

# 인사관리 규정

( 제정) 2014.01.15. 규정 제06호  
 (일부개정) 2014.04.28. 규정 제17호  
 (일부개정) 2015.10.23. 규정 제26호  
 (일부개정) 2016.09.07. 규정 제39호  
 (일부개정) 2018.02.05. 규정 제59호  
 (일부개정) 2019.09.20. 규정 제71호  
 (일부개정) 2020.08.27. 규정 제92호  
 (일부개정) 2021.12.16. 규정 제109호  
 (일부개정) 2022.01.17. 규정 제116호  
 (일부개정) 2022.11.23. 규정 제134호  
 (일부개정) 2023.03.29. 규정 제137호  
 (일부개정) 2023.06.14. 규정 제143호  
 (일부개정) 2024.01.31. 규정 제148호

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 (재)김해시복지재단(이하 “재단”이라 한다) 일반직 직원(이하 “직원”이라 한다)의 인사에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리를 기함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 규정은 법령 또는 다른 규정에 특별히 정한 규정이 없는 한 정관에 명시된 비상근직 임원을 제외한 재단의 모든 직원에게 적용한다. <개정 2014.04.28.>

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

1. “임용”이라 함은 신규임용, 승진, 전보, 전직, 겸임, 강임, 파견, 휴직, 직위 해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
2. “채용”이라 함은 직원의 신규임용을 위해 모집, 평가, 선발하는 것을 말한다.
3. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
5. “승진”이라 함은 현재의 직급보다 상위 직급에 임용하는 것을 말한다.
6. “승급”이라 함은 현재의 호봉보다 상위호봉으로 부여하는 것을 말한다.
7. “보직”이라 함은 직원을 어떤 업무에 종사케 함을 말한다.
8. “전보”라 함은 동일한 직급 안에서의 보직변경을 말한다.
9. “복직”이라 함은 정직, 강등, 휴직 및 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
10. “강임 및 강등”이라 함은 현재의 직급보다 하위직급에 임용하는 것을 말한다.
11. “면직”이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.

12. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
13. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.
14. “전직”이라 함은 직렬을 달리하는 임명을 말한다.
15. “추서”라 함은 사망한 자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.

**제4조(임용권자)** ① 대표이사는 이 규정이 정하는 바에 의하여 그 소속 직원에 대한 임용권과 징계권을 갖는다. <개정 2020.08.27.>

② 대표이사는 제1항의 규정에 의한 권한의 일부를 그 소속 보조기관에 위임할 수 있다. <개정 2020.08.27.>

**제5조(인사관리의 전자화)** 대표이사는 직원의 인사관리를 과학화하기 위하여 직원의 인사기록을 데이터베이스화하여 관리하고 인사 업무를 전자적으로 처리할 수 있는 시스템을 구축하여 운영할 수 있다. <개정 2020.08.27.>

**제6조(인사위원회)** ① 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 재단에 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 구성, 기능 및 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

**제7조(인사기록)** ① 임용권자는 소속직원의 신상 및 인사 등에 관한 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.

② 제1항의 인사기록에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

## 제2장 임 용

**제8조(신규임용)** ① 직원의 신규임용은 공개경쟁시험 또는 경력경쟁시험에 의한다.

② 공개경쟁시험 및 경력경쟁시험 서류심사, 필기시험, 면접시험, 실기시험 등으로 시행할 수 있으며, 채용시험에 대한 사항은 지방 출자·출연기관 인사조직 지침에 따른다. <개정 2019.09.20.>

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력경쟁시험으로 할 수 있다. <개정 2019.09.20.>

가. 공개경쟁시험에 의하여 총원이 곤란한 직위

나. 직무분야에 대하여 우수전문 인력 및 유경험자를 채용할 경우

④ 직급별 채용에 대한 경력 및 자격기준은 다음과 같이 한다.<개정 2022.11.23.>

1. 일반직8급은 해당분야 자격을 갖춘자로 한다.

2. 일반직8급을 제외한 직급은 인사위원회에서 정한다.

⑤ 신규임용의 연령은 18세 이상으로 하고 채용을 위한 각종 시험에 있어 다른 법령에

특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 불합리한 제한을 두지 아니한다.

⑥ 취업보호 대상자 또는 관계법령에 의하여 고용할 의무가 있는 사람은 우선적으로 채용할 수 있다.

⑦ 대표이사는 직원 채용 시 서류시험 합격자에 한하여 외부 전문기관에 인적성 검사를 위탁 실시하여야 하며, 세부적인 사항은 내규로 정한다. <개정 2018.02.05., 2020.08.27.>

**제9조(전형위원)** ① 인사위원회의 위원장은 필요시 임용시험 위원을 임용 또는 위촉할 수 있으며 시험에 관한 모든 관리와 책임의 의무를 진다. 다만, 세부적인 사항은 내규로 정한다. <개정 2019.09.20.>

② 임용시험 위원에 대하여는 예산의 범위 내에서 실비를 보상할 수 있다.

③ 면접시험 위원은 외부전문가를 2분의 1이상으로 하여야 한다. <개정 2019.09.20.>

**제10조(수습임용)** ① 신규 임용자에 대하여는 임용예정 직급에 6개월의 수습기간을 거쳐 정규직원으로 임용하여야 한다. <개정 2015.10.23.>

② 신규 임용된 자가 제1항의 수습기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때는 제28조 및 제34조의 규정에 불구하고 면직할 수 있다. <개정 2016.9.07.>

1. 근무성적이 불량하거나 재단근무에 부적합한 자
2. 재단의 제규정을 위반한 때
3. 제11조의 결격사유에 해당하는 경우

**제11조(결격사유)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원이 될 수 없다. <개정 2018.02.05., 2019.09.20., 2023.03.29.>

1. 피성년후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고이상의 형을 선고받고 그 집행 유예기간이 끝난 날부터 2년이 경과되지 아니한 사람
5. 금고이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고 유예기간 중에 있는 사람
6. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년, 파면의 처분을 받은 날로부터 5년이 지나지 아니한 사람
7. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
8. 병역의무자로서 병역기피의 사실이 있는 사람
9. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위 면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자
10. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 「정보통신

망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄, 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스톱킹범죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람

11. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고 받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다.)

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 아동·청소년 대상 성범죄

**제12조(임용구비서류)** 직원의 임용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

### 제3장 보직 및 전보

**제13조(보직의 원칙)** ① 직원의 보직은 각자의 자질, 기능, 경력, 기타 직무 상의 필요성을 고려하여 적재적소에 배치한다.

② 제1항에 의한 직원의 보직은 정원의 범위 내에서 하여야 한다.

③ 대표이사는 직원의 능력개발과 직무향상을 위하여 2년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다. <개정 2020.08.27.>

**제14조(전보의 제한)** ① 제10조의 규정에 의하여 보직된 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 1년 이내에 전보될 수 없다.

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

② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이 하다고 인정된 경우에는 인사위원회의 의견을 거쳐 제1항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다.

**제15조(전직)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직원을 전직시킬 수 있다.

1. 전직 예정직에 관련되는 직무에 1년 이상 근무경력이 있는 자 또는 그 직무수행에 필요한 자격증 소지자
  2. 직원의 신분이 중지되지 아니한 자로 전에 재직한 직렬로 전직시키는 경우
  3. 직제 개폐 또는 정원의 조정으로 당해 직위의 인원을 조정할 필요가 있는 경우
- ② 제1항제1호 및 제2호에 해당하는 경우에는 시험을 거치지 않고 인사위원회를 거쳐

전직시킬 수 있다.

**제15조의2(직종전환자의 관리)** ① 대표이사는 「계약직 직원 규정」 제10조에 따라 일반직으로 직종전환 된 근로자를 계속근로로 보아 인사기록을 연속하여 관리하여야 한다. <개정 2014.04.28., 2020.08.27.>

② 직종전환 근로자의 해당 직급 재직기간은 직종전환일로부터 기산한다. <개정 2014.04.28.>

**제16조(겸직)** 대표이사는 업무 수행 상 필요한 경우에는 동일 직종 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다. <개정 2020.08.27.>

**제17조(직무대행)** 대표이사는 상위직급자의 결원, 출강, 휴가 기타사유로 상당한 기간 부재중 일 때에는 차하급자로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다. <개정 2020.08.27.>

## 제4장 승진 및 승급

**제18조(승진 및 승급의 원칙)** 승진은 상위직급의 결원범위 내에서 차하위 직급을 대상으로 실시하되 1회에 1직급으로, 승급은 1년에 1호봉을 원칙으로 한다.

**제19조(인사원칙의 사전공개)** ① 대표이사는 소속 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

② 대표이사는 승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공문 시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

**제20조(승진순위)** ① 직원의 승진은 승진후보자 명부에 등재된 사람 중에서 다음 각 호에 해당하는 사항 등을 종합적으로 고려하여 임용하며, 승진후보자명부 작성사항은 내규로 정한다. <2018.02.05.>

1. 승진후보자 명부의 순위
2. 경력
3. 업무추진실적
4. 재단발전 기여도, 주위평판, 포상실적, 징계경력 등

② 승진후보자명부는 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련 평정, (삭제), (삭제) 등에 의하여 직렬별, 직급별로 작성하되, 승진후보자 명부작성에 관한 세부사항은 내규로 정한다. <개정 2015.10.23.>

**제21조(승진소요연수)** ① 직원이 승진하려면 다음 각 호의 기간 동안 해당 직급에서 재직하여야 한다. <개정 2014.04.28.>

1. 4급에서 3급 : 3년
2. 5급에서 4급 : 2년6월
3. 6급에서 5급 : 2년
4. 8급에서 7급, 7급에서 6급 : 1년6월

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 현 직급에 상응하는 전직의 경력기간을 산정 가산할 수 있다.

③ 제1항의 기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 규정 제47조에 의한 징계 처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 업무상재해, 법령에 따른 육아휴직, 제35조제1항제2호, 제4호의 휴직기간 및 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제처분기간은 예외로 한다. <개정 2019.09.20., 2023.06.14.>

**제22조(근속승진임용)** ① 제21조 제1항의 규정에도 불구하고 해당 직급에서 장기간 재직한 자에 대하여 인사위원회를 거쳐 근속승진 임용할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 근속승진임용을 위하여는 해당 직급에서 다음 각 호의 기간을 재직하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

1. 6급 : 10년 이상
2. 7급 : 7년 이상
3. 8급 : 3년 이상

③ 제1항에 의한 승진요건에 해당하는 경우에는 근속승진 기간에 도달하기 5일전부터 승진심사를 할 수 있으며, 해당인원에 대하여 상위 직급에 별도의 정원이 따로 있는 것으로 본다. 이 경우 제23조의 승진제한 사유에 해당하는 자는 제외한다.

④ 임용권자는 직제 상 정원에 의한 현원과 근속승진으로 인한 현원을 구분하여 관리하여야 하며 해당 직급에 결원발생시 근속승진 여부를 판단하여 총원하여야 한다.

⑤ 근속승진을 하는 경우에는 근속 승진된 직급의 정원이 증가된 것으로 그 하위 직급의 정원은 감축된 것으로 간주하되, 근속 승진자가 승진, 전출, 퇴직 등 현원 소멸 시 당초의 직급별 정원으로 관리한다.

**제23조(승진 및 승급의 제한)** ① 제20조 및 제21조의 규정에 의한 승진 해당자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당자는 승진 및 승급에 제외한다. <개정 2019.09.20., 2022.01.17.>

1. 징계의결요구, 징계처분·직위해제 또는 휴직(업무상 질병 및 부상으로 인한 휴직은 제외) 중에 있는 자로 한다. 다만, 승급의 경우에는 징계의결요구 중에 있는 자와 육아휴직 중에 있는 자는 예외로 한다.
2. 징계처분의 집행이 끝난 날(강등의 경우에는 직무에 종사하지 못 하는 3개월이

끝난 날을 말한다. 이하 같다)부터 다음 각 목의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 가산한 기간)이 지나지 아니한 자

가. 강등, 정직 : 18개월

나. 감봉 : 12개월

다. 견책 : 6개월

3. 음주운전 징계처분자는 해당직급 재직기간 중 승진임용 배수 포함 시 1회에 한하여 승진에서 배제한다.

② 제1항의 승급 제외 기간 중 제35조 제1항 제2호, 제4호의 휴직 기간과 직위해제 처분을 받은 자가 법원의 판결 등에 의하여 그 처분 사유의 무효·취소·무죄가 확정된 경우 그 직위해제 처분기간, 면직·해임 또는 파면 처분을 받은 자가 법원 등이 판결로 무효 또는 취소가 확정된 경우 그 처분으로 인한 퇴직기간은 예외로 한다.

1. 삭제

2. 삭제

③ 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 호의 기간이 경과하면 승급기간에 산입한다.

1. 강등 : 9년

2. 정직 : 7년

3. 감봉 : 5년

4. 견책 : 3년

④ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계 처분을 받거나 기타의 사유로 제한 받는 경우에는 먼저 시작되는 승급제한기간이 끝나는 날부터 다음 승급제한기간을 기산한다.

[전문개정 2021.12.16.]

**제24조(승급시기)** ① 직원의 호봉간의 승급에 필요한 기간은 1년으로 하고, 호봉은 매달 1일자로 승급한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 제23조의 규정에 의하여 승급제한을 받고 있는 자는 승급제한기간이 만료된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급한다.

**제25조(특별승진)** ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제20조 및 제21조의 규정에 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진을 시킬 수 있다.

1. 직무수행 능력이 탁월하여 재단발전에 지대한 공헌을 한 자

2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 재단발전에 기여한 실적이 현저한 자

3. 재직 중 공적이 특히 현저한 자가 공무로 인하여 사망한 때

② 제1항의 규정에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제23조의 규정에 의한 승진 임용 제한을 받지 아니하는 자이어야 하며, 제1항 제1호 및 제2호에 해당하는 특별 승진 임용하는 경우에는 승진 소요최저연수의 4분의 1이상 근무한 경우에 한한다.

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없다.

**제26조(대우직원 선발)** ① 직원 중 당해 직급 승진일로부터 제21조의 규정이 정한 승진 소요연수의 2배를 경과하고 승진임용의 제한사유가 없는 자를 바로 상위직급의 대우 직원으로 선발할 수 있다. 다만, 근무성적평정에 의한 근무실적이 불량하여 대우직원 으로 선발하기에 적당하지 않다고 판단되는 경우에는 대우직원으로 선발하지 아니할 수 있다. 단, 음주운전으로 징계처분을 받은 자는 대우직원으로 선발 할 수 없다.<개정 2021.12.16.>

② 제1항의 규정에 의한 대우직원은 「보수 규정」이 정하는 바에 따라 대우수당을 지급할 수 있다.

## 제5장 근무성적 평정

**제27조(근무성적의 평정)** ① 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 매년 4월 말일과 10월 말일을 기준으로 근무성적 평정을 실시한다. <개정 2015.10.23.>

② 근무성적 평정에 관한 사항은 내규로 정한다.

**제27조의2(교육훈련)** 직원에 대하여 담당직무와 관련된 학식, 기술 및 근무능력의 배양을 위한 교육훈련을 실시하고 그 결과를 인사관리에 반영하여야 한다.

[본조신설 2015.10.23.]

**제27조의3(제안제도)** 재단운영의 능률화를 위한 직원의 창의적인 의견과 고안을 개발 하고 이를 채택하여 재단운영의 개선에 기여하도록 하기 위하여 제안제도를 실시한다.

[본조신설 2015.10.23.]

## 제6장 신분보장

**제28조(신분보장)** 직원은 형의 선고, 징계 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하 고는 그 의사에 반하여 휴직, 강임, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

**제29조(정년)** ① 직원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.

② 직원의 정년퇴직 기준일은 제1항 규정에 불구하고 그 정년에 달한 날이 1월에서



6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일로 한다.

**제30조(당연퇴직)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당연 퇴직한다.  
<개정 2016.09.07.>

1. 제11조 및 제29조 규정에 해당될 때, 다만 제11조 제2호는 파산선고를 받은 사람으로서 「채무자 회생 및 파산에 관한법률」에 따라 신청기한 내에 면책신청을 하지 아니하였거나 면책불허가 결정 또는 면책 취소가 확정된 경우만 해당하고, 제11조제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지, 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조 및 직무와 관련하여 「형법」 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당된다.
2. 사망한 경우

**제31조(명예퇴직)** ① 직원으로서 20년 이상 장기근속자가(김해시 및 김해시설관리공단 재직기간 포함) 정년을 1년 이상 남겼을 때 자진퇴직을 희망하는 경우 인사위원회의 의결을 거쳐 퇴직시킬 수 있으며, 퇴직할 경우에는 예산의 범위 안에서 명예퇴직금을 지급할 수 있다. <개정 2016.09.07.>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 명예퇴직 대상에서 제외한다. <개정 2018.02.05., 2021.12.16.>

1. 신청 개시일 현재 징계의결 요구 중인 자 또는 징계처분으로 인하여 승진 임용의 제한기간 중에 있는 사람
2. 형사사건으로 기소 중인 사람
3. 감사원 등 감사 기관과 검찰·경찰 등 수사 기관에서 비위조사 중이거나 수사 중인 사람
4. 명예퇴직 예정일까지 재단 직원으로 계속해서 재직(김해시설관리공단 재직기간 포함)한 기간이 5년 미만인 사람
5. 임원 승진을 전제로 퇴직하는 자, 임원으로 선임되어 퇴직하는 자<신설 2021.12.16.>

**제32조(조기퇴직)** ① 직원으로서 1년 이상 20년 미만 근속한 자가 재단의 직제 및 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등으로 폐직 또는 과원이 되었을 경우, 그 폐직 또는 과원이 된 날로부터 1년 이내에 자진하여 퇴직한 자는 예산의 범위 내에서 「보수 규정」에서 정한 조기퇴직수당을 지급할 수 있다.

② 조기퇴직을 하고자 하는 사람은 제1항에 의한 기간 내에 조기 퇴직원을 대표이사에게 제출하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

③ 대표이사는 제2항의 규정에 의한 조기 퇴직원을 받은 때에는 30일 이내에 당해

인사위원회의 심사를 거쳐 결정된 날로부터 10일 이내에 그 결과를 신청인에게 통지하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

**제33조(의원면직)** ① 직원이 사직하고자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.

② 임용권자는 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계 확정 전까지 의원면직을 허용해서는 아니 된다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
3. 내부 및 외부 감사기관에서 당연퇴직, 파면 또는 해임을 처분요구하거나, 징계위원회 등에 중징계의결 요구 중인 때
4. 타 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때

**제34조(직권면직)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 인사위원회의 의결에 의하여 면직할 수 있다. <개정 2015.10.23.>

1. 신체, 정신상의 장애로 1년 이상 직무를 담당할 수 없을 때
2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
3. 복직 신청기일 내에 복직을 신청하지 아니한 때
4. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영 중 군무를 이탈하였을 때
5. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량하여 직위해제 되어 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 판단될 때 직권면직 할 수 있다.

**제35조(휴직)** ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 대표이사는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다. <개정 2020.08.27., 2024.01.31.>

1. 신체, 정신상의 장애, 불임 또는 난임치료로 장기요양이 필요할 때
2. 「병역법」에 따른 병역의무를 마치기 위하여 징집 되거나 소집되었을 때
3. 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소재(所在)가 불명확하게 되었을 때
4. 그 밖에 법률 및 규정에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

② 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하여 대표이사는 휴직을 명할 수 있다. <개정 2019.09.20., 2020.08.27., 2021.12.16.>

1. 재단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시로 고용될 때
  2. 해외유학을 하게 되었을 때
  3. 임신중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우
  4. 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌보기 위하여 필요한 경우, 다만, 조부모나 손자녀의 돌봄을 위하여 본인 외에도 직계 비속 또는 직계존속 있는 등 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령으로 정하는 경우는 제외한다.
- ③ 대표이사는 제1항 제1호에 따른 휴직을 명하려는 경우에는 진단서 또는 휴직 사유를 징빙할 수 있는 자료를 통해 휴직 여부를 판단하여야 하며, 제2항 제3호, 제4호에 따른 휴직 등을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020.08.27., 2024.01.31.>

**제36조(휴직기간)** 휴직기간은 다음 각 호와 같다. <개정 2019.09.20., 2020.08.27., 2021.12.16.>

1. 제35조제1항 제1호에 따른 휴직기간은 1년(「산업재해보상보험법」에 따른 업무상 사고·질병으로 휴직기간은 3년) 이내로 한다.
2. 제35조제1항 제2호 및 제4호에 따른 휴직기간은 그 의무기간이 끝날 때까지로 한다.
3. 제35조제1항 제3호에 따른 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
4. 제35조제2항 제1호에 따른 휴직기간은 그 소요기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되는 경우에는 3년 이내로 한다.
5. 제35조제2항 제2호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다.
6. 제35조제2항 제3호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 2년 이내로 하되, 이 경우 2회에 한정하여 분할 사용할 수 있으며 임신중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.
7. 제35조제2항 제4호에 따른 휴직기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

**제37조(휴직의 효력)** ① 휴직중인 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사 하지 못하며, 그 기간 중의 보수는 「보수 규정」이 정하는 바에 의한다.

② 제35조제1항제1호 중 업무상 재해, 제2호, 제4호, 제2항제1호, 제3호, 제4호의 경우를 제외하고는 그 휴직기간을 근속 또는 호봉기간에 산입하지 아니한다. 다만,

제2항제4호의 경우에는 휴직기간을 근속기간에는 포함하되 근로기준법 제2조제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다. <개정 2019.09.20.>

**제38조(휴직자 복무관리 등)** ① 대표이사는 제35조에 따라 휴직 중인 직원이 휴직기간 중 휴직사유와 달리 「(재)김해시복지재단 임직원 행동강령」 제7조에 따른 영리업무 금지의무에 위반하는 등 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 하는 경우에 복직을 명할 수 있다.

② 제1항에 따라 복직명령을 받거나 복직 후 제1항에 따른 복직 명령 사유가 적발된 경우에는 제21조제3항에도 불구하고 그 휴직기간은 제21조제1항의 기간에 포함하지 아니한다.

③ 제1항부터 제3항까지 규정한 사항 외에 휴직자의 복무관리에 필요한 사항은 「인사규정 시행내규」에서 정한다.

[본조신설 2020.08.27.][종전 제38조는 제39조로 이동 2020.08.27.]

**제39조(직위해제)** ① 대표이사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. <개정 2020.08.27., 2024.01.31.>

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
2. 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 자
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)
4. 금품비위, 성범죄 등으로 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자<신설 2024.01.31.>

② 대표이사는 제1항에 따라 직위를 주지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

③ 대표이사는 제1항 제1호에 따라 직위를 주지 아니할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의견을 들어야 하며, 직위 해제된 자에게는 3개월 범위에서 대기를 명한다. <개정 2020.08.27.>

④ 대표이사는 제3항에 따라 대기명령을 받은 자에게 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

⑤ 직원에 대하여 제1항 제1호부터 제3호까지의 직위해제사유가 경합할 때에는 같은 항 제2호 또는 제3호의 직위해제 처분을 하여야 한다.

[제38조에서 이동, 종전 제39조는 제40조로 이동 2020.08.27.]

**제40조(강임)** ① 대표이사는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 폐지되거나 강등되어 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우에는 직원을 강

임할 수 있다. <개정 2020.08.27.>

② 제1항의 규정에 의하여 강임된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에는 제20조 및 제21조의 규정에 불구하고 우선 승진 임용할 수 있다.

[제39조에서 이동, 종전 제40조는 제41조로 이동 2020.08.27.]

**제41조(복직)** ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때 또는 휴직기간이 만료된 때에는 지체 없이 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제35조제1항제2호의 경우에는 휴직기간 만료 후 1월 이내로 한다.

② 제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 대표이사는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

[제40조에서 이동, 종전 제41조는 제42조로 이동 2020.08.27.]

## 제7장 상 별

**제42조(포상)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하며 타직원의 모범이 된 사람
2. 헌신적인 노력으로 재단발전에 기여한 사람
3. 업무개선을 창안하여 재단발전에 기여한 사람
4. 대외적으로 재단의 명예를 높이 선양한 사람
5. 기타 재단발전에 공헌한 공적이 현저한 사람

[제41조에서 이동, 종전 제42조는 제43조로 이동 2020.08.27.]

**제43조(포상의 종류)** ① 포상의 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2020.08.27.>

1. 정부 및 김해시의 포상규정에 의한 표창
2. 대표이사의 표창(유공표창, 우수표창, 모범표창, 근속표창) 및 상장

② 예산의 범위 안에서 부상을 지급 할 수 있다. <신설 2015.10.23.>

[제42조에서 이동, 종전 제43조는 제44조로 이동 2020.08.27.]

**제44조(표창의 제한)** 제41조 및 제42조의 규정에 의한 표창대상자 중 제한자와 그 기간은 다음 각 호와 같으며, 「장관표창업무지침」을 준용한다.

1. 직위해제 및 견책(불문경고 포함) : 6월
2. 감봉 : 12월
3. 강등 및 정직 : 18월
4. 징계절차에 진행 중이거나 기타 공·사의 생활을 통하여 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창이 부적합하다고 판단되는 직원

[제43조에서 이동, 종전 제44조는 제45조로 이동 2020.08.27.]

**제45조(추천과 심사)** ① 제41조에 해당하는 직원은 부서의 장이 추천한다.

② 제1항의 추천에 의한 포상대상자는 인사위원회에서 이를 심사한다.

[제44조에서 이동, 종전 제45조는 제46조로 이동 2020.08.27.]

**제46조(포상시기)** 직원의 표창은 정기표창(창립기념일 및 연말)과 수시 표창으로 구분하여 시행한다.

[제45조에서 이동, 종전 제46조는 제47조로 이동 2020.08.27.]

**제47조(징계)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대표이사는 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하고, 징계 의결의 결과에 따라 이를 징계처분하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만하였을 때
3. 직무의 내외를 불문하고 직원으로의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때
4. 복무질서를 문란시키는 행위를 하였을 때
5. 위장취업을 하였거나 공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 때

[제46조에서 이동, 종전 제47조는 제48조로 이동 2020.08.27.]

**제48조(징계의 종류)** 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉 및 견책으로 구분한다.

[제47조에서 이동, 종전 제48조는 제49조로 이동 2020.08.27.]

**제49조(징계의 효력)** ① 파면 또는 해임처분을 받은 자는 해고된다. <개정 2015.10.23.>

② 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하게 하며, 그 기간 동안 보수를 지급하지 아니한다. <개정 2015.10.23.>

③ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 직원으로서의 신분은 보유하나 출근하거나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 동안 보수를 지급하지 아니한다. <개정 2015.10.23., 2024.01.31.>

④ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 보수의 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다. <개정 2015.10.23.>

⑤ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 누우치게 한다.

⑥ 징계처분을 받은 직원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 제23조 제1항에서 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급을 할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 직원에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 승진임용이나 승급의 제한기간을 단축하거나 면제할 수 있다.

⑦ <삭제 2022.01.17>

[제48조에서 이동, 종전 제49조는 제50조로 이동 2020.08.27.]

**제49조의2(사회봉사명령제)** 음주운전으로 징계 처분을 받은 자는 다음 각 호의 사회봉사를 이수하여야 한다.

1. 견책: 8시간
2. 감봉: 10시간
3. 정직: 20시간
4. 강등: 30시간

[본조신설 2021.12.16.]

**제50조(징계양정 기준 등)** 징계양정 기준 및 절차 등의 필요한 사항은 내규로 정한다.

[제49조에서 이동, 종전 제50조는 제51조로 이동 2020.08.27.]

**제51조(징계부가금)** 삭제 <2019.09.20.>

[제50조에서 이동, 종전 제51조는 제52조로 이동 2020.08.27.]

## 제8장 보 수

**제52조(보수)** 직원의 보수에 관한 사항은 「보수 규정」 및 「연봉제 규정」에 의한다.

[제51조에서 이동, 종전 제52조는 제53조로 이동 2020.08.27.]

## 제9장 보 칙

**제53조(재정보증)** ① 회계관계 임·직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다. <개정 2020.08.27.>

② 재정보증에 대한 세부사항은 「회계담당직원 재정보증 시행내규」로 정한다.

[제52조에서 이동, 종전 제53조는 제54조로 이동 2020.08.27.]

**제54조(파견 및 겸임)** ① 대표이사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 김해시 공무원 및 김해시 출자출연기관 직원을 파견·겸임 요청하여 근무하게 할 수 있다.

<개정 2020.08.27.>

1. 특수업무를 수행하기 위하여 필요한 경우
2. 업무폭주로 인한 행정지원 사유가 발생한 경우
3. 교육훈련 또는 교관요원을 필요로 하는 경우
4. 기타 대표이사가 필요하다고 인정하는 경우

② 제1항의 규정에 의한 파견근무 기간은 1년 이내로 하고 필요한 경우 1년 범위 내에서 이를 연장할 수 있다.

[제53조에서 이동, 종전 제54조는 제55조로 이동 2020.08.27.]

**제55조(시행내규)** 이 규정의 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

[제54조에서 이동 2020.08.27.]

**부칙<규정 제06호 2014.01.15.>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부칙<규정 제17호 2014.04.28.>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**제2조(고용승계에 따른 특례)** ① 제8조 규정에도 불구하고 김해시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)으로부터 고용승계되는 직원은 이 규정에 의거 임용된 것으로 본다.

② 제20조부터 제24조 및 제26조의 규정에도 불구하고 제1항에 따라 고용승계되는 직원의 경력 등 인사 관련 사항은 공단에서 산정한 사항을 승계하여 재단의 것으로 보며 이를 이유로 경력을 재산정하지 아니한다.

**부칙<규정 제26호 2015.10.23.>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**제2조(근무평정 적용 시기)** 근무성적 평정 시기의 변경은 2017.01.01부터 적용한다.

**제3조(진행 중인 징계에 관한 경과조치)** 이 규정은 2016년 1월 1일 이후 시행되는 징계부터 적용한다.

**부칙<규정 제39호 2016.09.07.>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부칙<규정 제59호 2018.02.05.>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부칙<규정 제71호 2019.09.20.>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부칙<규정 제92호 2020.08.27.>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.



**부칙<규정 제109호 2021.12.16.>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행하되, 승진 및 승급의 제한은 2022년 하반기부터 적용한다.

**부칙<규정 제116호 2022.01.17.>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행하되, 승진 및 승급의 제한은 2022년 하반기부터 적용한다.

**부칙<규정 제134호 2022.11.23.>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부칙<규정 제137호 2023.03.29.>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부칙<규정 제143호 2023.06.14.>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부칙<규정 제148호 2024.01.31.>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

[별표 1(제8조 관련)] <개정 2016.09.07., 2020.08.27.> <삭제 2022.11.23.>

[별표 2(제50조 관련)] 삭제 <2019.09.20.>