

인사규정

개정 2021.07.01.(29)

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 광주신용보증재단 정관 제23조의 규정에 의거 재단직원의 인사에 관한 사항 및 이에 따른 업무취급을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 「직제 및 정원관리규정」에 의한 일반직원, 공무원, 서무원 및 계약직원에 대하여 적용한다.(개정 2020.09.01.)

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

1. “인사”라 함은 직원의 임용과 관련되는 일체의 사항을 말한다.
2. “임용”이라 함은 채용, 이동, 승급, 승진, 전직, 파견, 휴직, 복직, 퇴직을 말한다.
3. “승급”이라 함은 일정기간 경과에 따라 자동적으로 상위호봉에 오르는 것을 말한다.
4. “승진”이라 함은 상위직급으로 임용되는 것을 말한다.
5. “정년보장형 임금피크제”(이하 “임금피크제”라 한다.)란 일정 연령 도달 직원에 대하여 피크 임금 수준을 결정하고, 이를 기준으로 임금을 줄여가며 정년을 보장하는 제도를 말한다.(신설 2017.01.01.)

제4조(인사의 기본원칙) 직원의 인사는 능력, 적성 및 실적을 기준으로 적재적소의 원칙에 따라 행함으로써 재단업무 발전에 적극 기여할 수 있도록 하여야 한다.

제5조(직종의 구분) ① 직원은 직종에 따라 사무직, 기술직, 기능직 및 서무직으로 구분한다.

② 공무원 및 계약직원의 직종, 직무는 필요시 별도로 정한다.(개정 2020.09.01.)

③ 채용 당시의 직종은 원칙적으로 이를 변경 할 수 없다. 다만, 서무원으로서의 직종 변경은 그러하지 아니한다.

제6조(보직관리) ① 모든 직원에 대하여는 그 직급에 상응한 일정한 직위 또는 임무를 부여하여야 한다. 다만, 징계 또는 기타 사유로 인하여 대기발령 중에 있는 자와 정년퇴직일 이전 3개월 이내에 있는 정년퇴직예정자의 경우에는 그러하지 아니할 수 있다. (개정 2019.08.05.)

② 채용비위자에 대해서는 정직이상 3년, 정직미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다. (신설 2019.08.05.)

제7조(임용장) 직원을 임용할 때에는 임용장을 수여한다. 다만, 필요한 경우에는 통지문으로 갈음할 수 있다.

제8조(인사발령의 구분) ① 임용장에는 직제 및 정원관리규정에 의한 직급 및 직위를 표시한다.(개정

2004.09.21.)

② 사무직을 제외한 특수업무 종사직원의 인사발령은 직무명을 표시하여야 한다.(개정 2020.09.01.)

제9조(발령사항의 이의금지) 인사발령에 대하여는 이를 취소하거나 이의를 제기할 수 없다.

제 2 장 채 용

제10조(채용) (본조개정 2020.05.08.) 직원의 신규채용에 관한 사항은 따로 정하는 「직원채용규정」에 의한다.(개정 2020.05.08., 2020.09.01.)

제11조 (삭제 2020.05.08.)

제12조 (삭제 2020.05.08.)

제13조 (삭제 2020.05.08.)

제14조(채용제한) ① 다음 각 호에 해당하는 자는 채용하지 아니한다.(개정2013.03.25., 2014.01.01.)

1. 피성년 후견인, 피한정후견인 및 파산자로서 복권되지 아니한 자
2. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자(개정 2021.03.01.)
3. 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
4. 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
5. 재단과의 거래상 밀접한 이해관계를 가진 자
6. 「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람 (신설 2018.12.18.)
7. 병역을 기피한 자(신설 2019.12.24.)
8. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조(비위면직자 등의 취업제한)에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자(신설 2019.12.24.)
9. 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소되거나, 퇴직한 때로부터 5년이 경과하지 아니한 자.(신설 2019.12.24.)
10. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 자로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자(신설 2021.03.01.)
11. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당되는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 자(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 자를 포함한다)(신설 2021.03.01.)
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

② 임직원이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 되거나 임명 당시 그에 해당하는 자로 밝혀졌을 때에는 당연히 퇴직한다.

제15조 (삭제 2020.05.08.)

제15조의2(삭제 2020.05.08.)

제15조의3 (삭제 2020.05.08.)

제16조 (삭제 2020.05.08.)

제17조 (삭제 2020.05.08.)

제18조 (삭제 2020.05.08.)

제18조의1 (삭제 2020.05.08.)

제19조 (삭제 2020.05.08.)

제20조 (삭제 2020.05.08.)

제21조 (삭제 2020.05.08.)

제 3 장 초 임 호 봉

제22조(초임호봉) 직원의 채용 시 초임호봉은 「보수규정」이 정한 바에 의한다.

제 4 장 이 동

제23조(근무처이동) 재단의 업무에 따라 필요한 경우에는 정기 또는 수시로 근무처 이동을 명할 수 있다.

제24조(이동원칙) 직원의 이동은 다음 원칙에 의한다.

1. 적재적소의 배치
2. 업무습득 및 자질향상
3. 관리자 양성

제25조(이동기준) ① 직원의 이동은 합리적인 인사관리와 직원의 업무역량 강화를 위해 동일 부점에서 1년 이상 근무한 자를 대상으로 한다. 다만, 전문적인 직무에 종사 하거나 기타 특수한 사정이 있는 직원에 대하여는 예외로 할 수 있다.(개정 2004.09.21., 2016.01.01.)

② 서무원에 대하여는 전항의 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

제26조(부임) 근무처 이동의 명을 받은 직원은 발령일자에 부임하여야 한다.(개정 2021.07.01.)

제27조(신상서류정리) 직원이 전출하였을 때에는 전출부점에 관련 인사서류를 인비로 송부 하여야 한

다.(개정 2004.09.21.)

제28조(담당사무변경) 책임자는 사고의 미연방지와 업무습득을 위하여 직원의 담당사무를 수시로 변경하여야 한다.

제29조(파견) ① 이사장은 다음 각 호의 경우에 직원의 파견을 명할 수 있다.

1. 각종 국내 외 연수에 참여시키고자 할 때
2. 업무수행 상 일정기간 타 지역에서의 근무가 불가피할 때
3. 정부기관, 지방자치단체 및 금융회사 등 대외기관에서 파견요청이 있을 때(개정 2021.07.01.)
4. 출연기업체 또는 기관 단체에서 요청이 있을 때

② 파견 직원은 경영지원부 소속으로 한다.(개정 2004.09.21., 2017.06.14.)

③ 제1항 제3호 및 제4호에 의해 파견하는 경우에는 파견기간은 1년을 초과할 수 없다.(개정 2021.07.01.)

④ 제3항에도 불구하고 광주광역시에서 운영하는 채무힐링 행복상담센터의 파견은 다음 각 호에 의한다.(신설 2021.07.01.)

1. 계약직원의 파견을 원칙으로 한다. 다만, 부득이한 경우 이사장의 승인을 얻어 4급 이하 직원을 파견할 수 있다.

2. 제3항에도 불구하고 파견기간은 이사장의 승인을 얻어 초과 운용할 수 있다.

제30조(부점개설준비위원) ① 재단의 업무상 지점개설이 필요한 경우 개설준비위원을 명할 수 있다.(개정 2003.02.19.)

② 부점 개설준비위원은 경영지원부 소속으로 한다.(개정 2003.02.19, 2004.09.21., 2008.11.20., 2017.6.14.)

③ 부점 개설준비기간은 필요한 경우 출장으로 처리할 수 있다. (개정 2003.02.19., 2008.11.20.)

제31조(대기발령) ① 이사장은 직원이 다음 각 호에 하나라도 해당되어 직무를 수행하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 기본직무를 부여하지 아니하고 대기발령을 명할 수 있다. (개정 2008.08.29., 2009.2.24.)

1. 신체·정신상의 이상으로 직무를 감당할 수 없거나 사고의 우려가 있는 자
2. 형사사건으로 기소되거나 징계심의 중인 자로서 정상적인 직무수행에 지장이 있는 자
3. 소속직원에 대한 지휘 및 감독 능력이 현저히 부족하다고 인정되는 자
4. 직제개편 등 재단형편에 의하여 불가피하다고 인정되는 자
5. 기타 사고우려나 중대한 민원발생, 업무수행능력이 현저히 저하되어 이사장의 승인을 득한 경우(신설 2021.07.01.)

② 대기발령 직원은 경영지원부 소속으로 한다.(개정 2004.09.21., 2017.06.14.)

제 5 장 승 급

제32조(승급원칙) 직원의 승급은 승진 또는 강임에 영향을 받지 아니하며 승급기간의 경과에 따라 승급한다. 다만, 보수규정이 정하는 바에 따라 승급이 제한 또는 정지되거나 보수규정에 의하여 호봉이 조

정되는 경우에는 예외로 한다.(개정 2015.02.25.)

제33조(승급의 소요기간) ① 승급에 필요한 소요기간은 「보수규정」 이 정하는 바에 의한다.

② (삭제 2020.09.01.)

제34조(승급연장) 징계자에 대한 승급은 「직원상벌규정」 이 정하는 제재조치에 따라 승급을 연장한다.

제35조(승급일) 승급일은 원칙적으로 매월 1일로 한다.

제36조(승급의 보류) 휴직중인 직원은 복직할 때까지 승급을 보류하며 보류된 승급은 복직된 당일에 실시한다.

제 6 장 승 진

제37조(승진원칙) ① 4급 이상의 직원을 승진 임용할 때에는 종합근무평정규정에서 정하는 바에 따라 임용한다.(개정 2002.11.27., 2004.09.21., 2013.09.01., 2015.02.25., 2020.09.01.)

② 제1항의 승진은 다음 각 호의 근속년수에 도달한 직원 중에서 임용한다. 다만, 일정한 경력이 있는 자를 채용한 경우에는 최초의 승진 시에 한하여 예외로 할 수 있다.

1. 2급 책임자 : 3년

2. 3급 책임자 : 3년

3. 4급 책임자 : 3년

4. 5급 사 원 : 3년(개정 2020.09.01.)

③ 4급 직원이 당해직급 근속년수(휴직기간 제외)가 2년이 경과한 때에는 부부점장으로 임용할 수 있다.(신설 2021.07.01.)

④ 6급 직원이 근속년수가 3년에 도달하고, 4·5급 승진자격 운영기준에 의한 제반 과정을 이수한 자에 한하여, 5급으로 바로 승진 임용한다.(개정 2004.09.21., 2013.03.25., 2016.01.01., 2019.08.05., 2020.09.01., 2021.07.01.)

⑤ 서무원이 다음 각 호의 호봉에 도달할 때에는 바로 상위직급으로 승진 임용한다. (신설 2008.11.20.) (개정 2016.01.01., 2021.07.01.)

1. 서무원 과장 : 20호봉

2. 서무원 계장 : 13호봉

3. 서무원 주임 : 7호봉

⑥ 4급 이상 책임자 및 5급 사원으로 승진하는 경우 직급별 호봉조정은 각 호와 같다.(개정 2016.01.01., 2020.09.01., 2021.07.01.)

1. 1급 책임자 : 호봉조정(2급 최종호봉-4)

2. 2급 책임자 : 호봉조정(3급 최종호봉-4)

3. 3급 책임자 : 호봉조정(4급 최종호봉-6)

4. 4급 책임자 : 호봉조정(5급 최종호봉-7)

5. 5급 사 원 : 호봉조정(6급 최종호봉-3)(개정 2020.09.01.)

⑦ 제2항의 근속년수에 도달한 직원 중에서 재단발전에 현저한 공로가 있거나 기타 이사장이 필요하다고 인정하는 자는 제1항에 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진 임용할 수 있다.(개정 2021.07.01.)

⑧ 5급 직원이 4급 직원으로 승진하기 위하여는 4.5급승진자격 운영기준에 의한 제반 과정을 이수하여야 한다.(신설 2013.03.25.)

제38조(승진제외) 징계자에 대한 승진은 「직원상별규정」 이 정하는 제재조치기간 동안 승진에서 제외된다.

제38조의2(승진제한) 징계절차가 진행 중이거나 징계처분의 집행이 완료된 채용비위자에 대하여 직원상별규정 [별표2] 인사 상 제재조치에 준한다, (신설 2019.08.05.)

제39조(추서의 요건 및 방법) ① 재직 중 공적이 특히 현저한 자가 공무로 인하여 사망하여 추서할 때에는 승진에 관한 규정에 불구하고 승진 임용할 수 있다.

② 제1항의 승진임용은 인사위원회의 심의를 거쳐 이사장이 결정한다.

제 7 장 휴직 및 복직

제40조(휴직의 종류) 휴직은 청원휴직, 가족돌봄휴직, 육아휴직, 인병휴직, 입영휴직, 명령휴직으로 구분한다.(개정 2020.05.08.)

제41조(청원휴직) ① 직원이 가사로 인하거나 질병이외의 일신상의 사유로 인하여 복무규정상의 소정휴가기간이 경과하였음에도 계속 출근이 불가능한 경우에는 휴직원에 의한 본인의 청원에 의하여 청원휴직을 명할 수 있다. 다만, 3월을 초과할 수 없으며 객관적인 타당성이 있어야 한다.(개정 2008.02.25.)

② 직원이 국제기구 또는 외국기관에 임시로 고용된 때에는 3년 이내에서 휴직을 명할 수 있다.

③ 직원이 이사장이 인정하는 재단업무 관련분야에 대한 학술연구를 위해 해외유학을 하게 될 때에는 3년 이내에서 휴직을 명할 수 있다.

④ (삭제 2020.05.08.)

제41조의2(가족돌봄휴직) (본조신설 2020.05.08.) ① 직원의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 돌봄휴직 개시 예정일의 전날까지 재단에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우 등 관계법령에 정한 사유에 해당 하는 경우에는 가족돌봄 휴직을 허락하지 않을 수 있으며 이 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보한다.

② 재단은 제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

- ③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
- ④ 재단은 가족돌봄휴직을 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하지 않는다.
- ⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 따라 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
- ⑥ 가족돌봄휴직의 신청방법 및 절차 등에 관한 사항은 관계법령에 따른다.

제41조의3(육아휴직)(본조신설 2020.05.08.) ① 직원이 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 청원하는 경우에는 육아휴직을 명한다. 다만, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 재단에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우는 허가하지 않을 수 있다.

② 휴직기간은 3년 이내로 한다.

③ 육아휴직은 2회에 나누어 사용할 수 있다.(신설 2021.07.01.)

제42조(인병휴직) 직원이 질병 또는 부상으로 인하여 복무규정상의 소정휴가기간이 경과하였음에도 계속 출근이 불가능한 경우에는 휴직원에 의하여 인병휴직을 명할 수 있다. 단, 인병 휴직기간의 산정은 재단이 지정한 병원의 진단결과에 따라야 하며 1년을 초과할 수 없다.

제43조(입영휴직) 직원이 병역법에 의한 병역의무를 위하여 징집 또는 소집되었을 경우에는 제대 후 복귀일까지 휴직을 명한다.

제44조(명령휴직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 소정기간 휴직을 명한다.

1. 천재지변 또는 전지사변이나 기타 사유로 인하여 소재가 불분명하게 될 때에는 3개월 이내
2. 전염병, 정신질환 또는 근무로 인하여 병세가 악화될 우려가 있어 정상근무가 불가능하게 된 직원이 인병휴직을 출원치 아니하는 경우에는 1년 이내
3. 기타 재단 형편상 휴직이 불가피하다고 인정될 때에는 1년 이내

제45조(휴직사유의 소멸) 휴직 기간 중 그 사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 복직을 명한다.

제46조(휴직기간의 만료) 휴직기간이 만료된 직원은 제44조 제1호의 경우를 제외하고는 복직원에 의한 본인의 출원에 의하여 복직한다.

제47조(휴직자의 의무) ① 입영 휴직자는 제대의 명을 받은 날로부터 7일이 내에 복직원을 제출하여야 한다.

② 제41조 제3항에 의해 청원휴직을 한자는 복직 후 휴직기간의 3배에 상당하는 기간을 의무적으로 복무하여야 한다.

③ 전항의 복무의무기간을 근무하지 아니할 경우에는 휴직기간 중 지급받은 급여 전액을 회수한다. 다만, 그 사유가 부득이 하다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니한다.

제48조(퇴직) 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니할 경우에는 당연

해직 조치한다.

제49조(휴직기간중의 보수) 휴직기간중의 보수는 보수규정에서 정하는 바에 따른다.

제50조(휴직 및 복직의 출원) ① 직원이 휴직을 하고자 할 때에는 관계증빙서(진단서 등)를 첨부한 휴직원을 제출하여야 한다.(개정 2008.02.25.)

② 휴직 후 복직을 하고자 할 때에는 관계증빙서(진단서 등)를 첨부한 복직원을 제출하여야 한다.(개정 2008.02.25.)

제51조(휴직기간의 연기) 휴직자로서 휴직기간을 연기하고자 할 경우에는 기간만료 10일전까지 관계증빙서를 첨부하여 휴직 연기원을 제출하여야 한다.

제52조(휴직자의 소속) 휴직자의 휴직 기간 중 소속은 경영지원부 소속으로 한다.(개정 2017.06.14.)

제53조(휴직기간중의 근속기간 계산) ① 휴직기간은 이를 근속기간에 통산하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 예외로 한다.

1. 입영 휴직기간
2. 업무상 질병(결핵성 폐질환을 포함한다) 또는 부상으로 인한 휴직기간
3. 제41조 제3항에 의해 휴직한 자가 석사이상의 학위를 취득한 경우 그 학위취득에 소요된 휴직기간
4. 육아휴직기간. 다만, 자녀1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다.(개정2019.8.5., 2020.05.08.)
5. 가족돌봄휴직기간(신설 2020.05.08.)

② 퇴직금계산을 위한 근속기간산정은 제1항에 불구하고 퇴직금규정에서 정하는 바에 따른다.

제54조(휴직자의 준수사항) ① 휴직자는 재직직원과 같이 재단의 제 규정을 준수하여야 한다.

② 휴직자는 신상의 변동이 있을시 지체 없이 이사장에게 통보하여야 한다.

제54조의2(휴직의 목적 외 사용금지)(본조신설 2020.05.08)제40조 내지 제44조에 따라 휴직 중인 직원은 휴직기간 중 휴직사유에 현저히 위배되는 행위를 하여서는 안 되며, 휴직자의 복무 등에 관한 자세한 사항은 「휴직자복무관리 기준」에 따른다.

제 8 장 퇴 직

제55조(퇴직의 구분) 직원의 퇴직은 의원면직, 명예퇴직, 정년퇴직, 당연해직, 징계해직으로 구분한다.(개정 2008.08.29., 2009.02.24.)

제56조(의원면직) ① 직원이 일신상의 사정으로 퇴직하고자 할 때에는 특별한 사유가 없는 한 퇴직희망일 10일전에 사직원을 소속부점장을 경유하여 경영지원부장에게 제출하여 이사장의 허가를 받아야 한다.(개정 2008.02.25., 2017.06.14.)

② 경영지원부장은 다음 사항을 확인하여 사직원을 제출받아야 한다.(개정2008.02.25., 2017.06.14.)

1. 퇴직사유

2. 재직 중 사고 유·무
3. 퇴직발령 희망일자

제56조의2(명예퇴직) ① 직원이 만10년 이상 근속한 자로서 정년을 2년 이상 남긴 때에는 본인의 신청에 의하여 명예 퇴직할 수 있다.(신설 2008.08.29.)(개정2009.02.24.)

② 제1항에 불구하고 명예퇴직 대상자 및 신청기간 등 세부사항은 이사장이 별도로 정하여 운용할 수 있다.

③ 명예퇴직 희망자는 별도의 명예퇴직신청서를 소속부점장을 경유하여 주무부서장에게 제출하여 이사장의 허가를 받아야 한다.

④ 제1항에 불구하고 다음 각 호에 하나라도 해당하는 직원은 명예퇴직 대상이 되지 아니한다.

1. 재단임원으로 선임되어 퇴직하는 자
2. 징계와 관련하여 퇴직하는 자와 업무 또는 업무 이외의 비위사실에 관련되어 퇴직하는 자
3. 사망 또는 휴직기간 만료로 인하여 퇴직하는 자
4. 고의적인 업무태만, 기타 복무규정 위배의 정도가 극히 심하여 명예퇴직이 부적절하다고 인정되는 자
5. 형사사건으로 기소 중인 자(신설 2020.12.01.)
6. 감사기관이나 수사기관에서 비위조사나 수사 중인 자(신설 2020.12.01.)
7. 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간 중에 있는 자(신설 2020.12.01.)

⑤ 직원이 제1항에 의하여 퇴직하는 경우에는 제56조의 절차에 준하여 처리하며, 퇴직금규정에 의하여 기준퇴직금 외에 별도의 명예퇴직금을 지급할 수 있다.

제57조(정년퇴직) ① 직원의 정년은 만 60세로 한다.(개정 2015.01.01.)

② 직원의 정년퇴직 시기는 정년이 6월 이전인 경우에는 6월 30일, 7월부터 12월인 경우에는 12월 31일에 퇴직한다.(개정 2021.03.01.)

제58조(당연해직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우로서 의원면직 또는 징계해직 처리되지 아니한 경우에는 이를 당연해직으로 처리한다.

1. 사망하였을 때
2. 재단의 임원으로 취임하였을 때
3. 성년후견개시, 한정후견개시의 개시 또는 파산의 선고를 받았을 때
4. 형사상 금고형이상의 확정판결을 받았을 때 다만, 교통사고로 인한 것으로서 집행유예인 경우에는 예외로 한다.
5. 근무이탈 또는 병역기피사실이 발견되었을 때
6. 연도 중 통산하여 15일 이상 무단결근하였을 때
7. 휴직자로서 휴직기간 만료되었으나 복직명령을 받지 못하거나 복직을 출원하지 아니할 때 또는 복직출원이 허가되지 아니할 때
8. 고용기간이 만료되었거나 기간이 갱신되지 아니할 때
9. 국외 파견자가 파견기간 만료 후 1개월 이내에 복귀하지 아니할 때
10. 재단이 해산 되었을 때

제59조(징계해직) 직원상벌규정 제10조 제1호에 해당하는 사유가 발생하였을 경우에는 동규정이 정하는 절차에 따라 징계해직한다.(개정2008.02.25.)

제59조2 (삭제 2009.02.24.)

제60조(퇴직금의 지급) 직원이 퇴직하는 경우에는 따로 정하는 퇴직금규정에 의하여 퇴직금을 지급한다.(신설 2008.02.25.)

제 9 장 보 칙

제61조(시행세칙) 이 규정 시행에 필요한 세부사항은 이사장이 따로 정하는 바에 따른다.(신설 2008.02.25.)

제64조(임금피크제) ① 재단은 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」에 따라 정년을 보장하고 임금피크제를 실시한다.(신설 2017.01.01.)

② 임금피크제 대상자, 보수 등 임금피크제 운영에 관한 사항은 「임금피크제 운영기준」에서 정하는 바에 의한다.(신설 2017.01.01.)

제65조(직위해제) (본조신설 2018.06.04.) ① 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
2. 정직 이상 중징계에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람
3. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)
4. 금품비위, 성범죄, 채용비리 등 비위행위로 인하여 감사원·행정안전부 감사관·시 감사위원회 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

② 이사장은 제1항에 따라 직위를 주지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 이사장은 제1항 제1호에 따라 직위를 주지 아니할 때에는 미리 인사위원회의 의견을 들어야 하며, 직위해제 된 사람에게는 3개월의 범위에서 대기를 명한다.

④ 이사장은 제3항에 따라 대기명령을 받은 사람에게 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.

[별표] 직급별 자격조건(삭제 2020.05.08.)

부 칙

이 규정은 2000년 3월 6일부터 시행한다.

부 칙(1)

이 규정은 2003년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙(2)

이 규정은 2003년 2월 19일부터 시행한다.

부 칙(3)

이 규정은 2004년 9월 21일부터 시행한다.

부 칙(4)

이 규정은 2008년 3월 1일부터 시행한다.

부 칙(5)

이 규정은 2008년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙(6)

이 규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙(7)

이 규정은 2009년 2월 26일부터 시행한다.

부 칙(8)

이 규정은 2011년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙(9)

이 규정은 2013년 1월 29일부터 시행한다.

부 칙(10)

이 규정은 2013년 3월 25일부터 시행한다.

부 칙(11)

이 규정은 2013년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙(12)

이 규정은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙(13)

이 규정은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙(14)

이 규정은 2015년 2월 25일부터 시행한다.

부 칙 (15)

이 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 (16)

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙 (17)

이 규정은 2017년 3월 8일부터 시행한다.

부 칙 (18)

이 규정은 이사회 승인일 2017년 6월 14일부터 시행한다.

부 칙 (19)

이 규정은 이사회 승인일 2017년 12월 14일부터 시행한다.

부 칙 (20)

이 규정은 이사회 승인일 2018년 6월 4일부터 시행한다.

부 칙 (21)

이 규정은 이사회 승인일 2018년 8월 21일부터 시행한다.

부 칙 (22)

이 규정은 이사회 승인일 2018년 12월 18일부터 시행한다.

부 칙 (23)

이 규정은 이사회 승인일 2019년 08월 05일부터 시행한다.

부 칙 (24)

이 규정은 이사회 승인일 2019년 12월 24일부터 시행한다.

부 칙 (25)

이 규정은 이사회 승인일 2020년 5월 8일부터 시행한다.

부 칙 (26)

이 규정은 2020년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙 (27)

이 규정은 2020년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙 (28)

이 규정은 2021년 3월 1일부터 시행한다.

부 칙(29)

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제29조(파견)에 관한 사항은 이 규정에 의해 처리한 것으로 본다.