

항공기상청 공무원 등 근로자 인사관리규정

[시행 2018. 7. 30.] [항공기상청훈령 제60호, 2018. 7. 30., 전부개정]

항공기상청(기획운영과), 032-740-2803

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 항공기상청과 그 소속기관에 근무하는 공무원, 기간제, 단시간 근로자(이하 "공무원 등 근로자"라 한다.)의 채용, 근로조건 및 퇴직 등 인사관리에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규정은 공무원 등 근로자를 채용한 항공기상청과 그 소속기관에 적용한다.

② 공무원 등 근로자의 인사관리에 관하여 법령, 단체협약 및 항공기상청장이 정하는 행정규칙에서 별도로 정함이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "공무원 등 근로자"란 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로서 항공기상청에서 직접 고용한 근로자를 말한다.
2. "기간제 및 단시간 근로자"란 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조제1호에 따른 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자로서 항공기상청에서 직접 고용한 근로자를 말한다.
3. "상시·지속적 업무"란 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무를 말한다.
4. "사용부서의 장"이란 공무원 등 근로자의 선발, 담당업무 부여, 복무 등을 실질적으로 관리하는 각과 및 소속기관의 장을 말한다.
5. "채용권자"란 근로자의 채용·복무·임금 등 인사에 관하여 권한을 가지는 항공기상청장을 말한다.

제4조(공무원 등 근로자의 구분) ① 공무원 등 근로자의 구분은 다음 각 호와 같다.

1. 기술지원직 : 소프트웨어기사
 2. 환경관리직 : 시설물청소원
 3. 전문직 : 연구위원, 연구원
 4. 지원직 : 방재기상지원관, 사무보조원, 전산보조원, 사서 및 기록물 정리원, 연구보조원, 운전보조원, 항공기상기후분석보조원
- ② 채용권자는 공무원 등 근로자의 직무내용을 명확히 하여야 하며, 다른 직원과 업무 혼재가 발생하지 않도록 하여야 한다.
- ③ 해당 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 해당 직종별 직위를 소장, 반장, 주임 등으로 구분할 수 있다.

제5조(정원) ① 항공기상청장은 「별표1」에 따라 정원을 직종별로 구분하여 관리하여야 한다.

② 항공기상청장은 「기상청 공무원 등 근로자 인사관리규정」제5조제2항에 따라 직종별 정원 및 현원 현황을 매년 1월 31일까지 혁신행정담당관으로 제출하여야 한다.

제2장 채용

제1절 원칙

제6조(공정채용) ① 채용권자는 채용과정 전반을 이 규정이 정하는 바에 따라 공정하고 투명하게 운영하여야 한다.

② 채용권자는 입사지원서, 면접 등 채용과정에서 인적요소 등 편견을 유발하는 내용을 배제하고 직무능력위주로 선발하여 공정한 심사가 이루어지도록 하여야 한다.

제7조(결원시 채용) ① 채용권자는 상시·지속적 업무에 결원이 발생하는 경우 공무원 근로자로 채용하는 것을 원칙으로 한다.

② 다만, 휴직 대체 등의 사유가 있을 경우에는 기간제 근로자로 채용 할 수 있다.

제8조(능력중심 채용) ① 채용권자는 채용에 앞서 공무원 등 근로자가 수행하는 직무별 필요역량, 평가지표 등을 객관적으로 정립할 수 있다.

② 채용권자는 제1항에 따라 정립한 직무별 필요역량, 평가지표 등을 활용하여 직무내용에 기반을 둔 능력중심의 채용과정을 진행할 수 있다.

제2절 기간제 및 단시간 근로자 채용 사전심사제

제9조(계획수립) ① 채용권자는 기간제 및 단시간 근로자를 채용하고자 할 경우 기간제 및 단시간 근로자의 채용목적, 채용인원, 담당업무, 소요예산 등을 포함한 채용계획을 수립하여야 한다.

② 채용권자는 제1항에 따라 수립된 채용계획을 토대로 「별지 제1호 서식」의 채용계획서를 작성하여 혁신행정담당관으로 제출하여야 한다.

제10조(후속조치) 채용권자는 기간제 및 단시간 근로자 채용을 승인받은 경우에 한하여 기간제 및 단시간 근로자를 채용할 수 있다. 다만, 긴급한 필요에 의하여 회계연도 중에 기간제 및 단시간 근로자를 채용하고자 할 경우 사전 승인을 받아야 한다.

제11조(준용규정) 파견·용역근로자를 사용하고자 하는 경우에도 제9조부터 제10조까지의 규정을 준용한다.

제3절 채용방식

제12조(채용절차) ① 채용은 공개채용을 원칙으로 한다. 다만, 전문 인력 및 지역 인력의 확보 등을 위하여 필요한 경우 제한경쟁이나 특별채용을 할 수 있다.

- ② 공무원 등 근로자를 채용할 때에는 사전에 정보통신망 등을 활용하여 응시자격, 채용 예정 인원, 업무내용 및 근로조건 등을 10일 이상 공고하여야 한다.
- ③ 전형방식은 서류전형, 필기전형(또는 직무능력검사)과 면접으로 한다. 다만, 필기전형(또는 직무능력검사)은 실시하지 아니할 수 있다.
- ④ 제3항에 따라 면접전형을 실시하는 경우 면접위원은 응시자의 인적정보를 제공받거나 인적사항에 관한 질문을 할 수 없다.
- ⑤ 채용권자는 제4항에 관한 사항을 면접위원에게 사전에 교육하여야 한다.

제13조(수습) 채용권자는 신규로 채용된 사람에 대하여 최초로 근무를 개시한 날부터 3개월간 수습기간을 둘 수 있다. 다만, 수습 중인 사람이 업무능력의 부족 또는 직무수행태도의 불량 등으로 계속 근로가 어렵다고 인정되는 경우에는 계약을 해지할 수 있다.

제14조(채용결격 사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 공무원 등 근로자로 채용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고 받고 그 집행이 종료되거나 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 선고 받고 집행유예 기간이 완료된 날부터 2년이 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형을 선고유예 받은 경우에는 그 선고유예기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계해고 처분을 받은 날부터 3년이 경과하지 아니한 자
8. 수습기간 평가 종합점수가 70점 미만인 수습직원

제15조(채용서류) ① 채용권자는 입사를 지원하는 사람에 대하여 다음 각 호의 서류를 요구할 수 있다.

1. 이력서 1통
2. 자기소개서 1통
3. 그 밖에 채용권자가 요구하는 서류

② 채용권자는 채용서류에 성별, 연령, 출신지역, 가족관계, 신체적 조건, 학력 등 인적사항을 요구할 수 없다. 다만, 신체적 조건, 학력은 채용 직무를 수행하는 데 있어 반드시 필요하다고 인정할 경우에 한하여 요구할 수 있다.

제4절 채용결정 후 조치사항

제16조(근로계약) 채용권자는 채용이 확정된 자와 서면으로 근로계약을 체결하고, 해당자에게 근로계약서 사본 1부를 교부하여야 한다.

제17조(신분증) ① 항공기상청장은 공무원 등 근로자를 채용한 경우 신분증을 항공기상청 명의로 발급하여야 한다.

② 항공기상청장은 신분증 발급 시 불가피한 차이를 제외하고는 다른 직원과 동일한 형태로 발급하여야 한다.

③ 공무원 등 근로자는 근로관계가 종료된 경우 신분증을 즉시 반납하여야 한다.

제18조(내·외부망) ① 항공기상청장은 공무원 등 근로자에게 담당업무 수행에 필요한 사내 인트라넷 등 내·외부망 및 업무관련 기상·행정정보시스템에 대한 접근권한을 부여하여야 한다. 이 경우 사용부서의 장은 업무분장에 의거하여 기상청 정보통신기술과로 필요한 접근권한 부여를 요청하여야 한다.

② 항공기상청장은 보안상 이유 등 합리적 사유가 있는 경우 내·외부망 접근기간 및 권한범위 설정, 보안서약서 징구 등 보안 절차상 필요한 조치를 취할 수 있다.

③ 공무원 등 근로자는 업무와 관련된 내용을 타인에게 누설하거나 부당한 목적으로 사용하여서는 아니 되며, 내·외부망 운영에 관한 규정을 준수하여야 한다.

제3장 복무

제19조(복무) 근로자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 근로자는 맡은바 직무를 충실히 수행하여야 한다.
2. 근로자는 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례·증여 또는 향응을 수수(授受)하여서는 아니 된다.
3. 근로자는 직무상 지득한 비밀을 엄수하고 기관기밀을 누설해서는 아니 된다. 단, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 의하여 공개하는 경우에는 적용되지 아니한다.
4. 근로자는 법령 및 직무상 명령을 준수하고 친절·공정하여야 하며 질서를 존중하여야 한다.
5. 근로자는 근로자로서 품위를 손상하거나 기관의 명예를 실추시키는 행위를 하여서는 아니 된다.
6. 근로자는 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제20조(검직) ① 공무원 등 근로자가 다른 사업장에 취업하거나 스스로 사업을 하는 것은 원칙적으로 제한되며, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 채용권자의 승인을 받아 검직할 수 있다.

1. 항공기상청 및 소속기관 노무에 지장을 초래하지 않는 범위에 해당하는 부수적 근로
2. 정부기관 근로자로서 품위를 저해하지 않는 직종으로서 아르바이트 형식의 근로
3. 경제 사정 등으로 인해 불가피하게 자영업 등의 행위를 하는 경우

② 검직을 승인받고자 하는 공무원 등 근로자는 「검직허가 신청서(별지 제6호 서식)」를 작성하여 채용권자에게 제출하여야 한다.

③ 채용권자는 「검직허가 신청서」를 최초 접수한 날로부터 14일 이내에 「검직허가 신청 결과통보서(별지 제7호 서식)」에 의해 해당 근로자에게 검직 승인 여부를 통보하여야 하며, 사실관계 확인 등 검토에 시일이 소요되는 경우에는 7일 이내의 범위에서 승인 기한을 연장할 수 있다.

제21조(출근, 결근) ① 근로자는 업무 시작 전까지 출근하고 업무에 임할 준비를 하여 정상적인 업무수행에 차질이 없도록 하여야 한다.

② 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 결근하고자 하는 경우에는 사전에 소속부서의 장의 승인을 받아야 한다. 다만, 불가피한 사유로 사전에 승인을 받을 수 없는 경우에는 결근 당일이라도 그 사유를 명확히 하여 사후 승인

을 받아야 하며 정당한 이유 없이 이러한 절차를 이행하지 아니한 경우 무단결근을 한 것으로 본다.

제22조(지각·조퇴 및 외출) ① 근로자는 질병 그 밖의 부득이한 사유로 지각하게 되는 경우에는 사전에 소속부서의 장 또는 직근 상급자에게 알려야 하며, 사전에 알릴 수 없는 경우에는 사후에라도 지체없이 이 사실을 알려야 한다.

② 근로자는 근로시간 중에 사적으로 근무 장소를 이탈할 수 없다. 다만, 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 인하여 조퇴 또는 외출 하고자 할 경우에는 소속부서의 장의 승인을 받아야 한다.

제4장 인 사

제1절 인사위원회

제23조(인사위원회의 기능) ① 채용권자는 근로자의 인사에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 별도의 인사위원회를 둔다.

② 다음 각 호의 사항에 대하여는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

1. 기간제 근로자의 공무원 근로자 전환에 관한 사항
2. 근무성적평정 순위명부 작성에 관한 사항
3. 제50조의 규정에 의한 해고에 관한 사항
4. 표창 및 징계에 관한 사항
5. 기타 기관장이 중요하다고 인정하는 인사에 관한 사항

제24조(인사위원회의 구성) ① 인사위원회(이하 "위원회"라 한다.)의 위원장은 채용권자로 한다.

② 위원 수는 위원장을 포함하여 위원장이 지명하는 5급 이상 공무원 5명 이내의 위원으로 구성한다.

제25조(위원회의 소집 및 운영) ① 위원회는 제23조의 심의·의결사항이 있을 경우 위원장이 소집한다.

② 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 원칙적으로 회의개최 5일전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 표결권을 가지며 가부동수일 때에는 결정권을 가진다.

⑤ 위원회에서의 회의는 공개하지 아니하며 회의내용과 관련된 사항은 누설하여서는 아니 된다. 다만, 위원회의 의결로 공개할 수 있다.

제2절 근무성적평정

제26조(근무성적평정) ① 각 부서장은 반기마다 반기말일을 기준으로 연2회(1~6월, 7~12월) 근로자의 근무성적평정을 실시하여야 한다. 다만, 신규채용·휴직 등의 사유로 평정 대상기간 중 실제근무기간이 6개월 미만인 사람은 평정대상에서 제외할 수 있다.

- ② 평정자는 피평정자의 소속부서장, 확인자는 채용권자로 한다.
- ③ 평정자 및 확인자는 「별지 제8호 서식」의 근무성적 평정표에 따라 업무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도 등 평정요소별로 객관적이고 공정하게 평정하여야 한다.
- ④ 근무성적은 4개 단계(탁월, 우수, 보통, 미흡)로 구분하여 평정하되, 등급별 비율은 탁월 20%, 우수 40%, 보통 30%, 미흡 10%로 한다. 다만, 미흡 등급 해당자가 없을 경우 보통등급을 40%로 할 수 있다.
- ⑤ 채용권자는 제1항에도 불구하고 기관의 특성과 해당근로자의 업무특성을 고려하여 평가기준일, 평가대상, 평가방법과 서식을 자율적으로 정하여 평가를 실시할 수 있다.
- ⑥ 인사위원회는 각 평정 단위별 평정결과를 기초로 전체 평정대상자에 대하여 「별지 제9호 서식」에 따른 근무성적평정 순위명부를 작성하여야 한다.
- ⑦ 채용권자는 근무성적평정 결과를 각종 인사관리 및 성과상여금 지급 등에 활용할 수 있다.

제27조(근무성적평가 결과의 공개 및 이의신청) ① 평가자는 근무성적 평가가 완료된 이후 평가대상 공무원 등 근로자의 요청이 있는 경우 근무성적 평가 결과를 공개하도록 한다.

- ② 평가결과의 공개대상은 피평가자 본인의 평가결과(근무성적평가서의 평가등급 및 점수)로 한정한다.
- ③ 근무성적 평가 결과에 이의가 있는 공무원 등 근로자는 이의신청을 서면으로 사용부서의 장에게 제기(결과공개일로부터 2일 이내)할 수 있다.
- ④ 이의신청을 받은 평가자는 확인자와 협의하여 이의신청에 대한 결정을 하여야 하며, 협의 후 이의신청이 타당하다고 판단될 경우 근무성적 평가 결과를 조정할 수 있다.

제3절 전보 등

제28조(전보) ① 항공기상청장은 업무상의 필요, 근로자의 고충해소 및 업무능력 향상 등을 위해 부서 및 소속기관 간에 근로자를 전보할 수 있다.

- ② 경영상의 이유 등으로 근로자의 직무가 없어지는 경우, 항공기상청장은 업무에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 재배치 전보 등을 통하여 고용유지를 위한 노력을 하여야 한다.

제4절 휴직 및 복직

제29조(휴직) ① 채용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 공무원 근로자가 휴직원을 제출하는 경우에는 휴직을 승인할 수 있다.

1. 신체 또는 정신상의 장애로 요양을 요할 때 : 1년 이내
2. 법령의 규정에 따른 의무를 이행하기 위하여 직무를 수행할 수 없을 때 : 의무 이행기간
3. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청한 경우 : 1년 이내(단, 최초 1년 이후 가족돌봄휴직은 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률」상의 가족돌봄휴직 기준에 따름)

4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 가진 남녀 공무원 근로자가 그 자녀를 양육하기 위하여 필요한 때 : 자녀 1명에 대하여 1년(여성 공무원 근로자는 3년)

- ② 휴직자의 보수는 지급하지 아니한다.
- ③ 휴직기간은 계속근로기간에 산입하지 아니한다.
- ④ 제3항에도 불구하고 업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직 기간과 육아휴직 기간(자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우 최초의 1년으로 한다)은 계속근로기간에 산입한다.
- ⑤ 휴직으로 인하여 장기간 결원이 발생하는 경우 결원자의 휴직기간 범위를 감안하여 기간제 근로자를 채용하여 휴직자의 업무를 대행하게 할 수 있다.
- ⑥ 사용부서의 장은 공무원 근로자가 육아휴직을 사용할 경우 고용보험 법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

제30조(휴직자의 의무) 휴직자는 휴직기간 중 채용권자의 허가없이 다른 직업에 종사하지 못하며, 거주지·신분관계 등에 변동이 발생한 경우에는 즉시 사용부서의 장에게 신고하여야 한다.

제31조(복직) ① 공무원 근로자는 휴직기간이 끝나거나, 휴직사유가 소멸되었을 때에는 즉시 복직원을 제출해야 한다.

- ② 공무원 근로자는 부득이한 사유가 있는 경우 승인을 얻어 휴직기간을 연장할 수 있다.

제5장 근로조건

제1절 근로시간

제32조(근무시간) ① 공무원 등 근로자의 소정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 하되, 교대제 근무 또는 감시단속적 근로자의 업무상 필요가 있는 경우 「근로기준법」 제63조 및 같은 법 시행령 제34조에 따라 달리 정할 수 있다.

- ② 휴게시간은 근무시간 4시간에 30분 이상, 8시간에 1시간 이상을 근무시간 도중 부여하되 교대제 근무 또는 감시단속적 근로자 등 업무상 필요가 있는 경우 달리 정할 수 있다.

제33조(연장·야간 및 휴일근로) ① 연장 및 휴일근로는 「근로기준법」에 근거하여 1주간 12시간을 한도로 근로자의 동의하에 실시할 수 있다. 다만, 임신 중인 여성 근로자에게는 연장근무를 하게 하여서는 아니 된다.

- ② 제1항에 따른 연장근로 또는 휴일근로는 사전에 승인된 근무명령서에 의하여 실시하여야 한다.
- ③ 연장·야간 및 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ④ 제3항에도 불구하고 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100

⑤ 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

제34조(근무상황 관리) ① 사용부서의 장은 공무원 등 근로자의 근무상황을 'e-사람 시스템'을 통하여 전자적으로 기록·관리하여야 한다.

② 사용부서의 장은 공무원 등 근로자의 연장 및 휴일근로는 'e-사람 시스템'을 통한 근로자의 사전신청에 따라 승인하여야 하며, 근무시간을 철저히 기록·관리하여야 한다.

제35조(출장) ① 사용부서의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 공무원 등 근로자에게 출장을 명할 수 있다.

② 사용부서의 장은 제1항의 규정에 따른 출장에 소요되는 비용을 「공무원여비규정」을 준용하여 지급할 수 있다

제36조(근로시간·휴게·휴일의 적용 제외) ① 「근로기준법」 제63조(적용의 제외) 및 같은 법 시행령 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자)에 해당하는 다음 각 호의 공무원 등 근로자는 본 규정 중 근로시간·휴게·휴일에 관한 규정은 적용하지 아니한다.

1. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용부서의 장이 고용노동부장관의 승인을 받은 자
2. 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 자

제2절 휴일·휴가

제37조(휴일) ① 공무원 등 근로자의 휴일에 관하여는 「근로기준법」 제55조(휴일) 및 제63조(적용의 제외)와 「근로자의 날 제정에 관한 법률」을 적용한다.

② 사용부서의 장은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조제2호부터 제11호까지의 규정에 따른 공공기관의 업무 날은 약정 유급 휴일로 한다.

③ 제1항 및 제2항의 휴일에 업무상 특별한 사정으로 근로를 하는 경우 휴일을 갈음하여 특정 근로일에 대체 휴일을 부여할 수 있다. 이 경우 근로자의 사전 동의를 받아야 한다.

제38조(연차유급휴가) ① 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 3년 이상 근속한 근로자에 대하여 제1항 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주며, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

제39조(병가) ① 사용부서의 장은 공무원 등 근로자가 개인의 질병·부상 등으로 병가를 신청하는 경우에는 병가를 허가할 수 있다.

- ② 사용부서의 장은 공무원 등 근로자가 7일 이상의 병가를 신청하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하도록 하여야 한다.
- ③ 제1항에 따른 병가의 연간 총 일수는 60일을 초과할 수 없으며, 병가기간은 유급으로 할 수 있다.

제40조(공가) 사용부서의 장은 공무원 등 근로자의 공가는 「국가공무원 복무규정」제19조를 준용하여 부여하여야 한다.

제41조(특별 휴가) 사용부서의 장은 공무원 등 근로자의 경조사 등 특별휴가는 「국가공무원 복무규정」제20조를 준용하여 부여하여야 한다.

제42조(휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가 일수에 산입하지 아니한다. 다만, 연차유급휴가를 제외한 휴가 일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가 일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.

제43조(휴가기간의 초과) 이 규정이 정한 휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 본다.

제6장 임 금

제44조(보수) ① 공무원 등 근로자의 보수는 담당 업무의 특성, 난이도 및 자격조건, 근무연수 등을 고려하여 채용권자가 정한다. 이 경우, 봉급·수당 등 관련예산을 「예산편성지침」에 따라 적정하게 편성하여야 한다.

- ② 채용권자는 보수에 식비가 포함될 수 있도록 하여야 하며, 복지포인트 및 명절상여금을 지급하여야 한다. 복지포인트 및 명절상여금은 매년 지급 기준을 별도로 정한다.

제45조(임금의 계산 및 지급방법) ① 사용부서의 장은 제44조제1항에 따른 공무원 등 근로자의 보수를 연봉월액으로 지급하거나 일액을 월로 산정하여 지급하며, 결근일에 대하여는 보수에서 해당 일분을 감하여 지급한다.

- ② 보수는 매월말일에 공무원 등 근로자가 지정한 근로자 명의의 예금계좌에 입금하여 지급한다. 다만, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.
- ③ 신규채용, 승진, 전보, 퇴직 등의 사유로 임금을 정산하는 경우에는 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급한다.

제46조(사회보험의 가입) ① 사용부서의 장은 공무원 등 근로자에 대하여 국민연금보험, 국민건강보험, 고용보험, 산업재해보상보험을 관련 법령에 따라 가입하여야 한다.

제47조(공제) 보수를 지급할 때에는 다음 각 호에 해당되는 금액을 공제한다.

1. 근로소득세 및 지방소득세
2. 국민연금보험료, 국민건강보험료, 고용보험료 중 근로자 부담분
3. 그 밖에 본인의 동의나 신청으로 요청하는 공제 금액

제7장 퇴직·해고 등

제48조(퇴직사유) 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당연 퇴직한다.

1. 사망한 경우
2. 공무원 근로자가 정년에 도달한 경우
3. 공무원 근로자가 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸한 날부터 10일 이내에 복직원을 제출하지 아니한 경우
4. 공무원 등 근로자를 해고(근로계약 해지 및 징계해고 등)한 경우
5. 계약기간이 만료된 경우
6. 제15조에서 정하는 채용결격 사유 각호의 어느 하나에 해당할 경우

제49조(해고) ① 채용권자는 다음 각 호의 경우와 같이 사회통념상 근로관계를 더 이상 존속하기 어렵다고 인정할 만한 정당한 이유가 있는 경우 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 해고할 수 있다.

1. 해당 직무를 수행할 수 없을 정도의 신체 또는 정신상의 이상이 있는 경우
2. 제26조에 따른 근무성적평가 결과 최근 3년 이내 3회 이상 연속하여 최하위 등급을 받는 경우
3. 업무량 변화, 예산감축, 직제와 정원의 개폐 등으로 고용조정이 불가피한 경우

② 채용권자는 행정수요 감소로 인한 업무량의 축소, 직제 개편 등으로 인원 감축이 불가피하여 공무원 등 근로자와의 근로계약을 해지할 때에는 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에서 정하는 바에 따른다.

제50조(해고의 통지) 채용권자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 한다.

제51조(해고의 시기 제한) 공무원 등 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴직한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이 규정에 따라 휴직한 기간과 그 후 30일 동안은 계약해지를 하지 못한다. 다만, 「근로기준법」 제84조(일시보상)에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 공무원 등 근로자가 사직원을 제출한 경우에는 그러하지 아니한다.

제52조(정년) ① 공무원 근로자의 정년은 만 60세에 도달한 때로 한다. 다만, 환경관리직(시설물청소원) 직종은 만 65세로 한다.

② 정년에 도달한 날이 1월부터 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월부터 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연 퇴직한다.

제8장 퇴직급여

제53조(퇴직급여제도의 설정 등) 계속근로기간이 1년 이상인 근로자가 퇴직한 경우에는 「근로자퇴직급여보장법」에 따른 퇴직급여를 지급한다.

제54조(중간정산) 사용부서의 장은 주택구입 등 「근로자퇴직급여보장법」시행령 제3조에서 정한 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 퇴직하기 전에 해당근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로이 기산한다.

제9장 표창 및 징계

제55조(표창) 사용부서의 장은 업무를 성실히 이행하여 타의 모범이 되는 근로자를 발굴하여 표창 및 포상을 추천할 수 있다.

제56조(징계사유) ① 채용권자는 다음 각 호에 해당하는 근로자에 대하여 인사위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

1. 부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자
2. 업무상 방해 또는 민원을 야기하거나 고의 또는 중대한 과실로 재산상 손실을 초래한 때
3. 허위보고, 허위문서작성, 중요한 문서내용 변조 또는 파기 등 부정한 행위를 한 때
4. 사회적으로 물의를 일으키거나 품위유지 의무를 위반한 때
5. 업무와 관련하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하였을 때
6. 직무태만 또는 회계질서 문란 등 성실의무를 위반하거나 금품수수, 향응 등을 제공받았을 때
7. 부서장의 승인 없이 결근·지각·조퇴·근무장소 이탈 등 근무태도가 불량한 때
8. 그 밖에 위 각 호에 준하는 징계사유에 해당한다고 판단될 때

제57조(징계의 종류) 근로자에 대한 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책 : 징계사유 발생 자에 대하여 시말서를 받고 문서로 견책한다.
2. 감봉(감급) : 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 임금총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.
3. 정직 : 중대 징계사유 발생 자에 대하여 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 근로자의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.
4. 해고 : 근로계약을 해지하는 것으로 한다.

제58조(징계심의) ① 인사위원회의 위원장은 징계의결을 위한 회의 5일전까지 인사위원회의 위원들에게는 회의일시, 장소, 의제 등을, 징계대상 근로자에게는 서면으로 「별지 제11호 서식」의 출석통지를 각 통보한다.

② 인사위원회의는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의한다. 이 경우 징계대상자가 인사위원회에 출석을 원하지 아니하거나 서면진술을 하였을 때는 「별지 제11호

서식」하단의 진술권포기서 또는 「별지 제12호 서식」 서면진술서를 징구하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

- ③ 인사위원회의 위원이 징계대상자와 친족관계에 있거나 그 징계사유와 관계가 있을 때에는 해당 위원은 그 징계 심의·의결에 관여하지 못한다.
- ④ 인사위원회는 의결 전에 해당근로자에게 소명할 기회를 부여한다.
- ⑤ 인사위원회는 징계 대상자가 2회에 걸쳐 출석요구에 불응하거나 소명을 거부하는 경우 또는 소명을 포기하는 의사를 표시하는 경우에는 소명 없이 징계의결 할 수 있다.
- ⑥ 간사는 징계의결을 위한 회의에 참석하여 회의록을 작성하고 이를 보관한다.

제59조(징계결과 통보) 징계결과 통보는 해당 근로자에게 「별지 제13호 서식」의 징계처분사유 설명서에 의한다.

제60조(재심절차) ① 징계처분을 받은 근로자는 징계결정이 부당하다고 인정될 때 징계통보를 받은 날로부터 7일 이내에 서면으로 재심신청을 할 수 있다.

- ② 재심을 요청받은 경우 인사위원회는 10일 이내에 재심을 위한 회의를 개최하여야 하며 그 절차는 제58조 및 제59조를 준용한다.

제61조(공무원 징계와 관련된 경우의 처리) 징계처분자인 채용권자는 동일한 징계사유로 공무원이 징계에 회부된 경우에는 해당 공무원의 징계처분에 준하여 해당 근로자를 징계하여야 한다.

제62조(경고 및 주의조치) 채용권자는 공무원 등 근로자가 경미한 잘못을 행한 경우 경고·주의조치를 할 수 있으며, 그 사유를 기상청 혁신행정담당관에게 통보하여야 한다.

제63조(손해배상) 채용권자는 공무원 등 근로자가 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 때에는 해당 근로자가 그 손해액을 배상하도록 하여야 한다.

제10장 교육 및 성희롱의 예방

제64조(교육훈련) ① 채용권자는 공무원 등 근로자의 직무능력 향상 및 자기계발 지원을 위하여 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시하여야 한다.

- ② 채용권자는 근로자의 근무여건 및 교육수요를 감안한 교육과정이 운영될 수 있도록 노력하여야 한다.
- ③ 채용권자는 근로자의 교육프로그램 이수여부, 평가점수 등을 승급, 성과급 지급 등에 반영할 수 있다.

제65조(성희롱의 예방) ① 채용권자는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 관련 법령의 요지, 성희롱 예방을 위한 사업주의 방침, 성희롱 피해자의 권리 구제 방법과 가해자의 조치 등을 내용으로 성희롱 예방교육을 한다.

- ② 항공기상청 및 소속기관의 모든 공무원 등 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다.
- ③ 채용권자는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계 또는 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 하며, 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조

치를 하여서는 아니 된다.

제11장 안전보건

제66조(안전관리) ① 채용권자는 「산업안전보건법」에 따른 공무원 등 근로자의 안전에 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 공무원 등 근로자는 안전관리에 필요한 안전수칙의 준수 및 안전용구의 착용, 관계공무원 및 상급자의 지시를 따라야 한다. 이를 위반하거나 소홀히 하여 발생한 사고에 대하여는 불이익한 처분을 감수하여야 한다.

③ 채용권자는 공무원 등 근로자가 업무를 수행하는데 필요한 안전용구를 대여하거나 지급하여 안전사고를 예방하도록 하여야 한다.

제67조(안전보건 교육) 채용권자는 공무원 등 근로자의 산업재해예방을 위하여 안전 및 보건에 관한 정기교육, 채용 시의 교육, 작업내용 변경 시의 교육, 유해위험 작업에 사용 시 특별안전 교육 등 산업안전보건법령에 따른 제반 교육을 실시하며 공무원 등 근로자는 이 교육에 성실하게 참여하여야 한다.

제68조(건강진단) ① 채용권자는 공무원 등 근로자의 건강보호·유지를 위하여 「산업안전보건법」이 정하는 바에 따라 매년 1회 일반건강진단을 실시한다. 단, 사무직은 매 2년에 1회 실시한다.

② 채용권자는 「산업안전보건법」이 정하는 바에 따라 필요한 경우 특수·배치전·수시·임시건강진단 등을 실시한다.

③ 근로자는 기관이 실시하는 건강진단을 성실히 받아야 한다.

제69조(산업안전보건법 준수) ① 채용권자는 이 규정에서 정하지 아니한 사항에 대하여는 「산업안전보건법」에 따라 산업재해 예방을 위한 기준을 지켜 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등에 의한 건강장해를 예방하고 안전 및 보건을 유지·증진시킨다.

제12장 재해보상

제70조(재해보상) ① 공무원 등 근로자가 업무상 사망 또는 부상, 질병에 걸린 경우 「근로기준법」 및 「산업재해보상보험법」에 따라 보상을 실시한다.

② 공무원 등 근로자가 동일한 사유로 「민법」또는 그 밖에 법령에 따라 피해 보상을 받은 경우 중복하여 보상을 하지 아니한다.

제13장 취업규칙 등

제71조(취업규칙의 작성·비치) 「근로기준법」 제93조 및 제94조에 의한 취업규칙은 이 규정으로 갈음한다.

제72조(재검토기한) 항공기상청장은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 훈령에 대하여 2019년 1월 1일 기준으로 매3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제60호,2018.7.30.>

제1조(시행일) 이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(관련 법령의 준용) 이 규정에 정함이 없는 사항에 대하여는 「근로기준법」, 「기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률」, 「남녀고용 평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「고용보험법」, 「근로자퇴직 급여 보장법」, 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」, 「최저임금법」, 「근로복지기본법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 등에서 정하는 바를 준용한다.