

인사규정 [1994.11.10 규정 제7호]

인사처 02-6311-2183

개정 1994. 11. 10 규정 제42호	2008. 4. 10 내규 제303호	2013.12. 5 규정 제724호
1995. 5. 16 규정 제 55호	2008. 5. 30 규정 제406호	2014.10.23 규정 제762호
1995. 8. 23 규정 제 85호	2008. 10. 14 규정 제435호	2015. 1.26 규정 제809호
1998. 3. 5 규정 제111호	2009. 4. 1 규정 제461호	2016. 6.23 규정 제884호
1999. 9. 17 규정 제151호	2009. 7. 14 규정 제473호	
2000. 6. 15 규정 제184호	2010. 3. 31 규정 제525호	
2000. 7. 21 규정 제187호	2011. 4. 22 규정 제594호	
2000. 11. 16 규정 제198호	2012. 2. 2 규정 제634호	
2001. 1. 15 규정 제200호	2012. 2. 13 규정 제635호	
2003. 8. 29 규정 제258호	2012. 12. 5 규정 제680호	
2003. 12. 26 규정 제263호	2013. 8. 21 규정 제712호	
2006. 5. 12 규정 제329호	2013. 9. 30 규정 제713호	

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 서울특별시도시철도공사(이하 “공사”라 한다)직원에게 적용할 인사관리의 기준과 절차를 정하여 능률적이고 합리적인 인사업무 처리에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 공사 직원의 인사에 관하여는 다른 법령 또는 규정에서 따로 정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임용”이라 함은 채용, 승진, 전보, 전직, 직무대리, 겸임, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면 등의 인사발령을 말한다. (개정 2009.4.1, 2012.2.2)
2. “직군”이라 함은 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.
3. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 상이한 직급의 군을 말한다.
4. “직류”라 함은 동일한 직렬 내에서의 담당분야가 동일한 직무의 군을 말한다.
5. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
6. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임정도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
7. “승진”이라 함은 현 직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
8. “승급”이라 함은 동일직급에서 현 호봉보다 상위호봉을 부여하는 것을 말한다.
9. “보직”이라 함은 직원에게 일정한 직책을 부여함을 말한다.
10. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 보직 변경을 말한다.
11. “호봉”이라 함은 따로 정하는 보수에 관한 규정 중 호봉급을 지급하는 기준을 말한다.
12. “정직”이라 함은 직원으로서 신분을 보유하나 그 직무에 종사하지 못하는 것을 말한다.
13. “강등”이라 함은 1계급 아래로 직급을 내리고 정직 3월 처분되는 것을 말한다.(신설 2009.4.1)
14. “직위해제”라 함은 직위를 계속 유지시킬 수 없다고 인정되는 사유가 있는 경우에 이미 부여된 직위를 해면하여 임용하는 것을 말한다.(개정 2009.4. 1)
15. “복직”이라 함은 정직(강등처분으로 인한 정직 포함), 휴직 및 직위해제 중에 있는 사람을 직위에 복귀시키는 것을 말한다. (개정 2009.4. 1)
16. “면직”이라 함은 공사 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.(개정 2009.4.1)

17. “추서”라 함은 사망한 사람을 사망 당시의 직급보다 상위 직급으로 임용하는 것을 말한다.
(개정 2009.4.1)

18. “전직”이라 함은 직렬 또는 직류를 달리하여 임용하는 것을 말한다.(개정 98.3.5, 2009.4.)

19. “연수생”이라 함은 직원으로 임용되기 이전 양성교육을 받고 있는 교육생을 말한다.(개정 2009.4.1)

20. “기능인재”라 함은 공사 「기능인재 추천채용제 운영규정」에 따라 선발된 자를 말한다.(신설 2012.2.2)

제4조(직원의 구분) 직원은 별표 1과 같이 구분한다.(개정 99.9.17)

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

② 사장은 제1항의 규정에 따른 권한의 일부를 그 소속 보조기관 또는 현업기관의 장에게 위임할 수 있다.

제6조(결원보충 방법) 직원의 결원에 대한 보충은 승진, 전보 또는 전직, 채용의 방법에 의한다.

제 2 장 인사위원회

제7조(인사위원회 설치 및 운영) ① 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공사에 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회는 위원장을 포함하여 위원 5인 이상 7인 이하로 구성한다. 다만, 징계 등 재심의인 경우에는 위원장을 제외한 외부위원이 전체 위원의 2분의 1이상이어야 한다.(개정 95.5.16, 98.3.5, 2003.8.29, 2003.12.26, 2006.5.12, 2012.12.5, 2014.10.23., 2015.1.26., 16.6.23.)

1. 위원장은 본부장급에서 랜덤추첨하여 선발하고, 위원은 본부장 및 2급 이상의 직원 중에서 제척사유자를 배제한 2배수 이상의 후보를 랜덤추첨하여 선발한다. (신설 2015.1.26)

2. 제1호에도 불구하고, 2급 이상으로의 승진을 위한 인사위원회의 위원은 임직원 및 외부인사 중에서 사장이 임명·위촉한다. (신설 2015.1.26)

③ 제2항에 의한 제척사유는 다음과 같다. (신설 2006.5.12, 개정 2015.1.26.)

1. 인사위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자와 관련있는 안건일 경우 (신설 2015.1.26)

2. 심의 안건 관련자와 친족관계에 있거나 있었던 경우 (신설 2015.1.26)

3. 기타 이해당사자로서 공정성을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 (신설 2015.1.26)

④ 인사위원회는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집하고 위원장은 그 의장이 되며 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 인사위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

⑥ 제2항의 외부위원에게는 예산의 범위내에서 수당을 지급할 수 있다.(신설 2013.12.5)

⑦ 제2항에 의한 외부위원의 자격은 다음 각 호와 같다.(신설 2014.10.23)

1. 변호사 또는 노무사 자격이 있는 사람

2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하거나 초·중·고등학교 교장 또는 교감으로 재직하는 사람

3. 공무원으로서 20년 이상 근무하고 퇴직한 사람 또는 공사에서 2급 이상으로 근무하고 퇴직한 사람

4. 위원회 구성일 기준 공사 자문위원으로 위촉되어 있는 사람

5. 위 각 호에 상응하는 자격과 경험이 있다고 판단되는 사람

⑧ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제2항의 외부위원으로 위촉될 수 없다. (신설 2014.10.23)

1. 공무원 임용 결격사유에 해당하는 사람
2. 「정당법」에 따른 정당의 당원
3. 지방의회 의원

제8조(인사위원회 기능) 인사위원회는 다음 각 호의 사무를 관장한다.

1. 채용 및 승진에 관한 사항
2. 인사제도와 인사에 관한 중요기본방침
3. 직권면직, 명예퇴직 및 징계제심에 관한 사항
4. 그 밖에 인사에 관한 사장의 요구사항 심의

제 3 장 채용과 시험

제9조(채용 및 시험) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 특별채용할 수 있다.

1. 공개경쟁시험에 의하여 임용하는 것이 적당하지 않은 경우에 임용예정 직무수행에 필요한 해당 분야의 국가가 인정하는 자격증 소지자를 임용하는 경우.
 2. 공개경쟁시험에 의하여 결원보충이 곤란한 특수 직렬의 직원을 임용하는 경우.
 3. 임용 예정직에 상응한 근무경력이 있는 사람. (개정 2014.10.23)
 4. 다른 법령에 정하여진 바에 따라 임용하는 경우.
 5. 정원의 개정 또는 폐지 또는 예산의 감소 등에 의하여 직위가 없어지거나 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. 삭제 (2011.4.22)
 8. 철도분야 전문학과(전문대학 이상) 졸업자중 학교장의 추천을 받은 사람을 임용하는 경우. (신설 98.3.5)
 9. 희망(명예)퇴직과 관련하여 자회사에 재취업한 사람으로서 자회사 해산·정산 시 재임용하는 경우(신설 2009.4. 1)
 10. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 북한이탈주민을 임용하는 경우(신설 2012.12.5)
- ② 제1항 규정에 따른 특별채용은 동일한 요건에 해당하는 경력, 자격을 가진 다수인을 대상으로 경력경쟁의 방법에 의하여 실시하여야 한다. (개정 11.4.22, 14.10.23)
- ③ 시험에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

제9조의2(우대채용 금지) 임직원의 가족·친척 등을 대상으로 하는 우대채용은 금지한다.

[이조신설 2014.10.23]

제10조(채용의 나이제한) 직원의 신규채용 나이는 18세 이상으로 하고 상한 나이는 정년범위내로 한다(개정 2006.5.12)

- ① 삭제(2006.5.12)
 1. 삭제(2006.5.12)
 2. 삭제(2006.5.12)
 3. 삭제(2006.5.12)
- ② 삭제(2006.5.12)

③ 삭제(2006.5.12)

제11조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 임용될 수 없다.(개정 12.2.2)

1. 피성년후견인과 피한정후견인.(개정 2013.12.5)
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람.(개정 2013.12.5)
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 사람.
4. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예 기간이 종료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 사람.
5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람.
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 사람.
7. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년, 파면처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 사람.
8. 병역의무자로서 병역기피 사실이 있는 사람.
9. 공직자 및 공직자 윤리법에 따른 공직 유관단체의 장과 그 직원으로 재직중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임된 자로서 퇴직일로부터 5년이 경과하지 아니한 자(신설 2013.12.5)

제12조(공개경쟁시험 합격자의 우선임용) 결원을 보충함에 있어서는 공개경쟁채용시험 합격자를 우선임용 하여야 한다.

제13조(채용후보자 등록 및 명부작성) ① 공개경쟁시험에 합격한 사람은 채용후보자 등록을 하여야 하며 등록된 사람은 시험성적순에 의하여 채용후보자명부를 작성하여야 한다.

② 채용후보자명부의 효력은 1년으로 하며 필요한 경우에는 1년의 범위 내에서 연장할 수 있다.

③ 채용후보자명부의 양식 및 기재사항 등의 세부사항은 내규로 정한다.

제14조(채용후보자의 임용) ① 채용후보자의 임용은 채용후보자명부에 등재된 순으로 하며 채용후보자에 대하여 신규자 교육을 실시하는 경우에는 교육수로 성적순에 의하여 임용하여야 한다. 다만, 필요한 경우 기본교육과정을 마친 사람은 임용할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 채용후보자로서의 자격이 상실되며 이를 채용할 수 없다.

1. 채용 또는 채용을 위한 교육훈련 명령에 따르지 아니한 때.
2. 채용을 위한 교육훈련 성적이 관련규정에서 정한 기준 이하로서 교육과정을 수료하지 못한 때.
3. 개인의 신병이나 그 밖에 특수한 사정으로 교육훈련을 계속할 수 없는 불가피한 사정 이외의 사유로 퇴교처분을 당한 때.

제15조(수습임용) ① 직원을 신규 채용할 때 해당분야 실무경력이 1년 미만인 사람은 수습사원으로 임용할 수 있다.

② 제1항의 수습기간은 3개월로 한다.(개정 98.3.5)

③ 수습기간 중에 있는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 제31조 및 제36조의 규정에 불구하고 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 근무성적이 극히 불량할 때.
2. 사규를 위반하였을 때.
3. 제11조 각 호의 어느 하나에 해당하는 결격사유가 있을 때.
4. 제출한 임용서류에 거짓의 사실이 발견되었을 때.

제16조(호봉) 직원의 호봉은 단일호봉으로 하며 초임호봉은 1호봉으로 한다. 다만 별표 3에 의한 경력이 있는 경우에는 그에 상응한 호봉을 가산 부여한다.

제4장 보 직

제17조(보직) 임용권자는 다른 법령 또는 규정에서 따로 정한 경우와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 외에는 직원의 직급에 상응한 직위를 부여하여야 한다.

1. 휴직자의 복직, 파견된 사람의 복귀 또는 파면·해임된 사람의 복직 시 해당직급의 결원이 없어 결원이 발생할 때까지 보직 없이 근무하게 하는 경우
2. 파견근무의 준비를 위하여 특히 필요하다고 인정하여 2월 이내의 기간 보직 없이 근무하게 하는 경우
3. 기구의 폐지, 분합이나 직제의 신설, 개정 또는 폐지 시 준비를 위하여 3월 이내의 기간 보직 없이 근무하게 하는 경우

[본조개정 2006.5.12]

제18조(전보) ① 직원이 동일 직위에서 안정적인 직무 수행할 수 있도록 적절한 순환전보를 실시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 직원을 그 직위에 임용한 날로부터 6개월 이내에는 다른 직위에 전보할 수 없다.

1. 직제규정상 본사 각 부서 및 현업기관 내에서 전보하는 경우(개정 99.9.17)
2. 기구의 개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우.
3. 승진 및 징계처분을 받은 사람.
4. 수습기간 중에 있는 사람.
5. 임용예정직위에서의 임용에 필요한 정해진 교육을 이수한 사람
6. 업무의 효율적인 운영을 위하여 특히 필요하다고 인정하는 경우.

③ 제2항 제6호의 경우에는 인사위원회 의결을 거쳐야 한다.

제19조(전직) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직류 또는 직렬별 결원범위 내에서 전직시험을 거쳐 전직시킬 수 있다.(개정 98.3.5)

1. 삭제(2013.9.30)
2. 전직예정 직류 또는 직렬에 관련되는 직무에 전직예정일까지 계속하여 1년 이상 근무한자.
(개정 98.3.5)
3. 사내공모를 통해 충원하고자 할 때(신설 98.3.5)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직류 또는 직렬별 결원범위 내에서 인사위원회의 의결을 거쳐 전직시킬 수 있다.(개정 98.3.5)

1. 전직예정 직류 또는 직렬에 6월 이상 근무경력이 있는 사람으로서 해당분야 국가기술 자격증 취득자.(개정 98.3.5)
2. 전직예정 직류 또는 직렬에 관련된 전문적인 교육과정을 이수하고 국가에서 인정하는 자격증을 받은 사람.(개정 1998.3.5, 2006.5.12)
3. 업무상 재해로 인하여 중전의 업무수행이 곤란한 경우 공사 보건관리자 또는 공사가 지정하는 병원의 소견에 따라 직류 또는 직렬을 변경하여야 할 때.(개정 95.8.23, 98.3.5)
4. 전직예정직렬 또는 직류관련 자체양성교육을 수료한 경우(신설 99.9.17)

- 5. 직제 및 정원의 개정 또는 폐지로 인하여 해당 직위의 인원을 조정 할 필요가 있는 경우(신설 2013.9.30)
- 6. 열차운전업무 종사자가 철도안전법에 정한 적성검사 등에 불합격하여 다른 직종으로 전직하여야 할 경우 (신설 2013.9.30)
- 7. 직업환경의학 전문의에 의한 업무적합성 평가 결과 부적합 판정으로 다른 직종으로 전직하여야 할 경우 (신설 2013.9.30)

제20조(직무대리) 직위 보직자의 결원 및 사고로 상당한 기간 동안 공석 또는 부재중일 때에는 차하위직급자로 하여금 그 직무를 대리하도록 할 수 있다.

제21조(겸임) 사장은 직위 및 직무내용이 유사하고 담당직무수행에 지장이 없다고 인정되는 경우에는 1인에게 2이상의 직위를 겸임시킬 수 있다.(개정 12.2.2)

제22조(파견) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 파견근무를 명할 수 있다.

- 1. 일시적인 업무폭주로 지원이 불가피한 경우.
- 2. 대외기관 및 국외에 파견을 요할 때.
- 3. 교육훈련 또는 교수요원으로 선발되었을 경우.
- 4. 그 밖에 업무수행 상 부득이한 때.

② 제1항의 규정 따른 파견기간은 1년을 한도로 하되 필요에 따라 연장할 수 있으며 당초의 파견근무 사유가 소멸하거나 파견목적이 달성될 가망이 없는 경우에는 지체 없이 원소속에 복귀토록 하여야 한다. (개정 2006.5.12)

제23조(직위해제) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 그 직위를 해제할 수 있다.

- 1. 징계의결 요구중인 사람.
- 2. 형사사건으로 계류 중인 사람.
- 3. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 사람.
- 4. 소속 직원에 대한 감독능력이 극히 부족하다고 인정되는 사람.
- 5. 사회적 물의를 일으키거나 현저히 공사의 이익에 반한 행위를 한 사람.

② 제1항의 규정에 따라 직위해제한 경우 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 직위해제 된 사람은 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.

④ 제1항 제3호 내지 제5호의 규정에 따라 직위를 부여하지 아니하고자 할 때에는 미리 소속장의 의견을 청취할 수 있으며, 직위해제 된 사람은 6월 이내의 기간 대기를 명할 수 있다.(신설 2003.12.26, 개정 2006.5.12)

⑤ 제4항의 규정에 따라 대기명령을 받은 사람에 대하여 사장은 능력회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제 부여 등 필요한 조치를 취할 수 있다.(신설 2003.12.26)

제24조(휴직자등의 결원충원) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 직원이 6월 이상 파견 또는 휴직중일 때에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 휴직 또는 파견근무 기간이 만료되기 2월전 이후에는 그러하지 아니한다.

- 1. 특수 업무 수행 및 교육훈련 또는 교관요원으로 파견된 경우.
- 2. 공사에서 출자 또는 출연한 기관에 파견된 경우.
- 3. 신체정신상의 장애로 인하여 휴직중인 경우.

- 4. 업무상 부상 또는 질병으로 요양 중인 경우.
- 5. 자녀양육을 위하여 휴직중인 경우 (신설 2006.5.12)
- 6. 병역법에 의하여 병역의무를 마치기 위하여 휴직중인 경우(신설 12.2.2)
- 7. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 되어 휴직중인 경우(신설 12.2.2)
- ② 제1항의 규정에 따른 정원은 휴직자의 복직 또는 파견자의 복귀 후 해당 직급에 최초 결원이 발생한 때에 소멸된 것으로 본다. (신설 2006.5.12)

제 5 장 승진 및 승급

제25조(승진 및 승급의 원칙) ① 승진은 능력의 실증에 의하여 행함을 원칙으로 한다.

② 승진은 1회에 1직급, 승급은 1년에 1호봉 승급한다.

③ 승진 및 승급의 시기는 내규로 정한다.

제26조(승진소요 최저근무기간) ① 직원이 차상위 직급으로 승진하기 위해서는 다음의 기간을 해당직급에서 근무하여야 한다.

- 1. 2급에서 1급 : 3년
- 2. 3급에서 2급 : 3년
- 3. 4급에서 3급 : 2년
- 4. 5급에서 4급 : 2년
- 5. 6급에서 5급 : 1년 6월
- 6. 7급에서 6급 : 1년 6월
- 7. 8급에서 7급 : 1년
- 8. 9급에서 8급 : 1년

② 제1항 승진소요 근무기간 산정 시에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간 및 제30조의 규정에 따른 승진제한기간을 포함하지 아니한다. 다만 다음 각 호의 규정에 의한 휴직기간과 직위해제기간은 제1항의 기간에 산입한다.

- 1. 제32조 제1항제2호, 제3호(의무복무기간), 제5호 및 제7호(1년을 초과하는 기간은 제외) 규정에 따른 휴직기간.(개정 1998.3.5, 2006.5.12., 2014.10.23., 16.6.23.)
- 2. 제23조 제1항 제1호의 규정에 따라 직위해제 처분을 받은 사람의 경우에 그 처분의 사유가 된 징계의결 요구에 대하여 상벌위원회 또는 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우 또는 해당 징계처분이 노동위원회의 결정 또는 법원의 판결 등에 의해 무효 또는 취소로 확정된 경우와 동조 동항 제2호의 규정에 따라 직위해제 처분을 받은 사람의 경우에 그 처분사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 의하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제 기간.(개정 98.3.5)

제27조(승진후보자명부 작성) ① 승진후보자명부의 작성은 제43조의 규정에 따른다.

② 승진후보자 명부작성에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

제28조(승진방법) ① 직원을 승진시키고자 하는 경우에는 승진후보자명부에 의하여 직급별 결원 범위 내에서 실시하되 상위직급에 결원이 있을 때에는 그 결원의 범위 내에서 같은 직렬의 바로 아래 하위직급의 직원을 승진시킬 수 있다. 다만, 9급에서 8급으로의 승진과 8급에서 7급으로의 승진은 각각 승진소요 최저근무기간의 2배, 7급에서 6급으로의 승진은 승진소요 최저근무

기간의 2.5배가 경과한 경우 상위직 결원에 관계없이 근속(자동) 승진시킬 수 있다. (개정 2001.1.15, 2003.12.26, 2006.5.12, 2012.2.2, 2013.2.2)

② 승진에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

【시행일 : 2013.2.2】 제28조 제1항

제28조의 2(다면평가) ① 직원의 심사승진 시 승진심사 대상자에 대하여 다면평가를 실시할 수 있으며 그 결과를 참고할 수 있다.(개정 2012.2.2)

② 제1항에 따라 평가 방법 등에 관한 세부사항은 내규로 정한다.(개정 2012.2.2)

[본조신설 2003.12.28]

【시행일 : 2013.2.2】 제28조의2 제1항

제29조(특별승진 및 승급) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 인사위원회 의결을 거쳐 1직급 특별승진 또는 1호봉 특별 승급시킬 수 있다.

1. 직무수행 능력이 탁월하여 공사발전에 공로가 현저한 사람.
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공사발전에 크게 기여한 사람.
3. 업무상 재해로 순직한 사람 (신설 98.3.5)

② 제1항의 규정에 따라 특별승진 임용하는 경우에는 제30조의 규정에 따라 승진임용 제한을 받지 아니 하여야 하며 제1항 제1호 및 제2호의 경우에는 승진소요 최저근무기간의 1/2이상 근무한 경력이 있어야 한다.(개정 98.3.5)

제29조의2(명예승진) ① 2급 이하 직원이 정년으로 퇴직할 경우에는 인사위원회 심의를 거쳐 1직급 승진시킬 수 있다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 승진을 제한한다.

1. 규정 제30조 제1항 및 제35조 제2항에 해당하는 사람(개정 14.10.23)
2. 성희롱(폭력) · 공금횡령 및 금품향응수수 등 금지 위반에 의한 징계처분을 받은 사람(개정 14.10.23)
3. 재직 중 징계처분 3회 이상인 사람 (개정 14.10.23)
4. 현직급 재직기간이 1년 미만인 사람(신설 14.10.23)

② 제1항에 의한 명예승진일은 정년퇴직일과 동일자로 하며 임금 및 퇴직금은 승진 전 직급에 의하여 지급한다.(신설 2013.12.5)

제30조(승진 및 승급의 제한) ① 승진 및 승급실시 기준일 현재 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 승진 및 승급에서 제외한다.(개정 12.2.2)

1. 징계처분 요구, 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 사람. 다만 규정 제32조 제1항 제2호의 경우에는 그러하지 아니하다. (개정 2006.5.12, 2014.10.23)
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 가산한 기간) 경과하지 아니한 사람. (개정 2009.4.1)
 - 가. 견책 : 6개월(견책처분을 받은 날로부터 적용)
 - 나. 감봉 : 1년
 - 다. 정직 : 1년 6월
 - 라. 강등 : 2년 6월(신설 2009.4. 1)

② 제1항의 규정에 따라 승진 및 승급의 제한 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우의 제한기간 산정은 당초 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.(개정 2012.2.2)

【시행일 : 2013.2.2】

제30조의 2(승급의 회복) ① 제30조 규정에 따라 승급이 제한된 경우에는 다음 각 호에 해당되는 기간 경과 후에 지체된 승급기준일과 호봉이 회복되도록 한다.

1. 견책 : 견책처분을 받은 날로부터 2년
2. 감봉 : 감봉처분의 집행이 종료된 날로부터 3년
3. 정직·강등 : 정직처분의 집행이 종료된 날로부터 4년
4. 규정 제32조 제1항 제3호 및 제7호에 의한 휴직의 경우 휴직기간
- ② 징계처분을 받은 직원이 제1항 각 호의 호봉회복 제한기간중에 다른 징계처분을 받은 경우의 호봉회복 제한기간은 당초 처분에 대한 제1항 각 호의 기간이 종료된 날로부터 기산한다. 다만, 제1항 각 호의 기간은 경과하였으나 승급기준일 미도래로 호봉회복 전에 다른 징계처분을 받은 경우의 호봉회복 제한기간은 최근의 징계처분일로부터 기산한다.
- ③ 직위해제를 받은 직원이 혐의가 없거나 징계를 받지 아니한 경우에는 직위해제로 지체된 승급기준일과 호봉을 회복한다.

[본조신설 2012.2.2]

【시행일 : 2013.2.2】 제30조의2

제 6 장 신분보장

제31조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 그 밖에 불이익한 처우를 받지 아니한다.

제32조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 사유로 본인 또는 본인의 위임을 받은 사람이나 불가항력 시 직계가족이 휴직을 신청할 경우에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체정신상의 장애로 1월 이상 장기요양을 요할 때.
2. 업무로 인한 상병으로 1월 이상 장기요양을 요할 때.
3. 병역법 등 그 밖의 법령에 의하여 징집, 소집 또는 동원되었을 때(개정 2000.7.21)
4. 천재지변 또는 전지사변이나 그 밖의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불분명하게 되었을 때.
5. 공사의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용될 때.
6. 일신상의 사정으로 부득이 직무를 이탈하게 될 때.
7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 휴직을 신청한 때 (신설 95.8.23, 개정 2003.12.26, 2008.5.30, 11.4.22, 14.10.23)
8. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 질병, 사고, 노령으로 그 가족을 돌보기 위해 휴직을 신청한 때(신설 2009.4.1)(개정 2012.12.5)
9. 전문지식 습득 등 자기개발을 위해 휴직을 신청한 때. 다만, 인력운용상황에 지장이 없는 범위 내에서 시행하되 세부사항은 따로 정한다.(신설 2009.4. 1, 개정 11.4.22)
10. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때(신설 12.2.2)

② 제1항 제1호 및 제4호에 해당하는 경우 본인의 의사에도 불구하고 공사가 휴직을 명할 수 있다. (신설 98.3.5)

③ 제1항제7호 및 제8호의 경우 휴직을 허용하여야 하며, 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다, 다만, 경우 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령에서 정한 사유에 해당 될 경우 휴직을 허용하지 아니할 수 있다.(신설 2012.12.5., 16.6.23.)

제33조(휴직기간) ① 제32조의 규정에 따른 휴직기간은 다음 각 호와 같다.(개정 12.2.2)

1. 제32조제1호의 경우는 1년 이내.(개정 11.4.22)
2. 제32조제2호의 경우는 2년 이내.(개정 11.4.22)
3. 제32조제3호의 경우는 징집, 소집 또는 동원기간.(개정 2000.7.21, 11.4.22)

4. 제32조제4호 및 제6호의 경우는 3월 이내.(개정 11.4.22)
 5. 제32조제5호의 경우는 3년 이내.(개정 11.4.22)
 6. 제32조제7호의 경우는 1년 이내로 하고 1회 분할 사용할 수 있다. 단, 본인의 신청이 있을 경우 2년을 추가하여 육아휴직을 부여할 수 있으며, 추가 2년에 대하여 1회 분할 사용할 수 있다. (신설 95.8.23, 개정 2003.12.26, 2008.5.30, 2011.4.22, 2012.12.5., 2014.10.23., 16.6.23.)
 7. 제32조제8호의 경우는 6월 이내(1회에 한정하여 나누어 사용가능) (신설 2009.4.1, 개정 2011.4.22, 2014.10.23)
 8. 제32조제9호의 경우는 1년 이내(1회에 한정하여 1년 이내 연장가능) (신설 2009.4. 1, 개정 11.4.22)
 9. 제32조 제10호의 경우는 3년 이내(부득이한 경우 2년 범위 내 연장 가능)(신설 12.2.2)
 - ② 제32조제1호 및 제2호의 규정에 따른 사유로 휴직한 직원이 제1항의 규정에서 정한 휴직기간을 초과하여 계속 휴직코자 할 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여 휴직기간 연장을 신청할 때에는 1회에 한정하여 1년 범위 내에서 휴직기간을 연장 할 수 있다.
 - ③ 제1항의 규정에 따른 휴직기간은 최초의 휴직일 부터 산정한다.(개정 99.9.17)
- 제34조(휴직자의 대우 및 복직) ① 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.
- ② 휴직기간은 근속년수에 포함한다. 다만, 제32조 제4호 및 제10호의 경우에는 제외한다.(개정 2012.12.5)
 - ③ 휴직자는 휴직기간의 만료 또는 휴직기간중이라도 휴직사유가 소멸되었을 때에는 그 만료일 전까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제32조제3호의 경우는 휴직기간 만료 후 30일 이내로 한다.
 - ④ 제3항의 복직원을 제출받은 경우에는 휴직 당시 직위에 발령함을 원칙으로 한다.
- 제35조(의원면직) ① 직원이 퇴직코자 할 때에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.(개정 2012.12.5)
- ② 임용권자는 제1항에 따라 사직원을 제출한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 승인할 수 없다. 다만, 제1호, 제3호의 경우에는 당해 직원이 규정 제52조에 규정된 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.(신설 2012.12.5)
 1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
 2. 징계위원회에 중징계의결 요구중인 때
 3. 감사원, 서울시 및 공사 감사부서, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관 등으로부터 비위와 관련하여 조사 또는 수사중임을 통보 받은 때 (개정 2014.10.23)
 - ③ 사직원의 수리절차 및 사직원 제출 후 근무요령 등의 세부사항은 내규로 정한다.
- 제36조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 임용권자 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.
1. 직제와 정원의 개정 또는 폐지 또는 예산의 감소 등에 의하여 직위가 없어지거나 또는 정원초과되었을 때.
 2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때.
 3. 연속 7일 이상 무계결근한 때.
 4. 형사사건으로 기소된 사람이 유죄판결이 확정된 때.
 5. 징병검사, 입영 등 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직중에 있는 사람이 재영 중 군무를 이탈하였을 때.
 6. 제23조 제1항 제3호 및 제4호의 규정에 따라 직위해제 된 사람이 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때.
 7. 업무상 부상 또는 질병으로 요양 중인 직원에 대하여 관계법령에 의한 일시보상을 한 때.

8. 직무수행에 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때.

② 제1항의 규정에 따라 직원을 면직시킬 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

제37조(명예퇴직) ① 직원으로서 20년 이상 근속하고 정년을 1년 이상 남긴 사람이 자진퇴직을 희망하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 명예 퇴직할 수 있다.(개정 2000.6.15)

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 직원은 명예퇴직 할 수 없다. (신설 2014.10.23)

1. 감사원, 서울시 및 공사 감사부서로부터 징계처분이 요구되어 있는 사람, 인사위원회에 징계의결이 요구되어 있는 사람 또는 징계처분으로 인한 승진임용 제한기간 중에 있는 사람

2. 형사사건으로 기소 중인 사람

3. 감사원, 서울시 및 공사 감사부서, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관 등으로부터 비위와 관련하여 조사 또는 수사중임이 통보된 사람

③ 명예퇴직에 관한 세부사항은 내규로 정한다. (개정 2014.10.23)

제37조의2(조기퇴직) 직제와 정원의 개정 또는 폐지 또는 예산의 감소 등에 의하여 직위가 없어지거나 또는 정원초과 되었을 때에 20년 미만 근속한 사람이 정년 5년 미만을 남긴 상태에서 자진퇴직을 희망하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 퇴직시킬 수 있다.(신설 2000.6.15)

제38조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호에 해당될 때에는 당연퇴직 된다.

1. 제11조 및 제39조의 규정에 해당될 때. 다만 제11조 제5호에 해당할 때에는 그러하지 아니하다.(개정 2003.12.26)

2. 사망한 때

3. 제9조 제1항 제4호의 규정에 따라 특별임용 된 사람이 관계법령에 정하여진 근속 또는 나이정년에 해당 한 때(신설 2003.12.26)

제39조(정년) 직원의 정년은 60세로 한다. 다만, 비상대비업무담당자와 직장예비군 지휘관의 근속정년 또는 나이정년은 관계법령 등에서 정한 바에 따른다.(개정 2000.11.16, 2001.1.15, 2014.10.23)

제39조의2(공로연수) ①정년 잔여기간이 1년 이내인 직원에 대하여는 퇴직 후 사회적응 및 재취업 준비 등을 위한 공로연수를 실시할 수 있다. 단, 연수대상, 기간, 연수내용 등 세부 내용은 사장이 따로 정한다.

②제1항에 따른 공로연수자에 대해서는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

[본조 신설 2013.9.30]

제 7 장 복무

제40조(복무) 직원의 복무에 관한 사항은 취업규칙에 의한다.

제 8 장 보수

제41(보수) 직원의 보수에 관한 사항은 보수규정에 의한다.

제 9 장 능 령

제42조(교육훈련) 직원은 담당직무와 관련된 이론과 기술 및 응용능력의 배양을 위하여 교육훈련규정에서 정하는 바에 따라 훈련을 받아야 한다.

제43조(종합평정) ① 직원의 인사관리에 적정을 도모하기 위하여 종합평정을 실시하여야 한다.

② 종합평정은 근무성적평정, 경영성과평정, 경력평정, 교육훈련성적평정, 가점평점을 포함한다.
(개정 1999.9.17, 2012.12.5)

③ 종합평정 실시, 방법 등의 세부사항은 내규로 정한다.

【시행일 : 2013.12.5.】 제43조 제2항

제 10 장 상 별

제44조(상별위원회 설치 및 운영) ① 직원의 포상, 징계 및 징계부가금(이하 “징계 등”이라 한다)에 관한 사항을 공정하게 처리하기 위하여 상별위원회를 둔다. (개정 2006.5.12, 2013.8.21)

② 상별위원회위원장은 인사담당 실(처)장을 원칙으로 하고 위원장을 포함하여 위원 5인 이상 7인 이하로 구성하되 2급 이상의 직원 중에서 사장이 제척사유자를 배제한 3배수 이상의 후보를 랜덤 추첨하여 선발한다. 다만, 징계 등에 관한 사항은 위원장을 제외한 외부위원이 전체 위원의 2분의 1이상 이어야 한다.(개정 95.5.16, 2003.8.29, 2003.12.26, 2006.5.12, 2008.5.30, 2012.2.13, 2012.12.5, 2013.8.21, 2014.10.23., 2015.1.26., 16.6.23.)

③ 삭 제(2006.5.12)

④ 제2항에 의한 제척사유는 다음과 같다. (개정 2015.1.26.)

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자와 관련 있는 안전일 경우 (신설 2015.1.26)
2. 심의 안전 관련자와 친족관계에 있거나 있었던 경우 (신설 2015.1.26)
3. 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 (신설 2015.1.26)

⑤ 상별위원회는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집하고 위원장은 그 의장이 되며 재적위원 3분의2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 상별위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

⑦ 제2항의 외부위원에게는 예산의 범위내에서 수당을 지급할 수 있다.(신설 2013.12.5)

⑧ 제2항의 외부위원 자격기준 및 제한기준은 제7조 규정을 적용한다.(신설 2014.10.23)

제45조(상별위원회 기능) 상별위원회는 직원의 포상심의 및 징계, 징계부가금 부과 의결(이하 “징계의결 등”이라 한다)에 관한 사무를 관장한다.(개정 2006.5.12, 2013.8.21)

① 삭 제 (2006.5.12).

1. 삭 제 (2006.5.12).
2. 삭 제 (2006.5.12).

② 삭 제 (2006.5.12).

1. 삭 제 (2006.5.12).
2. 삭 제 (2006.5.12).

③ 삭 제 (2006.5.12).

제46조(표창의 종류) 표창의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 표창장
2. 상장

제47조(표창장) ① 개인표창은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 수여한다.

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하며 타직원의 모범이 된 사람.
2. 헌신적인 노력으로 공사발전에 기여한 사람.
3. 업무개선을 창안하여 공사발전에 기여한 사람.
4. 대외적으로 공사의 명예를 높이 선양한 사람.
5. 그 밖에 공사발전에 공로가 뚜렷한 사람.

② 기관표창은 업무능률이 타기관에 비해 현저하게 향상되었거나 모범이 되는 기관에 수여한다.

제48조(상장) 상장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 수여한다.

- 1. 각종 교육훈련과정에서 그 성적이 우수한 사람.
- 2. 각종 행사에서 우수한 성적을 획득한 경우.

제49조(표창의 제한) ① 표창은 동일한 공적에 대하여 이중으로 행할 수 없다. (개정 2014.10.23)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 표창을 제한한다.(신설 2014.10.23)

- 1. 직위해제 : 직위해제기간 미경과
- 2. 주의·경고 : 처분일로부터 6개월 미경과
- 3. 견책 : 처분일로부터 1년 미경과
- 4. 감봉 : 처분기간 종료일로부터 1년 6개월 미경과
- 5. 정직·강등 : 처분기간 종료일로부터 2년 미경과
- 6. 징계절차가 진행 중이거나 기타 공사 생활을 통하여 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창 부적합

[조제목 개정 2014.10.23]

제50조(포상자 추천과 심사) 포상자 추천과 심사 및 이 규정에서 정하지 않은 표창에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

제51조(징계) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 징계한다.(개정 98.3.5)

- 1. 제규정에 의하여 직원본분에 배치되었을 때.
- 2. 복무질서를 문란케 하였을 때.
- 3. 직무상 의무를 위반하거나 직무에 태만하였을 때.
- 4. 공사의 체면 또는 위신을 손상시켰을 때.
- 5. 공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 경우.

②자가운전자가 운전상의 과실로 인하여 벌금형 이하의 선고를 받은 직원은 제1항의 규정에 불구하고 징계조치를 아니할 수 있다.(신설 95.8.23)

제51조의 2(징계부가금) ① 제51조에 따라 직원에 대한 징계의결을 요구하는 경우 그 징계사유가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 상벌위원회에 요구하여야 한다.

② 징계부가금 부과, 부과기준, 감면조치 등의 세부사항은 내규로 정한다.

[본조신설 2013.8.21]

[시행일 : 2014.8.21] 제51조의2

제52조(징계의 종류) 징계는 경징계(견책, 감봉), 중징계(정직, 강등, 해임, 파면)로 구분하며 감봉과 정직은 1월 이상 3월 이하로 한다. (개정 2009.4. 1)

제53조(징계의 효력) ① 강등처분을 받은 사람은 1계급 아래로 직급을 내리고 정직 3월 처분된다. (신설 2009.4. 1)

- ② 정직처분을 받은 사람은 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 감봉 및 정직 기간 중의 급여는 보수규정에 의한다.(개정 2009.4. 1)
- ③ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.(개정 2013.12.5)
- ④ 재심처분의 효력은 원처분일에 소급한다.(개정 2009.4. 1)
- ⑤ 상벌위원회의 심의결과 징계처분 한 효력은 인사위원회에 재심을 청구한 사유로 인하여 그 효력이 정지되지 아니한다.(개정 2009.4. 1)

제54조(징계 등의 절차) ①징계 등은 상벌위원회 의결을 거쳐 사장이 행한다.(개정 2013.8.21)

② 사장은 상벌위원회의 의결에 이의가 있을 경우에는 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 인사위

원회에 재심사를 청구할 수 있으며 재심요구를 받은 인사위원회는 재심요구를 받은 날로부터 30일 이내에 재심의결을 하여야 한다.(개정 2003.12.26)

③ 직원이 상벌위원회의 의결을 거쳐 처분통보를 받은 때에는 1차에 한정하여 인사위원회에 재심을 청구할 수 있다.

[제목 개정 2013.8.21]

제55조(징계의결 등의 통보 및 집행) ① 상벌위원회 또는 인사위원회는 심의 및 의결한 사항을 지체 없이 사장에게 통보하여야 한다.

② 사장은 징계의결 등의 통지를 받은 날로부터 15일 이내에 재심청구를 하거나 집행하여야 한다.

(개정 2013.8.21)

[제목 개정 2013.8.21]

제56조(징계양정 및 징계부가금 부과기준) 직원의 징계양정 및 징계부가금 부과기준은 내규로 정한다.(개정 2013.8.21)

[제목 개정 2013.8.21]

제57조(징계의 관리) ① 감사원 또는 서울특별시에서 조사 중인 사건은 조사 종료 통보가 있을 때까지 징계의결의 요구 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰, 경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건은 수사개시의 통보를 받은 날로부터 징계의결의 요구 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

제58조(징계사유의 시효) ① 징계의결 등의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. (개정 2008.10.14, 2009.4.1, 2013.8.21)

② 제57조제1항 및 제2항의 규정에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여(남은)기간이 1월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 제57조의 규정에 따른 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

③ 상벌위원회 또는 인사위원회의 구성, 징계의결 등, 절차상의 하자나 징계양정 및 징계부가금의 과다를 이유로 노동위원회 또는 법원에서 징계처분 등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 남은기간이 3월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3월 이내에는 다시 징계의결 등을 요구할 수 있다. (개정 2013.8.21)

제59조(징계기록의 삭제) ① 견책, 감봉, 정직, 강등의 처분을 받은 직원이 징계처분이 종료된 다음 날로부터 직위해제 또는 징계처분을 받지 아니하고 다음 각 호의 해당기간이 경과된 경우에는 그 징계기록을 삭제 할 수 있다. (개정 2009.4.1)

1. 견책처분 된 날로부터 1년.
2. 감봉처분이 종료된 날로부터 2년.
3. 정직처분이 종료된 날로부터 3년.
4. 강등으로 인한 정직처분이 종료된 날로부터 4년.(신설 2009.4. 1)

②제1항의 규정에 따른 방법, 절차 등의 세부사항은 내규로 정한다.

제 11 장 보 칙

제60조(계약직의 채용 및 운영방법) ① 사장은 전문 직무수행을 위하여 필요한 직위를 개방형으로 지정할 수 있으며 개방형 직위는 사내공모 또는 그 분야 외부전문가 등을 예산의 범위 내에서 한시적으로 채용할 수 있다.(개정 11.4.22)

② 제1항에 의한 계약직은 직제에 따라 정원에 포함된 일반 계약직과, 특정분야에 대한 전문적 지식이나 기술이 요구되는 직위에 채용되는 전문 계약직으로 구분하여 운영할 수 있다.(신설 2006.

5.12)

③ 제1항의 규정에 따른 채용자격기준, 채용절차, 보수, 복무관리, 그 밖의 필요한 사항은 따로 정한다. (개정 2006.5.12)

제61조(기능인재의 채용 및 운영방법(이조신설 12.2.2))① 사장은 「지방공기업 기능인재 추천채용제」에 따라 기술·기능분야의 우수한 인재를 선발하여 일정기간 견습 후 정규직원으로 채용할 수 있다.

② 제1항의 규정에 따른 견습생 선발기준, 절차, 보수, 복무관리 및 그 밖에 필요한 사항은 따로 정한다.

제62조(인사기록) ① 인사담당부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.

② 재직중인 직원 또는 퇴직한 직원이 재직증명서 또는 경력증명서의 발급을 청구할 때에는 이를 교부하여야 한다.

③ 인사기록카드, 재직 및 경력증명서의 양식은 내규로 정한다.

제63조(연수생의 신분 등) 연수생의 신분 및 교육, 훈련 등에 관한 사항은 따로 정한다.

제64조(위임사항 등) 사장은 이 규정에서 정하는 권한의 일부를 그 소속 보조기관 또는 현업기관의 장에게 위임할 수 있으며 또한 이 규정에서 정하지 않은 인사에 관한 그 밖의 세부사항은 내규로 정할 수 있다.

부 칙

① (시행일) 이 규정은 1994년 11월 10일부터 시행한다.

② (경과조치) 1. 이 규정 시행 전에 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다. 다만, 직제규정 시행 이전 6급 또는 7급으로 채용된 자는 그 직급을 조정한다.

2. 기 채용된 직원의 직류는 전 경력의 직류 또는 직종을 기준하여 인사위원회에서 결정하며, 호봉산정은 제16조 규정에 의하여 경력 조회 후 사정한다.

3. 특별채용된 자 중 이 규정에 정한 동일 직위로 채용된 경우에는 인사위원회의 의결로 승진소요년수 산정에 한하여 전경력을 합산할 수 있다.

4. 제9조제2항의 직급별 채용자격기준 별표 2에도 불구하고 '95. 12. 31까지는 종전의 채용자격기준을 적용한다.(단, 6급 이하는 공사자체방침 적용(개정 94.11.10 규정 제42호))

부 칙(98.5.16)

이 규정은 1995년 5월 16일 시행한 직제규정 시행일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 1995년 8월 23일부터 시행한다.

부 칙(98.3.5)

이 규정은 1998년 3월 5일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 1999년 9월 17일부터 시행한다. 다만 제43조제2항의 개정규정에 의한 경영성과평정은 2000년 1월 1일부터 적용한다.

제2조(채용후보자명부의 효력에 관한 적용의 특례) 제13조제2항의 규정에도 불구하고 이 규정 시행일 이전에 작성된 채용후보자명부는 2000년 9월 18일까지 유효한 것으로 한다.

제3조(직류통합에 따른 경과조치) 이 규정 시행당시 재직하고 있는 역무·전산직류의 5급 내지 9급 직원은 사무직류의 해당직급으로, 차량기계·차량전기·차량전자직류의 5급 내지 9급 직원은 차량직류의 해당직급으로, 설비기계·설비전기직류의 5급 내지 9급 직원은 설비직류의 해당직급으로, 일반토목·철도토목 직류의 5급 내지 9급 직원은 토목직류의 해당직급으로 이 규정 시행과 동시에 각각 임용된 것으로 본다.

부 칙

이 규정은 2000년 6월 15일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2000년 7월 21일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 2000년 11월 16일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규정 개정 이전에 단체협약에 의해 기 시행된 사항은 이 규정에 의해 시행된 것으로 본다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 2001년 1월 15일부터 시행한다.

②(정년 조정에 따른 경과조치) 이 규정 제39조에 의한 정년에도 불구하고 시행일 현재 1941년생은 2001년 3월 31일, 1942년생은 2001년 6월30일에 각각 당연퇴직 한다.

부 칙(직제규정) <제258호>

제1조(시행일)이 규정은 2003년 8월 29일부터 시행한다.

제2조 생략

제3조(기구조정 및 신설등에 따른 다른사규와의 관계)

인사규정 중 다음과 같이 개정한다.

제7조제2항의 “인사담당이사를”을 “인사담당본부장을”으로, “이사”를 “부사장(본부장)”으로 하고, “인사 담당이사 이외의 이사”를 “인사담당본부장 이외의 부사장(본부장)”으로 한다.
제44조제2항의 “인사담당이사를”을 “인사담당본부장을”으로 하고, “이사”를 “부사장(본부장)”으로 한다.

부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2003년 12월 26일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 이 규정 개정 이전에 기 시행된 사항은 이 규정에 의해 시행된 것으로 본다.

부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2006년 5월 12일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 이 규정 개정 이전에 기 시행된 사항은 이 규정에 의해 시행된 것으로 본다.

부 칙(직제규정시행내규) <제303호>

제1조(시행일)이 규정은 2008년 4월 10일부터 시행한다.
제2조 (다른 사규와의 관계)
인사규정 중 별표1을 개정한다.

부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2008년 5월 30일 부터 시행한다.
- ②(경과조치) 이 규정 개정 이전에 기 시행된 사항은 이 규정에 의해 시행된 것으로 본다.
- ③(육아휴직 신청요건 완화에 따른 경과조치) 제32조 제1항 제7호 및 제33조 제1항 제6호는 2008년 1월 1일 이후 출생한 영유아부터 적용한다.

부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2008년 10월 14일부터 시행한다.
- ②(적용기간의 특례) 규정 제37조 제1항의 적용에 있어 경영혁신의 원활한 추진을 위해 시행일 이후 1회, 한시적으로 희망퇴직 할 수 있도록 “20년 이상 근속”을 “10년 이상 근속”으로 변경 적용한다.
- ③(경과조치) 이 규정 개정 이전에 기 시행된 사항은 이 규정에 의해 시행된 것으로 본다.

부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2009년 4월 1일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 이 규정 시행 전에 징계사유가 발생한 자에 대하여는 제30조, 제52조, 제53조, 제58조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따르고, 이 규정 개정 이전에 기 시행된 사항은 이 규정에 의해 시행된 것으로 본다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 2009년 7월 14일부터 시행한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2010년 3월 31일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 개정 이전에 기 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2011년 4월 22일부터 시행한다.

제2조(육아휴직 신청요건 완화에 관한 적용례) 제32조제7호는 2008년 1월 1일 출생한 영유아부터 적용한다.

제3조(경과조치) 이 규정 시행 전에 자기개발 휴직 중인 자에 대하여는 제33조제8호의 개정에도 불구하고 종전의 규정에 따르되 휴직기간 연장은 인정하지 아니한다.

부칙

제1조(시행일)이 규정은 2012년 2월 2일부터 시행한다. 다만 제28조, 제28조의 2, 제30조, 제30조의 2는 시행일로부터 1년이 경과한 날부터 시행한다.

부칙(120213 직제규정 제635호)

제1조(시행일) 이 규정은 2012년 2월 13일부터 시행한다.

제2조(다른 사규의 개정)①~⑫생략

⑬인사규정 일부를 다음과 같이 한다.

제44조제2항 중 “인사팀장”을 “인사담당 처장”으로 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2012년 12월 5일부터 시행한다. 다만, 제43조 제2항은 전단 시행일로부터 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 개정 이전에 기 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2013년 8월 21일부터 시행한다. 다만, 제51조의 2는 시행일로부터 1년이 경과한 날로부터 시행한다.

제2조(징계부가금 경과조치) 제51조의 2에 의한 개정규정은 시행일로부터 1년이 경과한 2014년 8월 21일 이후 처분된 사항에 한하여 적용한다.

부 칙

(시행일) 이 규정은 2013년 9월 30일부터 시행한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2013년 12월 5일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 개정 이전에 기 시행한 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2014년 10월 23일부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 제39조 규정에도 불구하고 1955년생은 2014.12.31자, 1956년생은 2016.6.30자, 1957년생은 2017.12.31자에 각각 정년퇴직한다.

② 별표3의 개정사항은 부칙 제1조 시행일 이후 입사한 직원부터 적용한다. 다만, 재직 중인 직원 중 공사에서 기간제 또는 무기계약직으로 근무한 경력이 있는 경우에 한하여 2014.1.1자부터 환산 적용한다.

부칙

(시행일) 이 규정은 2015년 1월 26일부터 시행한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2016년 6월 23일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제33조제1항제6호와 관련 남직원의 경우 2016년 1월 1일 이후 출생한 자녀부터 적용한다.

[별표 1](개정 1999.9.17, 2006.5.12, 2008.4.10, 2010.3.31)

직군·직렬 및 직류표(제4조와 관련)

직군	직렬	직류	직 급									
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	
사무	사무	사무	1급 직군	2급 직렬	사무	사무	사무	사무	사무	사무	사무	사무
운영	승무	승무			승무	승무	승무	승무	승무	승무	승무	승무
	차량	차량			차량	차량	차량	차량	차량	차량	차량	차량
기술	기술	기술			기술	기술	기술	기술	기술	기술	기술	기술
시설	시설	시설			시설	시설	시설	시설	시설	시설	시설	시설
특수	특수	보건		보건	보건	보건	보건	보건	보건	보건		
		환경		환경	환경	환경	환경	환경	환경			
		양양외		양양외	양양외	양양외	양양외	양양외	양양외			
		업무		업무	업무	업무	업무	업무	업무			
		운전		운전	운전	운전	운전	운전	운전			

- 3~9급 : 직류별 승진(고과), 보직관리

[별표 2] (삭제 2014.10.23)

[별표 3](개정 2000.6.15, 2000.7.21, 2014.10.23)

경 력 환 산 기 준 표(제16조와 관련)

적 용 대 상 경 력	적 용 율
<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가 및 지방공무원 ○ 공공기관운영에 관한 법률에 지정된 공기업 ○ 서울특별시 지방공기업 ○ 도시철도 운영기관 ○ 군복무 기간 ○ 서울특별시도시철도공사 신규자 교육기간(연수기간) ○ 서울특별시도시철도공사 기간제 또는 무기계약직 근무기간 	100 %
<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관운영에 관한 법률에 지정된 준정부기관 및 기타 공공기관 ○ 금융기관 ○ 교육기관(유치원제외) 	90 %
<ul style="list-style-type: none"> ○ 그 밖의 일반 기업체(종업원 200인 이상 또는 상장업체) 	80 %
<ul style="list-style-type: none"> ○ 그 밖의 일반 기업체(종업원 200인 미만 30인 이상) 	50 %

1. 위 기준은 해당기관 또는 업체의 정규직원의 경력에 한정하여 적용한다.
2. 위 기준에 명시되지 않은 해당기관 또는 업체는 성격, 경력내용 등에 따라 인사위원회의 의결을 거쳐 경력을 환산 적용한다.
3. 경력기간 환산 시 둘 이상의 경력사항이 있을 때에는 각각의 경력을 합산(환산)한 후 사정한다. 이 경우 기간환산은 월단위로 하며 15일 이상은 1개월로 한다.
4. 환산된 경력사항 중 1년 미만인 경력은 공사 근무경력으로 인정하며 입사 후 근무기간과 합산하여 1년이 되면 이르는 정기 승급일에 1호봉을 승급토록 한다.
5. 적용대상경력은 해당 퇴직일을 기준으로 한다.
6. 재직자의 경력환산 기준일은 규정개정 이후부터 환산 적용한다.
7. 경력 또는 자격요건을 전체로 공개 채용하는 경력직원에 대하여는 경력환산기준표에서 정한 기준 이외의 경력에 대하여 인사위원회 의결을 거쳐 경력을 환산 적용할 수 있다. (신설 2014.10.23)