

# 인사규정

제정	2011. 10. 20.	규정 제 3호
개정	2014. 4. 22.	규정 제21호
개정	2014. 11. 19.	규정 제23호
개정	2014. 12. 24.	규정 제28호
개정	2015. 9. 23.	규정 제30호
개정	2016. 6. 17.	규정 제42호

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 한국잡월드의 공정하고 합리적인 인사관리를 위하여 그 직원에게 적용할 인사기준을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 한국잡월드(이하 "잡월드"라 한다)의 인사관리에 관하여는 다른 규정에서 따로 정한 경우를 제외하고는 이 규정에서 정하는 바에 따른다.

**제3조(용어의 정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "직렬"이란 직무의 종류가 유사한 직군을 말한다.
2. "직급"이란 직무 종류, 난이도와 책임의 한계가 유사한 직위의 군을 말한다.
3. "직위"란 직무를 담당할 1명의 직원에게 부여할 수 있는 업무조직상의 위치를 말한다.
4. "보직"이란 그 직급에 상응한 일정한 직위를 부여하거나, 그 자격 및 적성에 따라 직무에 종사하게 하는 것을 말한다.
5. "임용"이란 신규채용, 승진, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위

- 해제, 정직, 강등, 복직, 해임, 면직 및 파면을 말한다.
6. "전보"란 동일 직급의 수평적인 보직 변경을 말한다.
  7. "전직"이란 직렬을 달리하는 임명을 말한다.
  8. "복직"이란 휴직, 직위해제 또는 정직 중이거나 강등으로 직무에 종사하지 못한 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
  9. "승진"이란 재직하고 있는 직급보다 상위의 직급에 임명하는 것을 말한다.
  10. "강임"이란 재직하고 있는 직급보다 하위의 직급에 임명하는 것을 말한다.
  11. "추서"란 사망한 자를 사망 당시의 직급보다 상위의 직급에 임용하는 것을 말한다.
  12. "대우"란 해당 직급에 일정기간 이상 재직한 자에 대하여 바로 위 직급으로 대우토록 임명하는 것을 말한다.

## **제2장 인사위원회**

- 제4조(인사위원회 구성)** ① 잡월드 직원의 인사에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 인사위원회(이하 "위원회"라 한다)를 설치한다.
- ② 위원회는 위원장을 포함한 3명 이상 5명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장과 위원은 직원 중에서 이사장이 임명하고, 필요할 경우 외부위원을 위촉할 수 있다. 다만 직원의 징계에 관한 사항의 심의·의

결하는 경우에는 외부위원이 과반수가 되도록 하여야 한다.

④ 전항 단서의 경우에 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 위촉한다.

1. 법관, 검사 또는 변호사로 5년 이상 근무한 자

2. 대학에서 법학 또는 행정학을 담당하는 조교수 이상으로 재직 중인 자

3. 1호 내지 2호에 준하는 전문지식과 경륜을 갖춘 자 중 위원장의 추천을 받은 자

⑤ 이사장은 제10조제1항에 따라 위원이 제척된 경우에는 위원을 추가로 임명하여 해당 사안의 심의·의결에 참여시킬 수 있다.

⑥ 위원회 회무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 인사업무를 담당하는 직원으로 한다.

⑦ 위원장의 유고시에는 이사장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

**제5조(심의·의결사항)** ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인사관리의 기본 방침과 시행에 관한 사항

2. 직원의 채용기준 등 채용계획에 관한 사항 (계약직 등 비정규직원의 채용계획에 관한 사항도 포함)

3. 직원의 승진, 전직 및 휴직, 강임·직위해제에 관한 사항

4. 직원의 포상에 관한 사항

5. 직원의 징계에 관한 사항
6. 직원의 추서에 관한 사항
7. 다른 규정에서 위원회의 심의를 요하는 사항
8. 그 밖에 이사장 및 위원장이 부치는 사항

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 사항은 위원회의 심의를 거치지 아니한다.

1. 「병역법」에 의한 병역 복무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
2. 「향토예비군설치법」 및 「민방위기본법」에 의하여 전시에 동원되었을 때
3. 천재지변 또는 전시사변이나 그 밖의 사유로 인하여 생사 및 소재가 불명확 할 때
4. 복직
5. 의원면직
6. 직원의 전보, 겸임 및 파견

**제6조(소집과 의결)** ① 위원회는 이사장 또는 위원장이 필요하다고 인정하거나 위원 과반수의 요청이 있을 때 위원장이 소집한다.

② 위원장은 심의 안건이 경미하거나 회의소집이 곤란하다고 판단될 경우에 서면으로 심의하게 할 수 있다.

③ 위원회의 의결은 위원장을 포함한 재적위원 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결하며, 의결 결과 가부동수인 경우에는 부결된

것으로 본다. 다만, 제9조에 따른 재심의 와 제49조에 따른 징계에 관한 사항은 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 재심의 사유가 발생하였을 경우에 지체 없이 재심에 필요한 조치를 취해야 한다.

**제7조(회의의 비공개 및 누설 금지)** 위원회의 회의는 공개하지 아니하며, 위원회에 관여한 사람은 위원회에서 심의된 사항이나 지득한 비밀을 누설하거나 공개하여서는 아니 된다.

**제8조(의결내용의 보고)** 위원장은 위원회 의결내용을 이사장에게 서면으로 보고하여야 한다.

**제9조(재심의 요구)** 이사장은 위원회의 의결내용에 이견이 있을 경우에 이를 재심의 할 것을 요구할 수 있고, 위원회는 이사장의 재심의 요구를 받은 날부터 7일 이내에 재의결 하여야 한다.

**제10조(위원의 제척)** ① 위원회에 부치는 사항이 어느 위원을 대상으로 하거나 심의 대상자와 이해관계에 있는 위원이 있는 경우에는 해당 위원은 그 심의에 참석할 수 없다.

② 제1항에 따라 위원이 그 직무를 행할 수 없게 된 때에는 제6조제3항의 적용에 있어서 그 위원을 재적위원에 산입하지 아니한다.

### 제3장 임 용

**제11조(임용원칙)** 직원의 임용은 시험성적·연구실적·근무성적·자격 등 능력의 실증에 의하여 임용하여야 한다.

**제12조(임용기준)** ① 직원의 직급별 임용기준은 별표 1과 같다.

② 직원의 경력연수 환산은 별표 2에 따른다.

**제13조(결격사유)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 임용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고 받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 「병역법」에 의한 병역의무를 기피한 사실이 있는 사람
8. 전직 근무기관에서 징계에 의하여 파면 또는 해임(징계면직 포함)된 사람으로서 그 징계처분을 받은 날부터 파면은 5년, 해임(징계면직 포함)은 3년이 경과되지 아니한 사람
9. 신체검사 결과 채용실격으로 판정된 사람

**제14조(채용 방법)** ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다. 공개경쟁시험은 서류심사, 필기시험, 면접시험 또는 실기시험에 의한다.

② 전항의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 경우에는 위원회의 의결을 얻어 필기시험을 생략할 수 있다.

1. 일반직·기술직 3급 이상의 직원을 채용하는 경우
2. 청년인턴, 계약직 등 기간제 직원을 채용하는 경우
3. 임용 예정 직무와 관련된 자격증이나 면허증 소지자를 채용하는 경우
4. 기타 인사규정시행규칙에서 정하는 경우

③ 삭제

**제15조(시험)** ① 직원의 임용을 위한 시험은 공고를 하며, 직무수행에 필요한 능력 및 학식을 검사하여야 한다.

② 시험방법, 시험과목 등 시험에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

**제16조(임용권자)** 잡월드의 모든 직원은 이사장이 임용한다.

**제17조(임용시기)** 직원은 임용장 또는 임용통지서에 기재된 날에 임용된 것으로 본다. 다만, 사망으로 인한 면직은 사망한 다음 날에 면직된 것으로 본다.

**제18조(임용일자 소급의 금지)** 다음 각 호의 경우를 제외하고 직원의 임용일을 소급하여서는 아니 된다.

1. 징계처분에 대한 재심의 결과 원처분 일을 임용일로 하여 변경처분하는 경우
2. 신규 채용된 직원이 임용포기로 그 신규 채용일을 임용일로 하여

임용을 취소하는 경우

3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때에 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일을 임용일로 하여 면직하는 경우

**제19조(근로조건외 서면명시)** 이사장은 직원을 채용할 경우 다음 각 호의 사항이 포함된 근로조건을 서면으로 명시하여야 한다.

1. 임금의 구성항목, 계산방법 및 지급방법
2. 근로시간
3. 휴일 및 휴가

**제20조(수습임용)** ① 신규로 채용되는 직원은 6개월간의 수습과정을 거친 다음 업무능력과 근무태도에 대한 평가를 거쳐 이사장이 임용한다. 다만, 당해 직무와 유사한 분야에서 근무한 경력이 있는 사람을 임용할 경우에는 수습기간을 3개월로 단축할 수 있다.

② 제1항에 따른 수습기간 중 직원의 근무성적이 불량하거나, 해당 직무에 부적당하다고 인정되는 경우에는 위원회의 심의를 거쳐 수습기간 중에도 면직시킬 수 있다.

③ 수습기간은 승진 및 퇴직금 등의 기간 산정에 있어서 근무기간으로 본다.

**제21조(계약직원의 임용)** ① 이사장은 필요한 경우 예산의 범위에서 기간을 정하여 계약직원을 임용할 수 있다.

② 계약직원의 임용에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.



③ 계약직원의 근속기간은 임용이 계속된 경우에는 갱신계약이 있더라도 최초 임용일부터 기산한다.

**제22조(인사의 원칙)** ① 이사장은 합리적이고 공정한 인사제도를 수립·시행하여야 한다.

② 이사장은 인사제도를 운영할 때에 직원의 성별·종교·출신지역 등 사회적 신분을 이유로 차별 대우를 하여서는 아니 된다.

③ 이사장은 인사제도를 운영할 때에 학력·경력·전공 등을 참작하고 본인의 의사를 고려하여 적재적소에 배치하도록 노력하여야 한다.

**제23조(전직)** ① 직원이 전직 예정직의 임용기준을 충족하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회의 심의를 거쳐 전직 임용할 수 있다.

1. 전직 예정직에 관련된 교육훈련을 이수하거나 학위 또는 자격을 취득한 때

2. 직제의 개편 또는 정원의 감축으로 해당 직급의 정원을 조정할 필요가 있을 때

3. 전직 예정직의 업무를 수행할 자질이나 능력이 있다고 인정될 때

② 직원의 전직에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

**제24조(전보)** 이사장은 직원이 해당 직위에 임용된 날부터 1년 이내에 전보할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 각 실 및 본부 내에서의 전보

2. 직제의 변경 또는 정원의 감축으로 인한 전보
3. 승진, 강임 또는 징계처분으로 인한 전보
4. 그 밖에 이사장이 특별히 필요하다고 인정될 때

**제25조(겸임)** 이사장은 필요한 경우 직원을 현재의 직위 이외의 직무를 겸하게 할 수 있다.

**제26조(파견근무)** ① 이사장은 사업 수행상 필요하거나 직무수행능력 향상을 위하여 필요한 경우 국가기관, 국제기구, 공공단체, 공기업 또는 준정부기관, 국내·외 교육훈련기관, 연구기관 그 밖에 필요한 기관에 직원을 일정기간 파견 근무하게 할 수 있다.

② 파견근무에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

**제27조(추서)** 재직 중 공적이 특히 현저한 직원이 업무상 재해로 사망한 때에는 위원회의 심의를 거쳐 추서할 수 있다.

**제28조(결원충원)** ① 직원이 제26조에 따라 1년 이상 다른 기관에 파견된 경우에는 파견기간 중 해당 파견자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 파견기간이 만료되는 날까지의 기간이 6개월 미만인 때에는 그러하지 아니하다.

② 제44조제1항 및 제2항 각 호에 따라 직원이 1년 이상 휴직하는 경우에는 휴직일로부터 해당 직원의 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 정원은 파견된 직원의 복귀, 휴직자의 복직이 발생함으로써 각각 소멸된 것으로 본다.

**제29조(승진)** ① 직원의 승진 임용은 승진소요 최저연수에 도달한 사람 중에서 최근 3년간의 근무성적평정, 경력평정, 가점평정, 다면평가, 교육훈련 등을 반영하여 시행할 수 있다.

② 직원을 승진 임용할 때에는 바로 하위직급에 재직하는 직원 중에서 임용한다.

③ 직원의 승진에 관한 세부사항은 이사장이 따로 정한다.

**제30조(승진소요 최저연수)** ① 직원이 승진하려면 다음 각 호의 어느 하나의 기간 동안 해당 직급에 재직하여야 한다.

1. 2급 직원: 4년 이상

2. 3급 직원: 4년 이상

3. 4급 직원: 3년 이상

4. 5급 직원: 3년 이상. 다만 신입직원으로 채용된 경우에는 5년 이상.

② 제1항에 따른 승진소요기간을 계산할 때에 제32조에 따른 승진의 제한기간은 포함하지 아니한다. 다만 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 산입한다.

1. 제44조제1항제1호 및 제3호, 제44조제2항제2호 및 제4호에 따라 휴직한 기간. 다만 제44조 제2항 제2호에 따라 휴직한 경우에는 최초 1년

2. 직위해제 또는 징계처분을 받은 사람이 그 처분의 사유가 무효 또는 취소된 경우 실제 직위해제 되었거나 징계처분을 받은 기간

③ 강등되거나 강임되었던 사람이 원 직급으로 승진된 경우에는 강등

또는 강임 전의 기간은 현 직급 재직기간으로 통산한다.

④ 퇴직하였던 직원이 퇴직 당시와 동일직렬, 동일직급 이하의 직급으로 임용된 경우에는 퇴직 전의 재직기간 중 현직급 이상의 직급으로 재직한 기간은 현 직급의 재직년수로 통산한다.

**제31조(특별승진)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제30조에도 불구하고 승진 임용할 수 있다.

1. 근무성적 또는 근무 능력이 특히 우수한 사람
2. 기관 발전에 지대한 공헌을 한 사람

**제32조(승진의 제한)** ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진 임용할 수 없다.

1. 제39조에 따른 직위해제, 제44조에 따른 휴직(제1항 제1호 및 제2항 제2호는 제외한다) 또는 제49조에 따른 징계처분요구 또는 징계의결요구, 징계처분 중에 있는 경우

2. 징계처분 집행이 완료된 날부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 경우

가. 강등·정직 : 18개월

나. 감봉 : 12개월

다. 견책 : 6개월

② 제1항에 따라 승진 임용 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받은 경우의 승진 임용 제한기간은 전 처분에 대한 제한기간이 만료된 다음 날부터 새로 기산한다.

## 제4장 신분과 권익의 보장

**제33조(의사에 반한 신분조치)** 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 인사에 관한 규정에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 불이익 처분을 받지 아니한다.

**제34조(면직)** 면직은 당연퇴직, 직권면직 및 의원면직으로 구분한다.

**제35조(당연 퇴직)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우에는 당연히 퇴직한다.

1. 제20조제2항에 따라 수습직원이 면직된 때
2. 기간을 정해 임용된 직원이 기간만료 후 재임용되지 아니한 때
3. 사망 또는 정년이 되었을 때
4. 제13조 각 호의 어느 하나에 해당될 때. 다만, 제13조 제5호를 사유로 당연 퇴직하는 경우에는 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제22조 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당된다.

**제36조(직권면직)** ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에 해당 직원의 의사에도 불구하고 위원회의 심의를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있다. 다만, 제1호부터 제3호까지의 경우에는 30일전에 대상자에게 이를 예고하여야 한다.

1. 제39조제1항제1호에 따라 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중에 능

- 력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정되었을 때
2. 제44조제1항제2호에 따라 휴직을 하고도 그 직무를 감당할 수 없다고 인정되었을 때
  3. 직제의 개편 또는 예산의 축소로 인하여 인원의 감축이 불가피할 때
  4. 휴직기간이 만료하거나 휴직사유가 소멸한 경우에도 특별한 사유 없이 1개월 내에 복직하지 아니하였을 때
  5. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 사유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 사람이 재영 중 군무를 이탈하였을 때
  6. 정당한 사유 없이 무단결근이 7일 이상 계속되거나 월간 누계 15일 이상 되었을 때
  7. 부정한 방법으로 임용되었음이 사후에 밝혀졌을 때
- ② 제1항에 따라 처분을 할 경우 그 사유와 시기를 해당 직원에게 서면으로 통지하여야 한다.

**제37조(의원면직)** ① 직원이 원에 의하여 퇴직하고자 할 때에는 사전에 사직원을 제출하고, 이사장의 승인을 받아야 한다.

② 이사장은 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 승인하여서는 아니 된다. 다만, 제1호 및 제3호의 경우에는 당해 직원이 제50조 제3호 내지 제5호까지의 징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 위원회에 징계요청 요구 중인 때
3. 비위와 관련하여 관련 기관의 조사(내사) 또는 수사 중인 때

**제38조(명예퇴직 등)** ① 이사장은 직원으로서 20년 이상 근속한 직원이 정년퇴직일 전 1년 이상 10년 이내에 자진하여 퇴직을 희망하는 경우에는 위원회의 심의를 거쳐 예산의 범위안에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.

② 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때에 1년 이상 20년 미만 근속한 자가 정년 전에 자진하여 조기퇴직하는 경우에는 위원회의 심의를 거쳐 예산의 범위안에서 조기퇴직수당을 지급할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 퇴직하는 직원의 퇴직수당 지급에 관한 사항은 이사장이 별도로 정한다.

**제39조(직위의 해제)** ① 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행 능력이 부족하거나, 근무성적 또는 근무태도가 불량한 사람 : 3개월 이내
2. 징계요구 중인 사람 : 징계의결 확정시까지
3. 형사사건으로 기소 중인 사람 : 확정 판결 전까지(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)

② 제1항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우 그 사유가 소멸되었을

때에는 이사장은 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 제1항제1호에 따라 직위해제 된 직원에게는 그 기간 동안 대기를 명하여야 하며, 대기명령을 받은 직원에게는 교육훈련 또는 연구과제 등을 부여할 수 있다.

**제40조(강입)** ① 임용권자는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 없어지거나 강등되어 정원을 초과할 경우 본인의 동의를 얻어 소속직원을 강입할 수 있다.

② 제1항에 따라 강입된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에는 우선 임용하여야 한다.

**제41조(정년)** 직원의 정년은 만 60세로 한다.

**제42조(임금피크제 실시)** ① 직원에 대해서는 만 58세부터 임금피크제를 실시한다.

② 임금피크제의 시행에 필요한 구체적인 사항은 이사장이 따로 정한다.

**제43조(고충처리)** ① 직원은 직무조건이나 신상문제에 관하여 인사상담이나 고충심사를 요청할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

② 제1항에 따라 이사장이 인사상담 또는 고충심사 청구를 받은 때에는 이를 위원회에 부의하여 심사하게 하거나 직원으로 하여금 상담하게 하고, 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

**제44조(휴직 및 기간)** ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되었을



때에는 이사장은 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 공무로 인한 부상 또는 질병으로 6개월 이내 병가를 한 후에도 업무를 담당할 수 없을 때 : 1년 이내

2. 공무 외 사유로 인한 부상 또는 질병으로 장기요양을 요할 때 : 1년 이내

3. 「병역법」에 따른 병역 의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때 : 복무 기간이 만료될 때까지

4. 천재지변 또는 전이나 사유로 인하여 생사가 불명할 때 : 3개월 이내

② 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하였을 때에는 위원회의 심의를 거쳐 휴직을 명할 수 있다.

1. 개인자격으로 국내·외에서 수학하게 된 때 : 2년 이내로 하되 2년의 범위에서 연장 가능

2. <삭제 2016. 6. 17.>

3. 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때 : 1년 이내

4. 국가기관, 공공기관, 국제기구의 주요 보직에 한시적으로 고용되었을 때 : 3년 이내의 임용기간

5. 그 밖에 정당한 사유로 본인이 휴직을 청원한 때 : 6개월 이내

③ 이사장은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 원하

는 경우에는 2년의 범위 내에서 휴직을 명할 수 있다. 이 경우 1회에 한하여 분할하여 사용하도록 할 수 있다.<신설 2016. 6. 17.>

④ 제5조 제1항 제3호의 규정에도 불구하고 전항의 경우에는 인사위원회의 심의·의결의 대상에서 제외한다.<신설 2016. 6. 17.>

**제44조의2(육아기 근로시간 단축)** ① 직원이 육아휴직을 대신하여 육

아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아기 근로시간 단축의 기간은 2년 이내로 한다.

③ 제44조2항에 의한 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 같이 사용하는 경우 총 기간은 2년을 넘을 수 없다.

④ 육아기 근로시간 단축은 1회 분할하여 사용할 수 있다. 다만 육아휴직과 같이 사용하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 초과할 수 없다.

⑥ 근로시간 단축허가 및 절차는 제44조 제4항에 따른다.<개정 2016. 6. 17.>

**제45조(휴직의 효력)** ① 휴직 중인 직원은 직원으로서 신분은 보유하나

직무에 종사하지 못한다.

② 휴직 중인 직원은 휴직기간 중 그 사유가 소멸되었을 때에는 10일 이내에 복직신청을 하여야 하고, 복직신청이 있으면 이사장은 지체 없

이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직기간이 만료된 직원은 제44조제1항제4호의 규정에 따른 경우를 제외하고는 당연 복직된다.

## 제5장 능률 및 포상

**제46조(근무성적평정 및 교육훈련)** ① 이사장은 직원의 공정한 인사관리를 위해서 근무성적평정을 실시할 수 있으며, 이에 관한 세부사항은 따로 정한다.

② 이사장은 직원의 자질 향상 및 지식의 습득을 위하여 교육훈련을 실시하여야 하며, 이에 관한 세부사항은 따로 정한다.

**제47조(제안제도)** ① 잡월드 업무능률의 향상과 기관발전에 필요한 창의적인 의견제시와 연구·개발 활동의 촉진을 위하여 제안제도를 둔다.

② 제안제도의 운영에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

**제48조(포상)** ① 이사장은 직원 또는 외부인사로서 기관 발전에 기여한 사람을 대상으로 포상할 수 있다.

② 포상제도의 운영에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

## 제6장 징 계

**제49조(징계사유)** 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 위원회에 징계의 의결을 요구하여야 하고, 의결결과에 따라 징

계를 하여야 한다.

1. 잡월드의 각종 규정을 위반하였을 때
2. 정당한 사유 없이 직무상 명령 및 의무를 위반하거나, 직무를 태만히 하였을 때
3. 직무내외를 불문하고 잡월드의 명예와 위신을 손상하게 하거나, 고의 또는 중대한 과실로 손해를 끼쳤을 때

**제50조(징계의 종류와 효력)** 징계의 종류와 효력은 다음 각 호와 같다.

1. 견책 : 해당 사항에 대해 서면으로 훈계하여 잘못을 뉘우치게 함
2. 감봉 : 직무에 종사하게 하되, 1월 이상 3월 이내의 기간 동안 평균 보수월액을 일할 계산한 1일분의 2분의 1을 감하여 지급하되, 총액이 1임금지급기의 평균보수월액의 10분의 1을 초과하지 못함
3. 정직 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 직원으로서 신분은 보유하나 직무에 종사할 수 없으며, 정직 기간 동안 월액의 3분의 2를 감하여 지급함
4. 강등 : 1계급 아래로 직급을 내리고, 그 기간 중 직원으로서 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사할 수 없으며, 그 기간 동안 월액의 3분의 2를 감하여 지급함
5. 해임 및 파면: 그 직원의 신분을 박탈함
6. 삭제

**제51조(징계사유의 시효)** ① 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 징계

의결을 요구할 수 없다.

② 감사원과 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 조사나 수사 중인 사건이어서 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 그 조사나 수사의 결과 통보를 받은 날부터 3개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

**제52조(징계요구사유 설명서 등의 교부)** ① 직원을 징계 처분하려는 때에 위원장은 해당 직원에게 위원회 개최 7일 전까지 징계요구사유를 기재한 설명서를 교부하여야 한다.

② 징계처분을 한 경우에는 처분사유와 처분결과 및 처분시기를 7일 이내에 해당 직원에게 서면으로 통지하여야 한다.

**제53조(진술권 부여)** ① 위원회에서 징계요구사항을 심의할 때에는 징계대상자가 위원회에 출석하여 서면 또는 구두로 의견을 진술할 기회를 충분히 주어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 불응한 때에는 그러하지 아니하다.

② 위원회는 필요하다고 인정한 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.

**제54조(재심의 청구)** ① 징계처분에 불복하는 사람은 징계의결 통지를 받은 날로부터 7일 이내에 위원회에 재심의를 청구할 수 있다.

② 징계처분에 대한 재심의 청구가 있는 경우 이사장은 심의절차를 따로 정할 수 있다.

③ 재심의 청구자는 위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

- ④ 재심의 청구에 대한 처분은 원처분보다 과중한 처분을 할 수 없으며, 재심의 청구자는 재처분에 대하여 다시 심의를 청구하지 못한다.
- ⑤ 재심의 청구가 있더라도 원처분의 효력은 정지되지 아니하며, 재심의 처분의 효력은 원처분일에 소급한다.

**제55조(손해배상과의 관계)** 징계처분을 받은 자가 잡월드에 끼친 손해에 대해서는 징계처분으로 그 배상책임이 면제되지 아니한다.

**제56조(징계 등 처분기록 말소)** ① 징계 또는 직위해제 처분을 받은 사람 중 일정기간 성실히 근무한 직원에 대하여는 위원회 심의를 거쳐 처분기록을 말소할 수 있다.

- ② 징계 등 처분기록의 말소에 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

보 칙

**제57조(시행규칙)** 이 규정 시행에 필요한 세부사항은 이사장이 따로 정하는 바에 따른다.

**제58조(인사기록)** ① 이사장은 직원의 인사기록을 작성·보관하여야 한다.

- ② 인사기록의 서식과 비치관리 등 관리를 위해 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.

**제59조(시간선택제 직원)** 시간선택제 직원의 인사에 관하여는 본 규정에 따르되 재직기간 및 승진소요 최저연수에 관하여는 「시간선택제 근로 운영 규칙」에 따른다.

부 칙

**제1조(시행일)** 이 규정은 잡월드 설립일부터 시행한다.

**제2조(위원회의 구성시기)** 제4조에 따른 위원회의 구성은 잡월드 설립 후 위원회 구성에 필요한 정족수를 충족할 때까지 유예하며, 이 경우 제5조의 규정에 정한 위원회의 심의·의결사항에 대하여는 이사장이 정한다.

**제3조(승진소요 최저연수의 특례)** 제30조 제1항 제4호에 해당하는 승진소요 최저연수를 산정함에 있어 잡월드 설립 당시 채용한 사람에 한하여 별표2의 경력환산율표에 의해 환산한 경력을 합산한다.

#### **부 칙<신설 2014. 4. 22.>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 개정일(2014. 4. 22.)부터 시행한다.

#### **부 칙<신설 2014. 11. 19.>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 개정일(2014. 11. 19.)부터 시행한다.

#### **부 칙<신설 2014. 12. 24.>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 개정일(2014. 12. 24.)부터 시행한다.

#### **부 칙<신설 2015. 9. 23.>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 개정일부터 시행한다.

**제2조(일반적 적용례)** 제30조 제1항 제4호 단서의 규정은 이 규정의 시행일 이후에 채용되는 신입직원에 대해서만 적용한다.

#### **부 칙<신설 2016. 6. 17.>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 개정된 날부터 시행한다.



**【별표 1】**

## 채용자격기준

일반직

1급	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 관련분야에서 5년 이상 근무한 자로 부장급 3년 이상 또는 임원급으로 근무 경력이 있는 사람</li><li>○ 공무원 5년 이상 근무한 자로 5급직 5년이상 또는 4급직으로 근무 경력이 있는 사람</li><li>○ 공기업·준정부기관·기타 공공기관에서 관련분야 5년 이상 근무한 자로 2급직 3년 이상 또는 1급 상당 이상 근무 경력이 있는 사람</li><li>○ 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람</li></ul>
2급	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 제 29조 및 제30조 제1항 제2호에 해당하는 사람</li></ul>
3급	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 관련분야에서 3년 이상 근무한 자로 차장급 3년 이상 또는 부장급으로 근무 경력이 있는 사람</li><li>○ 공무원 3년 이상 근무한 자로 7급직 5년 이상 또는 6급직 이상 근무 경력이 있는 사람</li><li>○ 공기업·준정부기관·기타 공공기관에서 관련분야 3년 이상 근무한 자로 3급 상당 이상 근무 경력이 있는 사람</li><li>○ 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람</li></ul>
4급	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 제 29조 및 제30조 제1항 제4호에 해당하는 사람</li></ul>
5급	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 관련분야에서 근무한 경력이 2년 이상인 사람</li><li>○ 공무원 9급 이상으로 근무 경력이 2년 이상인 사람</li><li>○ 공기업·준정부기관·기타 공공기관에서 5급 또는 6급 이상으로 근무 경력이 2년 이상인 사람</li><li>○ 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람</li></ul>

## □ 기술직

1급	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 관련분야에서 5년 이상 근무한 자로 부장급 3년 이상 또는 임원급으로 근무 경력이 있는 사람</li> <li>○ 공무원 5년 이상 근무한 자로 5급직 5년이상 또는 4급직으로 근무 경력이 있는 사람</li> <li>○ 공기업·준정부기관·기타 공공기관에서 관련분야 5년 이상 근무한 자로 2급직 3년 이상 또는 1급 상당 이상 근무 경력이 있는 사람</li> <li>○ 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람</li> </ul>
2급	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제 29조 및 제30조 제1항 제2호에 해당하는 사람</li> </ul>
3급	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 관련분야에서 3년 이상 근무한 자로 차장급 3년 이상 또는 부장급으로 근무 경력이 있는 사람</li> <li>○ 공무원 3년 이상 근무한 자로 7급직 5년 이상 또는 6급직 이상 근무 경력이 있는 사람</li> <li>○ 공기업·준정부기관·기타 공공기관에서 관련분야 3년 이상 근무한 자로 3급 상당 이상 근무 경력이 있는 사람</li> <li>○ 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람</li> </ul>
4급	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 제 29조 및 제30조 제1항 제4호에 해당하는 사람</li> </ul>
5급	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 관련분야에서 근무한 경력이 2년 이상인 사람</li> <li>○ 공무원 9급 이상으로 근무 경력이 2년 이상인 사람</li> <li>○ 공기업·준정부기관·기타 공공기관에서 5급 또는 6급 이상으로 근무 경력이 2년 이상인 사람</li> <li>○ 관련 분야 자격 또는 면허소지자로서 관련분야 근무 경력이 1년 이상인 사람</li> <li>○ 그 밖에 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람</li> </ul>

※ 근무경력은 민간·공공기관 구분없이 포함

※ 관련 분야라 함은 일반직의 경우 행정, 경영, 전시·체험, 직업지도, 기타 이와 관련된 분야를 말하며 기술직의 경우 전기, 기계, 건축, 전산 등의 분야를 말함

**【별표 2】**

**경력환산율표**

구분	환산율	경력내용
제1류	100%	1. 국가 또는 지방공무원으로 근무한 경력 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공공기관 및 개별법에 근거한 공공법인에서 근무한 경력 3. 대한민국 군인으로 복무한 경력
제2류	80%	1. 국가 또는 지방자치단체에서 근무한 자로서 제1류제1호에 해당되지 아니하는 경력 2. 정당, 언론기관, 국제기구 또는 제1류제2호에 해당되지 아니한 공공단체에서 근무한 경력 3. 전문대학 이상의 시간강사 경력 중 주당 6시간 이상 교육경력 4. 근로자 300명 이상 기업체에서 근무한 경력
제3류	50%	제1류 및 제2류에 해당하는 기관에서의 인턴 경력 및 이외의 근무경력 (자영업 및 일용직 경력은 제외)

- ※ 비 고 :
1. 경력이 중복되는 경우에는 환산율이 높은 1개만 적용한다.
  2. 각종 경력환산에 있어서 동등한 환산율을 적용받는 경력은 각각 그 기간을 합산한 후 월단위 이하 15일 이상은 1월로, 15일 미만은 환산하지 아니한다.
  3. 증명이나 확인이 불가능한 경력은 경력으로 환산하지 아니한다.