

인 사 규 정

제 정 2009.01.08.[규정 제2호]
개 정 2012.10.20.[규정 제8호]
개 정 2013.08.01.[규정 제12호]
개 정 2015.03.19.[규정 제19호]
개 정 2019.12.19.[규정 제30호]
개 정 2023.12.22.[규정 제35호]

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 (재)드림파크문화재단(이하 “재단”이라 한다) 직원의 인사 관리상의 기준을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 재단에 근무하는 직원(이하 “직원”이라 한다)의 인사에 관하여 다른 규정에 특별히 규정된 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다. 다만, 기간제직원은 기간제직원 운영지침, 현장근로자는 현장기간제근로자 운영지침에 따른다. <개정 2015.03.19., 2019.12.19.>

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “임용”이라 함은 직제상 소요직원의 채용, 승진, 보직, 휴직, 복직, 직무대리, 파견, 면직, 해임 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “기간제직원”이라 함은 직원의 임용시 2년 미만의 기간을 정하여 채용하는 것을 말한다. <개정 2019.12.19.>
3. “승진”이라 함은 현재의 직급보다 상위직급을 부여하는 것을 말한다.
4. “보직”이라 함은 채용된 직원을 부서 또는 지정된 직무에 종사하게 함을 말한다.
5. “겸직”이라 함은 현보직 이외의 보직을 병행하여 직무를 수행하는 것을 말한다.
6. “복직”이라 함은 휴직·직위해제 또는 정직 중에 있는 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
7. “직급”이라 함은 직무의 종류·직무의 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 균을 말한다.
8. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
9. “직무대리”라 함은 직상위자 유고시 직하위자를 지정, 직무를 대리수행하게 함을 말한다.

10. “파견”이라 함은 소속부서 이외의 타부서 또는 타기관에서 직무를 수행하도록 하는 것과 교육훈련을 위한 국외 파견을 말한다.
11. “정직”이라 함은 징계의결에 의한 근무의 정지를 말한다.
12. “면직”이라 함은 직원을 그 직위에서 면하는 것을 말한다.
13. “해임”이라 함은 징계처분에 의하여 면직시키는 것을 말한다.

- 제4조(직원의 구분)** ① 직원은 일반직과 기간제로 구분한다.<개정 2019.12.19.>
 ② 일반직은 1급 내지 7급으로 구분한다. 다만, 1급과 2급은 제37조(정년)에도 불구하고 필요시 별도의 기간을 정하여 계약직으로 채용할 수 있다.<개정 2023.12.22.>
 ③ 직원의 직급별 명칭은 [별표1]과 같다.<개정 2023.12.22.>

제2장 임 면

- 제5조(임면권자)** ① 직원의 임면은 이사장이 행한다.
 ② 직원을 임용할 때에는 인사위원회의 심의를 거친다.
 ③ 현장기간제근로자를 포함한 기간제 직원의 임면은 사무국장이 행하고, 인사위원회의 심의를 생략할 수 있다.<개정 2019.12.19.>

- 제6조(직무대리)** ① 이사장은 업무의 형편상 부득이한 경우에는 직원을 차상위직의 직무대리로 보직할 수 있고, 대리한 자는 그 권한에 상응하는 책임을 진다.
 ② 이사장은 상위직급자가 휴가, 출장, 기타사유로 일정기간 부재중일 경우에는 차하위직급자가 그 직무를 대리토록 할 수 있다.

- 제7조(겸직)** 이사장은 필요한 경우 직무내용이 유사하고 담당직무수행에 지장이 없다고 인정되는 경우에는 직원을 타 직무에 겸직시킬 수 있다.

- 제8조(파견)** ① 이사장은 재단사업의 수행 등을 위하여 필요하면 직원을 다른 기관·단체 등에 일정 기간 파견근무하게 할 수 있으며, 재단사업의 공동수행 또는 업무의 효율적 수행 등을 위하여 필요하면 기관·단체 등의 임직원을 파견 받아 근무하게 할 수 있다.
 ② 직원의 교육훈련을 위하여 필요한 경우 그 기간 동안 국외에 파견하여 근무하게 할 수 있다.
 ③ 이사장은 파견 사유가 소멸하거나 파견 목적이 달성될 가망이 없으면 그 직원을 지체 없이 복귀시켜야 한다.

④ 제1항에 따라 기관·단체 등에서 파견된 임직원은 재단의 제 규정에 따라 성실히 근무하여야 한다.

제3장 채용

제9조(채용) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁채용에 의한다.

② 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 특별채용 할 수 있다.

1. 공개경쟁에 의한 결원보충이 곤란한 특수전문분야의 학력 또는 경력이 있는 자를 임용하는 경우
2. 충원이 시급한 소수결원을 보충하거나 기타 공개경쟁에 의한 결원 보충이 부적당 할 경우.

③ 삭제 <개정 2019.12.19.>

④ 재단은 긴급을 요하는 등 사무처리와 관련하여 필요한 때에는 예산의 범위 내에서 기간제 직원을 채용할 수 있다.

제10조(채용기준) 직원의 채용기준은 [별표2] 에 따른다.

제11조(수습기간) ① 직원을 신규로 채용하는 경우에는 3개월의 수습기간을 둔다. 단, 경력자 채용 시는 제외할 수 있다.

② 신입사원 교육 및 수습기간 중 성적이 극히 불량하거나 소정의 규칙을 위반한 자는 해고할 수 있다.

③ 수습기간은 근속연수에 산입하며, 수습기간중의 보수는 기본연봉의 90%와 복리후생비 및 수당 중에서 급식보조비와 교통보조비만을 지급한다.

제12조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 채용될 수 없다.<전문 개정 2023.12.22.>

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인 및 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예의 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

6. 징계로 파면 또는 해임된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
 7. 전직 근무기관에서 징계처분으로 파면 또는 해임된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람 또는 징계처분을 받고 그 처분 기간이 끝나지 아니한 사람
 8. 「병역법」에 따른 병역의무를 기피중인 사람
 9. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 사람
 10. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
 11. 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
- ② 제1항 결격사유를 확인하기 위한 범죄이력 등의 관계기관 조회에 있어 다른 법령에 따라 조회가 곤란한 경우, 관련 서약서 등의 징구방법으로 갈음할 수 있다.<신설 2023.12.22.>

제13조(구비서류) 직원으로 채용을 받고자 하는 자는 다음 서류를 제출하여야 한다.

1. 이력서(사진첨부) 1통
2. 주민등록등본·초본 각 1통
3. 최종학력 및 성적증명서 각 1통
4. 사진(3월 이내 촬영한 상반신 명함판) 2매
5. <삭제 2023.12.22.>
6. 채용신체검사서 1부
7. 기타 재단이 요구하는 서류

제14조(전형방법) ① 직원의 공개경쟁채용은 서류심사, 면접시험 등을 단계별로 실시하며, 필요에 따라 필기시험을 병행할 수 있다.

② 면접시험은 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력, 태도, 인성 및 적성 등을 종합적으로 검정한다. 평가결과에 대해 면접위원 상호간에 비공개 원칙으로 한다.

제4장 승진

제15조(승진) 직원은 업무능력이 인정될 경우 인사위원회의 심의를 거쳐 차상위의 직급으로 승진할 수 있다.

제16조(승진소요최저년수) ① 직원이 승진함에 있어서는 다음 각호의 1에 해당 기간을 당해직급에서 재직하여야 한다.

1. 2급 : 5년
2. 3급 : 4년
3. 4급 : 3년
4. 5급 이하 : 각 2년 <개정 2019.12.19.>

② 제1항의 기간에는 휴직·징계·직위해제 기간은 산입하지 아니한다. 다만, 업무상 질병과 부상이나 제34조제3항에 의해 휴직한 경우에는 그러하지 아니한다.
<개정 2019.12.19.>

제17조(승진의 제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 승진 대상에서 제외한다.

1. 징계의결요구, 징계처분, 휴직(육아휴직 제외), 직위해제 중에 있는 자
<개정 2019.12.19>
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자
가. 견책 : 6개월
나. 감봉 : 12개월
다. 정직 : 18개월

제5장 복무

제18조(준수의무) 직원은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 직원은 법령, 정관 및 재단의 제규정을 준수하고 창의와 성실로써 맡은바 책임을 다하여야 한다.
2. 직원은 신의를 존중하고 품위를 유지하여 조직의 인화단결에 최선을 다하여야 하며 재단의 명예와 위신을 손상하는 일이 없도록 하여야 한다.
3. 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속상사의 직무상의 정당한 지시에 따라야 한다.

4. 직원은 공과 사를 분별하여 친절, 공정하고 신속정확하게 업무를 처리하여야 한다.
5. 직원은 재직중은 물론 퇴직후에도 업무상 지득한 비밀을 누설하여서는 아니된다.
6. 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접으로 사례, 증여 또는 향연을 받거나 금전의 대차행위를 하여서는 아니되며, 직무상의 관계 여하를 불문하고, 상급자에게 증여하거나 소속직원으로부터 증여를 받아서는 아니된다.
7. 직원은 재해 기타 비상시에는 재단의 안전을 위하여 최선을 다하여야 한다.
8. 직원은 재단의 채무자가 되거나 그 채무자의 보증인이 될 수 없다. 다만, 이사장이 인정하는 경우에는 예외로 한다.
9. 직원은 부서장의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

제19조(손해의 배상) 직원이 고의 및 중대한 과실 또는 선량한 관리자의 주의 의무를 태만히 하여 재단에 손해를 끼쳤을 때에는 이를 배상하여야 한다.

제20조(출장) ① 소속부서장의 명을 받아 출장하는 직원은 말은바 임무를 성실히 수행하여야 하며, 사사로운 일을 위하여 시간을 소비하여서는 아니 된다.

② 출장직원은 지정된 출장기일내에 그 임무를 완수하지 못할 사유가 발생한 때에는 전화등 기타의 방법으로 소속 부서장에게 보고하고 그 지시를 받아야 한다.

③ 출장직원이 그 출장용무를 마치고 귀사한 때에는 지체없이 소속부서장에게 출장복명서를 제출하여야 한다. 다만, 경미한 사항에 대한 복명은 구술로 할 수 있다.

④ 소속부서장은 임신 중인 직원과 태아의 건강을 보호하기 위하여 해당 직원의 장거리 또는 장기간 출장을 제한할 수 있다.<신설 2023.12.22.>

제21조(근무시간) ① 직원의 근무시간은 09시부터 18시까지로 한다.

② 점심시간은 12시부터 13시까지로 한다.

③ 토요일은 휴무일로 하되, 이사장은 효율적인 업무추진을 위하여 필요하다고 판단되는 경우에는 근무하게 할 수 있다.

제21의2(육아기 근로시간 단축) ① 이사장은 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 휴직 대신 주당 15시간 이상 35시간 이하로 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.<개정 2023.12.22.>

② 제1항의 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 기간은 육아휴직 기간

이외 1년의 범위 내에서, 자녀 당 사용할 수 있다. <본조신설 2019.12.19.>

제22조(근무시간의 변경) ① 이사장은 직무의 성격 또는 부서업무의 특수성 기타 필요하다고 인정할 때에는 제21조의 규정에 의한 근무시간을 변경할 수 있다.
② 제1항의 규정에 의한 근무시간의 변경으로 야간근무를 한 자에 대하여는 보수규정과 예산이 정하는 바에 따라 수당을 지급하여야 한다. <개정 2019.12.19.>

제23조(시간외 근무 등) ① 이사장은 업무처리상 긴급을 요할 때에는 제22조 및 제23조의 규정에 불구하고 근무시간외의 근무 또는 휴일 근무를 명할 수 있다.
② 제1항의 규정에 의하여 근무를 한 자에 대하여는 보수규정과 예산이 정하는 바에 따라 수당을 지급하여야 한다. <개정 2019.12.19.>

제24조(휴일) 직원의 유급휴일은 다음과 같다.

1. 정부에서 정하는 공휴일, 국경일, 주 휴일 및 국무회의 의결로 정하는 날
2. 근로자의 날
3. 재단 설립기념일(3월 9일)
4. 기타 이사장이 지정하는 날

제25조(휴가의 종류) 직원의 유급휴가는 연차휴가·병가·공가 및 특별휴가로 구분한다.

제26조(연차휴가) ① 1년간 8할이상 출근한 직원의 연차휴가는 15일로 한다.

② 3년이상 계속 근무한 직원의 연차휴가는 제1항의 연차휴가에 최초1년을 초과하는 계속근무연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 휴가를 주되, 가산휴가를 포함한 총휴가일수는 25일을 초과할 수 없다. 또한 근속기간 1년미만 직원의 연차휴가는 1월간 개근시 1일의 휴가를 준다.

③ 제1항 및 제2항 규정의 적용에 있어서 휴직기간·정직기간 및 직위해제 기간은 근무기간에 산입하지 아니한다. 다만, 법령에 의한 의무수행이나 업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직, 자녀를 양육하기 위한 휴직의 경우에는 그러하지 아니한다.<개정 2023.12.22.>

④ 제1항 및 제2항의 연차휴가는 1년간 이를 행사하지 아니한 때에는 소멸된다.

제26의2(연가의 저축) ① 직원은 사용하지 아니하고 남은 연가에 대해 해당연도 연가일수의 최대 2할의 범위에서 최대 3년까지 이월·저축하여 사용할 수 있다.

② 제1항에 따른 최대 3년의 저축 가능기간이 종료된 후 2년 이내에 사용하지

아니한 저축연가는 소멸된다.<본조신설 2019.12.19.>

제27조(연차휴가 일수에의 공제) ① 결근일수와 휴직일수, 직위해제일수 및 정직 일수는 이를 제26조의 규정에 의한 휴가(이하 "연차휴가"라 한다)일수에서 공제한다. 다만, 법령에 의한 의무수행이나 업무상의 부상 또는 질병으로 인하여 휴직한 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2019.12.19.>

② 지참·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 연차휴가 1일로 계산한다.

제28조(연차휴가 계획 및 허가) ① 이사장은 직원의 연차휴가가 특정한 계절에 편중되지 아니하도록 연차휴가 계획을 수립하여 실시할 수 있다.

② 연차휴가 일수가 7일을 초과하는 자에 대하여는 연 2회이상 분할하여 허가할 수 있다.

③ 이사장은 연차휴가원의 제출이 있을 때에는 업무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 한다.

④ 이사장은 연차휴가의 사용촉진(근로기준법 제61조)을 하였음에도 불구하고 휴가를 사용하지 아니하여 제26조 제4항의 규정에 따라 소멸된 경우에는 그 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다. 다만, 휴가를 사용하지 못한 귀책사유가 재단에 있을 경우 수당을 지급하여야 한다.<개정 2019.12.19., 2023.12.22.>

⑤ 연차휴가는 1시간 단위로 허가할 수 있으며, 누계 8시간을 연차휴가 1일로 계산한다.<개정 2023.12.22.>

제29조(병가) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연60일 범위안에서 병가를 허가할 수 있으며 특별한 사유가 있는 경우에는 30일 범위내에서 휴가를 연장할 수 있다.

1. 질병 또는 상해로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때

2. 전염병의 이환으로 인하여 당해 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때

② 제1항의 병가일이 6일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

③ 병가기간이 연간 6일 이상일 때에는 6일부터의 병가는 연·월차휴가를 활용하여야 하며 연·월차휴가를 활용한 후에도 질병 또는 부상이 완치되지 않은 경우에는 제1항에 의한 병가를 활용할 수 있다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가일수는 이를 연·월차 휴가에서 공제하지 아니한다.

④ 제1항에 의한 병가기간이 만료된 후에는 제34조제1항에 의하여 휴직처리

한다.<개정 2019.12.19.>

제30조(공가) 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 필요한 기간을 공가로 허가하여야 한다.

1. 병역검사·검열점호와 근무, 특례보충역교육소집, 예비군소집 및 민방위 훈련에 응할 때는 그 기간
2. 재단업무와 관련하여 법원·검찰 기타 국가기관에 소환되어 출근이 불가능할 때는 그 기간
3. 법정투표에 참가 할 때는 그 기간
4. 재단업무에 관련된 자격을 보유한 직원이 관련법에 의한 보수교육을 받을 때는 그 기간
5. 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행 할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 6개월 이내의 기간(병가기간 포함)
6. 「산업안전보건법」 제43조에 따른 건강진단 또는 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진을 받을 때 <신설 2019.12.19.>
7. 천재지변·교통차단 그 밖의 부득이한 사유로 출근이 불가능할 때 <신설 2019.12.19.>

제31조(특별휴가) 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 다음 각 호의 기준에 의한 특별휴가를 얻을 수 있다. 다만, 특별휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

1. 경사별 휴가
 - 가. 본인결혼 : 5일 <개정 2019.12.19.>
 - 나. 자녀결혼 : 1일 <개정 2019.12.19.>
2. 조사별 휴가
 - 가. 배우자, 본인 및 배우자의 부모 사망 : 5일 <개정 2019.12.19.>
 - 나. 본인 및 배우자의 조부모·외조부모 사망 : 3일 <개정 2022.12.22.>
 - 다. 자녀와 그 자녀의 배우자 사망 : 3일
 - 라. 본인 및 배우자의 형제자매 사망 : 1일
 - 마. 삭제 <개정 2019.12.19.>
 - 바. 삭제 <개정 2019.12.19.>
 - 사. 삭제 <개정 2019.12.19.>
3. 기타 휴가
 - 가. 배우자의 출산시 : 5일 <개정 2019.12.19.>

- 나. 여직원의 매생리기<이하 삭제> : 1일(무급휴가) <개정 2013.08.01.>
- 다. 임신중인 여자직원의 출산 전후 : 90일(유급 60일)
- 라. 천재지변으로 직원이 재해 또는 재난을 당하였을 때 : 5일 이내
- 바. 기타 이사장이 인정하는 경우 그 기간

제32조(휴가기간중의 공휴일) ① 휴가는 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속적으로 실시하여야 한다.

② 휴가기간중의 공휴일은 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 휴가일수가 계속하여 30일을 초과하는 경우는 그러하지 아니한다. <개정 2019.12.19.>

제6장 신분보장

제33조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 재단 규정이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 감봉·정직·면직 기타 불리한 처분을 받지 아니한다.

제34조(휴직) ① 이사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체 정신상의 장애로 업무를 계속 수행함이 부적당하다고 인정될 때는 6개월 이내 까지
2. 질병에 의한 병가기간 3개월이 경과하여도 치료되지 아니하여 업무를 감당할 수 없을 때에는 3개월 이내 까지
3. 형사사건으로 구속기소 되었을 때에는 확정판결이 날 때까지
4. 가족의 문제와 개인의 발전을 위하여 휴직을 신청할 경우 2년 이내까지

② 제1항 이외에 특히 휴직시킬 필요가 있다고 인정할 정당한 사유가 있는 때에는 3개월 이내의 휴직을 허가할 수 있다.

③ 계속 근로기간이 1년 이상으로써 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 직원이 그 영유아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 1년 이내의 육아휴직을 허용한다. <개정 2019.12.19.>

제35조(휴직의 효력) ① 휴직중인 직원은 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.

② 휴직 기간 중 그 사유가 없어지면 30일 이내에 이사장에게 신고하여야 하며, 이사장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직 기간이 끝난 직원이 30일 이내에 복귀 신고를 하면 당연히 복직된다.

제36조(직위해제) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 때에는 직위를 해제할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무태도가 극히 불량한 자
2. 징계의결이 요구되어 계류 중인 자 <개정 2019.12.19.>
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)
4. 기타 재단 운영상 불가피할 때

② 직위해제는 제1항 제1호의 경우 1개월 이상 3개월 이하로 하고, 같은 항 제2호의 경우는 징계의결이 완료될 때 까지로 하며, 같은 항 제3호의 경우는 1심판결이 완료될 때 까지로 하며, 그 기간동안 대기근무를 명한다. <개정 2019.12.19.>

③ 제1항의 규정에 따라 직위해제를 한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

제37조(정년) ① 직원의 정년은 만 61세로 한다.

② 직원의 정년에 달하는 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.

제38조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당된 때에는 당연히 퇴직된다.

1. 사망하였을 때
2. 임기만료 또는 정년이 달하였을 때
3. 제12조 각 호의 어느 하나에 해당할 때

제39조(의원면직) 직원이 스스로 퇴직하고자 할 경우에는 사직원을 제출하여야 하고, 면직발령에 의하여 퇴직한다.

제40조(직권면직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 이사장은 인사위원회의 의결을 거쳐 직권면직시킬 수 있다.

1. 신체 또는 정신적인 이유로 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 6개월 이상 지속될 때
2. 형사사건으로 기소되어 금고이상의 형이 확정되었을 때
3. 휴직기간 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후 30일 이내 복직하지 아니한 때
4. 3일이상 무단결근자 <개정 2019.12.19.>
5. 기간제 직원이 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 현저히 부족한 때 또는 계약사업을 계속할 필요성이 소멸한 때 <개정 2019.12.19.>

6. 근무성적이 극히 불량하거나 근무능력이 현저히 부족할 때
7. 해당 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 된 때
8. 직제와 정원의 변경, 예산의 감소 등에 따라 직책이 없어지거나 정원이 초과되어 감원이 불가피할 때 <신설 2019.12.19.>
9. 제36조제2항에 따라 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 등의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때 <신설 2019.12.19.>

제41조(명예퇴직 등) ① 직원으로 20년 이상 재직한 자가 정년 전에 스스로 퇴직하면 예산의 범위에서 명예퇴직급여를 지급할 수 있다.
 ② 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직 또는 과원이 되었을 때, 또는 경영정상화를 위한 불가피한 사유가 있을 때에 20년 미만 근속한 자가 정년 전에 스스로 퇴직하면 예산의 범위에서 퇴직위로금을 지급할 수 있다.
 <개정 2019.12.19.>

제7장 인 사 위 원 회

제42조(인사위원회 구성) ① 재단은 직원의 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 두며, 인사위원회는 안건 심의에 앞서 이사장에게 미리 보고하여야 한다. <개정 2019.12.19.>

② 인사위원회의 위원장은 사무국장이 되며, 위원은 위원장과 이사장이 지명하는 위원을 포함 총 4인 이상 6인 이하의 3급 이상 직원으로 하되, 필요시 외부전문가도 포함할 수 있다. 다만, 사무국장의 인사에 대해서는 위원을 재적임원으로 한다.<개정 2012.10.20., 2019.12.19., 2023.12.22.>

③ 위원장이 유고시에는 이사장이 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

④ 인사위원회의 업무와 회의결과를 기록·정리하기 위하여 인사담당 직원 1인을 간사로 둔다.

⑤ 위원회의 심의결과는 이사장에게 보고하여 승인을 받음으로써 의결확정된 것으로 보며, 이사장은 심의결과에 대해 재의를 요청할 수 있으며, 위원회는 그 요청에 따라 재심을 하여야 한다. <신설 2019.12.19.>

제43조(인사위원회 기능) 인사위원회는 다음 사항을 심의한다.

1. 직원의 주요 인사방침 설정에 관한 사항
 2. 직원의 신규채용(공개채용은 제외가능) 및 승진에 관한 사항
- <개정 2019.12.19.>

3. 직원의 포상과 징계에 관한 사항
4. 그 밖에 인사위원회의 심의를 요하거나 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제44조(소집·의결) ① 인사위원회는 다음의 어느 하나에 해당되는 경우에 위원장이 소집한다.

1. 제43조의 심의사항이 있는 경우 <개정 2019.12.19.>
2. 이사장의 요구가 있는 경우
- ② 인사위원회는 재적위원 3분의2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 심의한다. 다만, 징계에 관한 사항은 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.<개정 2019.12.19., 2023.12.22.>
- ③ 위원회의 심의사항이 특정위원에 관한 사항을 심의할 때에는 당해위원은 그 건의 심의에 참여할 수 없다. <개정 2019.12.19.>
- ④ 가·부동수인 때에는 부결된 것으로 본다. <신설 2019.12.19.>
- ⑤ 위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 서면으로 심의할 수 있다. <신설 2019.12.19.>
 1. 포상심의
 2. 직원에게 불이익을 주지 아니하는 경미한 사항
 3. 위원회를 소집할 수 없는 긴급한 사정이 있는 경우 등

제45조(회의의 비공개) 인사위원회의 회의는 공개하지 아니하며 회의내용과 직무상 알게 된 기밀을 누설하여서는 아니 된다. 다만 인사위원회의 의결로 공개할 수는 있다.

제46조(이의신청) 인사위원회의 결정에 이의가 있는 직원은 인사결정통보를 받은 날로부터 15일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 재단은 인사위원회를 열어 7일 이내에 재심의 하여 3일 이내에 결정사항을 서면으로 통보하여야 한다.

제8장 포상과 징계

제47조(포상) ① 이사장은 다음 각호의 1에 해당하는 직원에 대하여 인사위원회의 의결을 거쳐 포상할 수 있다.

1. 특별한 공적이 있다고 인정할 때
2. 재단의 업무에 중요한 개선을 하였을 때
3. 품행이 방정하고 직무를 성실히 수행하여 타직원의 모범이 되었을 때

② 포상은 표창장이나 표창패를 수여하고 예산의 범위 안에서 부상을 지급하거나 3일 범위 내에서 유급휴가를 줄 수 있다.

제48조(징계) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 이사장은 인사위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

1. 고의 또는 과실로 재단에 손해를 끼치게 하였을 때
2. 업무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 제 규정을 준수하지 아니하거나 상사의 직무상 명령에 불복하였을 때
4. 직무와 관련하여 금품을 수수한 사실이 있을 때
5. 법원의 판결로 실형이 확정되었을 때
6. 직무상 기밀을 누설하였을 때
7. 직원 상호간 비방 및 유언비어 등으로 재단업무에 지장을 초래케 하거나 재단의 명예를 훼손하였을 때 <신설 2019.12.19.>
8. 그 외 제18조(준수의무)를 위반하였을 때 <신설 2019.12.19.>

② 감사원, 감독기관 또는 감사업무를 담당하는 부서에서 조사 중인 사건에 대하여는 그 조사개시의 통보를 받은 날부터 징계의결의 요구 그 밖의 절차를 진행하지 못하며, 검찰·경찰 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사기관에서 수사개시 통보를 받은 날부터 징계의결의 요구 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다. <신설 2019.12.19.>

③ 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 3년이 지나면 하지 못한다. 다만, 금품, 향응수수, 공금의 횡령, 유용 및 채용 관련 비위의 시효기간은 5년으로 하며, 감사원·검찰 등 사정기관이 조사 중인 사건과 법원에 계류 중인 사건의 경우에는 시효기간을 적용하지 아니한다. <신설 2019.12.19.>

제49조(징계의 종류) ① 징계는 견책, 감봉, 정직, 해임, 파면으로 구분하고 다음과 같이 처분한다.

1. 견책 : 전과에 대해 훈계하여 회개하게 한다.
2. 감봉 : 1월 이상 3월 이하로 한다.<개정 2023.12.22.>
3. 정직 : 1월 이상 3월 이하로 하고 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.<개정 2023.12.22.>
4. 해임 : 직원의 신분을 박탈한다.<개정 2023.12.22.>
5. 파면 : 직원의 신분을 박탈한다.<개정 2023.12.22.>

② 직원이 제1항의 징계사유에 해당될 경우라도 다음 각 호의 어느 하나에

해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 있다.

1. 상훈법에 의한 훈장 또는 포장을 받은 공적이 있는 자
2. 정부표창규정에 의하여 중앙행정기관의 장인 청장이상의 표창을 받은 공적이 있는 자
3. 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인한 사유발생이 인정될 경우

③ 제2항의 징계의 감경기준은 다음과 같다.

징계의 종류	감경 기준
과 면	직권면직(해임,해고)
직권면직(해임,해고)	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불 문 (경 고)

제9장 인 사 평 정

제50조(인사평정) 승진, 연봉조정 등 직원의 평가는 이사장은 별도로 평가시기, 평가방법 등을 정하여 인사평정을 실시한다.

부 칙

이 규정은 이사회가 의결한 날로부터 시행한다.

제10장 보 칙 <본장신설 2012.10.20.>

제51조(인사기록) 인사관리부서는 직원의 이력 및 복무상황(포상, 징계 등) 기타 신상의 제반사항을 기록하여 인사관리의 자료가 되도록 인사기록표를 작성·비치하여야 한다. <본조신설 2012.10.20.>

부 칙 <개정 2012.10.20.>

이 규정은 이사회가 의결한 날로부터 시행한다.

부 칙 <개정 2013.08.01.>

이 규정은 이사회가 의결한 날로부터 시행한다.

부 칙 <개정 2015.03.19.>

이 규정은 이사회가 의결한 날로부터 시행한다.

부 칙 <개정 2019.12.19.>

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 1월 1일부터 시행하되, 제50조의 규정은 이사회가 의결한 날로부터 적용한다.

제2조(다른 규정의 개정) 드림파크CC코스관리사업단 계약직운영규정과 계약직운영규정은 폐지한다.

부 칙 <개정 2023.12.22.>

이 규정은 2024년 1월 1일부터 시행한다.

[별표 1] <제4조 제3항 관련>, <개정 2012.10.20., 2019.12.19., 2023.12.22.>

직급별 명칭

직급	명칭(일반호칭)
1급	처장
2급	부장
3급	차장
4급	과장
5급	계장
6급	주임
7급	사원
기간제	사원

[별표 2] <제10조 관련> <개정 2019.12.19.>

채용자격기준

직 급	자 격 기 준
1 급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 국가공무원 또는 지방공무원(이하 “공무원”이라 한다) 4급 이상으로 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 2. 공무원 5급 이상으로 9년 이상 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 3. “공공기관의 운영에 관한 법률”에 따른 공공기관에서 처장급(1급)으로 재직한 자 4. 박사학위를 취득한 후 9년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 5. 기술사자격을 취득한 후 7년 이상 해당분야의 경력이 있는 자 6. 위 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
2 급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 공무원 5급 이상으로 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 2. 공무원 6급 이상으로 8년 이상 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 3. “공공기관의 운영에 관한 법률”에 따른 공공기관에서 부장급(2급) 이상으로 재직한 자 4. 박사학위를 취득한 후 6년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 5. 기술사자격을 취득한 후 4년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 6. 위 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
3 급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 공무원 6급 이상으로 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 2. 공무원 7급 이상으로 6년 이상 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 3. “공공기관의 운영에 관한 법률”에 따른 공공기관에서 차장급(3급) 이상으로 재직한 자 4. 박사학위를 취득한 후 3년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 5. 기술사자격을 취득한 후 1년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 6. 석사로서 7년(학사로서 10년, 전문대학졸업 후 13년) 이상 해당분야의 경력이 있는 자 7. 위 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
4 급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 공무원 7급 이상으로 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 2. 공무원 8급 이상으로 3년 이상 재직한 자로서 당해분야의 경력이 있는 자 3. 석사로서 4년(학사로서 7년, 전문대학졸업 후 10년) 이상 해당분야의 경력이 있는 자 4. 기사로서 7년(산업기사로서 10년) 이상 해당분야의 경력이 있는 자 5. 위 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
5 급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 석사로서 2년(학사로서 5년, 전문대학졸업 후 8년) 이상 해당분야의 경력이 있는 자 2. 기사로서 5년(산업기사로서 8년) 이상 해당분야의 경력이 있는 자 3. 위 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
6 급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 석사(학사로서 3년, 전문대학졸업 후 6년) 이상 해당분야의 경력이 있는 자 2. 기사로서 3년(산업기사로서 6년) 이상 해당분야의 경력이 있는 자 3. 위 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
7급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 학사(전문대학졸업 후 3년, 고졸 5년) 이상인 자 2. 기사(산업기사로서 3년) 이상인 자 3. 위 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
기간제	위 7급자격 또는 그 미만의 자격이 있다고 인정되는 자