

광주광역시사회서비스원 규정 제84호



광주광역시 사회서비스원 인사규정 공포



광주광역시 사회서비스원 인사규정을 다음과 같이 공포한다.

2023. 10. 17.

광주광역시 사회서비스원 원장

인사 규정

제정 2020. 6. 12.(규정 제 4호)

개정 2020. 10. 7.(규정 제19호)

개정 2020. 11. 19.(규정 제25호)

개정 2022. 9. 23.(규정 제61호)

개정 2022. 11. 23.(규정 제65호)

개정 2023. 2. 23.(규정 제73호)

개정 2023. 9. 14.(규정 제84호)

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 광주광역시 사회서비스원(이하 “재단”이라 한다)의 정관 제34조에서 규정으로 정하도록 위임한 재단 직원의 인사에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 재단 직원의 인사에 관하여 법령과 정관 또는 다른 규정에서 별도로 정하는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

② 재단의 「직제 및 정원 규정」에 규정되지 않은 소속시설 직원에 관한 사항은 별도의 규정, 시행세칙, 사업별 지침이 정하는 바에 따르되 임면을 위한 인사위원회는 본 규정에 의거 설치하는 인사위원회가 이를 관장한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 전보, 직무대리, 겸직, 파견, 휴직, 복직, 직위해제, 정직, 강등, 해고, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.<개정 2022.9.23.>
2. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. “보직”이라 함은 직원에게 일정한 직책을 부여함을 말한다.
4. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
5. “직종”이라 함은 고용형태에 따라 정규직, 계약직 등으로 분류 구분한 직무의

종류를 말한다.

6. “승진”이라 함은 현재 보직되어 있는 직급보다 상위 직급에 임명되는 것을 말한다.
7. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
8. “파견”이란 재단에 소속을 유지한 채 다른 기관에 근무하게 하는 것을 말한다.
9. “휴직”이란 사정 또는 업무집행 중 발생하는 사유로 인하여 일정기간 그 직을 쉬는 것을 말한다.
10. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 또는 정직 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
11. “직위해제”라 함은 직위를 계속 유지시킬 수 없다고 인정되는 사유가 있는 경우, 이미 부여된 직위를 면하는 것을 말한다.
12. “정직”이라 함은 직원으로서 신분은 보유하나 그 직무에 종사하지 못하는 것을 말한다.
13. “면직”이라 함은 재단 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.

제 2 장 임 용

제4조(임용권자) 직원의 임용은 원장이 행한다.

제5조(채용방법) ① 재단 직원의 신규채용은 정관 제14조 규정에 따라 공개경쟁시험 또는 경력경쟁시험으로 한다. <개정 2022.9.23.>

② 채용시험에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

③ 매년 신규 채용된 직원 중 기관 임직원의 친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족·인척)에 해당하는 직원이 있는 경우에는 입사일 기준으로 산정하여 해당 인원수를 기관 홈페이지 등에 공개하여야 한다.

④ 임기제(사무처장 및 시설장)은 3년 계약직으로 임용하며, 근무평가 및 인사위원회 의결을 통해 1년 연장할 수 있다.(최대 2회 한하여 가능함)<신설 2022.9.23.>

⑤ 제4항의 근무평가에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.<신설 2022.9.23.>

제6조(채용기준) 직원의 신규채용 시 직급별 채용기준은 시행세칙으로 정한다.

제7조(채용제한연령) 직원(임기제 포함)의 신규 채용연령은 만18세 이상 만60세 미만으로 한다. 단, 별도의 법령 및 지침이 있는 경우는 그에 따른다.<개정 2022.9.23.>

제8조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 채용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
8. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
9. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년 대상 성범죄
10. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
11. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
12. 병역의무자로서 병역기피 사실이 있는 사람
13. 채용 신체검사(「공무원 채용신체검사 규정」 준용) 결과 부적격 판정을 받은 사람
14. 공직자 및 「공직자 윤리법」에 따른 공직유관단체의 장과 그 직원으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연 퇴직 또는 해임·파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람

제9조(수습임용) ① 정규직원을 신규 채용하는 경우 최초임용일로부터 3개월간의 수습기간을 둔다.

② 수습기간 중에 있는 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우는 임용하지 아니할 수 있다.

1. 근무성적이 불량하거나 조직에 적응하지 못하는 때
2. 재단의 정관과 규정을 위반한 때
3. 제8조 각 호의 어느 하나에 해당하는 결격사유가 발견된 때
4. 제출한 임용서류에 허위의 사실이 발견된 때
5. 원장이 재단 근무에 부적격하다고 판단할 때

③ 수습기간은 근속연수에 산입한다.

④ 제1항의 수습기간을 마친 직원은 정규직으로 채용된 것으로 본다.

제10조(신원보증) 회계관계직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 신원보증을 하여야 하며, 신원보증보험에 가입하는 것으로 갈음할 수 있다.<개정 2020.11.19.>

제11조(계약직원의 채용) ① 재단의 효율적인 업무수행을 위하여 필요하다고 인정될 경우에는 예산의 범위에서 계약직원을 둘 수 있다.

② 직원의 계약기간과 업무내용, 처우 등에 관한 사항은 임용권자가 따로 정한다.<개정 2023.2.23.>

제12조(결원의 충원) ① 직원의 결원에 대한 충원은 승진임용, 신규채용의 방법에 의한다. 다만 「직제 규정」에 의한 3급 이상의 결원에 대한 신규채용을 할 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 채용하여야 한다.

② 원장은 직원이 제17조 또는 제24조의 규정에 의한 파견 또는 휴직기간이 1년 이상일 때에는 당해 직원의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 예산의 범위에서 결원을 보충할 수 있다. 다만 그 근무기간이 만료되는 날까지의 기간이 6개월 미만인 때에는 그러하지 아니한다.

③ 제2항에 따라 충원 이후 파견 또는 휴직자의 복직으로 정원이 초과되는 경우 이후 최초의 결원이 발생할 때까지 별도의 정원이 있는 것으로 본다.

제 3 장 보 직 및 전 보

제13조(보직) ① 재단 직원의 보직은 전공, 학력, 근무경력, 전문성, 기능, 적성 등을 고려하여 직원의 직급에 상응하게 적재적소에 배치하여야 한다.

② 직원의 정원, 승진, 근무평정 등 제반 인사관리는 직종별, 직급별로 구분 관리한다. 다만 인사운영상 부득이한 경우는 예외로 할 수 있다.

③ 원장은 직원 보직부여에 있어 필요한 경우 선호도가 높거나 영향력이 큰 직위 등을 사전에 지정하고, 당해 직위에 대한 내부 공모를 실시하여 능력 중심의 인사운영이 되도록 할 수 있으며 이에 필요한 세부기준과 절차 등에 관한 사항은 별도로 정한다.

④ 원장은 채용 비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 정직 이상 3년, 정직 미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.

제14조(직무대리) 원장은 상위 직급자가 결원, 출장, 휴가 기타 사유로 상당한 기간 동안 공석 또는 부재중인 때에는 차하위 직급자로 하여금 그 직무를 대리하도록 할 수 있다.

제15조(전보의 제한) ① 제9조의 규정에 의하여 임용된 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 의결을 거쳐 제1항의 규정에도 불구하고 전보할 수 있다.

제16조(겸직) 원장은 업무수행 상 필요한 경우 직원과 협의 하에 겸직시킬 수 있다.

제17조(파견) ① 원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 일정기간 파견근무를 명할 수 있다.

1. 국가기관, 광주광역시, 자치구, **소속시설 및 사업단** 등에서 관련업무의 수행을 위하여 필요한 경우<개정 2023.9.14.>
2. 국내의 연구기관, 민간단체에서 관련업무의 수행, 자료수집, 능력개발을 위하여 필요한 경우
3. 국외의 국제기구, 교육훈련기관, 연구기관, 유관 기관 등에 업무의 수행, 자료수집, 능력개발을 위하여 필요한 경우
4. 복무규정에 의한 교육훈련을 위하여 필요한 경우
5. 기타 업무수행 상 부득이한 때

② 제1항의 규정에 의한 파견기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제1항제1호 내지 제2호 및 제5호의 규정에 의한 파견기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우에는 1년의 범위 안에서 이를 연장 할 수 있다.
2. 제1항제3호 내지 제4호의 규정에 의한 파견기간은 2년 이내로 한다.

③ 파견 직원의 소속은 파견당시의 근무부서로 한다. 다만, 파견기간이 1년 이상인 경우 인사담당부서 소속으로 할 수 있다.

제18조(직위해제) ① 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 직위를 해제할 수 있다.

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
2. 해고·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람<개정 2022.9.23.>
3. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)
4. 채용비위, 금품비위, 성범죄 등으로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 사람
5. 사회적 물의를 일으키거나 재단의 이익에 현저히 반한 행위를 한 사람

② 직위 해제된 사람은 직원으로서 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 하며, 직위 해제된 자에 대하여는 6개월 이내의 대기를 명한다. 다만 그 사유가 소멸한 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

제 4 장 승 진

- 제19조(승진의 원칙)** ① 직원의 승진은 근무성적, 경력평정에 의거 작성한 승진후보자 명부를 근거로 배수범위 내에서 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 정한다.
- ② 승진은 동일 직종의 차하위 직급에서 실시하며 1회에 1직급 승진을 원칙으로 한다.
- ③ 승진 등 인사를 실시하거나 인사기준을 변경할 때에는 인사운영의 방향, 기준 등을 사전 예고하여야 하며 세부적인 사항은 시행세칙으로 정한다.

- 제20조(승진 소요기간)** ① 직원의 직급별 승진소요 최저기간은 3년으로 한다.
- ② 제1항의 승진소요 기간 산정 시에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만 다음 각 호의 규정에 의한 기간은 제1항의 기간에 산입한다.
1. 제24조제1항제2호의 규정에 의한 휴직기간
 2. 제17조의 규정에 의한 파견기간
 3. 제18조제1항제2호의 규정에 의하여 직위해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분의 사유가 된 징계의결 요구에 대하여 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우
 4. 당해 징계처분이 노동위원회의 결정 또는 법원의 판결에 의해 무효 또는 취소로 확정된 경우
 5. 제18조제1항제3호의 규정에 의하여 직위해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 의하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제 기간

- 제21조(특별승진)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐 특별승진 시킬 수 있다.
1. 직무수행 능력이 탁월하여 재단 발전에 공로가 현저한 사람
 2. 업무상 재해로 순직한 사람
- ② 제1항의 규정에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제20조의 규정에 의한 승진 소요기간의 제한을 받지 아니하며, 제1항제1호의 경우 승진소요 최저근무 기간의 1/2이상 근무한 경력이 있어야 한다.

- 제22조(승진의 제한)** ① 승진실시 기준일 현재 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진에서 제외한다.
1. 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 사람

2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 사람
 - 가. 견책 : 6개월(견책처분을 받은 날로부터 적용)
 - 나. 감봉 : 12개월
 - 다. 강등·정직 : 18개월

② 제1항의 규정에 의하여 승진의 제한 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우의 제한 기간 산정은 당초 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.

제 5 장 신분과 권익의 보장

제23조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에서 정한 바에 의하지 아니하고는 보장된 재임기간 중 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제24조(휴직) ① 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 사유가 있을 때에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요하는 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때
3. 천재지변 또는 전사사변이나 기타의 사유로 인하여 생사(生死) 또는 소재(所在)가 불명확하게 되었을 때
4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

② 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우 원장은 휴직을 명할 수 있다.

1. 국제기구·외국기관, 국내외 대학 또는 연구기관에 임시로 채용된 때
2. 자비로 해외연수 또는 해외유학을 신청한 때
3. 복무규정 제49조에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때<개정 2022.9.23.>
4. 복무규정 제50조에 따라 장기간 요양을 요하는 부모·배우자·자녀·배우자의 부모 간호를 위하여 필요한 때<개정 2022.9.23.>
5. <삭 제><개정 2022.11.23.>

제25조(휴직기간) 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 제24조의 규정에 의한

휴직기간은 각 호와 같다.

1. 제24조제1항제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.
2. 제24조제1항제2호 및 제4호의 규정에 의한 휴직기간은 복무기간이 만료될 때까지로 한다.
3. 제24조제1항제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.
4. 제24조제2항제1호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 한다.
5. 제24조제2항제2호의 규정에 의한 해외연수 및 유학의 휴직기간은 2년 이내로 하되 해외유학의 경우에는 1년 범위 안에서 이를 연장 할 수 있다.
6. 제24조제2항제3호의 규정에 의한 휴직기간은 자녀 1인에 대해서 1년 이내로 한다.
7. 제24조제2항제4호의 규정에 의한 휴직기간은 연간 최장 90일로 하며 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
8. <삭 제><개정 2022.11.23.>

제26조(휴직의 효력 및 복직) ① 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수는 「보수 규정」이 정하는 바에 의한다.
② 휴직 중인 직원은 휴직기간 중 그 사유가 소멸되면 30일 이내에 임용권자에게 신고하여야 하며 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.
③ 휴직기간이 끝난 직원이 30일 이내에 복귀신고를 하면 당연히 복직된다.

제27조(의원면직) ① 직원이 퇴직하고자 하는 경우 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.
② 임용권자는 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.
1. 제18조제1항제2호 내지 제3호의 규정에 의하여 직위해제된 사람
2. 제37조의 규정에 의하여 징계 계류 중인 사람
3. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 사람
4. 검찰, 경찰 또는 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 사람
5. 자체 또는 상급 감사기관 등에서 비위와 관련하여 조사 중인 사람
6. 자체 또는 상급 감사기관 등에서 중징계 처분을 요구하거나 징계위원회 등에서 중징계 의결을 요구 중인 사람

제28조(직권면직) ① 임용권자는 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 된 때
 2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 복귀 후에도 직무를 감당할 수 없는 때
 3. 1개월간 특별한 사유 없이 10일 이상 무단결근한 때
 4. 형사사건으로 기소된 사람이 금고이상의 형을 받았을 때
 5. 병역판정검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군복무중 군무를 이탈한 때
 6. 업무상 부상 또는 질병으로 요양 중인 직원에 대하여 관계 법령에 의거 일시보상을 한 때
 7. 직무수행에 필요한 자격증 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때
 8. 제18조제1항제1호 규정에 의하여 직위 해제된 사람이 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
 9. 허위 또는 부정한 방법으로 임용되었음이 발견된 때
 10. 기타 위에 준하는 사항
- ② 제1항의 규정에 의하여 직원을 면직하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

제29조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제8조 및 제30조 규정에 해당되는 때
2. 사망한 때

제30조(정년) ① 직원의 정년은 60세로 한다. 단, 임기제는 정년에 관계없이 계약기간으로 한다.<개정 2022.9.23.>

- ② 제1항에 따른 정년을 적용할 때 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.
- ③ 임기제는 임기연장시 만60세 미만이어야 한다.<신설 2022.9.23.>

제30조의2(복리후생) 재단은 직원의 복리후생 증진을 위하여 노력하여야 하며 복리

후생에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다.<신설 2022.9.23.>

제6장 근무평정

제31조(근무평정) ① 재단 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 근무평정을 실시한다.

② 근무평정에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제7장 상 별

제32조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 광주광역시의 포상 규정에 의한 표창
2. 원장의 표창(유공표창, 모범표창, 근속표창)
3. 원장의 상장 및 감사장

제33조(표창장) 원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 표창장을 수여할 수 있다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하며 타 직원의 모범이 되는 자
2. 헌신적인 노력으로 재단 발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 재단 발전에 기여한 자
4. 대외적으로 재단의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 재단 발전에 공로가 큰 자

제34조(추천과 심사) ① 각 부서의 장은 소속 직원이 제33조 규정에 해당한 때 포상대상자로 추천할 수 있다.

② 제1항에 의한 포상은 인사위원회에서 심사한다.

③ 이 규정에서 정하지 않은 표창에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제35조(이중표창의 금지) 직원에 대하여 표창할 시 동일한 공적에 대하여 이중으로 행할 수 없다.

제36조(상장 등) ① 원장은 대·내외 경연·경진대회 등에서 성적 우수 또는 특별

한 공로가 있는 사람이나 기관·단체에 대하여 상장(패) 또는 감사장(패) 등을 수여할 수 있다.

② 제1항에 의한 연간 시상규모는 이사회의 승인을 얻은 후 시행한다.

제37조(징계) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 때에 원장은 인사위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

1. 관계 법령, 재단의 정관 및 규정을 위반하였을 때
2. 복무질서를 문란하게 한 때
3. 직무상 의무를 위반하거나 직무에 태만한 때
4. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상한 때
5. 공익을 저해하는 중대한 행위를 한 경우
6. 고의 또는 중대한 과실로 재단의 재산에 손해를 끼쳤을 때
7. 임용계약서상의 의무를 위반한 때
8. 채용비위가 발생하였을 때

제38조(징계의 종류) ① 징계는 해고, 강등, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.<개정 2022.9.23.>

② 해고, 강등, 정직을 중징계라 하며 감봉, 견책을 경징계라 한다.<개정 2022.9.23.>

제39조(징계의 효력) ① 제37조에 의한 징계의 효력은 각 호와 같다.

1. <삭 제><개정 2022.9.23.>
2. 해고 : 직원으로서의 신분을 박탈하고, 해고처분을 받은 때로부터 3년이 지나야 다시 채용될 수 있다.<개정 2022.9.23.>
3. 강등 : 1계급 아래로 직급을 내리고 직원 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수는 전액을 감한다.
4. 정직 : 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 직원 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수는 전액을 감한다.
5. 감봉 : 직원으로서 직무에는 종사하되 감봉액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
6. 견책 : 전과에 대하여 서면으로 훈계하고 뉘우치게 한다.

② 징계처분에 따른 급여의 지급기준은 「보수 규정」이 정하는 바에 의한다.

③ 1심의 심의결과 징계처분의 효력은 재심을 청구한 사유로 인하여 그 효력이 정

지되지 아니한다.

제40조(징계절차) ① 징계는 인사위원회의 의결을 거쳐 원장이 행한다.

② 징계처분을 받은 직원이 그 처분에 대하여 불복이 있을 때에는 징계통고를 받은 날로부터 7일 이내에 재심사유를 첨부하여 인사위원회에 재심을 청구할 수 있으며 재심요구를 받은 인사위원회는 15일 이내에 재심 의결하여야 한다.

③ 제2항에 의거 처분통보를 받은 자가 7일 이내에 재심청구를 하지 않은 경우에는 그 처분에 승복하는 것으로 본다.

제41조(징계양정기준 등) 인사위원회의 심의 및 의결을 위한 징계의결 요구, 대상자의 위원회 출석 및 의견진술, 징계의결기간, 양정기준, 징계의 감경 및 가중 처벌, 그 밖의 집행방법 등에 필요한 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

제42조(징계의결의 통보 및 집행) ① 인사위원회는 심의 및 의결한 사항을 지체 없이 원장에게 통보하여야 하며 원장은 최종 결정내용을 차기 이사회에 보고하여야 한다.

② 원장은 징계의결 또는 재심의결의 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 재심의를 요구하거나 집행하여야 한다.

제43조(공공기관 등의 조사와의 관계) ① 광주광역시 또는 감사원에서 조사 중인 사건에 대해서는 조사종료 통보가 있는 때까지 징계 의결의 요구 등 기타 징계 절차를 진행하지 못한다.

② 검찰, 경찰, 기타 수사기관에서 수사 중인 사건에 대해서는 수사개시의 통보를 받은 날로부터 징계의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

제44조(징계사유의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품·향응수수, 공금횡령·유용, 채용비리의 경우는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

② 제43조제1항 내지 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1월 미만인 경우 제1항의 기간은 제43조의 규정에 의한 조사나 수사의 종료통보를 받은 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

③ 인사위원회의 구성, 징계의결, 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 법원 또는 기타 기관에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 잔여기간이 3월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제 8 장 인사위원회

제45조(인사위원회 설치) 재단의 인사관리에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 재단에 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제46조(인사위원회 운영) ① 위원회는 위원장을 포함하여 위원 5인 이상 7인 이하로 구성하되 위원장은 외부위원 중에서 호선한다.

② 위원은 원장이 임명하는 내부위원(사무처장과 인사업무 부서장, 시 소관 담당부서팀장은 당연직으로 한다)과 원장이 위촉하는 외부위원으로 구성하되 외부위원이 전체 위원의 2분의 1 이상 포함되도록 한다.<개정 2020.11.19.><개정 2022.9.23.>

③ 제2항에 따라 위촉되는 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 인사행정에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위촉한다.

1. 법관·검사 또는 변호사, 노무사 및 동등한 자격이 있는 사람
2. 사회복지·서비스 분야 대학의 학과에서 조교수 이상으로 재직 중인 사람
3. 사회복지·서비스 분야 업무 경력이 있는 근속기간 10년 이상인 공무원
4. 사회복지·서비스 분야 종사자로 해당분야 10년 이상 경력이 있는 사람
5. 시·도에 등록된 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 사람
6. 시·도 공사·공단 및 출자·출연기관에서 인사 관련 업무를 관장하는 부서장급 이상 재직자
7. 제1호 내지 제6호에 준하는 자격이 있다고 원장이 인정하는 자

④ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다.

⑤ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며 간사는 인사업무 담당자로 한다.<개정 2022.9.23.>

⑥ 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 위원회의 회의를 소집한다.

1. 재적위원 과반수이상의 요청이 있을 때
2. 원장의 요청이 있을 때
3. 위원장이 필요하다고 인정할 때

- ⑦ 위원회는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수이상의 찬성으로 의결하며 가부 동수인 경우에는 부결된 것으로 본다.
- ⑧ 위원회의 심의사항에 대하여 이해관계가 있는 위원은 그 회의에 참석할 수 없다.
- ⑨ 당연직 위원의 임기는 해당 직위에 재직하는 기간으로 하며, 당연직 위원이 공석일 경우 직무대행자가 그 권한을 행사할 수 있다.<신설 2022.9.23.>

제47조(인사위원회 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요 기본방침
2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항
3. 직원의 근무성적평정에 관한 사항
4. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항
5. 직원의 직권면직, 징계재심에 관한 사항
6. 소속시설(사업단)의 시설장 및 본부직원의 임용에 관한 사항<개정 2022.11.23.>
7. 그 밖에 직원의 인사에 관한 원장의 심의·의결 요구사항

제48조(의견청취 및 자료요구) 위원회는 부의된 안건을 심의하기 위하여 관계인을 회의에 참석시켜 의견을 청취하거나 관계부서로 하여금 심의에 필요한 자료를 제출하게 할 수 있다.

제49조(서면심의 및 비밀엄수) ① 위원장은 심의사안이 경미하다고 판단되는 경우에는 회의를 서면심의로 대신할 수 있다.

- ② 위원회의 회의내용은 공개하지 아니하며 회의에 참석한 사람은 위원장 명의로 공식 발표된 내용을 제외하고는 회의 내용을 누설하여서는 아니 된다.

제9장 보 칙

제50조(인사기록) ① 재단의 인사담당부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.

- ② 재직 중인 직원 또는 퇴직한 직원이 재직증명서 또는 경력증명서의 발급을 청구하는 때에는 이를 교부하여야 한다.

- ③ 인사기록카드, 재직 및 경력증명서 양식은 시행세칙으로 정한다.

제51조(위임규정) 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

부 칙

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2020. 10. 7.>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2020. 11. 19.>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2022. 9. 23.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 이 규정 시행일 이전에 임용되거나 최종합격한 임기제에 대하여는 제5조4항 및 제30조3항을 적용하지 아니하고, 기존 근로계약서 및 공고내용으로 한다.

② 제31조2(복리후생) 시행 이전에 행하여진 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

부 칙 <2022. 11. 23.>

이 규정은 이사회에서 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2023. 2. 23.>

이 규정은 이사회에서 의결을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2023. 9. 14. >

이 규정은 이사회에서 의결을 받은 날부터 시행한다.

<별지> 채용 비위자 징계기준

구분 \ 비위유형	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

□ 채용

구분 \ 비위유형	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	경징계	중징계

* 징계시효내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 →감봉)

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

구분 \ 비위유형	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁵⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁶⁾ 의 부적정	경징계	중징계

1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원회 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함

4) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외

5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

