

군포도시공사 제1회 이사회에서 의결되고 군포시장 승인을 받은 「군포도시공사 인사규정」 일부개정규정을 다음과 같이 발령한다.

군포도시공사 사장직무대행 김 상



2023년 3월 14일

군포도시공사 규정 제 102 호

군포도시공사 인사규정 일부개정규정

군포도시공사 인사규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조(승진소요기간 등) 제2항의 단서를 다음과 같이 개정한다.

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 제40조 제1항 제2호, 제3호, 제5호 및 제2항 제1호, 제2호의 휴직기간과 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제처분기간은 예외로 한다.

제28조(승진 및 승급의 제한) 제4항을 다음과 같이 신설한다.

④ 징계처분이나 또는 직위해제를 사유로 승급을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계 또는 직위 해제처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승급시켜야 한다.

제43조(복직) 제2항의 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 본인이 원직 복귀가 어렵다고 의견을 제시할 때에는 본인과 협의하여 유사부서에 동일 보직으로 복직시킬 수 있다.

제44조(직위해제) 제1항 중 “해제할 수 있다.”를 “부여하지 아니할 수 있다.”로 한다.

부 칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

소 관 부 서		경 영 지 원 부
입 안	직 위 성 명	경 영 지 원 부 장 곽 성 우
	직 위 성 명	인 사 총 무 팀 장 신 재 두
자	담당자 성명 (전 화)	현 진 환 (3 9 0 - 7 6 0 9)

신·구 조문대비표

현행	개정안
제26조(승진소요기간 등) ① (생략) ② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 제40조 제1항 제2호, 제3호, 제5호 및 제2항 제1호, 제2호의 <u>휴직기간은 예외로 한다.</u>	제26조(승진소요기간 등) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>휴직기간과 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제처분기간은 예외로 한다.</u>
제28조(승진 및 승급의 제한) ①~③ (생략) ④ <신설>	제28조(승진 및 승급의 제한) ①~③ (현행과 같음) ④ <u>징계처분이나 또는 직위해제를 사유로 승급을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계 또는 직위해제처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승급시켜야 한다.</u>
제43조(복직) ① (생략) ② 제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 사장은 지체없이 휴직당시 직위에 발령함을 원칙으로 한다.	제43조(복직) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- <u>다만, 본인이 원직 복귀가 어렵다고 의견을 제시할 때에는 본인과 협의하여 유사부서에 동일 보직으로 복직시킬 수 있다.</u>

신·구 조문대비표

현 행	개 정 안
제44조(직위해제) ① 사장은 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 직위를 <u>해제</u> 할 수 있다.	제 44조 (직 위 해 제) ①----- ----- ----- <u>부여하지 아니</u> 할 수 있다.

관계법령 발췌서

□ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 4항

제19조(육아휴직)

- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

참고사항

□ 국민권익위원회 의결 의안번호 제2022-855호

「공공기관의 불합리한 직위해제 등으로 인한 고충해소 방안」(2022. 12. 19.)

□ 개선방안

- 노동위원회 결정으로 징계처분, 직위해제처분이 무효 또는 취소된 경우 보수 및 승급 등에서의 불이익 처분을 개선하도록 관련 규정 마련

⇒ 「기관별 보수규정, 인사규정 등」 개정

개선 (예시)

<인사규정>

제25조(승진을 위한 최저재직기간) ② 제1항의 기간에는 휴직기간·징계 처분기간·직위해제기간 및 제28조제1항제2호에 따른 승진 제한기간은 합산하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제1항의 기간에 합산한다.

3. 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제처분기간

제28조(승진 및 승급의 제한) ⑤ 징계처분 또는 직위해제를 사유로 승급을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계 또는 직위해제처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승급시켜야 한다.

□ 개선방안

- 형사사건으로 기소된 경우라도 당연퇴직 사유인 유죄판결을 받을 개연성 여부 및 공정한 공무집행에 위험 초래 여부 등을 고려해 직위해제 처분을 할 수 있도록 관련 규정 개선

※ 형사사건으로 기소된 경우 외에도 직위해제 사유 발생 시 임용권자가 신중한 검토를 통해 직위해제 처분을 할 수 있도록 공무원 규정과 같이 직위해제 처분여부에 대한 재량권 부여

※ 직위해제 사유를 보다 명확히 해 '형사사건 계류 중'은 '형사사건으로 기소된 경우'로 개정

- 형사사건으로 기소된 자 중 약식명령이 청구된 자는 직위해제 요건에서 제외

⇒ 「기관별 인사규정 등」 개정

현행 (여시)	개선 (여시)
제26조(직위해제 및 대기명령) ① 직원이 다음 각 호에 해당할 때에는 직위를 부여하지 아니한다. 1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량하였을 때 또는 근무태도가 심히 불성실한 자	제26조(직위해제 및 대기명령) ① 직원이 다음 각 호에 해당할 때에는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. 1. (현행과 같음)