

인사규정

개정 2017.5.8. 규정 제102호 개정 2024.7.8. 규정 제181호
제정 2017.11.17. 규정 제15호 개정 2024.12.19. 규정 제189호
개정 2018.1.4. 규정 제38호 개정 2024.12.31. 규정 제190호
개정 2018.5.30. 규정 제40호 개정 2026.3.5. 규정 제212호
개정 2020.1.9. 규정 제50호 개정 2026.4.10. 규정 제217호
개정 2020.4.3. 규정 제59호
개정 2020.8.18. 규정 제64호
개정 2020.12.15. 규정 제68호
개정 2021.1.18. 규정 제72호
개정 2021. 8. 10. 규정 제96호
개정 2022.1.17. 규정 제114호
개정 2022.4.26. 규정 제124호
개정 2022.12.30. 규정 제140호
개정 2023.6.30. 규정 제152호
개정 2024.1.15. 규정 제165호
개정 2024.2.26. 규정 제169호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「지방공기업법」, 「정관」, 「취업규정」에 따라 여수시도시관리공단 임직원의 인사에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리를 기하게 함을 목적으로 한다. <개정 2024. 7. 8.>

제2조(적용) 임직원의 인사에 관하여 법령 또는 다른 규정에 특별히 정하는 것을 제외하고는 「인사규정」(이하 “규정”이라 한다)이 정하는

바에 의한다. <개정 2024. 7. 8.>

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

<개정 2024. 7. 8.>

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 전보, 전직, 겸임, 강임, 파견, 휴직, 직위, 해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
2. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 균을 말한다.
4. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 균을 말한다.
5. “직군”이라 함은 직무의 종류가 광범위하게 유사한 직렬의 집합을 의미하는 것으로, 동일하거나 성질이 유사한 2개 이상의 직무들의 집단(대집단)을 말한다.
6. “승진”이라 함은 현 직급보다 상위 직급에 임용되는 것을 말한다.
7. “승급”이라 함은 동일 직급에서 현 호봉보다 상위 호봉으로 부여하는 것을 말한다.
8. “보직”이라 함은 직원을 어떤 사무에 종사케 함을 말한다.
9. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서 보직을 변경하는 것을 말한다.
10. “복직”이라 함은 정직, 휴직 및 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
11. “강임”이라 함은 현재의 직급보다 하위 직급에 임용하는 것을 말

한다.

12. “면직”이라 함은 여수시도시관리공단(이하 “공단”이라 한다) 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
13. “추서”라 함은 사망한 자를 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
14. “전직”이라 함은 직렬을 달리하는 임명을 말한다.
15. “임직원”이라 함은 「여수시도시관리공단 정관」에 의한 임원중 비상임이사를 제외한 임원과 공단 소속 직원을 말한다.
16. “시용”은 정식 임용 전 일정기간을 정하여 성실성, 태도, 자질, 업무수행능력 등을 검증하는 기간을 말한다.
17. “대체인력”이란 휴직자, 출산휴가자 등의 업무를 대행하는 기간제 근로자 등을 말한다.
18. “대체인력뱅크”란 휴직 및 출산휴가 등 결원이 예상되는 직위에 대해 업무성격에 따라 적합한 인력을 사전에 확보하여 구성된 인력 풀을 말한다.

제4조(직군 등) ① 직원의 직군은 일반직 및 기능직, **공무직, 수영강사직**, 환경미화직으로 구분하되 그 직군별 직렬, 직급 및 등급은 별표 1과 같다. <개정 2026. 4. 10.>

② 업무의 장기발전을 도모하고 단기 특정업무 또는 사업을 수행하기 위하여 이사장이 필요하다고 인정할 때에는 고문 또는 임시직원(「기간제 및 단시간근로자 관리규정」에서 규정한 기간제 및 단시간근로

자는 제외한다.)을 둘 수 있으며 이들에 대한 임용, 보수 등 시행에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다. <개정 2024. 7. 8.>

제5조(임용권자) ① 이사장은 규정이 정하는 바에 따라 그 소속 임직원
에 대한 임용권과 징계권을 갖는다. <개정 2023. 6. 30.>

② 이사장은 제1항의 규정에 의한 권한의 일부를 그 소속 보조기관에 위임할 수 있다.

제6조(인사위원회의 설치 및 운영) ① 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공단에 인사위원회를 둔다.

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

제2장 채용

제7조(임용의 기준) 직원의 임용은 시험성적, 근무성적평정, 경력평정, 기타 능력의 실증에 의한다.

제8조(결원보충방법) 직원의 결원 보충은 신규채용, 승진, 강임, 전직 또는 전보의 방법에 의한다.

제8조의2(대체인력뱅크) 대체인력뱅크 운영에 관한 사항은 「지방공무원 균형인사 운영지침」을 준용한다.

[본조신설 2024. 7. 8.]

제9조(채용방법) ① 직원의 채용은 공개경쟁시험에 의하는 것을 원칙으로 한다. <개정 2023. 6. 30., 2024. 12. 19.>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 업무수행에 필요한 자격 및 기타 이와 유사한 기준에 따라 채용할 수 있다. <개정 2024. 12. 19.>

1. 고문, 기간제근로자, 단시간근로자, 공무원의 채용

2. 별표 2에 따른 임용직위 및 직무에 필요한 자격증이나 면허증을 취득한 자를 채용하는 경우

3. 취업지원대상자 또는 법령에 의하여 채용할 의무가 있는 자를 채용하는 경우

4. 결원 보충이 곤란한 도서·벽지 등 특수한 지역에 근무할 자를 채용하는 경우 또는 그 밖의 지역적 특수성을 고려하여 일정 지역에 거주하는 자를 그 지역에 소재하는 근무처에 근무하도록 임용하는 경우

③ 직원의 신규채용 응시연령은 18세 이상 정년 범위 내의 연령으로 한다.

④ 공단은 직원채용 시 신원 및 경력에 대한 사항을 조회하여야 하고, 조회결과 부적격자로 판명된 자는 채용할 수 없다.

⑤ 이사장은 공고예정일 15일 전까지 채용계획을 자치단체장에게 통보하여야 한다. 다만, 법령에서 정한 의무인력의 채용, 기간의 정함이 있는 근로자(비정규직 근로자)의 채용 등 자치단체의 사전 동의가 있는 경우 15일 이후에도 통보가 가능하다.

⑥ 제5항에 따른 채용계획은 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현

황, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험단계별 시험위원 위촉계획 등이 명시되어야 한다. [본조 신설 2023. 6. 30.]

⑦ 채용 업무와 관련하여 관계 법령 및 규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 본 규정 및 시행세칙을 따르며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 달리 정할 수 없다.

[본조신설 2023. 6. 30.]

제10조(경력경쟁채용 제한) ① 경력경쟁채용은 당해 직위에 그 예정임용자로서 보직하지 아니하면 그 직무를 수행할 수 없거나 중대한 차질이 초래되는 경우와 그 임용예정자로 보직함으로써 획기적인 발전이 기대되는 경우에 한하여 한다.

② 경력경쟁채용은 반드시 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다. 다만 법인 설립시에 한하여 긴급히 공단운영상 가급하다고 판단될 경우 인사위원회 구성 전이라도 이사장의 결재로서 경력경쟁채용할 수 있다.

제11조(공개경쟁시험 합격자의 우선임용) 직원의 결원을 보충함에 있어서는 공개경쟁시험 합격자를 우선 임용하여야 한다.

제12조(호봉) 직원의 호봉은 근속년수로 하고 초임호봉 및 호봉의 재확정에 관한 사항은 「보수규정」이 정하는 바에 따른다. <개정 2024. 7. 8.>

제13조(시용임용) ① 3급 이하의 직원을 신규채용 할 때에는 임용될 직위에 3개월간의 시용기간을 거쳐 소정의 적격평가를 거친 후 정규로

임용하여야 한다. 다만, 국가 또는 지방자치단체 공무원 경력자 및 인력수급 상 시용사용기간이 필요 없다고 이사장이 판단 시 이를 적용하지 아니한다.

② 신규 채용된 자가 제1항의 시용기간 중 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 있을 때에는 시용근로계약기간에도 불구하고 직권면직 시킬 수 있다.

1. 근무성적이 불량한 때
2. 공단의 제 규정을 위반한 때
3. 규정 제14조의 결격사유에 해당할 때

제14조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직원으로 채용할 수 없다. <개정 2024. 7. 8., 2024. 12. 19.>

1. 피성년후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년, 파면처분을 받은 날

로부터 5년이 경과되지 아니한 사람

7. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

8. 직원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람

9. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람

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

나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄

다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스톱킹범죄

10. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 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

11. 병역의무자로서 병역기피의 벌금형을 받고 2년이 지나지 아니한 사람

12. 「지방공기업법」을 위반하여 벌금형을 받고 2년이 지나지 아니한 사람

제15조(채용 구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 시행세칙으로 정한다.

제16조(양성평등채용) 이사장은 직원 채용시에 양성평등채용목표제가 시행될 수 있도록 합리적인 범위 안에서 관계법령이 정하는 바에 따라 우대조치를 할 수 있으며 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제17조(채용과정 공개) 이사장은 직원의 채용과정을 투명성과 공정성이 유지될 수 있도록 최종합격자 발표일까지 선발인원, 합격인원, 응시인원, 합격선 등을 인터넷 홈페이지 등에 공개하여야 한다. 다만, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

제3장 직원의 보직 및 전보

제18조(직무중심 인사관리) ① 이사장은 일반직 직원의 직무 가치에 기반한 합리적 인사관리시스템 마련을 위해 직무분석 및 직무평가를 실시하고 이를 토대로 직원채용, 교육훈련, 보직관리, 경력개발, 성과관

리 등 직무중심 인사관리를 위해 노력한다.

② 직무중심 인사관리 실행을 위한 세부사항은 이사장이 따로 정한다.

[전문개정 2024. 12. 31.]

[중전 제18조는 제18조의2로 이동 <2024. 12. 31.>]

제18조의2(보직) ① 이사장은 직원의 보직을 부여함에 있어 해당 직원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성·적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 하며, 소속직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성 향상, 능력중심의 인사운영이 되도록 경력개발제도 및 개방형 임용제도를 도입하여 운영할 수 있다.

② 이사장은 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대하여 정직 이상 3년, 정직 미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.

[본조신설 2024. 12. 31.]

[제18조에서 이동 <2024. 12. 31.>]

제19조(인사원칙 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 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 하며, 변경된 기준은 변경일의 1년 이후부터 적용하여야 한다.

제20조(전보) ① 제18조의 규정에 의하여 보직에 임용된 자는 임용된 날로부터 6월내에 전보될 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해

당하는 경우에는 전보할 수 있다. <개정 2024. 7. 8.>

1. 승진 또는 강임된 자
2. 시용기간 중에 있는 자
3. 기구개편 또는 직제 및 정원이 변경된 경우
4. 징계처분을 받은 자
5. 특정 기술직(기계, 전기, 조정, 환경)

② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이 하다고 인정된 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐 제1항의 규정에 불구하고 전보할 수 있다.

제21조(전직) 공단은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직군별 결원 범위 내에서 전직시킬 수 있다. <개정 2024. 7. 8.>

1. 전직 예정직에 관련되는 직무에 2년 이상 근무한 실적이 있는 자
2. 전직 예정직에 관련되는 전문적인 학교교육을 이수하였거나 국가에서 인정하는 자격증을 가진 자
3. 직제개폐 또는 정원의 조정으로 당해 직위의 인원을 조정할 필요가 있는 경우

제22조(겸직 및 직무대행) ① 이사장은 업무수행 상 필요한 경우에는 동일 직군 및 직급 내에서 겸직시킬 수 있다.

② 이사장은 상위직급자의 결원, 출장, 휴가 기타 사유로 상당한 기간 부재중으로 그 직무를 담당할 수 없을 때는 차하급자가 그 직무를 대행하게 할 수 있다. <개정 2024. 12. 19.>

단, 직무를 대행할 자가 확정되지 아니한 경우는 이사장이 지정하는

자가 대행한다.

제4장 승진 및 승급

제23조(파견) ① 이사장은 공단업무의 수행 상 다음 각 호의 사유가 있을 때에는 해당 직원에 대하여 파견 근무를 명할 수 있다. <개정 2024. 7. 8.>

1. 업무의 일시적인 폭주로 지원이 불가피한 경우의 부서 간 파견
2. 대외기관 및 국외에의 파견을 요할 때
3. 그 밖에 업무수행 상 부득이한 때

② 이사장은 제1항에 따른 파견사유가 소멸한 경우에는 당해 파견 직원을 지체 없이 원 소속부서에 복귀토록 한다.

③ 이사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 여수시 산하공무원을 파견 요청하여 근무하게 할 수 있다.

1. 특수업무를 수행하기 위하여 필요한 경우
2. 업무폭주로 인한 행정지원 사유가 발생한 경우
3. 교육훈련 또는 교관요원을 필요로 하는 경우
4. 그 밖에 이사장이 필요하다고 인정하는 경우

④ 제1항과 제3항의 파견기간은 2년 이내로 하되, 필요한 경우에는 총 파견기간이 5년을 초과하지 않는 범위에서 파견기간을 연장할 수 있다. <개정 2024. 7. 8.>

제24조(승진 및 승급의 원칙) 직원의 승진은 동일직렬의 차하위 직급에

서 실시하되 1회에 1직급으로, 승급은 1년에 1호봉을 원칙으로 한다.

제25조(승진순위) ① 직원의 승진은 당해 직급의 승진후보자 명부에 의하되, 승진

임용하고자 하는 결원 수에 대하여 승진후보자 범위 내에서 실시한다.

② 승진후보자 순위의 결정은 근무성적평정, 경력평정, 교육평정 및 성과평가평정 등에 의한다.

③ 승진에 관한 세부사항과 제2항의 규정에 의한 절차, 방법 등 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

제26조(승진소요연수) ① 직원의 직급별 승진소요 최저기간은 다음과 같다.

1. 일반직

가. 3급에서 2급 : 3년이상

나. 4급에서 3급 : 3년이상

다. 5급에서 4급 : 2년이상

라. 6급에서 5급 : 2년이상

2. 기능직

가. 7등급에서 6등급 : 2년 이상

나. 8등급에서 7등급 : 2년 이상

다. 9등급에서 8등급 : 1년6개월 이상

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 현 직급에 상응하는 전직의 경력기간을 산정, 반영 가산할 수 있으며, 휴직기간, 직위해제기간, 규

정 제52조에 의한 징계처분 기간을 포함 하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제1항의 기간에 합산한다. <개정 2023. 6. 30., 2026. 3. 5.>

1. 제38조제1항제2호와 제6호, 제2항의 휴직기간
2. 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제처분 기간

제27조(승진 및 승급의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당자는 승진 및 승급에서 제외한다. <개정 2024. 12. 19.>

1. 징계의결요구, 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 자, 다만, 제38조제1항제2호, 제4호, 제6호 및 제2항에 의한 휴직은 예외로 한다.
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자
 - 가. 견책 6월(견책처분을 받은 날로부터 적용)
 - 나. 감봉 1년
 - 다. 강등·정직 1년 6월

② 제1항에 대하여 승진 및 승급의 제한 기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한기간을 당초 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.

③ 제1항제2호의 승급제한기간은 제24조의 승급기간에 산입하지 아니하되, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 승급기간에 산입한다.

<개정 2024. 7. 8.>

1. 「병역법」 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되어 휴직한 기간
2. 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과한 경우의 제27조제1항제2호의 기간. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과되어야 한다.

가. 정직 : 7년

나. 감봉 : 5년

다. 견책 : 3년

- ④ 징계처분 또는 직위해제를 사유로 승급을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회 결정으로 징계 또는 직위해제 처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승급시켜야 한다. <신설 2023. 6. 30.>

제28조(승급시기) ① 직원의 승급은 매월 1일자로 승급한다.

- ② 제1항의 규정에도 불구하고 제27조의 규정에 의하여 승급제한을 받고 있는 직원은 승급 제한 기간이 만료된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급한다.

제29조(특별승진 및 승급) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제24조, 제25조 및 제27조의 규정에도 불구하고 인사위원회의

심의를 거쳐 특별승진 및 승급을 시킬 수 있다. <개정 2024. 7. 8.>

1. 직무수행능력이 탁월하여 공단 발전에 공로가 현저한 자
2. 제안의 채택 시행으로 예산의 절감 등 공단 발전에 기여한 자
3. 직원이 업무수행 중 순직한 경우에는 추서할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 특별승진 및 승급임용하는 경우에는 제28조의 규정에 의한 제한을 받지 아니하는 자이어야 하며, 제1항제1호 및 제2호에 해당하여 특별승진임용 하는 경우에는 승진소요 최저기간의 1/2이상 근무한 경우에 한한다.

③ 특별승진 및 승급은 1회에 1직급, 1호봉을 초과할 수 없다.

제30조(교육훈련) ① 이사장은 직원의 소양과 경영마인드 함양을 위하여 소속직원이 교육훈련을 이수하도록 하여야 하며, 교육훈련 실적을 승진·전보 등 인사고과에 반영하여야 한다.

② 이사장은 매년 전 직원이 직무, 직위·직급 등을 고려하여 10시간 이상 50시간 범위 내(교육훈련 기관에서는 받는 집합교육은 7시간 이상 35시간 범위 내 이수 <개정 2024. 12. 19.>

포함)에서 교육을 이수하도록 계획을 수립·실시하여야 하고, 직무별 교육훈련 의무 시간의 40% 이상은 직무교육 등 기관지정 학습으로 이수하여야 한다. 단, 직원의 업무특성을 고려하여 교육훈련 의무시간의 하한선을 조정할 수 있다.

③ 임원 이상은 1인당 연 21시간 이상 관련 교육기관의 교육을 이수하여야 하며, 교육 이수실적을 다음 연도 연봉계약시 반영하여야 한다.

④ 신규임용자의 경우는 임용 후 6개월 이내에 기초 직무과정을 이수토록 하여야 한다.

⑤ 이사장은 직원의 직무수행능력 향상과 자기개발 기회 확대를 위해 다양한 교육프로그램을 운영하여야 하며, 교육훈련에 필요한 예산을 확보할 수 있도록 노력 하여야 한다.

제5장 근무성적평정

제31조(근무성적평정) ① 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 매년 5월말일과 11월 말일을 기준으로 근무성적평정을 실시한다.

② 근무성적평정의 기준, 종류, 등급 등은 시행세칙으로 정한다.

제6장 신분보장

제32조(정년) ① 직원의 정년은 만 60세가 도달하는 날로 한다.

② 직원의 정년퇴직일은 그 정년이 도달하는 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 말일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 말일로 한다.

제33조(당연 퇴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당된 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제14조 및 제32조에 해당될 때
2. 사망한 경우

제34조(명예퇴직) ① 20년 이상(공단에 5년 이상 근무) 근속하고 정년

을 1년 이상 남긴 직원은 명예퇴직을 신청할 수 있다.

② 명예퇴직수당의 지급은 「보수규정」에 정하는 바에 의한다. <개정 2024. 7. 8.>

제35조(조기퇴직) ① 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 부득이 한 경우 당해 직원은 조기퇴직을 신청할 수 있다.

② 조기퇴직수당의 지급은 「보수규정」에 정하는 바에 의한다. <개정 2024. 7. 8.>

제36조(의원면직) ① 임직원이 사직코자 하는 경우에는 사직원을 제출하여 임용권자의 승인을 받아야 한다.

② 의원면직을 신청한 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임명권자는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 다만, 제1호, 제3호 또는 제4호의 경우에는 해당 임직원이 파면, 해임, 강등 또는 정직에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
2. 인사위원회에 중징계 의결을 요구중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사중인 때
4. 감사부서 및 각급 행정기관의 감사담당부서 등에서 비위와 관련한 내부감사 또는 조사가 진행중인 때 <개정 2023. 6. 30.>

제37조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 직권에

의하여 면직시킬 수 있다. <개정 2024. 7. 8.>

1. 신체, 정신상의 장애로 1년 이상 직무를 담당할 수 없을 때
 2. 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량할 때
 3. 직제개폐와 정원의 조정 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. 복직 신청기일 내에 복직을 신청하지 아니한 때
 6. 형사사건으로 기소된 자가 유죄판결이 확정 된 때
 7. 징병검사, 징집, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영 중 군무를 이탈하였을 때
 8. 직위해제된 자가 6개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 때
- ② 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 의해 직권면직을 시키고자 할 때는 30일 이전에 서면으로 본인에게 예고하여야 한다. 30일 전에 본인에게 예고를 하지 아니한 때는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재지변 기타 업무에 지장을 초래하거나 재산상의 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니한다.
- ③ 제2항 단서의 경우에는 직원의 귀책사유에 관하여 노동부장관의 승인을 얻어야 한다.

제38조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 본인의 의사

에 불구하고 휴직을 명하여야 한다. <개정 2024. 7. 8.>

1. 신체, 정신상의 장애로 1월 이상 장기요양을 요할 때
 2. 「병역법」에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집될 때
 3. 천재지변 또는 전시, 사변이나 기타 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 된 때
 4. 공무로 인한 질병 또는 공상으로 1월 이상 장기요양을 요할 때
 5. 공단의 필요에 의하여 직무와 관련된 분야의 해외유학, 국제기구 또는 유관기관에 임시 고용 되었을 때
 6. 그 밖에 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
- ② 직원이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 육아휴직 또는 가족돌봄휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 단, 법률에서 허용예외로 정하고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제39조(휴직기간) ① 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 정하되 규정 제38조제1항 각 호의 사유에 의한 휴직은 다음 기간을 초과할 수 없다. <개정 2024. 7. 8., 2024. 12. 19.>

1. 제38조제1항제1호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.
2. 제38조제1항제2호 및 제6호의 규정에 의한 휴직기간은 그 의무기간이 만료될 때까지로 한다.
3. 제38조제1항제3호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.
4. 제38조제1항제4호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 한다. 단,

요양기간이 2년을 초과하는 경우 이사장의 결정에 의해 기간연장할 수 있다.

5. 제38조제1항제5호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 하되, 학위취득 등 부득이한 경우에는 2년의 범위 내에서 연장할 수 있다.

② 제38조제2항의 규정에 의한 휴직기간은 관련 법률 및 취업규칙에 정한 바에 따른다. <개정 2024. 7. 8.>

제40조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 자는 직원의 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중의 보수는 「보수규정」이 정하는 바에 의한다. <개정 2024. 7. 8.>

② 제38조제1항제3호의 경우 이외에는 그 휴직기간을 근무연수에 산입한다.

제41조(휴직자의 복무관리) ① 휴직 중인 자는 승인된 휴직목적 외 다른 사유로 휴직을 사용할 수 없다.

② 공단은 휴직 전 휴직예정자에게 다음 각 호의 내용을 포함하여 대면, 공문, 이메일 송부 등의 방법으로 교육을 실시하여야 한다.

1. 휴직 제도의 취지
2. 휴직 중 복무상황 보고에 관한 사항
3. 휴직 실태 점검 시 협조사항
4. 휴직 사유 소멸 시 복직 의무 및 절차
5. 휴직 중 연락처의 신고
6. 휴직의 목적 외 사용 시 불이익 처분 유형

③ 공단은 휴직 전 휴직자가 승인된 목적으로만 휴직을 사용할 것이라는 서약과 휴직사유로 관계 기관에 사실 여부를 조회할 경우 이에 동의한다는 내용의 별지 제1호서식을 징구하여야 한다.

④ 휴직자는 휴직 중 별지 제2호서식의 복무상황신고서를 매월 말일까지 공단에 제출하여야 한다. 이 경우 휴직사유 또는 목적에 부합하는 활동이 계속되고 있음을 증명할 수 있는 서류가 있는 경우 이를 함께 제출하여야 한다. <개정 2023. 6. 30.>

⑤ 공단은 휴직자가 제출한 복무상황신고서의 내용에 대한 사실 여부를 관계 기관에 조회할 수 있고, 이 경우 휴직자는 해당 절차에 적극 협조하여야 한다.

⑥ 공단은 휴직자가 제출한 복무상황신고서 및 관련 증빙자료, 휴직자의 구술내용 또는 그 밖에 수집된 자료 등을 근거로 매 분기 1회 이상 정기적으로 복무상황을 점검하고 별지 제3호서식의 자체점검 결과서를 작성하여야 한다. 단, 필요하다고 인정하는 경우 수시로 휴직자에 대한 복무상황을 점검할 수 있다.

제42조(휴직 목적 외 사용자에 대한 조치) ① 공단은 휴직자에 대한 복

무점검 결과 목적 외로 휴직을 사용하고 있거나 휴직의 목적달성이 어려울 것으로 의심되는 경우 인사위원회에 다음 각 호의 사항 등을 심사하게 할 수 있다.

1. 휴직 중의 행위 또는 활동이 휴직의 목적에 현저히 위배되는지 여부

2. 휴직의 목적 달성 가능성
3. 휴직의 목적 외 사용기간
4. 휴직의 목적 외 사용의 고의성 여부
5. 휴직 중 휴직사유 이외의 활동이 사회통념상 허용 가능한 것인지 여부
6. 그 밖에 휴직 중 복무에 관한 사항

② 공단은 목적 외 휴직사용에 해당하는 경우 휴직자에 대해 즉시 복직명령을 해야 하고, 관련 수당이 지급된 경우 수당회수 조치를 실시하여야 한다. 또한 목적 외 사용의 정도가 중대·명백한 경우 징계의결을 요구하여야 한다.

③ 휴직수당 회수명령을 받은 자는 해당 금액을 통지받은 날로부터 1개월 내에 반납하여야 한다. 단, 공단은 해당 조치가 직원의 생계에 심대한 영향을 준다고 판단되는 경우 최장 3개월 범위 내 분납을 명할 수 있다.

제43조(직위해제) ① 시장은 이사장을, 이사장은 직원에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우에는 직위를 해제할 수 있다. <개정 2024. 2. 26., 2024. 7. 8.>

1. 형사사건으로 기소된 자(약식 명령이 청구된 자는 제외한다) <개정 2024. 2. 26.>
2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
3. 소속직원에 대한 감독능력이 부족한 자

4. 파면, 해임, 정직에 해당하는 징계의결 요구 중인 자

5. 공정하지 못한 채용 비위를 행한 경우

② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여 하여야 한다.

제44조(강임) ① 임용권자는 직제의 개폐 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우에는 직원을 강임할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 강임된 직원은 상위 직급에 결원이 생긴 때에는 제24조 및 제25조의 규정에 불구하고 우선 임용할 수 있다.

제45조(복직) ① 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체없이 또는 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일까지 복직원을 제출하여야 한다. 다만, 제38조제1항2호의 경우에는 휴직기간 만료 후 1월 이내로 한다.

② 제1항의 복직원을 제출받은 경우에는 이사장은 지체 없이 발령함을 원칙으로 한다.

제7장 상벌

제46조(포상) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 방정하고 업무에 근면하며 타직원에 모범이 된 자
2. 헌신적인 노력으로 공단발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 공단발전에 기여한 자
4. 대외적으로 공단의 명예를 높이 선양한 자
5. 그 밖에 공단발전에 공헌한 공적이 현저한 자

제47조(포상의 종류) 상훈의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 여수시의 표창규정에 의한 표창
2. 이사장의 표창(유공표창, 우수표창, 모범표창, 근속표창)

제48조(포상의 제한) 제46조 및 제47조의 규정에 의한 포상대상자 중 제한자와 그 기간은 다음 각 호의 어느 하나와 같다. 단, 인사위원회에서 그 공로가 크다고 인정되는 자에 한해서는 포상 할 수 있다.

1. 직위해제 및 견책 - 처분기간 종료일로부터 6개월
2. 감봉 - 처분기간 종료일로부터 12월
3. 정직 - 처분기간 종료일로부터 18월
4. 징계절차 진행중이거나 기타 공단의 생활을 통하여 민원을 야기 하는 등 사회적 물의를 일으켜 표창이 부적합하다고 판단되는 자

제49조(추천과 심사) ① 제46조에 해당하는 소속직원의 포상추천권자는 차상급 부서장이 된다

② 제1항에 의한 포상은 공적심사위원회에서 이를 심사한다.

제50조(포상시기) 직원의 표창은 정기표창(공단창립기념일 및 연말)과 수시표창으로 구분하여 시행한다.

제51조(징계) 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는
직원은 인사위원회, 임원은 이사회에 심의를 거쳐 이를 징계한다.

1. 법령 및 제 규정에 의한 준수사항을 위반한 경우
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 직원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때
4. 복무질서를 문란 시키는 행위를 한 경우
5. 위장취업을 하였거나 공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 때
6. 공정하지 못한 채용 비위를 행한 경우
7. 직장 내 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자
8. 그 밖에 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한 자

제52조(징계의 종류와 효력) ① 징계는 이를 견책·감봉·정직·강등·해임·파면으로 구분하며 그 처분 내용은 다음과 같다.

1. 견책은 서문으로 훈계한다.
2. 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 감급의 금액은 1회의 금액을 평균임금 1일분의 1/2, 총액이 1임금지급기의 임금총액의 1/10 이내로 한다.
3. 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 출근하거나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 임금을 지급하지 아니한다.
4. 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 3개월간 직무에 종사하지 못하

며 그 기간 중의 보수는 지급하지 아니한다.

5. 파면 또는 해임처분을 받은 자는 공단 직원의 신분을 해제한다.

② 징계양정을 구분함에 있어 파면, 해임, 강등, 정직은 중징계로 하며, 감봉 및 견책은 경징계로 한다.

제53조(징계양정기준 등) 징계양정기준 및 절차 등 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제54조(징계사유의 시효) 징계 의결 등의 요구는 징계 등 사유가 발생한 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간이 지나면 하지 못한다.

1. 징계 등 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 : 10년
가. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
다. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
라. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
2. 징계 등 사유가 금품 및 향응수수, 공금의 횡력, 유용, 채용비위에 해당하는 경우: 5년
3. 그 밖의 징계 등 사유에 해당하는 경우: 3년

제55조(감사원 등에서의 조사와의 관계 등) ① 감사원 또는 권한 있는 기관에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사를 개시한 날부터 징계의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰, 경찰, 기타 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사를

개시한 날부터 징계의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제54조의 규정에 의한 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 1개월 미만인 경우에는 기간은 조사나 수사가 종료한 날부터 1개월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

제8장 보칙

제56조(재정보증) ① 회계관계 직원은 재직 중 금전상 또는 재정상의 사고를 보증하기 위하여 보증보험에 가입하여야 한다.

② 재정보증에 대한 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

제57조(임직원 업무관련 범죄고발) 임직원이 그 업무와 관련하여 범죄행위를 범한 경우에 고발대상과 절차에 대한 세부사항은 「임직원 업무관련 범죄고발규정」에 의한다.

제58조(인사기록) 인사담당부서에서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록을 작성·비치하여야 한다.

제59조(시행세칙) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 이 규정 시행 전 여수시도시공사 인사규정으로 이미 시행된 사항은 이 규정에 의하여 시행된 것으로 본다.

② 이 규정에서 정하는 기간 및 일수는 종전 여수시도시공사에서의 기간 및 일수를 포함하여 산정한다.

부칙 <제38호, 2018. 1. 4.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제40호, 2018. 5. 30.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제50호, 2019. 1. 9.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제59호, 2020. 4. 3.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제64호, 2020. 8. 18.>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제23조 개정규정은 시행일로부터 1년이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 <제68호, 2020. 12. 15.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제72호, 2021. 1. 18.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제96호, 2021. 8. 10.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제114호, 2022. 1. 17.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제124호, 2022. 4. 26.>

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제25조 개정규정은 시행일로부터 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(승진순위에 관한 경과조치) 승진순위에 관해서는 공포한 날부터 1년이 되는 날까지는 제25조 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

부칙 <제140호, 2022. 12. 30.>

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 12월 30일부터 시행한다.

부칙 <제152호, 2023. 6. 30.>

제1조(시행일) 이 규정은 2023년 6월 30일부터 시행한다.

부칙 <제165호, 2024. 1.15.>

제1조(시행일) 이 규정은 2024년 1월 15일부터 시행한다.

부칙 <제169호, 2024. 2. 26.>

제1조(시행일) 이 규정은 2024년 2월 26일부터 시행한다.

부칙 <제181호, 2024. 7. 8.>

이 규정은 2024년 7월 8일부터 시행한다.

부칙 <제189호, 2024. 12. 19.>

이 규정은 2024년 12월 19일부터 시행한다.

부칙 <제190호, 2024. 12. 31.>

이 규정은 2024년 12월 31일부터 시행한다.

부칙 <제212호, 2026. 3. 5.>

이 규정은 2026년 3월 5일부터 시행한다.

부칙 <제217호, 2026. 4. 10.>

이 규정은 2026년 4월 10일부터 시행한다.

[별표 1] <개정 2024. 2. 26., 2026. 4. 10.>

직군별 직렬, 직급 및 등급표(제4조 관련)

○ 일반직

직군	직렬	직급				
		2급	3급	4급	5급	6급
일반직	행정목 토목 건축 도시계획 지적 환경 기계 전기 안전 보건 서사 전산	본부장	부장 (소장)	차장	대리	주임

○ 기능직

직군	직렬	직급			
		6등급	7등급	8등급	9등급
기능직	운전 기계 전기 환경	선임	주임		사원

○ 공무직

직군	직렬	직급
공무직	사무원 시설관리원 수상안전요원	사원

※ 신규 사업수탁 시 직무의 난이도, 중요도 등을 고려하여 직군 내 직렬 신설

○ 수영강사직

직군	직렬	직급
수영강사직	수영강사	사원

○ 환경미화직

직군	직렬	직급
환경미화직	환경미화	환경미화원

[별표 2] <개정 2024. 7. 8.>

직급별 임용자격 기준(제9조 관련)

채용분야 및 직급별로 다음 각 호의 어느 하나의 자격요건을 갖춘 자 또는 이와 동등한 자격이 있는 자

○ 사무직

분야별	직급	응 시 자 격
행정분야	2급	<ul style="list-style-type: none">· 기업체 등에서 부장급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자· 공무원 5급 이상으로 근무한 경력이 있는 자· 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 2급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	3급	<ul style="list-style-type: none">· 기업체 등에서 차장급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자· 공무원 6급 이상으로 근무한 경력이 있는 자· 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 3급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	4급	<ul style="list-style-type: none">· 기업체 등에서 과장급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자· 공무원 7급 이상으로 근무한 경력이 있는 자· 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 4급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	5급	<ul style="list-style-type: none">· 기업체 등에서 대리급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자· 공무원 8급 이상으로 근무한 경력이 있는 자· 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 5급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	6급	응시자격 제한없음

○ 기술직

분야별	직급	응 시 자 격
기술분야	2급	<ul style="list-style-type: none"> · 기술사 자격을 취득하고 10년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 · 공무원(기술직) 5급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 2급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	3급	<ul style="list-style-type: none"> · 「건설기술 진흥법」 상 고급기술자 이상으로 5년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 · 공무원(기술직) 6급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 3급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	4급	<ul style="list-style-type: none"> · 「건설기술 진흥법」 상 중급기술자 이상으로 5년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 · 공무원(기술직) 7급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 4급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	5급	<ul style="list-style-type: none"> · 기사 이상의 자격을 취득 후 3년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 · 산업기사 자격을 취득 후 5년 이상의 해당분야에 근무한 경력이 있는 자 · 공무원(기술직) 8급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 · 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 5급 이상으로 2년 이상 근무한 경력이 있는 자
	6급	<ul style="list-style-type: none"> · 산업기사 이상의 자격을 가진 자

① 기술분야 자격증은 「국가기술자격법」에 의한 당해분야 자격증임

② 공무원은 채용예정분야의 경력 공무원을 말함

○ 기능직 임용자격 기준

직 급	응 시 자 격
6등급	<ul style="list-style-type: none"> 공무원 7급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 6등급 이상으로 1년 이상 근무한 경력이 있는 자 당해분야 기능장 이상의 자격을 가진 자
7등급	<ul style="list-style-type: none"> 공무원 8급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 7등급 이상으로 1년 이상 근무한 경력이 있는 자 당해분야 기사 이상의 자격을 가진 자
8등급	<ul style="list-style-type: none"> 공무원 9급 이상으로 근무한 경력이 있는 자 국가 또는 지방자치단체가 50퍼센트 이상 투자한 기관에서 8등급 이상으로 1년 이상 근무한 경력이 있는 자 당해분야 산업기사 이상의 자격을 가진 자
9등급	<ul style="list-style-type: none"> 당해분야 기능사 이상의 자격을 가진 자

○ 기능직 자격증 기준

구분	6등급	7등급	8등급	9등급
기 계	기계분야기능장	기계분야기사	기계분야산업기사	기계분야기능사
전 기	전기분야기능장	전기분야기사	전기분야산업기사	전기분야기능사
환 경	환경분야기능장	환경분야기사	환경분야산업기사	환경분야 기능사

※ 각 해당분야는 「국가기술자격법 시행규칙」 별표 2(국가기술자격의 직무분야 및 국가기술자격의 종목)의 해당 직무분야

서 약 서

소속 / 직급 :

성 명 :

생 년 월 일 :

본인은 _____ 휴직함에 있어 다음 사항을 준수할 것을 서약합니다.

1. 여수도시관리공단 「인사규정」 및 「복무규정」 등을 준수하여 공공기관 직원으로서의 품위를 유지하겠습니다.
2. 본인은 휴직기간 중 복무상황신고서를 인사부서장에게 성실히 신고하겠습니다.
3. 본인은 휴직 사유와 다르게 휴직을 사용하지 않겠으며, 휴직의 목적 외 사용 시 복직명령, 휴직수당 회수조치 또는 징계조치에 따르겠습니다.
4. 본인은 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸된 경우에는 즉시 신고 및 복직하겠습니다, 이를 따르지 않을 경우에는 관계규정에 의거 어떠한 처벌이나 불이익도 감수하겠습니다.
5. 공단에서 본인의 휴직상황을 점검하기 위해 휴직사유 또는 목적과 관계된 관계기관에 관련 사실조회를 요청하는 경우 본인은 해당 사실조회에 대해 동의합니다.

년 월 일

성명 (서명)

여수시도시관리공단 이사장 귀하

휴직자 근무실태 자체점검 결과

기관명 :

자체점검 개요

가. 점검기간 :

나. 점검부서 :

다. 점검내용 :

※ 첨부 : 세부 점검결과 보고서

휴직의 목적외 사용 적발사례 및 조치결과

소속	적발인원	휴직종류	적발시점	적발사례	조치결과	비고

* 해당 기간 중 적발된 휴직의 목적외 사용 적발사례 및 조치결과(인사관계법령상 조치사항 외 기관별 조치한 별도의 불이익 조치 모두 포함)에 대해 작성

기타 건의사항 등

* 건의사항이 있거나 제도적으로 개선이 필요한 내용인 경우 개조식으로 작성