

인사규정

규정 제3호
[제정 2016. 12. 28.]
인사노무부

개정 2018. 2. 13. 개정 2019. 9. 30.
개정 2018. 6. 26. 개정 2020. 6. 24.
개정 2019. 2. 27. 개정 2021. 3. 30.
개정 2019. 6. 24.

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 서울에너지공사(이하 “공사” 라 한다)의 직원에게 적용할 인사에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리를 목적으로 한다.

제2조(적용 범위) 직원의 인사에 관하여 법령 또는 다른 규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

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

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 전보, 전직, 겸임, 강임, 강등, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
4. “승진”이라 함은 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
5. “보직”이라 함은 직원을 어떤 직무에 종사하게 함을 말한다.
6. “전보”라 함은 동일 직급 내에서의 보직 변경을 말한다.
7. “승급”이라 함은 동일 직급에서 현호봉보다 상위호봉으로 임용하는 것을 말한다.
8. “호봉”이라 함은 따로 정하는 보수에 관한 규정 중 호봉급을 지급하는 기준을 말한다.
9. “복직”이라 함은 정직, 휴직, 직위해제 및 강등으로 직무에 종사하지 못한 직원을 복귀시키는 것을 말한다.
10. “면직”이라 함은 공사 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
11. “추서”라 함은 사망한 자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
12. “직군”이라 함은 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.

13. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 상이한 직종의 군을 말한다.

14. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.

15. “전직”이라 함은 직군, 직렬, 직종을 달리하는 임용을 말한다.

제4조(직군과 직급 등) ①직원의 직군은 사무직, 기술직, 운영지원직으로 구분한다.〈개정 ‘18.2〉

②일반직 직원의 직급은 1급부터 8급까지로 구분하되, 3급이하의 직군은 사무직, 기술직으로 한다.〈개정 ‘18.2〉

③사무직의 직렬은 행정직과 전산직으로 구분하고, 기술직의 직렬은 기계직, 전기직, 환경직, 토목직, 건축직으로 구분한다.

④〈삭제 ‘18.2〉

⑤운영지원직의 직종 구분 및 인사운용에 관한 사항은 별도의 규정을 제정하여 운영한다.〈신설 ‘18.2〉

제5조(전문직 등) ①사장은 직제규정에서 정하는 정원의 범위 내에서 전문직 및 계약직을 둘 수 있다.

②전문직과 계약직의 채용 및 관리에 관한 사항은 별도로 정한다.

제6조(전문위원 등) 〈삭제〉 〈개정 ‘18.5〉

제7조(임용권자) ①사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속 직원에 대한 임용권과 징계권을 갖는다.

②사장은 제1항의 규정에 의한 권한의 일부를 위임할 수 있다.

제8조(결원보충방법) ①결원의 보충은 신규채용, 전직, 전보의 방법에 의한다.

②공로연수자, 군입대 휴직자 및 6개월 이상 육아휴직자(산전후휴가와 연계하여 6개월 이상 육아휴직자를 포함한다)는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충 할 수 있다.

제 2 장 인 사 위 원 회

제9조(인사위원회) ①합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 인사위원회를 둔다.

②인사위원회의 구성과 기능 및 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다.

제 3 장 채 용

제10조(신규채용) ①신규채용은 직급별, 직렬별로 실시하며, 직급별 임용자격 기준은 별표1과 같다.

②직원의 신규채용은 원칙적으로 공개경쟁시험에 의하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별, 신체, 조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않는다. 다만, 고등학교 졸업자에 대한 정책적인 배려가 필요할 경우, 제한을 둘 수 있다.

③제2항에도 불구하고 다음 각호에 해당하는 경우에는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 경력경쟁시험으로 채용할 수 있다. 다만, 제4호, 제5호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 임용할 수 있다.

1. 임용예정 직무의 특수성으로 인하여 공개경쟁시험에 의한 임용이 부적당한 경우
2. 공개경쟁시험에 의한 임용이 부적당한 경우로서 임용예정 직무에 필요한 분야의 국가가 인정하는 자격증 소지자 및 경력 소지자를 임용하는 경우
3. 공개경쟁시험에 의하여 결원보충이 곤란한 특수 직렬의 직원을 임용하는 경우
4. 긴급충원이 불가피한 경우
5. 취업지원대상자 등 다른 법령에 의하여 임용하는 경우

④직원의 신규채용에 대한 연령제한은 두지 않는다. 다만, 모집공고일 현재 18세 이상 60세 미만이어야 하며, 졸업(예정)자 중 조기입학 등 사유로 18세 미만인 자를 포함한다. <개정 2021. 3. 30.>

⑤시험방법, 절차 등은 내규로 정하되, 개별 채용 별로 사장 등이 달리 정하도록 할 수 없다. <개정 2019. 9. 30.>

⑥인력 관리상 필요시 인턴직원을 채용할 수 있으며 채용방법, 채용절차, 채용 기간, 평가 방법 및 보수에 대해서는 사장이 따로 정한다.

제11조(채용 구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

제12조(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 끝날날부터 2년이 지나지 아니한 사람

5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람

6. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년, 파면처분을 받은 날로부터 5년이 지나지 아니한 사람

6의2. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위 면직자 등의 취업제한 적용을 받는 사람 <신설 2020. 6. 24.>

7. 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 인하여 당연퇴직, 파면 또는 해임된 경우에는 퇴직일, 벌금 300만원 이상의 형을 선고받은 경우에는 그 집행이 종료(종료된 것으로 보는 경우를 포함한다)되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람 <개정 2020. 6. 24.>

8. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실되거나 정지된 사람

8의2. 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람 <신설 2020. 6. 24.>

8의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람 <신설 2020. 6. 24.>

8의4. 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) <신설 2020. 6. 24.>

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

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

9. 병역판정검사, 재병역판정검사, 확인신체검사, 징집·소집을 기피하거나 군복무 및 사회복무요원 복무를 이탈하고 있는 사람

10. 채용 신체검사에 부적격 판정을 받은 사람

11. 결격사유조회결과 직원으로 적합하지 않다고 인정되는 사람 <개정 '18.2>

제13조(호봉) 직원의 호봉은 단일호봉으로 하며 초임호봉은 1호봉으로 한다. 다만, 별표2에 의한 경력이 있는 직원은 그에 상응한 호봉을 가산 부여하고 최고 호봉 초과 시에는 가호봉을 주지 아니한다. <개정 2019. 9. 30.>

제14조(수습임용) ①3급 이하 직원을 신규 채용하는 경우에는 3개월간의 수습 기간을 둔다. 다만, 실무경력이 있는 자 및 인턴직 수료자는 수습 기간을 단축 또는 면제할 수 있다.

②신규 채용된 자가 제1항의 수습 기간에 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때는 규정 제38조에도 불구하고 직권 면직시킬 수 있다.

1. 근무성적이 불량한 때
 2. 공사의 사규를 위반했을 때
 3. 제12조의 결격사유에 해당할 때
 4. 제출한 임용서류에 허위의 사실이 발견된 때
- ③수습직원의 근무성적 평가 방법 등은 내규로 정한다.

제 4 장 보직 및 전보

제15조(보직) ①직원의 보직은 각자의 자질, 기능, 경력, 기타 직무상의 필요성을 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.

②사장 또는 임용권을 위임받은 자는 직제규정이 정하는 바에 따라 모든 직원에 대하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위 또는 임무를 부여하여야 한다.

제16조(전보) ①전보는 조직 개편, 정원조정, 승진, 인력충원 등으로 인하여 필요한 경우에 실시한다.

②전보는 직원의 전문성 향상 및 경력 개발을 종합적으로 고려하여 실시하여야 한다.

제17조(전보제한) ①제15조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 6개월 이내에 전보될 수 없다.

1. 승진된 사람
2. 수습 기간 중에 있는 사람
3. 기구의 개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우
4. 징계처분을 받은 사람

5. 전직된 사람

②업무의 효율적 운영을 위하여 부득이 하다고 인정될 때에는 제①항 규정에도 불구하고 전보할 수 있다. <신설 '18.2>

제18조(직위공모) 사장은 인사관리상 필요시 일정한 직위에 대하여 사내 공모로 보직을 명할 수 있다.

제19조(경력개발제도) 사장은 소속직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위해 경력개발제도를 도입하여 운영할 수 있다.

제20조(전직) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 전직시킬 수 있다.

1. 공사에서 1년 이상 근무한 자로서 해당분야에 기사 이상의 자격증을 가진 사람
2. 전직 예정 직에 관련되는 전문적인 학교교육을 이수하고 해당분야에 기사 이상의 자격증을 가진 사람
3. 직제개폐 또는 정원의 조정으로 당해 직군, 직렬, 직종의 인원을 조정할 필요가 있는 경우

제21조(겸직) 사장은 업무수행 상 필요한 때에는 직원에게 겸직을 명할 수 있다.

제22조(직무대행) ①직제규정 및 동규정 시행내규에서 정한 부서의 장이 유고되거나 휴직·휴가·출장·교육·연수·파견 등의 사유로 상당기간 부재중일 때에는 다음 각 호의 정하는 바에 따라 그 직무를 대행한다.

1. 전결권자가 본부장(센터장), 실장, 소장, 처장, 지사장일 경우 : 소관업무 실장, 처장, 지사장 또는 부장 <개정 '18.2>
2. 전결권자가 부장일 경우 : 대결권자로 업무 분장된 직원
3. 제1호 및 제2호에 불구, 전결권자가 소속 직원 중에서 별도 지정하는 직원

②제1항에 의한 직무대행자가 없거나 사장이 필요하다고 인정할 경우에는 타 부서의 동일직급 또는 차 하위직급 직원 중 직무대행자를 지정할 수 있다.

제23조(파견근무) 사장은 다음 각 호의 사유가 있을 때에는 파견근무를 명할 수 있다.

1. 업무의 일시적인 폭주로 지원이 불가피한 경우의 부서간 파견
2. 대외기관 및 국외에 파견을 요할 때
3. 기타 업무 수행상 부득이한 때

제24조(개방형 직위) 사장은 특별히 전문성이 요구되어 공사 내·외부에서 적격자를 임

용할 필요가 있는 직위에 대하여 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있으며 개방형 직위의 운영 등에 관하여 필요한 사항은 내규 또는 사장이 별도로 정한다.

제 5 장 승진 및 승급

제25조(승진의 원칙) 승진은 차하위 직급에서 실시하되 1회에 1직급으로 한다.

제26조(승진시기) 승진은 매년 1월1일과 7월1일에 정기적으로 한다. 단, 인사관리상 필요한 경우는 예외로 할 수 있다.<개정 '18.2>

제27조(승진소요 최저년수) ①사무직 및 기술직 직원의 직급별 승진에 필요한 최소요기간은 다음 각 호와 같다.

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

②<삭제 '18.2>

③제1항 기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간과 제31조제2호에 따른 승진제한 기간은 포함하지 아니한다. 다만, 제46조제1항의 제2호, 제4호, 제5호, 제2항의 2호(자녀 1인에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년)에 의한 휴직기간은 예외로 한다.<개정 '18.2>

제28조(승진임용) ①직원을 승진 임용할 경우에는 당해 직급별 승진후보자 명부의 고순위자 순위로 승진후보 대상자를 정하고 인사위원회 심의를 거쳐 실시하되 승진후보 대상자의 범위는 내규로 정한다.

②제1항에 따른 승진후보자 명부는 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련평정, 가감평정 등을 종합평가하여 직군별로 작성하되 절차, 방법 및 세부사항은 내규로 정한다.

제29조(승진후보자 추천) ①인사위원회는 승진후보 대상자 심의를 거쳐 승진후보자를 사장에게 추천하며 사장은 이를 대상으로 하여 승진자를 결정한다.

②제1항에 따른 승진후보자 추천의 수는 직급별 승진예정인원이 2명이하일 경우에는 승진예정인원의 2배수를 추천하고, 승진예정인원이 3명이상일 경우에는 승진예정인원의 1.5배수를 추천한다.

제30조(특별승진 및 추서) ①다음 각호의 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 제1호 내지 제3호에 해당하는 직원에 대해서는 제27조 규정에도 불구하고 바로 상위직급으로 특별승진시킬 수 있으며, 제4호에 해당하는 직원은 추서할 수 있다.〈개정 '18.2〉

1. 직무수행 능력이 탁월하여 공사 발전에 공로가 현저한 사람
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공사발전에 기여한 사람
3. 재직 중 공적이 특히 현저한 사람이 퇴직할 경우
4. 업무상 재해로 인한 사망자

②제1항의 규정에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제31조의 규정에 의한 승진 임용제한을 받지 아니하는 사람이어야 하며 제1항 제1호, 제2호에 해당하여 특별승진 임용하는 경우에는 승진 소요 최저기간의 1/2 이상 근무한 경우에 한한다.

제31조(승진의 제한) 제26조의 규정에 의한 승진 해당자 중 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람은 승진심사 대상에서 제외한다. 〈개정 2019. 9. 30.〉

1. 징계처분(요구 중 포함), 직위해제 및 휴직 중에 있는 사람
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간이 경과되지 아니한 사람. 단, 금품 및 향응 수수, 공금횡령·유용으로 인한 징계처분의 경우에는 아래의 기간에서 6개월을 가산한다.

가. 견책 : 6월(견책처분을 받은 날로부터 적용)

나. 감봉 : 12개월

다. 정직, 강등 : 18개월

3. 사장은 징계절차가 진행 중인 자에 대해서는 승진을 제한해야 하며, 징계처분의 집행이 완료된 채용 비위자에 대해서도 다음 각호의 기간 동안 승진을 제한해야 한다.

가. 강등·정직 : 18개월

나. 감봉 : 12개월

다. 견책 : 6개월

제32조(정기승급) ①호봉 간의 승급에 필요한 승급 기간은 1년으로 한다.

②직원의 호봉은 매년 1월 1일, 4월 1일, 7월 1일, 10월 1일 자로 승급한다.

제33조(특별승급) 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때는 인사위원회의 심의를 거쳐 차기 정기 승급일에 바로 상위 호봉으로 특별승급시킬 수 있다. 단, 정기승급과는 별개로 한다.

1. 직무수행능력이 탁월하고 업무실적이 원가절감, 설계 및 품질개선, 경영개선 등 공사 발전에 현저히 기여한 사람
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공사발전에 기여한 사람

제34조(승급의 제한) ①다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람은 당해 기간 동안 승급을 제한한다.

1. 징계처분, 직위해제, 휴직 중에 있는 사람. 다만, 제46조 제1항의 제2호, 제4호, 제5호, 제2항의 제1호, 제2호(자녀 1인에 대한 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년)에 의하여 휴직 중인 사람은 승급 제한을 하지 아니한다.
2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간이 지나지 아니한 사람(단, 금품 및 향응 수수, 공금횡령·유용으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간)
 - 가. 정직, 강등 : 18개월
 - 나. 감봉 : 12개월
 - 다. 전책 : 6개월(전책처분을 받은 날로부터 적용)

②제1항에 의한 승급 제한 기간 종료 후 승급 시기는 제32조 제2항의 승급일 중 최초로 도래하는 승급일로 한다.

제35조(직급대우) ①사장은 당해 직급에서 다음 각호의 기간을 근속하고, 일정자격요건을 갖춘 사람을 직상위 직급대우로 임용할 수 있다.

1. 1급직급대우 : 2급직원으로 8년이상 근무자
2. 2급직급대우 : 3급직원으로 8년이상 근무자
3. 3급직급대우 : 4급직원으로 8년이상 근무자
4. 4급직급대우 : 5급직원으로 8년이상 근무자

②제1항의 기간산정에서 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 제46조제1항 2호, 4호 및 5호, 제2항의 1호 및 2호(자녀 1인에 대한 총 휴직 기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년)의 휴직기간은 그러하지 아니한다.

③직급대우의 임용은 매년 1월, 4월, 7월, 10월에 시행하되 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 결격사유가 없는 사람에 한한다.

1. 제31조의 승진제한에 해당되는 사람
2. 당해 직급에서 직위해제 3회 이상 또는 징계처분 3회 이상인 사람
- ④ 직급대우자의 명예퇴직 시에는 1직급 상위직급으로 퇴직시킨다.
- ⑤ 직급대우자에 대하여는 보수규정에서 정하는 바에 따라 대우수당을 지급한다.

제 6 장 근 무 성 적 평 정

제36조(근무성적평정) ①직원의 인사관리의 적정을 기하기 위하여 각 호와 같이 근무성적평정을 실시한다.

1. 정기평정: 매년 4월말일, 10월말일(년2회)〈개정 '18.2〉
2. 수시평정: 정기평정 이외의 조정사유가 발생할 때
- ② 제1항의 근무성적평정에 관한 세부사항은 내규로 정한다.

제37조(다면평가) ①직원에 대하여 다면평가를 실시 할 수 있다.

- ②제1항의 규정에 의한 평가방법 및 절차, 평가결과의 반영 등에 관한 사항은 사장이 별도로 정한다.

제 7 장 신 분 보 장

제38조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제39조(정년) 직원의 정년은 만 60세가 되는 해의 12월 31일로 한다.

제40조(공로연수) 정년 잔여기간이 1년 이내인 직원에 대하여는 조기 사회적응을 위하여 공로 연수제를 시행할 수 있으며 세부사항은 사장이 따로 정한다.

제41조(명예퇴직) ①20년 이상 근속한 직원으로서 정년퇴직 잔여 일이 1년 이상인 사람이 자진하여 퇴직하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 명예퇴직을 시킬 수 있다.

- ②제1항에 따른 근속년수는 공사 재직 전 공무원 및 군 경력과 공기업 근무경력을 합산하며 재직 전 기관에서 명예퇴직수당을 기 지급 받은 경우에는 근속년수 산정에서 제외한다.

- ③제1항에 의한 명예퇴직 대상자 및 퇴직금에 관한 사항은 내규에서 따로 정한다.

제42조(조기퇴직) ①20년 미만 근속한 직원이 직제 및 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등 불가피한 사유로 폐직 또는 과원이 되어 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 조기퇴직을 시킬 수 있다.

②제1항에 의한 조기퇴직 대상자 및 퇴직금에 관한 사항은 시행내규, 임직원 퇴직금 규정으로 각각 정한다.

제43조(당연퇴직) 직원이 다음 각호에 해당된 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제39조의 규정에 해당할 때
2. 사망한 경우

제44조(의원면직) ①직원이 사직코자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.

②의원면직을 신청한 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 당해 직원이 제56조에 규정된 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 중징계 요구 중인 때
3. 감사원 등 감사기관과 검찰, 경찰 등 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 감사부서 등에서 비위와 관련하여 조사 중인 때

③사직원 수리절차 및 사직원 제출 후 근무요령 등 세부사항은 내규로 정한다.

제45조(직권면직) ①사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체, 정신상의 장애로 1년 이상 직무를 담당할 수 없을 때
2. 직무수행 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량할 때
3. 직제개폐와 정원의 조정 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원이 되었을 때
4. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
5. 제12조 제1호부터 제11호까지 하나 또는 그 이상에 해당될 때
6. 형사사건으로 기소된 자가 금고 이상의 형을 받았을 때. 단, 업무상재해 책임이나 과실로 인한 교통사고의 경우는 제외

7. 사기 또는 부정한 방법으로 임용되었음이 발견될 때
 8. 제49조제1항 제2호부터 제3호까지 하나 또는 그 이상에 의하여 직위해제된 사람이 6월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
 9. 연속하여 6일 이상 또는 당해 연도 중 12회 이상 무계결근한 때
 10. 병역판정검사, 재병역판정검사, 확인신체검사, 징집·소집을 기피하거나 군복무 및 사회복무요원 복무를 위하여 휴직 중인 자가 해당 복무를 이탈하였을 때
- ②제1항의 규정에 의하여 직권면직 시킬 경우에는 인사위원회 심의를 거쳐야 한다.
- ③제1항제4호의 규정에 의한 직권면직일은 휴직기간 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.
- ④사장은 직원을 직권면직 처분할 경우에는 면직처분 설명서를 면직처분 당사자에게 교부하여야 한다.

제46조(휴직 및 휴직기간) ①사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체, 정신상의 장애로 2월 이상 장기요양을 요할 때 : 1년
 2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집될 때 : 징집기간 또는 소집기간
 3. 천재지변 또는 전시사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때 : 3월 이내
 4. 업무로 인한 질병 또는 공상으로 6월 이상 장기요양을 요할 때 : 2년 이내
 5. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 : 소요기간
- ②직원이 다음 각 호의 사유로 휴직을 원하는 경우에는 휴직을 명할 수 있다.
1. 공사의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용되었을 때 : 2년 이내(학위취득의 경우 2년 연장가능)
 2. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청한 경우(단, 동일한 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 자는 제외) : 자녀 1명에 대하여 1년 이내(여성직원은 3년으로 하며, 최초 육아휴직을 신청한 자녀부터 적용) <개정 2020. 6. 24.>
 3. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자 부모의 간호를 위하여 휴직을 신청한 때 : 1년 이내

4. 본인 및 배우자가 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 근무, 연구 또는 연수하게 된 때 : 2년 이내

③사장은 휴직 중인 소속 직원이 휴직기간 중 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 금지하고, 소속 직원이 휴직의 목적 외 사용을 하지 않도록 복무관리를 하여야 한다.

〈개정 2020. 6. 24.〉

제47조(휴직의 효력) ①휴직중인 자는 직원의 신분은 유지하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

②휴직기간은 근속년수에 산입한다. 단, 제46조제1항제3호, 제2항제4호의 경우에는 제외한다.

제48조(복직) ①휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 또는 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제46조제1항제2호의 경우에는 휴직기간 만료 후 1월 이내로 한다.

②제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 사장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

제49조(직위해제) ①사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직위를 해제할 수 있다.

1. 형사사건으로 공소 제기된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)
2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 사람
3. 소속직원에 대한 감독능력이 부족한 사람
4. 정직 이상에 해당하는 징계의결이 요구중인 사람
5. 비위행위(금품·뇌물수수, 청탁, 알선, 직무상 비밀누설 등)로 직위해제가 필요하다고 인정되는 경우

②직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 유지하나 직무에 종사하지 못한다.

③제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다.

④사장은 직원을 직위해제할 경우 직위해제 설명서를 직위해제 당사자에게 교부하여야 한다.

제 8 장 상 별

제50조(포상의 종류) 포상은 표창 및 상으로 구분한다.

제51조(포상의 대상) ①표창은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 개인 또는 단체에게 수여할 수 있다

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하며 타직원의 모범이 된 자
2. 헌신적인 노력으로 공사발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 공사발전에 기여한 자
4. 대외적으로 공사의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 공사발전에 공로가 뚜렷한 자

②상은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 개인 또는 단체에게 수여할 수 있다

1. 교육훈련 성적이 우수한 자
2. 각종 행사에서 우수한 성적을 획득한 자
3. 우수 제안자

제52조(포상 시기) ①표창은 정기표창(공사창립 기념일 및 연말)과 수시표창으로 구분하여 시행한다.

②상의 수여 시기는 사장이 별도로 정한다.

제53조(포상자 추천과 심사) ①사장은 포상추천자를 지정하며, 포상추천자는 제51조에 해당하는 소속직원을 포상대상자로 추천할 수 있다.

②제1항에 의한 포상 대상자는 인사위원회에서 심의한다. 단, 상은 인사위원회 심사를 생략할 수 있다.

제54조(표창 제한) ①제51조 제1항의 규정에 의한 표창 해당자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당자는 표창에서 제외한다.

1. 공사 근무기간이 1년 이하인 사람
2. 징계 계류, 징계처분(불문경고 포함), 직위해제 및 휴직 중에 있는 사람
3. 징계처분 등의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 사람
 - 가. 전책(불문경고 포함) : 6개월(처분을 받은 날로부터 적용)
 - 나. 직위해제 : 6개월
 - 다. 감봉 : 12개월
 - 라. 강등, 정직 : 18개월
4. 기타 공·사의 생활을 통하여 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창이 부적

합하다고 판단되는 사람

②제1항의 표창제한 기준일은 표창추천기간 만료일로 한다.

제55조(징계) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 이를 징계한다.

1. 직무상 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
2. 직무상 고의 또는 명백한 과실로 공사에 중대한 손해를 끼쳤을 때
3. 공사의 명예를 손상하는 행위를 하였을 때
4. 공사의 기강을 문란케 하였을 때
5. 부당한 행위를 하였을 때
6. 제4호부터 제5호까지 결과가 관리자로서 감독을 소홀히 한 경우일 때
7. 제규정에 의한 준수사항을 위배한 경우

제56조(징계의 종류와 효력) ①징계는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉 및 견책으로 구분한다.

②중징계는 파면, 해임, 강등, 정직이 있으며 경징계에는 감봉과 견책이 있고 그 처분 내용은 다음과 같다.

1. 견책은 전과에 대해 누우치게 하고 서면으로 훈계한다.
2. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 월감봉액은 1일 평균임금의 2분의 1로 하며, 감봉총액은 월 평균임금의 10분의 1을 초과하지 못한다.
3. 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 기본급의 2분의 1을 감급한다.
4. 강등은 1직급 아래로 직급을 내리고 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 기본급의 2분의 1을 감급한다.
5. 해임은 직원으로서의 신분을 상실케 한다.
6. 파면은 직원으로서의 신분을 상실케 함은 물론 퇴직급여의 일정액을 감하여 지급한다. 이 경우 퇴직급여 감급은 「임직원 퇴직금 규정」이 정하는 바에 의한다.

제57조(징계양정기준 등) 징계양정기준 및 징계절차 등 필요한 사항은 내규로 정한다.

제58조(타기관 조사와의 관계등) ①감사원, 서울특별시, 기타 권한있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 그 기관에서 조사를 개시한 날로부터 조사종료 통보가 있을 때까지 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.

②점찰, 경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사개시 통보를 받은 날로부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

제59조(징계사유의 시효) ①징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(단, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다.

②제58조의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 제58조의 규정에 의한 조사나 수사의 종료를 통보받은 날로부터 1개월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

③인사위원회의 구성, 징계의결, 그 밖의 절차상의 흠이나 징계양정의 과다를 이유로 노동위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 3개월 미만인 경우에는 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 노동위원회의 결정, 법원의 판결 등에 위배하지 않는 범위 내에서 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제60조(징계기록의 말소) ①징계처분을 받은 직원의 징계 등의 기록은 처분이 종료된 날로부터 다음 각 호의 기간 경과 시 그 기록을 말소한다.

1. 강등 및 정직 : 3년
2. 감봉 : 2년
3. 견책 : 1년
4. 훈계 : 6월
5. 경고 : 3월
6. 주의 : 1월

단, 향응 또는 금품수수와 관련된 징계 등의 기록말소는 다음과 같다.

1. 강등 및 정직 : 4년
2. 감봉 : 3년
3. 견책 : 2년
4. 훈계 : 1년
5. 경고 : 6월
6. 주의 : 3월

②제1항의 말소소요기간이 경과하기 전에 다시 징계 등 처분을 받은 경우에는 후에 받은 징계의 말소소요기간은 전 징계등의 말소소요기간이 완료된 날로부터 기산한다.

③제1항의 말소소요기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다.

제 9 장 복 무

제61조(복무) 직원의 복무에 관하여는 따로 취업규정이 정하는 바에 따른다.

제 10 장 보 수

제62조(보수) 직원의 보수에 관한 사항은 보수규정에 의한다.

제 11 장 보 칙

제63조(재정보증) ①회계관계 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

②재정보증에 대한 세부사항은 내규로 정한다.

제64조(인사기록) ①인사담당 부서장은 직원의 직무와 신상에 대한 제반사항에 대한 인사기록을 작성·보관하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 세부사항은 내규로 정한다.

제65조(교육훈련) ① 사장은 임직원의 경영마인드 함양 및 직무능력 향상, 자기개발 기회 확대 등을 위하여 다양한 교육프로그램을 운영하고, 교육이수 기준을 정하여 관리한다.

② 사장은 교육훈련 실적을 승진·전보 등 인사관리에 반영한다.

제66조(시행내규) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.

부 칙(2016. 12. 28.)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다. 단, 공포일 이전에 시행된 사항에 대하여는 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

②(경과조치) 이 규정 시행일 이전에 서울주택도시공사 집단에너지사업단에서 시행한

일체의 인사관리는 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

③(직급에 관한 특례) 부칙 제2항의 시행에 있어 서울주택도시공사 집단에너지사업단의 6급갑, 6급을, 7급의 직급은 각각 서울에너지공사의 6급, 7급, 8급으로 본다.

부 칙(2018. 2. 13.)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

②(경과규정) 업무직 및 전문직의 인사에 관한 사항은 직제규정 별표2의 정원표에도 불구하고 일반적으로 전환될 때까지 종전규정에 따르며 제26조(승진시기)는 2018년 7월 1일부터 적용한다.

부 칙(2018. 6. 26.)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙(2019. 2. 27.)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙(2019. 6. 24.)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙(2019. 9. 30.)

①(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙(2020. 6. 24.)

이 규정은 공포일로부터 시행한다.

부 칙(2021. 3. 30.)

이 규정은 공포일로부터 시행한다.

〈별표1〉

직급별 임용자격기준(제10조 제1항 관련)

직급별	경 력 기 준
1 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 4급 이상에서 1년 이상 경력소지자 ○ 공무원 5급 이상에서 8년 이상 경력소지자 ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
2 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 5급 이상에서 1년 이상 경력소지자 ○ 공무원 6급 이상에서 8년 이상 경력소지자 ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 대학 조교수 이상의 직에서 1년 이상 경력소지자 ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
3 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 6급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 대학전임강사 이상에서 1년 이상 경력소지자 ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
4 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 7급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
5 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 8급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 국가기술자격법에 의한 해당분야 기술사 자격취득자 (기사 자격취득자의 경우 해당분야 2년 이상 경력자) ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
6 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 9급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급 경력소지자 ○ 국가기술자격법에 의한 해당분야 기사 자격취득자 (산업기사 자격취득자는 해당분야 2년 이상 경력자) ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
7 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 국가기술자격법에 의한 해당분야 산업기사 자격취득자 (기능사 자격취득자는 해당분야 2년 이상 경력자) ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자
8 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공공기관 및 지방공기업의 동일직급에서 1년 이상 경력소지자 ○ 국가기술자격법에 의한 해당분야 기능사 자격취득자 ○ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정되는 자

〈별표2〉

경력환산기준표(제13조 관련)

적 용 대 상	적용율
<ul style="list-style-type: none"> • 국가공무원 및 지방공무원 • 지방공기업 • 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률에 따른 기관 • 공공기관의 운영에 관한 법률에 따른 기업 및 기관 • 정부 및 지방자치단체 출연 연구기관 • 군 복무기간 • 서울에너지(주) 	100%
<ul style="list-style-type: none"> • 은행법에서 정한 금융기관 • 초·중등교육법 및 고등교육법에서 정한 각종 학교(유치원 제외) • 국가 및 지방자치단체의 임기제 공무원 • 상시근로자 200인 이상 기업체 	80%
<ul style="list-style-type: none"> • 상기 외 법인 	60%

1. 이 기준에 명시되지 않은 경력에 대하여는 해당기관 또는 기업체의 성격과 경력내용에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 결정한다.
2. 이중경력은 본인에게 유리한 하나만을 인정한다.
3. 경력기간 환산은 월수 단위로 하되 15일이상은 1개월로 하고 15일미만은 계산하지 않는다.
4. 총경력환산 연수중 1년미만 월수는 공사 근무경력으로 인정하며 입사후 근무기간과 합산하여 1년이 되는 정기승급일에 1호봉을 승급토록 한다.
5. 적용대상경력에 해당 퇴직일을 기준으로 한다.