곤란한 특수직렬의 직원을 임용하는 경우

3. (삭제 2003.11. 7)
4. 다른 법령에 정하여진 바에 따라 임용하는 경우
5. 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원으로 퇴직하거나 신체 정신상의 장애로 인하여 휴직기간 만료로 퇴직한 날로부터 2년 이내에 퇴직당시 직급 또는 그 하위직급에 재임용하는 경우
6. 긴급충원이 불가피한 경우
7. <삭 제> (2013.12.9)
8. 국가 및 지방자치단체의 공무원과 그 투자기관에 재직하는 자를 채용하는 경우  
(개정 '03.11.7, 2011.4.1)  
(본조개정 2001.4.23)

**제8조의2(기능 인재의 추천 채용 및 견습근무)** ① 이사장은 기술·기능분야 학과가 설치된 고등학교 및 전문학사 학위 출신 졸업자나 졸업 예정자 중 성실한 학교생활을 통해 학업성적이 우수한 자를 학교로부터 추천받아 선발하여 3개월의 범위에서 견습으로 근무하게 하고, 그 근무기간동안 근무성과 자질이 우수하다고 인정되는 자는 직원으로 채용할 수 있다.  
② 제1항에 따른 추천·선발 방법, 채용 직급 등에 관한 사항은 이사장이 따로 정한다.  
<본조신설 2012.4.10>

**제8조의3(근무시간의 단축 임용)** ① 이사장은 업무의 특성 또는 기관의 사정 등을 고려하여 신규 임용되는 직원을 관련법령에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 직원으로 임용할 수 있다.  
② 제1항에 따른 선발 방법, 채용 직급 등에 관한 사항은 이사장이 따로 정한다.  
<본조신설 2016.2.12>

**제9조(채용자격기준 등)** ① 직원의 직급별 채용자격기준은 별표 2와 같으며 필요시 세부자격기준은 별도로 정할 수 있다.(’99.7.2, 2001.4.23, 2001.9.5, 2010.6.1, 2015.3.31)  
② [제10조 제1항으로 이동(2011.4.1)]

**제10조(초임호봉 및 급호)** ① 직원의 직급별 호봉은 별표2-1과 같으며 호봉체계는 단일호봉으로 하되 최고 호봉 초과시는 가호봉을 주지 아니한다(2001.4.23, 2010.6.1, 2011.4.1, 2012.4.10, 2013.4.1, 2015.3.31)  
② 경력이 없는 직원의 초임호봉은 1호봉을 기준호봉으로 부여한다. (’99.7.2, 2002.7.29, 2010.6.1) [기존 제10조 제1항에서 이동(2011.4.1)]  
③ 경력이 있는 직원의 초임호봉은 다음 각호와 같이 구분 산정한 후 합산하여 부여한다.(’99.7.2, ’03.11.7 분항개정) [기존 제10조 제2항에서 이동(2011.4.1)]  
1. 90년 10월 1일 이전의 경력에 대하여는 별표3에 따라 상응한 호봉을 산정한 후 별표3-1에 의거 호봉을 재산정 한다.(2015.3.31)  
2. 90년 10월 1일 이후의 경력은 별표3의 환산경력에 따른 호봉만을 산정한다.  
④ 삭 제 <2001.4.23> [기존 제10조 제3항에서 이동(2011.4.1)]

**제11조(수습임용)** ① 4급이하 직원을 신규채용할 때는 3개월의 수습기간을 둘 수 있다. (’03.11.7 단서삭제)  
② 신규채용된 자가 제1항의 수습기간중 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있을 때는 채용하지 아니한다.  
1. 근무성적이 불량할 때

2. 공단의 제규정을 위반하였을 때
3. 제12조의 결격사유에 해당할 때
- ③ 삭제<'90. 6. 1>
- ④ 삭제<2001.4.23>

**제12조(결격사유)** 다음 각호의 1에 해당할 때에는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인 (2015.3.31)
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자 (2015.3.31)
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된후 5년을 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예기간이 종료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간중에 있는 자
6. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자 (2013.12.9., 2015.3.31., 2017.7.25.)
7. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자 (2015.3.31)
8. 병역의무자로서 병역기피의 사실이 있는 자
9. ('03.11.7 본호삭제)

**제13조(채용제한연령)** ① 직원의 신규채용 연령은 18세 이상으로 하되 직급별 상한연령은 정년범위내로 한다. <2001.4.23, 2010.6.1>

② <삭 제> (2011.4.1)

**제14조(채용구비서류)** 직원의 채용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

### 제3장 보직 및 전보

**제15조** 삭 제 <'99.7.2>

**제16조(보직과 정원)** ① 직원의 보직은 전공분야, 훈련, 근무경력, 전문성, 적성 등을 고려하여 적재적소에 배치한다. 또한 직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위해 직원경력개발 제도를 도입하여 운영할 수 있으며, 경영성과 증대를 위해 별도의 성과급 또는 보상 등을 시행할 수 있다.('99.7.2)(2005.6.30, 2011.4.1, 2011.7.1)

② 직원의 정원, 보직, 승진, 근무평정 등 제반 인사관리는 직군별, 직렬별로 구분 관리하여야 한다.('99.7.2, 2001.4.23, 2010.6.1)

③ 직원의 보직은 정원 범위내 보직함을 원칙으로 한다.('99.7.2)(2005.6.30)

**제17조(전보)** 이사장은 직원의 동일보직에서의 장기근무로 인한 침체를 방지하고 창의적이며 효율적인 업무 수행을 위하여 매년 3월 중 정기전보를 실시하며 필요시 수시로 전보를 실시할 수 있다.('99.7.2)(2005.6.30)

**제18조(전보제한)** ① 제16조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 6개월 이내에 전보될 수 없다.

1. 승진된 자
  2. 수습기간중에 있는 자
  3. 기구개편의 경우
  4. 징계등 처분을 받은 자 <개정 2018.5.21.>
  5. 전직된 자
- ② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이 하다고 인정될 때에는 제1항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다.

**제18조의2(전직)** ①다음 각 호의 1에 해당하는 경우 직렬별 결원 범위내에서 동일 직급으로 전직시킬 수 있다. (2015.3.31)

1. 직제 또는 정원의 개폐로 인해 당해 직렬 또는 직종의 인원을 조정할 필요가 있을 때(2015.3.31)
  2. 현원의 과부족으로 원활한 인력수급에 지장을 초래하는 경우(2001.4.23, 2015.3.31)
- ② 제1항의 규정에 의한 전직시의 자격요건 등 필요한 사항은 내규로 정한다. (개정 2010.6.1)

**제19조(겸임)** 이사장은 업무수행상 필요한 경우에는 직렬 및 직종을 고려하여 겸임시킬 수 있다. ('99.7.2, 2015.3.31)

**제20조(직무대리)** 이사장은 상위직위자의 결원, 출장, 휴가, 기타 사유로 상당한 기간 부재중일 때에는 다른 직원으로 하여금 그 직무를 대리하게 할 수 있다.('99.7.2)(2005.6.30)

## 제4장 승진 및 승급

**제21조(승진 및 승급의 원칙)** ①승진은 동일직렬의 차하위 직급에서 인사위원회, 추천심사위원회 등을 통한 심사승진함을 원칙으로 실시하되 1회에 1직급, 승급은 1년에 1호봉을 원칙으로 한다. 다만 승진은 3월중 실시하되 필요한 경우에는 그 시기를 조정하여 시행할 수 있다.(2005.6.30, 2010.6.1)

- ② 제1항의 규정에 의한 승진의 방법 및 기준은 내규로 정한다.(2004.8.26, 2005.6.30, 2010.6.1)
- ③ 삭 제<2010.6.1>

**제22조(승진순위)** ① 직원을 승진시키고자 하는 경우에는 당해 직급의 승진후보자 명부의 서열을 참작하여 승진하고자 하는 결원 범위내에서 실시한다.

- ② 승진후보순위의 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련평정, 가감평정 등에 의한다. 단, 경영혁신에 현저한 공적이 있으며 그 공적이 심사위원회 심의에서 인정된 직원에 대하여 이사장은 그 직원이 해당 직급에 재임하는 동안에 승진후보순위 결정시, 서열명부상 총점의 3% 이내의 점수를 별도로 정하여 가산할 수 있다. (2004. 8.26)('06.1.9 단서 신설)
- ③ 제2항의 규정에 의한 절차, 방법 및 세부사항은 내규로 정한다.

**제23조(승진최소소요년수)** ①직원이 승진함에 있어서는 다음 각 호의 기간이상을 당해 직급에 근무하여야 한다.('99.7.2, 2010.6.1)

1. 2급 내지 4급 : 3년 이상
2. 5급 내지 6급 : 2년 6개월 이상(개정 2014.4.1)
3. 7급 : 2년 이상(신설 2014.4.1)
4. 8급 내지 9급 : 3년 (신설 2015.3.31)(본호개정 2016.4.5.)

② 삭 제 <'99.7.2>

③ 제1항의 직급별 승진 소요년수 산정은 휴직기간, 직위해제기간, 정직기간, 강등에 따라 직무에 종사하지 아니한 기간을 포함하지 아니한다. 다만, 제33조 제3호, 제6호의 휴직기간은 예외로 하고, 제7호의 경우는 휴직기간의 최초 1년간만을, 제10호의 경우에는 휴직기간의 50%를 근무년수에 산입한다. (2003.11.7, 2009.4.13, 2011.7.1, 2015.3.31)

④ 강등 후 원래의 직급으로 승진된 경우 강등전 재직기간은 현 직급의 재직연수에 포함한다(신설 2015.3.31).

**제24조(승진 및 승급의 제한)** ① 징계등 처분, 직위해제 및 휴직기간 중에 있는 직원은 승진 및 승급할 수 없다. 단, 업무상 부상 또는 질병으로 판정을 받아 휴직중에 있는 자나 육아휴직자의 승급은 예외로 한다.(03.11.7 본항개정, 2018.5.21.)

② 징계등 처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일로부터 다음 각호의 기간이 경과할 때까지 승진 및 승급할 수 없다. 다만, 금품 및 향응수수, 공금횡령, 성범죄(성희롱 포함), 음주운전 사망사고, 상습적인 언어폭력행위로 인한 징계등 처분의 경우에는 각 징계에 따른 승진 및 승급에서 3개월을 가산한다. <개정 2017.3.10, 2018.5.21.>

1. 견책 : 6개월 (견책처분을 받은 날로부터 적용)

2. 감봉 : 1년 (개정 2015.3.31.)

3. 정직 : 1년 6월 (신설 2015.3.31)

4. 강등 : 1년 6개월 (처분일 이후 직무에 종사할 수 없는 정직 3월 종료일부터 적용)(신설 2015.3.31)(개정 2016.4.5.)

③ 제1항에 대하여 승진 및 승급의 제한기간중에 있는 자가 다시 징계등 처분을 받았을 경우 제한기간은 당초처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다. <개정 2018.5.21.>

④ 교육훈련평정결과 최하위 등급에 해당되는 직원은 1년간 승진제한 시킬 수 있다.(2005.6.30 신설)

**제24조의2(승급기간의 특례)** ① 제24조의 규정에 의한 승급제한 기간은 징계등 처분의 집행이 종료된 날로부터 아래 기간이 경과하면 승급기간에 산입한다. 다만, 징계등 처분을 받은 직원이 그 집행이 종료된 날로부터 아래 기간이 경과하기 전에 다른 징계등 처분을 받은 때에는 각각의 징계등 처분에 대한 아래의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다. <개정 2018.5.21.>

1. 강 등 : 2년6월(처분일 이후 직무에 종사할 수 없는 정직 3월 종료일부터 적용)

2. 정 직 : 2년

3. 감 봉 : 1년 6월

4. 견 책 : 1년

(각호 개정 2015.3.31)

② 제1항의 규정에 의한 승급제한 기간의 산입으로 인한 호봉승급시기는 제25조의 규정에 의한다.

**제24조의3(징계등 기록 말소)** ① 강등, 정직, 감봉, 견책처분을 받은 직원이 징계등 처분 종료일로부터 직위해제 또는 징계등 처분을 받지 아니하고 다음의 기간이 경과한 경우에는 그 징계등 기록을 말소한다.(99.12.28, 2009.3.1, 2015.3.31, 2018.5.21.)

1. 견 책 : 2년

2. 감 봉 : 3년

3. 정 직 : 4년

4. 강 등 : 5년(처분일 이후 직무에 종사할 수 없는 정직 3월 종료일부터 적용) (신설 2015.3.31)
- ② 경고, 주의처분을 받은 직원이 처분일로부터 직위해제 또는 징계등 처분 받지 아니하고 1년이 경과한 경우에는 그 기록을 말소한다.(‘99.12.28, 2009.3.1)<개정 2018.5.21.>
- ③ 징계등 처분을 받은 직원이 제1항의 기간이 경과하기 전에 다른 징계등 처분을 받은 때에는 각각의 징계등 처분에 대한 제1항의 잔여기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.(‘99.12.28)<개정 2018.5.21.>

[제목개정 2018.5.21.]

**제25조(승급시기)** 직원의 승급은 매월 1일자로 실시한다. (2015.3.31)

**제26조(추서 및 특별승급<2005.6.30>)** ① 이사장은 직원이 다음 각호의 1에 해당할 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 추서 또는 특별승급을 시킬 수 있다. 단, 추서할 경우 추서일은 퇴직일과 동일자로 하며 임금 및 퇴직금은 추서 전 직급에 의하여 지급한다.

(‘99.7.2, 2005.6.30, 2011.4.1)

1. (2005.6.30 삭제)
  2. 직원이 업무수행중 순직한 경우에는 추서 또는 특별 승급시킬 수 있다.
  3. 내부평가 결과 최우수부서 직원 중 평가위원회에서 선발한 우수직원에 대하여 특별승급 시킬 수 있다.
  4. 경영혁신에 현저한 공적이 있으며 그 공적이 심사위원회 심의에서 인정된 직원에 대하여 특별승급 시킬 수 있다.(‘06.1.9 본호 신설)
- ② 추서는 1회에 1직급을, 특별승급은 1년에 2호봉을 초과할 수 없다.(2010.6.1)
- ③ (2005.6.30 삭제)
- ④ (2005.6.30 삭제)

**제26조의2(고속승진)** ① 공단발전과 경영혁신에 현저한 공이 있어 선발된 5급 이하 각 직급별 2인 이하 인원에 대하여 연1회에 한해 승진최소 소요연수와 관계없이 승진시킬 수 있다.

- ② 삭 제<2010.6.1>
- ③ 고속승진자 선발에 관한 절차 등은 내규로 정한다.(본조신설 2005.6.30)

**제26조의3(명예승진)** ① 재직 중 공단발전에 현저히 기여한 직원이 정년으로 퇴직할 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 승진 최소 소요연수와 관계없이 1직급 승진시킬 수 있다.

- ② 명예승진자 선발에 관한 절차 등 세부내용은 이사장이 따로 정한다.
- ③ 제1항에 의한 명예승진일은 정년퇴직하는 해의 7월1일자로 하며 임금 및 퇴직금은 승진 전 직급에 의하여 지급한다. (개정 2017.3.10.)

[본조신설 2011.4.1]

**제26조의4(직급대우)** ① 이사장은 일반직 직원 중 당해 직급에서 장기간 근무한 자에 대하여 직급대우로 임용할 수 있다.

- ② 직급대우의 자격요건과 대우사항 등은 시행내규로 정한다.

[본조신설 2012.4.10]

## 제5장 근무평정

**제27조(근무평정)** ① 직원의 인사관리의 적정성을 기하기 위하여 매년 근무평정을 실시한다.  
② 근무평정의 기준, 종류, 등급, 방법 등은 내규로 정한다.

**제27조의2(다면평가)** ① 직원에 대하여 다면평가를 실시 할 수 있다.(2004. 8.26)  
② 제1항의 규정에 의한 평가방법, 평가결과 반영등에 관한 사항은 내규로 정한다. (2004. 8.26)

## 제6장 신분보장

**제28조(신분보장)** 직원은 형의 선고, 징계등 처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다. <개정 2018.5.21.>

**제29조(정년)** 직원의 정년은 만 60세로 한다.(2000.1.27, 2011.4.1., 2016.4.5.)

**제29조의2(공로연수)** ① 공단은 다음 각호에 해당하는 직원에 대하여 퇴직 후 사회적응을 위한 공로연수를 실시할 수 있다.

1. 정년도래일 기준 20년 이상 근무한 직원(단, 2012.12.31 이전 입사한 일반직 직원은 근속연수 제한을 적용받지 않음)에 대하여 정년 잔여기간 1년 이내의 자
2. 정년 도래일 기준 10년 이상 20년 이하 근무한 직원 및 명예퇴직직원에 대하여 정년 및 퇴직 잔여기간 1개월 이내의 자

(2004.8.26, 2008.2.18, 2013.4.1, 2015.3.31)

- ② 제1항에 의거 공로연수를 할 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.(2004. 8.26)
- ③ 제1항에도 불구하고 3급 이상의 직원은 근속연수와 상관없이 정년 및 퇴직 잔여기간 1년 이내에서 공단이 직권으로 선정할 수 있다. 단, 연수방법·연수내용·연수활동비 지원 등 세부내용은 이사장이 따로 정한다. (신설 2015.3.31)

**제30조(당연퇴직)** 직원이 다음 각호의 1에 해당될 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제12조 및 제29조의 규정에 해당된 때
2. 사망한 때

**제30조의2(명예퇴직)** ① 직원으로서 공단에 20년 이상 근속(공단에 5년 이상 근무)하고 정년퇴직 잔여기간이 1년 이상인 자가 자진하여 명예퇴직을 희망할 경우 명예퇴직시킬 수 있다. (2000.1.27, 2008.2.18, 2013.4.1, 2017.3.10.)

- ② 전항에 의하여 퇴직하는 경우 임원및직원퇴직금규정이 정하는 바에 의하여 명예퇴직 급여를 지급한다.
- ③ 제1항의 근속기간은 공단 재직 전 공무원 및 군 경력과 공기업 근무경력을 합산할 수 있으며, 재직 전 기관에서 명예퇴직수당을 기지급받은 경우에는 근속기간 산정에서 제외한다.(본항신설 2017.3.10.)

**제30조의3(조기퇴직)** ① 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원이 되었을 때에 20년 미만 근속한 자가 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우 조기퇴직급여를 지급한다.(신설 2000.1.27)

- ② 제1항에 의하여 퇴직하는 경우 임원및직원퇴직금규정이 정하는 바에 의하여 조기퇴직급여를 지급한다.(신설 2000.1.27)

**제30조의4(퇴직자 지원)** ① 제29조의2, 제30조의2, 제30조의3에 의한 공로연수자, 명예퇴직자, 조기퇴직자의 재취업 및 창업을 지원하기 위하여 1년의 범위내에서 주택관리사, 공인중개사 및 창업교육 등을 지원할 수 있다.(2005.6.30 신설)

② 제1항의 퇴직자 지원에 관한 세부내용은 이사장이 따로 정하여 시행한다.  
(2005.6.30 신설)

**제31조(의원면직)** ① 직원이 사직코저 하는 경우에는 사직원을 제출하여 이사장의 승인을 받아야 한다. (개정 2011.4.1)

② 이사장은 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 승인할 수 없다. 다만, 제1호 내지 제3호의 경우에는 당해 직원이 규정 제48조에 규정된 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다. (개정 2013.12.9)

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때

2. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사중인 때  
(개정 2013.12.9)

3. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때 (개정 2013.12.9)

4. 중징계 의결 요구중인 때 (본호신설 2013.12.9)

[본항신설 2011.4.1]

**제32조(직권면직)** ① 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체, 정신상의 장애로 1년이상 직무를 담당할 수 없을 때

2. 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량할 때

3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원이 되었을 때

4. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때

5. 삭 제 <’90. 6. 1>

6. 복직신청기일내에 복직을 신청하지 아니한 때

7. 형사사건으로 공소가 제기된 자가 유죄판결이 확정된 때. 단 교통사고 등 경미한 사항으로 벌금형을 받았을 경우는 예외로 한다.(2005.6.30)

8. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직중에 있는 자가 재영중 군무를 이탈하였을 때

9. 제37조 제1항 제2호 내지 제4호의 규정에 의하여 직위해제된 자가 6개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때(2001.4.23)

10. 삭 제 <’90. 6. 1>

11. 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당업무를 수행할 수 없게 되었을 때(’99.7.2)

② 제1항 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들을 수 있다. 다만, 제1항 제1, 2호의 규정에 의하여 면직시킬 때는 인사위원회의 동의를 얻어야 한다. (신설 ’93.11.9)

③ 제1항 제2호에 의한 직권면직의 세부요건과 절차 등은 내규로 정한다.

(2005.6.30 신설)

**제33조(휴직사유와 기간<2005.6.30>)** 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. 다만 제7호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체, 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때 : 1년 이내, 부득이한 경우 1년 연장가능(2005.6.30, 2015.3.31)
2. 병역법, 기타 법령에 의해 징집 또는 소집되었을 때 : 징집, 소집 또는 동원기간(2005.6.30)
3. 업무로 인한 질병 또는 공상으로 1개월이상 장기요양을 요할 때 : 3년 이내(2005.6.30, 2015.3.31)
4. 천재지변 또는 전시사변 등으로 생사 또는 소재가 불분명할 때 : 6개월 이내 (2005.6.30)
5. 삭제(2005.6.30)
6. 직무와 관련된 분야의 해외유학을 하게 될 때 : 2년 이내(2005.6.30, 2015.3.31)
7. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 육아휴직을 하게 될 때 : 3년(횟수 구분없이 분할사용 가능) (2005.6.30, 2009.3.1, 2011.4.1, 2013.4.1., 2016.4.5.)
8. 공단이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에 연수할 때 : 3년 이내 (2005.6.30 신설)
9. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 간호를 위하여 필요한 때 : 1년 이내 (본호신설 '07.4.11)
10. 개인적 필요에 의한 해외유학을 하게 될 때 : 3년 이내, 부득이한 경우 2년 이내 연장 가능(본호신설 '09.3.1)(개정 2016.2.12)
11. 지방공무원법 제63조 제2항 제3호에 따른 연구기관이나 교육기관 등에서 연수 : 2년 이내(본호신설 2015.3.31)

**제34조 삭제(2005.6.30)**

**제35조(휴직의 효력)** ① 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

- ② 제33조 제4호, 10호, 11호의 경우 이외에는 그 휴직기간을 근무연수에 산입한다. 다만, 제7호의 경우에는 휴직기간 최초 1년만을 근무연수에 산입한다.(2009.3.1, 2009.4.13, 2011.4.1, 2015.3.31)
- ③ 제33조에 의한 2년 이상의 휴직인 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제6호·제7호·제10호의 경우에는 6개월 이상인 경우로 하며, 산전산후휴가에 이어 3개월 이상의 육아휴직시에도 결원을 보충할 수 있다.(2005.6.30. 신설, 개정 2009. 4.13., 2016.4.5.)
- ④ 임용권자는 제33조 제7호에 따른 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.(본호신설 2016.4.5.)

**제36조(복직)** ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체없이 또는 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제33조제2호의 경우는 휴직기간 만료후 1월이내로 한다.

- ② 제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 이사장은 지체없이 휴직전의 직위에 발령함을 원칙으로 한다.

**제37조(직위해제)** ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여는 직위를 해제할 수 있다.

1. 형사사건으로 공소가 제기된 자. 단, 약식명령이 청구된 자는 제외한다.(2005.6.30)
  2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
  3. 소속직원에 대한 감독능력이 부족한 자
  4. 징계등 의결이 요구중인 자 <개정 2018.5.21.>
  5. 공단 직원으로서 품위를 훼손하거나 현저히 공단의 이익에 반한 행위를 한 자 (2004. 8.26)
- ② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.
- ③제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다.

- 제37조의2(강입)** ①임용권자는 사업의 폐지로 인한 기구·정원·예산의 감축이 부득이한 경우 당해 사업 중 사인력에 대하여 강입의 방법으로 조정할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 강입된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에 제22조 및 제23조의 규정에 불구하고 우선 임용할 수 있다.(신설 '93.11. 9)

## 제7장 상벌

**제38조(표창의 종류)** 표창의 종류는 표창장, 상장, 감사장으로 한다.(2001.4.23)

**제39조(표창권자)** 표창을 수여할 수 있는 자와 표창의 종류는 다음 각호와 같다.(2001.4.23)

1. 이사장 : 표창장, 상장, 감사장
2. 원(장)장 : 상장, 감사장

**제40조(이중표창의 금지)** 표창은 동일한 공적에 대하여 이중으로 행할 수 없다.(신설 2001.4.23)

**제41조(표창장 수여대상)** 표창장은 다음 각호의 1에 해당하는 자에게 수여할 수 있다.(2001.4.23)

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하며 타 직원의 모범이 된 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

**제42조(상장 수여대상)** 상장은 다음 각호의 1에 해당하는 자에게 수여할 수 있다.(2001.4.23)

1. 각종 교육훈련 과정에서 그 성적이 우수한 개인 및 단체
2. 각종 행사에서 우수한 성적을 획득한 개인 및 단체
3. 제안 우수자

**제43조(감사장 수여대상)** 감사장은 다음 각호의 1에 해당하는 자에게 수여할 수 있다.(2001.4.23)

1. 공단업무 수행에 적극 협조하여 공단 발전에 기여한 공적이 현저한 개인 및 단체
2. 각종 사회사업과 시민운동의 추진으로 공단발전 및 시민복지 증진에 기여한 공적이 현저한 개인 및 단체

**제44조(표창방법 및 부상)** 표창을 행할 때에는 예산의 범위 내에서 상금, 상패, 기타 부상을 수여할 수 있다.(2001.4.23)

**제45조(추천과 심의)** ①처(실·원)장은 제41조 내지 제43조에 해당하는 소속직원을 포상대상자로 추천할 수 있다.(2001.4.23)

- ② 제1항에 의한 표창은 상벌위원회에서 이를 심의한다. 다만, 상장의 경우에는 그러하지 아니하다.(2001.4.23, 2013.12.9)

**제46조(포상시기)** 표창은 정기(근로자의 날, 공단창립기념일, 연말) 및 수시로 구분하여 시행한다.(2001.4.23)

**제47조(징계)** 다음 각호의 1에 해당할 때에는 징계한다.

1. 직무명령을 위반하였을 때
2. 복무질서를 문란케 하였을 때
3. 직무상 의무를 위반하거나 또는 정당한 사유 없이 직무를 태만하였을 때
4. 직무의 내외를 막론하고 공단의 체면 또는 위신을 손상시켰을 때
5. 무계결근을 하였을 때

**제47조의2(징계부가금)** 규정 제47조에 따라 임직원에게 대한 징계의결을 요구하는 경우 그 징계사유가 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 이내의 범위에서 징계부가금 부과 의결을 상벌위원회에 요구하여야 한다.

[중전 제47조의2는 제47조의3으로 이동<2018.5.21.>]

[본조신설 2018.5.21.]

**제47조의3(주의·경고등)** 직원의 제47조 내지 제47조의2에서 정하고 있는 징계등 사유에 해당하지 않는 경미한 법령, 규정, 지시 등의 위반에 대하여 주의, 경고등의 처분을 할 수 있다.(2004. 8.26)<개정 2018.5.21.>

**제48조(징계의 종류)** ① 직원에 대한 징계의 종류는 다음 각호와 같다.

1. 견책
2. 감봉
3. 정직
4. 삭제 <'90. 6. 1>
5. 강등 (2015.3.31)
6. 해임 (2015.3.31)
7. 파면 (2015.3.31)

② 제1항의 징계에 대하여 다음 각호와 같이 처분한다.

1. 견책은 서면으로 훈계한다.
2. 감봉 및 정직은 1개월 이상 3개월 이내로 한다. <개정 2018.5.21.>
3. 삭제
4. 강등은 현재의 직급보다 1직급을 아래로 내리고, 직원신분은 보유하나 처분일부터 3개월간 정직 처분한다.(본조신설 2015.3.31)

③ 징계양정을 구분함에 있어 파면, 해임, 강등, 정직은 “중징계”로 하며 감봉 또는 견책은 “경징계”로 한다.(’99.7.2, 2015.3.31)

**제48조의2** 삭 제 <'99.7.2>

**제49조(징계양정 및 징계부가금 부과 기준)** 직원의 징계양정기준, 징계부가금 부과기준 및 감면조치 등의 세부사항은 내규로 정한다.

[전문개정 2018.5.21.]

[제목개정 2018.5.21.]

**제50조(징계등 사유의 시효)** 징계등 의결의 요구는 징계등 사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응수수, 공금횡령 또는 유용의 경우 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.(’09.3.1)<개정 2018.5.21.>

[제목개정 2018.5.21.]

**제51조(감사원 등에서의 조사와의 관계 등)** ① 감사원 또는 기타 권한 있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 감사원 또는 기타 권한 있는 기관에서 조사를 개시한 날로부터 징계등 의결의 요구 기타 징계등 절차를 진행하지 못한다. <개정 2018.5.21.>

② 검찰, 경찰 기타 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사기관에서 수사를 개시한 날로부터 징계등 의결의 요구 기타 징계등 절차를 진행하지 아니할 수 있다. <개정 2018.5.21.>

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계등 절차를 진행하지 못하여 제50조의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1개월 미만인 경우에는 제50조의 기간은 그 조사나 수사가 종료한 날로부터 1개월 경과한 날에 만료되는 것으로 본다. <개정 2018.5.21.>

**제52조(상벌위원회)** 직원의 포상 및 징계등에 관한 사항을 공정하게 처리하기 위하여 상벌위원회를 둔다. <개정 2018.5.21.>

**제8장 복무**

**제53조(복무)** 복무에 관한 사항은 취업규칙에 의한다.

**제9장 보수**

**제54조(보수)** 보수에 관한 사항은 보수규정에 의한다.

**제10장 보칙**

**제55조(신원보증)** ① 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 신원보증 보험에 가입하여야 한다.

② 신원보증에 대한 세부사항은 내규로 정한다.

**제56조(인사기록)** ① 인사담당부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하거나 전산화된 자료로 유지관리하여야 한다.(2001.4.23)

② 직원의 직무 및 신상 등 제반 변동사항 발생시 해당부서장은 지체없이 인사담당 부서의 장에게 통보하여야 한다.(’99.7.2)

**제57조(위임규정)** 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정하며, 조사직, 서비스직 직원에 관한 사항은 별도 규정으로 정할 수 있다. (2000.7.25, 2008.2.18, 2010.6.1, 2015.3.31)

**부 칙**

①(시행일) 이 규정은 1983년 12월 26일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규정 시행전에 서울특별시시장 명의로 서울시설관리공단(이하 “공단” 이라 한다) 창립준비위원으로 임용된 인사발령은 이 규정에 의하여 행하여진 것으로 본다.

- ③(동전) 공단의 창립직원으로 채용된 자에 대하여는 제9조의 채용자격기준에 불구하고 자격과 능력에 따라 이사장의 권한으로 직급을 조정할 수 있다.
- ④(동전) 공단의 창립년도에 채용된 직원의 초임호봉에 대해서는 제10조의경력환산 기준에 불구하고 일반사기업체(법인에 한함) 근무경력 60%를 인정할 수 있다.
- ⑤(동전) 제13조의 규정에 의한 채용제한 연령은 공단의 창립직원으로 채용된 자는 이 규정의 적용을 받지 아니한다.
- ⑥(동전) 공단창립당시의 공무원(군인포함)으로서 계속 공단에 채용 근무하게된 자의 정년은 제29조의 규정에 불구하고 공무원 재직당시의 직급에 해당되는 공무원법이 정한 정년을 적용한다. 다만, 공무원법(군인사법 포함)이 정한 정년이 이 규정에 정한 정년보다 적을 때에는 그러하지 아니한다.
- ⑦(동전) 공단의 창립직원으로 채용된 자가 이미 정년에 해당되었을 경우 제29조의 규정에 불구하고 임용일로부터 3년간 정년을 연장할 수 있다.
- ⑧(동전) 이 규정 시행 전에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

#### 부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 1986년 4월 1일부터 시행한다.
- ②(개정에 따른 경과조치) 시행일 이전 입사자가 본 규정에 해당될 경우에 호봉조정(승급)에 따른 급여는 지급하지 않는다.

#### 부 칙(1986.7.3)

- ①(시행일) 이 규정은 1986년 7월 1일부터 시행한다.

#### 부 칙(1988.3.3)

- ①(시행일) 이 규정은 1988년 1월 1일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 1. 1988년 1월 1일 이전 20호봉 해당자는 시행일로부터 1호봉씩 승급한다.
- 2. 신규임용자로서 전경력 20호봉 이상자는 20호봉을 기준으로 한다.

#### 부 칙(1988.7.26)

- ①(시행일) 이 규정은 1988년 7월 1일부터 시행한다.

#### 부 칙(1990.6.1)

- ①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

#### 부 칙(1990.10.19)

- ①(시행일) 이 규정은 1990년 10월 1일부터 적용하며, 호봉 재산정에 의한 승급일 조정은 조정이후 효력을 상실한다.
- ②(경과조치) 이 규정 시행전의 10월 1일 호봉승급자중 별표 5의 호봉재산정에 제외된 자는 10월 1일 승급 조정 시행하고 개정전의 승급일자를 적용한다.
- ③(동전) 이 규정 적용당시 재직중인 직원에 대한 호봉재산정은 1990년 9월1일을 기준하여 별표 3-1과 같이 조정한다.

**부 칙(1991. 2. 1)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

**부 칙(1991. 7.24)**

①(시행일) 이 규정은 1991년 7월 18일부터 시행한다.

**부 칙(1992. 1.28)**

①(시행일) 이 규정은 1991년 10월 1일부터 시행한다.

②(승급기간의 특례 개정에 따른 경과조치) 제24조의2 규정에 의하여 승급제한 기간이 승급기한에 산입되는 직원의 호봉은 이 규정 시행일 이후 제25조의 규정에 의한 최초의 승급일에 재산정한다.

**부 칙(1992. 7.10)**

①(시행일) 이 규정은 1992년 7월 1일부터 시행한다.

**부 칙(1993.11. 9)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

**부 칙(1994. 6.20)**

①(시행일) 이 규정은 1994. 5.20일부터 시행한다.

**부 칙(1994.11.2)**

①(시행일) 이 규정은 1994년 10월 1일부터 시행한다.

**부 칙(1994.12.3)**

①(시행일) 이 규정은 1995년1월 1일부터 시행한다.

**부 칙(1995.1.13)**

①(시행일) 이 규정은 1995년1월 13일부터 시행한다.

**부 칙(1996.4.25)**

①(시행일) 이 규정은 공포일부터 시행한다.

②(초임호봉 부여에 따른 경과조치) 규정 제10조 개정에 따라 '90. 10. 1 이후 입사자(사무직, 기술직에 한함) 중 경력(군 복무 포함)이 3년 이상인직원에 한하여 규정 제10조의 방법에 의거 공포일로부터 호봉을 재산정 부여하되 소급 적용하지 아니한다.

**부 칙(1996.9.25)**

①(시행일) 이 규정은 공포일부터 시행한다.

②(경과조치) '90.10. 1 이후 입사자 중 경력이 있는 직원에 대하여는 제10조 제2호에 따라 호봉을 재산정 부여하되 소급적용하지 않는다.

부 칙(1997.6.3)

①(시행일) 이 규정은 1997년 1월 15일부터 시행한다.

부 칙(1999.7.2)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(1999.12.28)

①(시행일) 이 규정은 2000년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙(2000. 1.27)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

②(경과조치) 시행당시(종전)의 규정에 의거 2002.12.31 이내 정년퇴직 해당자는 본인의 희망에 따라 개정전 규정(58세)을 적용한다.

부 칙(2000. 7.25)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2001. 4.23)

①(시행일) 이 규정은 2001년 5월 1일부터 시행한다. 단, 7급 이하 직원의 자동승진은 2000년 10월 1일부터 시행한다.

부 칙(2001.9.5)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2002.7.29)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2003.11.7)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

②(경과조치) 제9조제1항 관련 개정된 별표2의 직급별 채용자격기준 및 제10조 제2항 관련 개정된 별표3은 개정전 규정에 의거 채용된 직원에 대하여는 소급 적용하지 아니한다.

부 칙(2004. 8.26)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

부 칙(2005.6.30)

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

②(3급 직원으로의 승진관련 경과규정) 2005년 중 4급 직원의 3급 직원으로의 승진임용의 4분의 1은 승진시험 등에 의하며 그 방법 및 기준 등은 내규로 정한다.

**부 칙(2005.10.21)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**부 칙(2006. 1. 9)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제22조, 제26조 제1항의 규정은 2005년 7월 1일부터 시행한다.

**부 칙(2007. 4. 11)**

①(시행일) 이 규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

**부 칙(2007. 10. 1)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**부 칙(2008. 2. 18)**

①(시행일) 이 규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

**부 칙(2009. 3. 1)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행하되, 2009년 1월 1일부터 적용한다. 단, 제50조 개정규정은 2009년 4월 1일부터 시행한다.

②(징계시효 연장에 관한 경과조치) 이 규정 시행 전에 징계사유가 발생한 자에 대하여는 제50조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

**부 칙(2009. 4. 13)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**부 칙(2010. 6. 1)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다. 다만, 제10조 제1항은 2009년 10월 이후 입사자부터 적용한다.

②(승진에 대한 경과조치) 2012.7월 이전까지는 종전의 규정(5급에서 4급으로의 승진은 일반 행정·기술 5급에 대해서만 직종별로 실시, 6급에서 5급으로의 승진은 일반 행정·기술 및 관리 행정·기술은 별도 직종별 실시, 7급에서 6급으로의 승진은 직종별 실시)에 의거 승진을 시행한다.

③(시험승진에 대한 경과조치) 2010.12월까지는 5급 직원의 4급 직원으로의 승진임용은 종전규정에 의거 2분의 1은 승진시험에 합격한자 중에서 선발한다.

**부 칙(2011. 4. 1)**

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

**부 칙(2011. 7. 1)**

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

**부 칙(2012. 1. 1)**

- ① (시행일) 이 규정은 2012년 1월 1일부터 시행한다.
- ② (장례직종 신설에 따른 경과조치) 이 규정 시행일 이전 장례직무에 종사한 직원이, 개정규정의 장례직종으로 전환한 경우에는 내규 제23조의2 '직종변경'으로 보지 않는다.

**부 칙(2012. 4.10)**

- ①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, <별표 2-1>의 최고호봉은 2012년 1월 1일부터 적용한다.

**부 칙(2013. 4. 1)**

- ①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2013년 1월 1일부터 적용한다.
- ②(호봉재산정) 2013년 1월 1일자로 일반직 직원의 호봉을 다음의 호봉재산정표에 따라 재산정한다.

**호봉재산정표**

기존 호봉	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
재산정호봉	-	-	-	-	1	2	3	4	5	6
기존 호봉	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
재산정호봉	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
기존 호봉	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
재산정호봉	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
기존 호봉	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
재산정호봉	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

- ③(호봉재산정에 대한 경과조치) 2013년 1월 1일 현재 기존 호봉이 5호봉에 미달하는 경우 5호봉에 도달하는 때에 호봉을 재산정하며, 호봉 재산정 전까지는 기존 호봉을 적용한다.

**부 칙(2013.12. 9)**

- ①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

**부 칙(2014.4.1)**

- ①(단계적 정년연장 및 호봉조정) 일반직과 특정직 직원의 경우 1955년생, 1956년생 및 1957년생에 한하여 아래와 같이 단계적으로 정년을 연장하고 호봉을 조정한다.

구분	1955년생	1956년생	1957년생
정년퇴직일	2014.12.31	2016.6.30	2017.12.31
호봉조정	8.5호봉 감소	5호봉 감소	4.25호봉 감소

※ 호봉 조정시 1호봉 32,000원을 기준으로 조정하며, 퇴직급여 산정 시에는 조정 전 호봉에 퇴직(또는 중간정산)시까지의 승급된 호봉을 가산함.

②(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2013년 12월 30일부터 적용한다.

**부 칙(2014.7.23)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행한다.

**부 칙(2014.12.26)**

①(시행일) 이 규정은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

**부 칙(2015.3.31)**

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2015년 1월 1일부터 적용한다.

②(다른 규정의 폐지) 이 규정 시행일부터 “특정직직원관리규정”은 폐지한다.

③(명예퇴직의 특례) 1958년 이후 출생자가 2015년 중에 명예퇴직 할 경우 정년을 60세로 적용한다.

**부 칙(2016.2.12)**

①(시행일) 이 규정은 공포한 날로부터 시행하되, 제10조 관련 별표3의 경력환산표는 2014년 11월 28일 이후 신규 임용자부터 적용한다.

**부 칙(2016. 4. 5.)**

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다. 단, 제29조 정년에 관한 사항은 2015년 4월 21일부터, 제23조 승진최소소요연수 조정에 관한 사항은 2017년 1월 1일부터 적용한다.

**부 칙(2016. 7.12.)**

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**부 칙(2016.11. 7.)**

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

**부 칙(2017.3.10.)**

제1조(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

제2조(승진 및 승급의 제한에 대한 적용례) 제24조 제2항의 개정 규정은 2017년 1월 1일 이후 발생한 사유로 징계를 받는 사람부터 적용한다.

**부 칙(2017.4.26)(정관 제855호)**

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 개정) 이 정관의 개정으로 인하여 다른 규정이나 내규에서 개정되어야 하는 용어는 이 정관 개정에 의하여 개정된 것으로 본다.

**부 칙(2017.7.25.)**

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2018.5.21.)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제4조제1항, 제4조제2항, 제4조제3항, 제4조의2제1항 및 <별표 1-1>(제4조의2 관련) 의 개정규정은 2017년 7월 1일부터 적용한다.

제2조(징계부가금, 징계의 종류 및 징계등 사유의 시효에 관한 적용례) 개정 규정은 이 규정 시행 이후 발생한 사유로 징계등을 받는 사람부터 적용한다.

<별표 1>(제4조 관련)(개정 2004. 8.26, 2005.10.21, 2007.10.1, 2008.2.18, 2010.6.1, 2015.3.31, 2017.3.10.)

### 직급별 직위 보임기준

직 급	직 급 명	직 위
1급	본 부 장	본 부 장
	실 장	처(실·원)장, 팀장, 관리소장, 팀원
2급	처 장	처(실·원)장, 팀장, 관리소장, 팀원
3급	부 장	처(실·원)장 팀장, 관리소장, 팀원
4급	차 장	팀장, 관리소장, 팀원
5급	과 장	팀 원
6급	대 리	팀 원
7급	선 임	팀 원
8급	주 임	팀 원
9급	주 임	팀 원

※ 다만, 3급 직원중 ‘처장’ 보직자는 ‘처장’ 직급명을, ‘4급’ 직원중 팀장급 상당보직자는 ‘부장’ 직급명을 직위명과 병행하여 사용할 수 있다.

<별표 1-1>(제4조의2 관련)(개정 2002.7.29, 2008.2.18, 2010.6.1, 2012.1.1, 2015.3.31, 2016.7.12, 2018.5.21.)

### 직군별 직렬 및 직종

직 군	직 렬 1~9급	직 종
사 무	사 무	사무, 장례
기 술	시 설	토목, 건축, 영선, 교통, 환경
	설 비	전기, 기계, 통신, 소방
	조 경	조경
	특 수	수의사, 사육사, 간호사
조 사	조 사	조사
조 무	조 무	사무보조, 비서, 시설경비, 통행료징수, 환경미화, 조리, 시설정비, 주차관리
상수도	상수도	검침, 교체
사회복지	사회복지	운전, 상담

### 직급별 채용자격 기준

직급별	채 용 자 격
1 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원 4급 이상 경력 소지자, 공무원 5급 이상으로 8년 이상 경력자</li> <li>· 공공기관의 동일직급에서 1년 이상 경력 소지자</li> <li>· 대학 조교수 이상의 직에 재직한 자</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
2 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원 5급 이상 경력 소지자, 공무원 6급 이상으로 8년 이상 경력자</li> <li>· 대학전임강사 이상의 직에 재직한 자</li> <li>· 공공기관의 동일직급에서 1년 이상 경력 소지자</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
3 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원 6급 이상 경력 소지자</li> <li>· 공공기관의 동일직급에서 1년 이상 경력자</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
4 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원 7급 이상 경력 소지자</li> <li>· 박사학위 소지자 (석사학위소지자로서 해당분야 3년 이상 경력자)</li> <li>· 공공기관(지방공기업 포함)의 동일직급에서 1년 이상 경력자</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
5 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원 8급 이상 경력 소지자</li> <li>· 공공기관(지방공기업 포함)의 동일직급에서 1년 이상 경력자</li> <li>· 석사학위 소지자 (학사학위 소지자로서 해당분야 2년 이상 경력자)</li> <li>· 「국가기술자격법」에 의한 해당분야 기술사 자격취득자 (기사 자격취득자의 경우 해당분야 2년 이상 경력자)</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
6 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공무원 9급 이상 경력소지자</li> <li>· 공공기관(지방공기업 포함)의 동일직급에서 1년 이상 경력자</li> <li>· 학사학위 소지자(전문학사학위자는 2년 이상, 고등학교 졸업자는 4년 이상 해당분야 경력자)</li> <li>· 「국가기술자격법」에 의한 해당분야 기사 자격취득자 (산업기사 자격취득자의 경우 2년 이상 경력자)</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
7 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공공기관(지방공기업 포함)의 동일직급에서 1년 이상 경력자</li> <li>· 전문학사학위 소지자 (고등학교 졸업자의 경우 해당분야 2년 이상 경력자)</li> <li>· 「국가기술자격법」에 의한 해당분야 산업기사 자격취득자 (기능사 자격취득자의 경우 해당분야 2년 이상 경력자)</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는자</li> </ul>
8 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공공기관(지방공기업 포함)의 동일직급에서 1년 이상 경력자</li> <li>· 고등학교 졸업자 (중학교 졸업자 이하의 경우 해당분야 3년 이상 경력자)</li> <li>· 「국가기술자격법」에 의한 해당분야 기능사 자격취득자</li> <li>· 1종 대형면허 취득 후 운전경력 3년 이상인 자</li> <li>· 전항 각 호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>
9 급	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 동일 업무분야 1년 이상 경력 소지자</li> <li>· 전항에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자</li> </ul>

<별표2-1>(제10조 관련)(2004 8.26, 2010.6.1, 2012.4.10, 2013.4.1, 2015.3.31)

### 직급별 호봉

직급별	최 저	최 고
1~9급	1	36

<별표 3>(제10조 관련)(개정 2003.11.7, 2015.3.31)

### 경력환산표

적 용 대 상	적용율
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 국가 및 지방공무원                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가공무원법 제2조, 지방공무원법 제2조</li> </ul> </li> <li>· 공공기관의 운영에 관한 법률에 따라 지정된 공기업(다만, 재직중 지정된 기간에 한 함)</li> <li>· 지방공기업법의 지방공기업 중 서울특별시 산하 지방공기업</li> <li>· 군복무기간</li> <li>· 서울시설공단 기간제 근무기간</li> </ul>	100%
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공공기관의 운영에 관한 법률에 따라 지정된 준정부기관 또는 기타 공공기관(다만, 재직 중 지정된 기간에 한함)</li> <li>· 지방공기업법의 지방공기업 또는 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률에 따른 출자·출연 기관</li> <li>· 금융기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 은행법 제2조, 제5조에 정한 금융기관</li> </ul> </li> <li>· 교육기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초,중등교육법 제2조에 정한 각종 학교 (유치원 제외)</li> <li>- 고등교육법 제2조에 정한 각종 학교</li> </ul> </li> <li>· 기타 공공단체 또는 전문교육기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관련 특별법</li> </ul> </li> <li>· 국가 또는 지방자치단체 임기제공무원                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 국가공무원법 제26조의5, 지방공무원법 제25조의5</li> </ul> </li> <li>· 국가 또는 지방자치단체의 출자·출연기관의 기간제 근무기간</li> <li>· 중견기업 또는 대기업                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조</li> <li>- 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제14조</li> </ul> </li> </ul>	80%
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 중소기업 (중소기업기본법 제2조)</li> </ul>	60%
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 이 기준에 예시되지 않은 직종에 대해서는 해당기관의 성격과 경력의 내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 시행한다.</li> <li>2. 이중경력은 본인에게 유리한 경력 하나만을 인정한다.</li> <li>3. 경력 소요기간 환산은 월수를 단위로 하고 일수 15일 이상은 1개월로 하며, 총 경력 환산년수 중 1년 미만 월수는 공단 당해 직급에 재직한 경력으로 인정하며 입사 후 실제 근무년수를 더하여 1년이 되면 정기승급 시에 1호봉을 승급케 한다.</li> </ol>	

<별표 3-1>(제10조 관련)

### 호봉 재산정표

현 호 봉	1 2 3 4 5	6 7 8 9 10	11 12 13 14 15
재산정호봉	1 2 3 3 4	4 5 5 6 7	7 8 8 9 9

현 호 봉	16 17 18 19 20	21 22 23 24 25	26 27 28 29 30
재산정호봉	10 10 11 12 12	13 13 14 14 15	15 16 17 17 18

<별표 4> (2002.7.29 삭제)