

# 평창군 시설관리공단 인사 규정

(제정) 2021.2.15. 규정 제1호

(일부개정) 2021.9.24. 규정 제24호

(일부개정) 2022.1.3. 규정 제28호

(일부개정) 2022.5.4. 규정 제29호

(일부개정) 2024.5.28. 규정 제44호

(전부개정) 2025.5.23. 규정 제53호

## 제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 평창군 시설관리공단 임원 및 직원의 인사에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사업무 처리에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 평창군 시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 임원 및 직원(이하 “임직원”이라 한다) 인사에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제3조(임용권자) 이사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권과 징계권을 갖는다.

제4조(직종·직급 등) 공단의 직종·직급 등은 「평창군 시설관리공단 직제 규정」을 따른다. 다만, 업무처리를 위하여 이사장이 필요하다고

인정할 때에는 별도의 기간제 근로자를 둘 수 있다.

제5조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “임용”이란 신규채용, 승진, 승급, 전보, 전직, 겸임, 휴직, 복직, 강임, 직위해제, 정직, 강등, 면직, 해임 및 파면에 관한 인사발령을 말한다.
2. “직급”이란 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군(群)을 말하며, 같은 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험, 그 밖의 인사행정에서 동일한 취급을 한다.
3. “직위”란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
4. “보직”이란 직원에게 지정된 직무를 부여함을 말한다.
5. “승진”이란 현 직급보다 상위 직급에 임용하는 것을 말한다.
6. “전보”란 동일한 직급 내에서의 보직 변경을 말한다.
7. “전직”이란 직렬을 달리하는 임용을 말한다.
8. “면직”이란 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
9. “추서”란 사망한자를 사망 당시의 직급보다 상위 직급으로 임용하는 것을 말한다.
10. “직종”이란 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
11. “직렬”이란 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.

제6조(결원 보충방법) 직원의 결원에 대한 보충은 승진·전보·강임 또

는 채용의 방법에 의한다.

## 제2장 인사위원회

제7조(구성) ① 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공단에 인사위원회를 둔다.

② 위원장은 당연직 비상임이사를 제외한 비상임이사 중에서 이사장이 임명하고, 위원장을 포함하여 위원 5명 이상 7명 이하로 구성한다.

③ 부위원장은 당연직 비상임이사 중에서 행정업무과장으로 하고, 위원은 공단의 임원 및 외부인사 중 인사행정에 관한 학식과 경력이 풍부한 자 중에서 이사장이 임명 또는 위촉한다.

④ 위원장은 인사위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다.

⑤ 부위원장은 위원장을 보좌하며 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

⑥ 인사위원회에 출석하는 위원에 대하여는 예산의 범위 내에서 「평창군 시설관리공단 보수 규정」(이하 “보수 규정”이라 한다)에 따라 수당과 여비 등을 지급할 수 있다. 단, 위원 중 상임이사과 당연직 비상임이사는 제외한다.

제8조(위원의 임기) 임기는 공단의 이사가 위원으로 임명 또는 위촉될 경우에는 그 직의 재임기간으로 하고, 외부에서 위촉된 위원의 임기는 2년으로 하되 한번만 연임할 수 있다.

제9조(심의 사항) 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 정원(기간제근로자 제외) 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
2. 이사장의 요구에 따른 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준의 사전의결
3. 승진임용의 사전심의
4. 이사장의 요구에 따른 임직원의 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결
5. 이사장의 인사운영에 대한 개선 권고
6. 그 밖에 이사장이 필요하다고 인정하는 사항

제10조(소집 및 의결) ① 인사위원회는 위원장이 필요하다고 인정할 때 소집한다.

② 인사위원회는 재적위원 3분의 2이상 출석으로 개의하며 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원장은 표결권을 가지며 가부동수인 때에는 결정권을 갖는다.

④ 위원장은 긴급을 요하거나 위원회 소집이 어렵다고 판단되는 경우에는 서면으로 심의·의결할 수 있다.

⑤ 공단의 설립 시 최초의 인사위원회가 구성되기 전까지는 이사회가 인사위원회를 대행할 수 있다.

제11조(인사위원회 위원의 제척·기피·회피) ① 인사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제9조제3호·제4호 및 「평창군 시설관리공단 징계 규정」(이하 “징계 규정”이라 한다) 제3

조에 따른 심의·의결에서 제척(除斥)된다.

1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
2. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
3. 위원 본인이 심의·의결 대상자의 직근 상급자이거나 징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 경우

② 제9조제3호·제4호 및 징계 규정 제3조의 심의·의결 대상자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 그 위원에 대한 기피를 신청할 수 있고, 인사위원회는 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피 신청을 받은 위원은 그 기피 여부에 대한 결정에 참여할 수 없다.

1. 인사위원회의 위원에게 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항이 있는 경우
2. 그 밖에 심의·의결의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우

③ 인사위원회의 위원은 제1항 또는 제2항에 따른 제척사유 또는 기피사유에 해당하는 것을 알게 되었을 때에는 스스로 제9조제3호·제4호 및 징계 규정 제3조의 심의·의결에서 회피할 수 있다. 이 경우 회피하려는 위원은 위원장에게 그 사유를 소명하여야 한다.

제12조(간사 및 서기) ① 인사위원회에 간사를 두되, 간사는 인사업무분장팀장으로 하고, 서기는 인사업무담당자로 한다.

② 간사는 위원장의 명을 받아 회의록 작성, 보관의 업무 등을 담당하며 서기는 간사를 보조한다.

③ 회의록은 상정안건, 참석자의 발언, 결정 사항 및 표결내용 등을 포함하여야 하며, 의결서 외에 별도로 작성·관리한다.

제13조(출석 및 참관) ① 위원장은 인사위원회 운영에 필요한 경우 감사의 출석을 요구할 수 있고, 이 경우 감사는 인사위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

② 위원회는 부의사항을 심의하기 위하여 필요한 경우에는 관계자를 출석시켜 증언하게 하거나 자료를 제출하도록 할 수 있다.

제14조(보고 및 재심의 등) ① 인사위원회의 의결사항은 의결서를 첨부하여 지체 없이 이사장에게 보고한다.

② 위원은 그 직무 수행 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 이를 담보하기 위하여 서약서 또는 보안각서를 내게 하여야 한다.

### 제3장 채용

제15조(채용원칙) ① 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 사람으로서 공단발전을 위하여 성실히 근무할 수 있는 사람을 채용하며, 응시자의 공평한 기회보장을 위해 성별, 신체조건, 용모, 학력, 나이 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별하지 아니한다.

② 직원의 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙으로 하고, 경력경쟁시험의 응시자격 요건은 채용자격기준은 [별표 1]과 같다. 다만, 장애인·

저소득층·북한이탈주민 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

③ 공단 임직원의 가족·친척 또는 임직원과 이해관계가 있는 등 채용의 공정성을 해칠 우려가 있는 사람을 특별히 우대하여 채용하여서는 아니 된다.

④ 다음 각 호의 사항에 대하여는 직원 임용의 그 일자리를 소급할 수 있다.

1. 재직 중 공적이 특히 현저한 자가 공무로 사망한 때, 그 사망 전일을 임용 일자로 하여 추서하는 경우
2. 형사사건으로 기소된 때, 그 기소된 날을 임용일자로 하여 직위해제하는 경우

제16조(채용방법 및 기준) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 임용하는 시험(이하 “경력경쟁시험”이라 한다)으로 직원을 채용할 수 있다. 다만, 제6호부터 제8호에 해당하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 직원을 채용할 수 있다.

1. 직무의 특수성으로 인하여 공개채용에 의한 채용이 극히 곤란한 경우

2. 채용하고자 하는 직종에 상응하는 자격증 또는 경력소유자
  3. 법령에 따라 채용할 의무가 있는 사람
  4. 시설관리직을 신규 채용하고자 하는 경우
  5. 전문계약직 근로자를 채용하는 경우
  6. 평창군(이하 “군”이라 한다)에서 추진하는 사업을 공단에서 수행하게 되어 군에 재직하고 있는 공무원(「지방공무원법」 제2조제2항제1호에 따른 일반직공무원을 말하며, 같은 법 제25조의5에 따른 임기제공무원은 제외한다)을 채용하는 경우
  7. 군 및 군 이외의 자가 추진하던 사업을 공단에서 수행하게 되어 그 사업에 직접 종사하고 있는 근로자를 채용하는 경우
  8. 공단에 근무 중인 자를 다른 직종 또는 직렬로 임용하고자 하는 경우
- ③ 이사장은 정원 및 예산의 범위 내에서 전문계약직 직원을 채용할 수 있다. 이 경우 사업의 필요성, 채용 예정직의 업무내용·자격 및 채용 조건에 관하여 미리 당해 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.
  - ④ 직원의 경력채용자격기준은 [별표 1]을 원칙으로 한다. 다만, 경력경쟁시험의 경우 이사장은 위원회의 심의를 거쳐 자격기준을 달리 정할 수 있다
  - ⑤ 직원의 채용 방법과 절차 등은 내규로 정한다.
  - ⑥ 전형에 관하여 이 규정에 정하여진 사항 이외에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

제17조(수습임용) ① 직원을 신규 채용할 경우 수습사원으로 임용할 수 있으며, 그 수습기간은 3개월로 한다. 다만, 경력직원 및 이사장이 특별히 정하는 경우에는 수습임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

② 이사장은 수습기간 중에 있는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 제44조와 제45조의 규정에 불구하고 면직할 수 있다.

1. 근무성적이 불량하여 성실한 근무수행을 기대하기 어렵다고 인정되는 경우

2. 공단의 규정, 업무명령 등을 위반하여 징계사유에 해당하는 비위행위가 발생한 경우

3. 제18조에 따른 결격사유가 있음이 확인되거나 수습기간 중 결격사유가 발생한 경우

4. 제출한 임용서류에 허위사실이 발견된 경우

③ 제1항의 수습기간의 계산에 있어 휴직, 직위해제, 정직 및 감봉 처분 기간은 이를 산입하지 아니한다

제18조(결격사유) ① 직원의 결격사유는 정관 제15조에서 정하는 바에 따른다.

② 이사장은 채용 대상자가 제1항의 결격사유에 해당하지 아니하는 것을 확인하기 위하여 채용 대상자에게 서약서를 받을 수 있다.

제19조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

제20조(근로계약) ① 이사장이 직원을 채용했을 때에는 표준근로계약서

에 따라 서면으로 근로 계약을 체결하여야 한다

② 제1항의 표준근로계약서는 채용대상자의 근로형태에 따라 수정하여 사용할 수 있다.

#### 제4장 보직 및 전보

제21조(보직관리의 원칙) ① 직원의 보직은 전공, 학력, 자격, 경력, 기술, 적성 등을 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

② 이사장은 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.

1. 정직 이상: 3년

2. 정직 미만: 2년

제22조(보직과 정원) ① 직원의 보직은 각 부서별 업무를 고려하여 정원 범위 내에서 이사장이 조정할 수 있다. 다만, 이사장은 인사 및 사업 운영에 필요한 경우 한시적으로 총 정원의 범위에서 부서별 정원을 초과하여 보직하게 할 수 있다.

② 직원의 정원은 「평창군 시설관리공단 직제 규정」 제12조에 따른다.

제23조(순환보직) 이사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 1년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

제24조(전보제한) ① 제21조에 따라 보직된 사람은 다음 각 호의 어느

하나에 해당하는 경우를 제외하고는 해당 보직에 임용된 날로부터 1년 이내에 전보될 수 없다.

1. 승진된 경우
2. 수습기간 중에 있는 경우
3. 기구 개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우
4. 징계처분을 받은 경우

② 제1항의 규정에도 불구하고 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이하다고 인정될 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 전보할 수 있다. 단, 결원 조직개편 등으로 긴급한 인력의 재배치, 음주운전으로 적발된 자, 조직내 융합이 곤란한 자, 근무성적이 극히 불량한자, 징계처분자 등에 대하여는 예외를 인정하여 전보 조치할 수 있다.

제25조(겸직) 이사장은 업무수행을 위해 필요한 경우에는 동일 직종 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다.

제26조(직무대리) 이사장은 상위직위자의 결원, 사고, 그 밖에 사유로 상당한 기간 부재중일 때에는 다음 하위 직위자로 하여금 그 직무를 대리하게 할 수 있다.

제27조(파견근무) ① 이사장은 공단업무의 수행을 위하여 다음 각 호의 사유가 있을 때에는 파견근무를 명할 수 있다.

1. 업무의 일시적인 폭주로 지원이 불가피한 경우의 부서간 파견
2. 대외기관 및 국외에의 파견을 요할 때
3. 그 밖에 업무 수행을 위하여 부득이한 때

② 이사장은 파견 사유가 소멸한 경우에는 당해 파견 직원을 지체 없이 원 소속부서에 복귀토록 한다.

③ 제1항에 따른 파견근무 기간은 1년 이내로 하되 필요에 따라 연장할 수 있다.

## 제5장 승진·승급

제28조(승진) 승진임용은 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 따라 실시하며, 임용 예정인원의 3배수에 해당하는 승진후보자 명부를 작성하고, 이를 인사위원회에 제출하여 심의를 받아 승진 임용한다.

제29조(승진순위) ① 직원을 승진시키고자 하는 경우에는 당해 직급의 승진후보자 명부에 의하되 직급별 결원의 범위 내에서 실시한다.

② 승진후보자순위의 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육, 포상 및 자격평정 등에 의한다. 단, 자격평정은 입사 후 취득한 자격증에 대하여 가점평정을 한다.

③ 제1항, 제2항의 규정에 의한 절차, 방법 및 세부사항은 내규로 정한다.

제30조(승진소요 최저연수) ① 직원이 승진하려면 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 해당 직급에 재직하여야 한다.

1. 6급 : 2년 이상

2. 7급, 8급, 9급 : 1년 이상

② 제1항의 직급별 승진 소요연수 산정은 재직 중에 상응하는 공무원, 공기업의 전직경력기간을 산정 반영하여 가산할 수 있으며 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간 및 제36조에 따른 승진임용 제한 기간을 포함하지 아니한다. 다만, 수습임용기간과 제51조제2항제2호의 휴직기간은 예외로 한다.

③ 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 및 또는 직위해제처분사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제처분기간은 승진소요 기간에 합산한다

제31조(초임호봉의 확정) ① 직원을 신규 임용하는 경우에는 초임호봉을 1호봉으로 확정하되, 타 기관에서 근무한 경력이 있는 직원에 대하여는 [별표 2]의 경력환산기준표에 따른 경력에 따라 그에 상응한 호봉을 가산 부여한다.

② 제1항 외 직원의 호봉과 승급에 관한 사항은 「지방공무원 보수 업무 등 처리지침」을 준용한다

제32조(호봉의 재확정) 직원이 재직 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 호봉을 재확정 한다.

1. 새로운 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 경우
2. 초임 호봉 확정의 방법이 변경된 경우

제33조(승진시의 호봉 확정) ① 직원이 승진하는 경우에는 승진된 직급에서의 호봉을 확정한다.

② 제1항에 따라 승진된 직급에서의 호봉은 평창군 시설관리공단 보

수 규정에서 정하는 바에 따른다.

제34조(정기승급 등) ① 직원의 호봉간의 승급에 필요한 기간(이하 “승급기간”이라 한다)은 1년으로 한다.

② 직원의 호봉은 해당월 1일자로 승급한다.

③ 직원의 호봉이 최고 호봉에 도달하였을 경우에는 승급하지 아니한다.

④ 제2항의 규정에도 불구하고 제36조에 따라 승급제한을 받고 있는 직원은 승급제한 기간이 만료된 날의 다음날에 승급한다. 이 경우 해당 직원이 제36조에 따른 승급제한 사유 없이 계속 근무한 경우에 확정되는 호봉을 초과할 수 없다.

제35조(승급기간의 특례) ① 징계처분, 직위해제 및 휴직기간은 승급기간에 산입하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 승급기간에 산입한다.

1. 직위해제 처분을 받고 법원의 결정이나 판결에 의하여 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제 처분기간

2. 면직, 해임 또는 파면처분이 법원의 결정이나 판결로 무효 또는 취소된 경우 그 면직, 해임 또는 파면처분으로 인한 퇴직기간

3. 제51조제1항제2호·제4호 및 같은 조 제2항제1호·제2호·제4호에 따른 사유로 휴직한 경우 그 휴직기간

② 제36조의 규정에 의한 승급 제한기간은 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 아래 기간이 경과하면 이를 다시 승급기간에 산입한다. 다

만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날로부터 아래 기간이 경과하기 전에 다시 징계처분을 받은 때에는 그 각각의 징계처분에 대하여 아래의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.

1. 강등 : 9년
2. 정직 : 7년
3. 감봉 : 5년
4. 견책 : 3년

③ 제2항의 규정에 의한 승급 제한 기간의 산입으로 인한 호봉승급 시기는 제31조의 규정에 의한다.

제36조(승진 및 승급의 제한) ① 징계처분, 직위해제 및 휴직기간(공무상 질병으로 인한 휴직, 병역의무 이행으로 인한 휴직, 육아휴직은 제외한다) 중에 있는 직원은 승진 및 승급할 수 없다.

② 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각목의 기간(음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수, 공금 횡령·유용, 채용비위에 따른 징계 처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우

1. 강등·정직 : 18개월
2. 감봉 : 12개월
3. 견책 : 6개월

③ 제1항 또는 제2항에 따라 승진 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우 승진 제한기간은 직전 처분에 대한 제한기간이

끝난 날부터 계산하고, 징계처분으로 승진 제한기간 중에 있는 사람이 휴직하는 경우 징계처분에 따른 남은 승진 제한기간은 복직일부터 계산한다.

④ 직무와 관련한 부정부패행위로 수사 또는 형사사건으로 기소 중인 경우

⑤ 징계처분 또는 직위해제를 사유로 승급을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회 결정으로 징계 또는 직위해제처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승급시켜야 한다

제37조(특별승진 및 승급) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 1직급 특별승진 또는 1호봉 특별승급을 시킬 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하여 공단발전에 공로가 현저한 사람
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공단발전에 크게 기여한 사람
3. 직원이 업무수행 중 순직하여 추서할 필요가 있는 사람

② 제1항에 따라 특별승진 임용하는 경우에는 제36조의 승진임용의 제한을 받지 아니하는 사람이어야 하며, 제30조의 규정에 의한 직급별 승진소요기간의 2분의 1이상에 해당하는 기간은 근무하여야 하며 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 공상으로 인한 휴직기간은 예외로 한다.

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없다.

④ 특별승급은 특별승급하기로 결정한 달의 다음달 1일자로 1호봉을

특별승급한다.

제38조(대우직원 선발) ① 이사장은 직원 중 해당 직급에서의 근속연수가 5년 이상이고 승진임용의 제한사유가 없으며 근무실적이 우수한 사람을 바로 위 직급의 대우직원으로 선발할 수 있다.

② 대우직원에게는 보수 규정 제13조에 따라 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

③ 대우직원을 선발하는데 필요한 사항은 내규로 정한다.

## 제6장 근무성적평정

제39조(근무성적 평정) 근무성적의 평정은 일반직 직원에 대하여 실시하되, 정기 또는 수시로 근무성적을 평정하여야 하며, 근무성적평정의 결과는 승진임용, 특별승급, 성과상여금 지급, 교육훈련, 보직관리 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

제40조(평정의 원칙) ① 피평정자를 평가함에 있어서는 다음 원칙에 따라 공평하게 하여야 한다.

1. 평정에 있어서는 피평정자를 그와 동등한 직급 또는 동등한 직책을 가진 타직원과 비교하여 평정하여야 한다.

2. 평정에 있어서는 객관적으로 공정성을 유지하여야 한다.

3. 평정에 있어서는 피평정자를 종합적으로 평가하여야 하며, 과대평가나 추상적인 평가를 하여서는 아니 된다.

4. 평정에 있어서는 피평정자의 담당직무자에 요구되는 기준과 담당직

무수행의 난이도 및 책임의 정도 등을 고려하여야 한다.

② 근무성적 기준, 종류, 등급, 방법 등은 내규로 정한다.

제41조(평정의 예외) ① 직원이 휴직·직위해제 등 기타 사유로 근무성적평정 대상기간 중 실제 근무기간이 1월 미만인 때에는 근무성적평정을 아니한다.

② 직원이 근무성적 평정대상기간 동안에 교육훈련, 파견 등으로 근무성적평정을 할 수 없을 때에는 직무에 복귀한 후 최초의 정기평정이 있을 때까지 전2회의 근무성적평정의 평균을 당해 직원의 평정으로 본다.

③ 직원이 신규채용 또는 승진 임용된 경우에는 2월이 경과한 후 최초의 정기 평정일에 평정하여야 한다.

## 제7장 경력평정 및 교육훈련 평정

제42조(경력평정) ① 경력평정은 평정 기준일 현재 제30조에서 규정한 승진소요 최저연수에 도달한 직원에 대하여 평정한다.

② 경력평정은 당해 직원의 인사기록카드에 의하여 실시한다. 다만, 인사기록카드에 기재된 사항이라도 필요하다고 인정하는 경우에는 그 기재사항을 조회·확인한 후 평정할 수 있다.

③ 경력평정 기준, 방법 등은 내규로 정한다.

제43조(교육훈련 평정) ① 제30조의 승진소요 최저연수에 도달한 6급 이하 직원에 대하여는 훈련성적을 평정하여 승진임용에 반영하여야 한

다.

② 교육훈련 평정의 기준, 방법 등은 내규로 정한다.

## 제8장 신분보장

제44조(신분보장) 직원은 형의 선고·징계 또는 이 규정에서 정하는 사유가 아니면 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다.

제45조(정년) ① 직원의 정년은 60세로 한다.

② 제1항에 따른 정년을 적용할 때 직원은 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

제46조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제18조의 어느 하나에 해당하는 경우, 다만 파산선고를 받은 사람으로서 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 신청기한내 면책신청을 하지 아니하였거나 면책불허가 결정 또는 면책 취소가 확정된 경우만 해당되고, 「형법」 제129조부터 제132조까지, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호·제3호, 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제35

6조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다.

2. 사망한 경우

3. 제45조의 정년에 해당된 때

4. 임기제 및 기간이 정함이 있는 직원의 근무기간이 만료된 경우

제46조의2(공로연수) ① 조직의 활력 도모 등을 위해 정년 잔여기간이 1년 이내에 있는 자에 대하여 공로연수를 실시할 수 있으며, 선정방법 및 절차 등에 관한 사항은 내규로 정한다

② 제1항의 규정에 의해 연수를 실시할 경우 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 충원할 수 있다.

제47조(명예퇴직) ① 근속기간이 20년 이상으로 정년을 1년 이상 남긴 사람이 명예퇴직을 희망하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 명예퇴직할 수 있으며, 예산의 범위 내에서 명예퇴직금을 지급할 수 있다. 이 경우 평균군 시설관리공단에 5년 이상 근무하여야 하고, 근속년수의 산정에는 재직 전 공무원 경력 및 군(軍) 복무기간과 공기업 근무경력을 합산하며, 재직 전 기관에서 명예퇴직금(이에 갈음하는 공로퇴직수당을 포함한다)을 기 지급받은 경우는 근속년수 산정에서 제외한다.

② 행정안전부 또는 군으로부터 청산, 통폐합, 사업축소 등의 경영개선명령을 받아 인력감축 추진 시 군과 협의하여 명예퇴직 대상이 되는 근속기간을 한시적으로 15년까지 대상자를 확대하여 운영할 수 있으

며 이 경우도 평창군 시설관리공단 근무년수는 5년 이상이어야 한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 명예퇴직 대상에서 제외한다.

1. 수사기관의 수사 결과가 통보되어 징계의결을 요구해야 하는 사람
2. 감사원 등 관계 행정기관의 장으로부터 징계처분이 요구되어 있는 사람
3. 인사위원회에 징계의결이 요구되어 있는 사람
4. 징계처분으로 인한 승진임용 제한기간 중에 있는 사람
5. 형사사건으로 기소 중인 사람
6. 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위에 관하여 조사 또는 수사중인 사람

④ 명예퇴직금에 관한 사항은 「평창군 시설관리공단 퇴직금 규정」에 따른다.

⑤ 제1항의 규정에 의하여 명예퇴직수당을 지급받은 자가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그 명예퇴직수당을 환수하여야 하며, 환수금을 납부할 자가 기한 이내에 납부하지 아니한 때에는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수할 수 있다.

1. 명예퇴직수당을 초과하여 지급받은 자
2. 그 밖에 명예퇴직수당의 지급대상이 아닌 자가 지급받은 경우

제48조(의원면직) ① 임직원이 퇴직하고자 할 때에는 사직원을 제출하여 이사장의 승인을 받아야 한다.

② 이사장은 의원면직을 신청한 임직원이 제47조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 되며, 공무원 비위사건 처리규정을 준용한다.

③ 이사장은 재직 중인 임직원이 의원면직을 신청한 경우 당해 직원이 제2항의 규정에 의한 의원면직 제한대상에 해당할 우려가 있는 경우 그 여부를 조사 및 수사기관의 장에게 확인하여야 한다.

④ 이사장은 임직원이 고의나 중과실로 제2항 및 제3항의 규정을 위반한 때에는 인사담당 부서장 및 담당자에 대하여 문책 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제49조(직권면직) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
2. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
3. 예산이 감소된 경우
4. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
5. 병역판정검사·입영 또는 소집 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
6. 제54조제1항에 따라 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때

7. 해당 직급·직위에서 직무를 수행하는 데 필요한 자격증의 효력이  
없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 되었을 때

8. 수습기간 중 제17조제2항, 제18조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하  
여 채용을 취소하고자 하는 때

② 이사장은 제1항에 따라 면직시킬 경우에는 미리 인사위원회의 의  
견을 들어야 한다. 다만, 제1항제6호·제7호·제8호에 따라 면직시킬  
경우에는 해당 인사위원회의 동의를 받아야 한다.

③ 이사장은 제1항에 따라 소속 직원을 면직시킬 때에는 임용형태, 업  
무 실적, 직무수행능력, 징계처분 사실 등을 고려하여 면직 기준을 정  
하여야 한다.

④ 제3항의 면직 기준을 정하거나 제1항에 따라 면직 대상자를 결정할  
때에는 미리 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

⑤ 제1항제4호에 따른 직권면직일은 휴직기간이 끝난 날 또는 휴직사  
유가 소멸한 날로 한다

제50조(조기퇴직) ① 직원으로서 1년 이상 20년 미만 근속한 자가 직제  
와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었  
을 경우 그 폐직 또는 과원이 된 날부터 1년 이내에 조기퇴직을 신청  
할 수 있다

② 조기 퇴직금에 관한 사항은 「평창군 시설관리공단 퇴직금 규정」  
을 따른다.

③ 조기퇴직 수당 지급은 제47조제4항을 준용한다.

제51조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 이사장은 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때
2. 「병역법」에 따른 병역의무를 마치기 위하여 징집되거나 소집되었을 때
3. 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 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 원하면 이사장은 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제2호는 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.(단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.)

1. 공단의 필요에 의하여 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용되거나 해외유학을 하게 되었을 때
2. 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 직원이 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 필요할 때
3. 업무로 인한 질병 또는 부상으로 1개월 이상 장기요양이 필요할 때

4. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀의 간호를 위하여 필요할 때. 다만, 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없어야 한다.

5. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반할 때

③ 제2항제4호 단서에서 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 경우라 함은 다음 각 호와 같다.

1. 조부모를 간호하는 경우 : 본인 외에는 조부모의 직계비속이 없는 경우. 다만, 다른 직계비속이 있으나 질병, 고령(高齡), 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수밖에 없는 경우를 포함한다.

2. 손자녀를 간호하는 경우 : 본인 외에는 손자녀의 직계존속 및 형제자매가 없는 경우. 다만, 다른 직계존속 또는 형제자매가 있으나 질병, 고령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 간호할 수밖에 없는 경우를 포함한다.

④ 이사장은 제2항제2호에 따른 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 제1항부터제4항까지의 규정에 따른 휴직제도 운영에 필요한 사항은 지방공무원 임용령으로 정한다.

제51조의2(가족돌봄휴직) ① 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다),

배우자, 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 허용하여야 하며, 제51조제3항의 조건을 충족하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3에 해당하는 경우에는 예외로 한다.

② 제1항의 단서에 따라 이사장이 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

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

③ 가족돌봄휴직의 기간 등이 규정에서 정하지 아니한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 준용한다.

④ 이사장은 가족돌봄휴직을 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제51조의3(육아휴직의 신청 등) ① 직원은 육아휴직과 출산휴가를 통합하여 신청할 수 있다

② 제1항 등 육아휴직에 관한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「근로기준법」에 따른다.

제52조(휴직기간) ① 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제51조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 한다. 다만, 「산  
업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정 대상에 해당하는  
질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
  2. 제51조제1항제2호 및 제4호에 따른 휴직기간은 복무기간이 끝날 때  
까지로 한다.
  3. 제51조제1항제3호에 따른 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
  4. 제51조제2항제1호에 따른 휴직기간은 1년으로 하되, 부득이한 경우  
1년의 범위내에서 연장할 수 있다.
  5. 제51조제2항제2호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내  
로 한다.
  6. 제51조제2항제5호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 한다.
  7. 제51조제2항제4호에 따른 휴직기간은연간 최장 90일(1회 30일 이  
상)로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 다만, 근속기간에는 포함되  
나 평균임금 산정기간에는 포함하지 않는다.
- ② 제1항제5호, 제1항제6호의 휴직제도 및 기간 운영에 필요한 사항은  
「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」을 따른다.
  - ③ 이사장은 제1항5호에 따른 휴직을 마친 직원에게 휴직 전과 같은  
업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또  
한 제1항제5호에 따른 육아휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 1년 이내만  
근속기간에 포함된다.
  - ④ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단

시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「과  
견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자 파견기간에서  
제외한다.

제53조(휴직자의 대우 및 복직) ① 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직  
무에 종사하지 못하며, 그 기간 중의 보수는 보수 규정이 정하는 바에  
따른다.

② 제51조제1항제2호·제4호 및 같은 조 제2항제1호부터 제3호까지의  
경우에는 그 휴직기간을 근무연수에 산입한다. 단, 제51조제2항제2호  
의 경우에는 자녀 1명에 대하여 1년 이내만 산입한다.

③ 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 또는 휴직기간  
이 만료된 때에는 그 만료일 30일 이전까지 복직원을 제출하여야 한  
다. 다만, 제51조제1항제2호의 경우에는 휴직기간 만료 후 1월 이내로  
한다.

④ 이사장은 제51조에 따라 휴직 중인 임직원이 휴직기간 중 휴직 사  
유와 달리 「평창군 시설관리공단 정관」 제17조에 따른 영리업무 금  
지의무에 위반하는 등 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 하  
는 경우 복직을 명할 수 있다.

⑤ 휴직 중인 직원이 기한 내에 복직신고를 하면 당연히 복직된다. 다  
만, 복직신고 기한 내에 신청하지 않을 때에는 당연퇴직으로 본다.

제54조(직위해제) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할  
때에는 그 직위를 해제할 수 있다.

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
  2. 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람
  3. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)
  4. 금품비위, 성범죄 등 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 사람으로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 사람
    - 가. 징계 규정 제12조 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위행위
      - 나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
      - 다. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
      - 라. 직원으로서의 품위를 크게 손상하여 해당 직위를 유지하는 것이 부적절하다고 판단되는 행위
- ② 이사장은 제1항에 따라 직위를 주지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.
  - ③ 이사장은 제1항제1호에 따라 직위를 주지 아니할 때에는 미리 인사위원회의 의견을 들어야 하며, 직위 해제된 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.

⑤ 제1항제1호의 직위해제 사유와 같은 항 제2호부터 제4호까지의 직위해제 사유가 경합(競合)할 때에는 같은 항 제2호부터 제4호까지의 직위해제 처분을 하여야 한다.

⑥ 직위해제를 받은 자는 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못한다

## 제9장 재정보증

제55조(재정보증 및 변상책임) ① 임직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

② 공단의 임직원은 고의 또는 중대한 과실로 공단의 재산에 피해를 끼쳤을 경우에는 이를 변상하여야 한다.

제56조(재정보증) ① 제55조에 따른 재정보증보험에 가입하여야 할 임직원은 회계관계 임직원에 한한다.

② 회계관계 임직원의 재정보증보험 계약은 이사장을 피보험자로, 회계관계직원을 피보증인으로, 보험회사를 보증인으로 하되 보험계약을 체결함으로써 재정보증이 된 것으로 본다.

③ 재정보증 기간은 1년으로 하며, 1년마다 이를 갱신하여야 한다.

제57조(재정보증한도액) 회계 관계 임직원의 재정보증액은 100만원 이상으로 하며 담당업무의 내용을 고려하여 이사장이 정한다.

제58조(예산조치) 회계 관계 임직원의 재정보증에 따른 보험료는 이사장

이 당해연도 세출예산에 계상하여야 한다.

## 제10장 보수

제59조(보수) 보수에 관한 사항은 보수규정, 「평창군 시설관리공단 시설관리직 및 기간제근로자 등 운영 규정」에 의한다.

## 제11장 상벌

제60조(상벌) 상벌에 관한 사항은 「평창군 시설관리공단 포상규정」, 징계규정, 「평창군 시설관리공단시설관리직 및 기간제근로자 등 운영 규정」에 의한다.

## 제12장 보칙

제61조(국가기술자격법에 따른 자격 인정 기준) ① 국가기술자격법에 따른 자격은 「국가기술자격법 시행규칙」에서 정하는 국가기술자격의 직무분야 및 국가기술자격의 종목에 따른다.

② 경력 환산 기준표에서 국가기술자격법에 따른 자격이 필요한 업무에 근무하는 자의 경력은 해당 자격을 취득한 이후에 동일한 자격을 요하는 업무에 종사한 기간에 한하여 인정한다.

③ 해당 자격과 무관한 직무 수행 경력은 본 조의 적용 대상에서 제외한다

제62조(준용) 이 규정에서 정하지 않은 사항에 대하여는 공단 제규정과

지방공무원법 및 지방공무원임용령 등을 준용한다.

제63조(위임규정) 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

## 부 칙 <규정 제54호, 2025. 5. 23.>

제1조(시행일) 이 규정은 그 시행을 알린 날부터 시행한다.

제2조(경력평정기간 및 승진소요 최저연수 삽입에 관한 적용례) 제30조 및 제42조의 개정규정은 다음 각 호의 기간에 대해서도 적용한다.

1. 이 규정 시행 전에 육아휴직한 직원의 규정 시행 전 휴직기간
2. 이 규정 시행 전에 육아휴직을 대신하여 시간선택제전환직원으로서 근무한 직원의 이 규정 시행 전 근무기간

제3조(경력환산에 따른 호봉 재획정) ① 이 규정 시행 전에 이미 호봉을 획정받은 직원에 대해서는 기존 규정을 적용하여 산정된 호봉을 유지한다.

② 다만, 새로운 경력환산 기준이 기존 기준보다 유리한 경우에는 직원이 신청할 경우에 한하여 새로운 기준을 적용하여 호봉을 재획정할 수 있다.

③ 본 조항에 따른 호봉 재획정은 규정 시행일을 기준으로 소급하여 적용할 수 없다.

## 경력채용시험 임용(채용자격) 기준

구 분	자 격 기 준
<b>6급</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 일반직 6급 이상 또는 7급 공무원으로 3년 이상 경력 소지자</li> <li>2. 정부 공공기관의 공기업 및 준 정부기관과 지방자치단체의 출자·출연기관에서 동일 직급 이상으로 3년 이상 경력 소지자</li> <li>3. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 기능장 또는 기사 자격을 취득한 후 6년 이상 해당 분야의 경력이 있는 자</li> <li>4. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 산업기사 자격을 취득한 후 9년 이상 해당분야의 경력이 있는 자</li> </ol>
<b>7급</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 일반직 7급 이상 또는 8급 공무원으로 3년 이상 경력 소지자</li> <li>2. 정부 공공기관의 공기업 및 준 정부기관과 지방자치단체의 출자·출연기관에서 동일직급 이상으로 3년 이상 경력 소지자</li> <li>3. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 기사 자격 취득한 후 2년 이상 해당 분야의 경력이 있는 자</li> <li>4. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 산업기사 자격을 취득한 후 5년 이상 해당분야의 경력이 있는 자</li> </ol>
<b>8급</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 일반직 8급 이상 또는 9급 공무원으로 2년 이상 경력 소지자</li> <li>2. 정부 공공기관의 공기업 및 준 정부기관과 지방자치단체의 출자·출연기관에서 동일직급 이상으로 2년 이상 경력 소지자</li> <li>3. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 산업기사를 취득한 후 2년 이상 해당 분야의 경력이 있는 자</li> <li>4. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 기능사 자격을 취득한 후 3년 이상 해당분야의 경력이 있는 자</li> </ol>
<b>9급</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 공무원 일반직 9급 이상 경력 소지자</li> <li>2. 정부 공공기관의 공기업 및 준 정부기관과 지방자치단체의 출자·출연기관에서 동일직급 이상으로 1년 이상 경력 소지자</li> <li>3. 공단 일반직 9급 임용시험에 합격한 자</li> <li>4. 「국가기술자격법」에 따른 채용예정 직무분야와 관련된 기능사 이상 자격을 취득한 후 1년 이상 해당분야의 경력자</li> </ol>

[별표 2]

## 경력환산 기준표

직종별	경 력	환산율
일반직	1. 국가 및 지방직 공무원으로 근무한 경력 2. 군 복무기간(군인으로서 실역(實役)으로 복무한 군 경력 또는 현역병에 준하는 관리·감독과 보수를 지급받는 보충역 경력을 포함하되, 이에 해당하지 않는 예술체육요원·산업기능요원·전문연구요원, 승선 근무예비역, 무관후보생 경력은 제외한다) 3. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 지방공기업법에 따라 설립한 공사, 공단에서 정규직원으로 근무한 경력	100%
	4. 퇴직 당시 「상법」에 따른 상장회사에서 정규직원으로 근무한 경력	80%
	5. 국가 또는 지방자치단체(투자기관 포함), 공단에서 무기계약 근로자, 청원경찰, 전문계약직으로 해당분야에 근무한 경력 5. 금융기관(은행법 제2조에서 정한 은행)에서 정규직원으로 근무한 경력 7. 사립학교(초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조에서 정한 각종 학교)에서 정규직원으로 근무한 경력	60%
	8. 퇴직 당시 상근직원 100명 이상 법인에서 정규직으로 해당 분야에 근무한 경력	50%
○ 경력은 근무기관 또는 공공기관으로부터 증빙 가능한 경력이어야 한다. ○ 이 기준에 예시되지 않은 경력에 대해서는 해당기관의 성격과 경력내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 시행한다. ○ 경력기간 환산은 월 단위로 하고, 15일 이상은 1개월로 15일 미만은 없는 것으로 한다.		
비고) 경력인정은 당사자가 입증자료를 첨부한 신청서를 제출하여야 하며, 신청서 증빙 확인이 끝난 후 다음 달 1일부터 적용한다.(호봉재확정)		

시설관리직	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 평창군에서 공무원으로 근무한 경력</li> <li>2. 평창군에서 공무원으로 근무한 경력</li> <li>3. 군 복무기간(군인으로서 실역(實役)으로 복무한 군 경력 또는 현역병에 준하는 관리·감독과 보수를 지급받는 보충역 경력을 포함하되, 이에 해당하지 않는 예술체육요원·산업기능요원·전문연구요원, 승선 근무예비역, 무관후보생 경력은 제외한다)</li> <li>4. 평창군시설관리공단에서 기간제근로자로 근무한 경력(일용직 제외)</li> <li>5. 「국가기술자격법」에 따른 자격이 필요한 업무에 근무하는 자가 동일한 자격을 요하는 업무에 근무했던 경력, 장례지도사 자격증 취득 후 장례업무에 근무했던 경력, 관광산업 관련 자격증 취득 후 관광업무에 근무했던 경력(6개월 미만 근무 경력 제외)</li> <li>6. 지방공기업, 지방출자출연기관에서 근무한 경력(기간제근로자는 제외한다)</li> </ol>	100%
<p>○ 경력은 근무기관 또는 공공기관으로부터 증빙 가능한 경력이어야 한다.</p> <p>○ 이 기준에 예시되지 않은 경력에 대해서는 해당기관의 성격과 경력내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 시행한다.</p> <p>○ 경력기간 환산은 월 단위로 하고, 15일 이상은 1개월로 15일 미만은 없는 것으로 한다.</p>		
<p>비고) 1. 병역기간을 제외한 경력인정 합산 기간은 최대 5년으로 한다.</p> <p>2. 경력인정은 당사자가 입증자료를 첨부한 신청서를 제출하여야 하며, 신청서 증빙 확인이 끝난 후 다음 달 1일부터 적용한다.(호봉재획정)</p>		



[별지 제2호 서식]

## 복 직 신 청 원

결 재	담당자	팀장	이사장

소 속	
직급(직위)	
성 명	
휴직 일자	
복직 희망지	

상기와 같이 복직신청원을 제출하오니 허가하여 주시기 바랍니다.

20 년 월 일

신청인 : (인)

평창군 시설관리공단 이사장 귀하