

인 사 규 정

제37차 개정 2019.05.27.
제38차 개정 2019.07.01.
제39차 개정 2019.08.01.
제40차 개정 2020.02.01.
제41차 개정 2020.04.01.
제42차 개정 2020.07.01.
제43차 개정 2021.04.30.
제44차 개정 2021.07.01.
제45차 개정 2021.10.31.
제46차 개정 2022.05.01.
제47차 개정 2022.08.01.
제48차 개정 2022.09.01.
제49차 개정 2022.12.01.
제50차 개정 2023.06.01.
제51차 개정 2024.01.01.
제52차 개정 2024.04.01.
[제53차 개정 2025.02.01.](#)

기 본 정 신

이 규정은 한국농어촌공사 직원의 보직, 승진, 신분보장, 상벌, 인사고과 등에 관한 사항을 규정함으로써 공정하고 투명한 인사관리 구현을 통하여 설립목적을 달성하고 핵심 자원인 우수·전문인력을 육성하여 최우수 공기업으로 유지 발전하기 위하여 제정·시행한다.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 한국농어촌공사 직원에게 적용할 인사관리의 기준을 정하여 합리적이고 적절한 인사관리를 기하게 하는 것을 목적으로 한다.(개정 2006.1.24, 2008.12.29, 2013.10.7)

제2조(적용범위) 직원의 인사관리는 법령 및 정관에 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제3조(직원 등의 구분) ① 삭 제 <2024.1.1.>

② 직원은 일반직, 별정직, 기사직 및 전문직으로, 일반직 및 별정직은 1급, 2급, 3급, 4급, 5급으로 구분하고 기사직은 6급으로 한다.(개정 2001.11.1, 2005.3.28, 2005.9.30, 2006.5.26., 2013.4.1., 2024.1.1.)

③ 상시·지속적 업무 수행에 필요한 경우 기간의 정함이 없는 무기계약직근로자를 사용할 수 있으며, 명칭은 7급사원, 공무원, 연구직으로 하고, 임용·복무·보수, 그 밖에 세부적인 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2005.9.30., 2013.10.7., 2015.12.31. 2017.12.29)

④ 고도의 전문지식, 기술, 기능 또는 경험을 요하거나 한시적 업무에 필요한 경우 전임연구원, 계약직근로자를 사용할 수 있으며, 그 임용·복무·보수, 그 밖에 세부적인 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7., 2014.12.1)

제4조(임용권) 직원의 임용권은 사장이 가진다.

제5조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.(개정 2005.9.30, 2009.8.31, 2009.11.1, 2013.10.7)

1. "직위"란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
 2. "임용"이란 신규채용, 승진, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
 3. "직급"이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
 4. "승진"이란 상위직급으로 임용하는 것을 말한다.
 5. "전보"란 동일한 직급 내에서 보직을 변경시킴을 말한다.
 6. "직위해제"란 직위를 계속 유지할 수 없는 사유가 있어 일정기간 직위를 부여하지 아니하는 것을 말한다.
 7. "복직"이란 휴직, 직위해제 또는 정직 중에 있는 직원을 직위에 복직시키는 것을 말한다.
 8. 삭 제 <2005. 9.30>
 9. "강등"이란 1개 직급을 내리는 것을 말한다.
 10. "성과개선대상자"란 업무성과 저조자, [조직문화 저해자](#) 등 역량향상 및 태도개선이 필요하여 제28조의2에 따른 상급인사위원회에서 선별된 자를 말한다.(개정 2017.7.14., 2025.2.1.)
- 제6조(소급임용의 금지) 직원의 임용 일자는 소급할 수 없다. 다만, 제35조의 경우와 기구 및 직제의 개편 등으로 인사조정이 부득이한 경우에는 해당 일에 한정해서 소급하여 임용할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제2장 채용

- 제7조(채용의 원칙) ① 직원은 공개경쟁채용시험에 따라 채용하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 특수분야 전문직종 등 필요한 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁채용시험으로 채용할 수 있으며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 채용할 수 있다. 제한경쟁채용시험, 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 채용하는 경우에는 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 농림축산식품부장관과 미리 협의하여야 한다.(개정 2003.3.29., 2005.9.30., 2008.11.1., 2009.6.1., 2013.10.7., 2014.6.1., 2015.7.1., 2015.9.1., 2019.8.1., 2020.7.1., 2022.8.1.)
1. 「국가공무원법」 제28조제2항제1호에 준하여 재임용하는 경우
 2. 삭 제 <2009.6.1.>
 3. 삭 제 <2015.9.1.>
 4. 삭 제 <2015.9.1.>
 5. 삭 제 <2015.9.1.>
 6. 취업지원대상자 등 다른 법령에 따른 채용의무가 있는 자를 채용하는 경우
 7. 비상계획관, 예비군지휘관으로 채용할 경우
 8. 삭 제 <2015.9.1.>
 9. 삭 제 <2015.9.1.>
 10. 삭 제 <2014.6.1.>
 11. 삭 제 <2015.9.1.>
- ② 제1항 각 호에도 불구하고 농림축산식품부 공직자 및 공공기관 임직원의 친족은 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 채용할 수 없다.(신설 2014.6.1., 개정 2015.7.1., 2015.9.1., 2022.8.1.)
- ③ 제1항의 임용은 시험성적, 학력, 경력 등을 고려하여 임용 직위에 상응하여야 한다.
- ④ 제1항 본문에 따른 직원의 공개경쟁채용 및 제한경쟁채용은 공사의 「직제규정」에 따른 지역단위별 채

용을 실시할 수 있다. (신설 2002.1.1., 개정 2008.11.1., 2020.7.1.)

제7조의2(외국인의 채용) ① 한국농어촌공사(이하 “공사”라 한다) 보안 및 기밀에 관계되는 분야가 아닌 연구·기술·교육 등 특정한 분야의 직위에 대하여 그 자격요건에 적합한 대한민국 국민을 채용하기 어려운 경우에는 외국인을 계약직근로자로 임용할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2024.1.1.)

② 제1항에 따른 외국인의 채용에 관한 세부 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7)

[본조신설 2003. 3.29]

제8조(수습임용) ① 3급 이하 직원을 신규로 채용하는 경우에는 3개월의 수습기간을 둔다. 다만, 인력운용상 불가피한 경우에는 그 기간을 조정할 수 있다.(개정 2009.8.31, 2013.10.7, 2014.6.1., 2024.1.1.)

② 제1항에도 불구하고 제7조제1항제1호, 제7조제1항제7호에 따라 채용하는 경우와 인턴기간을 두고 평가를 거쳐 직원으로 임용하는 경우에는 수습기간을 두지 아니한다.(신설 2014.6.1., 개정 2015.7.1., 2015.9.1., 2024.1.1.)

③ 수습임용자로서 그 기간 중 제9조의 결격사유에 해당하는 자 또는 수습 성적이 불량하거나 자질이 부족하다고 인정될 때에는 직권면직 시킬 수 있다.(신설 2017.07.14.)

④ 수습임용자가 제41조제1항 및 제41조제2항제4호에 해당하는 사유로 휴직원을 제출할 경우 휴직을 명할 수 있으며 해당 휴직기간은 수습기간에 넣어 계산하지 아니한다.(신설 2017.07.14.)

⑤ 제1항에 따른 수습기간 종료시 직원으로 임용한다.(개정 2013.10.7., 2017.07.14., 2024.1.1.)

⑥ 수습기간 또는 인턴기간 중의 직원은 제34조에 따른 신분보장을 적용받지 아니한다.(개정 2013.10.7., 2017.07.14., 2024.1.1.)

제9조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원에 임용될 수 없다.(개정 2004.8.30, 2006.12.29., 2013.10.7., 2015.7.1., 2017.7.14., 2018.8.1., 2019.7.1., 2020.7.1)

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 확정판결이나 다른 법률에 따라 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 파면처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
8. 해임처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자
9. 삭 제 <2006.12.29>
10. 채용신체검사 및 신원조회결과 부적격 판정을 받은 자
11. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자
12. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 다른 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 날로부터 5년이 지나지 아니한 자
13. 그 밖에 채용의 공정한 관리에 영향을 미치는 행위로서 부정한 행위를 한 자 또는 채용 공고문에 불합격 처리 기준으로 정한 행위를 한 자
14. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
15. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감

호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)

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

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

제10조(채용자격 등) ① 제한경쟁채용시험 및 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험 중 경력을 요하는 경우의 자격요건은 별표 2와 같다.(개정 2013.10.7., 2022.8.1.)

② 공사 재직 중인 기사직, 7급사원 중에서 제23조에 따른 승진제한 기간에 해당하는 자는 그 기간 동안 채용자격을 제한한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1., 2015.12.31.)

[전문개정 2006. 5.26]

제11조(신원조사와 구비서류) ① 직원을 신규로 채용할 때에는 지원자로부터 구비서류를 제출받아 임용 전에 신원조사를 마쳐야 한다. 다만, 임용 전에 신원조사가 곤란한 경우에는 각서를 받아 임용하되, 신원조사 기간은 임용 후 3개월을 초과할 수 없다.(개정 2009.6.1, 2010.12.31., 2013.10.7., 2015.7.1., 2024.1.1.)

② 제1항의 구비서류는 사장이 따로 정한다.

③ 삭 제 <2006. 5. 26>

제12조(채용절차 등) 공개경쟁채용시험, 제한경쟁채용시험 및 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험에 필요한 채용절차, 채용운영 등 세부 사항은 채용관리세칙으로 정한다.(개정 2019.8.1., 2020.7.1., 2022.8.1.)

제13조(경력 및 자격 등의 환산기준) 신규채용의 경우 경력 및 자격 등의 환산기준은 사장이 따로 정한다.(개정 2005.9.30., 2013.10.7., 2015.7.1.)

제3장 보 직

제14조(보직의 원칙) ① 공사는 직원 개인별로 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다. 다만, 성과개선대상자는 「직제규정」 제20조제4항에 따른 보직은 부여하지 아니한다.(개정 2005.9.30, 2009.11.1, 2013.4.1., 2013.10.7., 2015.12.31., 2024.1.1.)

② 직원을 보직할 때에는 해당 직원의 전공분야, 훈련, 근무경력, 전문성 및 적성 등을 고려하여 적합한 직위에 임용하여야 한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1., 2024.1.1.)

③ 제1항 및 제2항에 따른 직원의 보직에 관한 관리기준 등은 사장이 따로 정한다.(개정 2024.1.1.)

제14조의2(개방형 직위) ① 「정관」 제30조에 따른 개방형직위는 「직제규정」 제20조제4항에 따른 보직 중에서 직무의 전문성과 중요도를 고려하여 운영할 수 있다.(개정 2002.1.1, 2005.9.30, 2013.10.7)

② 제1항에 따른 개방형 직위 운영에 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7.)

제14조의3(연구전문원) ① 제3조제3항에 따른 연구직과 제3조4항에 따른 전임연구원은 직무의 전문성과 중요도를 고려하여 「직제규정 시행세칙」 제4조제3항에 따른 농어촌연구원의 해당 보직에 임용할 수 있다.(신설 2014.12.1)

② 연구전문원의 보직 임용에 관한 세부 사항은 사장이 따로 정한다.(신설 2014.12.1)

제14조의4(사내 직위 공모) ① 「직제규정」 제20조제4항에 따른 보직은 직무의 전문성과 중요도를 고려하여 사내 직위 공모를 통하여 적임자를 선발·임용할 수 있다.(개정 2005.9.30, 2013.10.7)

② 제1항에 따른 사내 직위 공모 운영에 관한 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7)

[본조신설 2003. 3.29]

제14조의5(인사교류) ① 사장은 인력의 효율적 활용, 국가정책 수립과 집행의 연계성 확보, 상호간의 협조체제 증진 및 직원 능력발전기회의 부여 등을 위하여 일정기간 외부기관과의 인사교류를 시행

할 수 있다.

② 제1항에 따른 인사교류의 운영에 관한 사항은 사장이 따로 정한다.

[본조신설 2005. 9.30]

제15조(전보) ① 같은 직위 장기근무로 인한 침체와 잦은 전보로 인한 능률저하를 방지하고 창의적이고 안정적인 직무수행을 할 수 있도록 특별한 사정이 없는 때에는 정기적으로 전보를 실시한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 해당 직위에 임용된 날로부터 1년(감사담당직원 및 연구, 장기설계담당직원은 3년)이내에 다른 직위에 전보될 수 없다.(개정 2009.6.1., 2013.10.7., 2017.7.14., 2024.1.1.)

[전문개정 2003. 3.29]

1. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경으로 인한 전보
2. 해당 직원의 승진 및 직계 변경의 경우
3. 최근 1년 이내 징계처분을 받은 직원
4. 특수자격·면허 소지자 및 특수교육 이수자의 활용을 위하여 필요한 경우
5. 지역 연고지로의 전보 또는 승진과 퇴직 연동인사의 경우
6. 3개월 이상 파견근무 중인 직원이 파견부서로 전보되는 경우
7. 신규 사업수주 등 사업물량 증감에 따른 지역본부내 전보
8. 정년잔여기간 1년 이하인 직원이 연고지 배치를 희망하는 경우
9. 고충처리위원회 심사결과 전보가 필요하다고 인정되는 경우
10. 그 밖에 사장이 보직 관리상 특히 필요하다고 인정되는 경우

③ 채용비리로 징계처분을 받은 자는 다음 각 호의 기간 동안 인사 또는 감사 직위에 전보될 수 없다.(신설 2019.8.1.)

1. 중징계 : 3년
2. 경징계 : 2년

④ 제1항~3항에 따른 전보에 관한 세부 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7., 2019.8.1.)

제16조(겸직) 직원은 두 개 이상의 직위를 겸직하지 못한다. 다만 업무 형편상 또는 인원의 부족으로 부득이할 때에는 예외로 한다.(개정 2015.7.1., 2024.1.1.)

제17조(파견) ① 사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직원을 파견근무하게 할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2017.12.29)

1. 업무의 일시적인 폭주로 지원이 필요하다고 인정될 때
2. 특수업무의 일시적인 수행을 위하여 특히 필요하다고 인정될 때
3. 해외용역사업 수행상 필요할 때
4. 국내외 교육기관 및 국제기구에서 직원의 능력을 개발하기 위하여 필요할 때
5. 정부 부처 및 공공기관에서 농어업 관련 국가적 사업의 수행 또는 업무수행과 관련된 행정지원을 위하여 필요할 때
6. 그 밖에 사장이 파견근무가 필요하다고 인정될 때

② 제1항에 따른 파견기간은 다음 각 호와 같다.(개정 2013.10.7., 2017.12.29)

1. 제1항 제1호·제2호 : 1년 이내
2. 제1항 제3호부터 제6호까지 : 그 필요한 기간

제18조(직무대리 및 직무대행) ① 「직제규정」 제9조에 따른 조직단위에 결원이 있을 경우에는 차하위

직위자 또는 직계를 달리하는 동일 직위자를 직무대리로 보직하게 할 수 있다.(개정 2003.3.29, 2009.6.1., 2013.10.7., 2025.2.1.)

② 상위 직위자의 휴가, 장기출장, 그 밖의 사유로 일정기간 부재중일 경우에는 차하위 직위자가 그 직무를 대행한다. 이 경우 차하위 직위자가 2명 이상일 경우에는 그 부서의 직제 순에 따른다.(개정 2013.10.7., 2025.2.1.)

제19조(직계변경) ① 직원의 직계를 변경하고자 할 경우에는 해당 직계에 필요한 서류심사 또는 시험을 거쳐 인사위원회의 의결을 거쳐 변경할 수 있다. 다만, 별정직에서 일반직, 기사직에서 일반직으로는 변경할 수 없다.(2003.3.29., 2009.6.1., 2015.7.1, 2024.1.1)

② 제1항에 따른 직계변경은 직제의 개편, 정원의 증감 또는 해당 직원을 효율적으로 활용하기 위하여 필요한 경우 소속부서장의 직계변경 신청에 따라 이를 변경한다.(개정 2003.3.29, 2009.6.1, 2013.10.7, 2024.1.1)

제4장 승진

제20조(승진의 원칙) ① 직원의 승진은 승진에 걸리는 최저근속기간에 도달한 직원을 대상으로 근무 성적, 경력, 가산점수 등 실물이나 사실에 근거하여 작성된 승진후보자 서열명부에 따른다.(개정 2003.3.29., 2014.6.1., 2015.7.1., 2017.7.1., 2024.1.1.)

② 제1항에 따른 승진은 동일 직계의 하위직급 직원 중에서 임용하여야 하며 임용하고자 하는 인원수에 대하여 승진후보자 서열명부의 고득점 순위로 별표 1의 범위에서 대상자를 1차상급승진심사위원회 또는 보통승진심사위원회에 부의하여야 한다.(개정 2009.8.31, 2013.10.7, 2014.6.1., 2016.8.1., 2017.7.14., 2019.7.1., 2024.1.1.)

③ 1차상급승진심사위원회에서는 서열명부상의 평정점수의 95퍼센트와 1차상급승진심사위원회 평정점수의 5퍼센트를 합산한 점수의 고득점 순위로 임용하고자 하는 인원수가 5인 이하인 경우 3배수까지, 5인을 초과하는 경우 초과 1인당 2배수에 15명을 합산한 대상자를 2차상급승진심사위원회의 심사대상자로 선정한다.(신설 2009. 8.31., 개정 2013.10.7., 2014.6.1., 2016.8.1., 2017.7.14., 2024.4.1.)

④ 2차상급승진심사위원회에서는 1차상급승진심사위원회 심사결과 총점의 95퍼센트와 2차상급승진심사위원회 평정점수의 5퍼센트를 합산한 점수의 고득점 순위로 임용하고자 하는 인원수가 4인 이하인 경우 2배수, 4인을 초과하는 경우 초과 1인당 1.5배수에 8명을 합산(소수점 이하는 반올림)한 대상자를 사장에게 추천하여, 사장이 승진임용대상자를 최종 선발한다.(신설 2009.8.31, 개정 2013.10.7., 2014.6.1., 2015.7.1., 2016.8.1., 2017.7.14., 2024.4.1.)

⑤ 삭제 <2025.2.1.>

⑥ 4급에서 3급 승진은 승진후보자 서열명부상의 평정점수와 보통승진심사위원회 평정점수를 합산한 점수의 고득점 순으로 임용한다. (개정 2002.1.1, 2003.3.29, 2008.7.1, 2009.8.31, 2013.10.7, 2014.6.1., 2016.8.1., 2019.7.1.)

⑦ 제6항의 서열명부는 다음 각 호와 같이 각 군별로 구분하여 작성한다. 다만, 타 직계에 비해 승진후보자 인원이 상대적으로 적은 직계는 4급 근속년수 10년을 기준으로 하여 2개군으로 구분하여 작성할 수 있다.(신설 2016.8.1. 개정 2017.7.14., 2019.7.1.)

1. 가군 : 4급 승진일로부터 5년 이상 10년 미만인 자
2. 나군 : 4급 승진일로부터 10년 이상 15년 미만인 자

3. 다군 : 4급 승진일로부터 15년 이상인 자

⑧ 제7항에 따른 각 군별 승진자 비율, 비율산정 기준, 승진후보자 인원이 적은 직계선정 등 3급 승진 세부 실시방법은 사장이 따로 정한다. (개정 2009. 8.31, 2013.10.7., 2016.8.1, 2019.7.1.)

⑨ 5급에서 4급 승진은 제22조에 따른 최저근속기간에 도달한 직원을 대상으로 임용한다.(개정 2002.1.1., 2003.3.29., 2009.8.31., 2013.10.7., 2014.6.1., 2015.7.1., 2016.8.1., 2019.7.1., 2024.4.1.)

⑩ 삭 제 <2024.1.1.>

⑪ 6급 및 7급사원에 대하여는 경력, 근무성적, 가산점수 등을 고려하여 5급 및 6급으로 직급전환을 실시할 수 있으며, 직급전환에 필요한 절차, 방법 등 세부사항은 사장이 따로 정한다.

[본조신설 2015.12.31.]

제21조(승진후보자 서열명부) ① 승진에 필요한 요건을 구비한 직원에 대해서는 다음 각 호의 구분에 따른 승진 예정 직계 및 직급별로 승진후보자 서열명부를 작성한다. 다만, 상대적으로 인원수가 적은 직계의 1급 및 2급의 승진후보자 서열명부는 직계 구분없이 작성할 수 있다. (개정 2003.3.29, 2005.9.30, 2008.7.1, 2010.12.31, 2013.4.1, 2013.10.7., 2014.6.1., 2015.7.1., 2019.7.1., 2021.10.31., 2024.1.1.)

1. 근무성적 평정점

1급	2급	3급	4급	5급
45점	60점	60점	60점	50점

2. 경력 평정점

1급	2급	3급	4급	5급
45점	30점	30점	30점	40점

3. 삭 제 <2010.12.31>

4. 가산점수 : 2급이상 6점, 3급이하 8점

② 제1항에 따른 승진후보자 서열명부의 작성기간, 방법 및 그 밖의 가산점의 배점 비율에 대해서는 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제21조의2(여성관리자 육성) 제20조 및 제21조에도 불구하고 1급 및 2급 여성관리자 육성을 위하여 여성을 대상으로 직계 구분없이 승진후보자 서열명부를 작성하여 승진임용 대상자를 선발할 수 있다.(신설 2014.12.1)

제22조(승진에 걸리는 최저 근속기간) ① 각 직급별 승진에 걸리는 최저근속기간은 다음 각 호와 같다. (개정 2003.3.29., 2004.8.30., 2017.7.1)

1. 2급 : 3년 이상

2. 3급 : 4년 이상

3. 4급 : 5년 이상

4. 5급 : 2년 이상

② 제1항에 따른 최저근속기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간 및 제23조에 따른 승진제한기간은 넣어 계산하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기간을 제1항에 따른 기간에 넣어 계산한다.(개정 2002.1.1, 2010.12.31., 2013.10.7., 2017.7.1. 2021.7.1., 2023.6.1.)

1. 직위해제 또는 징계처분이 법원의 판결 또는 노동위원회의 결정으로 무효 또는 취소로 확정된 경우

2. 징계의결 요구를 사유로 직위해제 처분된 자에 대하여 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우

3. 직위해제의 사유가 된 형사사건에서 불송치, 불기소(기소유예는 제외한다)되거나 법원의 판결에 따라 무죄가 확정되고, 이에 따라 징계처분을 받지 아니하거나 징계처분이 취소된 경우
 4. 징계처분의 사유가 된 형사사건에서 불송치, 불기소(기소유예는 제외한다)되거나 법원의 판결에 따라 무죄가 확정되고, 이에 따라 징계처분이 취소된 경우
 5. 제41조제1항제1호에 따른 업무상 질병 또는 부상으로 휴직하는 경우와 제41조제1항제2호 및 제2항제1호·제4호·12호에 따라 휴직하는 경우
- ③ 삭 제 <2015.9.1>
- ④ 삭 제 <2015.9.1>
- ⑤ 삭 제 <2015.7.1.>

제23조(승진제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 자는 승진할 수 없다.(개정 2009.8.31., 2013.10.7., 2014.6.1., 2024.4.1.)

1. 중징계 처분 요구 중이거나, 중징계 의결 요구 중인 자 및 징계처분, 직위해제 또는 휴직 중인 자 다만, 제41조제2항제4호에 따른 휴직의 경우는 제외한다.
 2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 각 목의 어느 하나의 기간이 경과되지 아니한 자
가. 강등·정직 : 18개월
나. 감봉 : 12개월
다. 견책 : 6개월
- ② 제1항에 따른 승진제한기간에 있는 자가 다시 징계처분을 받은 경우의 승진제한기간은 전처분에 대한 제한기간이 완료된 날로부터 기산한다.(개정 2013.10.7)
- ③ 징계처분을 받은 이후 해당 직급에서 훈장, 포장 및 사장 이상의 표창을 받은 경우에는 제22조에 따른 최저근속기간 산정 시 최근에 받은 징계처분에 한하여 제1항제2호에 따른 승진제한 기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.(개정 2013.10.7, 2017.07.14)
- ④ 인사 관련 부정청탁·대내외 물의 야기, 금품·향응수수, 공금횡령·유용, 채용비위, 「임직원 행동강령」 제24조의2에 해당하는 행위, 「인사규정시행세칙」 제44조 제2항에 따른 성폭력·성매매·성희롱·음주운전 관련 징계처분자는 제1항제2호에 따른 기간에 6월을 가산하여 적용한다.(신설 2009.8.31, 개정 2013.10.7., 2017.7.14., 2019.7.1., 2020.7.1., 2021.10.31.)
- ⑤ 승진임용대상자로 선발된 후 제1항 내지 제4항에 따라 승진이 제한된 자가 제22조제2항제1호 내지 제4호에 해당하는 경우 소급하여 승진할 수 있다.(신설 2023.6.1.)

제24조(특별승진) ① 사장은 제20조 및 제22조의 규정에도 불구하고 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 특별승진 시킬 수 있다.(개정 2013.10.7., 2024.1.1.)

1. 재직 중 공적이 특히 현저한 2급 이하의 직원이 공무로 인하여 사망한 때
 2. 재직 중 공적이 특히 현저한 2급 이하의 직원이 정년 또는 명예퇴직할 때
 3. 직무수행능력이 탁월하여 공사의 경영개선에 지대한 공적이 객관적으로 입증되는 3급 이하의 직원
4. 삭 제 <2013.10.7>
5. 삭 제 <2013.10.7.>

② 사장은 제20조의 규정에도 불구하고 「지식제안규정」에 따라 1~2등급으로 채택되고, 승진에 걸리는 최저근속기간이 경과한 2급 이하 창안자를 특별승진 시킬 수 있다.(신설 2013.10.7., 2017.7.1)

제24조의2(3급 대우제) ① 4급 근속기간이 10년 이상이고 정년 잔여기간이 5년 미만으로서 3급 승진을 포

기한 직원에 대하여 3급 대우제를 시행할 수 있다. 이 경우 근속기간 산정에서 휴직기간, 직위해제기간, 징계기간 및 제23조 승진제한기간은 제외한다.

② 제23조에 따른 승진제한 사유에 해당되는 직원은 3급 대우로 선발할 수 없다.(신설 2013.10.7)

③ 사장은 제1항의 경력요건(근속기간)을 충족하는 직원이라 하더라도 근무실적이 불량하여 3급 대우로 선발하기에 적당하지 않다고 판단되는 경우에는 3급 대우로 선발하지 아니할 수 있다.(신설 2013.10.7)

④ 3급 대우제 직원의 연봉은 「연봉제규정」에 따른다.(개정 2013.10.7)

⑤ 3급 대우제 시행에 필요한 절차, 방법 등 세부사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7)

[본조신설 2013. 4.1]

제25조 삭 제 <2005. 9.30>

제25조의2 삭 제 <2005. 9.30>

제26조 삭 제 <2005. 9.30>

제27조(임시승진) ① 사장은 해외사업의 원활한 추진을 위하여 해외에 파견되는 직원에 대하여 인사위원회 의결을 거쳐 해외파견 기간 동안 상위 1개 직급에 한정하여 임시승진 시킬 수 있다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1, 2024.1.1.)

② 임시승진에 관하여 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

제5장 인사위원회

제28조(설치) 인사관리의 공정과 합리화를 기하기 위하여 공사에 인사위원회를 둔다.(개정 2009.8.31, 2013.10.7)

②~⑤ 삭 제 <2009. 8. 31>

제28조의2(종류) 인사위원회는 업무의 성격에 따라 다음 각 호와 같이 구분하여 운영한다.(개정 2013.10.7., 2014.6.1., 2017.07.14)

1. 상급인사위원회
2. 보통인사위원회
3. 부서인사위원회
4. 1·2차 상급승진심사위원회
5. 보통승진심사위원회

[본조신설 2009. 8. 31]

제28조의3(구성) ① 인사위원회는 다음 각 호와 같이 구성한다. 다만, 1·2차 상급승진심사위원회의 위원장 및 위원은 중복하여 선임할 수 없다.(개정 2010.12.31, 2013.4.1, 2013.10.7, 2014.1.27, 2014.6.1, 2014.12.1., 2016.8.1., 2017.07.14., 2024.1.1., 2025.2.1.)

1. 상급인사위원회

가. 위원장 : 상임이사 중에서 사장이 지명

나. 위 원 : 상임이사, 부서장 중에서 사장이 필요시마다 지명하는 6명 이상 8명 이하로 구성한다.

다. 간 사 : 인사담당부서장

2. 보통인사위원회

가. 위원장 : 상임이사 중에서 사장이 지명

나. 위 원 : 1급 및 2급 직원 중에서 사장이 필요시마다 지명하는 6명 이상 8명 이하로 구성한다.

다. 간 사 : 인사담당부장

3. 부서인사위원회

가. 설 치 : 직제규정 제11조부터 제13조까지의 규정에 따른 부서(다만, 제29조제3항제2호의 경우 본사는 직제 규정 제10조제2항에 따른 이사 소관별 구성)

나. 부서 인사위원회 구성 및 운영에 관한 세부사항은 사장이 따로 정한다.

다. <삭 제>

라. <삭 제>

4. 2차 상급승진심사위원회

가. 위원장 : 위원회에서 선출

나. 위 원 : 상임이사 중 2명, 외부인사 2명, 1급 중 3명, 2급 중 2명, 여직원 중 1명 등 10명으로 구성

다. 선 발 : 임직원은 인사담당부서에서 심사위원 후보군 구성 후 무작위 추출로 3배수를 선정하여 사장이 선발하고, 외부인사에 관한 사항은 사장이 따로 정한다.

라. 간 사 : 인사담당부서장

5. 1차 상급승진심사위원회

가. 위원장 : 상임이사 중에서 사장이 지명

나. 위 원 : 1급부터 3급까지의 직원 중 9명 이상 14명 이하로 구성(여직원 포함)

다. 선 발 : 인사담당부서에서 심사위원 후보군 구성 후 무작위 추출로 3배수를 선정하여 사장이 선발

라. 간 사 : 인사담당부서장

6. 보통승진심사위원회

가. 위원장 : 상임이사 중에서 사장이 지명

나. 위 원 : 1급부터 3급까지 직원 중 14명 이내로 구성(여직원 포함)

다. 선 발 : 인사담당부서에서 심사위원 후보군 구성 후 직계·지역등을 고려한 3배수를 선정하여 사장이 선발

라. 간 사 : 인사담당부장

7. 삭 제 <2014.6.1.>

② 제1호와 제2호의 위원회에서 제50조제1호에 따른 중징계 처분에 대한 심의(재심을 포함한다)를 하는 경우에는 외부인사를 과반수로 하여 구성할 수 있으며, 외부인사 중 1명은 노동조합 위원장이 추천할 수 있다. (신설 2025.2.1.)

③ 제1호와 제2호의 위원회에서 성희롱 또는 성폭력 관련 징계 처분에 대한 심의를 하는 경우에는 피해자와 같은 성별의 위원을 3분의 1 이상 포함한다. (신설 2025.2.1.)

[본조신설 2009. 8. 31]

제29조(기능) ① 상급인사위원회는 다음 각 호의 사항을 관장한다.(개정 2005.3.28, 2005.9.30, 2009.8.31, 2009.11.1., 2013.10.7., 2015.7.1., 2017.07.14., 2024.1.1.)

1. 2급 이상 직원의 표창, 표창추천, 징계(3급 이하 직원의 파면, 해임요구 포함) 및 직권면직에 대한 심사에 관한 사항
2. 인사위원회 회의 운영에 관한 사항
3. 성과개선대상자 선별·평가
4. 징계처분에 대한 재심
5. 명예퇴직에 대한 심사

6. 그 밖에 사장이 회의에 부치는 사항

② 보통인사위원회는 다음 각 호의 사항을 관장한다.(개정 2002.1.1, 2004.8.30, 2005.3.28, 2005.9.30, 2009.8.31., 2013.10.7., 2015.7.1., 2017.07.14, 2024.1.1.)

1. 3급 이하 직원의 표창, 표창추천, 징계(3급 이하 직원의 파면, 해임요구를 제외한다) 및 직권면직에 대한 심사에 관한 사항

2. 그 밖에 사장이 회의에 부치는 사항

③ 부서인사위원회는 다음 각 호의 사항을 관장한다.(개정 2002.1.1, 2007.1.17, 2008.1.4, 2009.1.5, 2009.6.1, 2009.8.31., 2013.10.7., 2015.7.1., 2017.07.14)

1. 소속 기사직의 직권면직에 관한 사항

2. 소속 직원의 승진대상자 추천에 관한 사항

3. 소속 직원의 표창 및 표창추천에 관한 사항

4. 그 밖에 부서장이 회의에 부치는 사항

④ 1차·2차 상급승진심사위원회는 2급 이상 직원의 승진(제24조제1항제2호에 따른 특별승진을 제외한다)을 관장한다.(신설 2009.8.31, 개정 2013.10.7., 2017.07.14, 2024.1.1.)

⑤ 보통승진심사위원회는 3급 이하 직원의 승진(제20조제9항과 제24조제1항제2호에 따른 승진 및 특별승진을 제외한다)을 관장한다.(신설 2009.8.31, 개정 2013.10.7., 2014.6.1., 2017.07.14., 2018.8.1, 2024.1.1.)

⑥ 상급인사위원회와 보통인사위원회에 관련되는 사항은 상급인사위원회에서 관장하고, 보통인사위원회와 부서인사위원회에 관련되는 사항은 보통인사위원회에서 관장한다.(개정 2002.1.1, 2007.1.17, 2008.1.4, 2009.1.5, 2009.6.1, 2009.8.31., 2013.10.7., 2017.07.14)

제30조(의사) ① 인사위원회는 위원장이 소집한다.(개정 2013.10.7)

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 사장 또는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.(개정 2013.10.7)

③ 인사위원회는 재적위원의 과반수(위원장 포함)출석으로 개최하고 출석위원의 과반수 찬성으로 의결한다. 다만, 직원의 면직사항과 해임 및 파면에 관한 사항은 재적위원의 3분의 2 이상의 출석과 출석위원의 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.(개정 2013.10.7)

④ 인사위원회의 표결은 무기명 비밀투표로 한다. 다만, 인사위원회의 결의로서 표결방법을 달리할 수 있다.(개정 2013.10.7)

⑤ 위원장은 표결권을 가지며 가부동수인 경우에는 결정권을 가진다. 다만, 1차·2차 상급승진심사위원회 및 보통승진심사위원회의 위원장은 의결권을 가지지 못한다.(개정 2009.8.31, 2013.10.7., 2014.6.1., 2017.07.14)

제31조(회의의 비공개) ① 인사위원회의 회의는 공개하지 아니한다.(개정 2013.10.7)

② 인사위원회는 필요할 때에는 관계인을 출석하여 진술하게 하거나 필요한 사항을 조사토록 할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제32조(회의록) ① 인사위원회는 회의록을 작성하여야 한다.(개정 2013.10.7)

② 회의록은 위원장과 출석한 위원 및 간사가 서명하여야 한다.

③ 회의록은 공개하지 아니한다.

제33조(비밀유지) 인사위원회에 출석하는 위원장, 위원 및 관계인은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 인사위원회에서 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제6장 신분보장

제34조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에 정하는 사유에 해당하는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 휴직, 직위해제 또는 면직 등의 신분상 불이익한 처분을 받지 아니한다.(개정 2005.9.30., 2013.10.7., 2015.7.1., 2016.12.31.)

제35조(당연면직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당된 때에는 당연히 면직된다.(개정 2002.1.1, 2003.3.29, 2013.10.7)

1. 사망하였을 때
2. 임기만료 또는 정년이 달하였을 때
3. 제9조 각 호의 어느 하나에 해당할 때. 다만, 제9조제5호 및 교통사고(「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제5조의3 해당자를 제외한다)로 인한 금고 이상의 형의 집행유예를 받은 경우에는 제외한다. 이 경우 제48조에 따른다.

제36조(직권면직) ① 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 직권으로 해당 직원을 면직시킬 수 있다.(개정 2005.3.28, 2009.11.1., 2013.10.7., 2015.7.1., 2018.8.1., 2020.7.1.)

1. 신체, 정신상의 이상으로 1년 이상 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때
2. 기구와 직제의 개편 또는 예산의 감소로 직제가 없어지거나 정원이 초과되었을 때
3. 제44조제1항제1호 및 제2호에 따른 직위해제자가 그 기간 중에 능력의 향상 또는 개전의 정이 없다고 인정될 때
4. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
5. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 사유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 군복무 중에 탈영하였을 때
6. 「인재육성규정」에 따라 국내외 위탁교육 중인 자가 정당한 명령에 불응하였을 때
7. 2회 이상 성과개선대상자가 되거나, 정해진 역량 개선교육 과정의 최종평가 성적이 저조하거나 개전의 정이 없다고 인정되는 경우
8. 채용비리로 검찰에 의해 기소된 경우
9. 성비위로 기소된 경우

② 제1항제2호의 경우에는 근무성적, 경력, 교육이수학점, 직위해제, 징계처분 및 표창을 받은 사실 등을 종합하여 인사위원회의 의결을 거쳐 그 하위 순위자부터 면직한다.(개정 2003. 3.29, 2013.10.7)

③ 제1항제4호에 따른 직권면직일은 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸되는 날로 한다.(개정 2013.10.7.)

제36조의2(의원면직) ① 직원이 의원면직을 하고자 할 때에는 사직원을 제출하여 사장의 승인을 받아야 하며, 세부적인 사항은 시행세칙으로 정한다.

② 제1항에도 불구하고 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 승인해서는 아니 된다.

1. 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
 2. 내·외부 감사기관에서 감사결과 중징계 처분요구하거나 인사위원회에 중징계의결 요구 중인 때
- [본조신설 2013.10. 7]

제37조(정년) ① 직원의 정년은 60세로 한다.(개정 2005. 9.30, 2008.12.29, 2009.11. 1, 2015.9.1., 2019.5.27)

1. 삭 제<2019. 5. 27>
2. 삭 제<2019. 5. 27>

가.~다. 삭 제<2009.11. 1>

② 정년퇴직은 정년이 도달한 해의 12월 31일로 한다. (개정 2005.9.30)

③ 제1항의 규정에 따라 퇴직하는 경우 법원의 판결 또는 행정관서의 직권정정 등으로 생년월일이 정정되더라도 인사기록상의 생년월일과 정년퇴직예정일은 변경할 수 없다.(신설 2010.12.31., 2015.7.1)

제38조(별정직의 임기) ① 삭 제 <2024.1.1.>

② 삭 제 <2024.1.1.>

③ 「직제규정」 제7조제3항에 따른 별정직 중 비상계획관의 정년은 제37조의 규정에 따른다.(개정 2010.12.31, 2013.10.7, 2016.8.1)

④ 별정직 중 예비군 지휘관의 정년은 「예비군실무편람」에 따른 근무상한 연령을 적용한다.(개정 2013.10.7)

⑤ 제2항과 제3항에 해당되지 않는 별정직의 정년은 일반직 해당 직급의 정년으로 한다.(신설 2003. 3.29, 개정 2013.10.7)

제39조(명예퇴직) ① 20년 이상 근속한 직원은 정년에 달하는 날 이전 1년 이상의 기간 중에 자진하여 명예퇴직을 신청할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 자는 명예퇴직대상에서 제외한다.(개정 2005.3.28, 2012.6.1., 2013.10.7., 2017.7.14., 2020.4.1., 2021.4.30., 2022.12.1., 2023.6.1., 2024.1.1.)

1. 명예퇴직 신청일 현재 비위와 관련하여 조사 또는 수사중인 자, 징계처분, 직위해제, 내·외부 감사 기관에서 감사결과 징계처분요구하거나 인사위원회에 징계의결 요구 중인 자
2. 명예퇴직 신청일 현재 해당 직급에서 감봉 이상의 징계처분 2회 이상인 자
3. 제23조제1항제2호에 해당하는 자로서 승진제한기간에 있는 자
4. 공사 교육계획에 따라 위탁교육을 이수한 자로서 제3항에 따른 명예퇴직일 현재 「인재육성규정」에 따른 의무복무기간 중에 있는 자
5. 임금피크제 대상자(질병 등 불가피한 사유로 사장이 인정하는 경우는 예외)
6. 공사의 임원으로 임용되어 퇴직하는 자
7. 공사 자회사 취업을 전제로 퇴직하는 자

② 제1항에 따라 퇴직하는 직원에 대해서는 「연봉제규정」에 따른 명예퇴직금을 지급한다.(개정 2024.1.1.)

③ 제1항에 따라 신청받은 명예퇴직 심사(신청 후 사망한 경우를 포함한다)는 매월 상급인사위원회에서 심의·의결하며, 명예퇴직일은 매월 말로 한다.(개정 2013.10.7., 2015.12.31. 2017.07.14. 2021.04.30.2022.09.01)

④ 기구 축소 및 예산의 감소 등에 따른 인원감축으로 인한 공사경영상 부득이한 경우의 명예퇴직에 관한 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7)

제40조(희망퇴직) ① 기구 축소 및 예산의 감소 등 인원감축으로 인한 공사 경영상 부득이한 경우에는 희망퇴직을 실시할 수 있다.(개정 2013.10.7)

② 제1항에 따라 퇴직하는 직원에 대해서는 「연봉제규정」에 따른 희망퇴직금을 지급한다. (개정 2005.3.28., 2013.10.7., 2015.7.1, 2024.1.1.)

제41조(휴직) ① 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 휴직을 명하여야 한다.(개정 2010.12.31., 2013.10.7., 2025.2.1.)

1. 신체(불임·난임치료를 포함한다), 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
2. 「병역법」에 따른 병역의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 때
3. 천재지변이나, 전시·사변, 그 밖의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명확하게 된 때

4. 그 밖의 법률의 규정에 따른 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때
 - ② 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 별지 제3호서식의 휴직원을 제출할 경우 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호 및 제5호의 경우에는 휴직을 명하여야 한다.(개정 2002.1.1, 2003.3.29, 2004.8.30, 2006.12.29, 2009.6.1, 2010.12.31, 2013.4.1, 2013.10.7., 2015.7.1. 2015.9.1., 2015.12.31., 2018.8.1., 2020.4.1. 2021.7.1., 2024.1.1., 2025.2.1.)
 1. 국제기구 또는 외국기관에 임시로 고용된 때
 2. 해외유학을 하게 된 때
 3. 연구기관이나 교육기관에서 연수하게 된 때
 4. 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 직원이 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청한 때, 「취업규칙」 제20조제3호에 따른 출산전 휴휴가를 신청한 때
 5. 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청한 때(「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률 시행령」 제16조의3에 해당하는 경우는 제외할 수 있다.)
 6. 삭 제 <2015.12.31>
 7. 각종 선거 입후보 등 공민권 행사를 위한 휴직을 신청한 때
 8. 삭 제 <2010.12.31>
 9. 배우자와 함께 해외동반 휴직을 신청한 때
 10. 삭 제 <2015.12.31.>
 11. 10년 이상 재직한 직원이 자기개발을 위하여 별지 제5호서식에 따른 자기개발휴직원을 제출한 때
 12. 「사내벤처 운영지침」에 따른 사내벤처팀 독립분사를 위해 휴직을 신청한 때
 - ③ 사장은 제2항 제4호, 제5호 및 제12호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 해서는 아니 된다.(개정 2015.12.31., 2020.4.1. 2021.7.1)
 - ④ 제2항제11호에 따른 재직기간에는 휴직(제41조제1항제1호(업무상 질병 또는 부상에 한함), 제41조제1항제2호, 제41조제2항제4호에 따른 휴직 제외), 직위해제 또는 정직 처분으로 직무에 종사하지 아니한 기간은 제외하며, 그 밖에 세부적인 사항은 사장이 따로 정한다.(신설 2018.8.1.)
- 제42조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다.(개정 2002.1.1, 2003.3.29, 2004.8.30, 2005.9.30, 2006.12.29, 2009.6.1, 2010.12.31, 2013.4.1., 2013.10.7., 2015.7.1. 2015.9.1., 2015.12.31., 2018.8.1. 2021.7.1.)
1. 제41조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 공상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
 2. 제41조제1항제2호 및 제4호에 따른 휴직기간은 그 기간이 만료될 때까지로 한다.
 3. 제41조제1항제3호에 따른 휴직기간은 3월 이내로 한다.
 4. 제41조제2항제1호에 따른 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.
 5. 제41조제2항제2호 및 제3호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 한다.
 6. 제41조제2항제4호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하며, 자유의사에 따라 30일 이상 분할하여 사용할 수 있다.
 7. 제41조제2항제5호 및 제8호에 따른 휴직기간은 6월 이내로 하되, 6월의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
 8. 삭 제 <2015.12.31>
 9. 제41조제2항제7호에 따른 휴직기간은 6월 이내로 한다.

10. 제41조제2항제9호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 한다. 다만, 2년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

11. 삭 제 <2015.12.31.>

12. 제41조제2항제11호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 한다.

13. 제41조제2항제12호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 한다.

제43조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 직원은 직원으로서의 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못한다.(개정 2013.10.7)

② 직원은 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 중 휴직 사유가 소멸되어 직무에 종사할 수 있을 때에는 즉시 별지 제4호서식의 복직원을 제출하여야 하며, 사장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다. 다만, 제41조제1항제2호에 따른 휴직자의 복직원 제출은 30일 이내로 한다.(개정 2006.12.29., 2013.10.7)

③ 제41조에 따른 휴직자의 보수는 「연봉제규정」을 따른다.(개정 2005.3.28, 2013.10.7)

제44조(직위해제) ① 사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 직위를 부여하지 아니할 수 있다.(개정 2009.11.1, 2010.12.31, 2013.10.7., 2014.6.1., 2015.7.1., 2017.07.14., 2018.01.01., 2018.8.1.)

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자, 또는 직원으로서 근무상태가 매우 불성실한 자

2. 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계의결이 요구 중인 자

3. 형사사건으로 구속되거나 기소된 자(약식명령이 청구된 자, 교통관계법령 위반으로 인하여 불구속 기소된 자, 경미한 업무상의 과실로 인하여 불구속 기소된 자는 제외한다)

4. 성과개선대상자

5. 금품·뇌물·향응수수, 횡령, 공금유용, 부정승진 또는 반사회적 행위로 인하여 공사의 명예와 위신에 손상을 입힌 자

6. 금품비위, 성범죄 등의 비위행위로 인하여 정부 부처 기관의 감사 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

7. 채용비리에 연루되어 수사의뢰 되거나 징계 의결이 요구된 자

② 제1항에 따라 직위를 해제한 후 그 사유가 소멸된 때에는 사장은 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.(개정 2013.10.7)

③ 제1항제1호에 따른 직위해제 기간은 6월 이내로 한다.(개정 2013.10.7)

④ 제1항제1호에 따른 직위해제자에 대해서는 능력회복이나 태도개선을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제를 부여하는 등의 필요한 조치를 하여야 한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

⑤ 제1항제4호의 성과개선대상자 선별·관리·평가 등에 관한 세부사항은 사장이 따로 정하는 바에 따른다.(신설 2009.11.1., 개정 2015.7.1)

⑥ 직위해제처분의 종료일로부터 2년이 경과하면 처분기록을 말소한다. 다만, 직위해제처분을 받고 집행이 종료된 날로부터 2년이 경과되기 전에 다른 직위해제처분을 받은 때에는 각 직위해제처분마다 2년을 더한 기간이 경과하여야 한다.(신설 2002.1.1., 2013.10.7., 2015.7.1)

제45조(고충처리) ① 직원은 근무조건, 인사관리, 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 사장 또는 부서장에게 청구할 수 있다.(개정 2013.10.7, 2024.1.1.)

② 제1항에 따른 청구를 받은 사장 또는 부서장은 고충 처리에 관련한 별도의 위원회를 구성하여 부

의·심의하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.(개정 2005.9.30, 2013.10.7)

③ 제2항에 따른 위원회 구성 및 운영에 관한 사항은 사장이 따로 정한다.(신설 2005.9.30, 2013.10.7)

제7장 상 별

제46조(표창) 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 표창할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2017.7.1)

1. 공사 발전에 기여한 공로가 지대한 자
2. 근무성적이 극히 우수하고 성실히 근무하여 타의 모범이 되는 자
3. 재해위험 방지 등 공사의 손실을 미리 방지하는데 공로가 지대한 자
4. 공사의 운영개선이나 업무발전을 위한 제도상의 창의적 제안을 한 자
5. 그 밖에 현저한 공로가 인정되는 자

제47조(표창의 시행과 특전) ① 표창은 인사위원회의 심의를 거쳐 결정하고 표창장과 부상을 수여할 수 있다. 이 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대해서는 인사위원회의 심의를 생략할 수 있다.(개정 2013.4.1. 2013.10.7., 2015.7.1. 2017.07.14)

1. 별도 심사위원회의 심의를 거친 표창
2. 공모전 및 경진대회 등 객관적 계량평가에 따른 표창
3. 「인재육성규정」 제19조제2항에 따라 실시하는 표창

② 표창을 받은 자에 대해서는 승진 및 면직순위를 결정할 때 가산점 등의 특전을 부여할 수 있다.(개정 2015.7.1. 2017.07.14)

③ 표창의 시행 등에 관한 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

제48조(징계) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 요구하고 그 의결에 따라 징계처분을 행한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

1. 법령, 정관 및 각종 규정에 위반하거나 직무상의 정당한 명령에 복종하지 아니한 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내용에 상관없이 공사의 체면과 위신을 손상하는 행위를 한 때

② 부서장은 제1항 각 호의 사실이 발견되었을 때에는 지체 없이 감사에게 보고하여야 하며, 감사는 그 비위사실을 조사하여 사장에게 징계를 요구하여야 한다.(개정 2013.10.7)

③~④ 삭제(2002. 1. 1)

제49조(징계의결 절차) 사장은 징계처분 요구를 받은 날로부터 30일 이내에 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 그 기간을 연장할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2025.2.1.)

제49조의2 (재징계 의결 등의 요구) ① 사장은 다음 각 호에 해당하는 사유로 법원으로부터 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우에는 다시 징계 의결을 요구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 경징계 처분에 대하여는 요구하지 아니할 수 있다.

1. 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 인사위원회 구성, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우

3. 징계양정이 과다한 경우

② 사장은 제1항에 따른 징계의결을 요구하는 경우에는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 인사위원회는 다른 징계사건에 우선하여 지체없이 징계의결을 하여야 한다.

[본조신설 2016.8.1]

제50조(징계의 종류) 징계는 중징계와 경징계로 구분한다.(개정 2009.8.31, 2013.4.1)

1. 중징계는 파면, 해임, 강등 또는 정직을 말한다.

2. 경징계는 감봉 또는 견책을 말한다.

제51조(징계의 효력) ① 파면 및 해임은 직원의 신분을 해제한다.

② 강등은 금품·향응 수수 등 부정한 인사청탁을 통한 승진자 및 성 관련 비위 행위자를 승진 전 직급으로 내리고, 정직 3월의 처분에 처한다.(신설 2009.8.31. 개정 2025.2.1.)

③ 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 그 기간 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

④ 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 한다.

⑤ 견책은 서면으로 훈계하여 반성하게 한다.(신설 2021.10.31.)

제52조(징계사유의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품·향응 수수, 공금의 횡령·유용 및 채용비리의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다.(개정 2009.6.1., 2018.01.01., 2018.8.1.)

② 제56조에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항에 따른 기간은 그 조사나 수사가 종료한 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.(신설 2016.8.1.)

③ 인사위원회 등의 구성·징계의결 등, 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정의 과다를 이유로 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.(신설 2016.8.1.)

제53조 삭제 <2022.5.1.>

제54조(징계처분의 기록말소) 사장은 징계처분을 받은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 징계대장 및 인사기록카드의 징계기록을 말소한다. 다만, 기간 경과 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각 처분에 대한 해당기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.(개정 2002.1.1., 2009.8.31., 2013.10.7)

1. 징계처분 종료일을 기준으로 다음 기간이 경과한 때

가. 강등 : 7년

나. 정직 : 5년

다. 감봉 : 3년

라. 견책 : 2년

2. 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 있는 때

3. 재심의 결과 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이 있는 때

4. 삭제 <2022.5.1.>

제55조(징계처분 기록말소의 효력) 징계처분 기록의 말소가 있는 경우에는 말소일로부터 징계처분의 효력이 소멸된다.(개정 2013.10.7., 2022.5.1.)

제56조(감사원 등에서의 조사와의 관계등) ① 감사원 또는 권한 있는 기관에서 조사 중인 사건에 대해서는 조사를 개시한 날로부터 징계의결의 요구, 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

② 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대해서는 수사를 시작한 날로부터 징계의결의 요구, 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

③ 삭 제 <2016.8.1.>

제57조(징계대상자 출석 등) ① 인사위원회가 징계사건을 심의할 때에는 사전에 충분히 조사한 후 본인에게 출석을 통지하여야 한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

② 인사위원회는 징계대상자가 제1항에 따른 출석통지에 불응하거나 출석을 원하지 않을 때에는 별지 제1호서식의 진술포기서를 제출하게 하여 서면심사로 징계의결을 할 수 있다.(개정 2013.10.7)

제58조(심문과 진술권) ① 인사위원회는 출석한 징계대상자에게 사실관계에 대해 심문하고 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하고 심문 할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

② 인사위원회는 징계대상자에게 충분한 진술의 기회를 부여하여야 하며, 징계 대상자는 서면 또는 구술로서 유리한 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 인사위원회가 징계사항을 의결할 때에는 징계대상자의 평소의 소행, 사건의 진상 등의 사정을 충분히 참작하여야 한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제59조(징계의결보고) 인사위원회가 징계의결을 한 때에는 징계의결서 정본을 붙여 사장에게 보고하여야 한다.(개정 2002.1.1., 2013.10.7., 2015.7.1)

제60조(징계의 집행) ① 사장은 인사위원회의 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 징계처분 사유설명서를 작성하여 이를 집행하여야 한다.(개정 2013.10.7)

② 사장은 인사위원회의 징계의결이 과중하다고 인정될 때에는 상급인사위원회의 재심을 거쳐 이를 감경할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2017.07.14., 2018.8.1.)

③ 사장은 인사위원회의 징계의결이 가볍다고 인정된 때에는 상급인사위원회의 재심을 요구할 수 있으며 재심한 징계의결이 전과 같은 경우에는 그 의결로서 확정한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1., 2017.07.14)

제61조(재심청구) ① 징계대상자가 징계처분에 대하여 불복하는 때에는 그 처분사유 설명서를 받은 날로부터 1월 이내에 별지 제2호서식의 재심청구서를 작성하여 재심을 청구할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

② 제1항의 재심청구는 1회에 한한다. 다만, 징계처분의 사유가 된 형사사건에서 불송치 또는 불기소(기소유예는 제외한다)되거나 법원의 판결에 따라 무죄가 확정된 경우에는 해당 조사나 수사결과를 통보받은 날 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 1월 이내에 1회에 한하여 추가로 재심을 청구할 수 있다.(개정 2023.6.1.)

③ 사장은 제1항에 따른 재심청구서를 접수하였을 때에는 이를 20일 이내에 상급인사위원회에 부의하여야 한다.(개정 2002.1.1., 2013.10.7., 2017.07.14)

④ 재심청구를 각하, 기각 또는 인용하여 징계의결을 변경하여 처분할 때에는 제60조에 준하여 청구자에게 통지하여야 한다.(개정 2013.10.7.)

제61조의2(정보공개) 인사위원회를 통해 징계 처분을 받은 부패행위자의 분기별 처분내역(재심청구절차가 끝난 건에 한함)은 개인정보를 제외하고 매분기 종료일의 다음달 말일까지 공사 홈페이지 등에 공개하여야 한다.(신설 2015.10.30., 개정 2021.10.31., 2022.5.1.)

제62조(징계서식 등) 이 규정에 정하지 아니한 징계의 세부 절차 및 서식 등은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제8장 인사고과

제63조(근무성적 평정) ① 사장은 직원의 근무성적을 정기 또는 수시로 평정하여야 하며, 근무성적평정의 결과는 승진 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.(개정 2013.10.7, 2024.1.1.)

② 근무성적의 평정은 해당 직원의 업적, 능력, 노력, 청렴도 등을 평가하여야 한다.(개정 2003.3.29, 2013.10.7, 2024.1.1.)

제64조(경력평정) ① 승진에 걸리는 최저근속기간에 도달한 직원에 대해서는 그 경력을 평정하여 승진에 반영하여야 한다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1., 2017.7.1, 2024.1.1.)

② 제1항에 따른 경력평정의 시기, 방법, 기간계산 등 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7)

제9장 보 칙

제65조(시행세칙) 이 규정 시행에 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.