

# 문경관광진흥공단인사규정[ 2007. 4. 27 규 정 제3호 ]

[개정 2007.11.29 규정 제29호]  
[개정 2010.01.07 규정 제48호]  
[개정 2011.04.11 규정 제60호]  
[개정 2011.10.06 규정 제74호]  
[개정 2011.12.06 규정 제78호]  
[개정 2012.06.01 규정 제84호]  
[개정 2012.12.28 규정 제100호]  
[개정 2013.03.21 규정 제104호]  
[개정 2014.03.20 규정 제123호]  
[개정 2014.10.15 규정 제130호]  
[개정 2015.01.06 규정 제134호]  
[개정 2015.03.05 규정 제139호]  
[개정 2015.05.13 규정 제142호]  
[개정 2015.12.23 규정 제147호]  
[개정 2016.07.11 규정 제153호]  
[개정 2016.10.06 규정 제164호]  
[개정 2016.12.22 규정 제165호]  
[개정 2017.09.08 규정 제184호]  
[개정 2018.03.02 규정 제188호]  
[개정 2018.07.19 규정 제190호]

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 문경관광진흥공단(이하 “공단”이라 한다)에 근무하는 직원에 적용할 인사에 관한 기준을 정하여 합리적이고 공정한 인사관리에 적정을 기함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 직원의 인사에 관하여는 법령 또는 다른 규정에 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

**제3조(임용권자)** 이사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권을 가진다.

**제4조(직종·직급 및 직명)** ① 공단에 근무하는 직원은 임원과 직원으로 구분한다.

② “임원”이라 함은 이사장을 말한다.

③ “직원”이라 함은 실적과 자격에 의하여 채용되고 일정기간 동안 그 신분이 보장되는 자를 말하며 일반직은 4급 내지 8급, 기능직은 기능6급 내지 기능8급으로 구분하며 그 종류는 다음 각 호와 같다.<개정 2015.05.13>

1. 일반직 직원 : 공단의 일반행정 또는 기술업무를 담당하는 직원

2. 기능직 직원 : 공단의 기능적인 업무를 담당하는 직원

④ 문경관광진흥공단이사장(이하 “이사장”이라 한다)은 업무처리를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 일정기간을 정하여 임시직원을 둘 수 있다.

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

1. “임용”이라 함은 신규채용·승진·승급·전보·전직·전환·겸임·파견·휴직·복직·직위해제·정직·면직·해임 및 파면을 말한다.<개정 2014.03.20>
2. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말하며 동일 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험·보수 기타 인사 관리에 있어서 동일하게 취급한다.
3. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “승진”이라 함은 현직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
5. “승급”이라 함은 동일직급에서 현호봉보다 상위호봉으로 임용하는 것을 말한다.
6. “호봉”이라 함은 따로 정하는 보수에 관한 규정 중 봉급을 지급하는 기준을 말한다.
7. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 근무부서를 달리하는 것을 말한다.
8. “복직”이라 함은 정직, 휴직 및 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀하는 것을 말한다.
9. “보직”이라 함은 채용된 직원을 지정된 직무에 종사하게 함을 말한다.
10. “면직”이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
11. “추서”라 함은 사망한 자를 사망당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
12. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
13. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.<신설 2014.03.20>
14. “전직”이라 함은 직렬을 달리하는 임명을 말한다.<신설 2014.03.20>
15. “전환”이라 함은 직종을 달리하는 임명을 말한다.<신설 2014.03.20>
16. “성과평가”라 함은 재무, 고객, 내부프로세스, 학습과 성장 등 기업의 성과를 종합적으로 평가하는 제도를 말한다. <신설 2016.12.22> <개정 2018.07.19>

## 제2장 인사위원회

**제6조(인사위원회의 설치 및 구성)** ① 공단인사관리의 적정을 기하기 위하여 인사

위원회 (이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성한다.

③ 위원은 인사행정에 관한 학식과 경륜이 풍부한자 중에서 이사장이 위촉하며, 이사장 및 공단 경영지원팀장은 당연직 위원이 된다. 이 경우 민간위원의 수는 위원장을 제외한 위원 수의 2분의 1 이상이어야 한다. <개정 2014.10.15>

④ 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 위원으로 위촉할 수 있다. <개정 2018.07.19>

1. 국가 또는 지방공무원 5급 이상 재직경력자

2. 대학교 전임강사 이상의 직에 있는 자

3. 변호사, 회계사, 노무사 등의 자격이 있는 자

4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자

⑤ 위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있으며, 당연직 위원은 그 직위의 재임 기간으로 한다.

⑥ 위원장은 이사장으로 하고 부위원장은 위원중에서 호선한다. <개정 2011.10.06>

⑦ 공단은 위원에게 실비보상을 할 수 있다.

⑧ 위원은 그 직무에 관하여 지득한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑨ 이사장은 위원이 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출토록 하여야 한다. <조문신설 2014.03.20>

⑩ 이사장은 위원이 작성한 심사자료 등을 봉인하여 보관하여야 하며, 면접채점표 등을 포함한 채용자료는 최소 5년 이상 보관하여야 한다.<조문신설 2014.03.20>

**제7조(기능 등)** ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 직원의 채용, 승진에 관한 사항

2. 직원의 포상, 징계에 관한 사항

3. 이사장의 재심의 요구에 관한 사항

4. 근무성적 평정의 조정

5. 기타 이사장이 필요하다고 인정하는 사항

② 제1항 제2호의 규정에 의한 사무처리에 있어 필요하다고 인정할 때에는 사실의 조사 또는 관련자를 심문하거나 서류의 제출을 요구할 수 있다.

**제8조(회의)** ① 위원회 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 이를 소집하고 위원장은 그 의장이 된다.

- ② 위원회 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회 위원은 그 친족의 징계의결에 관여하지 못한다.
- ④ 위원장은 표결권을 가지며, 가부동수인 경우에는 결정권을 갖는다.
- ⑤ 위원장은 긴급을 요하거나 위원회 소집이 불가능하다고 판단되는 경우에는 서면으로써 위원회 의결로 갈음할 수 있다.

**제9조(간사)** ① 위원회의 사무처리를 위하여 간사 1인을 둔다.

- ② 간사는 인사실무자로 하며 위원회의 사무를 담당하고 회의록 작성 및 관리를 한다.

**제10조(감사의 출석)** 위원회는 필요시 감사를 출석토록 요구할 수 있으며 감사는 위원회에 출석하여 의견을 제시할 수 있다.

## 제3장 임용과 시험

### 제1절 통칙

**제11조(임용의 원칙)** 직원의 임용은 시험성적·근무성적·경력평정 기타 능력에 의하여 행한다.

**제12조(임용의 시기)** ① 직원은 임용장 또는 임용통지서에 기재된 일자에 임용된 것으로 본다. 다만, 사망으로 인한 면직은 사망한 익일에 면직된 것으로 본다.

- ② 임용에 있어서는 임용일자를 명시하여 임용장 또는 임용통지서가 임용될 자에게 도달될 수 있도록 발령하여야 한다.

**제13조(결원의 적기보충)** ① 이사장은 공단에 결원이 있는 경우에는 지체 없이 결원보충에 필요한 조치를 하여야 한다.

- ② 결원의 보충은 신규임용, 승진, 강임, 전직, 전환 또는 전보의 방법에 의한다.<신설 2014.03.20>

**제14조(휴직자 등의 결원보충)** ① 제47조에 의하여 1년이상 휴직하는 경우에는 휴직일로부터 당해 휴직자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

- ② 직원에게 파면·해임처분 또는 면직처분이 법원의 판결 기타 사유로 무효 또는 취소로 확정된 때에는 그 처분에 따라 결원의 보충이 있었던 때로부터 파면·해임

처분 또는 면직처분을 받은 자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 본다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 정원은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생한 이후 당해 직급에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다.

1. 휴직자의 복귀
2. 파견된 자의 복귀
3. 파면·해임 또는 면직된 자의 복귀

## 제2절 신규임용

**제15조(채용방법)** ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 대하여는 경력경쟁시험에 의해 채용 할 수 있다.<개정 2014.03.20><개정 2016.10.06>

1. 채용하고자 하는 직종에 상응하는 자격증 또는 경력소지자
  2. 공단 기능직으로 3년 이상 근무한자 중 근무성적이 우수하여 해당 직무분야의 일반직으로 임용하는 경우
  3. 긴급충원이 불가피한 경우
  4. 직무의 특수성으로 인하여 공개경쟁 신규채용시험에 의한 채용이 극히 곤란하다고 판단되는 경우
  5. 임용예정 직급에 3년이상 근무한자를 2년 이내에 해당직급 또는 하위직급에 재임용하는 경우
  6. 다른 법령의 규정에 의하여 채용할 의무가 있는 자
  7. 공개경쟁 신규채용시험의 지원후보자가 미달될 때<개정 2016.10.06>
  8. 채용직종에 상응하는 국가, 지방자치단체 및 지방공기업법에 의한 지방공사·공단에서 근무한 경력이 있는 자<개정 2016.10.06>
  9. 공단 계약직으로 계속근로 2년이상 근무 중이며 근무성적이 우수한 자<개정 2016.10.06>
  10. <삭제 2016.10.06>
  11. <신설 2007.11.28><개정 2015.12.23><삭제 2016.10.06>
- ② 제1항의 규정에 의한 경력경쟁채용은 필기시험, 면접시험, 실기시험 또는 서류전형의 방법에 의함을 원칙으로하며, 인사위원회의 결정에 따라 필기시험을 서류전형의 방법으로 갈음할 수 있다. <개정 2016.10.06>

③ 이사장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다. <개정 2011.10.06>

④ 이사장은 직원채용 시 공단 임직원의 가족·친척 등을 대상으로 한 우대채용을 금지한다.<신설 2014.03.20>

**제15조의 2(인사채용 비위에 관한 통제)** ①이사장은 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하여야 한다. ② 비위채용자는 즉시 합격취소하고, 적발된 날로부터 최소5년 이상 응시를 제한하여야 한다.<신설 2014.03.20>

**제16조(자격기준)** 직급별 채용자격기준은 “별표1”과 같이 한다.<개정 2015.05.13>  
<개정 2016.07.11><개정 2016.10.06>

**제17조(수습임용)** 실무경력이 없는 자를 신규 채용할 때는 3개월이하의 수습기간을 거쳐 임용할 수 있다.

**제18조(채용의 철회)** 채용된 자가 제17조의 수습기간 중 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있는 때는 채용하지 아니한다.

1. 근무성적이 불량할 때
2. 공단의 제규정을 위반하였을 때
3. 제19조의 결격사유에 해당할 때

**제19조(결격사유)** 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 직원으로 채용 할 수 없다.

1. 피성년후견인, 피한정후견인 <개정 2015.12.23>
2. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자
4. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
8. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자
9. 공단과 거래상 밀접한 이해관계를 가진 자

**제20조(응시상한연령)** <본조 삭제 2011.04.11>

제21조(채용제한연령의 연장) <본조 삭제 2011.04.11>

제22조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 내규로 정한다.

### 3절 승진 및 승급

제23조(승진) 승진은 근무성적평정·경력평정 기타 능력의 실증에 의하되 동일직종의 바로 하위 직급에서 임용하여야 한다.

제24조(승진순위) ① 직원을 승진시키고자 하는 경우에는 당해 직급의 승진후보자 명부의 고순위자 순으로, 임용하고자 하는 결원수에 대하여 결원 1인당 2배수에 해당하는 범위에 있는 자 중에서 제7조의 규정에 의한 인사위원회의 승진심사를 거쳐 임용한다.

② 승진 후보순위 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련평정, 기타 능력에 의한 순위에 의하여 결정한다.

제25조(승진소요기간) ① 일반직 및 기능직 직원이 승진함에 있어서는 다음 각호의 기간동안 당해 계급에 재직하여야 한다.

#### 1. 공단 일반직

- (1) 5급에서 4급 : 3년 이상
- (2) 6급에서 5급 : 3년 이상
- (3) 7급에서 6급 : 2년 이상
- (4) 8급에서 7급 : 2년 이상<신설 2015.05.13>

#### 2. 공단 기능직 <개정 2011.10.06>

- (1) 7급에서 6급 : 3년 이상
- (2) 8급에서 7급 : 2년 이상

② 제1항의 규정에 의한 재직기간에는 휴직, 직위해제 또는 징계처분 기간은 포함하지 아니한다. 다만, 제47조제1호의 규정에 의한 휴직 중 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직과 제47조제2호·제4호·제5호·제6호의 휴직기간은 예외로 한다. <개정 2017.09.08>

③ 종전 기능직이 일반직으로 임용되는 경우 다음 각 호의 구분에 따라 종전의 경력을 승진소요 최저 년 수 및 근속승진기간에 산입한다.<신설 2015.03.05>

- 1. 일반직 6급 : 기능직 6급 경력

## 2. 일반직 7급 : 기능직 7급 경력

**제26조(승급)** 직원의 승급은 공단보수규정이 정하는 바에 의한다.

**제27조(승진 및 승급의 제한)** ① 징계처분, 직위해제 및 휴직기간 중에 있는 직원은 승진 및 승급할 수 없다. 다만, 제47조 제2호 내지 제6호에 의하여 휴직한 자에 대한 승급은 예외로 한다.

② 징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일로부터 다음 각호의 기간이 경과할 때까지 승진 및 승급할 수 없다.

1. 견책 : 6개월
2. 감봉 : 12개월
3. 정직 : 18개월

③ 제1항에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한기간은 당해처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.

**제27조의 2(윤리경영)** ① 이사장은 비리 및 도덕적 해이가 심각하여 사회문제가 된 임직원에게 대하여는 성과급 미지급 등 인사·보수 등에 불이익을 반영하여야 한다.

② 임원의 경영성과계약 체결시 청렴의무 위반시 제재사항 등을 명시하여야 하며, 위반사례에 대하여는 홈페이지, 행정안전부 경영정보시스템에 공개하는 등의 조치를 취하여야 한다. <신설 2011.10.06>

**제27조의 3(의원면직 제한)** 이사장은 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 공단의 직원에 대하여는 「비위공직자의 의원면직처리 제한에 관한 규정」을 준용한다. <신설 2011.10.06>

**제28조(특별승진 및 승급)** ① 이사장은 직원이 다음 각호의 1에 해당할 경우에는 제24조 및 제25조의 규정에도 불구하고 인사위원회의 의결과 시장의 승인을 거쳐 특별승진 또는 특별승급 시킬 수 있다.

1. 공단 경영성과를 높이는데 현저한 공로가 있는 자
2. 제안의 채택시행으로 예산의 절감 등 공단발전에 기여한 자
3. 추서의 경우

② 제1항의 제1호 및 제2호에 해당하여 특별승진 임용하는 경우에는 승진소요기간의 1/2이상 근무한 경우에 한한다.

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없으며, 특별승급은 1년에 2호봉을 초과



할 수 없다.

**제29조(근무성적평정)** ① 직원 인사관리의 적정을 기하기 위하여 정기 또는 수시로 근무성적을 평정하여야 하며, 근무성적평정의 결과는 승진임용, 특별승급, 성과상여금 지급, 교육훈련, 보직관리 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 정기평정은 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 하여 실시한다.

**제29조의 2(성과관리체계 구축·운영)** ① 이사장은 공단의 각 직위별로 그 역할과 책임을 명확히 하여야 한다.

② 이사장은 소속 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고 기관의 경영목표 등을 달성할 수 있도록 성과관리 체계를 구축·운영 하여야 한다. <신설 2011.10.06>

**제29조의 3(성과평가결과의 환류)** ① 이사장은 성과관리체계에 따라 직원의 업무동기 및 기관의 경영성과를 높일 수 있도록 경영목표 등을 정하여야 한다.

② 경영목표 등을 정할 경우 팀·개인 등 하부단위까지 체계적으로 연계시켜야 한다.

③ 성과평가결과에 따라 경영목표개선 등 환류가 활성화되도록 하여야 한다. <신설 2011.10.06>

**제30조(근무성적평정의 예외)** ① 직원이 휴직·직위해제 기타 사유로 근무성적평정 대상기간 중 실제 근무기간이 1월 미만인 때에는 근무성적을 평정하지 아니한다.

② 직원이 근무성적평정대상기간 동안에 교육훈련이나 제36조의 규정에 의거 파견되어 근무성적을 평정할 수 없을 때에는 직무에 복귀한 후 최초의 정기평정이 있을 때까지 파견당시의 전 2회의 근무성적평정의 평균을 당해 직원의 평정으로 본다.

③ 직원이 신규채용 또는 승진임용된 경우에는 2월이 경과한 후 최초의 정기평정일에 평정하여야 한다.

**제31조(경력평정)** ① 경력평정은 제29조의 규정에 의한 평정기준일 현재 승진소요 최저연수에 도달한 일반직4급 이하 직원 및 기능직 직원에 대하여 실시한다.

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

**제32조(훈련성적의 평정)** 제25조의 승진소요 최저연수에 도달한 일반직 4급 이하 직원에 대하여는 훈련성적을 평정하여 승진임용에 반영하여야 한다.

**제32조의2 <삭제 2018.07.19>**

**제32조의 3(성과평가)** ①인사 관리상 필요한 경우, 조직목표를 핵심성과지표에 의하여 사업장별로 평가하여 그 결과를 반영할 수 있다.<신설 2016.12.22>  
<개정 2018.07.19>

②제1항의 규정에 의한 성과평가의 평가방법 및 절차, 평가결과의 반영 등에 관한 사항은 이사장이 따로 정하는 바에 의한다.

③ 평가 시기는 매년 11월30일을 기준으로 실시하며 12월내에 완료하여야 한다.

④ 성과평가 결과 및 근무성적평정 결과는 다음 각 호의 비율을 적용하여 합산한 성적을 평가급 지급, 승진 등 인사·보직관리, 교육훈련 등의 기준으로 사용한다.  
<신설 2018.07.19>

1. 근무성적평정 : 70%

2. 성과평가 : 30%

**제33조(대우직원의 선발)** 이사장은 일반직 및 기능직 직원중 당해계급에서 제25조의 규정에 의한 승진소요 최저연수 이상 근무하고 승진임용의 제한사유가 없으며 근무실적이 우수한 자를 바로 상위직급의 대우직원으로 선발할 수 있다.

**제33조의 2(근속승진에 따른 정원관리)** ① 이사장은 직무의 종류, 곤란성 및 책임도를 고려하여 업무수행상 문제가 없다고 판단되는 때에는 다음 각 호의 1에 해당하는 직원의 정원을 각각 통합·운영 할 수 있다

1. 일반직 직원의 5급·6급·7급·8급<개정 2015.05.13>

2. 기능직 직원의 6급·7급

② 제1항의 규정에 의하여 정원을 통합·운영함에 따라 직원을 승진 임용하는 경우 승진되는 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 종전 직급의 정원은 감축된 것으로 본다.

③ 승진임용대상자는 다음 각 호의 기간을 당해 계급에 재직하여야 한다.

1. 일반직 직원

가. 5급 - 9년 이상

나. 6급 - 8년 이상

다. 7급 - 7년 이상

라. 8급 - 6년 이상<신설 2015.05.13>

2. 기능직 직원

가. 7급 - 7년 이상

나. 8급 - 6년 이상

④ 이 규정의 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다. <조문신설 2011.10.06>

## 제4절 겸임 및 파견

**제34조(겸임)** 이사장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 본직의 직무수행에 지장이 없는 범위 내에서 겸임시킬 수 있다.

1. 임용예정 직위에 관련되는 전문 인력의 확보가 필요한 경우
2. 기타 보직관리상 필요한 경우

**제35조(직무대행)** 이사장은 상위직위자의 결원, 출장, 휴가 기타 사유로 상당한 기간 부재중일 때에는 차 하위 직위로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다.

**제36조(파견근무)** ① 이사장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 직원을 파견근무하게 할 수 있다.

1. 국가기관 또는 공공단체 등에서의 공단사업의 수행을 위하여 필요한 경우
2. 업무의 일시적인 폭주로 인하여 지원이 필요한 경우

② 제1항의 규정에 의한 파견기간은 1년 이내로 한다.

## 제5절 보직 및 전보

**제37조(보직)** 직원의 보직은 전공·학력·자격·경력·기능 기타 직무상의 필요성을 고려하여 적재적소에 배치한다.

**제37조의 2(경력개발제도 도입·운영)** 이사장은 소속직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위해 경력개발제도를 도입하여 운영 할 수 있다.<조문신설 2011.10.06>

**제37조의 3(개방형 임용)** 이사장은 직원선호도가 높거나 영향력이 큰 직위 등을 사전에 지정하고, 당해 직위에 대한 사내공모·개방형 임용 등을 실시하여 능력중심의 인사운영이 되도록 노력하여야 한다. <조문신설 2011.10.06>

**제37조의 4(인사원칙의 사전공개)** ① 이사장은 소속 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 한다.

② 이사장은 승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공

문시행, 인터넷홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며, 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다. <조문신설 2011.10.06>

**제38조(보직과 정원)** ① 직원의 보직은 각 사업장별 정원을 초과하여 보직하지 아니한다. 다만, 이사장은 인사운영상의 필요한 경우에는 총 정원의 범위 내에서 조정할 수 있다.

② 직원의 정원은 문경관광진흥공단직제규정이 정하는 바에 의한다.

**제39조(전보)** 이사장은 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 전보를 실시할 수 있다. 다만 당해부서의 직위 중 전문성·곤란성 등을 고려하여 특별히 보직 관리할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니한다.

**제40조(전보제한)** ① 제37조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우가 아니면 당해 보직에 임용된 날로부터 1년 이내에 전보될 수 없다.

1. 승진된 자
2. 수습기간 중에 있는 자
3. 기구개편의 경우
4. 징계처분을 받은 자

② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이 하다고 인정될 때에는 제1항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다.

**제40조의 2(전직 및 전환)** ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 직종별 결원 범위 내에서 동일직급으로 전직 또는 전환 시킬 수 있다.

1. 직제개편 또는 정원의 조정으로 당해 직종의 인원을 조정할 필요가 있을 때.
2. 직종 상호간에 전직하는 경우

② 제1항의 규정에 의한 전직 및 전환 시의 자격과 시험 등 필요한 사항은 내규로 정한다.

③ 제1항의 사유가 발생한 때에는 이사장이 지정하는 전환 및 전직 시행계획에 따른 해당 직원의 전직 및 전환 신청이 있어야 한다.<신설 2014.03.20>

## 제4장 신분보장

**제41조(신분보장)** 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

**제42조(정년)** ① 직원의 정년은 아래와 같이 한다.

1. 공단일반직 4급 : 60세
2. 공단일반직 5급 ~ 8급 : 60세<개정 2015.05.13>
3. 공단기능직 : 60세<개정 2015.05.13>

② 정년퇴직일 기준 3년전부터 임금피크대상자는 「임금피크제 운영지침 내규」에 따라 임금을 조정하여 지급한다.<신설 2015.12.23>

③ 임금피크제 운영에 관한 세부사항은 「임금피크제 운영지침 내규」에 따른다.<신설 2015.12.23>

**제43조(당연퇴직)** 직원이 다음 각 호의 1에 해당될 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제19조 및 제42조의 규정에 해당된 때
2. 사망한때

**제44조(명예퇴직)** ① 공단직원으로서 공단에 근속기간이 20년 이상(공단에 5년 이상 근무) 장기근속한 자가 정년퇴직일전 1년 이상의 기간 중 자진퇴직을 하는 경우에는 명예퇴직을 시킬 수 있다. < 개정 2010.01.07 >

② 제1항의 명예퇴직자의 범위, 대상, 인원 등 기타 필요한 사항은 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

③ 전항에 의하여 명예 퇴직하는 경우 보수규정이 정하는 바에 의하여 명예퇴직급여를 지급하여야 한다.

④ 제1항의 규정에 의하여 명예퇴직수당을 지급한 이사장은 명예퇴직수당을 지급 받은 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 그 명예퇴직수당을 환수하여야 하며, 환수금을 납부할 자가 기한 이내에 납부하지 아니한 때에는 지방세체납처분의 예에 의하여 이를 징수할 수 있다.

1. 재직 중의 사유로 인하여 금고 이상의 형을 받은 경우
2. 명예퇴직수당을 초과하여 지급받거나 그 밖에 명예퇴직수당의 지급대상이 아닌 자가 지급받은 경우

⑤ 행정안전부로부터 청산, 통폐합 등의 경영개선명령 또는 문경시의 공단 구조 조정계획에 따라 인력감축이 필요한 경우 시장과 협의하여 한시적으로 근속기간을 15년(공단에 5년이상 근무)까지 확대 할 수 있다.< 개정 2010.01.07>

**제45조(의원면직)** 직원이 사직코자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 이사장의 승인을 받아야 한다.

**제46조(직권면직)** ① 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체·정신상의 장애로 1년 이상 직무를 담당할 수 없을 때
  2. 직무수행능력이 현저하게 부족하여 근무성적이 극히 불량할 때
  3. 직제와 정원의 개폐 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. 복직신청 기일 내에 보직을 신청하지 아니한 때
  6. 형사사건으로 기소된 자가 유죄로 확정된 때
  7. 제51조 제1항 제2호·제3호의 규정에 의하여 직위해제된 자가 6개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
  8. 직무수행에 필수적으로 요구되는 자격증 또는 면허가 정지 또는 취소되었을 때
- ② 제1항의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어야 한다.

**제47조(휴직)** 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체, 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집된 때
3. 천재·지변 또는 전시 사변이나 기타 사유로 인하여 소재가 불명하게 된 때
4. 공단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용되었을 때
5. 육아휴직은 문경관광진흥공단 취업규칙 제27조의 3(육아휴직)을 준용한다.  
<개정 2015.01.06>
6. 기타법률의 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
7. 배우자 및 직계존비속의 간병을 요할 때 <개정 2012.12.28>

**제48조(휴직기간)** 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제47조제1호, 7호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다. <개정 2012.12.28>
2. 제47조제2호 및 제6호의 규정에 의한 휴직기간은 복무기간이 만료될 때까지로 한다.
3. 제47조제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
4. 제47조제4호의 규정에 의한 휴직기간은 채용기간 이내로 한다.

5. 육아휴직기간은 문경관광진흥공단 취업규칙 제27조의 3(육아휴직)을 준용한다.  
<개정 2015.01.06>

**제49조(휴직의 효력)** 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한 기간 중의 보수는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

**제50조(복직)** ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때 또는 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제47조 제2호의 규정은 휴직기간 만료 후 1개월 이내에 한다.

② 제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 휴직전의 직급에 임용함을 원칙으로 한다.

**제51조(직위해제)** ① 임용권자는 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. <개정 2018.03.02>

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
2. 파면·해임·정직에 해당하는 징계의결이 요구중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

② 직위해제를 받은 자는 임·직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.  
<개정 2018.03.02>

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

## 제5장 상 별

**제52조(포상)** 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하여 타 직원의 모범이 된 자
2. 헌신적인 노력으로 공단발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 공단발전에 기여한 자
4. 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 공단발전에 공로가 뚜렷한 자

**제53조(포상의 종류)** 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 문경시포상조례에 의한 포상
2. 이사장 표창(유공표창, 모범표창, 근속표창)

**제54조(추천과 심사)** ① 제53조에 의한 정부 및 유관기관의 포상은 이사장이, 이사장의 포상은 인사담당 부서의 장이 추천한다.

② 제1항에 의한 포상은 인사위원회에서 이를 심사한다.

**제55조(포상시기)** 포상은 정기 및 수시로 구분하여 시행한다.

**제56조(징계)** 임·직원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 직원은 인사위원회, 임원은 이사회회의 심의를 거쳐 징계한다. <개정 2018.03.02>

1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위배한 경우
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 경우
3. 복무질서를 문란하게 하는 행위를 하였을 경우
4. 직무의 내외를 막론하고 공단의 명예 또는 위신을 손상시켰을 때
5. 채용과 관련한 비위행위를 한 경우 <신설 2018.03.02>

**제57조(징계의 종류)** 징계는 파면·해임·정직·감봉 및 견책으로 구분한다.

**제58조(징계의 효력)** ① 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 공단 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.

② 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다. <개정 2017.09.08>

③ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개한다.

**제59조(징계양정기준 등)** 직원의 징계양정기준 및 징계절차에 필요한 사항은 내규로 정한다.

**제60조(징계사유의 시효)** 징계의결 등의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다. <개정 2014.10.15>

**제60조의1(징계부가금)** ① 이사장은 소속 임직원에게 대한 징계의결을 요구하는 경우 그 징계사유가 금품 및 향응 수수(收受), 공금의 횡령(橫領)·유용(流用)인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 인사위원회에 요구하여야 한다.<조문신설 2012.06.01>

② 인사위원회는 징계부가금 부과 의결을 하기 전에 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우



(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)에는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배를 초과하지 않는 범위 내에서 조정하여 의결할 수 있다.

**제60조의2(징계부가금 부과)** ① 인사위원회는 징계부가금 부과의를 요구받은 때에는 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내에서 징계부가금의 부과의를 할 수 있다.<조문신설 2012.06.01>

② 인사위원회는 징계부가금 부과 의결을 한 후에 형사 처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)에는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배를 초과하지 않는 범위에서 감면 의결 하여야 한다.

③ 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 날부터 30일 내에 인사위원회에 징계부가금 감면의결을 요구하여야 한다.

1. 징계부가금 부과의를 받은 사람이 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결을 포함한다)이 확정되거나 변상책임 등을 이행한 날부터 60일 내에 이사장에게 징계부가금 감면의결을 신청한 경우

2. 이사장이 징계부가금 부과의를 받은 자에 대한 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결을 포함한다)이 확정되거나 변상책임 등이 이행된 것을 안 경우

④ 제3항에 따라 징계부가금 감면의결이 요구된 경우 인사위원회는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배를 초과하지 않는 범위에서 감면 의결하여야 한다. 이 경우 인사위원회는 징계의결 요구서를 접수한 날부터 30일 이내에 의결하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 징계부가금 부과의를 받은 사람이 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받아 징계부가금을 조정하여 의결하거나 감면의결을 적용하기 곤란한 경우 인사위원회는 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여 의결하거나 감면 의결하여야 한다.

⑥ 인사위원회는 비위의 정도가 약하고 과실로 인한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계부가금 부과 의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법 목적을 달성하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성

을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우

2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우

**제60조의3(징계부가금 부과기준)** 인사위원회는 징계부가금 혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상등을 참작하여 별표 4의 부과기준에 따라 징계부가금을 의결하여야 한다.<개정 2012.06.01, 2013.03.21>

**제60조의4(징계부가금 부과처분)** ① 이사장은 인사위원회에서 의결한 징계부가금을 징계부가금 부과의를 받은 자에게 부과 하여야 한다.<신설 2013.03.21>

② 징계부가금을 부과 받은 자는 납부고지서를 교부받은 날부터 60일 내에 징계부가금을 납부하여야 한다.<신설 2013.03.21>

③ 이사장은 징계부가금을 부과 받은 자가 납부고지서를 교부받은 날부터 60일 내에 납부하지 아니한 때에는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. <개정 2012.06.01, 2013.03.21>

**제60조의5(위임규정)** 징계부가금 부과 시행에 관하여 필요한 사항은 이사장이 정한다.<조문신설 2012.06.01>

**제60조의 6(표창제한)** ①이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 자체 표창 대상에서 제외하여야 한다.

1. 직위해제 또는 징계처분(불문경고 포함)을 받은 자로 그 제한기간은 처분종료일로부터 직위해제 및 견책(6월), 감봉(12월), 강등·정직 18월로 둔다.
2. 징계절차 진행 중이거나 기타 공·사의 생활을 통하여 민원을 야기하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창이 부적합하다고 판단되는 자

② 표창과 관련하여 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 「장관표창업무지침」을 준용한다. <신설 2014.03.20>

**제61조(감사원등에서의 조사와의 관계 등)** ① 감사원 또는 권한 있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사를 개시한 날로부터 징계의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

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

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못할 때에는 제60조의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1개월 미만인 경우에는 제60조의 기간은 그 조사나 수사가 종료한 날로부터 1개월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

## 제6장 보 칙

**제62조(재정보증)** 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

**제63조(인사기록)** 인사담당 부서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성 비치하여야 한다.

**제64조(시행세칙)** 이 규정 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.

**제65조(준용)** 이규정에서 정하지 아니한 사항은 지방공기업 인사운영기준(2011.1.31)을 준용한다. <신설 2011.04.11>

## 부 칙

**제1조(시행일)** 이 규정은 공단설립일로부터 시행한다.

**제2조(경과규정)** ① 공단의 창립직원 및 문경시청에서 수탁시설에 근무할 것을 목적으로 문경시에서 퇴직한 날 또는 그 익일에 공단직원으로 임용되는 자는 특별채용할 수 있으며 이 경우 제16조 내지 제18조, 제20조, 제22조의 규정에 적용받지 아니한다.

② 문경시청에서 수탁시설에 근무할 것을 목적으로 문경시에서 퇴직한 날 또는 그 익일에 동일직급의 공단직원으로 임용되는 자 중 기존 문경시에서 대우공무원으로 선발된 자는 제33조의 규정에 불구하고 본 규정에 의거 대우직원으로 선발된 것으로 본다.

③ 제1항의 창립직원이라 함은 공단설립등기일로부터 3개월 이내에 공단직원으로 임용된 자를 말하며 이 경우 근무한 경력은 모두 인정한다.

④ 이 규정 시행일 이전에 공단설립과 관련한 모든 시행사항은 이 규정에 의하여 처리된 것으로 본다.

## 부 칙(2007.11.29)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

#### 부 칙(2010.01.07)

이 규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

#### 부 칙(2011.04.11)

이 규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

#### 부 칙(2011.10.06)

이 규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

#### 부 칙(2011.12.06)

이 규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

#### 부 칙(2012.06.01)

이 규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

#### 부 칙(2012.12.28)

이 규정은 시장의 승인을 받은 날 부터 시행한다.

#### 부 칙(2013.03.21)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

#### 부 칙(2014.03.20)

제1조(시행일) 이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

제2조(전직 및 전환에 따른 특례 및 경과조치) 규정 제40조의 2에 의하여 기능직이 일반직으로 전직 및 전환 임용되는 경우 직급은 공단 재직경력을 인정하여 전직 및 전환 전의 동일직급 및 호봉을 부여한다.

#### 부 칙(2014.10.15)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

#### 부 칙(2015.01.06)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

#### 부 칙(2015.03.05)

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

### **부 칙(2015.05.13)**

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

다만 제42조 제2항, 제3항의 개정규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

### **부 칙(2015.12.23)**

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

다만, 제42조 제2항, 제3항 개정규정은 2016년 1월 1일부터 적용한다.

### **부 칙(2016.07.11)**

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

### **부 칙(2016.10.06)**

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

### **부 칙(2016.12.22)**

이 규정은 시장이 승인한 날부터 시행한다.

### **부 칙(2017.09.08)**

이 규정은 시장이 승인한 날로부터 시행한다.

### **부 칙(2018.03.02)**

이 규정은 시장이 승인한 날로부터 시행한다.

### **부 칙(2018.07.19)**

이 규정은 시장이 승인한 날로부터 시행한다.

(별표1) <개정 2007.11.29, 2011.04.11, 2015.05.13, 2016.07.11, 2016.10.06>

## 직급별 채용자격 기준

1. 남자의 경우 병역을 필하였거나 면제된 자
2. 채용분야 및 직급별로 다음 각 호의 자격요건을 갖춘 자

### <일반직>

직급별	자 격 기 준
4 급	① 공무원 6급으로 3년 이상 경력 소지자 ② 정부투자기관이나 이와 상응하다고 인정되는 기관의 동일 직급에서 3년 이상 경력소지자 ③ 관련분야(행정학,경영학,경제학,회계학,법학)석사학위 취득 후 해당분야 5년 이상 경력 소지자 ④ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정하는 자
5 급	① 공무원 7급 이상 경력 소지자 ② 지방공기업법에 의한 공사·공단의 동일 직급에서 3년 이상 경력 소지자 ③ 학사학위 소지자 또는 전문학사학위 취득 후 해당분야 3년 이상 경력 소지자 ④ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정하는 자
6 급	① 공무원 8급 이상 경력 소지자 ② 지방공기업법에 의한 공사·공단의 동일 직급에서 2년 이상 근무한 경력 소지자 ③ 관련분야 해당자격증 소지자로 해당분야 근무 경력 소지자 ④ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정하는 자
7 급	① 공무원 9급 이상 경력 소지자 ② 지방공기업법에 의한 공사·공단의 동일 직급에서 1년 이상 근무한 경력 소지자 ③ 공단 기능직으로 3년 이상 근무한 경력 소지자 ④ 관련분야 해당자격증 소지자로 해당분야 근무 경력 소지자 ⑤ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정하는 자
8 급	① 지방공기업법에 의한 공사·공단의 동일 직급에서 1년 이상 근무한 경력 소지자 ② 공단 계약직으로 계속근로 2년이상 근무 중이며 근무성적이 우수한 자 ③ 관련분야 해당자격증 소지자로 해당분야 근무 경력 소지자 ④ 전항 각호에 준하는 경력이 있다고 인정하는 자

<기능직>

직급별	자 격 기 준	
	특 별 채 용	공 개 채 용
6급	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 관련분야 공무원 기능직으로 4년이상 경력소지자</li> <li>② 지방공기업법에 의한 공사·공단의 동일 직급으로 3년 이상 경력소지자</li> <li>③ 관련법규 및 문경시장의 요구 또는 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 해당자격증소지자등을 채용시 따로 정할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 관련법규 및 문경시장의 요구 또는 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 해당자격증소지자등을 채용시 따로 정할 수 있다.</li> </ul>
7급	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 관련분야 공무원 기능직으로 3년이상 또는 일용직으로 7년이상 경력 소지자</li> <li>② 지방공기업법에 의한 공사·공단의 동일 직급에서 3년이상 경력소지자</li> <li>③ 관련법규 및 문경시장의 요구 또는 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 해당자격증소지자등을 채용 시 따로 정할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 관련법규 및 문경시장의 요구 또는 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 해당자격증소지자등을 채용 시 따로 정할 수 있다.</li> </ul>
8급	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 관련분야 기능직 공무원 또는 공단 일용직 2년이상 경력소지자로 근무 성적이 우수한 자</li> <li>② 지방공기업법에 의한 공사·공단의 동일 직급에서 1년 이상 경력소지자</li> <li>③ 관련법규 및 문경시장의 요구 또는 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 해당자격증소지자등을 채용 시 따로 정할 수 있다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 관련법규 및 문경시장의 요구 또는 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 해당자격증소지자등을 채용 시 따로 정할 수 있다.</li> </ul>

(별표 2) <삭제 2018.07.19>

(별표 3) <삭제 2018.07.19>

(별지서식) <삭제 2018.07.19>

(별표 4)

### 징계부가금 부과기준

구 분	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 금품 및 향응 수수	금품 및 향응 수수액의 4~5배	금품 및 향응 수수액의 3~4배	금품 및 향응 수수액의 2~3배	금품 및 향응 수수액의 1~2배
2. 공금 횡령·유용	공금횡령·유용액의 3~5배	공금횡령·유용액의 2~3배	공금횡령·유용액의 2배	공금횡령·유용액의 1배
<p>※ 비고</p> <p>① 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.</p> <p>② 징계등 혐의자가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)한 경우, 벌금·변상금·몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령·유용액의 5배를 초과해서는 아니 된다.</p> <p>③ 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여야 한다.</p>				