

인사규정

제정	1993.06.07	개정	2007.08.30
개정	1994.11.29	개정	2008.03.26
개정	1995.07.01	개정	2011.12.01
개정	1995.11.30	개정	2012.08.22
개정	1998.12.05	개정	2013.12.27
개정	1999.12.29	개정	2014.04.25
개정	2000.05.31	개정	2014.08.22
개정	2003.04.01	개정	2014.11.28
개정	2003.12.26	개정	2015.04.30
개정	2004.11.16	개정	2015.09.30
개정	2006.12.18	개정	2016.12.21

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 한국가스기술공사(이하 '공사'라 한다)의 직원에 적용할 인사관리의 기준과 절차를 정하여 합리적이고 공정한 인사업무처리에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 공사 직원의 인사에 관하여 다른 법령과 공사의 정관에서 따로 정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 별정직 직원에 대하여 따로 정하는 바에 의한다.

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

1. 보직 : 직원에게 그 자력 및 적성에 따라 일정한 직책을 부여하는 것을 말한다.
2. 전보 : 보직변경이나 부서간의 이동을 말한다.
3. 전직 : 직군 또는 직렬을 달리하는 임명을 말한다.
4. (삭 제) <개정 2016.12.21>
5. 승진 : 하위직급에서 상위직급으로 임명되는 것을 말한다.
<개정 1999.12.29, 2003.12.26, 2007.8.30>
6. 승급 : 동일 직급내의 하위등급에서 상위등급으로 임명되는 것을 말한다.
7. 직군 : 직무의 성질이 유사한 군(群)으로 분류(사무, 기술)한 것을 말한다.
<개정 1999.12.29>
8. 직렬 : 직군을 직무의 성격이 유사한 군(群)으로 세(細)분류 하는 것을 말한다.
<개정 1999.12.29>
9. 환직 : 직종(일반직·별정직)을 달리하는 임명을 말한다.<신설 2006.12.18>

제 2 장 채 용

제4조(채용의 원칙) 직원의 채용은 공개경쟁시험에 의함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 특별 채용할 수 있다.

1. 법령에 따를 때
2. 임용예정직무에 상응한 자격소지자 및 해당직무 경험자를 채용하는 경우로서 공사에 적임자가 없을 때
3. (삭 제) <개정 2013.12.27>
4. (삭 제)
5. 사장이 인사관리상 필요하다고 인정할 때

제5조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
4. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상의 형의 선고유예기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법령에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계처분을 받은 때로부터 파면은 5년, 해임은 3년을 경과하지 아니한 자
8. 병역법에 의한 병역기피자
9. 채용신체검사 결과 불합격으로 판정된 자
10. 공사에 제출한 채용구비서류에 허위사실이 발견된 자

제6조(신규채용연령) 직원 신규 채용 시 연령을 제한하지 아니하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 공사업무 수행상 사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2007.8.30>

제7조(수습) ① 신규 채용된 직원에 대하여는 3개월간의 수습기간을 둔다. 다만, 사장이 필요하다고 인정할 때에는 수습기간을 조정하거나 면제할 수 있다.<개정 1999.12.29>

② 신규채용자로서 수습기간 중에 있는 자가 그 기간 중에 근무성적(연수 또는 실습성적을 포함한다)이 불량하거나 직원으로서 자질이 부적합하다고 인정될 때에는 면직시킬 수 있다.

제8조(초임기본연봉) ① 신입직원의 초임기본연봉은 직(등)급별 기본연봉 하한액을 기준으로 한다. 다만, 입사 전 군의무복무기간에 대하여 3년 미만의 범위 내에서 매 1년 단위로 경력을 인정하여 가산한다.<개정 1999.12.29, 2004.11.16, 2016.12.21>

② 경력직 직원의 초임기본연봉은 시행세칙에서 정하는 바에 의한 경력을 환산하여 매 1년 단위로 인정한다.<개정 2004.11.16, 2016.12.21>

③ 제2항의 규정에도 불구하고 필요한 경우에는 상임인사위원회의 심의를 거쳐 초임기본연봉을 조정·가산할 수 있다.<개정 2016.12.21>

④ 별정직원에서 일반직원으로 환직되는 자는 별정직 재직기간과 군의무복무기간(3년 미만)을 합하여 매 1년 단위로 경력을 인정하여 산정한다.<신설 2007.8.30, 2016.12.21>

제 3 장 보 직

제9조(보직의 원칙) ① 직원을 보직함에 있어서는 다음 각 호의 원칙이 준수되어야 한다.

1. 적재적소의 원칙 : 각 직무의 소요자격요건에 가장 적합한 자력을 가진 자를 보직하여야 한다.
2. 기회균등의 원칙 : 모든 직원은 각자가 자력에 적합한 직무에 보직될 기회가 균등히 부여되어야 한다.
3. 욕구충족의 원칙 : 모든 직원은 가능한 한 각자의 욕구가 충족되어 개인의 안정과 발전이 보장될 수 있도록 보직되어야 한다.

② 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하지 못한다. 다만, 인사운영상 특히 필요한 경우 부서별 정원을 초과하여 보직할 수 있다.

③ 직제규정 제11조에 의한 직원의 보직에 관한 사항은 시행세칙으로 정한다.

<신설 2003.4.1, 개정 2006.12.18, 2007.8.30>

제10조(휴직자 등의 충원) ① (삭 제)

② (삭 제)

제11조(전보원칙) ① 직원의 전보는 순환보직을 원칙으로 하며, 그 기준 및 절차는 따로 정하는 바에 의한다.

② 직원의 전보는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 보직일로부터 1년 이내에는 전보하지 아니함을 원칙으로 한다.

1. 직제의 개정 또는 정원의 변동이 있을 때
2. 당해 직원이 승진된 경우
3. 형사사건에 관련된 혐의가 있을 때
4. 징계처분을 받았을 때
5. 기타 사장이 인사관리상 불가피하다고 인정하는 경우

제12조(겸직) 업무 수행상 필요한 때에는 직원에게 겸직을 명할 수 있다.

제13조(직무대리) ① 직원이 직무를 수행할 수 없는 경우에는 직하위자가 그 직무를 대리하고, 직하위자가 2인 이상인 경우에는 직제규정이 정하는 순위에 따라 그 직무를 대리한다. 다만, 필요한 경우에는 사장이 직무대리를 지정할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 직무를 대리한 자는 그 권한에 상응하는 책임을 진다.

제14조(과건) 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 직원을 과건 근무하게 할 수 있다.

1. 특수업무의 수행을 위하여 필요한 경우
2. 업무폭주로 인한 일시적 지원의 경우
3. 교육훈련상 필요한 경우
4. 대외 유관기관에 대한 업무지원이 필요한 경우
5. 기타 업무 수행상 부득이할 때

제15조(무보직) ① 직원으로 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 보직을 부여하지 아니할 수 있다.

1. (삭 제)

2. (삭 제)
3. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무태도가 극히 불성실한 자
4. 징계 의결 요구중인 자
5. 형사사건으로 기소된 자
6. 공사의 명예를 훼손하였거나, 공사에 중대한 손해를 초래하는 행위를 한 자

<신설 2003.4.1>

② 제1항의 규정에 의하여 직무를 부여하지 아니한 경우 그 사유가 소멸된 때에는 우선적으로 직무를 부여하여야 한다.

제16조(휴직) 직원의 휴직 및 복직에 관한 사항은 취업규칙이 정하는 바에 따른다.

<개정 2006.12.18>

제17조(휴직기간) (삭 제)<개정 2006.12.18>

제18조(휴직의 효력) (삭 제)<개정 2003.4.1, 2006.12.18>

제19조(복직) (삭 제)<2006.12.18>

제20조(전직 및 환직) ① 인사운영상 필요한 경우에는 직원을 전직 또는 환직시킬 수 있다.

<개정 2006.12.18>

② 전직 또는 환직의 기준 및 절차에 관하여는 따로 정하는 바에 의한다.<개정 2006.12.18>

제 4 장 승진 및 승급

제21조(승진 및 승급원칙) 직원의 승진 및 승급은 시험성적, 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련, 기타 능력의 실증에 의하여 행함을 원칙으로 한다.

제22조(승진 및 승급방법) ① 직(등)급별 직원의 승진 및 승급방법은 다음과 같다.

1. 1급 직원으로의 승진은 동일 직군내 2급 승진대상자 중, 승진예정인원의 3~5배수 범위 내에 있는 자 중에서 상임인사위원회의 심의를 거쳐 사장이 결정한다.

<개정 1999.12.29, 2004.11.16, 2006.12.18>

2. (삭 제)<개정 2003.12.26>

3. 2급 직원으로의 승진은 동일 직군 내 3급 승진대상자 중, 승진예정인원의 5~10배수 범위 내에 있는 자 중에서 상임인사위원회의 심의를 거쳐 사장이 결정한다.

<개정 2003.12.26, 2004.11.16, 2008.3.26>

4. 3급 직원으로의 승진은 동일 직군 내의 4급 승진대상자에 대하여 상임인사위원회의 심의를 거친 승진계획에 따라 시험평가 및 승진후보자명부평가 점수를 합산한 고득점자 순으로 사장이 결정한다.<개정 2004.11.16, 2007.8.30, 2012.8.22, 2014.4.25>

5. (삭 제)<개정 2007.8.30>

6. 5급이하 직원의 해당직급에서 직상위 직급으로의 승진은 각 해당직급의 승진대상자에 대하여 인사담당임원이 이를 행한다.<개정 2007.8.30>

② 제1항 제1호, 제3호, 제4호에 있어서 인사운영상 불가피한 경우에는 상임인사위원회의 심의를 거쳐 직군 및 직렬을 조정하여 시행할 수 있다.<개정 2006.12.18>

③ (삭 제)

④ (삭 제)

⑤ 위의 제1항의 각 호에서 정하지 아니한 승진 및 승급에 관한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제23조(승진 및 승급후보자 명부의 작성) 승진 및 승급후보자 명부는 경력평정점, 근무성적평정점, 교육훈련, 기타 부가점 등 합계점수의 고득점자 순으로 작성한다.

제24조(등급별 정원) ① (삭 제)<개정 2007.8.30>

② (삭 제)<개정 2007.8.30>

제25조(승진 및 승급소요 최저연수) ① 직원이 승진함에 있어서는 당해 직급에서 다음 각 호의 기간을 재직하여야 한다. 단, 4급에서 3급으로의 승진은 승진소요 최저연수를 적용하지 않는다.
<개정 2015.9.30>

1. 2급에서 1급 : 2급 직원으로 4년<개정 2003.12.26, 2004.11.16>

2. (삭 제)<개정 2003.12.26>

3. 3급에서 2급 : 3급 직원으로 3년<개정 2004.11.16>

4. (삭 제)<개정 2004.11.16, 2015.9.30>

5. 5급에서 4급 : 5급 갑 직원으로 2년<개정 2004.11.16, 2015.4.30>

6. (삭 제)<개정 2015.4.30>

7. 6급에서 5급 : 6급 갑 직원으로 2년<신설 2004.11.16, 2015.4.30>

8. 7급에서 6급 : 7급 직원으로 4년<신설 2004.11.16, 2015.4.30>

9. (삭 제)<개정 2015.4.30>

② 3급 이하 직원의 승급은 시행세칙으로 정한다.<개정 2004.11.16>

③ 제1항 및 제2항의 기간에는 휴직기간, 강등처분기간, 정직기간, 무보직기간(제15조 제1항에 의한 경우)은 포함하지 아니한다. 다만, 군휴직기간, 공상휴직기간, 육아휴직기간, 고용휴직기간은 이를 포함한다.<개정 2003.4.1, 2006.12.18, 2007.8.30, 2013.12.27, 2014.4.25>

제26조(승진 및 승급시기) ① 2급 이상으로의 승진은 매년 1월과 7월 중, 3급으로의 승진은 매년 7월 중(승진시험은 6월 중)에 실시함을 원칙으로 한다. 단, 효율적인 인사관리를 위하여 필요한 경우에는 그러하지 아니하며, 3급 내 승급시기 및 4급 이하 직원으로의 승진(급)시기는 시행세칙으로 정한다.<개정 2000.5.31, 2004.11.16, 2007.8.30, 2014.11.28>

② (삭 제)<개정 2000.5.31>

③ (삭 제)<개정 2004.11.16, 2007.8.30, 2014.11.28>

제27조(승진 및 승급의 제한) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 승진 및 승급할 수 없다.

1. 징계처분, 무보직(제15조 제1항에 의한 경우) 또는 휴직 중에 있는 자<개정 2006.12.18>

2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자<개정 2013.12.27>

가. 견책 : 6개월

나. 감봉 : 12개월

다. 정직 : 24개월

라. 강등 : 24개월

② 징계처분기간 중에 있는 자 및 제1항 제2호에 해당하는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우의 승진 및 승급제한기간은 전처분에 대한 제한기간이 만료되는 날의 익일로부터 다시 가산한다.

③ 제1항 제1호의 규정에도 불구하고, 군휴직·공상휴직·육아휴직·고용휴직 중인 자가 3급 내에서 승급, 4급 이하에서 승진(급)하는 경우에는 승진(급)을 제한하지 아니한다.

<신설 2007.8.30, 개정 2014.4.25>

제28조(특별승진 및 승급) ① 제21조 내지 제27조의 규정에도 불구하고 사장은 근무성적이 우수하고 공사에 현저한 공로가 있다고 인정되는 직원 중 특히 필요한 경우에는 상임인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진 및 승급시킬 수 있다.

② 공사에 현저한 공적을 남긴 직원이 재직 중 사망하거나 순직 또는 명예퇴직 할 때에는 사장은 상임인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진 및 승급시킬 수 있다.

제29조(정기승호) (삭 제)<개정 2016.12.21>

제30조(특별승호) (삭 제)<개정 2016.12.21>

제 5 장 면 직

제31조(의원면직) ① 직원이 퇴직하고자 할 때에는 사직원을 제출하고 임용권자의 승인을 받아야 한다.<개정 2011.12.1>

② 직원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 의원면직을 허용하지 아니한다.<신설 2011.12.1>

1. 금품·향응수수, 횡령·배임, 공금유용 등 업무상 비위와 관련하여 대내외 기관이 조사 또는 수사 중인 경우
2. 금품·향응수수, 횡령·배임, 공금유용 등 업무상 비위와 관련하여 징계요구 중인 경우
3. 금품·향응수수, 횡령·배임, 공금유용 등 업무상 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 경우<신설 2014.8.22>

제32조(당연면직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 당연히 면직된다.

1. 정년에 도달할 때
2. 사망한 때
3. 금고이상의 형을 받고 그 형의 집행을 받기로 확정된 자 또는 제5조 제1호, 제2호 및 제8호에 해당하게 된 때

제33조(정년) ① 직원의 정년은 60세로 한다.<개정 2015.9.30>

② 제1항에 의한 퇴직일은 6월 30일 및 12월 31일자로 하되, 정년에 도달한 후 최근 퇴직일에 퇴직하는 것으로 한다. 다만, 희망자에 한하여 정년 도달일에 퇴직할 수 있다.

③ 정년과 연계한 임금피크제 운영에 관한 사항은 임금피크제 운영규정을 적용한다.<신설 2015.9.30>

제34조(직권면직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 상임인사위원회의 심의를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 취업규칙 제46조에 정한 기간내 복직원을 제출하지 않을 때<개정 2006.12.18>

2. 신체의 장애 또는 정신이상으로 직무를 감당하지 못할 때
3. 해외근무직원, 해외파견자 및 해외출장자가 근무지를 무단 이탈하였을 때
4. 제15조 제1항 제3호의 규정에 따라 무보직된 자가 3개월이 경과하여도 직무를 부여받지 못하였을 때
5. 입사 이후 금고이상의 형을 받고 그 형의 집행을 유예하기로 확정된 자
6. 입사시 제출서류가 허위로 판정되었을 때
7. 교통사고로 금고이상의 형을 받고 그 형의 집행을 받기로 확정된 자

제35조(명예퇴직) ① 정년 잔여기간이 1년 이상인 자로서 근속기간 20년 이상인 직원이 퇴직하고자 하는 경우에는 사장은 상임인사위원회의 심의를 거쳐 명예 퇴직시킬 수 있다.<신설 2000.5.31>
 ② 명예 퇴직한 경우에는 퇴직수당을 지급할 수 있다.<신설 2000.5.31>

제 6 장 복 무

제36조(성실의무) 공사의 직원은 법령과 사규를 준수하며, 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제37조(복종의 의무) 공사의 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속 상사의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.

제38조(직장이탈 금지) 공사의 직원은 소속 상사의 허가 또는 정당한 이유없이 직장을 이탈하지 못한다.

제39조(친절공정 의무) 공사의 직원은 고객에 대하여 친절과 공정으로 직무를 수행하여야 한다.

제40조(비밀엄수의 의무) 공사의 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제41조(청렴의 의무) 공사의 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례, 증여 또는 향응을 받아서는 아니된다.

제42조(품위유지 의무) 공사의 직원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

제43조(위임규정) 공사 직원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 규정에서 정하는 것을 제외하고는 사장이 따로 정하는 바에 따른다.

제 7 장 상 별

제44조(포상) 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 이를 포상할 수 있다.

1. 공사발전에 기여한 공로가 지대한 자
2. 직무를 성실히 수행하여 타직원의 모범이 되는 자
3. 공사업무에 유익한 발명 또는 고안을 하였거나 사무능률 향상에 크게 기여한 자
4. 기타 공사의 발전과 이익에 크게 기여한 자

제45조(포상의 종류) (삭 제)<개정 1999.12.29>

제46조(포상의 등급구분) (삭 제)<개정 1999.12.29>

제47조(징계) 직원으로서 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 징계대상이 된다.

1. 법령, 정관 및 규정을 위반하였을 때
2. 직무상 의무를 위반하였거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

제48조(징계의 종류) (삭 제)<개정 1999.12.29>

제49조(이중포상 또는 징계의 금지) 이미 포상 또는 징계를 받은 사항에 대하여는 중복하여 포상 또는 징계하지 아니한다. 다만, 사내포상 또는 징계가 있었던 사항에 대하여 다시 대외기관에서 포상추천 의뢰 또는 징계가 있을 경우에는 예외로 한다.

제 8 장 인사상담

제50조(인사상담) 인사관리상 필요한 경우에는 인사상담을 실시할 수 있다. 이에 관한 기준 및 절차 등 필요한 사항에 대하여는 따로 정하는 바에 의한다.

제 9 장 인사위원회

제51조(인사위원회) ① 직원의 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 둔다.
② 인사위원회의 종류, 구성, 기능, 운영에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제 10 장 근무성적평정

제52조(근무성적평정) ① 근무성적평정의 결과는 보직, 이동, 승진(급), 교육훈련, 보수의 차등 지급 등 인사관리의 기초자료로 활용한다.
② 근무성적평정의 시기, 방법, 절차 등 기타 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제 11 장 보 칙

제53조(위임) ① 직원의 보수, 교육훈련에 관한 사항은 따로 정하는 바에 의한다.
② 상벌의 시행에 관하여 필요한 사항은 상별규정으로 정한다.

제54조(인사기록) 인사담당부서장은 직원의 인사관리를 위한 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.

제55조(시행세칙) 이 규정 시행에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 1993년 6월 7일부터 시행한다.

②(경과조치)

1. 이 규정 시행 당시 입사자에 한하여 본 규정 제4조(채용원칙), 제6조(채용연령제한), 제7조(수습)에 대하여 적용하지 아니하며 수습은 면제한다.
2. 이 규정 시행 당시 한국가스공사에서 전직하는 직원에 대하여는 본 규정 제8조(초임호봉)을 적용하지 아니하며 퇴직당시 한국가스공사 호봉을 그대로 적용하며 연차휴가 보상금 및 가스수당의 감소분을 3호봉의 범위 내에서 호봉으로 산정하여 가산한다. 다만, 5직급 고졸이상 직원 중 한국가스공사에서 초임호봉을 1호봉 기준으로 적용받은 직원에 한하여 기준호봉을 3호봉으로 하여 재산정한다.

부 칙

이 규정은 1994년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 1995년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 1996년 1월 1일부터 시행한다.

②(경과조치) 규정 제28조(특별승진 및 승급) 제1항에도 불구하고 '96.5.31까지는 승진소요년수 적용을 받지 아니한다.

부 칙

이 규정은 1998년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 1999년 12월 29일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2000년 6월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2003년 4월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2004년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2004년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2006년 12월 18일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 2007년 9월 1일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규정 시행 당시 4급4등급 직원은 이 규정 개정에 따라 4급특으로 전환한다.

부 칙

이 규정은 2008년 3월 27일부터 시행한다.

부 칙

①(시행일) 이 규정은 2011년 12월 1일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 규정 제33조 제2항의 퇴직일과 관련하여 그 기준일은 생년월일을 기준으로 산정하고, 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일 24시까지, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일 24시까지 근로관계를 유지하는 것으로 한다.

부 칙

이 규정은 2012년 8월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2013년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2014년 4월 25일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2014년 8월 22일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2014년 11월 28일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2015년 4월 30일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제25조 제1항 제4호 개정사항(4급에서 3급으로의 승진소요 최저연수)은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.