

인사규정

제정 1993. 6.07	개정 2013.12.27	개정 2020. 4.27
개정 1994.11.29	개정 2014. 4.25	개정 2020. 7.23
개정 1995. 7. 1	개정 2014. 8.22	개정 2021. 3.25
개정 1995.11.30	개정 2014.11.28	개정 2021. 6.24
개정 1998.12. 5	개정 2015. 4.30	개정 2021.11.26
개정 1999.12.29	개정 2015. 9.30	개정 2022.10.26
개정 2000. 5.31	개정 2016.12.21	개정 2023. 4.27
개정 2003. 4. 1	개정 2017. 6.22	개정 2023.12.28
개정 2003.12.26	개정 2017. 7.27	
개정 2004.11.16	개정 2017.12.28	
개정 2006.12.18	개정 2018. 4.26	
개정 2007. 8.30	개정 2018. 5.24	
개정 2008. 3.26	개정 2018. 8.22	
개정 2011.12. 1	개정 2018.12.20	
개정 2012. 8.22	개정 2020. 1.22	

[인사노무처 인사부 042-600-8164]

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 한국가스기술공사(이하 ‘공사’ 라 한다)의 직원에 적용할 인사관리의 기준과 절차를 정하여 합리적이고 공정한 인사업무처리에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 공사 직원의 인사에 관하여 다른 법령과 공사의 정관에서 따로 정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 별정직, 특정직 직원에 대하여 따로 정하는 바에 의한다.

<개정 2020.4.27., 2023.12.28.>

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. 보직 : 직원에게 그 자력 및 적성에 따라 일정한 직책을 부여하는 것을 말한다.

2. 전보 : 보직변경이나 부서간의 이동을 말한다.

3. 전직 : 직군 또는 직렬을 달리하는 임명을 말한다.

4. 승호 : 호봉이 하위호봉에서 상위호봉으로 오르는 것을 말한다.

5. 승진 : 하위직급에서 상위직급으로 임명되는 것을 말한다.

<개정 1999.12.29., 2003.12.26., 2007.8.30.>

6. 승급 : 동일 직급내의 하위등급에서 상위등급으로 임명되는 것을 말한다. <개정 2017.7.27.>

7. 직군 : 직무의 성질이 유사한 군(群)으로 분류(사무, 기술)한 것을 말한다. <개정 1999.12.29.>

8. 직렬 : 직군을 직무의 성격이 유사한 군(群)으로 세(細)분류 하는 것을 말한다. <개정 1999.12.29.>

9. 환직 : 직종(일반직,별정직)을 달리하는 임명을 말한다. <신설 2006.12.18.>

제 2 장 채 용

제4조(채용의 원칙) 직원의 채용은 공개경쟁시험에 의함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 제한경쟁채용할 수 있다. <개정 2022.10.26.>

1. 법령에 따른 때
2. 임용예정직무에 상응한 자격소지자 및 해당직무 경험자를 채용하는 경우로서 공사에 책임자가 없을 때
3. (삭 제) <개정 2013.12.27.>
4. (삭 제)
5. (삭 제) <개정 2022.10.26.>

제5조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인 <개정 2017.12.28.>
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년을 경과하지 아니한 자 <개정 2023.12.28.>
4. 금고이상의 형의 집행유예를 받고 그 유예기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자 <개정 2023.12.28.>
5. 금고이상의 형의 선고유예기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법령에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계처분을 받은 때로부터 파면은 5년, 해임은 3년을 경과하지 아니한 자
8. 병역법에 의한 병역기피자
9. (삭 제) <개정 2021. 11.26.>
10. 공사에 제출한 채용구비서류에 허위사실이 발견된 자
11. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자 <신설 2017.12.28.>
12. 최근 5년 이내 다른 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 자
13. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 자로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자 <신설 2018.12.20., 개정 2020.4.27., 2023.12.28.>
가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄 <개정 2023.12.28.>
나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조 제1항 제2호 및 제3호에 규정된 죄 <신설 2023.12.28.>
다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 스톱킹범죄 <신설 2023.12.28.>
14. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 자(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예 기간이 경과한 자를 포함) <신설 2020.4.27.>
가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄
나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

제6조(신규채용연령) 직원 신규 채용 시 연령을 제한하지 아니하는 것을 원칙으로 한다.

<개정 2007.8.30., 2022.10.26.>

제7조(수습) ① 신규 채용된 직원에 대하여는 3개월간의 수습기간을 둔다. 다만, 사장이 필요하다고 인정할 때에는 수습기간을 조정하거나 면제할 수 있다. <개정 1999.12.29.>

② 신규채용자로서 수습기간 중에 있는 자가 그 기간 중에 근무성적(연수 또는 실습성적을 포함한다)이 불량하거나 직원으로서 자질이 부적합하다고 인정될 때에는 면직시킬 수 있다.

제8조(초임호봉) ① 6급2 이하 신입직원의 초임호봉은 해당 직급의 초임호봉으로 한다. 다만, 입사 전 군의무복무기간에 대하여 2년을 한도로 매 1년에 1호봉을 가산하되 1년 미만의 잔여기간은 월단위로 가산하고 월미만은 절사한다. <개정 1999.12.29., 2004.11.16., 2016.12.21., 2017.7.27., 2018.12.20.>

② 경력직 직원 채용 시 초임호봉은 해당 직(등)급의 초임호봉에 시행세칙에서 정하는 바에 의한 경력을 환산하여 가산한다. <개정 2004.11.16., 2016.12.21., 2017.7.27.>

- ③ 제2항의 규정에도 불구하고 필요한 경우에는 상임인사위원회의 심의를 거쳐 초임호봉을 조정·가산할 수 있다. <개정 2004.11.16., 2016.12.21., 2017.7.27.>
- ④ 별정직원에서 일반직원으로 환직되는 자는 해당직급의 초임호봉에 별정직 재직기간과 군의무복무기간(3년 미만)을 합하여 매 1년에 1호봉을 가산한다..<신설 2007.8.30., 개정 2016.12.21., 2017.7.27.>

제 3 장 보 직

제9조(보직의 원칙) ① 직원을 보직함에 있어서는 다음 각 호의 원칙이 준수되어야 한다.

1. 적재적소의 원칙 : 각 직무의 소요자격요건에 가장 적합한 자력을 가진 자를 보직하여야 한다.
2. 기회균등의 원칙 : 모든 직원은 각자가 자력에 적합한 직무에 보직될 기회가 균등히 부여되어야 한다.
3. 욕구충족의 원칙 : 모든 직원은 가능한 한 각자의 욕구가 충족되어 개인의 안정과 발전이 보장될 수 있도록 보직되어야 한다.

② 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하지 못한다. 다만, 인사운영상 특히 필요한 경우 부서별 정원을 초과하여 보직할 수 있다.

③ 직제규정 제11조에 의한 직원의 보직에 관한 사항은 시행세칙으로 정한다.

<신설 2003.4.1., 개정 2006.12.18., 2007.8.30.>

제9조의2(개방형직위) ① 공사에서 운영하고 있는 직위 중 전문성이 요구되거나 특수성으로 인하여 공사 내·외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 개방형직위로 지정하여 운영할 수 있다.

<신설 2017.12.28.>

② 민간출신의 전문성과 경험을 적극 활용할 필요가 있는 경우 일부 개방형직위를 민간전문가 전담 직위로 지정하여 운영할 수 있다. <신설 2021.11.26.>

③ 개방형직위의 운영 등에 필요한 사항은 별도의 지침으로 정한다. <개정 2017.12.28., 2022.10.26.>

제9조3(전문직위) ① 전문성을 강화하고 업무의 연속성을 확보하기 위하여 장기간 근무와 전문성이 요구되는 직위를 전문직위로 지정하여 운영할 수 있다. <신설 2021.11.26.>

② 전문직위의 운영 등에 필요한 사항은 별도의 기준으로 정한다. <신설 2021.11.26., 개정 2022.10.26.>

제10조(휴직자 등의 충원) ① (삭 제)

② (삭 제)

제11조(전보원칙) ① 직원의 전보는 순환보직을 원칙으로 하며, 그 기준 및 절차는 따로 정하는 바에 의한다.

② 직원의 전보는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 보직일로부터 1년 이내에는 전보하지 아니함을 원칙으로 한다.

1. 직제의 개정 또는 정원의 변동이 있을 때
2. 당해 직원이 승진된 경우
3. 형사사건에 관련된 혐의가 있을 때
4. 징계처분을 받았을 때
5. 기타 사장이 인사관리상 불가피하다고 인정하는 경우

제12조(겸직) 업무 수행상 필요한 때에는 직원에게 겸직을 명할 수 있다.

제13조(직무대리) ① 직원이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 직하위자가 그 직무를 대리하고, 직하위자가 2인 이상인 경우에는 직제규정이 정하는 순위에 따라 그 직무를 대리한다. 다만, 필요한 경우에는 사장이 직무대리를 지정할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 직무를 대리한 자는 그 권한에 상응하는 책임을 진다.

제14조(파견) 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 직원을 파견 근무하게 할 수 있다.

1. 특수업무의 수행을 위하여 필요한 경우
2. 업무폭주로 인한 일시적 지원의 경우

3. 교육훈련상 필요한 경우

4. 대외 유관기관에 대한 업무지원이 필요한 경우

5. 기타 업무 수행상 부득이할 때

제14조2(인사교류) ① 공사는 상호 협업 필요성이 높은 공공기관간 협력체계 강화, 우수 인재 육성 등을 위하여 공공기관 간에 상호 파견 형태로 일정기간 근무하도록 하는 인사교류를 운영할 수 있다.

<신설 2020.7.23.>

② 인사교류의 운영 등에 관하여 필요한 사항은 사장이 별도로 정한다. <신설 2020.7.23.>

제15조(무보직) ① 직원으로 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 보직을 부여하지 아니할 수 있다. 단, 제7호의 경우에는 보직을 부여하지 아니한다. <개정 2018.12.20., 2023.4.27., 2023.12.28.>

1. (삭 제)

2. (삭 제)

3. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무태도가 극히 불성실한 자

4. 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계의결이 요구 중인 자

5. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외)

6. 공사의 명예를 훼손하였거나, 공사에 중대한 손해를 초래하는 행위를 한 자 <신설 2003.4.1.>

7. 직무 관련 금품·향응 수수 및 제공, 업무상 횡령, 공금의 유용, 성폭력·성희롱·성매매로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등의 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 어려운 자 <신설 2017.12.28., 개정 2023.12.28.>

8. 채용비리로 감사원, 검찰·경찰 등의 조사나 수사 중인 자

② 제1항의 규정에 의하여 직무를 부여하지 아니한 경우 그 사유가 소멸된 때에는 우선적으로 직무를 부여하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 직무를 부여하지 아니하는 경우, 근로능력의 회복이나 근무태도의 향상을 위한 교육훈련, 복무지도, 보직변경 등을 실시할 수 있다. <신설 2021.11.26.>

④ 제1항의 규정에 의하여 무보직 기간이 6개월(제1항 제3호에 의한 경우에는 무보직 기간 3개월)을 초과하게 되는 경우 6개월(제1항 제3호에 의한 경우에는 3개월)마다 해당기간 경과 이전에 무보직 사유를 재검토하여 무보직 계속 여부를 결정하여야 한다. <신설 2023.12.28.>

제16조(휴직) 직원의 휴직 및 복직에 관한 사항은 취업규칙이 정하는 바에 따른다. <개정 2006.12.18.>

제17조(휴직기간) (삭 제) <개정 2006.12.18.>

제18조(휴직의 효력) (삭 제) <개정 2003.4.1., 2006.12.18.>

제19조(복직) (삭 제) <2006.12.18.>

제20조(전직 및 환직) ① 인사운영상 필요한 경우에는 직원을 전직 또는 환직시킬 수 있다.

<개정 2006.12.18.>

② 전직 또는 환직의 기준 및 절차에 관하여는 따로 정하는 바에 의한다. <개정 2006.12.18.>

제 4 장 승진 및 승급

제21조(승진 및 승급원칙) 직원의 승진 및 승급은 시험성적, 인사평정, 경력평정, 교육훈련, 기타 능력의 실증에 의하여 행함을 원칙으로 한다. <개정 2023.12.28.>

제22조(승진 및 승급방법) ① 직(등)급별 직원의 승진 및 승급방법은 다음과 같다.

1. 1급 직원으로의 승진은 동일 직군내 2급 승진대상자 중, 승진예정인원의 3~5배수 범위 내에 있는 자 중에서 상임인사위원회의 심의를 거쳐 사장이 결정한다.

<개정 1999.12.29., 2004.11.16., 2006.12.18.>

2. (삭 제) <개정 2003.12.26.>

3. 2급 직원으로의 승진은 동일 직군 내 3급 승진대상자 중, 승진예정인원의 5~10배수 범위 내에 있는 자 중에서 상임인사위원회의 심의를 거쳐 사장이 결정한다.

<개정 2003.12.26., 2004.11.16., 2008.3.26.>

4. 3급 직원으로의 승진은 동일 직군 내의 4급 승진대상자에 대하여 상임인사위원회의 심의를 거친 승진 계획에 따라 시험평가 및 승진후보자명부평가 점수를 합산한 고득점자 순으로 사장이 결정한다.

<개정 2004.11.16., 2007.8.30., 2012.8.22., 2014.4.25.>

5. (삭 제) <개정 2007.8.30.>

6. 5급 이하 직원의 해당직급에서 직상위 직급으로의 승진은 각 해당직급의 승진대상자에 대하여 인사 담당임원이 이를 행한다. <개정 2007.8.30.>

② 제1항 제1호, 제3호, 제4호에 있어서 인사운영상 불가피한 경우에는 상임인사위원회의 심의를 거쳐 직군 및 직렬을 조정하여 시행할 수 있다. <개정 2006.12.18.>

③ (삭 제)

④ (삭 제)

⑤ 위의 제1항의 각 호에서 정하지 아니한 승진 및 승급에 관한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제23조(승진 및 승급후보자 명부의 작성) 승진 및 승급후보자 명부는 경력평정점수, 인사평정점수, 교육훈련점수, 기타 부가점수 등 합계점수의 고득점자 순으로 작성한다. <개정 2023.12.28.>

제24조(등급별 정원) ① (삭 제) <개정 2007.8.30.>

② (삭 제) <개정 2007.8.30.>

제25조(승진 및 승급소요 최저연수) ① 직원이 승진함에 있어서는 당해 직급에서 다음 각 호의 기간을 재직하여야 한다. 단, 4급에서 3급으로의 승진은 승진소요 최저연수를 적용하지 않는다.

<개정 2015.9.30.>

1. 2급에서 1급 : 2급 직원으로 4년 <개정 2003.12.26., 2004.11.16.>

2. (삭 제) <개정 2003.12.26.>

3. 3급에서 2급 : 3급 직원으로 3년 <개정 2004.11.16.>

4. (삭 제) <개정 2004.11.16., 2015.9.30.>

5. 5급에서 4급 : 5급1 직원으로 2년 <개정 2004.11.16., 2015.4.30., 2018.8.22.>

6. (삭 제) <개정 2015.4.30.>

7. 6급에서 5급 : 6급1 직원으로 2년 <신설 2004.11.16., 개정 2015.4.30., 2018.8.22.>

8. 7급에서 6급 : 7급 직원으로 4년 <신설 2004.11.16., 개정 2015.4.30.>

9. (삭 제) <개정 2015.4.30.>

② 3급 이하 직원의 승급은 시행세칙으로 정한다. <개정 2004.11.16.>

③ 제1항 및 제2항의 기간에는 휴직기간, 강등처분기간, 정직기간, 무보직기간(제15조 제1항에 의한 경우)은 포함하지 아니한다. 다만, 군휴직기간, 공상휴직기간, 육아휴직기간, 고용휴직기간은 이를 포함한다.

<개정 2003.4.1., 2006.12.18., 2007.8.30., 2013.12.27., 2014.4.25.>

④ 제1항의 기간에는 채용형 인턴으로 채용한 직원이 정규직으로 전환된 경우 인턴근무기간을 전환 직급 근무기간에 포함한다. <개정 2018.12.20.>

⑤ 제1항 및 제2항의 기간에 포함되지 아니한 제3항의 징계처분기간 및 무보직기간의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 해당 징계처분기간 및 무보직기간은 제1항 및 제2항의 기간에 포함한다. <신설 2023.4.27.>

제26조(승진 및 승급시기) ① 직원의 승진(급) 시기는 시행세칙으로 정한다.

<개정 2000.5.31., 2004.11.16., 2007.8.30., 2014.11.28., 2017.6.22.>

② (삭 제) <개정 2000.5.31.>

③ (삭 제) <개정 2004.11.16., 2007.8.30., 2014.11.28.>

제27조(승진 및 승급의 제한) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 승진 및 승급할 수 없다.

1. 징계처분 요구 및 징계의결 요구 중이거나 징계처분이 진행 중인 자, 무보직(제15조 제1항에 의한 경우) 또는 휴직 중에 있는 자 <개정 2006.12.18., 2017.6.22.>
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자. 단, 금품·향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력·성희롱 및 성매매, 채용비위, 소극행정, 음주운전, 공사 임직원 행동강령 제4조의2에 해당하는 행위에 따른 징계처분의 경우 각각 6개월을 가산한다.
<개정 2013.12.27., 2017.6.22., 2018.12.20., 2020.1.22., 2020.4.27., 2021.11.26.>

- 가. 견책 : 6개월
- 나. 감봉 : 12개월
- 다. 정직 : 24개월
- 라. 강등 : 24개월

② 징계처분기간 중에 있는 자 및 제1항 제2호에 해당하는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우의 승진 및 승급제한기간은 전처분에 대한 제한기간이 만료되는 날의 익일로부터 다시 가산한다.

③ 제1항 제1호의 규정에도 불구하고, 군휴직·공상휴직·육아휴직·고용휴직 중인 자가 3급 내에서 승급, 4급 이하에서 승진(급)하는 경우에는 승진(급)을 제한하지 아니한다.

<신설 2007.8.30., 개정 2014.4.25.>

④ 징계처분 또는 무보직을 사유로 3급 내에서 승급, 4급 이하에서 승진(급)하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 해당 징계처분 또는 무보직처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승진(급)하여야 한다. <신설 2023.4.27.>

제28조(특별승진 및 승급) ① 제21조 내지 제26조의 규정에도 불구하고 사장은 근무성적이 우수하고 공사에 현저한 공로가 있다고 인정되는 직원 중 특히 필요한 경우에는 상임인사위원회의 심의를 거쳐 특별 승진 및 승급시킬 수 있다. <개정 2021.3.25.>

② 공사에 현저한 공적을 남긴 직원이 재직 중 사망하거나 순직 또는 명예퇴직 할 때에는 사장은 상임 인사위원회의 심의를 거쳐 특별 승진 및 승급시킬 수 있다.

제29조(정기승호) ① 정기승호는 근속기간 1년 경과 시마다 1호봉씩 승호한다. 다만, 최고 호봉에 이른 자는 승호를 정지한다. <개정 2017.7.27.>

② 제1항의 승호는 매월 1일에 실시한다. <개정 2017.7.27.>

③ 정기승호는 임용일을 기준으로, 특별승호된 자의 정기승호는 특별승호 전 정기승호일을 기준으로 제1항 및 제2항의 규정에 따라 실시한다. 다만, 승진(급) 직(등)급의 초임호봉으로 특별승호된 자는 특별승호된 날을 정기승호일로 한다. <개정 2017.7.27.>

④ 당해 호봉 근속기간에는 다음의 기간을 포함하지 아니한다. <개정 2017.7.27.>

1. 휴직기간

단, 군휴직, 공상휴직, 육아휴직, 고용휴직, 천재지변 등 특별한 사유 발생으로 인한 휴직은 제외
<개정 2003.4.1., 2006.12.18., 2014.4.25.>

2. 제15조 제1항 제3호부터 제8호의 무보직기간 <개정 2018.12.20.>

3. 징계처분의 경우 다음의 기간 <개정 2013.12.27.>

- 가. 강등 : 처분기간과 처분종료일로부터 24개월
- 나. 정직 : 처분기간과 처분종료일로부터 24개월
- 다. 감봉 : 처분기간과 처분종료일로부터 12개월
- 라. 견책 : 처분종료일로부터 6개월

⑤ 제4항 제1호 단서조항의 휴직(공상휴직 제외)은 복직일에 휴직기간을 승호기간에 산입하며, 제4항 제3호의 해당자가 승호 전 다시 징계처분을 받았을 경우의 당해 호봉 근속제외기간은 전 처분에 의한 제외기간 만료일의 익일로부터 다시 가산한다. <개정 2017.7.27.>

⑥ 징계처분 또는 무보직을 사유로 승호를 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 해당 징계처분 또는 무보직처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승호하여야 한다. <신설 2023.4.27.>

⑦ 제1항의 기간에 포함되지 아니한 징계처분기간 및 무보직기간의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 해당 징계처분기간 및 무보직기간은 제1항의 기간에 포함한다. <신설 2023.4.27.>

제30조(특별승호) ① 사장은 특별히 필요한 경우에는 상임인사위원회의 심의를 거쳐 특별 승호를 실시할 수 있다. <개정 2017.7.27.>

② 승진(급)하는 직원이 승진(급) 직(등)급의 직(등)급별 초임호봉에 미달하는 경우에는 승진(급) 발령일에 승진(급) 직(등)급의 직(등)급별 초임호봉으로 특별승호한다. <개정 2017.7.27.>

제 5 장 면 직

제31조(의원면직) ① 직원이 퇴직하고자 할 때에는 사직원을 제출하고 임용권자의 승인을 받아야 한다. <개정 2011.12.1.>

② 직원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 의원면직을 허용하지 아니한다. <신설 2011.12.1.>

1. 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때 <개정 2021.6.24.>
2. 감사 관련 기관에서 감사 결과 중징계 처분을 요구하거나 인사위원회 등에 중징계 의결 요구 중인 때 <개정 2021.6.24.>
3. (삭 제) <신설 2014.8.22., 개정 2021.6.24.>

③ 감사 관련 기관에서 감사결과 정직 이상 징계처분 요구 또는 정직 이상 징계의결 요구한 경우에는 의원면직을 허용하지 아니한다. <신설 2017.6.22.>

제32조(당연면직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 당연히 면직된다.

1. 정년에 도달할 때
2. 사망한 때
3. 금고이상의 형을 받고 그 형의 집행을 받기로 확정된 자 또는 제5조 제1호, 제2호 및 제8호에 해당하게 된 때

제33조(정년) ① 직원의 정년은 60세로 한다. <개정 2015.9.30.>

② 제1항에 의한 퇴직일은 6월 30일 및 12월 31일자로 하되, 정년에 도달한 후 최근 퇴직일에 퇴직하는 것으로 한다. 다만, 희망자에 한하여 정년 도달일에 퇴직할 수 있다.

③ 정년과 연계한 임금피크제 운영에 관한 사항은 임금피크제 운영규정을 적용한다.

<신설 2015.9.30.>

제34조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 상임 또는 징계인사위원회의 심의를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있다. <개정 2022.10.26.>

1. 취업규칙 제46조에 정한 기간내 복직원을 제출하지 않을 때 <개정 2006.12.18.>
2. 신체의 장애 또는 정신이상으로 직무를 감당하지 못할 때
3. 해외근무직원, 해외파견자 및 해외출장자가 근무지를 무단 이탈하였을 때
4. 제15조 제1항 제3호의 규정에 따라 무보직된 자가 3개월이 경과하여도 직무를 부여받지 못하였을 때
5. 입사 이후 금고이상의 형을 받고 그 형의 집행을 유예하기로 확정된 자
6. 입사시 제출서류가 허위로 판정되었을 때
7. 교통사고로 금고이상의 형을 받고 그 형의 집행을 받기로 확정된 자
8. 채용비위에 의한 부정합격자 <신설 2018.5.24.>
9. 채용비위, 성비위로 검찰에 의해 기소된 자 <신설 2018.5.24., 개정 2020.4.27.>

② 제1항 제9호에 따라 직권면직 된 직원이 무죄 판결을 받을 경우 복직시켜야 한다. <신설 2018.5.24.>

제35조(명예퇴직) ① 정년 잔여기간이 1년 이상인 자로서 근속기간 20년 이상인 직원이 퇴직하고자 하는 경우

에는 사장은 상임인사위원회의 심의를 거쳐 명예 퇴직시킬 수 있다. <신설 2000.5.31.>

② 명예퇴직한 경우에는 퇴직수당을 지급할 수 있다. <신설 2000.5.31.>

제 6 장 복 무

제36조(성실의무) 공사의 직원은 법령과 사규를 준수하며, 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제37조(복종의 의무) 공사의 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속 상사의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.

제38조(직장이탈 금지) 공사의 직원은 소속 상사의 허가 또는 정당한 이유없이 직장을 이탈하지 못한다.

제39조(친절공정 의무) 공사의 직원은 고객에 대하여 친절과 공정으로 직무를 수행하여야 한다.

제40조(비밀엄수의 의무) 공사의 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제41조(청렴의 의무) 공사의 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례, 증여 또는 향응을 받아서는 아니된다.

제42조(품위유지 의무) 공사의 직원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

제43조(위임규정) 공사 직원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 규정에서 정하는 것을 제외하고는 사장이 따로 정하는 바에 따른다.

제 7 장 상 별

제44조(포상) 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 이를 포상할 수 있다.

1. 공사발전에 기여한 공로가 지대한 자
2. 직무를 성실히 수행하여 타직원의 모범이 되는 자
3. 공사업무에 유익한 발명 또는 고안을 하였거나 사무능률 향상에 크게 기여한 자
4. 기타 공사의 발전과 이익에 크게 기여한 자

제45조(포상의 종류) (삭 제) <개정 1999.12.29.>

제46조(포상의 등급구분) (삭 제) <개정 1999.12.29.>

제47조(징계) 직원으로서 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 징계대상이 된다.

1. 법령, 정관 및 규정을 위반하였을 때
2. 직무상 의무를 위반하였거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

제48조(징계의 종류) (삭 제) <개정 1999.12.29.>

제49조(이중포상 또는 징계의 금지) 이미 포상 또는 징계를 받은 사항에 대하여는 중복하여 포상 또는 징계 하지 아니한다. 다만, 사내포상 또는 징계가 있었던 사항에 대하여 다시 대외기관에서 포상추천 의뢰 또는 징계가 있을 경우에는 예외로 한다.

제 8 장 인사상담

제50조(인사상담) 인사관리상 필요한 경우에는 인사상담을 실시할 수 있다. 이에 관한 기준 및 절차 등 필요한 사항에 대하여는 따로 정하는 바에 의한다.

제 9 장 인사위원회

제51조(인사위원회) ① 직원의 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 종류, 구성, 기능, 운영에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제 10 장 인사평정

제52조(인사평정) ① 인사평정의 결과는 보직, 이동, 승진(급), 교육훈련, 보수의 차등지급 등 인사 관리의 기초자료로 활용한다. <개정 2021.11.26.>

② 인사평정의 시기, 방법, 절차 등 기타 필요한 사항은 인사평정지침으로 정한다. <개정 2021.11.26.>

제 11 장 보 칙

제53조(위임) ① 직원의 보수, 교육훈련에 관한 사항은 따로 정하는 바에 의한다.

② 상벌의 시행에 관하여 필요한 사항은 상벌규정으로 정한다.

제54조(인사기록) 인사담당부서장은 직원의 인사관리를 위한 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.

제55조(시행세칙) 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 1993년 6월 7일부터 시행한다.

②(경과조치)

1. 이 규정 시행 당시 입사자에 한하여 본 규정 제4조(채용원칙), 제6조(채용연령제한), 제7조(수습)에 대하여 적용하지 아니하며 수습은 면제한다.
2. 이 규정 시행 당시 한국가스공사에서 전직하는 직원에 대하여는 본 규정 제8조(초임호봉)을 적용하지 아니하며 퇴직당시 한국가스공사 호봉을 그대로 적용하며 연차휴가 보상금 및 가스수당의 감소분을 3호봉의 범위 내에서 호봉으로 산정하여 가산한다. 다만, 5직급 고졸이상 직원 중 한국가스공사에서 초임호봉을 1호봉 기준으로 적용받은 직원에 한하여 기준호봉을 3호봉으로 하여 재산정한다.

부 칙

이 규정은 1994년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 1995년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 1996년 1월 1일부터 시행한다.

②(경과조치) 규정 제28조(특별승진 및 승급) 제1항에도 불구하고 1996.5.31.까지는 승진소요년수 적용을 받지 아니한다.

부 칙

이 규정은 1998년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 1999년 12월 29일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2000년 6월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2003년 4월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2004년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2004년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2006년 12월 18일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 2007년 9월 1일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규정 시행 당시 4급4등급 직원은 이 규정 개정에 따라 4급특으로 전환한다.

부 칙

이 규정은 2008년 3월 27일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 2011년 12월 1일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규정 제33조 제2항의 퇴직일과 관련하여 그 기준일은 생년월일을 기준으로 산정하고, 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일 24시까지, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일 24시까지 근로관계를 유지하는 것으로 한다.

부 칙

이 규정은 2012년 8월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2013년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2014년 4월 25일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2014년 8월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2014년 11월 28일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2015년 4월 30일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제25조 제1항 제4호 개정사항(4급에서 3급으로의 승진소요 최저연수)은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2017년 6월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2017년 12월 28일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2018년 4월 26일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2018년 5월 24일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2018년 8월 22일부터 시행한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2018년 12월 20일부터 시행한다. 단, 제8조 제1항의 단서조항은 2019.1.1 이후 입사하는 직원부터 적용한다.
- ② (경과조치) 제25조의 제4항은 2015년 이후 채용형인턴으로 채용되어 정규직으로 전환된 직원은 승진·급 기간 산정시 이 조항 시행일 이후 도래하는 승진·급 시기에 인턴 근무기간을 포함하여 산정한다.

부 칙

이 규정은 2020년 1월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2020년 5월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2020년 7월 23일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2021년 3월 25일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2021년 6월 24일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2021년 11월 26일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2022년 10월 26일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2023년 4월 27일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2023년 12월 28일부터 시행한다.