



부산교통공단노동조합

우609-360 부산광역시 금정구 노포동 133번지 / 전화(051)508-1743 / 전송(051)509-4282

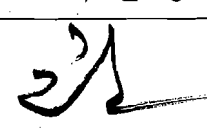
문서번호 부교노 2005 - 603

시행일자 2005. 12. 13(화)

경 유

수 신 부산교통공단 이사장

참 조 경영지원처장

취 급		위 원 장	
보 존			
수석부위원장			
사 무 국 장			
기안	총무부장 허재관		협 조

제 목 인사규정 외 4개 내규 제, 개정안에 대한 의견제출 및 보충교섭 요구

1. 인사-002380(2005. 12. 8)호 및 부교노 2005-584(2005. 11. 30)호와 관련입니다.

2. 인사규정 외 4개 내규의 제, 개정안은 조합원의 인사, 승진 등 근로조건과 밀접한 관련이 있으므로 보충교섭 사안이라 판단됩니다.

3. 위호와 관련, 인사규정 외 4개 내규 제, 개정안에 대한 노동조합의 의견을 제출하며, 인사규정 개정과 관련한 노동조합의 요구안을 보내드리니,

4. 조속한 시일 내 보충교섭을 개최할 것을 요구합니다.

* 첨 부 : 1. 인사규정 외 4개 내규 제, 개정안에 대한 노동조합 의견

2. 노동조합 인사규정 개정(안). 끝.

부산교통공단노동조합위원장

인사규정 외 4개 내규 제, 개정안에 대한 노동조합 의견

1. 인사규정개정규정

● 인사위원회의 징계관련 기능 조정(제7조 1항 2호), 징계위원회 설치 운영(제10조 내지 제12조)

<의견>

- 직장 내에서 직급이 다르다는 이유로 징계위원회와 인사위원회 심의를 다르게 적용하는 것은 인권을 차별하는 문제가 발생하므로 반대
- 팀장과 처장의 현장통제가 강화될 수 있으므로 반대

● 육아휴직의 경우에도 결원보충 가능(제16조 1항 1호)

<의견>

- 휴직자의 결원시 즉시 충원한다로 개정 필요

● 신규채용 연령제한 조정(제17조 4항)

<의견>

- 철도안전법 상 20세 미만은 철도운전면허 취득이 불가하므로 20세로 상향조정하여야 한다고 하나, 철도안전법 상 해당 직렬 외에는 18세로 한다고 문제될 것이 없음. 그러므로 현행 유지
- 특별채용은 폐지되어야 함

● 육아휴직은 승진 소요년수 산정 재직기간에 포함(제34조 2항)

<의견>

- 동의함

● 징계의 종류 중에서 강임 삭제(제65조)

<의견>

- 동의함

2. 인사규정시행내규

● 공개채용시험 최종합격자 동점자 처리기준 마련(제17조3항)

<의견>

- 불이익한 변경이며 현행 유지

● 채용 신체검사시 철도안전법 규정에 의한 신체검사 추가(제18조2항)

<의견>

- 산업안전보건위원회 심의·의결 사항이며,
- 불이익한 변경이므로 반대
- 산안법 개정으로 채용신체검사조항이 삭제되었으므로 채용신체검사제도 폐지

● 임용일자 소급 적용 기준 강화(제23조)

<의견>

- 직위해제 제도 폐지

● 전보, 승진의 시기·방법 등 명시(제29조~33조)

<의견>

- 승진시기를 명시함으로서 승진기회의 축소를 가져오기에 반대함

● 징계위원회의 간사 및 서기(제34조)

<의견>

- 징계위원회 변경을 반대하므로 반대

● 모범직원상 추천 및 선발인원 명시

<의견>

- 의견없음

3. 인사평정내규제정내규

<의견>

1) 종합평정점 배점기준 조정

- 업적평가에서 업적평가에 대한 구체적인 평가내용이 나오지 않았고, 성과급 지급을 위한 평가단위, 즉 부서와 개인평가의 내용을 업적평가 기준으로 삼을 경우 부서평가의 내용을 개인평가에 까지 영향을 미치는 결과를 초래함으로 객관적인 업적평가로 볼 수 없으므로 업적평가를 종합평가에 적용함은 객관성도 공정성도 인정하기 어렵다.

2) 상대평가제도 보완

- 조건에 있어 지식 마일리지 일정수준 이상 획득자 관련하여 지식 마일리지에 대해 점수의 기준과 점수 배점자 등 객관성과 공정성을 보장하기 어렵다.
- 종합평정에도 포함 되어있지 않은 또다른 평정내용을 만들어 별도 규정으로 두는 것은 반대한다.
- 상대평가제도 보완은 특정부서, 특정데이터에 의존하여 적용하는 경우 본사 테스트포스팀 등이 수를 독점할 가능성이 높으므로 이는 직원간의 위화감만 조성할 뿐이며 인사의 공정성도 확보되지 못하는 결과가 초래됨.

<결론>

- 경력평정 점수가 축소되고 근무성적평정(역량평가) 점수가 강화된 점, 경영평가에 의한 업적평가가 추가된 점, 가점평정이 강화된 점 등으로 근속년수가 많은 직원의 승진기회가 박탈되고 본사 위주의 승진기회가 많아지는 점이 발생하므로 인사의 객관성과 공정성이 담보되지 못함.
- 현행 평정제도 유지.

4. 승진자격시험내규, 당직근무내규

<의견>

- 의견없음

노동조합 인사규정 개정(안)



2005.12

민주노총/공공연맹

부산지하철노동조합

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
인 사 규 정	인 사 규 정	
제3조 (정의) 3. "강임" 이라 함은 동일한 직렬 안에서 하위직급에 임용하거나 하위직급이 없는 경우 다른 직렬의 하위직급에 임용하는 것을 말한다.	제3조 (정의) 3. 삭제	강임삭제 타지하철사례없음
7. "임용" 이라 함은 신규임용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 직무대리, 파견, 강임, 휴직, 직위 해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.	7. "임용" 이라 함은 신규임용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 직무대리, 파견, 휴직, 직위 해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.	강임삭제
제4조 (직원의 구분) ② 제1항의 직원외에 업무를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 전문위원, 고문, 자문위원, 정책협력관, 계약직 및 청원경찰과 일용직을 둘 수 있으며 직원으로 임용하기 위하여 기능양성교육을 받는 연수생을 둘 수 있다.(개정2003.12.1)	제4조 (직원의 구분) ② 제1항의 직원외에 업무를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 청원경찰과 일용직을 둘 수 있다.	단협 27조 전문위원, 계약직 등 삭제
제6조 (인사위원회의 설치 및 운영) ② 인사위원회는 위원 5인 이상 7인이하로 구성한다. ③ 위원은 이사 전원과 처장급 직원중에서 이사장이 임명한다.(개정 2002.11.25)	제6조 (인사위원회의 설치 및 운영) ② 인사위원회는 비상임이사를 주축으로 구성한다.	인사위 구성 비상임이사참여
제8조 (인사위원회의 기관) ① 인사위원회에 위원장, 부위원장 각 1인을 두되 위원장은 부이사장으로 하고 부위원장은 인사담당 이사로 한다. ③ 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 사고가 있을 때에는 그 직무를 대행한다.	제8조 (인사위원회의 기관) ① 인사위원회에 위원장을 두되 위원장은 호선한다. ③ 삭제	인사위 구성 비상임이사참여

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
제 9 조 (인사위원회 회의) ② 인사위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 의장이 결정권을 갖는다. ③ 인사위원회의 위원 (임원을 제외한다)은 그 소속직원 및 친족의 포상 또는 징계심의에 관여하지 못하며 이와 같은 사유로 위원회를 구성할 수 없을 경우에는 당해 위원회에 한하여 위원을 따로 임명하여야 한다. ④ 위원장은 심의 안전중 의안에 따라 인사위원회를 소집하지 않고 서면결의로써 인사위원회의 의결에 갈음할 수 있다.(개정 2002.11.25)	제 9 조 (인사위원회 회의) ② 인사위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. ③ 삭제 ④ 삭제	의장결정권 삭제 타지하철 의장결정권없음 서면결의삭제
제 10 조 (징계위원회의 설치 운영) ② 징계위원회는 위원 5인 이상 7인 이하로 구성한다. ③ 위원은 인사담당이사와 처장급 직원중에서 이사장이 임명한다.	제 10 조 (징계위원회의 설치 운영) ② 징계위원회는 위원 5인 이상 8인 이하로 구성한다. ③ 위원은 인사담당이사와 처장급 직원 및 노동조합이 추천한 자(정수의 과반수) 중에서 이사장이 임명한다.	징계위 구성 노조참여 (위원과반수)
제 12 조 (징계위원회의 기관) ① 징계위원회에 위원장, 부위원장 각 1인을 두되 위원장은 인사담당이사로 하고, 부위원장은 인사담당처장으로 한다. ③ 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 사고가 있을 때에는 그 직무를 대행한다.	제 12 조 (징계위원회의 기관) ① 징계위원회에 위원장 1인을 두되 위원장은 호선한다. ③ 삭제	상동
제 13 조 (징계위원회의 회의) ② 징계위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수인 경우에는 의장이 결정권을 갖는다. ③ 징계위원회의 위원 (임원은 제외한다) 은 그 소속직원 및 친족의 징계심의에 관여하지 못하며 이와 같은 사유로 위원회를 구성할 수 없을 경우에는 당해 위원회에 한하여 위원을 따로 임명하여야 한다.	제 13 조 (징계위원회의 회의) ② 징계위원회의 회의는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. ③ 삭제	의장결정권 삭제 타지하철 의사결정권없음

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
제 15 조 (결원 보충방법) ① 결원의 보충은 신규임용, 승진임용, 강임, 전직 또는 전보의 방법에 의한다.	제 15 조 (결원 보충방법) ① 결원의 보충은 신규임용, 승진임용, 전직 또는 전보의 방법에 의한다.	강임삭제
제 15 조의 2 (휴직자 등의 결원보충) 1. 제43조 제1항 제1호 내지 제3호 및 제5호 또는 제2항 제1호의 규정에 의하여 6월이상 휴직할 경우(개정 2002.11.25)	제 15 조의 2 (휴직자 등의 결원보충) 1. 제43조 제1항 제1호 내지 제3호 및 제5호 또는 제2항 제1호, 3호의 규정에 의하여 6월이상 휴직할 경우(개정 2002.11.25)	육아휴직 결원보충
제 16 조 (신규채용) 7. 임용예정직에 관련된 공업계고등학교, 전문대학 및 대학(대학원을 포함한다)의 해당학과 졸업자중 학교장의 추천에 의한 성적우수자를 임용하는 경우 ④ 직원의 신규채용 연령은 채용공고일 기준 만 18세 이상으로 정년의 범위안으로 하고 제2항 제6호의 경우에는 그 법령에 따른다. 다만, 제2항 제1호 또는 제7호의 경우에 직급별 상한연령은 다음 각호와 같다.(개정 2004. 11. 15)	제 16 조 (신규채용) 7. 삭제 ④ 직원의 신규채용 연령은 채용공고일 기준 만 18세 이상으로 정년의 범위안으로 하고 제2항 제6호의 경우에는 그 법령에 따른다. 다만, 제2항 제1호의 경우에 직급별 상한연령은 다음 각호와 같다.(개정 2004. 11. 15) ⑥ 신규채용시 채용인원의 20% 범위 내 예비합격자를 둔다.	삭제 7호 삭제
제16조의2(계약직의 채용) ① 이사장은 전문 직무수행을 위하여 그 분야의 전문가 등을 정원 및 예산의 범위 내에서 한시적으로 채용할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의한 채용자격기준, 채용절차, 보수, 복무관리, 기타 필요한 사항은 이사장이 따로 정한다.(본조신설 2003. 12.1)	제16조의2(계약직의 채용) 삭제	단협43조1항 예비합격자 명문화
제 20 조 (결격사유)	제 20 조 (결격사유)	계약직삭제

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
6. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년, 파면처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자 제 22 조 (신규임용방법) ① 신규임용후보자의 임용은 신규임용후보자 명부에 등재된 순서로 하되, 신규임용후보자에 대하여 신규임용후보자 교육을 실시한 경우에는 채용시험 성적과 교육수료 성적을 합산한 성적순에 의하여 임용하여야 한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 명부순위에 불구하고 우선 임용할 수 있다.(개정 2004.11.15) 1. 임용예정부서에 근무하고 있는 자 2. 임용예정직위에 상응한 1년 이상의 근무실적이 있는 자 3. 임용예정직에 관련된 특별한 자격이 있는 자 4. 국가보훈 대상자 제 24 조 (신규임용후보자의 전직) ① 이사장은 필요하다고 인정할 때에는 신규임용 후보자를 본인의 동의를 얻어 다른 직렬에 임용할 수 있다. ② 제1항에 의하여 신규임용후보자를 전직시킬 경우에는 사전에 인사위원회 의결을 얻어야 한다. 제 25 조 (보직관리의 원칙) ② 직원을 보직함에 있어서는 직무의 종류 및 전문성 등에 따라 직원의 경력, 학력, 전공분야, 훈련실적, 업무추진 및 통솔능력, 성품, 청렴도 건강 등을 고려하여 적재적소에 임용하여야 하며, 필요한 경우 직위공모제를 실시할 수 있다.(개정 2003. 12.1) ④ 제2항의 규정에 의한 직위공모제의 공모방법, 절차 등에 관한 사항과 제3항에서 정한 직위의 범위와 승진자격시험 시행에 필요한 사항은 이	6. 삭제 제 22 조 (신규임용방법) ① 신규임용후보자의 임용은 신규임용후보자 명부에 등재된 순서로 하되, 신규임용후보자에 대하여 신규임용후보자 교육을 실시한 경우에는 채용시험 성적과 교육수료 성적을 합산한 성적순에 의하여 임용하여야 한다. 1. 삭제 2. 삭제 3. 삭제 4. 삭제 제 24 조 삭제 제 25 조 (보직관리의 원칙) ② 직원을 보직함에 있어서는 직무의 종류 및 전문성 등에 따라 직원의 경력, 학력, 전공분야, 훈련실적, 업무추진 및 통솔능력, 성품, 청렴도 건강 등을 고려하여 적재적소에 임용하여야 한다. ④ 삭제	삭제 우선임용 삭제 임용후보자 전직삭제 직위공모제 삭제

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
사장이 따로 정한다.(개정 2003. 12. 1)(개정 2005. 6.14) 제 26 조 (전보) 3. 승진 또는 강임의 경우 제 28 조 (겸 임) 이사장은 직위 및 직무내용이 유사하고 담당직무수행에 지장이 없다고 인정되는 경우에는 1인에게 2이상의 직위를 겸임시킬 수 있다. 제 29 조 (직무대리) ①이사장은 업무형편상 부득이한 경우에는 차하위 직급자를 상위직위에 직무대리를 명할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의하여 직무대리를 하는 자는 권한에 상응한 책임을 진다. 제 30 조 (파견) 2. 대외기관 및 국외에 파견을 요할 때(신설 2003. 12.1) 3. 국내외 교육훈련상 필요하다고 인정할 때(신설 2003. 12.1) ③ 제1항의 파견기간은 다음 각호와 같다.(본항 개정 2003. 12. 1) 1. 제1항 제1호 및 제4호 : 3월이내 (필요할 경우 3월의 범위내에서 연장 가능) 2. 제1항 제2호 및 제3호 : 2년이내 (필요할 경우 1년의 범위내에서 연장 가능) 제 33 조 (승진소요의 최저기간등)	제 26 조 (전보) 3. 승진의 경우 제 28 조 (겸 임) 삭제 제 29 조 (직무대리) 삭제 제 30 조 (파견) 2. 삭제 3. 삭제 ③ 제1항의 파견기간은 3개월 이내로 하되 필요에 따라 3개월의 범위 안에서 연장할 수 있다. 제 33 조 (승진소요의 최저기간등)	강임삭제 겸임삭제 직무대리삭제 타지하철사례

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
② 제1항의 직급별 승진 소요년수 산정은 재직직급에 상응하는 전직의 경력기간을 산정 반영할 수 있으나 승진 소요년수의 2분의 1에 해당하는 기간은 근무하여야 하며, 휴직기간, 직위 해제기간, 징계처분기간을 포함하지 아니한다. 다만, 제43조 제1항 제2호, 제3호, 제5호 및 제2항 제1호의 휴직기간은 예외로 한다. ③ 강임되었던 직원이 원 직급으로 승진될 경우에는 강임전의 기간은 현재 직급년수로 통산한다. 제 34 조 (승진 제한) 1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직중에 있는 자 및 4급 직원 중 승진자격시험에 합격하지 아니한 자(개정 2005. 6.14) 2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자 라. 징계에 의한 강임 : 1년 6개월 ③ 강임된 직원의 승진에 관한 년수계산에 있어서 강임된 직급에서 종전의 근무한 경력은 산입한다.(개정 2002.11.25) 제 42 조 (직권면직) 1. 신체, 정신상의 장애로 1년이상 직무를 담당할 수 없을 때 2. 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때 3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때	② 제1항의 직급별 승진 소요년수 산정은 재직직급에 상응하는 전직의 경력기간을 산정 반영할 수 있으나 승진 소요년수의 2분의 1에 해당하는 기간은 근무하여야 하며, 휴직기간, 징계처분기간을 포함하지 아니한다. 다만, 제43조 제1항 제2호, 제3호, 제5호 및 제2항 제1호, 3호의 휴직기간은 예외로 한다. ③ 삭제 제 34 조 (승진 제한) 1. 징계처분, 휴직중에 있는 자 및 4급 직원 중 승진자격시험에 합격하지 아니한 자. 다만, 제43조 제1항 제2호, 제3호, 제5호 및 제2항 제1호, 3호의 휴직기간은 예외로 한다. 2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자 라. 삭제 ③ 삭제 제 42 조 (직권면직) 1. 형사사건으로 기소된 자가 금고이상의 형의 판결을 받았을 때 2. 휴직기간이 끝나고 30일 이내에 복직의사를 밝히지 않은 자 3. 정신 또는 신체장애로 인해 도저히 직무를 감당할 수 없고, 회복의 전망이 없다고 전문의사가 진단한 자	직위해제삭제 육아휴직경력인정 강임삭제 직위해제삭제 승진제한 예외조항 타지하철사례 강임삭제 강임삭제 단협40조 직권면직관련 조항정비

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
4. 복직신청 기일내에 복직을 신청하지 아니한 때 6. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직중에 있는 자가 군무를 이탈하였을 때 7. 제46조 제1항 제3호 및 제4호의 규정에 의하여 직위해제된자가 그 기간중 능력의 향상 또는 개전의 정이 없다고 인정된 때 8. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소등에 의하여 폐직 또는 감원된 때 9. 연속하여 7일 이상 무단결근한 때 10. 고의 또는 악의로 임용서류를 은폐하거나 허위로 작성하여 제출한 때. 다만, 단순한 착오로 인한 것이거나 그 내용이 경미한 경우에는 그러하지 아니하다. (개정 2000.5.23) ② 제1항 제2호·제7호 및 제10호의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.(개정 2000.5.23) ③ 제1항 제3호 및 제4호에 의한 직권면직일은 휴직 기간 만료일 또는 휴직사유 소멸일로 한다.	4. 삭제 6. 삭제 7. 삭제 8. 삭제 9. 삭제 10. 삭제 ② 제1항 1호 중 공단의 이익을 위한 부득이한 형사사건과 도로교통법 위반으로 인하여 금고이상 형의 판결을 받은 경우에는 징계위원회 또는 인사위원회에서 심의 의결하여야 한다. ③ 삭제	
제 43 조 (휴직)	제 43 조 (휴직) ②	단협 34조 공직취임
제 44 조 (휴직기간) 휴직기간은 다음 각호와 같다.	제 44 조 (휴직기간) 휴직기간은 다음 각호와 같다.	산전후휴직기간
1. 제43조 제1항 제1호 및 동조 제2항 제3호의 경우 1년이내. 단, 제43조 제1항 제1호에 의한 휴직사유가 1년이내에 소멸되지 않아 연기신청을 한 경우에는 1년에 한하여 연장할 수 있으며 제43조 제2항 제3호에 의한 휴직기간은 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.(개정 2000.5.23)	1. 제43조 제1항 제1호 및 동조 제2항 제4호의 경우 1년이내. 단, 제43조 제1항 제1호에 의한 휴직사유가 1년이내에 소멸되지 않아 연기신청을 한 경우에는 1년에 한하여 연장할 수 있으며 제43조 제2항 제3호에 의한 휴직기간은 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.(개정 2000.5.23)	

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
제 45 조 (휴직의 효력) ② 제43조 제1항 제1호 및 제4호 이외에는 그 휴직기간을 근무년수에 산입한다. 제 46 조 (직위 해제) ① 이사장은 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 직위를 해제할 수 있다. 1. 형사사건으로 기소된 자. 다만, 약식명령이 청구된 자는 제외한다. 2. 징계의결이 요구중인 자. 3. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 직원으로서 근무태도가 심히 불성실한 자. 4. 소속직원에 대한 감독능력이 부족한 자. ② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다. ③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다. ④ 이사장은 제1항 제3호 및 제4호에 의하여 직위해제된 자에 대하여 3월이내의 기간대기를 명한다. ⑤ 제4항의 규정에 의하여 대기명령을 받은 자에 대하여는 이사장은 능력회복이나 태도개선을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여등 필요한 조치를 하여야 한다. ⑥ 직원에 대하여 제1항 제3, 4호와 제1호 또는 제2호의 직위해제 사유가 경합하는 때에는 제1호 또는 제2호의 직위해제 처분을 하여야 한다.	6. 43조 2항 5호의 경우 직무수행기간 제 45 조 (휴직의 효력) ② 제43조 제1항 제4호 이외에는 그 휴직기간을 근무년수에 산입한다. 제 46 조 (직위 해제) 삭제	공직취임 타지하철사례 직위해제삭제

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
제 47 조 (강임) ① 이사장은 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소등으로 인하여 직위가 폐지되거나 강등되어 과원이 된 때에는 본인이 동의한 경우에 직원으로 강임할 수 있다. ② 제1항의 규정에 의하여 강임된 직원은 제32조의 규정에 불구하고 우선 임용한다.	제 47 조 (강임) 삭제	강임삭제
제 48 조 (정 년) ② 직원은 정년에 도달한 해의 생년월이 속한 반기말일(6월 30일) 및 연말일(12월 31일)에 당년 퇴직한다.(개정 2000.8.24)	제 48 조 (정 년) ② 직원은 정년에 도달한 해의 생년월이 속한 연말일(12월 31일)에 당년 퇴직한다.	단협32조 개정
제 55 조 (모범직원상) ② 모범직원에 대하여는 매월 3만원의 포상금을 지급하며, 그 지급기간은 모범직원으로 선발된 월의 익월부터 3년간으로 한다. 다만, 징계처분을 받거나 공무상 휴직이외의 휴직 또는 퇴직한 때에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 익월부터 지급을 중단한다.	제 55 조 (모범직원상) ② 모범직원에 대하여는 매월 3만원의 포상금을 지급하며, 그 지급기간은 모범직원으로 선발된 월의 익월부터 3년간으로 한다. 다만, 퇴직한 때에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 익월부터 지급을 중단한다.	강임삭제
제 64 조 (징계의 종류) 징계는 파면, 해임, 강임, 정직, 감봉 및 견책으로 구분한다.	제 64 조 (징계의 종류) 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉 및 견책으로 구분한다.	강임삭제
제 71 조의 2 (징계등 처분 기록의 말소) 1. 징계등 처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과한 때. 다만, 그 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계등 처분을 받은 때에는 각각의 징계등 처분에 대한 당해기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.	제 71 조의 2 (징계등 처분 기록의 말소) 1. 징계등 처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과한 때.	

현행 인사규정	인사규정 개정 요구(안)	비고
가. 강임 : 5년 나. 정직 : 4년 다. 감봉 : 3년 라. 견책 : 2년 마. (삭제 2000.5.23) 4. 직위해제처분의 종료일로 부터 2년이 경과한 때	가. 삭제 나. 정직 : 3년 다. 감봉 : 2년 라. 견책 : 1년 마. (삭제 2000.5.23) 4. 삭제	강임삭제 타지하철사례 직위해제삭제