


부산교통공단

수신자 부산교통공단노동조합위원장

(경유)

제목 공사설립에 따른 제규정 제정(안)에 대한 의견제출(요청)


 5 12 16
 공 605
 m
 29
 R

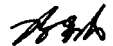
1. 귀 조합의 건승을 기원합니다.

2. 부산광역시부산교통공사설치조례의 규정에 의하여 2006.1.1자로 설립되는 부산교통공사의 운영에 필요한 제규정 중 근로기준법 제96조와 관련한 제규정 제정(안)을 붙임과 같이 송부하오니, 이에 대한 귀 조합의 의견을 2005.12.20까지 제출하여 주시기 바랍니다.

- 붙임 :
1. 취업규칙(안) 1부.
 2. 보수규정 및 내규(안) 1부.
 3. 복지후생규정 및 내규(안) 1부.
 4. 퇴직금의지급에관한규정 및 내규(안) 1부.
 5. 인사규정 및 내규(안) 1부.
 6. 교육훈련규정(안) 1부.
 7. 인사평정내규(안) 1부.
 8. 승진자격시험내규(안) 1부.
 9. 일용인부고용등에관한내규(안) 1부.
 10. 안전보건관리규정(안) 1부.
 11. 지하철기관사지도운용내규(안) 1부. 끝.

부산교통공단이사



결재 기안자 김현우 노무복지팀장  경영지원처장 박관근

협조 노무계획 담당 김우진

1행 노무-002660(2005.12.15) 접수 ()

우614-722 부산광역시 부산진구 교통공단1로6(범천1동861-1)

/ <http://www.subway.busan.kr/>

전화 640-7168

모사전송 051-640-7124

/ hwk9813@buta.or.kr

/ 공개

인사규정(안)

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 부산교통공사(이하 "공사"라 한다)직원에게 적용할 인사에 관한 기준을 정함으로써 공정하고 효율적인 인사관리를 기함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여 법령 또는 사규에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "임용" 이라 함은 신규임용, 승진, 전보, 전직, 겸임, 직무대리, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
 2. "직렬" 이라 함은 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.
 3. "직위"라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
 4. "직급"이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임의 정도가 상당히 유사한 군을 말한다.
 5. "승진" 이라 함은 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
 6. "승급" 이라 함은 현재의 호봉보다 상위호봉을 부여하는 것을 말한다.
 7. "보직" 이라 함은 직원을 어떤 직무에 종사하게 함을 말한다.
 8. "전보" 라 함은 동일한 직급 내에서 보직을 변경하는 것을 말한다.
 9. "복직" 이라 함은 휴직 및 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
 10. "강임" 이라 함은 현재의 직급보다 하위직급에 임용하는 것을 말한다.
 11. "면직" 이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
 12. "전직" 이라 함은 직렬을 달리하는 것을 말한다.
 13. "추서" 라 함은 사망한 자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
 14. "연수생" 이라 함은 직원으로 임용되기 이전 양성교육을 받고 있는 교육생을 말한다.
- 제4조(직원의 구분) ① 직원은 별표1에 해당하는 직원과 청원경찰로 구분한다.
② 제1항의 직원 이외에 업무를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 전문위원, 고문, 자문위원, 정책협력관, 계약직, 일용직 및 연수생을 둘 수 있다.

제2장 인 사 기 관

제5조(임용권자) ①사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용과 징계를 행하는 권한(이하 "임용권" 이라 한다)을 가진다.

②사장은 제1항의 규정에 의한 임용권의 일부를 그 소속 보조기관 또는 현업기관의 장에게 위임할 수 있다.

제6조(인사위원회의 설치 및 운영) ①합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공사에 인사위원회를 둔다.

②인사위원회는 위원 5인 이상 7인 이하로 구성한다.

③위원은 이사 전원과 단·팀장급 직원중에서 사장이 임명한다.

④위원은 그 직무와 관련하여 지득한 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제7조(인사위원회의 기능) ①인사위원회는 다음 각호의 사무를 관장한다.

1. 직원의 신규채용 및 3급 이상으로의 승진임용과 특별승진에 관한 사항
2. 2급 이상 직원의 징계재심에 관한 사항
3. 인사제도 및 인사에 관하여 중요하다고 인정되는 사항
4. 포상심의에 관한 사항
5. 기타 인사에 관한 사장의 요구사항

②인사위원회는 제1항제2호의 사무를 처리함에 있어 사실의 조사 또는 증인의 소환을 하거나 관계서류의 제출을 요구할 수 있다.

제8조(인사위원회의 기관) ①인사위원회에 위원장, 부위원장 각 1인을 두되 위원장은 부사장으로 하고 부위원장은 인사담당 이사로 한다.

②위원장은 인사위원회를 대표하며, 위원회의 사무를 통할한다.

③부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 사고가 있을 때에는 그 직무를 대행한다.

제9조(인사위원회 회의) ①인사위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정 할 때와 사장이 요구할 때에 이를 소집하고 위원장은 그 의장이 된다.

②인사위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 의장이 결정권을 갖는다.

③인사위원회의 위원 (임원을 제외한다)은 그 소속직원 및 친족의 포상 또는 징계심의에 관여하지 못하며 이와 같은 사유로 위원회를 구성할 수 없을 경우에는 당해 위원회에 한하여 위원을 따로 임명하여야 한다.

④위원장은 심의 안건중 의안에 따라 인사위원회를 소집하지 않고 서면결의로써 인사위원회의 의결에 갈음할 수 있다.

제10조(징계위원회의 설치 운영) ①직원의 징계에 관한 사항을 공정하게 처리 하기 위하여 고등징계위원회와 보통징계위원회를 둔다.

②고등징계위원회는 위원장을 포함하여 위원 5인 이상 7인 이하로 구성하되 이사 및 단·팀장급 직원중에서 사장이 임명한다.

③보통징계위원회는 위원장을 포함하여 위원 5인 이상 7인 이하로 구성하되 팀장급 직원중에서 사장이 임명한다.

④위원은 그 직무와 관련하여 지득한 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제11조(징계위원회의 기능) ①고등징계위원회는 2급 이상 직원의 징계의결과 3급 이하 직원의 징계재심에 관한 사항을 관장한다.

②보통징계위원회는 3급 이하 직원의 징계의결에 관한 사항을 관장한다.

제12조(징계위원회의 기관) ①고등징계위원회에는 위원장, 부위원장 각 1인을 두되 위원장은 인사담당이사로 하고, 부위원장은 당해 징계위원회에서 호선된 자로 한다.

②보통징계위원회에는 위원장, 부위원장 각 1인을 두되 위원장은 인사담당 팀장으로 하고, 부위원장은 당해 징계위원회에서 호선된 자로 한다.

③위원장은 각 징계위원회를 대표하며, 위원회의 사무를 통할한다.

④부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 사고가 있을 때에는 그 직무를 대행한다.

제13조(징계위원회의 회의) ①징계위원회의 회의는 사장이 요구할 때에 이를 소집하고 위원장은 그 의장이 된다.

②징계위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 의장이 결정권을 갖는다.

③징계위원회의 위원(임원은 제외한다)은 그 소속직원 및 친족의 징계심의에 관여하지 못하며 이와 같은 사유로 위원회를 구성할 수 없을 경우에는 당해 위원회에 한하여 위원을 따로 임명하여야 한다.

제3장 임 용

제14조(임용의 기준) 직원의 임용은 시험성적, 근무성적평정, 경력평정 기타 능력의 실증에 의한다.

제15조(결원 보충방법) 결원의 보충은 신규임용, 승진임용, 강임, 전직 또는 전보의 방법에 의한다.

제16조(휴직자 등의 결원보충) ①직원이 다음 각호의 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 발령일로부터 당해직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

1. 제44조 제1항 제1호, 제3호, 제5호 또는 제2항 제1호, 제3호의 규정에 의하여 6월이상 휴직할 경우

2. 파면, 해임 또는 면직처분에 대하여 법원에서 무효나 취소의 판결을 한 경우
3. 다른 사유 또는 협약 등에 의하여 본직에 근무할 수 없는 사유가 발생할 경우
4. 19주 이상의 양성교육이 필요할 경우

②제1항 각호의 규정에 의한 정원은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생한 이후 당해직급에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸한 것으로 본다.

1. 휴직자 등의 복직 또는 복귀
2. 파면, 해임 또는 면직된 자의 복귀
3. 양성교육의 종료

제17조(신규채용) ①직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다.

②다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 특별채용 방법에 의할 수 있다.

1. 공개경쟁시험에 의하여 임용하는 것이 부적당한 경우 임용예정 직무수행에 필요한 자격증소지자를 임용하는 경우
2. 임용예정직에 상응한 근무실적 또는 연구실적이 3년 이상인 자를 임용하는 경우
3. 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원으로 퇴직하거나 신체정신상의 장애로 인한 휴직기간 만료로 인하여 퇴직한 날로부터 2년 이내에 퇴직시에 재직한 직급 또는 그 하위직에 재임용하는 경우
4. 다른 법령의 규정에 의하여 임용하는 경우
5. 임용예정직에 관련된 실업계고등학교, 전문대학 및 대학(대학원을 포함한다)의 해당학과 졸업자중 학교장의 추천에 의한 성적우수자를 임용하는 경우
6. 업무상재해로 불가피하게 퇴직한 자의 배우자 혹은 직계가족중 1인을 임용하는 경우

③제2항의 규정에 의한 특별채용은 서류전형과 면접시험의 방법에 의하되, 필요한 경우 제한경쟁시험의 방법에 의하여 채용할 수 있으며 직급별 임용자격 기준은 별표 2와 같다.

④직원의 신규채용 연령은 채용공고일 기준 만 20세 이상으로 하되 상한연령은 정년의 범위내로 한다.

⑤계약직의 채용자격기준, 채용절차, 보수, 복무관리, 기타 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

제18조(특별채용의 제한) 특별채용은 당해 직위에 그 예정 임용자로 보직하지 아니하면 그 직무를 수행할 수 없거나 중대한 차질이 초래되는 경우와 그 임용예정자로 보직함으로써 획기적인 발전이 기대되는 경우에 한한다. 다만, 제17조 제2항 제3호·제4호 또는 제6호의 임용은 그러하지 아니한다.

제19조(공개경쟁시험 합격자의 우선임용) 결원을 보충함에 있어서는 공개경쟁 시험합격자를 우선 임용하여야 한다.

제20조(수습임용) ①직원을 신규채용 할 때 해당분야 실무경력이 1년 미만인 자에 대하여는 2월간을 수습기간으로 임용하고 그 기간중 근무성적이 양호한 경우에는 정규직원으로 임용한다. 다만, 수습기간에는 임용전 교육기간을 포함한다.

②수습임용중에 있는 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 제41조 및 제43조의 규정에 불구하고 면직시킬 수 있다.

1. 근무성적이 불량한 때
2. 공사의 사규에 위반한 때
3. 제21조의 결격사유에 해당한 때
4. 교육훈련 성적이 불량한 때
5. 고의 또는 악의로 임용서류를 은폐하거나 허위로 작성하여 제출한 때. 다만, 단순한 착오로 인한 것이거나 그 내용이 경미한 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 제1항의 수습기간은 임용예정직에 상응한 근무실적 또는 경력이 있는 자를 임용하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 수습기간을 면제하거나 단축할 수 있다.

④ 수습임용직원의 소속 부서장은 수습임용기간동안 자체 실무수습 계획을 수립·실시하고 임용권자는 그 결과를 정규임용에 반영하여야 한다.

제21조(결격사유) 다음 각호의 1에 해당할 때에는 직원으로 임용할 수 없다.

1. 금치산자 및 한정치산자
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 선고 받고 그 집행이 종료되거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예 기간이 종료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년, 파면처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 병역의무자로서 병역기피의 사실이 있는 자
8. 부패방지법 제2조에서 정하는 부패행위로 인하여 비위면직된 날로부터 5년이 경과하지 아니한 자

제22조(신규임용후보자 등록 및 명부작성) ①공개경쟁 신규임용시험에 합격한 자는 신규임용후보자 등록을 하여야 하며 사장은 직렬별·직급별로 성적순위에 의하여 신규임용후보자 명부를 작성하여야 한다.

②신규임용후보자 명부의 유효기간은 1년으로 하며, 필요에 따라 1년의 범위 안에서 연장할 수 있다.

제23 조(신규임용방법) ①신규임용후보자의 임용은 신규임용후보자 명부에 등재된 순서로 하되, 신규임용후보자에 대하여 신규임용후보자 교육을 실시한 경우에는 채용시험 성적과 교육수료 성적을 합산한 성적순에 의하여 임용하여야 한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 명부순위에 불구하고 우선 임용할 수 있다.

1. 임용예정부서에 근무하고 있는 자
2. 임용예정직위에 상응한 1년 이상의 근무실적이 있는 자
3. 임용예정직에 관련된 특별한 자격이 있는 자
4. 국가보훈 대상자

제24조(신규임용후보자의 자격상실) 신규임용후보자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 임용후보자로서의 자격을 상실한다.

1. 임용후보자가 임용포기서를 제출하거나 정당한 사유없이 임용에 불응한 경우
2. 임용후보자가 받아야 할 교육훈련에 불응한 때
3. 임용후보자로서 받은 교육훈련성적이 수료점수에 미달되거나 교육훈련중 신병이나 병역복무 기타 교육훈련을 계속할 수 없는 불가피한 사정이외의 사유로 퇴학처분을 당한 때
4. 고의 또는 악의로 임용서류를 은폐하거나 허위로 작성하여 제출한 때. 다만, 단순한 착오로 인한 것이거나 그 내용이 경미한 경우에는 그러하지 아니한다.

제25조(신규임용후보자의 전직) ①사장은 필요하다고 인정할 때에는 신규임용후보자를 본인의 동의를 얻어 다른 직렬에 임용할 수 있다.

②제1항에 의하여 신규임용후보자를 전직시킬 경우에는 사전에 인사위원회의 의결을 얻어야 한다.

제4장 전보 및 전직

제26조(보직관리의 원칙) ①사장은 다른 법령에서 따로 정한 경우와 다음 각호의 1에 해당하는 경우 외에는 소속직원을 하나의 직급 또는 직위에 임용하여야 한다.

1. 휴직자의 복직, 파견된 자의 복귀 또는 파면, 해임된 자의 복귀시 당해 직급의 결원이 없어 결원이 발생할 때까지 보직없이 근무하게 하는 경우
2. 파견근무의 준비를 위하여 특히 필요하다고 인정하여 2월 이내의 기간 동안 보직없이 근무하게 하는 경우
3. 기구의 폐지, 분합이나 직제의 신설, 개폐시 신설준비를 위하여 3월 이내의 기간 동안 보직없이 근무하게 하는 경우

②직원을 보직함에 있어서는 직무의 종류 및 전문성 등에 따라 직원의 경력, 학력, 전공분야, 훈련실적, 업무추진 및 통솔능력, 성품, 청렴도, 건강 등을

고려하여 적재적소에 임용하여야 하며, 필요한 경우 직위공모제를 실시할 수 있다.

③제1항의 규정에 의하여 직원을 보직함에 있어서 3급은 승진자격시험에 합격한 자로 임용하여야 한다.

④제2항의 규정에 의한 직위공모제의 공모방법, 절차 등에 관한 사항과 제3항에서 정한 직위의 범위와 승진자격시험 시행에 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

제27조(전보) ①직원이 동일직위에서의 장기근무로 인한 침체를 방지하고 창의적인 직무수행을 기하는 한편 빈번한 전보로 인한 능률저하를 방지하여 안정적인 직무수행을 기하도록 적절한 인사교류를 하여야 한다.

②다음 각호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 직원을 그 직위에 임용한 날로부터 6월 이내에 다른 직위에 전보할 수 없다.

1. 직제상 팀(본사), 원·소(현업) 단위에서 전보하는 경우
2. 기구의 개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우
3. 승진 또는 강임의 경우
4. 징계처분을 받은 자
5. 수습기간중에 있는 자
6. 임용예정직위의 임용에 필요한 소정의 교육을 이수한 자
7. 업무의 효율적인 수행을 위하여 특히 필요하다고 인정하는 경우, 다만 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

③제17조 제2항 제1호 또는 제2호의 규정에 의하여 특별임용된 직원은 그 최초의 직위에 임용된 날로부터 1년 이내에는 다른 직위에 임용될 수 없다.

제28조(전직) 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 직원을 전직시킬 수 있다.

1. 전직 예정직렬에 관련되는 직무에 6월 이상의 근무실적이 있는 자
2. 전직 예정직렬에 관련되는 전문적인 교육을 받았거나 전직 예정 직렬과 관련한 국가기술자격증을 가진 자
3. 직제 또는 정원의 개폐로 당해 직위의 인원을 조정할 필요가 있는 경우
4. 전에 재직한 직렬로 전직하는 경우
5. 운전직중 운전 및 승무 부적격자를 다른 직렬로 전직하는 경우
6. 업무상의 부상 및 질병으로 인하여 종전의 업무수행은 불가능하나 타직렬의 업무수행은 가능한 경우

제29조(겸임) 사장은 직위 및 직무내용이 유사하고 담당직무수행에 지장이 없다고 인정되는 경우에는 1인에게 2이상의 직위를 겸임시킬 수 있다.

제30조(직무대리) ①사장은 업무형편상 부득이한 경우에는 차하위 직급자를 상위직위에 직무대리를 명할 수 있다.

②제1항의 규정에 의하여 직무대리를 하는 자는 권한에 상응한 책임을 진다.
제31조(파견) ①사장은 공사업무의 수행상 다음 각호의 사유가 있을 때에는 파견근무를 명할 수 있다.

1. 업무의 일시적인 폭주로 지원이 불가피한 경우의 부서간 파견
2. 대외기관 및 국외에 파견을 요할 때
3. 국내외 교육훈련상 필요하다고 인정할 때
4. 기타 업무수행상 부득이한 때

②사장은 파견사유가 소멸하거나 파견목적이 달성될 가능성이 없다고 판단될 때에는 당해 직원을 지체없이 복귀시켜야 한다.

③제1항의 파견기간은 다음 각호와 같다.

1. 제1항 제1호 및 제4호 : 3월이내
(필요할 경우 3월의 범위내에서 연장 가능)
2. 제1항 제2호 및 제3호 : 2년이내
(필요할 경우 1년의 범위내에서 연장 가능)

제5장 승진 임용

제32조(승진의 원칙) ①승진은 근무성적평정, 경력평정, 다면평가, 기타 능력의 실증에 의한다.

②승진은 당해 직급의 차하위 직급의 직원중에서 임용하되 1회 1직급을 원칙으로 한다.

제33조(승진방법) ①직원을 승진시키고자 하는 경우에는 승진후보자 명부에 의하여 직급별 결원 범위 내에서 실시하며 세부사항은 내규로 정한다.

②승진후보자명부의 순위결정은 근무성적평정, 경력평정 기타 능력의 실증에 의하되 절차, 방법 등 세부사항은 인사평정내규로 정한다.

제34조(승진소요 최저기간 등) ①직원의 직급별 승진소요 최저기간은 다음과 같다.

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

②제1항의 직급별 승진 소요년수 산정은 재직직급에 상응하는 전직의 경력기