

직원채용규칙 일부개정[안]

1. 의결주문

직원채용규칙 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다.

2. 제안사유

직원 채용 시 효율적이고 실무에 적합한 기준을 마련하고자 함.

3. 주요내용

- 시험방법을 시험전형으로 자구 수정
- 합격기준을 평점 60점 이상에서 평점 70점 이상으로 변경
- 임용대상자 등록절차를 현실에 맞게 수정
- 면접지원자 대상 교통비 지급 근거 마련

4. 시 행 일

이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

신구조문대조표

| 현 행 | 개 정 안 |
|--|--|
| <p>제7조(심사위원 등) ① (생략)</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 각 위원은, <u>각 시험방법별 2인 이상으로 하고, 필기시험의 문제출제 및 채점인 경우는 과목당 2인 이상으로 한다.</u></p> <p>제10조(합격의 기준) ① 합격기준은 서류심사, 논문심사, 면접시험, 연구발표는 <u>평점 60점 이상, 필기시험은 매 과목당 60점 이상으로 한다.</u></p> <p>제12조(임용대상자의 등록 및 채용) ① 합격자는 합격자 발표일로부터 <u>10일 이내 관계서류를 구비하여 임용등록을 하여야 하며, 등록 후 신원조사 등 소정의 절차를 거쳐 채용한다.</u></p> <p>제13조(수당지급) 공개채용시험 실시에 따라 예산의 범위내에서 다음 각 호에 해당하는 자에게는 소정의 수당을 지급할 수 있다.</p> <p>1 ~ 3. (생략)</p> <p>4. <신설></p> | <p>제7조(심사위원 등) ① (현행과 동일)</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 각 위원은, <u>각 시험전형별 2인 이상으로 하고, 필기시험의 문제출제 및 채점인 경우는 과목당 2인 이상으로 한다.</u></p> <p>제10조(합격의 기준) ① 합격기준은 서류심사, 논문심사, 면접시험, 연구발표는 <u>평점 70점 이상, 필기시험은 매 과목당 60점 이상으로 한다.</u></p> <p>제12조(임용대상자의 채용) ① 합격자는 합격자 발표일로부터 <u>신원조사, 전력조회 등 소정의 절차를 거쳐 채용한다.</u></p> <p>제13조(수당지급) 공개채용시험 실시에 따라 예산의 범위내에서 다음 각 호에 해당하는 자에게는 소정의 수당을 지급할 수 있다.</p> <p>1 ~ 3. (생략)</p> <p>4. <u>면접지원자 교통비 등</u></p> |

포상규칙 일부개정[안]

1. 의결주문

포상규칙 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다.

2. 제안사유

직원 평가시기와 연계하여 정기포상을 운영하고자 함.

3. 주요내용

정기포상 횟수를 상·하반기에서 하반기 1회로 변경하고자 함.

4. 시 행 일

이 규칙은 2017년 1월 1일 부터 시행한다.

신구조문대조표

| 현 행 | 개 정 안 |
|---|--|
| <p>제8조(포상시기) ① (생 략)</p> <p>② 정기포상은 <u>상반기, 하반기로 구분하여 행하고</u> 수시포상은 원장이 필요하다고 인정할 때에 행한다.</p> | <p>제7조(심사위원 등) ① (현행과 동일)</p> <p>② 정기포상은 <u>연1회 실시하고</u> 수시포상은 원장이 필요하다고 인정할 때에 행한다.</p> |

직원평가규칙 일부개정[안]

1. 의결주문

직원평가규칙 일부개정(안)을 다음과 같이 의결한다.

2. 제안사유

모든 직원의 평가기준일 및 평가횟수를 동일하게 맞추고자 함.

3. 주요내용

정원외직원의 평가기준일 및 평가횟수를 정규직에 맞추어 평가기준일을 12월 31일로하고 평가회수를 매년 1회로 개정

4. 시 행 일

이 규칙은 2016년 1월 1일부터 적용한다.

신구조문대조표

| 현 행 | 개 정 안 |
|--|--|
| <p>제6조(평가구분, 시기 등) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 정원의직원의 평가는 평가기준일을 <u>상반기 6월 30일 하반기 12월 31일로 하여 연 2회</u> 실시하며 세부내용은 원장 방침에 따라 시행한다.</p> | <p>제6조(평가구분, 시기 등) ① (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ 정원의직원의 평가는 평가기준일을 <u>12월 31일로 하여 매년 1회</u> 실시하며 세부내용은 원장 방침에 따라 시행한다.</p> |

임금피크제 운영규칙 제정[안]

1. 의결주문

임금피크제 운영규칙 제정[안]을 다음과 같이 의결한다.

2. 제안사유

임금피크제 시행을 위한 구체적인 세부내용을 정하기 위함

3. 주요내용

| 구분 | 내용 |
|--------------------|---|
| 제3조 [적용대상 및 범위] | 적용대상 : 인사규정 제41조의 정년이 보장되는 직원 (일반직) 제외대상 : 계약에 의하여 임용되는 직원 (연구직, 전문직) |
| 제4조 [임금조정 및 지급] | 1차년도 : 10% 2차년도 : 15% |
| 제5조 [직급 및 직무] | 임금피크제 적용대상자는 현 직급을 유지 또는 별도직종으로 전환가능 |
| 제6조 [퇴직등의 지원] | 전직 또는 퇴직교육제도 운영을 위한 예산지원 |
| 제7조 [퇴직금] | 임금피크제 적용 전: 적용 전월에 퇴직금 중간정산 가능 임금피크제 적용 후: 임금조정률이 변경되는 시점에 퇴직금 중간정산 가능 |

4. 시행일

이 규칙은 2017년 1월 1일부터 적용한다.

임금피크제 운영규칙

제1조(목적) 이 규칙은 보수규정 제17조의2 임금피크제에 관한 세부사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임금피크제”라 함은 일정연령을 기준으로 하여 정년까지 보수를 감액·조정하는 제도를 말한다.
2. “임금조정기간”은 임금피크제 적용에 따라 보수가 감액·조정되는 기간을 말하며 다음 각 목에 따라 구분한다.
 - 가. 1차년도 : 정년퇴직일 2년 전부터 1년간
 - 나. 2차년도 : 정년퇴직일 1년 전부터 1년간
3. 전호에서 “1년간”은 6월 30일 퇴직예정자는 7월 1일부터 다음연도 6월 30일까지, 12월 31일 퇴직예정자는 1월 1일부터 당해연도 12월 31일까지로 한다.
4. “피크임금”이란 임금피크제 적용대상 직원에 대한 보수규정 제2조 제3항의 연봉급을 말한다.
5. “임금조정률”이란 임금피크 대상자의 피크임금 대비 임금조정기간에 감액·조정되는 연봉급의 비율을 말한다.

제3조(적용대상 및 범위) ① 이 규정은 인사규정 제41조의 정년이 보장되는 직원에 대하여 적용한다. 다만, 계약에 의하여 임용되는 직원은 제외한다.

② 임금피크제와 관련해서는 이 규정을 적용하고, 이 규정에 정하지 아니한 사항은 연구원 제 규정에 따른다.

제4조(임금조정 및 지급) 임금피크제 적용대상 직원의 보수는 피크임금에 다음 각호의 임금조정률을 적용하여 감액 지급하며, 기타 보수에 관한 사항은 보수규정에 따른다.

1. 1차년도 : 10%
2. 2차년도 : 15%

제5조(직급 및 직무) 원장은 임금피크제 적용대상 직원에게 현재직급을 유지하거나 별도 직종으로 전환할 수 있으며, 직무는 조직 현황 및 업무능력 등을 고려하여 적합 직무를 부여할 수 있다.

제6조(교육 등의 지원) 원장은 임금피크제 적용대상 직원에 대하여 전직 또는 사회적응 능력 배양을 위하여 퇴직교육제도를 운영하여야 하며 그에 필요한 예산을 지원할 수 있다.

제7조(퇴직금) ① 임금피크제 적용대상 직원은 근로자 퇴직급여 보장법 시행령 제3조에 따라 임금피크제 적용 전월에 퇴직금 중간정산을 신청할 수 있다.

② 임금피크제 적용 이후에는 임금조정률이 변경되는 시점에 퇴직금을 중간정산 할 수 있다.

부 칙

(시행일) 이 규칙은 2017년 1월 1일부터 시행한다.