



직원 인사규정

문서번호	BSKS-3-1-20
제정일자	2011.12.30.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	1/9

2011.12.30.제정
2018.02.28.개정
2019.07.16.개정
2022.02.28.개정
2022.04.15.개정
2022.08.30.개정
소관부서 : 사무처

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 부산경상대학교(이하 “본교”라 한다.) 일반직원의 인사에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(구분) ① 일반직원(이하 “직원”이라 한다)은 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 일반직 직원 : 행정 · 기술(사서)에 대한 업무를 담당하는 직원
2. <삭제 2019.07.16.>
- ② 직원의 직급구분 등 직군, 직렬, 직류 및 직급의 명칭은 학교법인 화신학원 정관 “별표 2”와 같다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용 · 승진 · 승급 · 전직 · 전보 · 겸임 · 파견 · 강임 · 휴직 · 직위해제 · 정직 · 복직 · 해임 및 파면을 말하며, 복직이라 함은 휴직 · 직위해제 및 정직 중에 있는 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
2. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
3. “직급”이라 함은 직무의 종류 · 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말하며, 동일한 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격 · 시험 · 보수 기타 인사행정에 있어서 동일한 취급을 한다.
4. “강임”이라 함은 하위 직급에 임명하는 것을 말한다.
5. “전직”이라 함은 직렬을 달리하는 임명을 말한다.
6. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 보직 변경 및 부서이동을 말한다.
7. “직군”이라 함은 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.
8. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 상이한 직급의 군을 말한다.
9. “직종”이라 함은 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.
10. “승진”이라 함은 하위직급에서 상위직급으로 임용되는 것을 말한다.
11. <삭제 2019.07.16.>

제4조(임용) ① 직원은 총장이 임용한다.

<개정 2018.02.28., 2022.02.28., 2022.08.30.>



직원 인사규정

문서번호	BSKS-3-1-20
제정일자	2011.12.30.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	2/9

- ② 직원의 임용은 공개채용·전형 또는 근무 성적 기타 능력의 실증에 의하여 행함을 원칙으로 한다. <개정 2022.02.28.>

제5조(임용시기) ① 직원은 임용장 또는 임용통지서에 기재된 일자에 임용된 것으로 본다. 다만 사망으로 인한 면직은 사망한 다음날에 면직된 것으로 본다.

- ② 임용에 있어서는 임용일자까지 그 임용장 또는 임용통지서가 임용될 자에게 도달할 수 있도록 발령하여야 한다.

제6조(임용일자 소급의 금지) 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 직원의 임용은 그 일자를 소급하지 아니한다.

1. 재직 중 공적이 특히 현저한 자가 공무로 사망한 때 그 사망 전일을 임용일자로 하여 추서할 경우
2. 휴직 기간의 만료 또는 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없어 직권면직 하는 때에 휴직기간의 만료일 또는 휴직 사유의 소멸일을 임용일자로 하여 면직하는 경우

제 2 장 신 규 임 용

제7조(신규임용의 방법) ① 직원의 신규임용은 결원 및 신규인력의 필요성이 발생했을 때 행한다.

- ② 직원의 임용은 공개채용으로 함을 원칙으로 한다. 다만 업무의 성질, 결원의 신속한 보충, 기타 특수한 사정이 있을 경우 특별 임용할 수도 있다.
- ③ 신규채용의 전형은 1차 서류심사와 2차 면접심사로 이루어지며, 서류심사에서는 학력과 전문성을 중심으로 평가하고 면접심사에서는 인품과 발전가능성을 중심으로 평가하되, 필요할 경우 필기시험 또는 실기시험을 추가할 수 있다.
- ④ 신규채용의 경우 고급자격증 소지자 또는 해당실무분야의 전문가를 우대할 수 있다.

제8조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원에 임용될 수 없다.

1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산자로서 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. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
6. 학교법인 화신학원(이하 “법인”이라 한다)과 법인이 설치·경영하는 학교에서 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 때로부터 5년을 경과하지 아니한 자
7. 법인과 법인이 설치·경영하는 학교에서 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자

	<div>직원 인사규정</div>	문서번호	BSKS-3-1-20
		제정일자	2011.12.30.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	3/9

8. 성관련 범죄자 <개정 2019.07.16.>

제9조(수습임용) ① 직원을 신규 임용할 때에는 12개월의 범위 내에서 수습기간을 정하여 임용할 수 있다. 단, 채용예정자의 경력, 능력, 적성 등을 고려하여 수습기간을 면제하거나 단축 또는 연장할 수 있다.

② 수습기간중의 업무수행능력이 현저히 떨어지거나 근무성적이 불량한 경우에는 임용을 취소할 수 있다.

제10조(범죄경력조사) 직원을 신규임용 할 때에는 임용 전에 범죄경력조사를 실시하여야 하며, 범죄경력조사 결과 결격사유가 있는 자는 임용하지 아니한다.<개정 2019.07.16.>

제 3 장 승 진 임 용

제11조(승진임용의 방법) 계급간 승진은 본 대학 직원평정규정에 따라 근무성적평정·경력평정·잠재역량평정·기타 능력의 실증에 의하여 바로 하급 직원 중에서 다음 각 호에 따라 임용한다.

1. 4급 및 5급 직원을 승진임용 하고자 할 때에는 학교에의 공헌·실적·능력·경력·전공분야·인품 및 적성을 고려하여 임용한다.
2. 6급, 7급 이하의 일반직 직원을 승진임용 하고자 할 때에는 승진 후보자 명부의 고순위자 순으로 임용하고자 하는 결원수의 3배수 범위 안에 있는 자 중에서 임용한다.
<개정 2019.07.16.>

제12조(승진임용의 시기) 직원의 승진임용은 매년 4월 1일 연 1회 계급별 정원에 여석이 있을 때 행한다.

제13조(승진소요 최저연수) ① 직원이 승진함에 있어서는 승진소요 최저연수는 공무원임용령 제31조(승진소요 최저연수)를 준용한다.

② 제1항의 기간에는 제9조의 규정에 의한 수습기간은 산입하지 아니한다.

③ 제1항의 기간에는 휴직기간·직위 해제기간·징계처분 및 제14조의 규정에 의한 승진임용의 제한기간은 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 휴직기간과 직위 해제기간은 제1항의 기간에 산입한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요하여 휴직한 경우 중 사립학교교원연금법에 의한 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간
2. 징계의결의 요구로 인해 직위해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분의 사유가 된 징계 처분이 일반직원재심위원회의 결정 또는 법원의 판결에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 경우(징계의결 요구에 대하여 일반직원 징계위원회가 징계하지 아니 하기로 의결한 경우를 포함한다.)
3. 형사사건으로 기소되어 직위 해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분의 사유가 된 형사 사건이 법원의 판결에 의하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제 기간



직원 인사규정

문서번호	BSKS-3-1-20
제정일자	2011.12.30.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	4/9

제14조(승진임용의 제한) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 승진임용 될 수 없다.

1. 징계의결 요구·징계처분·직위해제·휴직 중에 있는 경우
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 경우
 정직 18월
 감봉 12월
 견책 6월

제15조(우수직원 등의 특별승진) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 제11조의 규정에도 불구하고 특별 승진임용 할 수 있다.

1. 직무 수행능력이 탁월하여 대학 발전에 지대한 공헌을 한 자
 2. 제안의 채택, 시행으로 예산의 절감 등 학교 운영에 현저한 공적이 있는 자
 3. 재직 중 공적이 특히 현저한 자가 공무로 인하여 사망한 때
- ② 당해 직원이 제1항의 규정에 의하여 특별 승진 임용하는 경우에는 당해직원이 제13조의 승진소요 최저연수의 제한을 받지 아니한다.

제16조(승진후보자 명부의 작성) ① 승진임용에 필요한 요건을 구비한 5급 이하의 일반직 직원에 대하여 제17조의 규정에 의한 근무성적 평정점, 제18조의 규정에 의한 경력 평정점, 제19조의 규정에 의한 잠재역량 평정점 등을 종합하여 승진후보자 명부를 승진임용 예정 직급별로 작성한다.<개정 2019.07.16.>

- ② 제1항의 승진후보자 명부는 매년 2월말 기준으로 연 1회 작성한다.

제17조(근무성적 평정) ① 5급 이하의 일반직 직원에 대하여는 근무성적을 평정하며, 근무성적 평정의 결과는 승진임용·특별승급·성과급 지급·교육훈련·보직관리 등 각종 인사 관리에 반영한다.<개정 2019.07.16.>

- ② 근무성적 평정은 본 대학 직원평정규정에 의하여 실시한다.

제18조(경력평정) 제13조의 승진소요 최저연수에 도달한 5급 이하의 일반직에 대하여는 그 경력을 평정하여 승진임용에 반영하여야 한다.<개정 2019.07.16.>

제19조(잠재역량평정) 제13조의 승진소요 최저연수에 도달한 5급 이하의 일반직 직원에 대하여는 개인의 잠재역량을 평정하여 승진임용에 반영하여야 한다.<개정 2019.07.16.>

제 4 장 보직관리 및 인사교류

제20조(보직관리의 기준) ① 직원을 보직할 때에는 다음 각 호에 정한 직위의 직무 요건과 직원의 인적요건을 고려하여 적재적소에 임용한다. 이 경우 직위의 직무요건을 평가하기 위한 직무평가서를 작성, 활용할 수 있다.

1. 직위의 직무요건



직원 인사규정

문서번호	BSKS-3-1-20
제정일자	2011.12.30.
최종개정일자	2022.08.30.
페이지 수	5/9

- 가. 직무의 종류 및 전문성
- 나. 직무에 필요한 능력수준
- 다. 직무에 필요한 인격특성
- 라. 직무의 조직상의 비중
- 마. 기타 당해 직무수행에 필요한 조건

2. 직원의 인적요건

- 가. 경력·학력 및 전공분야
- 나. 훈련실적
- 다. 정책판단 또는 업무추진 능력
- 라. 통솔능력
- 마. 성품 및 신망도
- 바. 청렴도
- 사. 건강
- 아. 기타 특기사항

- ② 직무의 곤란성과 책임도에 따라 직위를 등급화하고 소속 직원의 경력과 실적 등에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직한다.
- ③ 국외훈련·국내 위탁교육 등 특별한 훈련을 받았거나 6월 이상의 교육훈련을 받은 직원은 특별한 사정이 없는 한 그 교육훈련 내용과 관련되는 직위에 보직한다.
- ④ 특수한 자격증을 소지한 직원은 특별한 사정이 없는 한 그 소지한 자격증과 관련되는 직위에 보직한다.

제21조(재직직원의 전보) 직원의 동일 직위에서의 장기근무로 인한 침체를 방지하여 창의적인 직무수행을 기하고, 과다하게 빈번한 전보로 인한 전문성 및 능률의 저하를 방지하여 안정적인 직무수행을 기할 수 있도록 하기 위하여 정기적으로 전보를 실시한다.

제22조(전보의 제한) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 직원을 당해 직위에 임용된 날로부터 1년 이내에 다른 직위에 전보하지 아니한다.

- 1. 직제 상 최저 단위기관 내에서의 전보
- 2. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경으로 인한 해당 직원의 전보
- 3. 당해 직원의 승진임용 또는 강임의 경우
- 4. 임용예정 직위에 관련된 2월 이상의 특수훈련 경력이 있는 자와 임용예정 직위에 상응한 6월 이상의 근무경력 또는 연구 실적이 있는 자를 당해 직위에 보직하는 경우
- 5. 징계처분을 받은 경우
- 6. 형사사건에 관련되어 수사기관에서 조사를 받고 있는 경우
- 7. 기타 필요하다고 인정되는 경우
- ② 다음 각 호의 1에 해당되는 임용일은 제1항의 규정에 의한 전보제한 기간을 계산함에 있어 당해 직위에 임용된 날로 보지 아니한다.
 - 1. 직제상 최저 단위기관 내에서의 전보·강임일
 - 2. 기구의 개편, 직제 또는 정원의 변경으로 인하여 소속·직위 또는 직급 명칭만 변경

	<div>직원 인사규정</div>	문서번호	BSKS-3-1-20
		제정일자	2011.12.30.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	6/9

하여 재발령 되는 경우 그 임용일. 다만, 담당직무의 변경이 없는 경우에 한한다.

제23조(전직) 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 경우에는 직원을 전직시킬 수 있다.

1. 전직 예정직에 관련 있는 직무에 6월 이상 근무 또는 교육훈련경력이 있는 자와 담당 직무와 관련된 전문적인 학교교육을 받은 자와 국가에서 인정하는 자격증을 가진 자를 현재의 계급과 동일한 계급의 직위에 전직시키고자 하는 경우
2. 직제 또는 정원의 개폐로 인하여 당해직의 인원을 조정할 필요가 있는 경우
3. 당해 직렬의 최상위 직급에 재직하는 자를 승진임용 하는 경우
4. 전에 재직하는 직렬로 전직하는 경우

제24조(겸임) 직위 및 직무내용이 유사하고 담당업무 수행에 지장이 없다고 인정되는 경우에는 둘 이상의 직무를 겸임하게 할 수 있다.

제25조(파견) ① 특수사업의 수행 또는 그 업무수행과 관련된 행정지원이나 연수 기타 능력개발 등을 위하여 필요할 때에는 직원을 다른 기관에 일정기간 파견근무하게 할 수 있다.

- ② 파견사유가 소멸하거나 파견목적이 달성될 가망이 없는 경우에는 그 직원을 지체 없이 복귀시켜야 한다.

제 5 장 신 분 보 장

제26조(당연퇴직) 직원이 제8조 각 호의 1에 해당할 때에는 당연히 퇴직한다.

제27조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때
 2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
 3. 제31조 제3항의 규정에 의해 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때
 4. 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때
- ② 제1항의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 미리 직원징계위원회의 의견을 들어야 한다. 다만 제1항 제3호의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 미리 직원징계위원회의 동의를 얻어야 한다.
- ③ 제1항 제1호의 규정에 의하여 직원을 면직시킬 때에는 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분 사실 등을 고려하여 면직기준을 정한다.
- ④ 제3항의 면직기준을 정하거나 제1항 제1호의 규정에 의하여 면직대상자를 결정할 때에는 심사위원회를 구성하여 그 심사위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

	<div>직원 인사규정</div>	문서번호	BSKS-3-1-20
		제정일자	2011.12.30.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	7/9

- ⑤ 제4항의 심사위원회는 직원 중에서 총장이 지명하는 5인의 위원으로 구성하며, 위원장은 사무처장이 된다.
- ⑥ 제1항 제2호의 규정에 의한 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.

제28조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
 2. 병역법에 의한 병역복무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
 3. 천재지변 또는 전지사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
 4. 기타 법률의 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
- ② 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 휴직을 명할 수 있다.
1. 국제기구 또는 외국기관에 임시로 고용될 때
 2. 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때
 3. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때
 4. 자녀(휴직신청 당시 1세미만인 자녀에 한한다)를 양육하기 위하여 필요하거나, 여직원이 임신 또는 출산하게 된 때

제29조(휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다.

1. 제28조 제1항 제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.
2. 제28조 제1항 제2호 및 제4호의 규정에 의한 휴직기간은 그 복무기간이 만료되는 때 까지로 한다.
3. 제28조 제1항 제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.
4. 제28조 제2항 제1호의 규정에 의한 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.
5. 제28조 제2항 제2호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 한다.
6. 제28조 제2항 제3호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.
7. 제28조 제2항 제4호의 규정에 의한 휴직기간은 자녀1인에 대하여 1년 이내로 한다.

제30조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 직원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

- ② 휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 이를 신고해야 하며, 신고가 있을 때에는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.
- ③ 휴직기간이 만료된 직원이 30일 이내에 복귀신고를 할 때에는 당연 복직된다.

제31조(직위의 해제) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여 직위를 부여하지 아니할 수

	<div>직원 인사규정</div>	문서번호	BSKS-3-1-20
		제정일자	2011.12.30.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	8/9

있다.

1. 직무 수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
2. 징계의결이 요구중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)
- ② 제1항의 규정에 의하여 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.
- ③ 제1항 제1호의 규정에 의하여 직위 해제된 자에 대하여 3월 이내의 기간 대기를 명한다.
- ④ 제3항의 규정에 의하여 대기명령을 받은 자에 대하여는 능력회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 직원에 대하여 제1항 제1호와, 제2호 내지 제3호의 직위해제 사유가 경합하는 때에는 제2호 또는 제3호의 직위해제 처분을 하여야 한다.

제32조(강임) ① 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 폐직 되거나 강등되어 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우에는 직원을 강임할 수 있다.

- ② 제1항의 규정에 의하여 강임된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에는 제10조의 규정에 불구하고 우선 임용된다. 다만, 본인의 동의에 의하여 강임된 직원은 본인의 경력과 인력사정 등을 고려하여 우선 임용될 수 있다.

제33조(고충처리) ① 직원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 기타 신상문제에 대하여 인사상담이나, 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

- ② 제1항의 규정에 의한 청구가 있을 때에는 이를 직원고충심사위원회에 부의하여 심사하게 하거나 담당직원으로 하여금 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 직원고충심사위원회의 구성·권한·심사절차 기타 필요한 사항은 총장이 따로 정한다.

제34조(정년) ① 직원의 정년은 국가공무원법 제74조를 준용한다.


제35조(명예퇴직) ① 직원으로 20년 이상 근속한 자가 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우에는 예산의 범위 안에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.

- ② 제1항의 명예퇴직수당의 지급대상 범위, 지급액, 지급절차 기타 필요한 사항은 따로 규정으로 정한다.

제36조(보수) 직원의 보수에 대한 규정은 교직원보수규정에 따른다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

	직원 인사규정	문서번호	BSKS-3-1-20
		제정일자	2011.12.30.
		최종개정일자	2022.08.30.
		페이지 수	9/9

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2018년 2월 28일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 7월 16일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 2월 28일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 본교 행정조직 개편(2022.04.15.)에 의하여 『학생산학취업처』를 『산학처』로, 『기획처』를 『기획실』로, 『입학홍보처』를 『입시홍보실』 명칭 변경하고 2022년 4월 15일부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 8월 23일부터 소급시행한다.