

인사규정을 다음과 같이 시행한다.

규정 제356호

인사규정

확정일 : 2026년 07월 24일

시행일 : 2026년 07월 27일

인사규정 일부개정(안)

1. 제안사유

- 초등 시기 자녀 돌봄 부담 완화, 임신기 배우자에 대한 돌봄 여건 개선을 통한 일·가정 양립 지원을 위해 육아휴직 제도를 개선하고, 인사운영과 관련한 직무대리 기준을 정비

2. 주요골자

- 직무대리자를 직하위 직급자에서 직하위 직위자로 변경(제16조제2항)
- 육아휴직 대상 자녀 기준을 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하) → 만 12세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 6학년 이하)로 확대(제34조제8호)
- 남성 직원 산전 육아휴직 제도 도입(제34조제8호)

인사규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

인사규정 일부개정(안)

제16조제2항 중 “직급자”를 “직위자”로 한다.

제34조제8호를 다음과 같이 한다.

8. 만 12세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 6학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여자직원이 임신 또는 출산하게 된 때, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요할 때

부 칙<2026.07.24>

제1조(시행일) 이 규정은 2026년 7월 27일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제34조제8호 중 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요할 때”에 관한 개정규정은 2026년 9월 18일부터 적용한다.

신 · 구 조문 대비표

현 행	개 정(안)	개정사유
제16조(겸직, 직무대리) ① 사장은 업무수행상 필요한 경우에는 직원을 겸직시킬 수 있다. ② 사장은 상위직위자가 결원, 장기출장, 휴가 등의 사유로 부재중일 때에는 직하위 <u>직급자</u>로 하여금 그 직무를 대리하게 할 수 있다. ③ (생략)	제16조(겸직, 직무대리) ① 사장은 업무수행상 필요한 경우에는 직원을 겸직시킬 수 있다. ② 사장은 상위직위자가 결원, 장기출장, 휴가 등의 사유로 부재중일 때에는 직하위 <u>직위자</u>로 하여금 그 직무를 대리하게 할 수 있다. ③ (현행과 같음)	직무대리자를 직하위 직급자에서 직하위 직위자로 변경
제34조(휴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. 1. ~ 7. (생략) 8. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 <u>초등학교 2학년 이하</u>를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여자직원이 임신 또는 출산하게 된 때 <후단신설> 9. ~ 13. (생략)	제34조(휴직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. 1. ~ 7. (현행과 같음) 8. 만 12세 이하(취학 중인 경우에는 <u>초등학교 6학년 이하</u>를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여자직원이 임신 또는 출산하게 된 때, 「<u>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙</u>」에서 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요할 때 9. ~ 13. (현행과 같음)	육아휴직 대상 확대를 통한 일·가정 양립 지원

인사규정

제정 2009.10. 1 규정 제19호
개정 2009.11.26 규정 제39호
개정 2011.06.24 규정 제64호
개정 2012.01.27 규정 제80호
개정 2012.12.27 규정 제87호
개정 2013. 6.28 규정 제96호
개정 2013.10.25 규정 제102호
개정 2014.06.27 규정 제113호
개정 2014.09.30 규정 제122호
개정 2014.11.28 규정 제129호
개정 2015.08.28 규정 제135호
개정 2015.10.23 규정 제140호
개정 2016.05.27 규정 제147호
개정 2016.11.25 규정 제154호
개정 2017.06.29 규정 제163호
개정 2017.09.26 규정 제166호
개정 2018.07.20 규정 제181호
개정 2020.02.28 규정 제217호
개정 2020.06.26 규정 제223호
개정 2020.07.24 규정 제225호
개정 2021.01.22 규정 제239호
개정 2021. 3.26 규정 제241호
개정 2021.11.03 규정 제254호
개정 2021.12.17 규정 제259호
개정 2023.07.21 규정 제293호
개정 2024.06.20 규정 제311호
개정 2025.08.29 규정 제341호
개정 2026.07.24 규정 제356호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 한국토지주택공사 직원에게 적용할 인사에 관한 기준과 절차를 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(직원의 구분) 한국토지주택공사(이하 “공사”라 한다) 직원의 범위와 구분은 「직제규정」 제5조를 따른다.

제3조(적용범위) ① 일반직원(이하 “직원”이라 한다)의 인사에 관하여 법령, 정관 및 다른 규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다.
② 전문위원, 별정직원에 대하여는 별도의 시행세칙으로, 업무직원에 대하여는 사장이 따로 정한다. <개정 2020.06.26>

제4조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직군”이란 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.
2. “인사관리단위”란 직무기능과 내용이 유사하여 승진, 전보 등 인사상 유사하게 관리할 수 있는 동일 직군내 직렬의 집단을 말한다.
3. “직렬”이란 직무에 따라 분류·구분된 종류를 말한다.
4. “직급 또는 등급”이란 직무의 종류, 난이도와 책임정도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
5. “직위”란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
6. “보직”이란 직원에게 그 자격 및 적성에 따라 일정한 직위를 부여함을 말한다.
7. “전보”란 동일한 직급 내에서의 보직의 변경 또는 부서간의 이동을 말한다.
8. “전직”이란 직렬을 변경하여 임용되는 것을 말한다.
9. “승진”이란 하위 직급에서 상위 직급으로 또는 동일 직급 내 하위 등급에서 상위 등급으로 임용되는 것을 말한다.
10. “승급”이란 동일 직급 또는 동일 등급 내에서 현재 연봉등급보다 상위

연봉등급을 부여받는 것을 말한다.

제5조(인사권) 직원의 인사는 사장이 이를 행한다. 다만, 사장이 필요하다고 인정할 때에는 시행세칙에 따라 인사권의 일부를 위임할 수 있다.

제6조(직군·직렬·직급 및 직위) ① 직원의 직군·직렬·직급 및 직위는 「직제규정」에 따른다.

② 직원의 직급별 연봉등급은 별표 1과 같다. <신설 2017.06.29.>

제7조(결원의 보충방법) 결원의 보충은 신규채용·승진·전직 또는 전보의 방법에 따른다.

제2장 채용

제8조(채용원칙) ① 직원의 채용은 공개경쟁시험에 따르며 응시자의 공평한 기회보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령·종교 등에 따른 불합리한 제한을 두지 않는다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제한경쟁을 통해 채용할 수 있으며, 이에 필요한 자격기준은 5급 이상 직원은 별표 2로, 6급 직원은 시행세칙으로 정한다. <개정 2021.12.17>

1. 채용하고자 하는 분야에 상응하는 자격증 또는 경력소지자
2. 취업지원대상자 등 법령에 따라 채용할 의무가 있는 자를 채용할 경우
3. 직무의 특수성으로 공개경쟁시험에 따라 채용하는 것이 부적당하거나 불합리할 경우
4. 업무수행상 긴급충원을 피할 수 없는 경우
5. 공개경쟁시험에서 지원자가 채용예정인원에 미달할 경우
6. 퇴직한 자를 퇴직일로부터 5년 이내에 퇴직 시의 직급 또는 하위직급에 채용하는 경우

7. 삭제 <2014.06.27>

② 근무예정지역 또는 근무예정부서를 미리 정하여 일정기간 이상 근무하게 하는 지역전문사원을 채용할 수 있다. <신설 2020.07.24>

③ 삭제 <2023.07.21>

④ 6급 직원의 채용은 시행세칙으로 정한다.

⑤ 제1항에도 불구하고 법령에 따라 채용할 의무가 있는 자를 채용하는 경우 경쟁을 통하지 않고 채용할 수 있다. <신설 2021.12.17>

제9조(채용금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인<개정 2017.09.26>
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년이 지나지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법령에 따라 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계에 따라 파면의 처분을 받은 때로부터 5년이 지나지 아니한 자
8. 징계에 따라 해임의 처분을 받은 때로부터 3년이 지나지 아니한 자
9. 삭제 <2021.12.17>
10. 병역의무를 기피한 자
11. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자<신설 2017.09.26>
12. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관에서 부정행위로 채용된 사실이 적발되어 채용 취소된 때로부터 5년이 지나지 아니한 자 <신설 2018.07.20>
13. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 자로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자 <신설 2020.06.26>
14. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 자(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 자를 포함한다) <신설 2020.06.26>

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

15. 「공공주택특별법」 제9조제2항 또는 제4항을 위반하여 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자 <신설 2021.12.17>

16. 「공공주택특별법」 제9조제2항 또는 제4항을 위반하여 금고 이상의 형이 확정된 자(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과된 자를 포함) <신설 2021.12.17>

제10조(전형방법 등) 직원을 채용함에 있어 전형방법·필기시험과목·전형절차·합격결정방법과 그 밖에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제11조(수습기간) ① 직원을 신규로 채용하는 경우에는 3개월의 수습기간을 둔다. 다만, 제8조제1항제6호에 따라 채용된 자와 일정한 경력을 인정하여 3급 이상 직원으로 채용된 자에 대하여는 수습기간을 두지 아니하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

② 수습기간 중에 있는 자로서 그 성적이 불량하거나 소질이 적합하지 않다고 인정된 경우와 채용에 부적격하다고 인정될 때에는 직권면직시킬 수 있다.

제12조(초임연봉등급) ① 신규로 채용하는 직원의 초임연봉등급은 별표 1에 따른 해당 직급 또는 등급의 최하위 연봉등급으로 한다. 다만, 공무원 경력, 공기업·준정부기관경력 및 군경력을 고려하여 시행세칙으로 정하는 연봉등급을 가산할 수 있다. <개정 2017.06.29.>

② 제8조제1항제1호 및 제6호 또는 제18조제2항에 따라 임용된 자의 초임연봉등급은 제1항의 규정에도 불구하고 시행세칙으로 정한다.<개정 2020.07.24.>

③ 삭제 <2017.06.29.>

제3장 보직 및 전보

제13조(보직원칙) ① 사장 또는 인사권을 위임받은 자는 직원을 보직함에 있어 「직제규정」에 따라 모든 직원에 대하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다. 다만, 직위해제·휴직중에 있는 자, 정직 또는 강등처분으로 직무에 종사하지 못하는 기간 중에 있는 자, 정년퇴직이 12개월 이내에 예정된 자 및 해당 직급 재직연수와 정년잔여연수 또는 근무성적 등 시행세칙에서 정하는 기준에 해당하는 자의 경우에는 그러하지 아니하다.
<개정 2015.10.23>

② 직원을 보직할 때에는 그 직위의 특성과 직원의 전공, 자격, 적성, 교육 훈련, 근무경력 및 연고지 등을 고려하여 적재적소에 배치함을 원칙으로 한다. 이 경우 보직관리기준에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

③ 직원의 보직은 각 부서별 정원범위 내에서 하되, 인사운영상 필요한 경우 정원을 초과하여 운영할 수 있다.

④ 제1항에도 불구하고 효율적인 인력운영을 위하여 필요한 때에는 직원의 업무수행 능력과 성과를 검증하여 그 직급에 상응하는 직위보다 상위 직위를 부여할 수 있다.

제14조(전보원칙) ① 직원의 전보는 순환보직을 원칙으로 한다. 다만, 연구 발전에 필요한 직위와 전문지식 또는 자격이 필요한 직위에 대하여는 그러하지 아니할 수 있다.

② 직원의 동일 보직기간은 1년 이상으로 함을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 승진으로 인하여 보직을 변경할 때
2. 기구의 개편 또는 해체 및 정원 변경 등으로 보직변경 사유가 발생되었을 때
3. 특수교육 이수자 또는 특수업무 유경험자의 보직변경 사유가 발생되었을 때
4. 징계처분을 받았을 때
5. 전직되었을 때
6. 직원의 고충사항처리 등 피할 수 없는 사유로써 시행세칙으로 정하는 때

제15조(파견) ① 사장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 파견근무하게 할 수 있다.

1. 업무의 일시적인 폭주 및 특수업무의 일시적인 수행을 위하여 다른 직원의 지원이 필요하다고 인정할 때
 2. 대외기관 및 국내외 교육훈련상 필요하다고 인정될 때
 3. 공사에서 출연 또는 출자한 기관에 대한 지원이 필요할 때
 4. 공공기관 간에 상호파견 형태의 인사교류가 필요하다고 인정될 때<개정 2021.01.22.>
 5. 그 밖에 업무수행상 부득이 하다고 인정한 때<개정 2021.01.22.>
- ② 제1항에 따라 파견된 직원은 파견근무지 부서장의 직무상 지휘감독을 받는다.

제16조(겸직, 직무대리) ① 사장은 업무수행상 필요한 경우에는 직원을 겸직시킬 수 있다.

- ② 사장은 상위직위자가 결원, 장기출장, 휴가 등의 사유로 부재중일 때에는 직하위 직위자로 하여금 그 직무를 대리하게 할 수 있다. <개정 2026.07.24>
- ③ 제2항에 따라 직무대리자가 지정되지 않는 경우에는 「직제규정」이 정하는 순위에 따른 자가 직무를 대행한다.

제17조(전직) ① 3급 이하 직원이 전직을 하고자 할 때에는 전직시험을 거쳐야 한다. 다만, 경력·자격·학력 및 연구실적을 고려하여 직권으로 변경할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 전직 시의 시험과 자격·대우 등 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제18조(직원의 신분전환) ① 사장은 「임금피크제 운영 시행세칙」에 따라 직원을 전문위원으로 전환한다. <개정 2020.06.26>

- ② 본인이 원하는 경우에는 직원을 별정직원으로 전환할 수 있으며, 별정직원을 4급 이하 직원으로 임용할 수 있다. 이에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다. <개정 2024.06.20>

③ 제1항 및 제2항에 따른 직원의 신분 전환의 경우에는 계속근무로 본다. 다만, 전환 시점까지의 근속기간에 대한 퇴직금을 지급한 경우에는 계속근무로 보지 않는다.

제4장 승진 및 승급

제19조(승진원칙) ① 직원의 승진임용은 직하위 직급에 재직하는 직원 중에서 임용하되, 근무성적평정 등 성과와 능력의 실증에 의하며 공사 업무의 안정과 계속성, 혁신과 발전, 청렴성 등을 고려하여 공정하게 한다.

② 직원을 승진임용할 때에는 제13조제4항에 따른 상위직 수행자를 우선하여 임용할 수 있다.

제20조(승진방법) ① 직원을 승진임용할 때에는 시행세칙이 정하는 승진후보자서열명부의 고순위자 순으로 승진임용예정인원수에 대하여 다음 각 호의 배수에 해당하는 범위 내에 있는 자 중에서 승진심사위원회의 심사를 거쳐 임용한다. 다만, 승진불균형의 해소 등을 위하여 필요한 경우 시행세칙에 정하는 바에 따라 다음 각 호의 범위를 확대할 수 있다.<개정 2024.06.20>

1. 승진임용예정인원 30명 이내 : 7배수 범위내
2. 승진임용예정인원 31명 ~ 69명 : 6배수 범위내
3. 승진임용예정인원 70명 이상 : 5배수 범위내

② 제1항의 승진임용예정인원은 해당 직급별 결원범위에서 결정한다. 다만, 현재 승진심사일을 기준으로 명예퇴직 및 희망퇴직으로 퇴직이 확정되거나 10개월 이내에 신분전환, 퇴직 등으로 결원이 예상되는 경우에는 이를 감안하여 결정할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 5급 이하 직원의 승진임용방법은 시행세칙으로 정한다.

제21조(승진소요최저연수) ① 직원이 승진하려면 다음 각 호의 기간 동안 해당 직급에 재직하여야 한다. <개정 2024.06.20>

1. 2급 직원 : 3년 6개월 이상 <개정 2020.06.26., 2024.06.20>
2. 3급 직원 : 4년 6개월 이상 <개정 2020.06.26., 2024.06.20>
3. 4급 직원 : 5년 이상 <개정 2024.06.20>
4. 5급 직원 : 1년 6개월 이상 <개정 2024.06.20>

② 제1항의 기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 정직 또는 강등처분으로 직무에 종사하지 못하는 기간을 포함하지 않는다. 다만, 제36조제3항(단, 제34조제8호의 휴직기간은 그 휴직기간의 100퍼센트에 해당하는 기간을 승진소요최저연수에 포함한다.) 및 제4항에서 재직기간에 산입하는 휴직기간은 그러하지 아니하다. <개정 2015.10.23., 2024.06.20., 2025.08.29>

③ 직원이 강등처분된 경우에는 제1항에 따른 승진소요최저연수가 경과한 것으로 본다. <신설 2015.10.23>

제22조(특별승진) ① 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제20조 및 제21조의 규정에도 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 직상위 직급으로 특별승진 임용할 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하고 공사 업무와 관련된 업무실적이 원가절감, 설계 및 품질개선, 경영개선 등 공사발전에 현저히 기여한 자
2. 삭제 <개정 2020.02.28>
3. 재직중 현저한 공로자로서 퇴직하는 자
4. 업무상 재해로 인한 사망자
5. 명예퇴직을 하는 자

② 제1항에 따라 특별승진임용하는 경우에는 해당 직원이 제25조에 해당하지 아니하여야 하며, 제1항제1호에 따라 특별승진임용하는 경우에는 해당 직원이 승진소요최저연수에 도달되어야 한다. <개정 2023.07.21>

③ 제1항제1호에 따라 특별승진임용함에 있어 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다. <개정 2023.07.21>

제23조(직급대우) ① 사장은 4급 이상 직원으로서 해당 직급에서 일정기간 근속한 자 중 업무수행 능력 및 실적을 감안하여 직상위 직급대우로 임용할 수 있다.

② 제1항의 직급대우의 임용요건, 임용방법 등에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제24조(승급) ① 승급에 소요되는 기간은 1년으로 하며, 승급은 매월 1일자로 실시한다.

② 승진에 따른 연봉등급 부여의 기준이 되는 등급을 기준등급이라 하고, 4급 및 5급 직원이 다음 각 호에서 정한 기준등급을 초과하여 승진한 때에는 시행세칙에 따라 승진직급의 초임등급에 기준등급을 초과한 등급을 가산하여 연봉등급을 부여한다. <신설 2017.06.29.>

1. 4급 직원 : 6등급

2. 5급 직원 : 5등급

③ 제1항의 승급소요기간에는 휴직기간, 정직 또는 강등 처분으로 직무에 종사하지 못하는 기간을 포함하지 않는다. 다만, 제36조제3항 및 제4항에서 재직기간에 산입하는 휴직기간은 그러하지 아니하다. <개정 2015.10.23>

제25조(승진의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진 임용될 수 없다.

1. 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 경우. 다만, 제34조제2호 또는 제8호에 따른 휴직의 경우는 예외로 한다. <개정 2020.06.26>

2. 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄(이하 “성폭력범죄”라 한다), 「성매매 알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매(이하 “성매매”라 한다), 「양성평등기본법」에 따른 성희롱(이하 “성희롱”이라 한다)에 따라 징계 처분 요구중인 경우 <신설 2020.06.26>

3. 부동산의 취득제한 위반에 대해 징계 처분 요구된 경우 <신설 2021. 3.26>

4. 징계처분의 집행이 종료된 날(견책의 경우 그 처분을 받은 날, 강등의 경우 직무에 종사하지 못하는 기간이 종료된 날을 말한다. 이하 같다.)로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 경우 <개정 2015.10.23., 2020. 6.26., 2021. 3.26>

가. 견책 : 6개월

나. 감봉 : 12개월

다. 정직 : 18개월

라. 강등 : 24개월 <신설 2015.10.23>

5. 제4호에 불구하고 직무와 관련한 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱의 경우에는 그에 따른 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 제4호 각 목의 기간에 2배의 기간이 경과하지 아니한 경우 <개정 2015.10.23., 2020. 6.26., 2021. 3.26>

가. 삭제 <2015.10.23>

나. 삭제 <2015.10.23>

다. 삭제 <2015.10.23>

6. 제4호에 불구하고 부동산의 취득제한 위반의 경우에는 그에 따른 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 제4호 각 목의 기간에 2배의 기간이 경과하지 아니한 경우 <신설 2021. 3.26>

7. 제4호에도 불구하고 고의성을 가지고 부정한 채용을 목적으로 한 청탁·지시, 금품수수, 서류조작 및 이에 준하는 비리(이하 “채용비리”라 한다)의 경우에는 그에 따른 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 제4호 각 목의 기간에 6개월을 더한 기간이 경과하지 아니한 경우 <신설 2020.02.28., 2020.6.26., 2021. 3.26>

8. 제4호에도 불구하고 「한국토지주택공사 임직원 행동강령」 제29조의2에 따른 직무권한 등을 행사한 부당 행위의 경우에는 그에 따른 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 제4호 각 목의 기간에 6개월을 더한 기간이 경과하지 아니한 경우 <신설 2020.06.26., 2021. 3.26>

② 제1항에 따라 승진제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우의 승진제한기간은 전처분에 따른 승진제한기간이 만료된 날로부터

기산한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 승진제한기간 중에 있는 자가 장관 이상의 표창 또는 제안 포상(이하 이항에서는 “포상등”이라 한다)을 받는 경우에는 그 포상등을 받는 날 당시에 경과되지 아니한 승진제한기간에서 다음 각 호의 기간을 감할 수 있다. 다만, 직무와 관련한 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 부동산의 취득제한 위반의 비위행위로 징계처분을 받은 경우에는 감하지 않는다. <개정 2015.10.23., 2021. 3.26>

1. 훈장, 포장, 대통령표창 및 「제안규정」에 따른 제안 1등급 : 18개월
2. 국무총리표창 및 「제안규정」에 따른 제안 2등급 : 12개월
3. 장관표창 및 「제안규정」에 따른 제안 3등급 : 6개월

④ 2급부터 4급까지 직원의 승진에 관한 요건 및 제한기준 등 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

제26조(승급의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 해당 기간 동안 승급을 제한하고 그 기간을 제24조제1항에 따른 승급소요기간에 산입하지 않는다. 다만, 승급제한기간 종료 후 승급 연봉등급 산정 시에는 징계처분기간(단, 정직 또는 강등처분으로 직무에 종사하지 못하는 기간은 제외)과 제2호의 기간을 근무기간에 합산하여 산정한다.<개정 2017.06.29., 2023.07.21>

1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직 중에 있는 자는 그 징계처분, 직위해제 또는 휴직기간(다만, 제36조제3항 및 제4항에서 재직기간에 산입하는 휴직기간은 그러하지 아니하다)
2. 제25조제1항 제4호부터 제8호까지에 해당하는 자는 그 해당 기간 <개정 2020. 6.26., 2021. 3.26., 2023.07.21>

② 제24조의 규정에도 불구하고 근무성적불량자 등에 대하여는 인사위원회 심의를 거쳐 일정기간 승급을 제한할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 승급제한기간 중에 있는 자가 다시 승급제한을 받았을 경우의 승급제한기간은 전 승급제한기간이 만료된 날로부터 기산한다.

④ 제1항에도 불구하고 승급제한을 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에

해당하는 경우 징계처분 또는 직위해제 처분으로 인한 승급제한기간을 승급소요기간에 산입한다. <신설 2023.07.21>

1. 제38조제1항제2호 또는 제4호에 따라 징계의결이 요구되어 직위해제된 직원이 징계처분을 받지 아니한 경우
2. 제38조제1항제3호에 따라 직위해제된 직원이 그 처분의 사유가 된 형사사건에 대하여 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우
3. 제38조제1항제4호 또는 제5호에 따라 수사의뢰되거나, 조사 또는 수사 중에 직위해제된 직원이 징계처분 없이 불기소 처분(기소유예 제외) 또는 불송치 결정을 받은 경우

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 승급제한기간 중에 있는 자가 제25조제3항에 따른 포상등을 받은 경우에는 그 포상등을 받는 날 당시에 경과되지 아니한 승급제한기간에서 제25조제3항 각 호의 기간을 감할 수 있다. 다만, 직무와 관련한 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 부동산의 취득제한 위반의 비위행위로 징계처분을 받은 경우에는 감하지 않는다. <개정 2015.10.23., 2021. 3.26., 2023.07.21>

제26조의2(기본연봉 인상제한) 삭제 <2017.06.29.>

제27조(특별승급) 사장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제24조의 규정에도 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 직상위 연봉등급으로 특별승급시킬 수 있다. <신설 2017.06.29.>

1. 직무수행능력이 탁월하고 공사 업무와 관련된 업무실적이 원가절감, 설계 및 품질개선, 경영개선 등 공사발전에 현저히 기여한 자
2. 삭제 <2023.07.21.>

제28조(승진자의 초임연봉등급) 승진한 직원의 초임연봉등급은 시행세칙으로 정한다. <신설 2017.06.29.>

제5장 종합근무평정

제29조(종합근무평정) ① 1급 이하 직원에 대하여 근무성적 등 필요한 사항을 종합적으로 평가하는 종합근무평정을 실시한다.

② 제1항의 종합근무평정은 근무성적평정, 가감평정으로 구성함을 원칙으로 하되, 구성요소 및 배점은 시행세칙으로 정한다. <개정 2024.06.20>

제30조(종합근무평정 시행) 종합근무평정은 정기평정과 수시평정으로 구분하며, 평정의 시기·방법·절차·그 밖에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제31조(종합근무평정결과의 활용) ① 종합근무평정결과는 승진, 승급, 전보, 교육훈련 등 인사관리에 활용한다.

② 승진에 필요한 요건을 갖춘 2급 이하 직원에 대하여 종합근무평정결과에 따라 승진후보자서열명부를 작성한다.

③ 제2항에도 불구하고 승진에 필요한 요건을 갖추지 못한 직원에 대하여도 예비승진후보자서열명부를 작성할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항의 승진후보자서열명부 작성에 필요한 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

제31조의2(다면평가) 사장은 종합근무평정과는 별도로 역량향상 대상자 선정 등을 위한 다면평가를 시행할 수 있으며 평가의 시기, 방법, 절차, 활용 등 필요한 세부사항은 시행세칙으로 정한다.

제6장 복무

제32조(복무) 직원의 복무에 관한 사항은 「취업규칙」에 따른다.

제33조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에 정하는 사유에 따르지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직이나 그 밖의 불이익한 처분을 받지 않는다.

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

1. 신체 정신상의 장애로 2개월 이상 장기요양이 필요할 때
2. 업무로 인한 질병 또는 부상으로 6개월 이상 장기요양이 필요할 때
3. 「병역법」에 따른 병역의무를 위하여 징집 또는 소집되었을 때
4. 천재지변 또는 전시사변이나 그 밖의 사유로 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
5. 법령에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈할 때
6. 국제기구, 외국기관 및 민간기업에 임시 채용되었을 때
7. 공사 업무와 유관한 분야의 해외유학을 하게 될 때
8. 만 12세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 6학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여자직원이 임신 또는 출산하게 된 때, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요할 때 <개정 2026.07.24>
9. 조부모, 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 조부모 및 부모가 사고나 중병으로 간호가 필요할 때. 다만, 조부모의 경우 본인 외에는 조부모 및 배우자 조부모의 직계비속이 없거나, 다른 직계비속이 있으나 질병, 고령 등의 사유로 본인이 돌볼 수 밖에 없는 경우로 한정한다. <개정 2024.06.20>
10. 배우자가 국외근무를 하게 된 때
11. 배우자가 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 본인 또는 배우자가 외국에서 1년 이상 연구나 연수하게 된 때
12. 삭제 <2014.09.30>
13. 3년 이상(대학 재학 중 입사한 직원의 학위취득 목적인 경우는 예외로 한다) 재직한 직원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습, 연구 등을 하게 된 때 <신설 2017.06.29> <개정 2025.08.29>

제35조(휴직기간) 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제34조제1호의 경우 : 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장 가능
2. 제34조제2호의 경우 : 3년 이내
3. 제34조제3호 및 제5호의 경우 : 징집·소집기간 또는 해당 의무 수행기간
4. 제34조제4호의 경우 : 3개월 이내
5. 제34조제6호의 경우 : 3년 이내 <개정 2014.09.30>
6. 제34조제7호, 제10호 및 제11호의 경우 : 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장 가능
7. 제34조제8호의 경우 : 3년 이내 <개정 2017.06.29>
8. 제34조제9호의 경우 : 1년(재직기간 중 총 3년) 이내
9. 제34조제13호의 경우 : 1년 이내로 하되, 공사 창업지원제도에 의한 경우에는 1년의 범위에서 연장 가능 <신설 2017.06.29> <개정 2020.06.26>

제36조(휴직의 효력) ① 휴직자는 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직기간은 재직기간에 산입하지 않는다.

③ 제2항의 규정에도 불구하고 제34조제2호, 제3호, 제5호 및 제8호의 휴직기간은 재직기간에 산입하되, 제34조제8호의 휴직기간이 1년을 초과할 경우에는 기본 1년에 1년을 초과하는 기간의 50퍼센트를 가산한 기간을 재직기간에 산입한다.

④ 제2항의 규정에도 불구하고 제34조제7호에 따라 공사 업무와 유관한 분야에 유학할 목적으로 휴직한 자가 동 분야의 석사이상 학위를 취득하여 복직할 경우의 휴직기간은 그 휴직기간의 50퍼센트에 해당하는 기간을 재직기간에 산입한다.

제37조(복직) 휴직자는 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이, 휴직기간이 종료된 때에는 그 종료일까지 복직원을 제출하여야 하며, 사장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다. 다만, 제34조제3호의 경우는 휴직기간 종료 후 1개월

이내로 한다.

제38조(직위해제) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 소속 직원에 대한 감독능력이 부족한 자
2. 징계의결이 요구 중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자(다만, 약식명령이 청구된 자는 제외)
4. 채용비리에 연루되어 수사의뢰되거나 징계의결이 요구된 자

<신설 2018.07.20> <개정 2020.02.28>

5. 직무와 관련한 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용으로 인하여 감사원(「공공감사에 관한 법률」에 따른 중앙행정기관을 포함한다) 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자 <신설 2020.06.26>

6. 공사 명예를 크게 손상시키거나 사회적 물의를 일으켜 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자 <신설 2021. 3.26>

② 제1항에 따라 직위를 해제한 경우 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 제1항제1호의 직위해제사유와 제1항제2호 이하의 직위해제사유가 경합하는 때에는 제1항제2호 이하의 사유로 직위를 해제하여야 하고, 제1항제2호부터 제4호의 직위해제사유가 제1항제5호의 직위해제사유와 경합하는 때에는 제1항제5호의 사유로 직위를 해제하여야 한다. <개정 2021.11.03>

④ 제1항 각 호의 경우 「취업규칙」 제14조에 의한 출근을 정지할 수 있다. 다만, 제1항제1호 중 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자의 경우 능력회복이나 근무성적향상을 위하여 교육훈련 또는 특별과제 부여 등 필요한 조치를 취할 수 있다. <신설 2021.11.03>

⑤ 제1항 각 호의 사유로 직위를 해제하기 위해서는 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다. <신설 2021.11.03>

제39조(의원면직) ① 직원이 의원면직하고자 할 때에는 사직원을 제출하여 사장의 승인을 받아야 한다.

② 제1항의 사직원은 특별한 사유가 없는 한 사직희망일 10일 전까지 제출하여야 한다.

제40조(당연퇴직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 당연 퇴직한다.

1. 사망하였을 때
2. 고용기간이 만료되었을 때
3. 공사 임원으로 임용되었을 때

② 제1항제1호에 따른 퇴직시기는 사망 다음 날로 하되, 추서할 경우 추서일은 사망 전일로 한다.

③ 제1항제2호에 따른 퇴직시기는 그 사유 발생일로 한다.

제41조(정년퇴직) ① 직원의 정년은 60세로 한다.

② 제1항의 퇴직시기는 그 정년에 달한 연도의 12월 31일로 한다.

제42조(명예퇴직) ① 20년 이상 직원으로 근속하고 정년퇴직일이 1년 이상 남은 직원이 자진하여 퇴직을 희망하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 명예퇴직을 허용하고 명예퇴직금을 지급할 수 있다. 다만, 임원 또는 자회사(출자회사 포함)에 재취업하는 퇴직자에 대해서는 그러하지 아니하다.

<개정 2014.09.30>

1. 삭제 <2014.09.30>
2. 삭제 <2014.09.30>
3. 삭제 <2014.09.30>

② 명예퇴직 시행에 관한 세부 사항은 시행세칙으로 정하며 명예퇴직금의 산출·지급 등은 「직원보수규정」으로 정한다.

제43조(희망퇴직) ① 사장은 기구개편, 정원감축이나 그 밖의 경영상의 이유로 인원 감축을 피할 수 없거나 인력운용상 필요하다고 인정되는 경우에

는 희망퇴직자를 모집하여 시행할 수 있다.

② 희망퇴직 대상 범위, 절차 및 방법은 인력감축 필요인원, 희망퇴직 시행 당시의 인력운용 여건등을 고려하여 사장이 정한다.

③ 희망퇴직을 하는 자에 대하여는 「직원보수규정」에 따라 희망퇴직금을 지급한다.

제44조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권면직 시킬 수 있다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인이 되었을 때<개정 2017.09.26>
2. 파산선고를 받았을 때
3. 형사사건으로 기소된 자가 금고 이상의 형을 받았을 때(과실로 인한 교통사고의 경우는 제외한다)
4. 법원의 판결 또는 다른 법령에 따라 자격이 상실 또는 정지되었을 때
5. 병역의무를 기피하거나 군무를 이탈하였을 때
6. 임용 후 채용결격사유가 발견되었거나 사기 또는 부정한 방법으로 임용된 사실이 발견되었을 때
7. 신체정신상의 이상으로 1년 이상 직무를 감당하지 못할 때
8. 기구개편 또는 정원의 감축으로 담당 직무가 없어진 자로서 다른 업무에 종사가 곤란하다고 인정된 때
9. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
10. 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때
11. 제38조제1항제1호 및 제2호에 따라 직위해제된 자가 6개월이 지나도 직위를 부여받지 못하였을 때
12. 제34조제2호에 따라 휴직 중인 자에 대하여 관련 법령에 따른 일시 보상을 한 때
13. 채용비리로 검찰에 의해 기소되었을 때 <신설 2018.07.20>
14. 성폭력범죄, 성매매, 성희롱으로 검찰에 의해 기소되었을 때 <신설 2020.06.26>

15. 부동산의 취득제한 위반으로 검찰에 의해 기소되었을 때 <신설 2021. 3.26>

② 제1항제7호부터 제15호까지의 규정에 따라 면직시킬 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다. <개정 2018. 7.20., 2020. 6.26., 2021. 3.26>

③ 제1항제9호에 따른 직권면직일은 휴직기간의 만료일의 다음 날 또는 휴직사유의 소멸일의 다음 날로 한다.

제45조(고충처리) ① 직원은 누구나 근로조건, 인사관리나 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 고충처리기관 또는 고충처리위원회에 청구할 수 있으며, 임용권자는 그 심사결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

② 제1항의 고충처리에 관한 절차, 고충처리심의위원회 구성, 운영과 그 밖에 필요한 사항은 사장이 따로 정한다.

제7장 상벌

제46조(포상) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 포상한다.

1. 행실이 바르고 업무에 근면하며 다른 직원의 모범이 된 자
2. 헌신적인 노력으로 공사발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 공사 발전에 기여한 자
4. 화재, 풍수해나 그 밖의 천재지변에 대비하여 방재업무에 공헌한 자
5. 대외적으로 공사의 명예를 높이 선양한 자
6. 그 밖에 공사 발전에 공로가 뚜렷한 자

② 포상은 연단위로 계획을 수립하여 실시하되, 포상의 세부기준 및 절차는 시행세칙으로 정한다.

제47조(포상의 종류) 포상은 표창장, 상장 및 포상금으로 구분하고, 다음 각 호의 자에게 수여한다.

1. 표창장 : 제46조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자

2. 상장 : 교육훈련 및 각종 경기에서 우수한 성적을 거양한 자
3. 포상금(상품) 또는 특별휴가 : 제1호 또는 제2호에 병행하여 지급 또는 부여하거나, 제1호 또는 제2호의 경우에 표창장 또는 상장을 수여하지 아니하고 포상금(상품) 또는 특별휴가만을 지급 또는 부여할 수 있다. 이 경우 포상금(상품)과 특별휴가는 함께 지급 및 부여할 수 있다. <개정 2023.07.21>

제48조(징계) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 징계한다.

1. 공정거래 등 법령 및 사규에 위반하여 직원본분에 배치되었을 때
<개정 2020.02.28>
 2. 직무상 의무를 위반하거나 정당한 이유 없이 직무를 태만하였을 때
 3. 직무의 내외를 막론하고 공사의 체면 또는 위신을 손상시켰을 때(온라인 매체 포함) <개정 2021. 3.26>
- ② 비위의 유형 및 정도에 따른 징계양정기준 등 징계에 관한 세부기준은 시행세칙으로 정한다.

제49조(징계의 종류) 징계는 이를 견책·감봉·정직·강등·해임 및 파면으로 구분하고, 그 순서에 따라 파면을 가장 중한 것으로 하며, 다음 각 호와 같이 처분한다.

1. 견책은 서면으로 훈계한다.
2. 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 「직원보수규정」에 따라 감급한다.
3. 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 「직원보수규정」에 따라 감급한다.
4. 강등은 직급과 직위를 직하위 직급과 직위로 내리고 직원 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며, 「직원보수규정」에 따라 기본연봉을 조정한다. 다만, 5급이하 직원은 적용하지 않는다.

<개정 2016.05.27>

제50조(표창 및 징계의 결정 등) ① 직원의 표창 및 징계는 인사위원회의 심의를 거쳐 사장이 결정한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 인사부서의 협조를 거쳐 사장의 결재를 받아 포상요청하는 경우에는 인사위원회의 심의를 생략할 수 있다.
 2. 제5조에 따라 인사권의 일부가 위임된 경우에는 그 위임을 받은 자가 결정하되, 그에 따른 인사위원회의 심의 등 필요한 절차를 거쳐야 한다.
 3. 제46조제1항 각 호에 준하는 사유가 있는 경우에 지역(사업)본부장은 인사위원회의 심의를 거쳐 그 명의로 표창장을 수여하거나 포상금(상품)을 지급할 수 있다.
- ② 직원의 복무상 경미한 위반행위 또는 업무상 과오 등이 제48조제1항 각 호에 따른 징계의 처벌사유에 해당하지 아니한 경우라도 시행세칙에 따라 처벌이 필요한 경우에는 주의 또는 경고의 처분을 할 수 있다. 이 경우 주의 보다 경고가 더 중한 것으로 한다.

제51조(징계기록의 말소) 징계처분 후 시행세칙에서 정하는 기간이 경과하거나 법원의 판결·결정 등이 있는 경우 징계기록을 말소할 수 있다.

<개정 2024.06.20>

제8장 인사위원회

제52조(인사위원회의 설치) ① 인사관리의 합리화를 도모하기 위하여 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 종류, 구성, 임무, 운영 등에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

제9장 신원보증

제53조(신원보증) 직원의 신원보증에 관하여 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.

부 칙<2009.10.01>

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 제41조의 규정에도 불구하고 이 규정 시행일 현재 재직 중인 7급 직원으로서 종전의 대한주택공사 8급 직원이었던 자의 정년제에 관한 사항은 종전의 대한주택공사 「인사규정」(2008.11.28 개정) 부칙 제4항 및 같은 규정 시행세칙(2008.12.16 개정) 부칙 제2항에 따른다.

② 제18조제2항의 규정에도 불구하고 종전의 한국토지공사 별정직원(양공 선수에 한한다) 및 종전의 대한주택공사 축탁(레슬링선수 및 지도자, 근대5 종선수에 한한다) 중 전환 조건이 확정된 자에 대하여는 은퇴 후 인사위원회 심의를 거쳐 일반직원으로 전환배치할 수 있고, 본인이 원하는 경우에는 별정직원 내에서 직무를 전환할 수 있다. 이 경우 종전의 방침에 따라 직급 및 처우수준을 결정한다.

③ 이 규정 시행일 전에 발생한 휴직, 징계사유 등에 따른 이 규정의 승진·승급기간 및 재직기간의 산정, 징계기록 말소 등 관련규정의 내용은 그 원인 행위 당시 종전의 한국토지공사 「인사규정」 또는 대한주택공사 「인사규정」을 적용하되, 신·구 규정의 적용방식, 관련 직원간의 형평성 확보 등 세부적인 사항은 이 규정 시행일 이후 사장이 따로 정한다.

④ 제24조제2항의 규정에도 불구하고 이 규정 시행일 현재 재직 중인 6급 직원의 기준등급 가산에 관하여는 별도의 기준 수립 전까지 종전의 한국토지공사 6급 직원이었던 자에 대하여는 한국토지공사의 관련 규정 및 지침을, 종전의 대한주택공사 7급 직원이었던 자에 대하여는 대한주택공사의 관련 규정 및 지침을 적용한다.

⑤ 종전 한국토지공사 「인사규정」 제14조제1항에 의한 수습기간 종료 후 5급 사원으로 임용되어 재직 중인 자에 대해서는 수습사원 입사일로부터 종전 한국토지공사 「인사규정」 제24조제6호 및 같은 규정 시행세칙 제40조에서 정한 승진소요최저연수가 경과한 날의 다음 달 초일에 4급 직원

으로 승진임용된 것으로 본다. 다만, 이 경우 제24조 및 제28조에는 적용하지 아니한다.

부 칙<2009.11.26>

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 12월 1일부터 시행한다.

제2조(5급직원의 승진소요최저연수 적용특례) 제21조제1항제4호의 개정규정에도 불구하고 이 규정 시행일 현재 5급으로 재직 중인 직원의 승진소요최저연수는 종전규정에 따라 1년 6개월을 적용한다.

부 칙<2011.06.24>

이 규정은 2011년 6월 24일부터 시행한다.

부 칙<2012.01.27>

이 규정은 2012년 1월 27일부터 시행한다

부 칙<2012.12.27>

이 규정은 2012년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙<2013.06.28>

제1조(시행일) 이 규정은 2013년 6월 28일부터 시행한다.

제2조(정년 적용의 특례) 2급 이하의 직원 중 2013년 1월 1일부터 시행일까지 종전의 규정에 따른 정년(58세)에 도래한 직원에 대하여도 제41조 제1항의 개정규정을 적용한다.

부 칙<2013.10.25>

제1조(시행일) 이 규정은 2013.1.29부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제8조 제2항의 개정규정에도 불구하고 2012년 12월 27일 현재 6급으로 재직중인 직원의 5급 임용에 관한 사항은 종전규정을 적용한다.

부 칙<2014.06.27>

이 규정은 2014년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙<2014.09.30>

이 규정은 2014년 9월 30일부터 시행한다.

부 칙<2014.11.28>

이 규정은 2014년 12월 2일 부터 시행한다.

부 칙<2015.08.28>

제1조(시행일) 이 규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(정년 적용의 특례) 6급 이하의 직원 중 시행일부터 종전의 규정에 따라 정년에 도래하는 직원에 대하여도 제41조 제1항의 개정 규정을 적용한다.

부 칙<2015.10.23>

이 규정은 2015년 11월 4일부터 시행한다.

부 칙<2016.05.27>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2016.11.25>

이 규정은 2016년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙<2017.06.29>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다. 단, 제34조제13호, 제35조제7호 및 제9호 규정은 2017년 6월 29일부터 시행한다.

부 칙<2017.09.26>

이 규정은 2017년 9월 26일부터 시행한다.

부 칙<2018.07.20>

이 규정은 2018년 7월 23일부터 시행한다.

부 칙<2020.02.28>

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 3월 10일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제25조제1항제4호의 개정규정은 이 규정 시행 후 최초로 공고된 채용부터 적용한다.

부 칙<2020.06.26.>

이 규정은 2020년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙<2020.07.24>

이 규정은 2020년 7월 29일부터 시행한다.

부 칙<2021.01.22>

이 규정은 2021년 01월 22일부터 시행한다.

부 칙<2021. 3.26>

이 규정은 2021년 3월 31일부터 시행한다.

부 칙<2021.11.03>

이 규정은 2021년 11월 4일부터 시행한다.

부 칙<2021.12.17>

이 규정은 2021년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙<2023.07.21>

이 규정은 2023년 08월 01일부터 시행한다.

부 칙<2024.06.20>

이 규정은 2024년 06월 20일부터 시행한다.

부 칙<2025.08.29.>

제1조(시행일) 이 규정은 2025년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제21조제2항의 개정규정은 이 규정 시행 후 최초로 시행되는 승진부터 적용하되, 시행 전 제34조 제8호의 사유로 휴직한 직원의 해당 휴직기간에 대해서도 적용한다.

부 칙<2026.07.24.>

제1조(시행일) 이 규정은 2026년 7월 27일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제34조제8호 중 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요할 때”에 관한 개정규정은 2026년 9월 18일부터 적용한다.

[별표 1] 직원의 직급별 연봉등급표(제6조제2항 관련)(신설 2017.06.29.)

직 급	연봉등급
1급 및 2급	기본연봉범위표 (하한액 ~ 상한액)
3급	1등급~20등급
4급	1등급~20등급
5급	1등급~20등급
6급 사무직·기술직	1등급~20등급
6급 기능직	1등급~30등급

※ 6급 기능직의 연봉등급은 해당 직급 내에 세분화된 등급을 구분하고, 그 세분화된 등급별로 각각 적용한다.

[별표 2] 직원 신규채용시의 직급결정기준표(제8조제1항 관련)

구분	내 용
1급	1. 공무원 3급으로 1년 이상 경력소지자 2. 공기업·준정부기관의 동일 직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 대령 이상으로 1년 이상 경력소지자(비상계획담당에 한함) 4. 이상과 동등한 자격이 있다고 인정된 자
2급	1. 공무원 4급으로 1년 이상 경력소지자 2. 공기업·준정부기관의 동일 직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 조교수 이상으로 1년 이상 경력소지자 4. 중령 이상으로 1년 이상 경력소지자 5. 이상과 동등한 자격이 있다고 인정된 자
3급	1. 공무원 5급으로 1년 이상 경력소지자 2. 공기업·준정부기관의 동일 직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 전임강사 이상으로 1년 이상 경력소지자 4. 소령 이상으로 1년 이상 경력소지자 5. 이상과 동등한 자격이 있다고 인정된 자
4급	1. 공무원 6급으로 1년 이상 경력소지자 2. 공기업·준정부기관의 동일 직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 대위 이상으로 1년 이상 경력소지자 4. 석사학위 소지자 5. 이상과 동등한 자격이 있다고 인정된 자
5급	1. 공무원 7급으로 1년 이상 경력소지자 2. 공기업·준정부기관의 동일 직급에서 1년 이상 경력소지자 3. 학사학위 소지자 4. 이상과 동등한 자격이 있다고 인정된 자