

광주, 대한민국 미래로!

---

## 제 규정 개정

---

2020. 3.



광주광역시교통약자이동지원센터

# 제 규정 개정(안) 신 · 구 대조표

## 1. 인사규정

제 규정 변경 전	제 규정 변경 후	비 고
<p>제4조(임용)</p> <p>①광주광역시교통약자이동지원센터의 장(이 “원장”이라 한다)은 공개채용하여 이사장이 임면하되, 임원추천위원회에서 추천하고 이사회의 동의와 시장의 승인을 얻어야 한다.</p> <p>제8조(면접위원)</p> <p>①공개채용의 면접위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 3인 이상 7인 이내로 구성하고, 외부위원을 과반수이상으로 구성하여 시험의 공정성이 확보 될 수 있도록 하되, 퇴직자나 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원으로 위촉하여서는 아니되며, 전형 단계별로 위원구성을 달리하여야 한다.</p> <p>제18조(근로계약의 종료 등)</p> <p>②직원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을때에는 근로계약을 해지하여야 한다.</p> <p><u>5. 운전면허 정지가 40일 이상인 경우</u></p>	<p>제4조(임용)</p> <p>①광주광역시교통약자이동지원센터의 장(이 “원장”이라 한다)은 공개채용하여 이사장이 임면하되, <u>채용 방법은 지방공기업 인사운영 기준을 준용하고</u> 이사회의 동의와 시장의 승인을 얻어야 한다.</p> <p>제8조(면접위원)</p> <p>①공개채용의 면접위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 3인 이상 7인 이내로 구성하고, 외부위원을 <u>60% 이상으로</u> 구성하여 시험의 공정성이 확보 될 수 있도록 하되, 퇴직자나 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원으로 위촉하여서는 아니되며, 전형 단계별로 위원구성을 달리하여야 한다.</p> <p>삭제</p>	<p>2019년 공공기관 통합매뉴얼에 따른 개정</p> <p>2019년 공공기관 통합매뉴얼에 따른 개정</p> <p>노 · 사 합의</p>

제 규정 변경 전	제 규정 변경 후	비 고
<p>제27조(징계의 종류 및 효력)            ①직원에 대한 징계는 해고·정직·감봉·견책·경고로 구분한다.            ⑥해고는 근로관계를 종결한다.</p> <p>제37조(징계양정의 기준)            징계양정의 기준에 관하여는 별표 2와 같다.</p> <p>제38조(징계양정의 감경 및 가중)            ①징계혐의자가 제24조의 표창을 받은 공적이 있는 경우와 그 외 정상을 참작할 만한 사유가 있다고 판단될 경우에는 징계양정을 1단계 감경하여 의결할 수 있다.            다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 감경할 수 없다.</p> <p>제43조(승무정지)            센터는 제규정 위반 및 징계사유가 발생한 자에 대해 인사위원회를 개최하지 않고 15일 이내의 무급 승무정지를 실시할 수 있다.</p>	<p>제27조(징계의 종류 및 효력)            ①직원에 대한 징계는 해고·<u>강등</u>·정직·감봉·견책·경고로 구분한다.  <u>⑥강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원 신분은 유지하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수를 전액 감한다.</u>  <u>⑦</u>해고는 근로관계를 종결한다.</p> <p>제37조(징계양정의 기준)            ①징계양정의 기준에 관하여는 별표 2와 같고 단, 채용 비위자의 경우 별표 3을 참작하여야 한다.</p> <p>제38조(징계양정의 감경 및 가중)            ①징계혐의자가 제24조의 표창을 받은 공적이 있는 경우와 그 외 정상을 참작할 만한 사유가 있다고 판단될 경우에는 징계양정을 1단계 감경하여 의결할 수 있다.  <u>다만, 부정청탁, 금품 향응 수수, 공금의 횡령·유용 및 채용 비위에 따라 징계의결이 요구된 경우에는 감경할 수 없다.</u></p> <p>삭제</p>	<p>2019년 상반기 시 지도점검 지적에 따른 강등 신설</p> <p>⑥항 신설에 따라 ⑦항으로 변경</p> <p>국민권익위원회 채용제도 개선 및 공직자 행동강령 개정 권고에 따른 개정</p> <p>국민권익위원회 채용제도 개선 및 공직자 행동강령 개정 권고에 따른 개정</p> <p>노·사 합의</p>

제 규정 변경 전	제 규정 변경 후	비 고
<p>제51조(승진 및 승급의 제한)</p> <p>②징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일로부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때 까지 승진 및 승급할 수 없다.</p> <p>1. 경고, 견책 : 6개월(처분을 받은 날로부터 적용)</p> <p>2. 감봉 및 정직 : 1년</p> <p>③제1항에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한 기간은 당해 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 가산한다.</p>	<p>제51조(승진 및 승급의 제한)</p> <p>②징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일로부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때 까지 승진 및 승급할 수 없다.</p> <p>1. 경고, 견책 : 6개월(처분을 받은 날로부터 적용)</p> <p>2. 감봉, 정직 및 <b>강등</b> : 1년</p> <p>③<u>징계처분의 집행이 완료된 직원에 대하여는 다음 각호의 기간(채용비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간) 동안 승진을 제한 한다.</u></p> <p>1. <u>감봉, 정직 및 강등 : 15개월</u></p> <p>2. <u>경고, 견책 : 9개월</u></p> <p>④제1항에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한 기간은 당해 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 가산한다.</p> <p>제53조(보직의 제한)</p> <p>①채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.</p> <p>1. 정직 이상 3년</p> <p>2. 정직 미만 2년</p>	<p>2019년 상반기 시 지도점검 지적에 따른 강등 신설로 인한 개정</p> <p>국민권익위원회 채용제도 개선 및 공직자 행동강령 개정 권고에 따른 개정</p> <p>③항 신설에 따라 ④항으로 변경</p> <p>국민권익위원회 채용제도 개선 권고에 따른 신설</p>

징계양정기준(제37조 관련)

비위의 도 및 과실 비위의 유형	비위의 도가 중하고 고의 중과실이 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 직무태만 또는 회계 질서 문란	해 고	해고 - 정직	정직 - 감봉	견책 - 경고
나. 기 타	해 고	정직	감봉	견책 - 경고
2. 복종의무 위반	해 고	정직	정직 - 감봉	견책 - 경고
3. 직장이탈 금지 위반	해 고	정직	감봉	견책 - 경고
4. 친절 공정의무 위반	해 고	정직	감봉	견책 - 경고
5. 비밀엄수 의무 위반	해 고	해고 - 정직	정직 - 감봉	견책 - 경고
6. 청렴의무 위반	해 고	해고 - 정직	정직 - 감봉	견책 - 경고
7. 품위유지의무 위반	해 고	정직	감봉	견책 - 경고
8. 영리업무 및 겸직금지 의무위반	해 고	정직	감봉	견책 - 경고
9. 제18조 제규정 준수 의무 위반	해 고	해 고	정 직	감 봉

[변경 후] [별표 2]

징계양정기준(제37조 관련)

비위의 도 및 과실 비위의 유형	비위의 도가 중하고 고의 중과실이 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 직무태만 또는 회계 질서 문란	해 고	해고 - 강등	정직 - 감봉	견책 - 경고
나. 부정청탁 및 금품 향응 수수 등에 따른 직무 수행	해 고	해고 - 강등	정직 - 감봉	견책 - 경고
다. 기 타	해 고	강등 - 정직	감봉	견책 - 경고
2. 복종의무 위반	해 고	강등 - 정직	정직 - 감봉	견책 - 경고
3. 직장이탈 금지 위반	해 고	강등 - 정직	감봉	견책 - 경고
4. 친절 공정의무 위반	해 고	강등 - 정직	감봉	견책 - 경고
5. 비밀엄수 의무 위반	해 고	해고 - 강등	정직 - 감봉	견책 - 경고
6. 청렴의무 위반	해 고	해고 - 강등	정직 - 감봉	견책 - 경고
7. 품위유지의무 위반	해 고	강등 - 정직	감봉	견책 - 경고
8. 영리업무 및 겸직금지 의무위반	해 고	강등 - 정직	감봉	견책 - 경고
9. 제18조 제규정 준수 의무 위반	해 고	해고 - 강등	정 직	감 봉

※ 2019년 상반기 시 지도점검 지적에 따른 강등 신설

※ 국민권익위원회 공직자 행동강령 개정 권고에 따른 비위유형(부정청탁 및 금품 향응 수수) 개정

[신설] [별표 3]

채용 비위자 징계기준(제37조 관련)

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 경우		
응시·자격 요건 미확인 <sup>1)</sup>	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 <sup>2)</sup> 미준수	절차 미준수	주요절차 <sup>3)</sup> 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용 전 결격사유 미확인 <sup>4)</sup>	경징계	중징계

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최초 채용 부정채용 <sup>5)</sup>	중징계	
비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
무기계약직 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
무기계약직 전환평가 과정 <sup>6)</sup> 의 부적정	경징계	중징계

- 1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인
- 2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차
- 3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함
- 4) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외
- 5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 6) 무기계약직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부 적정 포함

## 2. 복무규정

제 규정 변경 전				제 규정 변경 후				비 고			
[별표 1] 경조사별 휴가일수				[별표 1] 경조사별 휴가일수				단체협약에 따른 개정			
구분	대	상	일수	구분	대	상	일수				
결혼	본 인		5	결혼	본 인		5				
	자 녀		1		결혼	자 녀			1		
	본인 및 배우자의 형제자매		1			본인 및 배우자의 형제자매			1		
출산	배 우 자		10	출산	배 우 자		10				
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모		5	사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모		5				
	자녀와 그 자녀의 배우자		3		사망	자녀와 그 자녀의 배우자			3		
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자		1			사망	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자		<u>3</u>		
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자		3				사망		본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자		<u>1</u>
	본인 및 배우자의 조부모 및 외조부모		3						본인 및 배우자의 조부모 및 외조부모		3
입양	본인		20	입양	본인		20				



### 3. 여비규정

제 규정 변경 전	제 규정 변경 후	비 고
<p>제9조(근무지내 출장)</p> <p>근무지 내 국내 출장의 경우에는 출장 시간이 4시간 이상인 직원에게는 2만원을 지급하고, 4시간 미만인 직원에게는 1만원을 지급한다. 다만 공용차량을 이용하는 직원의 경우 5,000원을 감액하여 지급한다.</p>	<p>제9조(근무지내 출장)</p> <p>근무지 내 국내 출장의 경우에는 출장 시간이 4시간 이상인 직원에게는 2만원을 지급하고, 4시간 미만인 직원에게는 1만원을 지급한다. 다만 공용차량을 이용하는 직원의 경우 <b>50%를</b> 감액하여 지급한다.</p>	<p>2019년 상반기 시 지도점검 지적에 따른 개정</p>

### 4. 업무용차량 관리규정

제 규정 변경 전	제 규정 변경 후	비 고
<p>제2조(적용범위)</p> <p>①이 규정에서 업무용차량이라 함은 센터의 명의로 등록된 일체의 차량과 센터와 사용계약 체결에 의한 임대 및 정비차량을 말한다.</p> <p>②이 규정에서 차량운전자라 함은 센터 소속 운전 직원과 그 외 업무수행을 위하여 센터 업무차량을 운행하는 자를 말한다.</p> <p>1. “차량정수” 라 함은 차량을 차종, 차형별로 구분하고 배정대상과 적정대수를 정하여 관리함을 말한다.</p>	<p>제2조(적용범위)</p> <p>①이 규정에서 업무용차량이라 함은 센터의 명의로 등록된 일체의 차량과 센터와 사용계약 체결에 의한 임대 및 정비차량을 말한다.</p> <p>②이 규정에서 차량운전자라 함은 센터 소속 운전 직원과 그 외 업무수행을 위하여 센터 업무차량을 운행하는 자를 말한다.</p> <p>1. “차량정수” 라 함은 차량을 차종, 차형별로 구분하고 배정대상과 적정대수를 정하여 관리함을 말하며 <b>적정대수는 2대 이하로 한다.</b></p>	<p>2019년 공공기관 통합매뉴얼에 따른 개정</p>