

발 간 등 록 번 호

11-1741000-000329-14

www.mois.go.kr

2022년도

지방공무원 인사실무



행정안전부

제1장 지방공무원 인사제도 1

1. 지방공무원 인사제도 개관 3
 - 가. 지방공무원 인사제도의 개념 3
 - 나. 지방공무원 인사제도의 변천 3
 - 다. 지방공무원 인사제도의 법적근거 및 체제 4
2. 지방공무원의 개념 6
 - 가. 『공무원』의 개념 6
 - 나. 『지방공무원』의 개념 6
3. 지방공무원의 종류 8
 - 가. 경력직공무원 8
 - 나. 특수경력직공무원 10

제2장 지방 인사기관 17

1. 인사위원회 19
 - 가. 인사위원회 설치(법 제7조) 19
 - 나. 인사위원회 구성(법 제7조) 19
 - 다. 인사위원회 기능(법 제8조) 20
2. 소청심사위원회 23
 - 가. 위원회의 설치 및 구성(법 제13조~제16조) 23
 - 나. 위원회의 심사(법 제17조) 23
 - 다. 소청인의 진술권(법 제18조) 24
 - 라. 위원회의 결정(법 제19조 제1항 및 제3항) 24

CONTENTS

마. 심사위원회 결정 및 효력(법 제19조 및 제20조)·····	25
바. 행정소송과의 관계(법 제20조의2)·····	25

제3장 지방공무원의 임용 27

1. 임용개요 ·····	29
가. 임용의 의의(임용령 제2조)·····	29
나. 임용권자(법 제6조)·····	29
다. 임용의 원칙·····	29
2. 신규임용 ·····	32
가. 시험 실시의 원칙(임용령 제42조)·····	35
나. 시험공고(임용령 제62조)·····	35
다. 원서 제출 및 접수(임용령 제63조)·····	37
라. 응시자격(임용령 제52조, 인사규칙 표준안)·····	37
마. 시험실시기관(법 제32조 및 임용령 제42조의2)·····	43
바. 시험의 실시·····	44
사. 경력경쟁임용시험등 (법 제27조제2항, 임용령 제17조제1항 등)·····	49
아. 신규임용시험의 가산·····	61
자. 면접시험 기준·····	62
차. 시보임용(법 제28조)·····	63
3. 균형인사 ·····	66
가. 양성평등채용목표제·····	66
나. 양성평등 인사 운영·····	69
다. 장애인 공무원 인사관리·····	73
라. 기술직·이공계 공무원 인사관리·····	74

마. 저소득층 구분모집	77
바. 외국인의 공직임용	80
사. 북한이탈주민·귀화자의 공직진출 확대	83
아. 우수인재 추천제	85
4. 승진임용	97
가. 승진개요	97
나. 승진소요 최저연수(임용령 제33조)	97
다. 승진임용의 제한(임용령 제34조)	101
라. 일반승진	102
마. 5급 공무원으로의 승진임용	104
바. 특별승진(임용령 제38조의4)	107
사. 근속승진 및 우대승진	108
아. 연구관·지도관으로 승진	114

제4장 인사관리 117

1. 보직관리	119
가. 근 거	119
나. 보직관리 원칙	119
다. 분야별·직위유형별 보직관리(임용령 제7조의2)	121
라. 전문직위 운영	123
2. 전 직	128
가. 정 의	128
나. 근 거	128
다. 전직의 요건(임용령 제28조제1항)	128

CONTENTS

라. 전직의 제한	129
마. 전직방법	130
바. 전직시험의 면제(임용령 제15조·제29조, 지방연구·지도 직 규정 제10조)	131
3. 전 보	132
가. 전보의 원칙(임용령 제26조)	132
나. 전보제한(임용령 제27조, 연구·지도직 규정 제27조)	132
다. 경력경쟁임용자등에 대한 전보제한(임용령 제27조제5항)	134
4. 겸 임	138
가. 목 적	138
나. 근 거	138
다. 겸임의 요건	138
라. 겸임의 범위	139
마. 겸임절차 및 기간	139
바. 겸임공무원의 복무	139
사. 겸임공무원의 보수(보수규정 제31조)	140
아. 겸임공무원의 근무성적평정(임용령 제31조의3)	140
5. 직무대리	141
가. 목 적	141
나. 법정대리	141
다. 지정대리	142
라. 직무대리의 책임과 권한	142
6. 파 견	144
가. 목 적	144

나. 근 거	144
다. 파견사유 및 기간 (임용령 제27조의2, 제27조의3, 제27조의4)	144
라. 파견절차	145
마. 파견자의 보직관리(임용령 제7조)	146
바. 파견자의 근무성적평정(임용령 제31조의3)	147
사. 정년퇴직예정자 퇴직준비교육(임용령 제27조의3)	148
아. 민간전문가의 파견근무(임용령 제27조의4)	149
7. 강 임	151
가. 정 의(법 제5조제4호)	151
나. 요 건(법 제65조의4제1항)	151
다. 범 위(임용령 제40조)	151
라. 우선승진(법 제65조의4제2항, 임용령 제41조)	151
마. 강임된 공무원의 승진후보자명부 관리	152
8. 대우공무원	154
가. 목 적	154
나. 근 거	154
다. 선발대상 및 요건	154
라. 선발절차	155
마. 대우공무원 수당 지급	157
바. 대우공무원의 자격상실	157
9. 필수실무요원	159
가. 목 적	159
나. 근 거	159
다. 필수실무요원 지정요건	159

CONTENTS

라. 필수실무요원 지정절차	160
마. 필수실무요원에 대한 인사관리	160
10. 시간선택제근무 및 업무대행 공무원 등	166
가. 시간선택제근무 공무원	166
나. 업무대행공무원	174
다. 대체인력뱅크	175
11. 인사교류	178
가. 근 거	178
나. 의 의	178
다. 계획교류	178
라. 희망교류	190
【기타】 적극행정 우수공무원에 대한 인사상 인센티브 부여 등	192

제5장 성과관리 193

1. 근무성적평정 개요	195
가. 개념	195
나. 법적근거	195
다. 적용대상	195
라. 근무성적평정의 종류	195
마. 평정시기(평정규칙 제3조)	196
바. 평정자 및 확인자(평정규칙 제5조)	197
사. 근무성적평정 및 결과활용의 흐름도	198

2. 성과계약평가	199
가. 성과계약평가 개요	199
나. 성과계약체결 절차 및 방법	200
다. 중간점검 및 성과계약평가	204
라. 성과계약평가 결과의 활용	209
3. 근무성적평정	210
가. 근무성적평정 개요	210
나. 근무성적평정절차	211
다. 성과면담제(평정규칙 제8조의2)	221
라. 평정결과 공개 및 이의신청(평정규칙 제11조)	223
4. 경력평정	232
가. 경력평정 개요	232
나. 경력평정 방법	234
다. 임용령 <별표 3>의 경력구분 및 환산율(임용령 제31조의 6제2항 관련)	237
라. 연구·지도직 임용규정 <별표 4>의 경력구분 및 환산율	244
마. 가산경력 평정대상 및 평정방법(평정규칙 제16조제3항)	246
5. 가산점 평정	250
가. 가산점 개요	250
나. 가산점의 종류 및 부여방법	251
6. 승진후보자 명부 작성	255
가. 명부작성	255

CONTENTS

나. 근무성적평정점의 명부반영 점수 산출	256
다. 명부의 조정 및 삭제(평정규칙 제31조)	263
7. 다면평가	267
가. 다면평가 운영개요	267
나. 다면평가 운영방법	267

제6장 교육훈련 **273**

1. 교육훈련	275
가. 교육훈련 법령	275
나. 교육훈련의 종류	275
다. 교육훈련시간의 승진반영(상시학습)	279
라. 교육훈련비 및 교육훈련 여비 지급	288
2. 실무수습	292
가. 실무수습 운영(임용령 제25조)	292
나. 실무수습직원의 공무원 임용	297

제7장 보수 및 수당제도 **301**

제8장 신분 및 권익보장 303

1. 휴 직 305
 - 가. 휴직사유 및 기간 305
 - 나. 휴직의 효력(법 제65조제1항) 306
 - 다. 복 직(법 제65조제2항, 제3항) 307
 - 라. 휴직자의 인사관리 307
 - 마. 직권휴직 308
 - 바. 청원휴직 312
2. 민간근무휴직 322
 - 가. 휴직대상 민간기업 등의 범위(임용령 제38조의6 등) 322
 - 나. 대상범위 및 인원 323
 - 다. 자격요건 323
 - 라. 휴직의 절차 324
 - 마. 휴직공무원의 준수사항 326
 - 바. 민간기업의 준수사항 327
 - 사. 임용권자의 준수사항 327
 - 아. 휴직공무원의 인사 및 복무관리 327
3. 직위해제 341
 - 가. 목 적 341
 - 나. 요 건(법 제65조의3) 341
 - 다. 직위해제 기간 중 보수 344
 - 라. 인사관리 345
4. 정 년 346
 - 가. 정년 346
 - 나. 정년퇴직일(법 제66조제2항) 346

CONTENTS

5. 면 직	347
가. 의사에 반한 신분조치 금지(법 제60조)	347
나. 퇴직구분	347
6. 소 청	358
가. 정 의	358
나. 근거 및 적용대상	358
다. 심사위원회 구성	358
라. 소청사유	359
마. 소청심사 절차	359
바. 행정소송과의 관계	361
사. 행정심판과의 관계	362
7. 고충처리	363
가. 의 의	363
나. 사 유(법 제67조의2)	363
다. 대 상	363
라. 고충상담(임용령 제66조)	363
마. 고충심사(임용령 제66조의2 등)	364

제9장	복무 및 징계	367
------------	----------------	------------

1. 공무원의 의무와 책임	369
가. 공무원의 의무	369
나. 공무원의 책임	377

2. 복 무	379
가. 근무일과 근무시간	379
나. 유연근무제	382
다. 휴 가	384
라. 출 장	403
마. 외부강의	405
바. 공무국외출장	407
3. 징 계	410
가. 징계사유(법 제69조)	410
나. 징계대상	411
다. 징계의 종류와 효력(법 제70조, 제71조)	412
라. 징계와 직위해제, 직권면직	413
마. 인사위원회 운영	415
바. 징계의결등 및 집행	424
사. 징계에 관한 기간계산	428
아. 징계사유의 시효와 특례	429
자. 징계업무처리 흐름도	430
차. 불복 신청	431
카. 공무원징계 등 기록말소	431
타. 퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 및 퇴직 제한	433

CONTENTS

제10장 기타 경력직 공무원 등 제도 운영 435

1. 임기제공무원	437
가. 임기제공무원 개념(법 25조의5)	437
나. 임기제공무원의 구분(임용령 제3조의2)	437
다. 임기제공무원 임용(임용령 제17조 및 제21조의3)	438
라. 인사관리(임용령 제21조의4)	445
마. 근무실적평가(임용령 제21조의5)	446
바. 교육훈련 및 복무 등(임용령 제21조의6)	449
사. 시간선택제임기제공무원의 임용분야(임용령 제21조의3)	451
2. 지방전문경력관공무원	452
가. 개요(지방전문경력관 규정)	452
나. 직위 지정(지방전문경력관 규정 제3조제1항)	452
다. 지방전문경력관 응시요건(지방전문경력관 규정 제6조)	454
라. 지방전문경력관 전직(지방전문경력관 규정 제13조제3항)	456
마. 지방전문경력관 전보(직위군 이동 포함) (「지방전문경력관 규정」 제14조제2호)	456
바. 기타 인사관리	457
3. 지방별정직공무원	458
가. 개념	458
나. 근거	458
다. 별정직의 종류	458
라. 지방공무원법상 인사제도 적용범위	458
마. 임용조건	459

바. 임용절차	460
사. 인사관리	462
4. 개방형직위제도 운영	464
가. 개념(법 제29조의4)	464
나. 개방형직위 대상	464
다. 개방형직위의 지정(법 제29조의4 제1항·제3항)	465
라. 개방형직위의 변경·해제(법 제29조의4제3항 관련) ..	466
마. 직무수행요건의 설정·변경(법 제29조의4제2항 관련)	467
바. 충원시기 및 선발	472
사. 공개모집	473
아. 공개모집의 예외	474
자. 선발시험	475
차. 임 용	477
카. 개방형 임용된 사람의 인사관리	480

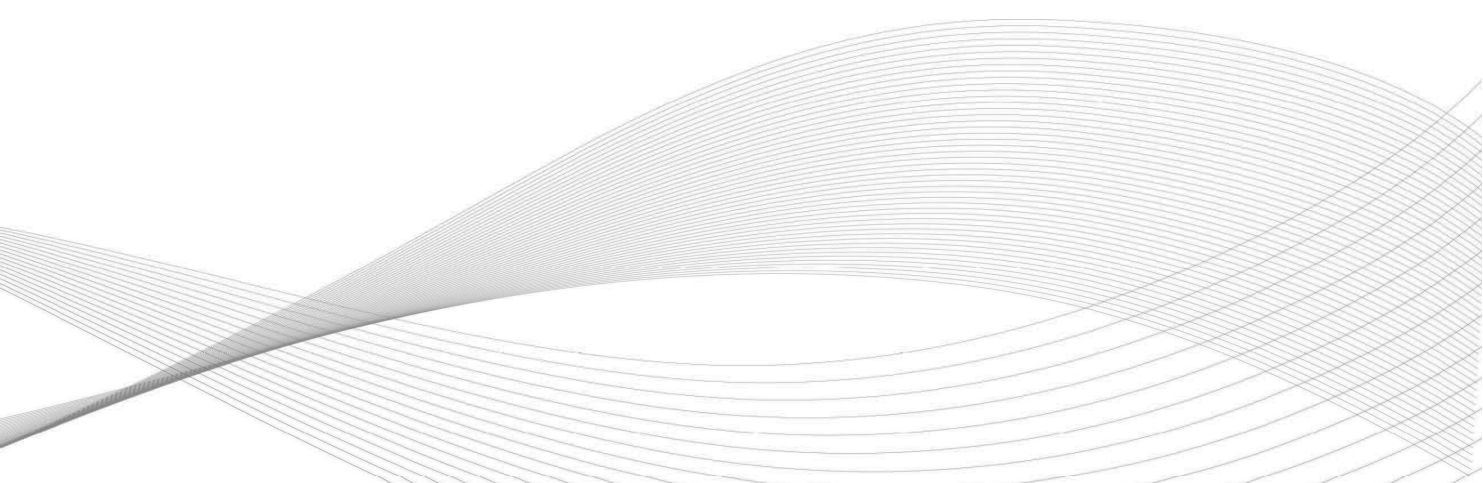
부록 **485**

1. 지방자치단체 관련 법령 체계도	487
2. 지방공무원 관련 법령 체계도	488

제 1 장

지방공무원 인사제도

- 1. 지방공무원 인사제도 개관 / 3
- 2. 지방공무원의 개념 / 6
- 3. 지방공무원의 종류 / 8



가. 지방공무원 인사제도의 개념

- 지방공무원 인사제도가 함은 지방공무원의 신분과 관련된 각종 제도를 의미하며, 신규 임용, 승진, 전보, 근무성적평정제도와 능력발전을 위한 교육훈련제도 및 보수·수당을 포함한 후생복지 제도 등을 의미함

나. 지방공무원 인사제도의 변천

(1) 지방자치 실시 이전(1963~1995)

- 지방공무원 인사제도는 1963년 11월 1일 『지방공무원법』이 제정되고 지방공무원 임용령, 지방공무원 보수규정, 지방공무원 제수당지급규정 등 법상의 위임입법사항 및 세부시행요령에 관한 하위법령이 제정되면서 일원화된 법령체제의 기반이 구축됨
- 하지만 중앙집권적 행정체제로 인하여 지방공무원에 관한 법·제도는 국가공무원 제도와 대동소이하여 독자적인 특징을 갖지 못함

(2) 지방자치 실시 이후(1995~)


- 1995년 7월 본격적인 지방자치시대가 시작됨에 따라 변화된 시대상황에 부응하기 위해 지방공무원 인사제도는 인사관련 법령이 새로 제정되거나 불합리하거나 미흡한 규정의 개정·보완 등으로 많은 변화를 겪음
- 지방자치 실시 이후 지방공무원 인사제도는 지방자치단체의 자율성과 지방공무원의 전문성을 키워 지방정부의 경쟁력을 강화시키는데 주안점을 두고 추진되어 왔음
- 즉, 지방공무원 인사에 대한 중앙행정기관의 승인권·임명권 등의 권한 중 상당 부분이 지방자치단체로 이양되었으며, 행정안전부에서는 공직사회의 전문성 및 경쟁력 강화에 대한 사회적 요구에 부응하고, 인적역량 강화를 위한 교육훈련제도 개혁, 지방인사의 개방성·공정성 강화를 위한 제도개선을 꾸준히 추진하고 있음

(3) 지방의회 인사권 독립(2022.1.13.부터 시행)

- 지방자치법을 개정하고(‘21.1.12), 지방의회 인사권 독립과 역량 강화에 관한 사항을 규정함(지방자치법 제41조 및 제103조제2항)
- 지방의회 사무기구 인력운영의 자율성을 제고하기 위하여 지방의회 사무직원에 대한 임면·교육·훈련·복무·징계 등을 지방의회의 의장이 처리하도록 하고, 지방의회의 전문성을 강화하고 지방의회회원의 의정활동을 지원하기 위하여 지방의회에 정책 지원 전문인력을 둘 수 있도록 함.

다. 지방공무원 인사제도의 법적근거 및 체제

- 헌법 제117조에 의하여 지방공무원 제도에 관한 법령은 법률(지방공무원법, 지방공무원 교육훈련법 등), 대통령령(지방공무원 임용령, 보수규정 등), 부령 및 지방자치단체의 조례·규칙으로 구성

 **지방공무원 인사제도 관련 법령**

구분	관 련 법 령
헌법	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제117조 ① 지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다. ○ ② 지방자치단체의 종류는 법률로 정한다.
법률	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지방자치법 제103조 ② 지방의회의 의장은 지방의회 사무직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·의회규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다. 제118조 지방자치단체의 장은 소속 직원(지방의회의 사무직원은 제외한다)을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다. 제125조 ④ 지방공무원의 임용과 시험·자격·보수·복무·신분보장·징계·교육·훈련 등에 관한 사항은 따로 법률로 정한다. ○ 지방공무원법 ○ 지방공무원 교육훈련법
대통령령	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지방공무원 임용령 ○ 지방공무원 임용후보자 장학규정 ○ 지방공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례규정 ○ 지방별정직공무원 인사규정 ○ 지방 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정 ○ 지방자치단체 전자인사관리시스템 구축·운영 등에 관한 규정 ○ 지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정

구분	관 련 법 령
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지방전문경력관 규정 ○ 지방공무원 적극행정 운영규정 ○ 지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정 ○ 지방공무원 보수규정 ○ 지방공무원 복무규정 ○ 지방공무원 수당 등에 관한 규정 ○ 지방공무원 징계 및 소청 규정 ○ 지방공휴일에 관한 규정 ○ 지방공무원 교육훈련법 시행령
부령	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙 ○ 지방공무원인사교류규칙 ○ 지방공무원 평정규칙 ○ 행정안전부장관이 시행하는 5급 이상 지방공무원임용시험 시행규칙 ○ 지방공무원 특수지 근무수당지급대상지역 및 기관과 그 등급별 구분에 관한 규칙 ○ 지방공무원 징계규칙

지방공무원 인사제도 관련 법령

구분	관 련 법 령
행정규칙	<ul style="list-style-type: none"> ○ 예규 <ul style="list-style-type: none"> - 국제관계대사 운영지침 - 지방공무원 교육훈련 운영지침 - 지방공무원 균형인사 운영지침 - 지방공무원 다면평가 운영지침 - 지방공무원보수업무 등 처리지침 - 지방공무원의 구분변경에 따른 전직임용 등 특례지침 - 지방공무원 인사제도 운영지침 - 지방별정직공무원 인사운영지침 - 지방 별정직보건진료원 일반직전환 운영지침 - 자치단체의 개방형직위 및 공모직위 운영지침 - 지방자치단체 통합 인터넷원서접수센터 운영업무 관리지침 ○ 고시 <ul style="list-style-type: none"> - 지방공무원 임용을 위한 체력시험 금지약물 및 금지방법 고시 ○ 훈령 <ul style="list-style-type: none"> - 지방인사혁신단 설치·운영에 관한 규정

2

지방공무원의 개념

가. 『공무원』의 개념

(1) 최광의의 공무원

- 공무를 수행하는 모든 자로서, 사법상의 계약, 특허, 사무위탁 등에 의하여 공무에 종사하는 사인(私人)도 포함

(예) 국·공립학교 시간강사, 특허기업자, 공공조합이나 공기업체의 직원, 조세징수의무자, 통·리·반장 등

통장을 국가배상법상의 공무원이라고 볼 수 있는지 여부

국가배상법 제2조 소정의 공무원이라 함은 국가공무원법이나 지방공무원법에 의하여 공무원으로서의 신분을 가진 자로 국한하지 않고 널리 공무를 위탁받아 실질적으로 공무에 종사하고 있는 일체의 자를 가리키는 것이라고 봄이 상당한 바 통장이 전입신고서에 확인인을 찍는 행위는 공무를 위탁받아 실질적으로 공무를 수행하는 것이라고 보아야 할 것이므로 위 통장을 국가배상법 제2조 소정의 공무원으로 본 판단은 정당하다(대법원 판례 '91. 7. 9).

(2) 광의의 공무원

- 국가 또는 공공단체와 특별한 공법상의 근무관계를 유지하면서 공무를 담당하는 기관의 구성자로서 법 제2조에서 규정하는 공무원을 포괄하는 개념

(3) 협의의 공무원

- 근무관계가 법률에 의하여 규율되고 특별권력관계의 구속을 가장 많이 받는 공무원으로서, 실적과 자격에 의하여 임용되고 그 신분이 보장되는 직업공무원으로 법 제2조의 공무원 중 경력직(일반직, 특정직)공무원

나. 『지방공무원』의 개념

(1) 법 적용대상 공무원

- 광의의 공무원 개념에 속하는 지방공무원 중에서 특수경력직인 정무직(자치단체장, 의회의원 등)·별정직 공무원은 법 제5장 보수 및 제6장 복무에 관한 규정을 제외하고는 특별한 규정이 없는 한 법 적용대상에서 배제

- 한편, 지방의회의원, 선거에 의하여 취임한 지방자치단체의 장은 복무규정 제8조에 따라 정치운동이 허용하는 공무원에 해당

(2) 국가공무원과의 구분

- 임용 주체, 보수부담 주체, 근무기관, 담당사무 등을 기준으로 구분

기 준	지방공무원	국가공무원
임용주체	지방자치단체의 장, 지방의회의 의장과 임용권을 위임받은 자	대통령과 임용권을 위임받은 자(소속장관)
보수부담	지 방 비	국 비
근무기관	지 방 자 치 단 체 (지방의회를 포함한다)	국 가 기 관
담당사무	지 방 자 치 사 무 + 위 임 사 무	국 가 사 무
직급	1~ 9급	고위공무원단(가,나) 3~9급
적용법률	지 방 공 무 원 법	국 가 공 무 원 법

3

지방공무원의 종류

공무원 구분

- 지방공무원은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분(법 제2조)
 - 경력직공무원은 실적과 자격에 의하여 임용되고, 그 신분이 보장되는 공무원
 - 특수경력직공무원은 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 이 법 또는 다른 법률의 특별한 규정이 없으면 제31조, 제41조제1항, 제42조부터 제46조까지, 46조의2, 제46조의3, 제47조부터 제51조까지, 제51조의2, 제52조부터 제59조까지, 제61조, 제74조부터 제79조까지, 제82조 및 제83조의 한정하여 이 법을 적용한다.
 - ※ 정무직공무원에 대하여는 제31조(결격사유) 및 제61조(당연퇴직) 규정 미적용

가. 경력직공무원

(1) 일반직공무원

【기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하면서, 직군·직렬별로 분류되는 공무원】

- 행정·기술·관리운영직(임용령 별표 1)
 - 계급구조 : 1~9급
 - 직군·직렬구조 : 3개 직군, 46개 직렬, 105개 직류
- 연구·지도직(연구·지도직규정 별표 1)
 - 연구직
 - 계급구조 : 연구관, 연구사
 - 직군·직렬구조 : 2개 직군, 12개 직렬, 43개 직류
 - 직위구분 : 연구관에 대하여는 기관의 장인 연구관, 부서의 장인 연구관, 그 밖의 연구관으로 나누고 이를 임용권자, 보직요건, 처우 등 인사관리 기준으로 적용
 - 지도직
 - 계급구조 : 지도관, 지도사
 - 직군·직렬구조 : 1개 직군, 2개 직렬, 12개 직류
 - 직위구분 : 지도관에 대하여도 연구관의 경우와 같이 직위 구분하여 인사관리 기준으로 적용

【일반직공무원 중 특수업무 분야에 종사하는 공무원】

- 지방전문경력관 (「지방전문경력관 규정」)
 - 계급 구분 및 직군·직렬 분류가 적용되지 않으며, 직무의 특성·난이도·숙련도 등에 따라 직위군으로 구분(가군, 나군, 다군)
 - 직위 지정 : 해당기관의 일반직공무원 직위 중 순환보직이 곤란하거나 장기재직 등이 필요한 특수업무 분야의 직위

【일반직공무원 중 일정기간을 정하여 임용하는 공무원】

- 임기제공무원 (「지방공무원법」 제25조의5, 임용령 제3조의2)
 - 전문지식·기술이 요구되거나 임용관리에 특수성이 요구되는 업무를 담당하기 위하여 근무기간을 정하여 임용하는 경력직 공무원
 - 종류 : 일반임기제공무원, 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원, 한시임기제공무원
 - 계급구조
 - 일반임기제공무원 : 일반직공무원의 직급 명칭 부여
 - 전문임기제공무원 : 가급 ~ 나급
 - 시간선택제임기제공무원 : 가급 ~ 마급
 - 한시임기제공무원 : 제5호 ~ 제9호

(2) 특정직공무원

- 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 교육감 소속의 교육전문직원, 자치경찰공무원과 그 밖에 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원
- 계급·임용 등에 대하여 개별법(특별법)으로 규정
 - 공립대학 교육공무원은 「교육공무원법」에 의하여 운영
 - 제주특별자치도의 자치경찰의 경우에도 특정직 지방공무원으로 분류됨 (「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」)

나. 특수경력직공무원

(1) 정무직공무원

- 선거에 의하여 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원 또는 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직공무원으로 지정하는 공무원
 - 선거에 의하여 취임하는 공무원: 지방의회의원, 시·도교육감, 지방자치단체의 장
 - 법령 또는 조례에서 지정하는 공무원
 - 서울특별시 행정 1·2부시장 및 정무부시장(「지방자치법」 제110조 및 동 법 시행령 제73조제3항)
 - 제주특별자치도 감사위원회 위원장 및 행정시장 2인(도지사가 후보등록시 행정시장으로 예고한 경우에 한함)
 - ※ 서울특별시를 제외한 16개 시·도 정무부지사(정무부시장)는 별정직공무원(1급 상당)

(2) 별정직공무원

- 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 사무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원
- 일반직공무원의 계급구분과 유사하게 계급분류는 하고 있으나(1~9급 상당) 승진, 전보, 전직, 강임, 겸임 등 실적주의에 의한 인사관리나 휴직(질병·병역·행방불명·육아·가족돌봄휴직은 제외), 직위해제, 소청 등 신분보장 등은 적용되지 않음

참 고 공무원 직종개편

1) 공무원 직종 연혁

○ 공직분류

- 수직적으로 '계급', 수평적으로는 '직종' 구분

- 계급: 업무 곤란도·책임도 기준
- 직종: 실적주의와 신분보장 기준

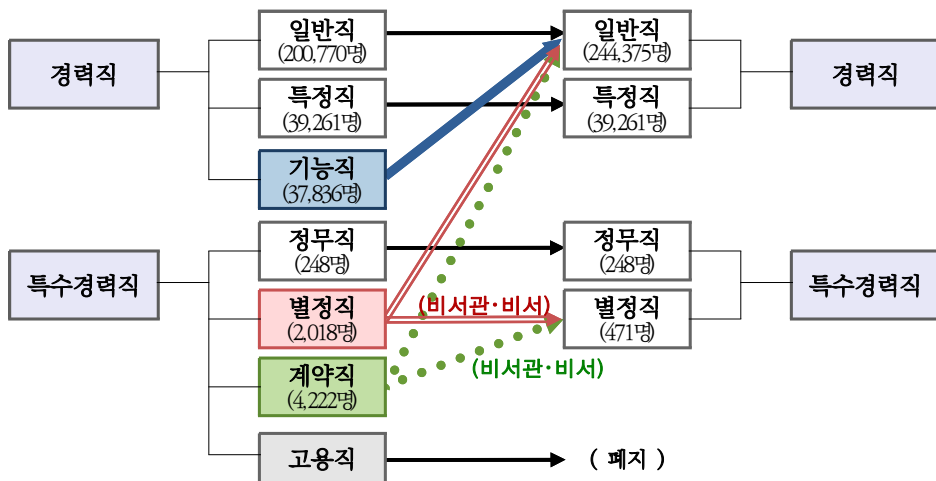
○ 공직분류 '직종' 연혁

- 1949년: 일반직, 별정직(현행 정무직·특정직 성격 직종 포함) 구분
- 1963년: 일반직 중에서 기능직 분리
- 1973년: 공무원이 아닌 계약직원(1년 계약) 제도 신설
- 1981년: 현행과 같은 방식 직종체계 확립

- 실적주의와 신분보장을 기준으로 경력직공무원과 특수경력직 공무원 구분하고, 7개 직종으로 세분화
- 2011년 : 6개 직종 [단, 고용직 폐지(운영 필요성 소멸)]
 - 경력직 공무원 : 일반직·특정직·기능직으로 세분
 - 특수경력직 공무원 : 정무직·별정직·계약직으로 세분
- 2) 기존 공무원 직종체계의 문제점
 - 지나치게 세분화된 6개 직종체계는 국가 전체적 통합적인 인사 관리 저해
 - 별정직(비서 등을 제외)이나 계약직은 일반직과 직무상 차이가 없음에도 전보·승진·파견 등 인사이동 제한
 - 특정 분야의 전문가 유치를 위해 계약직으로 민간 우수인력을 공직에 유치하는데 제약요인 발생
 - 불합리한 직종체계로 인해 각 직종에 적합한 인사 제도가 적용되지 못하는 인사운영의 비효율성 초래
 - 예시) 별정직의 경우, 동일 기관 동일 상당계급 유지한 채 동일한 직무분야 이동시, 퇴직과 임용의 책임용 절차를 따름
- 3) 2013 지방공무원 직종개편
 - 노조, 학계, 정부, 지자체의 대표들이 참여하는 「직종개편위원회」 구성
 - '12. 7. 「공무원 직종개편 방안」 확정
 - '12.12.11. 「지방공무원법」 개정안 공포
 - '13.12.12. 「지방공무원 임용령」 등 하위법령 개정 작업을 거쳐 시행

직종별 개편

기능직	▶ 기능직은 폐지하고 일반직으로 통합 ※ 일반직 직군·직렬로 흡수, 유사직렬이 없는 경우 별도 직군·직렬 신설
별정직	▶ 비서관·비서, 정무직 직위(정무부지사, 정무부시장, 의회전문위원 등)는 '별정직' 존치 ▶ 그 외 별정직은 모두 일반직으로 전환하여 유사한 직렬로 흡수
계약직	▶ 계약직은 폐지하고 일반직으로 통합하되, '임기제'로 구분·명시 ▶ 다만 계약직 단체장 비서관·비서 등은 별정직으로 전환



참 고

■ 지방공무원 임용령 [별표 1] <개정 2021. 11. 30.>

일반직공무원의 직급표(제3조제1항 관련)

직군	직렬	직류	계급									
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	
1. 행정	행정	일반행정	지방 관리관	지방 이사관	지방부 이사관	지방 서기관	지방 행정 사무관		지방 행정 주사	지방 행정 주사보	지방 행정 서기	지방 행정 서기보
		법무행정										
		재경										
		국제통상										
		노동										
		문화홍보										
		감사										
		통계										
	기업행정											
	세무	지방세							지방 세무 주사	지방 세무 주사보	지방 세무 서기	지방 세무 서기보
	전산	전산							지방 전산 주사	지방 전산 주사보	지방 전산 서기	지방 전산 서기보
		데이터										
	교육행 정	교육행정						지방 교육행정 사무관	지방 교육행정 주사	지방 교육행정 주사보	지방 교육행정 서기	지방 교육행정 서기보
	사회복 지	사회복지						지방사회 복지 사무관	지방사회 복지주사	지방사회 복지 주사보	지방사회 복지서기	지방사회 복지 서기보
사서	사서						지방 사서 사무관	지방 사서 주사	지방 사서 주사보	지방 사서 서기	지방 사서 서기보	
속기	속기						지방 속기 사무관	지방 속기 주사	지방 속기 주사보	지방 속기 서기	지방 속기 서기보	
방호	방호						지방 방호 사무관	지방 방호 주사	지방 방호 주사보	지방 방호 서기	지방 방호 서기보	
2. 기술	공업	일반기계	지방 관리관	지방 이사관	지방 부이사관	지방기술 서기관		지방 공업	지방 공업	지방 공업	지방 공업	지방 공업
		농업기계										

직군	직렬	직류	계급											
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급			
		기계운전												
		조선												
		일반전기												
		전자												
		원자력							사무관	주사	주사보	서기	서기보	
		금속												
		섬유												
		일반화학												
		가스												
		자원												
	농업	일반농업							지방 농업 사무관	지방 농업 주사	지방 농업 주사보	지방 농업 서기	지방 농업 서기보	
		식물검역												
		축산												
		생명유전												
	녹지	산림자원							지방 녹지 사무관	지방 녹지 주사	지방 녹지 주사보	지방 녹지 서기	지방 녹지 서기보	
		산림보호												
		산림이용												
		조경												
	수의	수의						지방 수의 사무관	지방 수의 주사	지방 수의 주사보				
	해양 수산	일반해양												
		일반수산												
		어로												
		일반선박							지방해양 수산 사무관	지방해양 수산 주사	지방해양 수산 주사보	지방해양 수산 서기	지방해양 수산 서기보	
		선박항해												
		선박기관												
	보건	해양교통 시설												
		보건							지방 보건 사무관	지방 보건 주사	지방 보건 주사보	지방 보건 서기	지방 보건 서기보	
		방역												
	식품	식품위생							지방식품	지방식품	지방식품	지방식품	지방식품	

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
	위생						위생 사무관	위생 주사	위생 주사보	위생 서기	위생 서기보
	의료 기술	의료기술					지방의료 기술 사무관	지방의료 기술 주사	지방의료 기술주 사보	지방의료 기술 서기	지방의료 기술 서기보
	의무	일반의무 치무					지방의무 사무관				
	약무	약무					지방약무 사무관	지방약무 주사	지방약무 주사보		
	간호	간호					지방간호 사무관	지방간호 주사	지방간호 주사보	지방간호 서기	
	간호 조무	간호조무					지방간호 조무 사무관	지방간호 조무 주사	지방간호 조무 주사보	지방간호 조무 서기	지방간호 조무 서기보
	보건 진료	보건진료	지방 관리관	지방 이사관	지방 부이사관	지방기술 서기관	지방보건 진료 사무관	지방보건 진료 주사	지방보건 진료 주사보	지방보건 진료 서기	
	환경	일반환경									
		수 질					지방환경 사무관	지방환경 주사	지방환경 주사보	지방환경 서기	지방환경 서기보
		대 기									
	항공	폐기물									
		일반항공					지방항공 사무관	지방항공 주사	지방항공 주사보	지방항공 서기	지방항공 서기보
		조종									
	시설	정비									
		도시계획									
		일반토목									
		농업토목									
		수도토목									
		건축					지방시설 사무관	지방시설 주사	지방시설 주사보	지방시설 서기	지방시설 서기보
		지적									
	축지										
	교통시설										
	도시교통 설계										

직군	직렬	직류	계급										
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급		
		디자인											
	방재 안전	방재안전					지방방재 안전 사무관	지방방재 안전 주사	지방방재 안전 주사보	지방방재 안전 서기	지방방재 안전 서기보		
	방송 통신	통신사											
		통신기술											
		전송기술											
		전자통신 기술					지방방송 통신 사무관	지방방송 통신 주사	지방방송 통신 주사보	지방방송 통신 서기	지방방송 통신 서기보		
	위생	위생					지방위생 사무관	지방위생 주사	지방위생 주사보	지방위생 서기	지방위생 서기보		
		사역											
	조리	조리					지방조리 사무관	지방조리 주사	지방조리 주사보	지방조리 서기	지방조리 서기보		
	시설 관리	시설관리					지방시설 관리 사무관	지방시설 관리 주사	지방시설 관리 주사보	지방시설 관리 서기	지방시설 관리 서기보		
운전	운전					지방운전 사무관	지방운전 주사	지방운전 주사보	지방운전 서기	지방운전 서기보			
3. 관리 운영	토목 운영	토목운영					지방토목 운영주사	지방토목 운영주사 보	지방토목 운영서기	지방토목 운영서기 보			
	건축 운영	건축운영					지방건축 운영 주사	지방건축 운영 주사보	지방건축 운영 서기	지방건축 운영 서기보			
		배관운영											
	통신 운영	통신운영					지방통신 운영 주사	지방통신 운영 주사보	지방통신 운영 서기	지방통신 운영 서기보			
	전화상 담운영	전화상담 운영					지방전화 상담운영 주사	지방전화 상담운영 주사보	지방전화 상담운영 서기	지방전화 상담운영 서기보			
전기 운영	전기운영					지방전기 운영 주사	지방전기 운영 주사보	지방전기 운영 서기	지방전기 운영 서기보				

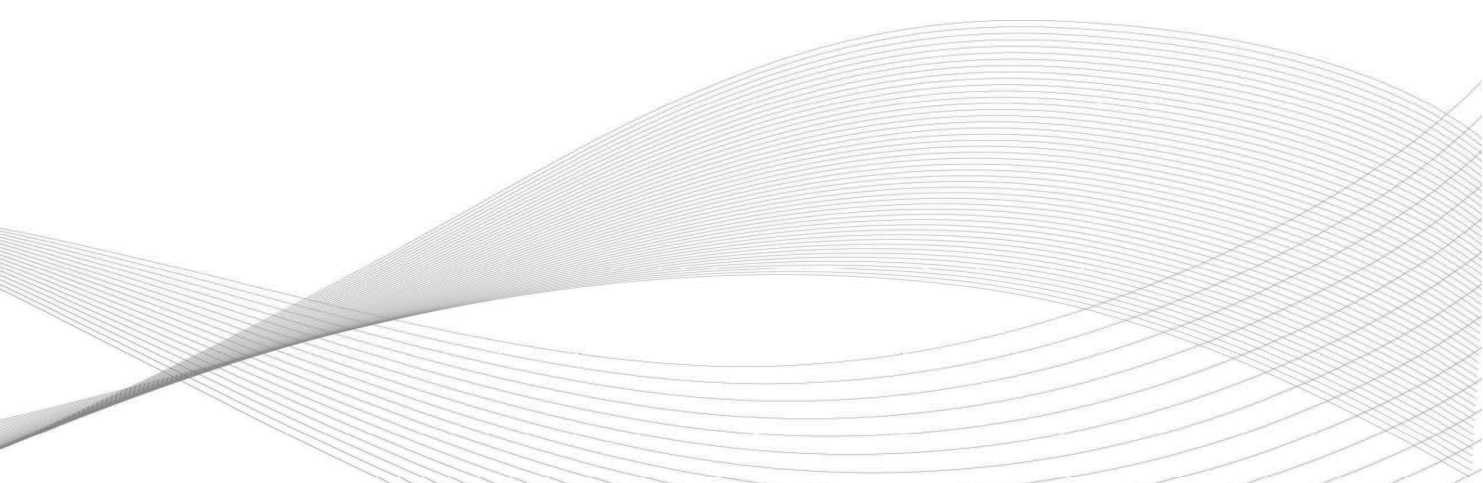
직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
	기계 운영	기계운영						지방기계 운영 주사	지방기계 운영 주사보	지방기계 운영 서기	지방기계 운영 서기보
		영사운영									
	열관리 운영	열관리운영						지방열관 리운영 주사	지방열관 리운영 주사보	지방열관 리운영 서기	지방열관 리운영 서기보
	항공 운영	항공운영						지방항공 운영 주사	지방항공 운영 주사보	지방항공 운영 서기	지방항공 운영 서기보
	가스 운영	가스운영						지방가스 운영 주사	지방가스 운영 주사보	지방가스 운영 서기	지방가스 운영 서기보
	기후환 경운영	기후환경 운영						지방기후 환경운영 주사	지방기후 환경운영 주사보	지방기후 환경운영 서기	지방기후 환경운영 서기보
	선박항 해운영	선박항해 운영						지방선박 항해운영 주사	지방선박 항해운영 주사보	지방선박 항해운영 서기	지방선박 항해운영 서기보
선박기 관운영	선박기관운 영						지방선박 기관운영 주사	지방선박 기관운영 주사보	지방선박 기관운영 서기	지방선박 기관운영 서기보	
농림 운영	영림운영						지방농림 운영 주사	지방농림 운영 주사보	지방농림 운영 서기	지방농림 운영 서기보	
	원예운영										
사육 운영	사육운영						지방사육 운영 주사	지방사육 운영 주사보	지방사육 운영 서기	지방사육 운영 서기보	
보건 운영	보건운영						지방보건 운영 주사	지방보건 운영 주사보	지방보건 운영 서기	지방보건 운영 서기보	
사무 운영	워드운영						지방사무 운영 주사	지방사무 운영 주사보	지방사무 운영 서기	지방사무 운영 서기보	
	필기운영										
	회계처리 운영										
	사서운영										
	전산운영										

제 2 장

지방 인사기관

1. 인사위원회 / 19

2. 소청심사위원회 / 23



가. 인사위원회 설치(법 제7조)

- 각 지방자치단체(지방의회를 포함)에 임용권자별로 설치
 - 임용권을 위임받은 자는 인사위원회를 설치할 수 없음. 다만, 일반시의 구청장 및 지방자치단체장이 필요하다고 인정하는 소속기관의 장은 설치할 수 있음
 - 시·도에 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 또는 교육감 소속으로 인사위원회를 두는 경우에는 필요하면 제1인사위원회와 제2인사위원회를 둘 수 있음
 - ※ 지방의회의 의장 소속으로 제2인사위원회 설치 불가
- 비상설기구로서 별도의 사무기구는 없음

나. 인사위원회 구성(법 제7조)

- 위 원 : 위원장 포함 16~20인으로 구성하되, 임용권을 위임받은 기관 및 인구 10만 미만 지방자치단체는 7~9인으로 구성가능
 - 위원장은 부단체장과 지방의회 사무기구의 장(당연직), 부위원장은 호선. 다만, 임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회의 위원장과 부위원장은 당해 인사위원회에서 호선
 - ※ 부단체장으로의 승진 임용을 위한 인사위원회 위원장은 외부 위촉위원 중에서 호선
 - 위원은 해당 자치단체 공무원(국가공무원 포함) 및 인사행정에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 자치단체장이 임명 또는 위촉하되, 외부 위촉위원이 1/2 이상이 되어야 하며, 의무구성위원(여성위원, 퇴직공무원)은 임용령 제9조의2의 기준에 적합하게 구성하여야 함
 - ※ 의회 추천 위촉위원은 인사권 독립으로 지방의회사무기구에서 인사위원회를 별도 구성하게 됨에 따라 제외

질문과 답변

질문1 ○○광역시 분청에서 의회 추천으로 기 위촉되었던 의원의 임기가 2022.6.30까지인 경우, 임기만료까지는 위원 자격을 유지할 수 있는지?

답변 • 인사권 독립에 따라 2022.1.13.일 시행되는 개정된 지방공무원임용령에서 지방의회 추천 위촉 요건이 제외되면서 의회 추천 인사위원회 위원의 위촉 기준은 소멸되고, 위원 임기는 자동 해지됨

■ **위촉(외부)위원 자격기준 (법 제7조제5항)**

- ▶ 법관·검사 또는 변호사의 자격이 있는 사람
- ▶ 대학에서 조교수 이상의 직에 있거나 초등학교·중학교·고등학교 교장 또는 교감의 직에 있는 사람
- ▶ 공무원(국가공무원을 포함한다)으로서 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
- ▶ 비영리민간단체지원법에 의한 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위조직의 장
- ▶ 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위조직의 장으로 근무하고 있는 사람

※ 퇴직공무원을 위촉할 경우 당해 자치단체에서 퇴직한 자는 가급적 제외 → 자치단체장·기존 공무원과의 관계 등을 고려할 때 공정성·중립성 확보에 애로가 예상되므로, 국가공무원 또는 다른 자치단체 출신자 위촉

■ **인사위원회 의무구성인원 (임용령 제9조의 2)**

구성 방식	성(性) 비율	퇴직공무원
7~9인 구성시	특정 성이 위촉위원 수의 10분의 6을 초과하지 않을 것	2명 이하
16~20인 구성시		4명 이하

- 위원이 될 수 없는 자(법 제7조제6항)
 - 법 제31조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 자
 - 정당법에 따른 정당의 당원 및 지방의회의원
- 임 기 : 3년(1회에 한해 연임가능)

다. 인사위원회 기능(법 제8조)

(1) 주요 기능(법 제8조)

- 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
- 임용권자의 요구에 의한 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준의 사전의결
- 승진임용의 사전심의
- 임용권자의 요구에 의한 공무원의 징계의결 또는 징계부가금 부과결
- 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 임용·교육훈련·보수 등 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의
- 임용권자의 인사운영에 대한 개선권고
- 그 밖에 법령 또는 조례에 따라 인사위원회 관장에 속하는 사항
 - ※ 인사위원회는 임용권자에게 관계 서류의 제출을 요구할 수 있고, 임용권자의 요구에 의한 징계의결 사무처리를 위하여 사실 조사를 하거나 증인의 증언을 요구할 수 있음

(2) 위원회 신분보장(법 제9조의2)

- 인사위원회의 위원장과 부위원장 및 위원은 장기간 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 때를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니함
- 다만, 재직 중 법 제7조제5항에서 규정한 자격요건이 상실되거나 제7조제6항 각호의 어느 하나의 해당할 때에는 그 직을 당연 퇴직함

(3) 회의 운영(법 제10조)

- 위원장이 필요할 때 소집하며, 위원장이 회의마다 지정(임용권을 위임받은 기관의 경우 그 기관의 장이 지정)하는 8명의 위원으로 구성하되, 위촉된 위원이 1/2 이상이 되어야 함
 - ※ 법 제7조제2항 단서에 따라 인사위원회를 7~9인으로 구성하는 경우 위원 전원으로 구성
- 회의는 구성원 2/3 이상 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결. 다만, 대통령령으로 정하는 경미한 사항은 서면으로 심의·의결 할수 있음.

(4) 인사위원회 위원의 제척·기피·회피(법 제10조의2)

- 제척 : 1. 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우 2. 위원 본인과 친족관계의 있거나 친족관계의 있었던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우 3. 위원본인이 심의·의결대상자의 직근 상급자이거나 징계사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 경우,
 - 1호~2호까지 경우에는 승진임용 사전심의, 임용권자 요구의 따른 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결, 직권면직에 대한 심의·의결에서 제척하고
 - 3호의 경우에는 임용권자 요구에 따른 징계 의결 또는 징계부가금 부과 의결과 직권면직 관련된 심의·의결 한정
- 기피 : 승진임용 사전심의, 임용권자 요구에 따른 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결, 직권 면직에 심의·의결 대상자는 인사위원회에서 제척사유에 해당되는 사항이 있는 경우와 심의·의결에 공정을 기대하기 어려운 경우 심의·의결대상자는 기피를 신청 및 인사위원회 기피여부 결정
- 회피 : 인사위원회 위원이 제척사유 또는 기피사유에 해당하는 것을 알게 되었을 때 승진 임용 사전심의, 임용권자 요구에 따른 징계 의결, 징계부가금 부과 의결, 직권면 직의 심의·의결에서 스스로 회피(단, 위원장에게 그 사유를 소명해야 함)

(5) 임시위원의 임명(법 제10조의3)

- 제척·기피·회피 등으로 심의·의결에 참여할 수 있는 위원이수가 법 제10조제2항에 따른 인사위원회 회의 구성원 수의 2/3에 미달하는 때에는 구성원 수의 2/3이 될 때까지 임시위원을 임명 또는 위촉하여 심의·의결에 참여토록 함
- 임시위원의 자격, 실비보상, 비밀누설 금지 등에 관하여는 법 제7조제5항·제8항부터 제10항까지를 준용하고, 결격사유에 관하여는 같은 조 제6항을 준용함

(6) 복수위원회 설치시 주요 기능과 업무분장(임용령 제9조의3)

구 분	제1인사위원회	제2인사위원회
위원장	광역지자체 : 부시장·부지사·부교육감 기초지자체 : 부시장·부군수·부구청장	○ 인사담당국장 또는 특정지역의 사무를 담당하는 부시장·부지사 (지자법 §110 ⑥ 후단)
분장사무	○ 공무원 총원계획의 사전심의 및 각종 임용 시험 실시 ○ 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의	
	○ 5급 이상 공무원과 관련되는 사무 등 - 임용권자의 요구에 의한 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결 - 승진임용의 사전심의 - 5급 시보공무원의 면직 - 임용권자의 인사운영에 대한 개선권고	○ 6급 이하 공무원과 관련되는 사무 - 임용권자의 요구에 의한 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결 - 승진임용의 사전심의 - 6급 이하 및 지방전문경력관 시보공무원의 면직 - 임용권자의 인사운영에 대한 개선권고

※ 지방자치단체 부시장(부지사)이 제2인사위원회 위원장인 경우 사무분장

1. 제1인사위원회 : 법 제8조제1항제1호·제2호·제3호·제5호·제6호 + 일반직공무원, 지방전문경력관 시보 공무원 면직
2. 제2인사위원회 : 6급 이하 공무원과 관련 법 제8조제1항제2호·제3호·제6호

(7) 인사위원회 사무직원(법 제11조)

- 간사와 서기는 해당기관의 장이 그 소속공무원 중에서 임명

가. 위원회의 설치 및 구성(법 제13조~제16조)

- 공무원의 징계, 그밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 시·도에 제6조의 따른 임용권자별로(임용권을 위임받은 자는 제외) 지방소청심사위원회 및 교육소청심사위원회를 둠
- 위원수 : 16명 이상 20명 이하의 위원으로 구성하고, 위촉위원이 1/2 이상
 - 위원장 1인을 두며, 위촉위원 중에서 호선
 - 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원이 그 직무를 대행
- 위원자격
 - 법관·검사 또는 변호사로 재직하는 사람
 - 대학에서 법률학을 담당하는 부교수 이상으로 재직하는 사람
 - 소속 국장급 이상의 공무원
 - ※ 위원이 될 수 없는 자 : 인사위원회 위원, 정당법에 따른 당원 및 지방의회의원, 법 제31조(결격사유) 해당자
- 위원임기 : 2년(연임 가능)
 - ※ 심사위원회에 간사 및 서기를 두되, 간사 및 서기는 시·도지사 또는 교육감이 그 소속 공무원 중에서 임명

지방공무원	경력직	일반직	지방소청심사위원회
		특정직	지방소청심사위원회
	특수경력직		원칙적으로 소청대상 미포함

나. 위원회의 심사(법 제17조)

- 소청을 접수한 때에는 지체없이 이를 심사하여야 함
- 심사시 필요하다고 인정할 때에는 사실의 조사 또는 증인의 심문을 하거나 관계서류의 제출을 명할 수 있으며, 징계요구기관이나 관계기관의 소속공무원을 증인으로 소환하면 당해 기관의 장은 이에 따라야 함

- 심사위원회는 필요하다고 인정할 때에는 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검증이나 감정을 의뢰할 수 있음

다. 소청인의 진술권(법 제18조)

- 심사위원회가 소청사건을 심사할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 소청인 또는 그 대리인에게 진술의 기회를 부여하여야 함
- 진술의 기회를 주지 아니한 결정은 무효로 함

라. 위원회의 결정(법 제19조 제1항 및 제3항)

- 구성위원 2/3 이상의 출석과 출석위원 과반수의 합의로 결정
 - 다만, 의견이 분립된 경우에는 재적위원 과반수에 달하기까지 소청인에게 가장 불리한 의견의 수에 차례로 유리한 의견의 수를 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 봄
 - ※ 재적위원 과반수 → 출석위원 과반수로 변경('08. 12.31)
- 심사위원회의 위원은 그 위원회에 계류된 소청사건의 증인이 될 수 없으며 ① 위원 본인과 관계있는 사항, ② 위원 본인과 친족이거나 친족이었던 사람과 관계있는 사항에 관한 소청사건의 심사·결정에서 제척됨

■ 결정의 종류 (법 제19조제5항)

- 각하 : 심사청구가 법 또는 다른 법률에 적합하지 아니한 것인 때
- 기각 : 심사청구가 이유 없다고 인정할 때
- 취소 또는 변경 : 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 처분을 취소 또는 변경하거나, 처분행정청에게 취소 또는 변경을 명함
- 처분의 효력유무 및 존재여부 확인 : 처분의 효력유무 또는 존재여부에 대한 확인을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때
- 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 의무이행 : 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 지체없이 청구에 따른 처분을 하거나 이를 할 것을 명함

마. 심사위원회 결정 및 효력(법 제19조 및 제20조)

- 심사청구의 대상이 된 징계처분에 있어서 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있거나, 인사위원회의 구성 또는 징계의결 기타 절차상의 흠이 있음을 이유로한 경우에는 처분권자는 다시 당해 징계사건에 대한 징계절차를 밟아 결정서를 받은 날부터 3개월 이내에 이를 끝내도록 하여야 함
- 심사위원회의 취소명령 또는 변경명령결정은 그에 따른 징계나 그 밖의 처분이 있을 때까지 종전의 징계처분에 영향을 미치지 아니함
- 심사위원회가 징계처분을 받은 자의 청구에 의하여 소청을 심사할 경우에는 원징계 처분보다 무거운 징계 또는 원징계 부가금 부과 처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못함
- 심사위원회의 결정은 그 이유를 구체적으로 밝힌 결정서로 하여야함
- 심사위원회의 결정은 처분행정청을 기속함

바. 행정소송과의 관계(법 제20조의2)

- 법 제67조에 따른 처분, 그 밖에 본인의 의사에 반한 불리한 처분 또는 부작위에 관한 행정소송은 심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없음

- 다만, 다음의 경우에는 소청을 거치지 않아도 행정소송을 제기할 수 있음
 - 무효 등 확인소송의 경우(행정소송법 제18조 및 제38조제2항)
 - 행정소송법에서는 취소소송과 부작위위법확인소송의 경우에만 행정심판 전심절차를 두고 있으므로, 소청 심사를 청구할 필요가 없음
 - 행정소송법 제18조제2항 각 호의 경우
 - 소청제기 후 60일이 경과하여도 재결이 없는 경우 등
 - 행정소송법 제18조제3항 각 호의 경우
 - 동종 사건에 관하여 이미 기각 재결이 있을 때 등

※ 특수경력직 공무원은 소청심사 대상에 해당하지 않아 바로 행정소송 제기

〈지방인사위원회와 소청심사위원회의 비교〉

구 분	지방인사위원회	지방소청심사위원회	
설 치	지방자치단체(지방의회 포함)에 설치 ※ 시·도에 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 또는 교육감 소속으로 인사위원회를 두는 경우, 필요하면 복수의 인사위원회를 둘 수 있음	시·도에 설치	
위 원	정수	16~20인 (인구 10만 미만 지자체의 경우 7~9인) ※ 소속 공무원이 아닌 위원이 2분의 1 이상	16~20인 ※ 소속 공무원이 아닌 위원이 2분의 1 이상
	회의	위원장 + 위원장 지정 8인	위원장 + 시·도지사 지정 6인 ※ 위촉 위원이 5명 이상
	자격	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 해당 자치단체의 공무원 ▶ 법관, 검사, 변호사 자격이 있는 자 ▶ 대학의 조교수 이상 또는 초·중·고 교장 또는 교감 ▶ 20년 이상 근속하고 퇴직한 공무원 ▶ 비영리민간단체에서 10년이상 활동하고 있는 지역 단위 조직의 장 ▶ 상정법인 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공기업 지역단위 조직의 장 ※ 제외 : 공무원 결격사유 해당자, 정당의 당원, 지방의회 의원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 법관, 검사, 변호사로 재직하는 사람 ▶ 대학의 법률학 담당 부교수 이상 ▶ 소속 국장급 이상 공무원 ※ 제외 : 공무원 결격사유 해당자, 인사위원회위원 정당의 당원, 지방의회의원
	임명	지방자치단체장 또는 지방의회의 의장	시·도지사
	임기	3년(1회에 한하여 연임 가능)	2년(연임 가능)
기 능	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무원 총원계획의 사전심의 및 각종 임용시험 실시 ▶ 임용권자의 요구에 의한 보직관리 기준 및 승진, 전보 임용기준의 사전 의결 ▶ 승진임용의 사전 심의 ▶ 임용권자의 요구에 의한 공무원 징계의결 또는 징계 부가금 부과 의결 ▶ 공무원 인사와 관련된 조례안, 규칙안 사전심의 ▶ 임용권자의 인사운영에 대한 개선 권고 ▶ 그 밖의 법령 또는 조례에 따라 인사위원회 관장에 속하는 사항 ▶ 인사위원회 기능수행에 필요한 관계서류의 제출요구 등 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지방공무원 징계에 대한 소청심사(5급 이상 포함) ▶ 의사에 반하는 불이익처분(휴직, 강임, 면직처분...)에 대한 소청심사 ▶ 부작위에 대한 소청심사 	
기관 및 사무직원	위원장 1[부시장, 부지사, 부교육감, 시군구의 부시장·부군수·부구청장 및 지방의회사무기구의 장], 부위원장 1(호선) / 간사, 서기 *위임받는기관 위원장, 부위원장(호선)	위원장 1(위촉직 위원 중에서 호선) / 간사, 서기	

제 3 장

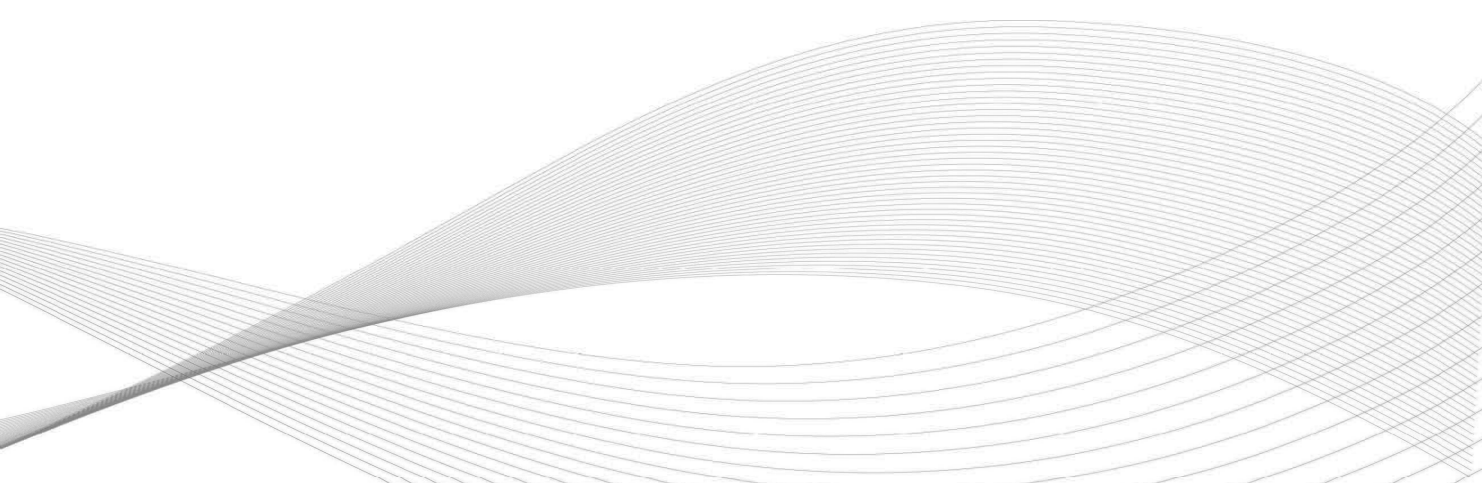
지방공무원의 임용

1. 임용개요 / 29

2. 신규임용 / 32

3. 균형인사 / 66

4. 승진임용 / 97



가. 임용의 의의(임용령 제2조)

- 지방공무원의 신분을 설정(발생, 변경, 소멸)하는 모든 인사활동을 의미
 - 발생 : 신규임용(공개경쟁신규임용, 경력경쟁임용)
 - 변경 : 승진, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 복직, 직위해제, 정직, 강등
 - 소멸 : 면직, 해임, 파면

나. 임용권자(법 제6조)

- 지방자치단체의 장(특별시·광역시·도 또는 특별자치도의 교육감을 포함) 또는 지방의회의 의장
- 임용권의 위임(법 제6조제2항)
 - 임용권자는 조례로 정하는 바에 따라, 권한의 일부를 보조기관, 소속기관의 장에게 위임할 수 있음.
 - ※ 다만, 임용권을 위임받은 자는 자체 인사위원회를 설치할 수 없음(자치구가 아닌 구의 구청장과 임용권자가 특히 필요하다고 인정하는 소속기관의 장은 인사위원회 설치 가능)

다. 임용의 원칙

(1) 실적주의 원칙(법 제25조)

- 공무원의 임용은 시험성적, 근무성적, 경력평정, 기타 능력의 실증에 따라 행함

〈예외〉 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 임용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적 양성평등을 실현하기 위한 적극적인 정책을 실시가능

(2) 인사기준의 사전예고(임용령 제8조의2)

- 임용권자는 인사의 기본방침 또는 대원칙을 정한 “주요인사기준”을 인사위원회의 사전의결을 거쳐 소속공무원에게 예고하여야 하며 변경된 기준은 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 그 변경일 1년 후부터 적용함

- 승진임용 기준 : 전 공무원
- 보직관리 기준 및 전보임용 기준 : 시·도는 5급 이상, 시·군·구는 6급 이상 공무원
- 주요인사기준을 벗어나지 않는 범위 내에서 연간 또는 수시인사기준을 별도로 정할 수 있으며 정기인사 및 이에 준하는 대규모 인사를 실시하는 때에는 1월 이전에 당해 인사의 세부기준 등을 미리 소속 공무원에게 공지하여야 함

(3) 연간 인력관리계획 수립(임용령 제3조의3)

- 지방자치단체의 장은 연간 인력관리계획을 작성하여 인사위원회의 심의를 거쳐 1월 말까지 수립

연간 인력관리계획에 반영되어야 하는 내용

- 지방자치단체장의 인사방침 등 인사운영 기본방향
- 성과평가계획, 가점 부여기준 등 평가 관련 사항
- 정기인사계획, 인사교류계획 등 사전예고사항
- 기타 인사운영상 필요한 사항 등

- 연간 인력관리계획이 확정되면 공보·홈페이지 등에 게재하여 모든 직원에게 공개하여야 함

(4) 임용(효력발생) 시기(임용령 제5조, 제6조)

- 공무원은 임용장에 적힌 날짜에 임용된 것으로 봄
 - 임용장에 적을 날짜는 그 임용장이 임용된 사람에게 송달되는 기간을 고려하여 정하나, 특수한 사정으로 말미암아 임용장에 적힌 날짜까지 임용장을 받지 못하였을 때에는 임용장을 실제 받은 날에 임용된 것으로 봄
- 사망으로 인한 면직은 사망한 다음날에 면직된 것으로 봄
- 임용일자는 소급할 수 없음

임용일자 소급금지 예외

- 재직 중 공적이 특히 현저한 사람이 공무로 사망한 때 사망 전일에 특별승진임용
- 재직 중 공적이 특히 현저한 사람이 퇴직 후 사망한 때 퇴직일 전일에 특별승진임용
- 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸된 공무원이 직무를 감당할 수 없거나 30일 이내에 복직하지 아니하여 (법 제62조제1항제2호) 당해 공무원을 휴직기간 만료일 또는 휴직사유 소멸일로 직권면직 하는 경우
- 시보공무원이 될 사람이 공무원 직무수행과 관련 실무수습 중 사망한 때 사망일 전날 임용

예시

- 지방공무원 임용령 제5조제1항 규정에 의하면 공무원의 임용시기에 관하여 공무원은 임용장에 적힌 날짜에 임용된 것으로 본다고 되어 있고 이는 임용장에 기재된 일자에 임용효과가 발생함을 말하는 것이므로 임용 중 면직의 경우에는 면직발령장에 기재된 일자에 면직의 효과가 발생하여 그 날 영시(00:00)부터 공무원의 신분을 상실함(대판 '85. 12. 24. 85누531)

(5) 결원의 신속보충(법 제26조 및 영 제8조)

- 임용권자는 당해 기관에 결원이 생긴 때에는 신규임용·승진임용·강임·전직 또는 전보의 방법으로 지체없이 그 결원 보충에 필요한 조치를 하여야 함

(6) 공개경쟁임용시험 합격자의 우선임용(법 제30조)

- 결원을 보충할 때는 공개경쟁임용시험 합격자와 공개경쟁승진시험 합격자를 우선 임용하여야 함

(7) 교육훈련 실적의 인사관리 반영(임용령 제8조의3)


- 지방공무원의 교육훈련 시간은 「지방공무원 교육훈련법 시행령」이 정하는 바에 따라 승진임용 등 인사관리에 반영하여야 함

2

신규임용

공개경쟁임용

제도 목적	<ul style="list-style-type: none"> 공무원 결원보충을 위해 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁임용시험을 실시하여 공무원으로 채용하는 제도로서 헌법상의 공무원임권을 보장하고, 능력과 자질이 뛰어난 우수 인재를 공직에 유치함 				
근 거	<ul style="list-style-type: none"> 「지방공무원법」 제27조제1항 「지방공무원 임용령」 제3장 제1절, 제7장 				
시험실시 기관	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="376 713 813 939"> 〈시·도 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 6·7급 공개경쟁임용시험 연구·지도직 공개경쟁임용시험 해당 시·도 8·9급 공개경쟁임용시험 시·도의회에서 위탁하는 6·7급, 연구·지도직, 8·9급 공개경쟁임용시험 시·군·구, 시·군·구의회에서 위탁하는 8·9급 공개경쟁임용시험 </td> <td data-bbox="813 713 1249 939"> 〈시·도의회 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 6·7급 공개경쟁임용시험 연구·지도직 공개경쟁임용시험 해당 시·도 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 위의 시험 모두 시·도 인사위원회 위탁 실시 가능) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="376 939 813 1054"> 〈시·군·구 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 해당 시·군·구 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 시·도 인사위원회 위탁 실시 가능) </td> <td data-bbox="813 939 1249 1054"> 〈시·군·구의회 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 해당 시·군·구의회 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 시·군·구, 시·도, 시·도의회 인사위원회 위탁 실시 가능) </td> </tr> </table>	〈시·도 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 6·7급 공개경쟁임용시험 연구·지도직 공개경쟁임용시험 해당 시·도 8·9급 공개경쟁임용시험 시·도의회에서 위탁하는 6·7급, 연구·지도직, 8·9급 공개경쟁임용시험 시·군·구, 시·군·구의회에서 위탁하는 8·9급 공개경쟁임용시험 	〈시·도의회 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 6·7급 공개경쟁임용시험 연구·지도직 공개경쟁임용시험 해당 시·도 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 위의 시험 모두 시·도 인사위원회 위탁 실시 가능) 	〈시·군·구 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 해당 시·군·구 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 시·도 인사위원회 위탁 실시 가능) 	〈시·군·구의회 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 해당 시·군·구의회 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 시·군·구, 시·도, 시·도의회 인사위원회 위탁 실시 가능)
〈시·도 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 6·7급 공개경쟁임용시험 연구·지도직 공개경쟁임용시험 해당 시·도 8·9급 공개경쟁임용시험 시·도의회에서 위탁하는 6·7급, 연구·지도직, 8·9급 공개경쟁임용시험 시·군·구, 시·군·구의회에서 위탁하는 8·9급 공개경쟁임용시험 	〈시·도의회 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 6·7급 공개경쟁임용시험 연구·지도직 공개경쟁임용시험 해당 시·도 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 위의 시험 모두 시·도 인사위원회 위탁 실시 가능) 				
〈시·군·구 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 해당 시·군·구 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 시·도 인사위원회 위탁 실시 가능) 	〈시·군·구의회 인사위원회〉 <ul style="list-style-type: none"> 해당 시·군·구의회 8·9급 공개경쟁임용시험 (※ 시·군·구, 시·도, 시·도의회 인사위원회 위탁 실시 가능) 				
시험방법	<p>〈6급 이하 공채〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 제1차 시험: 선택형 필기시험이 원칙이나 기입형 포함 가능 제2차 시험: 논문형 필기시험이 원칙이나 주관식 단답형 포함 가능 <p>시험실시기관이 필요하다고 인정하는 경우 선택형과 기입형 가능</p> <p>※ 제1차와 제2차 시험을 병합하여 실시할 수 있고 이 경우 선택형이 원칙 (「지방공무원 임용령」 제54조)</p> <ul style="list-style-type: none"> 제3차 시험: 면접시험 또는 실기시험 <p>※ 직무의 특수성으로 시험실시기관이 필요하다고 인정하는 경우 모두 실시 가능</p>				
시험과목	<p>〈6급 이하 - 「지방공무원 임용령」 제46조〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 녹지직렬 중 조경직류와 공업직렬 중 가스직류 및 보건진료직렬의 임용시험과목은 별표 8 행정직렬 중 일반행정직류 또는 기업행정직류와 세무직렬 중 지방세직류 및 속기직렬 중 속기직류의 임용시험과목은 별표 9 운전직렬 운전직류, 간호조무직렬 간호조무직류, 위생직렬 위생직류 또는 사역직류, 조리직렬 조리직류, 시설관리직렬 시설관리직류, 방호직렬 방호직류 또는 경비직류의 임용시험과목은 별표 9의2 그 외 직렬은 국가공무원에 적용되는 「공무원임용시험령」에 규정된 시험과목을 준용 <ul style="list-style-type: none"> 행정학개론은 행정학개론(지방행정 포함)으로 함 수도토목직류에 대해서는 일반토목직류의 시험과목을 준용 녹지직렬 중 산림자원직류, 산림보호직류, 산림이용직류는 각각 임업직렬의 산림자원직류, 산림보호직류, 산림이용직류의 시험과목을 준용 7급 공개경쟁임용시험의 경우에는 제1차 시험의 필수과목을 국어(한문포함), 영어, 한국사로 함 				

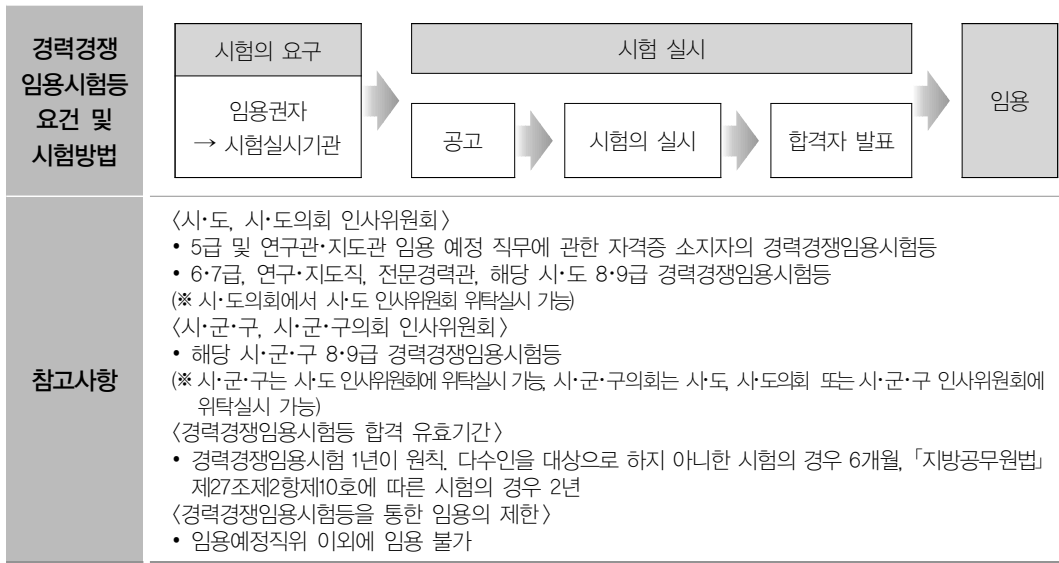
	<p>〈연구·지도직 - 「지방 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제22조〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 별표4 준용
합격자 결정	<ul style="list-style-type: none"> • 제1차 시험 : 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정 인원의 5배수의 범위에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정. 다만, 7급 공개경쟁신규임용시험의 경우에는 「공무원임용시험령」 별표 3에서 정한 영어능력검정시험의 해당 기준점수 이상 취득한 사람으로서 영어과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 5배수의 범위에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정 • 제2차 시험 : 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정 인원의 150퍼센트의 범위(선발예정 인원이 6명 이하인 경우에는 선발예정 인원 2명을 합한 인원을 범위로 함)에서 총득점 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정 • 임용령 제54조제1항 단서에 따라 제1차 시험과 제2차 시험의 병합 : 선발예정 인원의 150퍼센트의 범위에서 합격자를 결정 <ul style="list-style-type: none"> - (7급 공개경쟁신규임용시험) 「공무원임용시험령」 별표 3에서 정한 영어능력검정시험의 해당 기준점수 이상 취득한 사람으로서 영어과목을 제외한 나머지 과목에서 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정 - (7급 공개경쟁신규임용시험 외의 경우) 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정 • 제3차 시험(면접) : 평정결과 “우수”등급을 받은 경우 제2차(1,2차 병합포함) 시험 성적 고득점자 순으로 선발예정 인원 범위에서 결정
채용절차	 <pre> graph TD A[시험공고 (시험실시 기관의장)] --> B[응시원서 접수] B --> C[시험실시] C --> D[합격자 발표] D --> E[신규임용 후보자 등록] E --> F[임용] F --> G[교육 및 실무수습] </pre>

경력경쟁임용등

제도목적	<ul style="list-style-type: none"> • 공개경쟁임용에 의하여 총원이 곤란한 경우에 일정한 요건을 갖춘 사람을 공무원으로 채용하는 제도로서 • 임용예정직위와 관련된 자격증 소지자, 유경험자 등 우수 전문인력을 채용
근거	<ul style="list-style-type: none"> • 「지방공무원법」 제27조제2항 • 「지방공무원 임용령」 제3장 제2절

경력경쟁
임용시험등
임용요건
및
시험방법

임용 요건(법 제27조제2항 및 영 제7조)		시험방법(영 제55조 및 제55조의2)
1호	㉠ 직제의 개폐 또는 예산의 감소 또는 장기요양 후 휴직기간 만료로 퇴직한 경력직 공무원을 3년 이내 원직급 재임용 ※ 「공무원 재해보상법」에 따른 공무원 부상 또는 질병으로 인한 휴직인 경우에는 5년 이내 ㉡ 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직 공무원이 되기 위해 퇴직한 경력직공무원의 원직급 재임용 ※ 퇴직한지 30일 이내	㉠ 서류+(면접 또는 실기) ㉡ 시험면제
2호	• 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자 ※ 자격증 구분 및 경력기준은 규칙으로 정함	• 서류+(면접 또는 실기)
3호	• 임용예정 동일 직급·직위 경력 2년 이상 근무경력자 또는 상응 직급·직위 근무경력 또는 연구경력이 3년 이상인 사람 ※ 시험공고일 현재 퇴직 후 3년이 지나지 않은 사람 (단, 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제 및 한시임기제 공무원은 10년)	• 필기+(면접·실기 또는 서류) ※ 퇴직공무원 3년 이내 원직급 재임용 : 서류+면접 ※ 임기제 : 서류+(면접 또는 실기)
4호	• 임용예정직 관련 특수목적학교 졸업자로서 국가기관 또는 지방자치단체에서 실무수습을 마친 사람	• 서류+(면접 또는 실기)
5호	• 1급 공무원(이에 상당하는 고위공무원)의 임용	• 서류전형
6호	㉠ 특수직무분야(사역직류), 특수직무환경 ㉡ 특수지역(섬, 외딴 곳)에 근무할 사람 ※ 8급 이하로 한정, 임용기준은 규칙으로 정함	㉠ 면접+(실기 또는 서류) ㉡ 필기+(면접·실기 또는 서류)
7호	• 국가직 → 지방직 (국가공무원은 임기제공무원이 아닌 사람이어야 함) ※ 「공무원임용시험령」 제2조에 따라 직류별로 실시한 5급 공개 경쟁채용시험에 합격하여 국가공무원으로 임용된 사람을 지방직으로 임용하려는 경우에는 최초로 국가공무원으로 임용된 날부터 3년이 지난 사람이어야 함	• 필기+(면접·실기 또는 서류) ※ 필기 또는 시험면제 가능
8호	• 실업계·예능계·사학계 학과 졸업자로 연구 또는 기술직렬 공무원으로 임용	• 필기+(면접·실기 또는 서류)
9호	• 과학기술 분야 및 특수전문분야 등 연구·근무 경력자	• 서류+(면접 또는 실기)
10호	• 우수인재로 추천·선발되어 수습근무를 마치거나 재학 중 지방자치단체 장학금을 받고 졸업한 사람	• 서류+(면접 또는 실기)
11호	• 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 사람(4급 이하로 한정)	• 필기+(면접·실기 또는 서류)
12호	• 연고지나 그 밖에 지역적 특수성을 고려하여 일정지역 거주자를 그 지역 소재기관에 임용(8급 이하로 한정)	• 필기+(면접·실기 또는 서류)
13호	• 귀화자 및 북한이탈주민 ※ 국적취득 또는 가족관계등록 창설 후 3년 경과한 사람	• 서류+필기+면접



가. 시험 실시의 원칙(임용령 제42조)

- 직급별로 실시하되 특수한 직렬에 대해서는 직류별로 분리하여 실시 가능

※ 시험과목이 같은 경우 직렬·직류를 통합하여 시험 실시 가능

- 근무예정 지역별, 근무예정 기관이나 거주지별로 분리하여 실시 가능
- 장애인 또는 저소득층에 속하는 사람만 응시할 수 있도록 분리하여 실시 가능

나. 시험공고(임용령 제62조)

(1) 공고주체 및 시기

- 시험실시기관의 장은 신규임용 또는 승진을 위한 공개경쟁시험을 실시하고자 할 때에는 시험실시 계획을 수립한 후 임용령 제62조에 따라 응시원서 접수 시작일의 20일 전까지 공고를 하여야 함
- 경력경쟁임용시험은 시험 실시일 10일 전까지 공고하여야 함(다만, 재난의 발생 등으로 긴급한 인력 충원이 필요한 경우에는 행정안전부장관과 협의하여 공고일의 기한을 달리 정할 수 있음)
- 다만, 시험실시를 위탁받은 민간기관 등은 위탁을 의뢰한 임용권자 등이 공고하여야 함

※ 공개경쟁신규임용시험의 시험 일정 등 미리 공고할 필요가 있는 사항은 응시원서 접수 시작일의 90일 전까지 공고하여야 하며, 긴급하게 시험을 실시할 필요가 있는 경우에는 시험 실시일의 90일 전까지 공고할 수 있음

(2) 공고방법

- 시험실시기관의 홈페이지 및 지방자치단체 인터넷원서접수센터에는 반드시 게재하여야 하며,
- 모든 응시자격을 가진 사람이 잘 알 수 있도록 신문, 방송, 인터넷 홈페이지 또는 그 밖의 효과적인 방법으로 공고하여야 함
 - 공고기간의 계산은 「민법」 제1편 제6장에 따라 초일은 산입하지 않고 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 그 익일을 만료일로 함

(3) 공고내용

- 시험실시기관의 장은 다음 사항을 공고내용에 포함시켜야 하며, 필요하다고 인정되는 경우 조정할 수 있음

공고시 포함할 내용

- 임용예정 직급 및 선발예정 인원
- 시험방법, 시험일시, 시험장소
- 응시자격(응시결격자유, 연령, 거주요건 등)
- 시험과목 및 배점비율
- 합격자 발표의 시기 및 방법
- 응시원서 교부·접수 장소와 그 기한
- 합격자에 대한 각종 특전 및 수혜에 관한 사항
- 전출제한 적용 시 근무예정기관 및 전출제한기간
- 경력경쟁임용시험 면접을 점수화하여 실시할 경우 그 내용
- 기타 시험실시에 관하여 필요한 사항

〈기타사항〉

- 경력경쟁임용의 법적근거(「지방공무원법」, 「지방공무원 임용령」 등 관련 조항)
- 임용예정기관 및 담당직무내용
- 직무수행요건(학력, 경력, 자격증, 능력 등)
- 재공고에 관한 사항
- 경력경쟁임용시험 서류전형시 합격자 결정방법의 예외
- 복수국적자 임용에 관한 사항
- 저소득층 해당자(차상위계층 포함)의 응시수수료를 면제할 경우 그 내용

(4) 변경공고

- 시험실시기관의 장은 공고한 내용을 변경해야 할 불가피한 사유가 발생하였을 때에는 시험실시일 7일전까지 그 변경된 사항을 공고하여야 함
- 다만, 임용령 제62조제2항에 따라 공고한 경우로서 재난의 발생 등으로 긴급한 인력 충원이 필요한 경우에는 행정안전부장관과 협의하여 공고일의 기한을 달리 정할 수 있음

(5) 시험 실시일

- 임용령 제62조에서 말하는 ‘시험 실시일’이란 최초 공고 시에는 해당시험의 필기 시험, 실기시험, 면접시험 중 첫번째 시험을 말함

다. 원서 제출 및 접수(임용령 제63조)

- 임용시험 응시자는 시험실시기관의 장이 정하는 응시원서 등을 시험실시기관의 장이 정한 방식에 따라 제출(정보통신망에 의한 제출 포함)하며 응시원서에 다음의 사항을 포함

응시원서에 포함할 내용

- 주민등록번호, 성명, 주소, 사진 등 응시자 본인임을 확인할 수 있는 정보 (공개경쟁임용시험에 한함)
- 학력, 자격정보 등 시험이 정하는 응시자격과 관련된 사항
- 그 밖에 임용시험 응시를 위해 필요한 사항

라. 응시자격(임용령 제52조, 인사규칙 표준안)

(1) 응시연령(인사규칙 표준안 제8조)

- 공무원의 신규임용시험에 응시하고자 하는 사람은 최종시험 시행예정일이 속한 연도에 다음의 응시연령에 해당하여야 함

- 7급 이상 : 20세 이상

- 8급 이하 : 18세 이상

※ 응시 하한연령 계산 : 최종시험시행예정일이 속한 연도가 2020년인 경우, 응시 하한연령은 2020. 12.31.을 기준으로 계산

(예) 20세 이상 2000. 12. 31. 이전 출생자 / 18세 이상 : 2002.12.31. 이전 출생자)

(2) 응시자격 등의 예외(인사규칙 표준안 제10조)

(가) 응시자격 제한(제1항)

- 임용권자 또는 시험실시기관의 장은 인사규칙 표준안 제14조제6항 및 제15조에 따라 결원을 보충할 수 없다고 인정할 때에는 응시자격을 따로 정하여 시험을 실시하거나, 시험의 실시를 요구할 수 있음

(나) 응시연령 제한(제2항)

- 결원의 신속한 보충, 기타 특별한 사정이 있는 경우 응시연령을 따로 정함

(다) 공개경쟁신규임용시험 거주요건 제한(제3항)

- 임용권자 또는 시험실시기관의 장은 공개경쟁임용시험의 경우 연고지 임용, 기타 지역적 특수성을 고려하여 일정한 지역에서 일정한 기간 동안 거주한 사람으로 제한 가능

(라) 경력경쟁임용시험 연령·학력, 거주요건 등 제한(제4항)

- 임용권자 또는 시험실시기관의 장은 직무수행상 특히 필요하다고 인정하는 경우 연령·학력 및 거주요건 등 응시자격을 제한 가능

* 다만, 응시 상한연령의 제한을 폐지한 취지를 감안하여 '직무수행상 특히 필요하다고 인정되는 때'는 매우 엄격하게 해석하여야 함

지방공무원 임용시험 거주지 요건 표준안

▣ 각종 임용시험의 응시자격은 지방자치단체 규칙으로 정함(「지방공무원 임용령」 제52조)

▣ 임용권자는 연고지 임용 및 기타 지역적 특수성을 고려하여 그 응시자격을 일정한 지역에서 일정한 기간 동안 거주한 사람으로 제한(인사규칙 표준안 제10조제3항)

※ 거주지 요건

- ① 시험 응시하는 해 이전부터 최종 시험일까지 응시 지역에 주민등록상 주소지를 갖고 있거나
 - ② 시험 응시하는 해 이전까지 해당 응시지역의 주민등록상 주소지를 두고 있는 기간을 합산하여 총 3년 이상인 사람
 - ➔ 위 ①번과 ②번 요건 중 하나의 요건을 충족하면 응시 가능
- ※ 재외국민(해외영주권자)의 경우 위 요건과 같고 주민등록 또는 국내거소신고 사실증명으로 거주한 사실을 증명함

① 주민등록 합산요건(3년) 계산방법

- 거주기간이 연속해서 1개월 이상일 경우에는 역(歷)에 의한 방법* 으로 월(月) 단위로 계산

* 歷에 의한 계산은 달력을 기준으로 한다는 것이며, 예를 들어 1999년 1월 31일로부터 3년이라고 한다면 2002년 1월 30일로서 3년이 충족되는 것임

- 30일이든, 31일이든 상관없음
- 2월에 끝나는 경우 : 원래 28일에 끝나야 하는 경우 - 문제없음
- 29일에 끝나야 하는데 28일까지만 있다면 28일로 끝
- 31일에 끝나야 하는데 30일까지 있다면 30일로 끝

- 합산한 거주기간이 36개월 이상이면 3년 요건 충족
- 잔여 일수를 합산하여 30일 이상이면 1개월로 환산
 - ※ 민법 제160조 제1항 : 기간을 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 역에 의하여 계산

(예시) 1999. 1. 28. ~ 2000. 10. 17. : 20개월 21일
 2011. 3. 14. ~ 2012. 7. 3. : 15개월 20일
 * 개인별 주민등록등(초)본 확인

➔ 36개월 11일

② 주민등록 합산요건 주요 쟁점사항

- ① 행정구역 개편에 따른 응시지역 문제
 - 행정구역 개편지역의 주민등록 거주자에 대해 종전 또는 현재의 행정구역이 속한 지방자치 단체에 응시할 것인지 논란
 - ➔ 행정구역이 편입된 現在の 행정기관에 시험 응시기회 부여
- ② 주민등록 주소지 변경일자 관련 문제
 - 주민등록등(초)본 상 전입일과 변동일이 다른 경우 적용할 날짜
 - (전입일) 실제 전입한 날
 - (변동일) 전입신고를 행정기관에 신고한 날
 - ➔ 주민등록등(초)본 상 “전입” 또는 “전입일”란에 기재된 일자 기준

〈 개인별 주민등록표(예시) 〉

주소	전입(전입일)	전출	변동일(변동사유)	세대주 성명 및 관계
00도 00군 00면 00로 00	'95.4.6.		'95.4.7. 전입신고	000의 자

※ 1994.7.1.부터 전입신고로 일원화(이전에는 전 주소지 전출신고 후 신 주소지 전입신고)

- 출생등록일(또는 신규등록일)이 없거나 출생일(생년월일)과 많은 차이가 나는 경우 적용할 날짜
 - 출생등록일이나 신규등록일이 출생일(생년월일)과 많은 차이가 있을 경우 등록일 적용시 불이익 수험생의 반발 예상
 - 출생등록일이나 신규등록일이 없는 경우 적용일자
 - ➔ 주민등록등(초)본, 가족관계등록부 등을 확인, 생년월일 기준으로 적용

〈 개인별 주민등록표(예시) 〉 생년월일 1980. 5. 11.

주소	전입(전입일)	전출	변동일(변동사유)	세대주 성명 및 관계
00도 00군 00면 00로 00	-		'80.8.10. 출생등록	000의 자

- ③ 재외국민(해외 영주권자)도 시험기회 부여
- 국내 거주 재외국민(영주권자)에게 신규임용시험의 응시자격 부여
 - i) 시험 응시하는 해 이전부터 최종 시험일까지 응시 지역에 주민등록 또는 국내거소신고(재외국민에 한함)가 되어 있는 사람
 - ii) 시험 응시하는 해 이전까지 해당 응시지역의 주민등록 또는 국내거소신고(재외국민에 한함)가 되어 있는 기간을 합산하여 총 3년 이상인 사람
 - ▶ 상기 i)번과 ii)번 요건 중 어느 하나의 요건을 충족하면 응시 가능

③ 시험공고문 표준문안(예시)

〈 거주지 요건(표준안) 〉

2016년 00 시·도의 지방공무원 임용시험에 응시하고자 하는 사람은 다음의 1번과 2번의 요건 중 어느 하나를 충족하여야 합니다.

1. 2016년 1월 1일 이전부터 최종 시험일(면접시험)까지 계속하여 00 시·도에 주민등록상 주소지를 갖고 있는 사람으로서 그 기간 중 주민등록의 말소 및 거주 불명으로 등록된 사실이 없어야 함
2. 2016년 1월 1일 이전까지, 00 시·도의 주민등록상 주소지를 두고 있었던 기간을 모두 합산하여 총 3년 이상인 사람
 - 행정구역의 통·폐합 등으로 주민등록상 시·도의 변경이 있는 경우 현재 행정구역을 기준으로 하며, 과거 거주 사실의 합산은 연속하지 않더라도 총 거주한 기간을 월(月) 단위로 계산하여 36개월 이상이면 충족함
 - 거주지 요건의 확인은 “개인별주민등록표”를 기준으로 함
 - ※ 재외국민(해외영주권자)의 경우 위 요건과 같고 주민등록 또는 국내거소신고 사실증명으로 거주한 사실을 증명함

※ 유의사항

- 지역특성에 따라 시·군·구 지역 제한하거나 채용직렬의 특성상 거주지요건을 따로 정할 필요가 있는 경우, 위 표준안을 기준으로 자율적으로 정하되, 등록기준지는 거주지 요건에서 제외되어야 함
- 서류 전형에서 거주 사실의 확인은 주민등록등(초)본 등 주민등록법상 증빙자료를 활용하며, 실 거주와 주민등록이 불일치하는 경우는 본인이 주민등록법상 오류신고 등 정정하여 입증해야 함

(3) 응시결격사유(법 제31조)

(가) 법 제31조의 결격사유 해당자

※ 시험공고시 다음의 임용결격사유를 모두 명시

- 피성년후견인
- 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
- 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
- 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람

- 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
- 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

※ 다른 법률에 따라 자격이 상실 되거나 정지된 사람

- 「공직선거법」 제266조에 따른 공직선거법 위반자
- 「병역법」 제76조에 따른 병역회피자
- 「치료감호법」 제47조에 따른 치료감호의 선고를 받은 사람

- 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
- 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고 받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
 - 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
- 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

(나) 비위면직자 등의 취업제한

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한

(다) 정년(법 제66조)

- 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 정년은 60세

(라) 결격사유 적용 기준일(인사규칙 표준안 제7조제2항)

- 공개경쟁 및 경력경쟁 임용시험 : 최종시험 시행예정일
- 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험
 - 시험요구기관의 장과 시험실시기관의 장이 다른 경우 : 시험요구일 현재

예 시

- '05. 12. 22. 징역 3년과 자격정지 3년을 선고받은 경우, '13. 12. 22.(최종시험 시행예정일) 이전 각종 시험에 응시가 제한됨
- ※ 징역 3년 + 경과기간 5년(자격정지 3년 포함) = 8년

※ 단, 응시제한기간 중에 일반사면 되거나 특별사면(형 집행 면제)과 동시에 복권(자격제한 해지)이 된 경우에는 응시 가능

질문과 답변

질문1 소년범의 임용결격사유 해당여부

- 답변**
- 소년(19세 미만)이었을 때 범한 죄에 의하여 형의 선고를 받은 사람이 그 집행이 종료되거나 집행을 면제를 받은 때에는 소년법 제67조의 규정에 따라 자격에 관한 법령의 적용에 있어서 장래에 향하여 형의 선고를 받지 아니한 것으로 보기 때문에 지방공무원법 제31조의 임용결격사유에 해당하지 아니하며,
 - 이때 소년은 범죄행위시의 연령이 19세 미만을 말하고, 집행이 종료되거나 집행이 면제되는 범위에 집행유예기간 중 또는 선고유예기간 중에는 포함되지 아니함
 - ※ 단, 헌법불합치(2017헌가7)로 소년법 제67조는 2018. 12. 31.을 시한으로 개정될 때까지 계속 적용

질문2 “자격정지 선고유예” 판결을 받아 확정된 경우 지방공무원법 제31조제6호의 “법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자”에 해당되어 공무원 임용결격에 해당되는지 여부?

- 답변** “법원의 판결에 의하여 자격이 정지된 자”란 법원에서 자격정지형의 선고를 받고 그 판결이 확정된 자를 말하는 것이므로 자격정지형의 선고가 유예된 경우라면 설사 그 선고유예 판결이 확정되었다고 하더라도 법원의 판결에 의하여 자격이 정지된 자로 볼 수 없음

질문3 공무원이 형의 선고유예를 받은 경우란 구체적으로 어느 시점을 말하며, 판결 전의 구속의 기간을 결격사유 해당기간에 산입할 수 있는지의 여부?

- 답변**
- 공무원이 임용결격사유에 해당하여 당연퇴직하게 되는 지방공무원법 제31조 각호의 사유 중 제5호 규정의 “금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자”에서 “받은 경우”란 재판의 효력이 발생한 날을 말하고 재판의 효력은 그 판결의 내용이 확정된 날부터 발생하게 되는 것인 바, 판결의 확정 시기는 상소제기 등의 불복신청이 허용되는 하급심의 판결은 상소기간 등이 도과된 날에, 불복신청이 허용되지 않는 대법원 판결은 판결 선고와 동시에 각각 확정되는 것임
 - 따라서, 1심에서 징역6월의 선고유예판결을 받고 항소를 제기하여 항소기각의 판결을 받은 경우 상고기간(항소심 판결이 선고 또는 고지된 날로부터 7일)내에 상고를 제기하지 않으면 상고기간 도과일이, 상고를 제기하여 대법원에서 상고기각 판결을 받으면 그 선고일이 각각 그 선고유예기간의 기산점이 됨

질문4 징역형을 받고 형기 1년을 남겨두고 가석방된 경우, 가석방일로부터 5년만 경과하면 지방공무원 임용시험에 응시가 가능한지 여부?

- 답변**
- 형법상의 가석방 관련 규정을 보면, ‘가석방의 처분을 받은 후 처분의 실효 또는 취소되지 아니하고, 가석방기간을 경과한 때에는 형의 집행을 종료한 것으로 본다’(형법 제76조), ‘가석방기간은 유기형에 있어서는 남은 형기로 한다(형법 제73조의2)로 규정되어 있는 바, 가석방 처분일이 아니라 형의 집행이 종료되는 시점부터 5년을 경과해야만 지방공무원임용시험 응시자격이 부여됨

(4) 부정행위자 등에 대한 조치(임용령 제65조)

(가) 부정행위자 처벌규정(임용령 제65조제1항)

- 해당 시험을 정지 또는 무효로 하거나, 합격 결정을 취소하고, 그 처분이 있는 날부터 5년간 공무원 임용을 위한 시험의 응시자격을 정지함

부정행위 유형

- 다른 수험생의 답안지를 보거나 본인의 답안지를 보여주는 행위
- 대리 시험을 의뢰하거나 대리로 시험에 응시하는 행위
- 통신기기, 그 밖의 신호 등을 이용하여 해당 시험 내용에 관하여 다른 사람과 의사소통하는 행위
- 부정한 자료를 가지고 있거나 이용하는 행위
- 병역, 가점, 영어능력시험의 성적에 관한 사항 등 시험에 관한 증명서류에 거짓서류를 적거나 그 서류를 위조·변조하여 시험결과에 부당한 영향을 주는 행위
- 체력시험에 영향을 미칠 목적으로 행정안전부장관이 정하여 고시하는 금지약물을 복용하거나 금지방법을 사용하는 행위
- 그 밖에 부정한 수단으로 본인 또는 다른 사람의 시험결과에 영향을 미치는 행위

예 시

〈 공무원 신규임용시 요구되는 자격증을 허위로 변조 제출한 사람의 인사처리 〉

- 공무원시험의 응시요건인 자격증 등을 위조하여 응시자격을 갖춘 후 시험에 합격하여 공무원으로 임용되었다면 그 임용행위는 원인무효인 행정행위로서 임용을 취소하여야 하며, 자격증 위조행위는 임용취소와는 별도로 공소시효기간이 경과되지 않는 한 형사처벌의 대상이 됨

(나) 불공정행위자 처벌규정(임용령 제65조제2항)

- 해당 시험을 정지하거나 무효로 함

불공정행위 유형

- 시험 시작 전에 시험문제를 열람하는 행위
- 시험 시작 전이나 종료 후에 답안을 작성하는 행위
- 허용되지 않은 통신기기 또는 전자계산기기를 가지고 있는 행위
- 그 밖에 시험의 공정한 관리에 영향을 미치는 행위로서 시험실시기관의 장이 시험의 정지 또는 무효 처리기준으로 정하여 공고한 행위

마. 시험실시기관(법 제32조 및 임용령 제42조의2)

(1) 행정안전부장관

- 5급 이상 공무원의 경력경쟁임용시험등·공개경쟁승진시험·일반승진시험 및 전직 시험, 연구관·지도관 신규임용시험
 - ※ 단, 5급 일반승진시험 및 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자의 경력경쟁임용시험등은 임용권자의 요구에 따라 시·도 인사위원회에서 실시 가능

(2) 시·도, 시·도의회 인사위원회

- 5급 일반승진시험 및 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자의 경력경쟁임용시험등

- 6급 및 7급 신규임용시험
- 연구·지도직·전문경력관 신규임용시험
- 해당 시·도 8급 및 9급 신규임용시험(※시·군·구, 시·군·구의회가 각각 위탁하는 8·9급 신규임용시험도 포함)
 - ※ 시·도의회 6·7급, 연구·지도직·전문경력관 신규임용시험은 시·도 위탁 가능
- 해당 시·도 7급 이하 승진시험 및 6급 이하 전직시험

예 시

〈 6급, 7급 신규임용시험을 시·군·구 인사위원회가 실시한 경우 〉

- 6급, 7급 신규임용시험의 실시권은 시·도 인사위원회가 가지고 있으므로 시·군·구 인사위원회가 시험을 실시한 경우 “권한없는 자의 행위”가 되어 해당시험은 무효가 됨

(3) 시·군·구, 시·군·구의회 인사위원회

- 해당 시·군·구 8급 및 9급 신규임용시험(※각각 해당 시·도 위탁 가능, 시·군·구의회는 시·군·구, 시·도, 시·도의회 위탁 가능)
- 7급 이하 승진시험, 6급 이하 전직시험

(4) 임용시험의 공동 또는 위탁실시(임용령 제42조의3)

- 시험실시기관의 장은 임용시험의 일부 또는 전부를 다른 시험실시기관의 장이나 공무원교육훈련기관의 장 또는 민간기관과 공동으로 실시하거나 위탁할 수 있음

바. 시험의 실시

(1) 6급 이하 공개경쟁 신규임용(법 제27조제1항, 임용령 제54조)

- 시험과목(임용령 제46조 등)
 - 국가공무원에 적용되는 「공무원임용시험령」에 규정된 시험과목을 준용
 - ※ 연구·지도직의 경우 국가직에 적용되는 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 별표 4 준용

※ 7·9급 공개경쟁임용시험 시험과목 변경사항

- 7급 공개경쟁임용시험 제1차 시험과목 중 영어·한국사 과목을 능력검정시험으로 대체 (2021.1.1.시행)
- 9급 공개경쟁임용시험 제2차 시험과목 중 선택과목을 직류별 특성을 고려하여 필수과목으로 전환 (2022.1.1.시행)
(행정직군에 포함된 사회·과학·수학 과목 제외하고, 일반행정 또는 기업행정, 속기직류를 제외한 행정직 군내 다른 직류에 포함된 행정학개론 제외)

〈임용령 제46조에 근거한 시험과목〉

- 행정학개론은 행정학개론(지방행정 포함)으로 함
 - 녹지직렬 중 조경직류와 공업직렬 중 가스직류 및 보건진료직렬의 임용시험 과목은 별표 8
 - 행정직렬 중 일반행정직류 또는 기업행정직류와 세무직렬 중 지방세직류 및 속기직렬 중 속기직류의 임용시험과목은 별표 9
 - 운전직렬 운전직류, 간호조무직렬 간호조무직류, 위생직렬 위생직류 또는 사역 직류, 조리직렬 조리직류, 시설관리직렬 시설관리직류, 방호직렬 방호직류 또는 경비직류의 임용시험과목은 별표 9의2
- 임용령 제3조제1항 단서에 따라 신설하는 직류에 대한 공개경쟁임용시험의 시험 과목은 해당 지방자치단체의 조례로 정할 수 있음
- 제1차 시험 : 신설되는 직류가 속하는 직렬의 같은 직급의 제1차 시험과목과 같은 과목으로 할 것
 - 제2차 시험 : 신설되는 직류가 속하는 직렬의 같은 직급의 제2차 시험과목 수와 같게 할 것
- 시험의 단계(임용령 제45조, 제54조, 제58조)
- 제1차·제2차·제3차 시험으로 구분 실시
 - 제1차 시험은 선택형(기입형 포함 가능), 제2차 시험은 논문형 원칙(과목별로 주관식 단답형 포함 가능)
 - 제3차 시험은 면접시험 또는 실기시험으로 실시, 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정한 경우에는 면접시험과 실기시험 모두 실시 가능
- ※ 시험실시기관의 장은 필요시 제1차와 제2차 병합실시 가능(선택형)
- 시험의 합격자 결정(임용령 제50조)
- 제1차 시험
 - 각 과목 40퍼센트 이상 득점자 중 선발예정 인원의 5배수 범위에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자 결정
 - 제2차 시험
 - 각 과목 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발 예정인원의 150퍼센트의 범위(선발예정 인원이 6명 이하인 경우 선발예정 인원

2명을 합한 범위)에 해당하는 사람에 대하여 총득점 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자 결정

- 제1차·제2차 시험을 병합 실시의 경우, 제2차 시험 합격자 결정방법에 따름

※ 제3차 시험에서 실기시험과 면접시험을 모두 실시하는 경우에는 제2차 시험(병합시험)에서 선발예정 인원의 2배수 범위에서 합격자를 결정(임용령 제50조제10항)

- 제3차 시험

- 면접시험 또는 실기시험(면접시험과 실기시험 모두 실시 가능)

※ 면접시험과 실기시험을 모두 실시할 경우, 실기시험 합격자를 대상으로 면접시험 실시

- 면접시험은 합격·불합격만 결정(실기시험 합격자 결정방법은 시험실시기관장이 정함)

○ 동점자 합격결정

- 선발예정인원을 초과하여 동점자 발생 시 동점자 모두를 합격(동점자 계산은 소수점 이하 둘째자리까지)

(2) 공개경쟁신규임용시험 합격자의 등록(임용령 제11조)

- 공개경쟁신규임용시험 합격자는 규칙으로 정하는 바에 따라 신규임용후보자등록을 신청하여야 함

인사규칙 표준안 제18조

- 등록공고일로부터 15일 이내에 임용후보자 등록원서에 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」 별표 3의 구비서류를 첨부하여 신청
- 등록신청지는 임용후보자등록원서에 근무희망기관 또는 근무희망지역을 지정하여야 함

(3) 신규임용후보자명부의 작성(임용령 제12조)

- 명부는 직급별로 시험성적 순위에 따라 작성
 - 특히, 필요하다고 인정되는 경우에는 직류별·근무희망기관별·근무희망지역별로 구분하여 작성할 수 있음
 - ※ 구체적인 사항은 규칙으로 정함
- 신규임용후보자명부는 누구든지 이를 열람할 수 있음(법 제36조제3항)

(4) 신규임용후보자 명부의 유효기간(임용령 제12조의2, 연구·지도직 규정 제4조)

- 6급 이하 공무원의 공개경쟁 신규임용후보자 명부의 유효기간은 2년

병역복무기간의 유효기간 산정시 제외 기간

- 공개경쟁임용시험 합격자가 임용후보자등록 후 그 명부의 유효기간 범위 내에 병역법에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대한 경우(대학생 군사훈련과정 이수자를 포함)의 의무복무기간(법 제36조제5항)
- 「병역법」에 따른 병역의무 이행을 위하여 징집 또는 소집되어 복무 중에 있는 사람이 공개경쟁임용시험에 합격하여 신규임용후보자 명부에 등재된 경우 그 등재일부터 의무복무 만료일까지의 기간(임용령 제12조의2제2항)

(5) 임용추천의 유예(임용령 제13조의2)

- 유예기간 : 임용후보자명부 유효기간 내
- 유예사유 : 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대, 학업의 계속, 6개월 이상의 장기 요양을 요하는 질병, 임신 및 출산의 경우, 기타 부득이한 경우
 - ※ 임용유예를 원하는 사람은 증빙자료를 첨부하고 유예사유 및 기간을 명시한 유예신청서를 임용권자 또는 임용후보자 추천권자가 정하는 기간 내에 제출
- 유예기간 중에 사유가 소멸하는 경우에는 유예기간 중에도 즉시 임용 또는 임용추천을 하여야 함

(6) 임용후보자의 인사관리

- 임용후보자의 자격상실(임용령 제14조)
 - 임용후보자가 임용령 제13조에 따라 추천받은 기관의 임용에 불응한 경우
 - 임용후보자로서 받아야 하는 교육훈련에 불응한 경우
 - 임용후보자로서 받은 교육훈련성적이 수료점수에 미달된 경우
 - 교육훈련 중 신병(身柄), 병역복무, 그 밖에 교육훈련을 계속할 수 없는 불가피한 사정이 아닌 사유로 퇴학처분을 받은 경우
 - 임용후보자로서 품위를 크게 손상하는 행위를 함으로써 공무원으로서 직무를 수행하기 곤란하다고 인정되는 경우(단, 인사위원회 의결을 거쳐야 함)
 - 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 중징계(파면, 해임, 강등 또는 정직을 말한다) 사유에 해당하는 비위(非違)를 저지른 경우
 - 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 경징계(감봉 또는 견책을 말한다) 사유에 해당하는 비위를 2회 이상 저지른 경우

○ 임용후보자의 전직(임용령 제15조, 제28조)

- 지방자치단체의 장이 필요할 경우 신규임용후보자를 본인의 동의를 받아 미리 전직시험을 거쳐 다른 직렬에 임용 또는 임용추천 가능
- 전직시험 면제
 - 공개경쟁신규임용시 응시한 과목은 전직시험 면제
 - 규칙으로 정하는 자격증 소지자를 그 자격증에 상응하는 직급에 전직하는 경우, 직무 내용이 비슷한 연구직렬을 기술직렬 공무원으로 전직시키는 경우

○ 신규임용 방법(법 제37조, 임용령 제13조)

- 신규임용후보자 명부를 작성한 지방자치단체의 장이 그 명부에 등재된 사람 중에서 공무원을 신규임용할 때에는 신규임용후보자 명부의 최고 순위자부터 3배수의 범위에서 임명하여야 함

임용추천시 3배수 적용의 예외

1. 임용예정 기관에 근무하고 있는 경우
2. 6개월 이상의 근무경력이 있거나, 임용예정 직위에 관련된 특별한 자격이 있는 경우
3. 임용예정지역이 도서·벽지 등 특수지역인 경우
4. 임용후보자에게 부양의무가 있는 가족이 거주하고 있는 지역에 배치하는 경우
5. 규칙이 정하는 학력·경력 및 특수자격요건에 해당하는 임용후보자를 임용권자가 추천 요구하는 경우
6. 공무원의 직무수행과 관련된 실무수습 중 사망한 시보공무원이 될 사람을 소급하여 임용하는 경우

- 임용권자는 7급 이하 공무원 공개경쟁신규임용후보자중 최종합격일로부터 1년이 경과된 사람은 해당 기관에 그 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 임용 가능
 - 이 경우 따로 있는 것으로 보는 정원은 그 신규임용후보자가 임용된 후 그 직급에 상응하는 결원이 발생하면 없어지는 것으로 봄

사. 경력경쟁임용시험등(법 제27조제2항, 임용령 제17조제1항 등)

(1) 경력경쟁임용시험등의 실시기준

(가) 경력경쟁임용시험등을 통한 임용의 최소화(법 제27조제1항, 임용령 제16조)

- 공무원의 신규임용은 원칙적으로 공개경쟁시험에 따르고 해당 직위에 그 임용예정자를 보직하지 않으면 그 직무를 수행할 수 없는 특별한 경우에 실시

(나) 응시자격의 과도한 제한 금지

- 불가피한 경우를 제외하고는 법령에 명시된 “경력경쟁임용요건·자격” 이외에 추가적인 자격제한 지양
- 특정 지방자치단체, 기관 근무경력자 등 과도한 응시자격 제한 지양하고 지역범위를 최소한 “해당 지방자치단체 이상”으로 설정

(2) 경력경쟁임용시험등의 요건

(가) 경력경쟁임용시험등 사유별 요건 등

1 퇴직자 재임용(법 제27조제2항제1호)

- 요건(임용령 제17조제1항제1호 및 제2호)
 - 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 직위가 없어지거나 과원이 된 경우(법 제62조제1항제1호)와 신체·정신상의 장애로 인한 휴직기간의 만료(법 제63조제1항제1호)로 인하여 퇴직한 경력직공무원을 퇴직한 날부터 3년(「공무원 재해보상법」에 따른 공무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직의 경우에는 5년) 이내에 퇴직 시에 재직할 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우
 - 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람(퇴직 시 임기제공무원이었던 사람은 제외)을 각각 퇴직한 날로부터 30일 이내에 퇴직 시에 재직할 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우
- 시험방법(임용령 제55조)
 - 서류전형과 면접시험 또는 실기시험
 - 필기시험 추가 가능
 - 일반직공무원으로 재직하다가 다른 종류의 경력직공무원이나 특수경력직공무원이

되기 위하여 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직할 직급의 일반직공무원으로 재임용하는
경우 : 시험 면제

2 자격증소지자 임용(법 제27조제2항제2호)

- 요건(임용령 제17조제1항제3호)
 - 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자
 - 임용예정 직급별 자격증의 구분·경력기준은 규칙에서 정함
- 시험방법(임용령 제55조제2항)
 - 서류전형과 면접시험 또는 실기시험
 - 필기시험 추가 가능

3 연구·근무경력자 임용(법 제27조제2항제3호)

- 요건(임용령 제17조제1항제4호)
 - 임용예정 직급과 같은 직급 경력 2년 이상인 사람
 - 임용예정직과 관련되는 직무분야에서 그 직급에 해당하는 근무·연구경력이 3년 이상인 사람으로서 규칙으로 정하는 임용예정 계급에 상당하는 경력기준에 해당하는 사람
 - 단, 시험공고일 현재 퇴직 후 3년이 경과되지 않은 사람이며 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원의 경우는 퇴직 후 10년이 경과되지 아니한 사람(임용령 제17조제5항)
- 시험방법(임용령 제55조, 임용령 제60조의2)
 - 원칙 : 필기시험과 면접시험·실기시험 또는 서류전형
 - 퇴직한 공무원을 3년 이내에 퇴직 시에 재직할 직급으로의 재임용 경우와 사법시험에 합격한 사람이 행정직군 공무원으로 임용되는 경우 : 서류전형과 면접시험
 - ※ 필기시험 추가 가능
 - 직제 및 정원의 변경으로 특정직위에 임용하는 공무원의 종류가 변경되거나 복수직으로 된 경우에는 해당 공무원을 변경된 공무원의 종류나 복수직으로 추가된 공무원의 종류로 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험을 통하여 임용하는 경우 : 제1차시험 면제가능(담당직무의 변경이 없는 경우에 한함)

- 임기제공무원 : 서류전형과 면접시험 또는 실기시험

질문과 답변

질문 임용예정 직급에 해당하는 민간 근무경력 3년을 요건으로 채용할 경우에도, 퇴직 후 3년이 경과하지 않아야 한다는 규정이 적용되는지 여부?

답변 임용령 제17조 제5항의 규정은 채용예정자의 당해 업무를 수행하면서 축적된 경험과 지식 등을 퇴직 후 3년간은 지속될 것으로 간주하여 3년이 경과하면 채용을 제한하는 것으로서, 이 규정은 같은 직급 근무경력자나 관련 직무분야 근무·연구경력을 채용하는 경우 모두 적용됨. 다만, 일과 가정의 양립을 목적으로 경력단절을 극복하기 위해 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제의 경우는 국가직과 동일하게 퇴직 후 10년 이내인 경우 응시 가능

경력경쟁임용 예정계급별 경력기준(인사규칙 표준안 제14조제4항 관련)

직무분야	임용예정직급		2급· 연구관 지도관	3급· 연구관 지도관	4급· 연구관 지도관	5급· 연구관 지도관	6급· 연구사 지도사	7급· 연구사 지도사	8급	9급
	경찰공무원			치안감	경무관	총 경	경 정	경 감 경 위	경 사	경 장
소방공무원			소 방 정 감	소방감	소방정	소방령	소방경 소방위	소방장	소방교	소방사
군 인			대 령	중 령	소 령	대 위	중 위	소 위 준 위 원 사	상 사 중 사	하 사
교육공무원·사립학교교원포함	대학(교육대학· 전문대학 포함)교원		교 수 (3년이상)	교 수	부교수	조교수	전 임 강 사			
	초·중·고등학교교원 및 기타 교사(교사)면 임	공무원 보수 규정 별표 11 적용 대상자			24호봉 이 상	16호봉 이 상	12호봉 이 상	11호봉 이 하		
		공무원 보수 규정 별표 12 적용 대학봉급액란 적용대상자			17호봉 이 상	11호봉 이 상	7호봉 이 상	6호봉 이 하		
		공무원 보수 규정 별표 12 중 전문대학 봉급액란 적용대상자			19호봉 이 상	13호봉 이 상	9호봉 이 상	8호봉 이 하		
판 사·검 사			9호봉 이 상	6호봉 이 상	4호봉 이 상					
기능직공무원							6급 이 상	7급	8급	9급 이 하
관련 직무분야 박 사 학 위 소 사 자 자			박사학위 소지후 10년이상	박사학위 소지후 8년이상	박사학위 소지후 4년이상	박사학위 소지자				
관련직무분야 민간근무경력자			임용예정직급에 상당하는 관리자경력 3년이상				6년	3년	3년	3년

비 고 : 1. 위 표의 구분에 따른 당해계급의 경력에 해당된 후 동경력이 지방공무원임용령 제17조제1항제4호의 규정에 따라 3년 이상이어야 한다.

2. 위 1호의 규정에 불구하고 위 표 중 박사학위 소지자의 경우에는 소요경력연수에 달한 때에 경력경쟁임용할 수 있다.
3. 민간근무 경력자의 경우, 임용예정직급에 상당하는 관리자의 범위는 임용권자가 미리 정하되, 법인 또는 「비영리민간단체 지원법」 제2조의 규정에 따른 민간단체의 장 또는 부서단위의 책임자(본부장, 차장, 과장, 팀장 등)로 전임근무한 사람이어야 한다.[별표 9]

4 특수학교 졸업자 임용(법 제27조제2항제4호)

- 요건(임용령 제17조제1항제5호)
 - 공무원 또는 전문적인 특수 분야의 인재 양성을 목적으로 설립된 각종 교육기관 졸업자로서 국가 기관 또는 지방자치단체에서 실무수습을 마친 사람
 - 교육기관의 종류와 임용예정 직급은 행정안전부장관 또는 교육부장관이 정하는 기준에 따라 지방자치단체의 장이 정함
- 시험방법(임용령 제55조)
 - 서류전형과 면접시험 또는 실기시험
 - 필기시험 추가 가능

5 1급 공무원 임용(법 제27조제2항제5호)

- 시험방법(임용령 제55조)
 - 서류전형
 - 필기시험 추가 가능
 - 2급 공무원, 3급 공무원이나 별정직 1급 상당 공무원으로 재직한 사람을 퇴직과 동시에 1급 공무원으로 임용하는 경우 시험 면제

6 특수직무·환경, 도서·벽지 근무예정자 임용(법 제27조제2항제6호)

- 요건(임용령 제17조제1항제6호)
 - 임용예정 직급 : 일반직 8급 이하로 한정
 - 인사규칙 표준안 제15조의2에 따라
 - 특수직무분야 : 위생직렬의 사역직류 공무원
 - 특수환경 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 별표 9 제8호의 장려수당 지급 대상 중 라목·마목 및 바목의 기관 또는 시설의 공무원
 - 특수지역 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제12조 및 별표 10에 따른 특수지 근무수당 지급대상 지역의 공무원
- 시험방법(임용령 제55조)

- 특수직무분야, 특수직무환경 : 면접시험과 실기시험 또는 서류전형
 - ※ 필기시험 추가 가능
- 특수지역 : 필기시험과 면접시험·실기시험 또는 서류전형

7 국가직 → 지방직 임용(법 제27조제2항제7호)

- 요건(임용령 제17조제1항제6의2호)
 - 국가공무원입기제공무원이 아닌 사람을 그 직급·직위에 해당하는 지방공무원으로 임용
- 시험방법(임용령 제55조의2)
 - 국가공무원을 지방공무원으로 경력경쟁임용하는 경우에는 법 제27조제2항제3호에 해당하는 사람의 경력경쟁임용시험등의 방법으로 실시하되,
 - 해당 직급에 대한 임용자격요건, 승진소요 최저연수와 시험과목이 같으면 같은 과목에 대한 필기시험 면제

※ 다만, 행정부 소속 일반직 국가공무원을 해당 직급에 해당하는 일반직 지방공무원으로 임용할 경우에는 시험면제

8 실업계·예능계·사학계 학과 졸업자 임용(법 제27조제2항제8호)

- 요건(임용령 제17조제1항제7호, 「지방 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제6조)
 - 「초·중등 교육법」 및 「고등교육법」에 따라 설치된 고등학교와 전문대학·대학(대학원 포함)을 졸업한 사람
 - 관련학과
 - 기술계 : 농업·공업·광업·수산·해양·보건위생·가사실업·도시계획 계통의 학문 또는 이와 밀접한 관련성이 있는 물리·화학·생물계통의 학문
 - 예능계 : 음악·미술계통의 학문
 - 사학계 : 역사·고고인류학 계통의 학문 또는 이와 밀접한 관련성이 있는 민속학 계통의 학문
 - 임용예정직렬 : 연구직, 지도직, 기술직

○ 임용예정직급(인사규칙 표준안 제14조)

출신학력별	임 용 예 정 직 급
대 학 졸 업 자	6급·7급·연구사
전문대학졸업자	7급·8급·지도사
고등학교졸업자	9급

○ 시험방법(임용령 제55조)

- 필기시험과 면접시험·실기시험 또는 서류전형

기술계 고졸(예정)자 경력경쟁임용시험 운영 표준안(요약)

□ 개 요

- 임용요건 : 고등학교에서 농업·공업·수산·보건위생·도시계획 등을 전공하고 졸업한 사람 (「지방공무원 임용령」 제17조제1항제7호)
 - 고등학교 졸업(예정)자로서 교육감 또는 학교장이 추천한 사람으로서 출신학과와 관련 있는 직렬 (인사규칙 표준안 제14조제5항제1~2호)
- 임용직급 : 9급(인사규칙 표준안 제14조제5항제3호)
- 선발방법 : 임용예정기관별·직류별 구분 모집

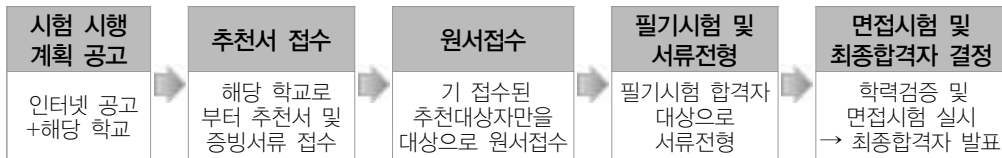
□ 시험방법

- 제1차·2차 시험(병합실시) : 선택형 필기시험(과목별 20문제, 4지택 1형)
 - 시험시간 : 60분(10:00 ~ 11:00, 3과목)
- 제3차 시험 : 서류전형(응시자격, 가산점 등 서면심사)
- 제4차 시험 : 면접시험

□ 필기시험 과목 및 출제수준

- 시험과목 : 임용령 제46조 과목 적용 및 「공무원임용시험령」 시험과목 준용
- 출제수준 : 행정업무에 필요한 기본적 능력·지식을 검정

□ 임용단계별 절차



※ 공고문은 사전 교육청과 협의를 통하여 해당 학교장의 추천 및 추천대상자의 선발 직류 적합성 유무 등에 대해 교육청에 의뢰하고, 추천서 접수기간 내에 해당 학교장 추천 서류접수

□ 응시자격 기준

- 특성학교·마이스터고(산업수요 맞춤형고)의 졸업(예정)자

- ※ 졸업자의 경우 졸업일과 최종시험(면접시험) 예정일 사이의 기간이 1년 이내인 자에 한해 응시 가능(2023년부터 적용)
- 응시연령은 원칙적으로 18세 이상이나, 고교 3년생 중 조기 입학한 17세도 응시 기회를 부여
- ※ (예시 : 2022년도 시험에 응시하는 경우 2005.12.31. 이전 출생자)

학교장 추천대상자 자격기준

- 학교장 추천대상자 자격기준
 - 1) 추천대상자(최종학력 : 고졸)
 - ▶ 고등학교 졸업(예정) 또는 이와 동등한 학력의 소지자
 - 기술계 고등학교를 졸업한 각급 대학 중퇴자도 포함하되, 해당여부는 시험시행연도의 추천서 접수기간 마감일 기준으로 판단
 - ※ 추천대상자가 대학에 진학한 경우 중퇴를 증명하는 서류를 확인 후 추천
 - 2) 추천학과
 - ▶ 인사규칙 표준안 [별표 9]의 '임용예정직렬과 전공학과 대비표'와 직접 관련되는 학과로서, 선발예정 직류별 해당 학과는 「국가기술 자격 종목별 관련학과 지정 고시(노동부고시 제2012-49호)」 [별표 2]의 '중 직무분야-관련학과'의 학과 명칭을 기준으로 하되, 이와 직접 관련되는 학과도 포함할 수 있음 단, 선발예정직렬과 관련된 전문교과 이수(전문교과 총 이수단위 중 관련 전문교과 이수단위 비율 50% 이상) 요건을 적용함(2024년부터 적용)
 - 3) 학과성적 기준
 - ▶ ①전문교과 성취도가 평균 B등급 이상이고, ②그 중 50% 이상의 과목에서 성취도가 A이며, ③보통교과의 평균 석차비율이 50% 이내이거나 평균 석차 등급이 4.5 이내인 자(①+②+③의 조건을 모두 충족)
 - ※ 성취평가제 기준을 적용할 수 없는 경우* 아래기준 적용
 - 졸업요건에 해당하는 학업과정 또는 학점을 이수·취득한 자로서 소학년 석차비율이 이수학과의 상위 50% 이내인 졸업(예정)자
 - * 학교장 추천대상자에게 성취평가제 기준이 적용되지 않은 경우 또는 자치단체에서 학과성적 기준으로 성취평가제 적용을 유예한 경우
 - ④ 성적합산 기준
 - ▶ (졸업자) 고등학교 소학년 성적을 기준
(졸업예정자) 고등학교 1~2학년 성적 기준
 - ※ 고등학교 재학중 인문계 고등학교에서 → 실업계 고등학교로 전학한 경우, 재학생은 2학년, 졸업생은 3학년 관련학과 성적산출이 가능해야 하고, 인문계고 재학당시 보통교과도 학과성적기준을 충족해야 함

○ 지역요건

- 학교소재지가 해당 시·도 또는 응시자 거주지 요건 충족자
- ※ 하나의 요건만 충족하면 응시 가능

9 과학기술분야 등 학위소지자 임용(법 제27조제2항제9호)

- 요건(임용령 제17조제1항제8호)
 - 과학기술분야 또는 통계·전자계산·대외통상·환경·교통·도시공학 분야, 그 밖에 규칙으로 정하는 특수 전문분야의 근무 또는 연구 경력자로서 박사 또는 석사 학위소지자

※ 박사학위 또는 석사학위 소지자의 임용예정 계급별 경력기준은 규칙으로 정함

- 시험방법(임용령 제55조)
 - 서류전형과 면접시험 또는 실기시험
 - 필기시험 추가 가능

10 우수인재 및 장학생 임용(법 제27조제2항제10호)

- 요건(법 제25조의4 및 제41조의4, 임용령 제21조의2, 균형인사운영지침)
 - 우수인재로 추천·선발되어 수습근무를 마친 사람(법 제25조의4)
 - 재학 중 지방자치단체의 장학금을 받고 졸업하는 사람(법 제41조의4)

※ 본인의 귀책사유로 장학금 지급이 중단되지 아니한 사람

- 의무복무기간 등(「지방공무원 임용후보자 장학규정」)
 - 장학금 수혜기간의 2배에 상당하는 기간
 - 의무복무기간 불이행시 장학금 반납조치, 이에 불응시 지방세 체납처분의 예에 따라 장학금 환수
- 시험방법(임용령 제55조)
 - 서류전형과 면접시험 또는 실기시험
 - 필기시험 추가 가능

11 외국어에 능통하고 전문지식 등을 지닌 사람 임용(법 제27조제2항제11호)

- 임용예정계급(임용령 제17조제1항제10호)
 - 외국어에 능통한 사람을 임용할 때에는 임용예정 계급을 일반직 4급 이하로 한정
- 시험방법(임용령 제55조)
 - 필기시험과 면접시험·실기시험 또는 서류전형

12 연고지임용(법 제27조제2항제12호)

- 임용요건(임용령 제17조제1항제11호)
 - 임용예정 기관이 관할 또는 소재하는 시(구가 설치된 지역은 제외)·군 지역에서 임용시험일을 기준으로 그 이전에 본인 또는 직계존속이 5년 이상 거주하였거나

거주하고 있는 사람

- 임용예정 기관은 시·군에 소재하는 각급 기관으로 한정

○ 임용예정 계급(임용령 제17조제1항제11호)

- 일반직 8급 이하

○ 시험방법(임용령 제55조)

- 필기시험과 면접시험·실기시험 또는 서류전형

13 귀화자 및 북한이탈주민(법 제27조제2항제13호)

○ 임용요건(임용령 제17조제1항12호)

- 「국적법」 제4조 및 제8조에 따른 귀화허가를 받아 대한민국 국적을 취득한 사람

- 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 북한이탈주민을 임용하는 경우

※ 귀화자 또는 북한이탈주민을 국적취득 또는 가족관계 등록 창설 후 3년 이상 경과한 사람

○ 시험방법(임용령 제55조)

- 서류전형, 필기시험 및 면접시험

(나) 경력경쟁임용시험등의 실시(임용령 제18조)

○ 경력경쟁임용시험의 요구시 필요사항

- 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용하려는 직급

- 경력경쟁임용시험등을 통한 임용이 불가피한 사유

- 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용하려는 사람이 갖추어야 할 학력·경력·연구실적

- 그 밖에 필요한 사항

○ 경력경쟁임용시험등의 타당성 검토 : 시험요구를 받은 시험실시기관의 장은 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용하는 것이 타당하다고 인정하는 경우 시험 실시

※ 법 제27조제2항제10호에 따른 임용의 경우에는 임용권자의 요구가 없어도 직접 실시 가능

(다) 경력경쟁임용시험등 합격효력(임용령 제21조)

○ 경력경쟁임용시험등 합격의 효력 : 1년

- 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험 합격의 효력 : 6월

- 단, 법 제27조제2항제10호* 규정에 따른 경력경쟁임용시험등의 경우 : 2년

※ 「병역법」에 따른 병역복무를 하기 위하여 징집 또는 소집된 경우의 의무복무기간은 미포함

(3) 시험과목(임용령 제46조, 제3조제1항)

(가) 시험과목 운영원칙

- 경력경쟁임용 시험과목은 국가공무원에 적용되는 「공무원임용시험령」에서 규정하고 있는 시험과목을 준용하고, 예외적으로 임용령 제46조 규정에 따른 별표 8, 별표 9, 별표 9의2의 시험과목을 따름
- 4급 이상 공무원의 경력경쟁임용은 해당 공무원의 임용예정직위에 부합된 5급 직렬의 채용기준을 준용함
- 임용령 제3조제1항 단서에 따라 신설하는 직류에 대한 경력경쟁임용시험의 시험과목은 해당 지방자치단체의 조례로 정할 수 있음
 - 담당 직무와 관련된 시험과목을 포함하여 2과목 이상으로 정할 것

(나) 경력경쟁임용 관련 시험과목 운영의 예외(임용령 제46조제3항)

- 특수 직무·환경·지역, 외국어 능통자, 한지채용
 - 제1차 시험과목 : 국사
 - 제2차 시험과목
 - 특수 직무·환경·지역, 연고지임용의 경우 : 「공무원임용시험령」 별표 1, 「지방공무원 임용령」 별표 8·별표 9(행정직렬 일반행정직류는 제외한다) 및 별표 9의2의 임용예정 직급에 대한 경력경쟁임용등 시험과목의 제2차 시험과목 중에서 1개 과목
 - 외국어 능통자 임용의 경우 : 외국어 및 「공무원임용시험령」 별표 1의 임용예정 직급에 대한 경력경쟁임용등 시험과목의 제2차 시험과목 중에서 각각 1개 과목
- 시험과목의 변경·축소 또는 확대 운영(임용령 제46조제4항)
 - 시험실시기관의 장은 경력경쟁임용시험의 경우와 직무의 특수성 또는 직무와 시험과목과의 관련성을 고려하여 시험과목을 변경·축소 또는 확대 조정할 수 있음
 - 다만, 전직시험의 경우 시험과목을 변경·축소 또는 확대 조정할 수 없음
 - 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험의 경우 「공무원임용시험령」 별표 1, 「지방

공무원 임용령」 별표 8·별표 9 및 별표 9의2에서 정한 임용예정 직급별 시험과목 중 필수과목을 변경·축소 또는 확대 조정할 수 없음

○ 시험출제 범위 등 탄력적 운영(임용령 제46조 관련)

- 시험실시기관의 장은 직무의 특수성이나 직무와 시험과목과의 관련성을 고려하여 시험과목 중 선택과목에서 특정 과목을 시험과목으로 지정하려면 시험요구일 1년 전에 시험요구기관의 장과 협의하여 특정 과목을 지정할 수 있으며, 시험과목의 출제범위를 제한할 수 있음
- 시험실시기관의 장은 필요하다고 인정하면 시험과목의 시험을 실시할 때 시험요구기관의 장과 협의하여 실기시험을 함께 실시하거나, 실기시험과목을 별개의 시험과목으로 추가할 수 있으며, 실기시험과목의 만점을 다른 시험과목과 다르게 정할 수 있음
- 「공무원임용시험령」에 규정된 일부 시험과목의 만점을 다른 시험과목의 만점과 다르게 정할 수 있음

(4) 특수 직무·환경·지역 또는 연고지임용 인원제한(인사규칙 표준안 제16조)

- 인사규칙 표준안 제15조의2제1항제3호 및 임용령 제17조제1항제11호에 따라 경력경쟁임용할 수 있는 인원은 해당기관 해당 직급 정원의 1/3(소숫점 첫째자리에서 반올림)을 초과할 수 없음

(5) 최종합격자 임용포기에 따른 추가합격(임용령 제50조, 제50조의3)

- 시험실시기관의 장은 6급 이하 공개경쟁신규임용시험의 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정*으로 결원을 보충할 필요가 있는 때에는 합격자 발표일로부터 6개월 이내에 불합격 기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 추가 합격자를 결정할 수 있음

※ 임용포기 등의 사정 : 임용포기, 합격무효·취소, 임용결격사유 등으로 최종 합격자의 지위를 소멸시키는 사정이 있는 경우

- 다만, 경력경쟁임용시험의 경우에는 최종합격자가 임용되는 것을 포기하거나 임용된 후 퇴직하는 경우도 결원보충을 위해 추가합격자를 결정할 수 있음

아. 신규임용시험의 가산

(1) 가점 대상자 및 가점 비율

구 분		가점 비율	비 고
취업지원대상자		과목별 만점의 10% 또는 5%	• 취업보호(지원) 대상자 가점과 자격증 가점은 각각 적용
의사상자 등		과목별 만점의 5% 또는 3%	
자격증 소지자	직렬별 가점	과목별 만점의 3~5% (1개의 자격증만 인정)	• 자격증 가점은 최대 2개까지 인정

(2) 취업지원대상자 가점

- 가점대상
 - 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조
 - 「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조제2항
 - 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제33조
 - 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9
 - 「5·18민주유공자예우에 관한 법률」 제20조
 - 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제19조
- 가산내용 : 각 과목별 만점의 10% 또는 5% 가점
- 대상시험 : 6급 이하 공무원(「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 별표 8)
- 가점방법 : 필기·실기·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 시험의 경우 각 시험마다 매 과목 40퍼센트 이상 득점한 경우에 한하여 각 과목별 만점의 5% 또는 10%에 해당하는 점수를 가산함, 다만, 점수로 환산이 불가능한 시험은 가점하지 않음 (「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조)
- 합격인원 제한 : 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없으며, 가점에 의한 선발인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버림. 다만, 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 미적용 (「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조)

(3) 의사상자 등 가점 (법 제34조의2, 임용령 제56조)

- 가점대상 : 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제13조
- 가점내용 : 각 과목별 만점의 5% 또는 3% 가점
- 대상시험 : 6급 이하 공무원
- 가점방법 : 각 과목별 득점 3% 또는 5%에 해당하는 점수를 가산함. 다만, 만점의 40퍼센트 미만을 득점한 과목이 있거나, 점수로 환산할 수 없는 시험인 경우에는 가산하지 않음
- 합격인원 제한 : 가산점을 받아 신규임용시험에 합격하는 사람은 그 임용시험 선발 예정인원의 10퍼센트(가산점에 따른 선발 인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버림)를 초과할 수 없음. 다만, 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 미적용

(4) 자격증 소지자 가점

(가) 공통적용 가점인 통신·정보처리 및 사무관리분야의 자격증 가산점은 '21.1.1.자로 폐지

(나) 직렬별로 적용되는 가점

- 가점대상 : 「국가기술자격법」 및 그밖에 법령에 의한 자격증 중 인사규칙 표준안 별표 7의3, 별표 7의4에 규정된 자격증 소지자
- 대상시험 : 6급 이하, 연구·지도직(필기시험을 실시하는 경우만 해당)
- 가점방법 : 필기시험의 각 과목별 득점에 각 과목별 만점의 일정비율에 해당하는 점수 (매 과목 40퍼센트 이상 득점자에 한하며, 2개 이상의 자격증이 중복되는 경우 유리한 것 1개만 가점 부여)

자. 면접시험 기준

(1) 평정방법(임용령 제44조, 제50조의3)

- 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 각 평정요소마다 각각 상, 중, 하로 평정

면접시험의 평정요소

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 공무원으로서의 정신자세 | 2. 전문지식과 그 응용능력 |
| 3. 의사 표현의 정확성과 논리성 | 4. 예의·품행 및 성실성 |
| 5. 창의력·의지력 및 발전 가능성 | |

(2) 합격자 결정방법

- 시험위원 과반수가 평정요소 5개 항목 모두를 '상'으로 평정한 경우 '우수' 등급
- 시험위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 '하'로 평정하였거나, 시험위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소를 '하'로 평정한 경우 '미흡' 등급
- 위 2개의 이외는 '보통' 등급
→ 우수 또는 보통 등급자 중 선발예정인원에 도달할 때까지 합격자로 결정

차. 시보임용(법 제28조)

(1) 시보제도의 의의

- 시보임용제도는 공무원의 신규임용을 위한 공개경쟁시험 등의 방법이 공무원의 직무수행능력을 완전히 실증하기 어려운 점을 감안하여, 시보임용기간동안 근무 성적 또는 교육훈련성적이 나쁜 경우 등에는 직권면직할 수 있도록 함으로써
- 공무원의 임용은 능력의 실증에 따른다는 실적주의 원칙을 고수하고, 공개경쟁시험 등과 함께 공무원을 선발하는 하나의 절차로 평가될 수 있음

(2) 시보임용 대상 및 기간(법 제28조, 지방연구·지도직 규정 제7조)

- 5급 및 연구관·지도관 : 1년
 - 이 경우의 연구관·지도관은 연구·지도직규정 별표 2 제1호 라목·제2호 다목·제3호 나목, 별표 2의2 제1호 다목·제2호 다목·제3호 나목에 해당하는 경우임
 - 휴직·직위해제·징계에 의한 정직 또는 감봉 처분기간은 시보임용기간에서 제외
- 6급 이하(연구사·지도사 포함) : 6개월
 - 휴직·직위해제·징계에 의한 정직 또는 감봉 처분기간은 시보임용기간에서 제외
- 면 제(임용령 제24조제2항)
 - 시보임용기간(연구·지도직공무원에 한함) 및 승진소요 최저연수를 초과하여 재직

하고 승진임용제한사유에 해당하지 아니하는 자로서 승진예정계급의 임용시험에 합격하여 임용된 경우

※ 8급으로 4년째 재직중인 공무원이 승진예정계급인 7급공무원시험에 합격시, 8급에서 7급으로의 승진 소요최저연수를 초과하여 재직하였으므로 시보면제 가능

- 정규의 일반직 국가·지방공무원이었던 사람이 퇴직당시의 계급이나 그 이하의 계급(임기제공무원, 전문경력관 포함)으로 임용된 경우
- 수습직원이 법 제25조의4 제1항에 따라 일반직공무원으로 임용된 경우
- 임기제공무원으로 임용되는 경우

(3) 시보공무원의 인사관리 등

○ 시보임용 기간단축

- 법 제27조제2항제7호에 임용되는 경우 같은 계급의 국가공무원으로 근무한 기간
- 임용령 제25조에 따라 시보공무원이 될 사람이 받은 교육훈련기간

○ 전보 : 시보임용 기간중에 있는 자는 전보제한의 예외규정을 적용(임용령 제27조 제4항제8호)

- 시보공무원이 정규직공무원으로의 임용일은 전보제한 기간을 계산함에 있어서 당해 직위에 임용된 날로 보지 않음(임용령 제27조제1항)

○ 교육훈련 : 임용권자 또는 임용후보자 추천권자는 시보임용공무원 또는 시보임용 공무원이 될 자를 각급공무원교육원·일반교육기관 또는 기타 행정 기관에 위탁하여 일정한 기간 직무수행에 필요한 교육훈련(실무수습을 포함)을 시킬 수 있음

- 실무수습을 위하여 필요한 때에는 시보공무원을 각급 기관에 파견하여 근무하게 할 수 있음(임용령 제27조의2제5항)

○ 면직 : 시보임용 기간중에 있는 공무원이 근무성적 또는 교육훈련성적이 나쁘거나 이 법에 따른 명령을 위반하여 공무원으로서 자질이 부족하다고 판단되는 경우에는 제60조(신분보장의 원칙) 및 제62조(직권면직)의 규정에 불구하고 면직할 수 있음 (법 제28조제3항)

○ 보수 : 시보공무원이 될 자에 대하여는 예산의 범위 안에서 임용예정직급의 1호봉에 해당하는 보수(교육훈련기간은 그 금액의 80%)를 지급할 수 있음(임용령 제25조제1항)

(4) 시보임용 기간 중의 신분(법 제28조)

- 근무성적불량 또는 교육훈련성적이 불량하거나 공무원으로서 자질이 부족하다고 판단되는 경우 법 제60조(신분보장의 원칙) 및 제62조(직권면직)의 규정에도 불구하고 면직가능
 - ※ 시보공무원의 경우 법 제60조, 제62조는 적용하지 않을 수 있으나 신분보장의 다른 규정(휴직, 직위 해제, 징계의 관한규정)은 적용할수 있음
- 승진임용 제한 : 시보임용 기간은 승진소요 최저연수기간에 산입하지만(임용령 제33조), 시보임용 기간 중에 있는 자는 승진임용 될 수 없음(임용령 제34조제1항제1호)

질문과 답변

질문1 A 자치단체 9급 공무원으로 근무중인 사람이 B 자치단체 공무원으로 신규임용될 경우 시보면제가 가능한지?

답변 임용령 제24조제2항제2호의 규정에 따라, 정규의 일반직 공무원이었던 사람이 퇴직 당시의 계급이나 그 이하의 계급으로 임용되는 경우에는 시보임용을 면제받을 수 있음

질문2 2개의 자치단체 신규임용시험에 동시 합격한 A가 실무수습을 받고 있는 기관이 아닌 다른 기관에 먼저 임용을 받을 경우 그 기관에서 받은 실무수습기간을 시보공무원이 될 사람이 받은 교육훈련기간으로 보아 시보를 면제받을 수 있는지?

답변 임용령 제25조제1항에서는 임용권자는 시보공무원이나 시보공무원이 될 사람을 각급 공무원교육원, 일반 교육기관이나 그 밖의 행정기관에 위탁하여 일정기간 직무수행에 필요한 교육훈련(실무수습 포함)을 시킬 수 있다고 하였으므로, 해당 임용권자가 A가 받은 실무수습에 대해 교육의 내용, 교육기간, 임용예정 직무와의 연관성 등을 고려하여 시보기간의 면제 및 단축여부를 판단할 수 있을 것임

가. 양성평등채용목표제

(1) 근거

- 「지방공무원 임용령」 제51조의2
 - 여성과 남성의 평등한 공무원 임용기회를 확대하기 위해 여성 또는 남성이 시험 실시 단계별로 선발예정 인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발예정 인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있음

(2) 실시대상 시험

- 양성평등채용목표제는 다음의 시험 중 선발예정인원이 5명 이상인 시험단위를 그 대상으로 함
 - ※ 시간선택제채용공무원은 선발예정인원이 10명 이상인 시험 단위를 대상으로 함
 - 7급 공개경쟁임용시험
 - 8·9급 공개경쟁임용시험
 - 지방연구소·지도사 공개경쟁임용시험

(3) 채용목표인원(지방공무원 균형인사 운영지침)

- 시험실시단위별 채용목표인원(이하 “목표인원”이라 함)은 시험실시 단계별 합격예정 인원 30%를 곱한 인원수로 함
 - ※ 선발예정인원이 10명 이상인 경우 소수점 이하 반올림하며, 5명 이상 10명 미만인 경우 소수점 이하 버림

(4) 시험시행방법

(가) 제1차 시험

- 각 과목 만점의 40% 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 5배수 범위에서 시험성적을 고려하여 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정함

- 상기 합격자 중 양성의 합격자가 모두 목표인원 이상인 경우에는 양성평등채용 목표제를 적용하지 아니함
- 상기 합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우에는 각 과목 만점의 40% 이상 득점하고, 전 과목 평균득점이 합격선 -3점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목수에 -3점을 곱한 점수) 이상인 해당 성의 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원(목표인원-합격선 이상의 해당 성 합격자)만큼 당초의 합격예정인원을 초과하여 추가합격 처리함
 - ※ 목표인원에 미달하는 인원만큼 당초의 합격예정인원을 초과하여 어느 한 성을 추가 선발하는 것이므로 합격선에 든 다른 성의 합격자를 탈락시켜서는 아니됨

(나) 제2차 시험

- 각 과목 만점의 40% 이상 득점한 사람 중에서 전 과목 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원의 150%의 범위에서 시험성적 및 제3차 시험 응시자수 등을 고려하여 합격자를 결정함
- 상기 합격자 중 양성의 합격자가 모두 목표인원 이상인 경우에는 양성평등채용 목표제를 적용하지 아니함
- 상기 합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우에는 각 과목 만점의 40% 이상 득점하고, 전 과목 평균득점이 합격선 -3점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목수에 -3점을 곱한 점수) 이상인 해당 성의 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원 만큼 당초의 합격예정인원을 초과하여 추가합격 처리함

(다) 제1차 시험 및 제2차 시험을 병합 실시하는 경우

- 임용령 제54조제1항 단서에 따라 제1차 시험 및 제2차 시험을 병합 실시하는 경우에는 각 과목 만점의 40% 이상 득점한 사람 중에서 전 과목 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원의 150%의 범위에서 시험성적 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정함
- 상기 합격자 중 양성의 합격자가 모두 목표인원 이상인 경우에는 양성평등 채용 목표제를 적용하지 아니함
- 상기 합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우에는 각 과목 만점의 40% 이상 득점하고, 합격선 -3점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목수에 -3점을 곱한 점수) 이상인 해당 성의 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원 만큼 당초의 합격예정인원을 초과하여 추가합격 처리함

(라) 동점자 처리방법

- 각 시험실시 단계별 합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하여 당초의 합격예정인원을 초과하여 해당 성을 추가 합격시키는 경우, 추가 합격선에 해당하는 사람이 2인 이상일 때에는 추가합격인원수에 불구하고 모두 합격자로 함
 - ※ 동점자의 계산은 소수점 이하 둘째자리까지 함

(마) 제2차 시험 합격자 결정시 추가합격자 결정

- 임용령 제50조에 따라 추가로 합격자를 결정할 경우 추가합격자를 포함한 제2차 시험 합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우에는 각 과목 만점의 40% 이상 득점한 사람 중에서 전 과목 평균득점이 합격선 -3점(총득점을 기준으로 하는 경우에는 과목 수에 -3점을 곱한 점수) 이상인 해당 성의 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원 만큼 추가합격 처리함
 - ※ 다만, 양성평등채용목표제를 적용함에 있어 해당 성의 동점자 발생 등으로 제2차 시험 합격인원 범위를 초과하게 되는 경우에는 양성평등채용목표제를 적용하지 아니함

(바) 제3차 시험 및 최종합격자 결정

- 양성평등채용목표제의 실효성을 확보하기 위하여 제3차 시험은 남·녀별로 구분하여 실시할 수 있음
 - ※ 면접시험의 경우 시험위원에게 양성평등채용목표제의 의의와 내용을 사전에 설명하도록 함
- 다음절차에 따라 최종선발예정인원을 초과하여 최종합격자를 결정함
 - 임용령 제50조의3 규정에 의하여 최초 면접시험과 추가 면접시험을 시행한 결과,
 - 최종적으로 “우수” 등급을 받은 응시자는 합격으로 함. 다만, “우수” 등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원을 초과하는 경우에는 제2차 시험 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 함
 - “보통” 등급을 받은 응시자는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 “우수” 등급을 받은 응시자 수를 포함하여 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 함
 - “미흡” 등급을 받은 응시자는 불합격으로 함
 - 상기 합격자 중 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우에는 “우수” 등급을 받은 해당 성의 사람 중에서 제2차 시험 성적이 높은 사람부터 차례로 목표미달인원만큼 선발예정인원을 초과하여 최종합격 처리하고, 그 경우에도 어느 한 성의 합격자가 여전히 목표인원에 미달하는 경우에는 “보통” 등급을 받은 해당 성의

사람 중에서 제2차 시험 성적이 높은 사람부터 차례로 목표미달 인원만큼 선발예정인원을 초과하여 최종합격 처리함. 이 경우 동점자 전원을 추가합격시킴에 따라 목표인원을 초과하게 되더라도 동점자를 모두 합격자로 함

※ 동점자의 계산은 소수점 이하 둘째자리까지 함

- 다만, 제2차 시험에서 추가합격한 성의 응시자가 면접시험에서 “우수” 등급을 받아 합격자로 결정된 경우에는 위와 같은 방법으로 다른 성의 사람을 차례로 ‘제2차 시험에서 추가 합격한 성의 응시자 중 면접시험에서 “우수” 등급을 받은 인원 수(이하 “우수 인원수”라고 함)만큼 선발예정인원을 초과하여 최종합격자를 결정함. 이 경우 동점자 전원을 추가합격시킴에 따라 우수 인원수를 초과하게 되더라도 동점자를 모두 합격자로 함

※ 동점자의 계산은 소수점 이하 둘째자리까지 함

나. 양성평등 인사 운영

(1) 근 거

- 「양성평등기본법」 제5조, 제20조, 제22조
- 「지방공무원 균형인사 운영지침」

(2) 목 적

- 모든 공무원이 양성평등의 관점에서 능력을 발휘하고 근무할 수 있도록 함으로써, 남녀공무원이 성별에 따라 차별받지 않고 능력과 실적에 따라 함께 참여하고 책임지며 발전해 나가는 공직문화를 조성하기 위함

(3) 관리직 여성공무원 임용목표제

- 지방자치단체의 장은 『제4차 관리직 여성공무원 임용확대계획(2017 ~ 2022년)』에 따른 시도별·연도별 관리직 여성공무원 임용목표 비율을 차질 없이 달성하여야 함
※ 적용대상 : 5급 이상 일반직(임기제 포함)과 이에 상당하는 별정직, 연구·지도직
- 광역자치단체의 경우 실·국장급, 기초자치단체의 경우 과장급 이상 직위에 여성 공무원 1명 이상 임용되도록 적극 노력해야 함
- 지방자치단체의 장은 여성관리직 임용확대를 위해 개방형직위를 적극 활용하도록 함

(4) 인사관리

가) 보직관리

- 지방자치단체의 장은 보직관리 시 성별을 이유로 소속 공무원을 차별하여서는 아니 되며, 여성공무원이 특정부서에 편중되거나 한 직위에 지나치게 장기간 근무하지 않도록 함
- 지방자치단체의 장은 여성공무원의 능력과 경력발전을 위하여 다음과 같은 시책을 마련하여야 함
 - 임신·출산·육아 등 여성공무원의 생애주기(Life-cycle)를 고려하여 다양한 보직 부여
 - 여성공무원 희망보직제 적극 추진 및 상급기관과의 인사교류 활성화
- 임신 중인 여성공무원이 희망 부서로 배치 요구가 있을 시 본인의 의사에 따라 전환 배치토록 노력하고, 임신을 사유로 정당한 이유 없이 본인의 의사에 반한 부서 이동을 하지 아니하도록 함
- 지방자치단체의 장은 임용령 제27조제4항제13호에 따라 육아휴직에서 복직한 공무원의 역량 발전을 위해 주요 직위로 전보하는 경우 필수보직기간의 예외사유로서 인정할 수 있음
 - ※ 주요직위라 함은 기관의 핵심기능을 수행하면서 직무의 중요도와 난이도가 높아 공무원의 역량 개발과 경력 발전을 위해 선호되는 주요 부서(기획·인사·예산·감사 부서, 실·국 주무과 등) 내의 직위를 말함
- 인사위원회, 근무성적평정위원회 등 인사 관련 위원회에 여성공무원을 배치하여야 하며, 인사위원회 위촉직 위원 중 특정 성(性)이 위촉위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 함

나) 승진기회의 양성평등 보장

- 승진대상자를 선정함에 있어 남녀 공무원이 차별 없이 능력과 실적 등에 따라 공정하게 심사·결정되도록 함
- 승진후보자명부 서열상 승진예정인원수 범위 내에 여성공무원이 포함되어 있는 경우 가급적 그 인원비율 만큼 여성공무원이 승진임용될 수 있도록 함

다) 교육훈련

- 지방자치단체의 장은 장·단기 국외훈련 프로그램(국외출장, 파견 등 포함)의 대상자 추천 시 남녀 차별 없이 합리적인 기준에 따라 공정하게 선정하여야 함

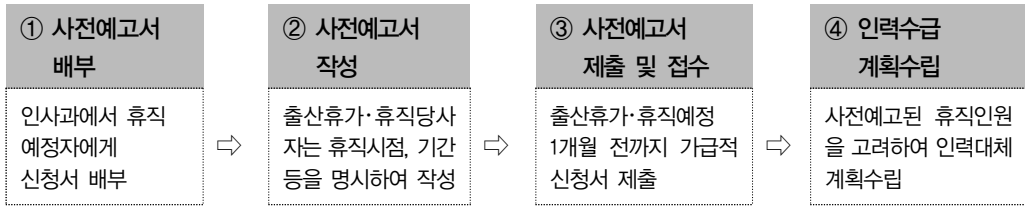
- 지방자치단체의 장은 공직사회의 양성평등 의식을 고취하기 위하여 정기적이고 지속적인 직장교육 등을 실시하여야 함
- 지방자치단체의 장은 여성공무원의 리더십 향상, 직무수행능력 제고, 능력 개발 등에 필요한 각종 교육훈련을 확대하고, 필요한 교육훈련을 적시에 받을 수 있도록 함

라) 복 무

- 지방자치단체의 장은 휴일근무, 시간외 근무, 당직, 지도단속 업무 등에 남녀공무원이 원칙적으로 동등하게 참여할 수 있도록 함
- 여성공무원이 「지방공무원 복무규정」 제7조의7 제7항 및 제8항에 따른 모성보호 시간 및 육아시간과 「지방공무원 복무조례(표준안)」 제23조제3항에 의한 보건 휴가를 신청하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 이를 허가하여야 함
- 임신 중이거나 출산후(産後) 1년이 경과되지 아니한 여성공무원을 보호하기 위해 공직환경을 조성하도록 함
 - 도덕상 또는 보건상 유해하거나 위험한 업무에 근무하지 못하도록 하여야 함
 - 오후 10시부터 오전 6시까지와 휴일(당직근무, 휴일 산불감시 등)에 근무하지 않도록 함
- 임신 중인 여성공무원 및 출산휴가·육아휴직의 사용을 이유로 정당한 이유 없이 인사상 불리한 처우를 하지 아니하도록 함

마) 출산휴가·육아휴직 사전예고제

- 출산휴가·육아휴직 시 업무공백을 최소화하고 대체인력수급계획을 체계적으로 세우기 위해 사전예고제를 도입함
- 임용권자는 효율적 인사관리를 위하여 필요한 경우 출산휴가·육아휴직을 원하는 공무원에 대하여 출산휴가·육아휴직 사전예고서(서식)에 따라 출산휴가·육아휴직의 사용여부, 사용시점, 사용기간 등을 가급적 출산휴가·휴직예정일 1개월 이전까지 제출하도록 함
- 임용권자는 사전 예고된 육아휴직자의 인원규모를 파악하여 대체인력의 규모를 탄력적으로 관리함



- 「지방공무원 임용령」 제27조의3제5항에 따라 결원보충이 가능한 경우
 - 출산휴가와 연계하여 3개월 이상 육아휴직을 하는 경우 출산휴가 시점부터 결원보충이 가능함

예 시

- 2012.1.1~3.31. 출산휴가를 신청하고 연이어 2012.4.1.~6.30.까지 육아휴직을 신청하는 경우 결원보충 가능한 시점은 2012.1.1.부터임

- 육아휴직과 출산휴가를 연속적으로 사용하되 「지방공무원 임용령」 제38조의14에 따라 육아휴직을 분할사용하고 출산휴가 후 다시 육아휴직을 하는 경우 휴가 전 휴직시점부터 결원보충 가능함

예 시

- 2012.1.1~2.28. 육아휴직(임신중)을 신청하고 2012.3.1.~5.31.까지 출산휴가 신청 후 2012.6.1.~7.31.까지 육아휴직을 연속하여 신청하는 경우 결원보충 가능한 시점은 2012.1.1.부터임

- ※ 이 경우 합산한 휴직기간이 3개월 이상이며, 임용권자에게 육아휴직이 사전 예고된 경우에 한함
 - 업무대행자 지정
 - 출산휴가·육아휴직자의 업무를 대행하기 위해서 시간선택제 임기제공무원 및 한시 임기제공무원 임용가능
 - 출산휴가·휴직자 대체인력을 동일부서 소속 공무원으로 활용할 경우에는 「지방공무원 임용령」 제38조의16에 따라 그 업무를 대행하는 공무원으로 지정하여야 함
- 바) 근무환경 조성
 - 양성이 사용하기에 편리한 청사 만들기
 - 청사시설 신·개축 시에 각 성별 공무원의 증가 추이 등을 감안하여 양성이 사용하기에 편리한 청사가 될 수 있도록 청사시설계획을 수립하고, 남녀 휴게실, 화장실, 체육시설, 의료시설 등을 확보해야 함

- 임용권자는 양성이 서로를 잘 이해하고 협력할 수 있는 의사소통구조를 만들기 위하여 관련 연구모임을 활성화하고, 양성평등 관련 교육프로그램을 지원하여야 함
- 청사 신축 시 육아시설 의무화
 - 여성공무원이 300명 이상 또는 상시근무 공무원이 500명 이상인 청사의 신축 시 육아시설을 확보하여야 함(「영유아보육법 시행령」 제20조)
 - 직장 내 임신공무원의 휴식 공간 제공 및 수유실 등을 적극 설치하여야 함

다. 장애인 공무원 인사관리

(1) 근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조 및 「지방공무원 임용령」 제42조
- 「지방공무원 균형인사 운영지침」

(2) 내용

가) 고용의무

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조에 따라 장애인을 의무고용률(소속 공무원 정원의 3.6%) 이상 고용하여야 하며, 신규채용시험을 실시할 때 신규채용 인원의 3.6% 이상을 장애인으로 채용하여야 함
- 의무고용률 미달기관은 의무고용률 조기달성방안을 마련하여 균형인사계획 수립 시 반영하여야 하며, 신규채용 인원의 7.2% 이상을 장애인으로 채용하여야 함
 - 다만, 신규채용인원이 15인 미만인 경우 의무고용률을 달성할 때까지 해당 연도 누적채용인원의 10%를 장애인으로 채용하여야 함

나) 장애인 구분 모집제(임용령 제42조)

- 장애인 공직임용 확대를 위해 선발예정인원의 일부분을 장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 의한 장애인)만이 응시할 수 있도록 분리 실시
 - ※ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조제4항에 따라 소방직, 자치경찰공무원 제외

질문과 답변

질문 국가유공자와 같이 장애인에게도 가점을 주는 제도가 있는지?

답변 현행 장애인 관련 법령상 공무원 채용 시 장애인에게 부여되는 가점은 없음. 다만, 장애인 고용을 촉진하기 위해 공채의 구분모집과 같이 장애인을 구분모집 하는 것은 가능함. 또한 중증장애인만으로 응시자격을 제한해 경력 경쟁임용도 가능함

다) 중증장애인 임용확대

- 시험실시기관의 장은 장애인 간 실질적 형평성 제고를 위해 장애인 적합 직무에 대한 분석을 바탕으로 장애 유형, 정도에 따라 다양한 방법으로 중증장애인을 임용하여야 함
- 「지방공무원 임용령」 제51조의3에 따라 각 시험실시기관의 장은 중증장애인 임용 확대를 위해 중증장애인만을 대상으로 경력경쟁임용시험을 실시할 수 있음
 - 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 매년 상반기 중 중증장애인 임용직위를 1개 이상 지정하여 임용계획을 수립하고, 매년 1회 이상 중증장애인 경력경쟁임용시험이 실시되도록 지속적으로 노력하여야 함
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 중증장애인가공무원을 임용하여 현원이 정원을 초과하는 경우에는 정원과 현원이 일치할 때까지 그 인원에 해당하는 정원이 해당 기관에 따로 있는 것으로 봄
- 시험실시기관의 장은 「지방공무원 임용령」 제51조의3에 따라 중증장애인만을 대상으로 한 경력경쟁임용시험등을 실시하여 8급 이하 공무원을 임용할 때에는 「지방공무원 임용령」 제17조제1항 단서에 따라 「지방공무원 균형인사 운영지침」 붙임 14의 응시요건을 갖춘 사람을 응시하게 할 수 있음

라. 기술직·이공계 공무원 인사관리

(1) 근거

- 「국가과학기술 경쟁력강화를 위한 이공계지원 특별법」 제1조, 제2조, 제13조, 제14조
- 「국가과학기술 경쟁력강화를 위한 이공계지원 특별법 시행령」 제12조
- 「지방공무원 균형인사 운영지침」

(2) 목 적

- 기술직·이공계 공무원의 임용을 확대하고 이들의 능력을 발휘할수 여건 조성

(3) 임용계획 수립

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 제4차 과학기술인재 기본계획('21~'25)에 따라·이공계 공무원 비율이 50% 이상 되도록 균형인사계획을 수립·추진하여야 함
 - 공개경쟁임용·경력경쟁임용·개방형 임용 등 임용경로에 관계없이 임용 확대를 위한 연도별 목표비율 설정·운영
- 민간 우수 기술인력 유치를 위해 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 임용계획을 적극적으로 홍보하고, 경력경쟁임용·개방형임용 등의 임용방법을 적극 활용하여야 함
 - 임용계획은 다양한 매체(당해 지방자치단체 홈페이지 또는 신문·방송 등)를 활용 시험실시 이전 10일 이상 공고
 - 민간 첨단분야 경력자, 이공·인문사회분야 동시전공자 등 우수 인력을 우선적으로 임용
 - 신규채용인력 중 기술사, 박사 등 다양한 경력의 우수 과학기술인력 임용비율을 확대
 - 임용과정의 공정성과 투명성 제고를 위하여 경쟁방식의 모집절차 채택, 시험인사위 외부인사 포함

(4) 5급 이상 기술직·이공계 공무원 임용목표제

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 제4차 과학기술인재 기본계획('21~'25)에 따라 5급 이상 기술직·이공계 공무원 비율이 40% 이상 되도록 함
 - 적용대상 직급 : 5급 이상 공무원(연구·지도직은 비율산정 제외)
 - 이공계 공무원 : 이공계 분야 학위를 소지한 사람(학사, 석사, 박사 중 한 가지 이상 소지자) 및 이공계 분야 자격증*을 소지한 사람
 - * 이공계 자격증은 「지방공무원 인사규칙 표준안」(별표7) 전직시험이 면제되는 자격증 구분표의 5급 이상이 해당하는 자격증(단, 사서·사회복지직렬 자격증은 제외)
- 지방자치단체별 행정수요의 변화추세, 현재 5급 이상의 기술직 공무원 수, 평균 승진 소요연수 경과자, 향후 기술직공무원 수급전망 등 지방자치단체별 실정을 종합적으로 고려하여 균형인사계획 수립 시 5급이상 기술직·이공계 임용목표제 반영

(5) 인사교류

- 정부조직 전체의 총체적 역량강화와 상호이해 제고를 위하여 우수 기술직 인력의

지방자치단체 간 또는 국가·지방 간 교류가 활성화되도록 노력하여야 함

- 기술직 공무원의 전문성 제고와 능력개발을 위해 연구기관, 산업계, 학계 등 민간 기관과의 교류 근무가 활성화되도록 적극적으로 노력하여야 함
- 기술직 공무원에게 민간근무휴직제도의 활용을 적극 홍보하고, 휴직 후 복귀자에게 적정 보직 부여 등 적극적으로 인사관리를 하여야 함

(6) 교육훈련

- 기술직 공무원이 정책 및 기획, 인적·물적 자원관리, 리더십 등 정책관리 능력 향상에 필요한 각종 교육훈련을 적시에 받을 수 있도록 하여야 함
- 국내외 장·단기훈련 프로그램 대상자 선정 또는 추천 시, 기술직 공무원이 행정직에 비해 차별을 받지 않도록 공평한 훈련기회를 부여하여야 함
 - 최소한 지방자치단체별 기술직 공무원 비율만큼은 장기훈련 기회를 부여하도록 노력하여야 함

(7) 조직관리

- 지방자치단체의 장은 이공계 전문지식이 필요한 직위를 최대한 발굴하여 직제관련 조례, 규칙에 반영하여야 함
- 지방자치단체의 장은 기술직으로도 보임이 가능한 행정직위를 우선적으로 행정·기술 복수직위로 전환하며,
 - 기존의 행정·기술 복수직위 중 기술직만으로 보하는 것이 합리적인 경우, 기술직으로 전환하는 등 실질적인 기술직 확대를 위해 노력하고
 - 인사, 예산, 조직 등 공통업무 관장직위에도 가급적 행정·기술 복수직위로 전환·운영하여야 함
- 특히, 행정직 단수직위로 운영 중인 간부직위(시·도는 4급 이상, 시·군·구는 5급 이상)는 대부분 행정·기술 복수직위로 운용함
 - 담당급(시·도 5급, 시·군·구 6급)의 직위에 희소직렬의 기술직이 진출될 수 있도록 복수직위로 확대함

마. 저소득층 구분모집

(1) 근거

- 「지방공무원 임용령」 제42조, 제51조의4 및 제51조의5
- 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 「국민기초생활보장법 및 국민기초생활보장 시행령」
- 「한부모가족지원법」

(2) 대상시험 및 임용비율

- 대상시험 : 9급 일반직공무원 공개경쟁신규임용시험
- 임용비율 : 선발예정 인원의 2% 이상
 - 시험실시기관의 장은 선발예정인원에 따라 2% 이상 적극 선발
 - 총 선발인원 50명 미만 : 저소득층 1명 채용
 - 총 선발인원 50명 ~ 99명 : 저소득층 2명 채용
 - 총 선발인원 100명이상 : 선발예정인원의 2%이상
 - ※ 비율과 인원에는 '한부모 가족 지원대상자'를 포함함
 - ※ 총 선발예정인원이 100명 이상인 경우 소수점이하 버림

(3) 응시자격

- 「국민기초생활보장법」에 따른 수급자(생계, 주거, 교육, 의료급여 중 한가지 이상의 급여를 받는 자) 또는 「한부모가족지원법」에 따른 지원대상자에 해당하는 기간(그 시작은 급여 또는 지원을 신청한 날로 봄)이 응시원서 접수일 또는 접수마감일까지 계속해서 2년 이상인 사람
 - 응시자가 군복무(현역, 대체복무) 또는 교환학생으로 해외에 체류하는 경우 이로 인하여 그 기간에 급여(지원) 대상에서 제외된 경우에도 가구주가 그 기간에 계속하여 수급자(지원대상자)로 있었다면 응시자도 수급자(지원대상자)에 해당하고 있었다고 봄.
- 다만, 군복무 또는 교환학생으로 해외에 체류하는 기간 종료 후 다시 수급자(지원대상자)로 결정되어야 기간의 계속성을 인정함. 이 경우 급여(지원)의 신청을 기간 종료 후 2개월 내에 하거나, 급여(지원) 결정이 기간 종료 후 2개월 내여야 함
- ※ 군복무 또는 교환학생으로 해외에 체류한 그 전·후 기간에 1인 가구 수급자(지원대상자)였다면 군복

무 또는 교환학생으로 해외에 체류한 기간 동안 수급자 또는 지원대상자 자격을 계속 유지하고 있었다고 봄. (이 경우에도 군복무 또는 교환학생으로 해외에 체류하는 기간 종료 후 다시 수급자(지원대상자)로 결정되어야 기간의 계속성을 인정하며, 이 경우 급여(지원)의 신청을 기간 종료 후 2개월 내에 하거나, 급여(지원)의 결정이 기간 종료 후 2개월 내여야 함)

※ 단, 교환학생의 경우는 소속 학교에서 교환학생으로서 해외에 체류한 기간(교환학생 시작시점 및 종료시점)에 대한 증빙서류를 제출해야 함

(4) 구분모집의 실시

- 시험실시기관의 장은 저소득층의 공무원 임용을 촉진하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 선발예정인원의 일부분은 저소득층(한부모가족 지원대상자를 포함)만이 응시할 수 있도록 분리하여 실시할 수 있음

(5) 구분모집시험에서 초과합격

- 시험실시기관의 장은 저소득층 구분모집 시험단위의 제1차시험에서
 - 일반모집 동일 직렬(직류) 시험단위의 합격선 이상 높은 점수를 받은 사람에 대해서는 당초 합격예정인원을 초과하여 모두 합격 처리할 수 있음
 - 근무예정지별·근무예정기관별·거주지별로 분리하여 시험을 실시하는 경우에는 분리에 따른 최소 시험단위를 기준으로 합격선을 비교함
 - 저소득층 구분모집 시험단위에서는 지역을 구분하여 모집하지 아니하나 일반모집 시험단위에서는 지역을 구분하여 모집하는 경우, 저소득층 구분모집 시험단위의 합격선은 일반모집 동일 직렬(직류)의 지역별 구분모집 시험단위 합격선 중 가장 낮은 합격선(단, 미달인 경우는 제외함)과 비교함
 - 저소득층 구분모집 시험단위에서는 성별을 구분하여 모집하지 아니하나 일반모집 시험단위에서는 성별을 구분하여 모집하는 경우, 저소득층 구분모집 시험단위의 합격선은 일반모집 동일 직렬(직류)의 성별 구분모집 시험단위 합격선 중 더 낮은 합격선(단, 미달인 경우는 제외함)과 비교함
- 시험실시기관의 장은 저소득층 구분모집 시험단위의 제2차시험(제1차시험과 제2차시험을 병합하여 실시하는 경우를 포함함)에서
 - 일반모집 동일 직렬(직류) 시험단위의 합격선 이상 점수를 받은 사람에 대해서는 당초 합격예정인원을 초과하여 모두 합격 처리할 수 있음
 - 근무예정지별·근무예정기관별·거주지별로 분리하여 시험을 실시하는 경우에는 분리에 따른 최소 시험단위를 기준으로 합격선을 비교함

- 저소득층 구분모집 시험단위에서는 지역을 구분하여 모집하지 아니하나 일반모집 시험단위에서는 지역을 구분하여 모집하는 경우, 저소득층 구분모집 시험단위의 합격선은 일반모집 동일 직렬(직류)의 지역별 구분모집 시험단위 합격선 중 가장 낮은 합격선(단, 미달인 경우는 제외함)과 비교함
- 저소득층 구분모집 시험단위에서는 성별을 구분하여 모집하지 아니하나 일반모집 시험단위에서는 성별을 구분하여 모집하는 경우, 저소득층 구분모집 시험단위의 합격선은 일반모집 동일 직렬(직류)의 성별 구분모집 시험단위 합격선 중 더 낮은 합격선(단, 미달인 경우는 제외함)과 비교함
- 시험실시기관의 장은 저소득층 구분모집 시험단위의 제2차시험(제1차시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우를 포함함)에서 일반모집 동일 직렬(직류) 시험단위의 합격선 이상 점수를 받은 사람이 있어 당초 합격예정인원을 초과하여 합격시킨 경우,
 - 제3차시험에서는 제2차시험 합격 결정범위인 150% 범위에 따라 제3차 최종 합격자를 선발하되, 선발예정인원을 초과하여 제2차시험 초과합격인원의 67% 범위 내에서 합격자를 결정*할 수 있음
 - * 제3차시험 합격자 결정 범위 : "선발예정인원+제2차시험 초과합격인원×0.67" 이내(초과합격인원 산정시 소수점 이하는 버림)
 - 다만, 「제2차시험의 초과합격인원」이 1명인 경우에는 1명의 「0.67」 적용시 불합격되는 문제를 해소하기 위해 합격 조치할 수 있음
- 저소득층 구분모집의 시험실시 단계별로 합격자를 결정함에 있어 일반모집 동일 직렬(직류) 시험단위의 합격선 이상 점수를 받은 사람에 대한 초과합격 규정과 양성평등채용목표제가 경합하는 경우, 초과합격 규정을 우선 적용한 후 양성평등 채용목표제를 적용함
- 초과합격제 적용으로 전년도 선발예정인원이 증가하여 당해연도 최종합격자 발표일까지 임용대기 인력 미해소 등 인력운영여건이 어려운 경우 당해연도 저소득층 구분모집시 초과합격제를 적용하지 아니할 수 있음
 - ※ 당해연도 총원계획 공고시 이를 공표

(6) 응시수수료 면제

- 면제대상 : 응시원서 접수마감일 현재 저소득층에 속하는 기초생활수급자와 차상위 계층, 한부모 가족 지원대상자인 사람

※ 근거 : 「지방공무원 인사규칙(표준안)」상 응시수수료 면제규정

- 대상시험 : 저소득층 응시수수료 면제는 모든 지방공무원 임용시험에서 해당
- 면제내용 : 임용시험 계획 공고시 반드시 반영
- 면제방법 : 2종
 - 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제 등의 방법으로 응시수수료를 납부할 경우
 - 응시생은 수수료를 먼저 납입하고 시험실시기관의 장은 수수료 면제를 희망하는 자에 한하여 관계기관 조회 후 반환
 - 수입증지를 붙이는 경우
 - 수입증지 대신 국민기초생활수급자 증명서, 차상위계층 확인서 또는 한부모가족 증명서 첨부

바. 외국인의 공직임용

(1) 근거

- 「지방공무원법」 제25조의2, 「지방공무원 임용령」 제3조의6, 「지방별정직공무원 인사규정」 제5조
 - 글로벌 환경에 맞추어 외국인 집중거주지 내에서의 문화적 갈등, 치안 및 쓰레기 문제 등에 대한 지원책의 하나로 외국인 중 소양·능력이 있는 자의 공직임용 기회를 확대하여 다문화가 공존할 수 있는 환경 조성

(2) 임용 직종

- 지방전문경력관, 임기제공무원 또는 특수경력직공무원
 - ※ 국가안보 및 보안·기밀에 관계되는 분야를 제외한 다른 분야

(3) 기본방향

- 다문화 가정의 정착·지원을 위해 외국인의 공무원 임용범위 확대, 이주민 지원 네트워크 구축
- 외국인 집중 거주지 관할 주민센터 등에 공무원으로 채용, 현장 중심의 정착·지원 서비스 제공
- 중·장기적으로 취업교육(간호, 미용 등)을 실시 및 자격증 취득자를 공무원으로 채용

→ 다문화 공존환경의 조성 및 문화화·사회화를 지원하는 '정착도우미'로 육성

(4) 임용절차

- 임용계획 수립 → 공고 → 서류(필요시 필기·실기 시험)·면접시험 → 합격자발표 → 신원조회 → 임용약정서 작성
- 실기시험 및 면접위원 구성시 1/2이상은 외부전문가(교수, 다른 지방자치단체 소속 공무원 또는 민간전문가 등)를 위촉
* 지방공무원 경력경쟁임용 절차·방법에 따라 임용

(5) 근무기간

- 5년 범위 내에서 필요한 기간으로 약정 또는 근무기간을 연장하되, 「출입국관리법」상 체류기간을 고려하여 근무기간을 정함

(6) 임용신체검사

- 최종 시험 시행예정일 전 또는 최종 시험 합격 후 임용 전 신체검사 실시
 - 한국입국 전 : 자기건강 확인서
 - ※ 국외 거주 외국인에 대해서는 자기건강 확인서를 원서접수 시 제출 받아 서류전형에서 업무수행에 건강상 문제가 없는지 검토
 - 한국입국 후 : 공무원 임용신체검사
 - * 임용신체검사 불합격 판정자 : 임용불가

(7) 신원조회

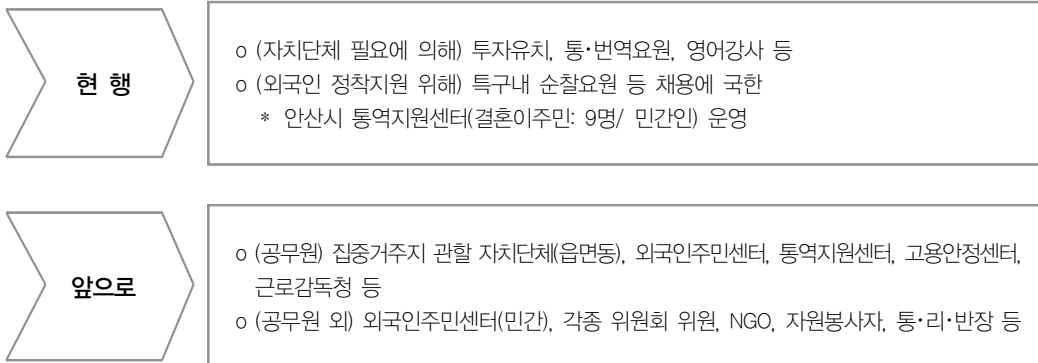
- 임용 30일전 국가정보원에 신원조사 의뢰
- (제출서류) 자기소개서, 여권사본, 자국공안기관범죄기록증명원, 외국인등록 사실 증명원(국내등록시), 사진1매

(8) 보안관리

- 소속 기관장 책임 하에 보안서약서 징구, 보안교육 등 조치
 - ※ 외국인의 별정직공무원 임용은 일반직공무원의 경력경쟁임용 시험절차 준용

(9) 임용확대 시행방안

- 집중 거주지 관할 자치단체, 외국인주민센터 등에 공무원으로 임용, 현장 중심의 정착 지원서비스 제공
 - (공무원) 특구내 외국인주민센터, 자치단체(지역경제·복지 등 외국인 담당(지원) 부서), 통역지원센터 등 임용범위 확대
 - (공무원 외) 외국인주민센터(민간), 각종 위원회 위원, NGO, 자원봉사자 등 사회 참여 유도
- 전문인력을 양성하여 공무원으로 임용, 문화화·사회화 도모
 - 교육 전문 인력풀 구성(한국어, 컴퓨터, 음악, 태권도 등)
 - 집중 거주지 내 통역지원센터 등 근무자를 공무원으로 임용, 생활적응 교육 확대
 - 결혼이민자 취업교육(간호, 미용 등)후 자격증 취득 임용, 특히 의료분야 한류화 대비 외국인 간호사 양성
 - * (예시) 공무원(외) 임용범위 확대



(10) 교육훈련 등 정착지원

- 외국인 공무원이 문화적 이질감을 조기에 극복할 수 있도록 해당 언어가 가능한 공무원 1인 이상을 멘토(Mentor)로 지정 운영
- 문화·주택·교통 등 지원 상담을 통해 한국생활에 안정을 도모
- 새로운 공직환경에 쉽게 적응할 수 있도록 교육훈련 기회를 부여하고, 정기적(수시)으로 복무·보안교육 등 실시

사. 북한이탈주민·귀화자의 공직진출 확대

(1) 근거

- 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제18조
- 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 「지방공무원법」 제27조제2항제13호, 「지방공무원 임용령」 제17조제1항제12호 등

(2) 목 적

- 북한이탈주민이 보람된 삶은 영위하고 건실하게 적응하여 안정적으로 정착할 수 있도록 북한이탈주민의 공직임용기회 확대를통해 현장중심의 행정지원 서비스 지원체제를 강화
- 다문화 시대의 행정환경 변화에 따라 새로운 사회적 약자인 귀화자에 대한 공직 임용기회 확대 및 언어·문화 등 동질성과 전문성 활용

(3) 적용범위

- 경력직 및 특수경력직공무원

(4) 임용 직급 : 제한없음

- 지방자치단체별 인력 수요에 따른 임용의 자율성 보장 및 북한이탈주민·귀화자의 경력과 역량 등에 따른 다양한 직렬과 계급으로의 임용 가능

(5) 임용분야

- 모범적으로 정착하고 있는 북한이탈주민·귀화자 중에서 공무원으로 임용
- 집중 거주지 관할 자치단체(읍·면·동) 공무원, 상담센터 상담원 및 방법·순찰요원 등으로 확대하고, 북한에서의 전문직 종사자(교수, 한의사 등) 채용방안 모색
- 상시적 업무수요가 있고 업무특성상 북한이탈주민·귀화자의 활용이 적합한 경우
- 다만, 북한이탈주민 채용 직위를 선정할 때에는 국가안보, 보안·기밀이나 북한이탈주민 신상정보 취급 등 취약분야의 직무는 배제하고,
 - 현 재직자 중에서 취약분야의 직무를 담당하고 있는 경우에는 담당 직무를 변경하거나 보안대책을 수립·시행하는 등 인사관리에 철저

※ 다만, 업무보조자로서 담당공무원의 자문에 조언하거나 불특정 민원에 대한 단순 응대 등은 제외

(6) 응시자격

- 「국적법」 제4조 및 제8조에 따른 귀화자 또는 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 북한이탈주민으로서, 국적취득 또는 가족관계 등록 창설 후 응시원서 접수일 또는 접수마감일까지 3년 이상 경과한 사람

(7) 임용절차

- (경력경쟁임용) 임용계획의 수립 → 시험계획 공고 → 통일부장관 확인 요청(성명, 주민등록번호를 포함한 응시자 명단을 작성하여 문서로 시행) → 서류전형(통일부장관 확인 후) → 필기시험 → 면접시험 → 합격자 발표 → 결격사유 조회(보안업무규정 제36조에 따른 업무를 수행 시에는 신원조사 실시) → 공무원 임용
- (임기제공무원) 임용계획의 수립 → 공고(다만, 북한이탈주민의 경우 공고를 생략하고 하나센터·취업지원센터 등 북한이탈주민 추천기관의 복수추천을 받아 임용할 수 있으며, 이 경우 추천기관은 사전에 통일부장관의 확인을 거친 후 추천하여야 함) → 서류·실기·면접시험 → 합격자 발표 → 결격사유 조회(보안업무규정 제36조에 따른 업무를 수행 시에는 신원조사 실시) → 임용약정서 작성
- (별정직공무원) 「지방별정직공무원 인사규정」상의 임용절차를 따르되, 임용직급, 응시자격 및 임용절차에 관한 사항은 북한이탈주민·귀화자의 경력경쟁임용 절차를 준용

(8) 임용확대 시행방안

(가) 집중 거주지 관할 자치단체(읍·면·동 및 지방의회) 등에 공무원 채용범위 확대

- 자치단체(자치행정, 지역경제 등 담당(지원)부서, 지방의회) 및 읍면동(민원창구), 주민센터(상담), 고용안정센터 등
 - ▷ 북한이탈주민 1백명 이상 시·도(서울, 인천, 경기) 우선 채용하고, 집중 거주 자치단체 채용 확대

(나) 북한에서의 학력·자격 및 경력 등을 감안하여 선발

- 북한에서의 전문직 종사자(교수, 한의사 등) 채용방안 모색

(다) 북한이탈주민 경력경쟁임용 적극 추진

- 북한이탈주민이 집중 거주하는 지방자치단체를 중심으로 매년도 「지방공무원 채용계획」을 준수하여 경력경쟁임용을 통한 북한이탈주민 임용이 확대 되도록 노력하여야 함

* (예시) 공무원(외) 임용범위 확대

현 행	<ul style="list-style-type: none"> ○ (자치단체 필요에 의해) 경기도(남북협력담당관실), 수원, 포천시 등이 상담센터 운영 (시간제임기제공무원 : 7명)
앞으로	<ul style="list-style-type: none"> ○ (공무원) 집중 거주지 관할 자치단체(읍면동), 상담센터, 방범·순찰요원, 고용안정센터, 경찰 등 ○ (공무원외) 지역적응센터, 외국인지원센터(민간), 통·리반장(부녀회원), 위원회 위원, 자원봉사자 등

(9) 임용 후 관리

- 북한이탈주민·귀화자의 적응 지원
 - 거주지 보호, 지역사회 사회적응 프로그램 운영으로 조직생활 안정 도모
 - 신규임용자의 실무역량 강화 및 새로운 공직환경에 쉽게 적응할 수 있도록 자치단체별 임용 전·후 교육훈련(집합·사이버 등) 기회를 부여하고, 업무멘토 지정과 직장적응 및 고충상담 실시

아. 우수인재 추천제

(1) 근 거

- 「지방공무원임용령」 제21조의2 및 제24조제2항제3호

(2) 용어의 정의

- “수습”이라 함은 공무원의 신분이 아닌 상태로 지방자치단체에서 공무원의 직무를 수습하는 것을 말함
- 우수인재 수습직원(이하 “수습직원”이라 함)은 「지방공무원임용령」 제21조의2제1

항에 의거 선발되고, 「지방공무원임용령」 제21조의2제2항에 따라 6개월간 수습 근무(직무수행에 필요한 교육훈련을 포함한다. 이하 같다)하는 사람을 말함.

- “분야”라 함은 「지방공무원임용령」 [별표 1]에 규정된 일반직공무원의 직급표의 각 직렬을 말함
- “해당학과”라 함은 실제 추천·선발의 대상이 되는 학과로서, 선발공고된 분야(선발 예정직렬)와 관련되는 학과를 말함
 - ※ 고등(기술)학교는 선발예정직렬과 관련된 전문교과 이수(전문교과 총 이수단위 중 관련 전문교과 이수 단위 50%이상) 요건 적용
- “학교”라 함은 해당학과가 설치된 「초·중등교육법」 제2조제3호의 고등(기술)학교 또는 전문학사 학위과정이 개설된 「고등교육법」 제2조 각 호의 학교 및 특별법에 따라 설치된 학교(이하 “전문대학”이라 함)를 말하며, “학교의 장”이라 함은 학교의 교육, 사무에 대하여 관리·감독하고 대외적으로 학교를 대표하는 자 또는 그에 상응하는 자를 말함
 - ※ 고등(기술)학교는 특성학교, 마이스터고, 종합고를 말하며, 특별법에 따라 설치된 학교는 한국폴리텍대학, ICT한국폴리텍대학, 한국농수산대학을 말한다.

(3) 추진업무담당

- 시·도지사, 시·도의회 의장의 담당 업무
 - 시·도지사, 시·도의회 의장은 학교장의 수습직원 추천자 중 합격자 결정, 수습 직원의 배정 및 지정, 기본교육훈련과정 개설 및 교육 실시, 임용권자의 임용 여부 협의결과 통보 등을 담당함
- 임용권자의 담당 업무
 - 임용권자는 수습직원의 복무관리, 근무성적평가, 지방공무원으로의 임용, 기본교육훈련과정 이수기회부여 및 교육훈련 소요경비에 대한 예산 부담, 시·도지사, 시·도의회 의장과 수습직원에 대한 임용여부 협의, 보수지급을 포함한 기타 업무 등을 담당함

(4) 학교의 추천

(가) 추천의 자격요건

- 학교의 장은 소속 학교의 졸업(예정)자 중에서 다음의 자격요건을 모두 갖춘 사람을 시·도지사, 시·도의회 의장에게 추천할 수 있음. 다만, 선발 공고된 행정직군에는

고등(기술)학교 졸업(예정)자만 추천

- 해당학과의 과정을 이수한 졸업자(졸업일부터 최종시험예정일까지의 기간이 1년 이내인 자) 또는 졸업예정자. 다만, 졸업예정자의 경우 수습 근무를 시작할 때까지는 졸업할 수 있어야 하며, 만약 그렇지 않을 경우 합격의 효력이 상실됨
 - ※ (해당학과) 선발 공고문에 기재된 해당학과 및 기타 학과 명칭은 다르지만 상기의 학과와 동일성이 인정되는 학과를 말하며, 추천학교의 장이 이 기준에 따라 판단 후 추천함
- 고등(기술)학교의 경우에는 추천일 현재 소속학과에서 이수한 모든 전문교과 과목의 성취도가 평균 B이상이고 그 중 50퍼센트 이상의 과목에서 성취도가 A이며, 보통교과 평균 석차등급이 3.5 이내인 자
- 전문대학의 경우에는 추천일 현재 소속학과 평균 석차비율이 상위 30퍼센트 이내인 자
 - ※ (졸업예정자) 고등(기술)학교는 3학년 학사과정 이수중인 자 및 조기졸업예정자, 대학은 졸업 학점의 3/4에 해당하는 학점을 취득한 자
- 최종 시험예정일이 속한 연도를 기준으로 만 17세 이상 연령에 해당하는 사람
 - ※ (예시) 2013년에 모집·선발하여 2014년에 수습이 예정된 경우 추천 대상 → 1996. 12. 31 이전 출생자
- 다수의 졸업자(예정자)에게 공평한 기회를 제공하는 차원에서 학교의 장은 소속 학교의 졸업자(예정자) 중에서 동일한 사람을 동일한 연도에 국가공무원 또는 지방공무원으로 이중 추천하는 사례를 지양해야 함
 - 다만, 학과 인원수가 소수인 경우, 학교별 추천 가능 인원보다 지원자가 적은 경우 등 불가피한 경우 한해 중복 추천 가능함
 - ※ 학교의 장은 동일한 연도에 동일한 사람을 시·도 및 시·도의회 의 의장에게 등 다수의 기관으로 추천하는 사례도 지양함

(5) 추천 결격사유

- 「지방공무원법」 제25조의4제2항에 따라 「지방공무원법」 제31조 각 호에 해당하는 사람은 추천할 수 없음

(6) 추천 인원

- 당해 연도 소속 학과의 정원을 기준으로 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 5에서 정한 인원의 범위 내에서 추천할 수 있음
- 다만, 「고등교육법」 제24조의 규정에 의하여 설치된 국내의 분교는 독립된 학교로

보아 본교와 별개로 추천함. 그러나 본교의 일부가 단순히 다른 지역에 설치된 경우는 그러하지 아니함

(7) 추천심사위원회 설치 및 운영

- 추천기준, 추천절차 등 추천에 필요한 구체적인 사항의 심의 및 추천대상자 결정을 위하여 각 학교별로 추천심사위원회를 두어야 함. 다만, 이미 설치된 경우 이를 활용할 수 있음
- 추천심사위원회는 3인 이상으로 구성하고 그 운영에 관한 세부사항은 학교의 장이 정함

(8) 추천서의 제출

- 학교의 장은 추천시 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 7 서식에서 정한 추천서와 관련 첨부서류를 시·도지사, 시·도의회 의장에게 제출하여야 함
※ 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법령에 따라 국가유공자 등의 경우 우선 추천
- 성적증명서 등 관계서류의 내용이 사실과 다를 경우 추천 및 공직임용 취소와 함께 당해학교는 향후 3년 동안 추천대상에서 제외되는 불이익을 받을 수 있음

(9) 수습직원 선발

(가) 선발 등 공고

- 시·도지사, 시·도의회 의장은 각 학교로부터 대상자를 추천받아 수습직원을 선발하고자 할 때에는 미리 선발예정 직렬 및 인원, 자격요건, 선발기준 및 방법(시험을 포함한다), 구비서류 등 필요한 사항을 시·도 인터넷 홈페이지 등에 공고하여야 함

(나) 선발방법

- 수습직원은 「지방공무원임용령」[별표 1]에 의한 일반직공무원 직렬 중 선발예정 직렬별로 필기시험·서류전형·면접시험을 거쳐 선발함
※ 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법령에 따라 국가유공자 등의 경우 가점 대상
- 필기시험은 「지방공무원임용령」제46조(시험과목) 제1항 및 [별표 9]의 행정 및 세무직렬의 각종 임용시험 과목표에서 8급 및 9급 공개채용의 시험과목 제1차 필수과목인 국어, 영어, 한국사로 함

- 서류전형은 학교의 장이 추천한 사람들 중 필기시험 합격자를 대상으로 위 “4. 학교의 추천 가. 추천의 자격요건”에 적합한지 여부를 서면으로 심사함
- 면접시험은 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 다음의 평정요소마다 각각 상, 중, 하로 평정함
 - 공무원으로서의 정신자세
 - 전문지식과 그 응용능력
 - 의사발표의 정확성과 논리성
 - 예의·품행 및 성실성
 - 창의력·의지력 및 발전가능성
- 시·도지사, 시·도의회 의장은 면접시험을 실시하기 위하여 3인 이상의 시험위원을 위촉함
 - ※ 우수인재 추천제는 「지방공무원법」 제27조제2항제10호에 따른 경력경쟁임용이므로 이에 따라 면접추진

(다) 합격 결정

- 필기시험은 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 150퍼센트의 범위(선발예정인원이 3명 이하인 경우에는 선발예정인원에 2명을 합한 인원의 범위로 한다)에서 시험성적 및 면접시험 응시자 수 등을 고려하여 고득점자 순으로 합격자를 결정함
 - 필기시험에서 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있을 때에는 그 동점자를 모두 합격자로 함. 이 경우 동점자의 계산은 소수점 이하 둘째자리까지 함
- 서류전형은 위 “5. 수습직원 선발 나. 선발방법 중 서류전형”에 따라 심사하여 적격 또는 부적격 여부를 결정함
- 면접시험은 시험위원의 과반수가 “5. 수습직원 선발의 나. 선발방법”의 면접시험 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나, 시험위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정 요소에 대하여 “하”로 평정한 때에는 불합격으로 하고, 불합격 기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 평정 성적이 우수한 자 순으로 합격자를 결정함
- 시·도지사, 시·도의회 의장은 고등(기술)학교 졸업(예정)자가 선발예정직렬별로 50퍼센트 이상 합격될 수 있도록 필기시험 및 면접시험 등 각 단계별 시험에서

합격자를 조정함. 다만, 고등(기술)학교 출신 지원자의 수가 전체 지원자의 20 퍼센트 이하인 직렬에 대하여는 25퍼센트 이상으로 조정할 수 있음

- 시·도지사, 시·도의회 의장은 최종합격자가 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 13 서식에 의하여 수습근무를 포기하거나, 수습근무 시작 전일까지 해당 학교를 졸업하지 못하는 등의 사정으로 수습직원 선발예정인원에 미달되는 때에는 수습근무(직무수행에 필요한 교육훈련 포함) 시작 전까지 추가로 합격자를 결정할 수 있음

(라) 「지방공무원임용령」의 준용

- 이 규정에서 정한 사항 외의 시험의 실시기관, 시험의 공동실시 및 위탁실시, 시험의 출제수준, 시험위원의 임명·위촉 등은 「지방공무원임용령」의 규정을 준용함

(마) 신체검사

- 수습직원을 선발할 때에는 수습직원이 「공무원채용 신체검사 규정」 제3조의2의 규정에 의한 신체검사를 받도록 하여야 하며, 신체검사합격기준에 미달하는 자는 수습직원으로 선발될 수 없음

(바) 선발시 구비서류

- 수습직원의 선발 구비서류는 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」에 의한 신규임용에서의 구비서류를 준용함

(10) 수습직원의 법적 지위

(가) 소 속

- 수습직원의 소속은 시·도지사, 시·도의회 의장이 배정한 기관으로 함

(나) 신 분

- 수습직원이 직무상 행위를 함에 있어서는 지방공무원으로 봄. 형법 기타 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서도 또한 같음
- 수습직원에게는 지방공무원 임명장에 준하는 수습직원 임명장을 수여함
- 수습직원에게는 지방공무원증에 준하는 수습직원증을 발급할 수 있음

(다) 복 무

- 수습직원의 근무시간, 휴가, 출장 등 복무관리는 「지방공무원 복무규정」을 준용함.
유급휴가는 수습기간 1개월 개근 시 1일을 부여함

〈휴가일수 예시 : 2022.6.1. 수습근무를 시작한 경우〉

구분	2022년						
	~6.30.	7.1.~	8.1.~	9.1.~	10.1.~	11.1.~	12.1.
휴가일수 (누적)	0일	1일	2일	3일	4일	5일	임용

※ 수습근무 도중 연도가 변경되는 경우에도 수습기간에 따라 계산(연도 변경시 새로 부여하지 않음)

- 수습직원이 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요하여 수습기간의 1/3 이상 병가를 허가해야 하는 경우에는 수습 기간을 연장하여 근무하게 할 수 있음

(라) 의 무

- 수습직원은 법령을 준수하고, 임용권자의 직무상 명령에 따라 성실히 수습에 임하여야 함

(마) 보 수

- 수습직원에 대하여는 「지방공무원임용령」 제21조의2제9항에 따라 일반직공무원 9급 1호봉에 해당하는 보수를 해당 임용권자가 지급하되, 구체적인 보수항목은 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 6과 같음
- 수습직원의 수습근무를 위하여 소요되는 여비 등 직무수행경비는 일반직공무원 9급에 준하여 수습기관의 장인 임용권자가 지급

(바) 복리후생

- 임용권자는 수습직원을 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입시켜야 함

(사) 수습의 유예 및 정지

- 임용권자는 수습직원으로 선발된 자가 병역의무의 수행이나 질병의 치료 등 불가피한 사유로 인해 수습근무를 시작하거나 계속하기 어려운 경우에는 수습근무를 유예하거나 정지할 수 있음

※ 유예 및 정지 사유 : 「지방공무원임용령」 제13조의2(임용 및 임용 추천의 유예) 제1항 각 호의 사

유예 해당하는 경우

- 수습근무의 유예 또는 정지를 원하는 사람은 당해 사유를 증빙할 수 있는 자료를 첨부한 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 8 서식의 수습근무 유예(정지) 신청서를 작성하여 임용권자에게 신청하여야 함
- 수습의 유예 또는 정지기간은 병역의무 수행의 경우 그 복무기간이 만료될 때까지로 하며, 병역의무 수행 이외의 기타 사유의 경우에는 1년 이내(공무상 질병 또는 부상으로 인한 경우에는 2년 이내)로 함. 단 공무상 질병 또는 부상으로 수습을 정지할 수 있는 경우에는 「산업재해보상보험법시행규칙」제21조에 따른 요양급여결정을 받은 경우를 말함
- 임용권자가 수습의 유예 또는 정지를 명한 경우에는 발령일로부터 당해 수습직원의 자격은 유지되나, 수습근무는 유예 또는 정지됨
- 유예 또는 정지기간 중 그 사유가 소멸될 때에는 수습직원은 30일 이내에 임용권자에게 이를 신고하여야 하며, 임용권자는 잔여기간동안 수습근무를 마칠 수 있도록 수습근무를 명하여야 함
- 임용권자가 수습의 유예 또는 정지를 명하였거나 또다시 수습근무를 명한 경우 시·도지사에게 이 사실을 즉시 통보하여야 함

(아) 자격상실 및 취소

- 수습직원으로 추천·선발 또는 수습근무 중 법 제31조 각호의 사유가 발생한 경우에는 법 제25조의4제2항에 따라 그 추천·선발의 효력 또는 수습직원의 자격이 당연히 상실된 것으로 봄
- 임용권자는 수습직원이 다음의 각 사항에 해당하는 경우 「지방공무원임용령」 제21조의2제5항의 규정에 의하여 시·도지사 및 시·도의회 의장과 협의를 거쳐 수습기간이 만료되기 이전에 직권으로 수습직원의 자격을 취소할 수 있음
 - 근무성적평가 결과 최하(“불량”) 등급을 받은 자로서 업무수행 능력이 부족하다고 인정되는 경우
 - 형사사건으로 기소된 경우(약식명령이 청구된 자는 제외)
 - 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 경우
 - 수습의 유예 및 정지기간의 만료 후에도 복귀하지 않거나 더 이상 직무를 감당할 수 없는 경우

- 기타 수습근무를 유지하지 못할 사유가 발생한 경우

(11) 수습근무

(가) 목 적

- 수습근무는 공무원으로서의 소양과 공직사회에서의 적응능력 및 직무수행 능력을 배양시키는데 중점을 둠

(나) 기본교육훈련 실시

- 시·도지사, 시·도의회 의장은 「지방공무원임용령」 제21조의2제3항에 의하여 수습직원으로 선발된 자를 일정한 기간 직무수행에 필요한 기본교육훈련을 시킬 수 있음

(다) 수습기관 배정

- 시·도지사, 시·도의회 의장은 지방자치단체의 결원(예상결원을 포함한다), 인력 운영 사정과 수요 및 수습직원의 임용예정직렬, 전공분야, 경력, 적성, 희망, 필기 시험과 기본교육 성적 등을 종합적으로 고려하여 지방자치단체에 수습직원을 적절히 배정하여야 함
- 수습직원은 하나의 지방자치단체에서 수습근무를 하고 수습기관인 당해 지방자치단체에 임용되는 것을 원칙으로 함. 다만, 필요한 경우 임용권자는 시·도지사, 시·도의회 의장과 협의하여 수습기관을 변경할 수 있음

(라) 지방자치단체의 장의 지도·감독·지원

- 임용권자는 수습직원의 근무부서를 임용예정직렬의 업무를 고려하여 정하되, 체계적이고 효율적으로 수습을 실시하여야 함
- 임용권자는 수습직원의 임용예정직렬·전공분야 등을 감안하여 담당할 고유업무를 부여하고, 소관 업무의 공문서 처리 및 결재 경로를 경유하도록 하여야 함
- 임용권자는 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 9의 수습직원 인사관리카드를 작성하여 관리하고, 수습업무와 교육훈련 등 수습근무상 변동요인이 있는 경우 이를 지체 없이 기록하여야 함
- 임용권자는 수습직원이 공무원으로서의 소양을 배양하고, 공직에 신속히 적응 하며, 잠재력과 전문성을 개발할 수 있도록 소속 공무원 중에서 멘토를 지정·운영할 수 있음

- 멘토로 지정된 공무원은 수습직원의 자문 요청이나 상담 등에 성실히 응하여야 하고, 수습직원의 수습 전반에 대하여 지도·감독하여야 함
- 임용권자는 수습직원이 직무수행에 필요한 전문지식, 기술 및 적응 능력을 배양할 수 있도록 임용예정직급 및 수습기관의 업무특성 등을 고려하여 적절한 교육훈련을 시킬 수 있음

(마) 시·도지사 등의 지도·감독·지원

- 시·도지사, 시·도의회 의장은 수습직원의 전반적인 수습상황을 파악하고 지도·감독함
- 시·도지사, 시·도의회 의장이 수습상황의 파악할 수 있도록 임용권자는 수습직원으로 하여금 수습근무 보고서를 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 10 서식에 의거 작성하여 수습 종료 40일 전에 제출하도록 하여야 함
- 시·도지사, 시·도의회 의장은 교육과정 신설·지정 등 수습직원의 능력배양을 위하여 필요한 각종 능력발전 프로그램을 지원하여야 함
- 시·도지사, 시·도의회 의장은 수습직원의 고충을 접수하고 처리할 수 있는 고충처리 센터를 운영하고, 수습직원으로부터 애로와 건의사항을 수렴하기 위하여 간담회를 실시할 수 있음
- 행정안전부장관 또는 시·도지사, 시·도의회 의장은 수시로 수습직원의 수습상황을 파악하고 필요한 경우 수습기관으로 하여금 시정하도록 권고할 수 있음

(바) 실무수습지침 준용

- 이 지침에서 정한 사항 외에 수습직원의 관리에 필요한 사항은 「지방공무원 인사제도 운영지침」을 준용함
- 재직(경력)증명서 발급은 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」의 별지서식을 준용함

(12) 수습직원의 평가와 공무원 임용

(가) 근무성적평가

- 수습직원의 근무성적평가는 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 11 서식에 따라 수습 종료 40일 전에 지방공무원 평정규칙의 5급 이하 공무원에 준하여 실시하되,

종합평가점수를 기준으로 우수(90점 이상), 보통(75점 이상~90점 미만), 미흡(60점 이상~75점 미만) 또는 불량(60점 미만) 중 하나의 등급으로 절대평가 하여야 함. 다만, 임용권자가 수습직원의 수습기간을 연장하여 근무하게 한 경우의 근무 성적평가기준일은 시·도지사, 시·도의회 의장과 협의하여 정함

- 근무성적평가자는 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 11 서식 중 종합평가 의견란에 수습직원의 국가관, 공직관, 책임감·성실성 등 평소 근무태도, 동료와의 관계, 조직에의 적응, 발전가능성 등에 대한 평가의견을 반드시 기재해야 함
- 근무성적평가 결과는 수습직원의 임용 여부 결정 시 반영하여야 함.

(나) 임용여부 결정

- 임용권자는 「지방공무원임용령」 제21조의2제6항에 따라 수습직원의 임용여부를 지방공무원법 제7조에 따른 인사위원회(이하“위원회”라 함)에서 결정하고 그 결과를 지방공무원 균형인사 운영지침의 붙임 12 서식에 의하여 수습직원의 수습기간이 끝나기 1개월 전까지 시·도지사, 시·도의회 의장에게 협의를 요청하여야 함
 - 위원회는 다음 사항을 고려, 수습직원의 임용여부를 심사하여야 함
 - 근무성적 및 교육훈련 평가 결과
 - 국가관과 윤리의식, 소속공무원 등의 평가의견 및 신망도, 직무 수행에 있어 서의 책임감 및 성실성
 - 담당업무를 추진하는데 필요한 업무수행능력
 - 기타 자격·면허, 건강, 생활태도 등

(다) 수습직원의 공무원 임용

- 임용권자는 시·도지사, 시·도의회 의장의 협의를 거쳐 적격자로 결정된 자를 9급 일반직공무원으로 임용하여야 함
- 임용권자는 수습직원을 공무원으로 임용하는 경우 「지방공무원임용령」 제21조의2 제7항의 규정에 의하여 경력경쟁채용시험 등을 면제하고, 같은 령 제24조제2항 제3호의 규정에 의하여 시보임용을 면제함
- 수습직원의 임용직렬은 수습직원 선발시의 임용예정직렬에 따름. 다만, 임용권자는 인력운영 사정상 불가피한 경우 시·도지사, 시·도의회 의장과 협의를 거쳐 수

습직원의 전공과 수습 근무내용, 소지한 자격증 등에 상응하는 직렬로 변경 임용할 수 있음

(13) 수습직원 선발계획 수립 및 홍보

- 시·도지사, 시·도의회 의장은 매년 12월 이전까지 수습직원 임용 수요조사를 실시하고, 그 결과에 따라 수습직원 임용 추진여부를 결정하고, 추진이 확정된 경우 익년도 「우수인재 추천제 운영계획」 수립하며, 이를 익년도 지방자치단체별 「지방공무원 인력충원계획」에 반영함
- 시·도지사, 시·도의회 의장은 익년도 「우수인재 추천제 운영계획」을 확정된 경우 조속히 인터넷 홈페이지, 공보, 일간 신문 등에 공개하고 학교장에게 통보함

가. 승진개요

(1) 승진의 의미

- 하위계급 재직 공무원을 상위계급에 임용하는 종적인 계급이동을 의미
- 승진은 직무 난이도 및 책임 증대를 수반하는 한편 보수 증액, 성취감, 능력인정 등의 이유로 구성원의 사기에 큰 영향을 미침

(3) 승진의 종류

- 일반승진(심사, 시험), 특별승진, 근속승진, 우대승진, 강임자의 우선승진

(4) 승진임용의 대상(법 제39조, 연구·지도직 규정 제11조)

- 1급 공무원으로의 승진은 바로 하급 공무원 중, 2급 및 3급 공무원으로의 승진은 바로 하급 공무원 중에서 임용
- 4급 공무원으로의 승진은 같은 직군 내의 바로 하급 공무원 중에서 임용
- 5급 이하 계급으로의 승진은 같은 직렬의 바로 하급 공무원 중에서 임용
※ 지방행정5급으로의 승진은 행정·세무·전산직렬에서 승진임용
- 연구관·지도관은 같은 직렬의 하급 공무원 중에서 임용

나. 승진소요 최저연수(임용령 제33조)

(1) 승진소요 최저연수의 의미

- 승진소요 최저연수는 승진하기 위하여 해당 계급에서 근무해야 하는 최소한의 기간으로 공무원의 일반승진을 위한 법정 최저요건

(2) 일반직 계급별 승진소요 최저연수

일 반 직	연구·지도직
<ul style="list-style-type: none"> • 3급 이상 : 2년 이상 • 4급 : 3년 이상 • 5급 : 4년 이상 • 6급 : 3년 6개월 이상 • 7·8급 : 2년 이상 • 9급 : 1년 6개월 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 연구사·지도사 : 5년 이상

(3) 승진소요 최저연수 산입에서 제외되는 기간

- 휴직기간·직위해제기간·징계처분기간
- 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한기간
- 다만, 다음의 기간은 승진소요 최저연수에 산입함
 - 징계의결요구일 또는 관계 행정기관의 장의 징계처분요구일부터 징계처분일 전일 까지의 기간(직위해제기간과 겹치는 기간은 제외)
 - 시보임용기간
 - 임용령 제31조의6제2항 각호의 규정에 의한 다음의 기간
 1. 공무원 재해보상법에 따른 공무상 질병 또는 부상, 병역복무, 법률상 의무수행, 노동조합 전임자 종사에 따른 휴직기간과 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령이 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용된 경우 그 휴직기간
 2. 해외유학휴직은 그 휴직기간의 5할
 3. 육아 휴직기간(자녀 1명 당 최대 1년, 첫째자녀는 부모가 모두 각각 6개월 이상 휴직하는 경우 전부, 둘째자녀부터는 휴직기간의 전부)
 4. 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결요구에 의하여 직위해제처분을 받은 사람의 경우 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회 또는 법원에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 관할 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우의 그 직위해제처분기간
 5. 형사사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 사람의 경우에 그 처분의 사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 대하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제처분기간
 6. 금품비위, 성범죄 등 비위행위로 인하여 감사원 및 수사기관에서 조사나 수사

중인 자로서 정상적인 업무수행이 어려워 직위해제처분을 받은 사람의 경우에는 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회의 결정이나 법원의 판결에 따라 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 처분권자가 징계의결 요구를 하지 아니하기로 한 경우, 관할 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우와 조사 또는 수사결과가 형사사건에 해당하지 아니한 경우, 사법경찰관이 불송치를 하거나 검사가 불기소(기소유예 등 제외)하는 경우, 형사사건으로 기소되거나 약식명령이 청구된 사람이 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우의 그 직위 해제처분기간

(4) 승진소요 최저연수에 산입 또는 산입할 수 있는 경우

- 강등·강임되었던 공무원이 원계급으로 승진된 경우에는 강등·강임 전의 재직기간은 현계급의 재직연수에 포함(제5항)

예 시

- ▶ 강임된 공무원이 원 계급으로 승진한 경우 현 계급에서의 승진소요 최저연수에 강임 기간을 통산하는지 여부?
- 본인의 의사와 관계없이 강임되었다 하더라도 강임되었던 사람이 원계급으로 승진된 경우에는 강임전의 경력(승진된 현계급과 같은 계급의 경력)은 승진소요 최저연수에 반영할 수 있지만 현 계급보다 하위계급경력인 강임된 계급은 원계급으로 승진된 후 승진된 계급의 승진소요 최저연수에 반영되지 않음

사례 일반직 8급(기간 4년)이었던 공무원이 9급(기간 1년)으로 강임후 다시 8급으로 승진한 경우 강임전 8급 4년 경력은 8급으로 승진후 8급에서 7급으로 승진을 위한 승진소요 최저연수에 반영되지만 9급 경력 1년은 반영되지 않음

- 퇴직한 지방공무원 또는 국가공무원이 퇴직 당시의 계급 이하의 계급으로 임용시 퇴직전의 재직기간 중 재임용 당시의 계급 이상의 재직기간은 재임용 당시 계급의 재직연수에 포함(제6항)

※ 재임용일로부터 10년 이내의 재직기간에 한함

※ 고위공무원이었던 사람이 퇴직한 후 4급 이하 공무원으로 임용된 경우에는 고위공무원으로 재직된 기간은 재임용 당시 계급의 재직연수에 합산

- 일반직 공무원이 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직으로 되기 위하여 퇴직한 후에 다시 퇴직당시에 재직한 직급의 일반직으로 재임용한 경우(제7항)
 - 행정안전부장관 또는 교육부장관이 정한 특수한 업무에 종사한 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직으로 근무한 재임용전 경력
 - 이 경우 재임용된 계급보다 상위계급상당으로 근무한 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직의 경력은 재임용된 계급의 재직기간에 한하여 산입

- 연구 및 지도직 공무원으로 근무한 기간은 규칙이 정하는 바에 의하여 승진소요 최저연수에 산입할 수 있음(제8항)
- 지방전문경력관, 임기제공무원, 특정직공무원 및 별정직공무원이 퇴직 후 일반직 공무원으로 임용된 경우 행정안전부장관이 정하는 범위 내에서 규칙(인사규칙 표준안 제24조 제2항)이 정하는 바에 따라 최초임용계급 승진소요 최저연수의 2분의1 범위 안에서 산입할 수 있음(제9항)

■ 지방공무원 인사제도 운영 지침

- ※ 일반직공무원으로 재임용된 날부터 10년 이내의 재직기간에 한함
- ※ 군복무기간 또는 군복무를 대체하는 공중보건의사, 공익법무관, 해외파견 국제협력의사, 징병전담의사 등 복무기간에 대하여 총 복무기간 중 3년을 초과한 기간에 대하여만 인정

예 시

- ▶ 공중보건의사 5년 경력자가 행정7급으로 임용되어 6개월을 근무하였을 경우(단, 재임용 10년 이내),
 - 전체경력에서 3년을 제외(5년 - 3년), 잔여기간(2년) 중에서 최초임용계급인 7급 승진소요 최저연수 2년의 1/2인 1년(12개월)을 승진소요 최저연수에 반영할 수 있음

- 사법연수원의 연수생으로 수습한 기간은 4급 이하 일반직공무원의 승진소요연수에 산입(제10항)
- 시간선택제채용공무원과 시간선택제전환공무원은 근무시간에 비례하여 반영하고, 다만, 시간선택제전환공무원은 해당계급에서 근무한 기간은 1년의 범위에서 전부 포함하되, 육아휴직을 사유로 인하여 휴직 대신에 시간선택제전환공무원으로 지정되어 근무한 기간은 둘째자녀부터 3년 범위 안에서 전부 반영(제11항)
- 강등·강임된 공무원의 강등·강임된 계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 강등·강임된 계급의 재직연수에 포함(제12항)
- 승진소요 최저연수가 경과되어야만 일반·근속(우대승진 포함)·특별승진 및 대우 공무원·필수실무요원 지정이 가능
 - ※ 다만, 명예퇴직 등에 따른 특별승진의 경우 승진소요 최저연수 제한을 받지 않음
- 승진소요 최저연수가 도달되어야 경력평정을 실시하고 승진후보자 명부에 등재할 수 있음
- 시보임용면제 관련 (임용령 제24조 제2항)

- 승진소요 최저연수를 초과하여 재직하고 제34조의 승진임용제한 사유에 해당하지 아니하는 자로서 승진예정계급에 해당하는 신규임용시험에 합격하여 임용되는 경우 시보임용을 면제

예 시

8급에서 3년을 근무한 공무원이 7급 신규임용시험에 합격하여 신규임용된 경우 시보 면제 가능

예 시

▶ 임용전 실무수습기간의 승진소요 최저연수 산입여부?

- 실무수습기간은 시보임용 후 실무수습 한 것이 아니라 단순히 공무원시험 합격자에게 관련 업무를 가능한 한 빨리 익히게 하기 위하여 실시한 근무기간에 불과한 것이므로 실무수습기간은 승진소요 최저연수에 산입할 수 없음

(5) 특별승진임용시 승진소요 최저연수 적용 완화

- 명예퇴직으로 인한 특별승진 : 명예퇴직 전일까지 당해 계급에서 1년 이상 재직자
- 공무사망으로 인한 특별승진 : 승진소요 최저연수 적용 제외 가능
- 실적승진 기타 사유에 의한 특별승진 : 승진소요 최저연수 1년 단축 가능

다. 승진임용의 제한(임용령 제34조)**(1) 승진임용 제한자**

- 징계의결요구·관계행정기관의 장의 징계처분요구·징계처분·직위해제·휴직 또는 시보임용기간중인 자
- 징계처분의 집행종료일부터 다음 기간 미경과자

정직·강등	감봉	견책
18개월	12개월	6개월

※ 다만, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산 (2018.3.20. 이후 징계사유가 발생하는 경우부터 적용)

- 지방공무원임용령과는 다른 법률의 적용을 받는 특정직 공무원 등이 지방공무원이 된 경우 종전의 신분에서 징계처분을 받고 다음 기간을 경과하지 아니한 자

강등	근신·군기교육 등
종료일부터 18개월	종료일부터 6개월

(2) 승진임용 제한기간의 계산

- 징계처분의 중복시(승진임용 제한기간 중 재징계처분) 승진제한기간은 전처분에 대한 제한기간이 만료된 날로부터 뒤 처분의 제한기간을 기산
- 승진임용 제한기간 중에 있는 공무원이 휴직하거나 직위해제처분을 받는 경우, 징계처분에 따른 남은 승진임용 제한기간은 복직일부터 계산

질문과 답변

질문1 견책처분으로 인한 승진제한기간 계산

답변

- '17. 12. 31자로 견책처분 된 자의 승진임용 제한기간은 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 기산되므로 만 6개월이 되는 '18. 6. 30까지이고, 승진임용제한사유가 해제되는 일자는 '18. 7. 1부터임
- 승진임용제한사유가 해제된 경우에는 승진후보자 명부를 지체 없이 조정하여야 하므로 '18. 7. 1에 승진 후보자 명부를 조정하여야 함

질문2 징계처분이 말소된 경우 승진소요 최저연수 산입여부

답변

- 당해직급에서 징계처분을 받았을 경우 징계처분에 따른 처분기간과 승진임용의 제한 기간은 징계기록의 말소와 관계없이 승진소요 최저연수에 포함되지 않음

(3) 승진임용 제한기간의 단축

- 요건
 - 공무원이 징계처분을 받은 이후 해당계급에서 훈장, 포장, 모범공무원포상, 국무총리이상 표창 및 제안채택시행에 의한 포상을 받은 경우
- 단축기간
 - 임용령 제34조 제5항의 규정에 의거 최근에 받은 가장 무거운 징계처분의 경우에만 임용령 제34조 제1항제2호 및 제2항에서 규정한 승진임용 제한기간의 1/2단축 가능

라. 일반승진

(1) 2~4급 공무원의 승진(임용령 제38조의3)

- 승진대상 : 승진임용예정 계급의 바로 하급공무원
- 승진임용기준 : 행정실적·능력·경력·전공분야·인품 및 적성
- 승진임용절차
 - 임용권자가 승진임용 기준 및 결원을 고려하여 승진심사대상자를 선정, 인사위원회 승진심의를 거쳐 임용권자가 승진임용
 - ※ 임용권자는 특별한 사유가 없으면 소속공무원의 승진임용을 위한 인사위원회의 사전심의 결과에 따라야 함 (임용령 제38조의5)

(2) 5급 공무원, 7급 이하 공무원의 승진임용(임용령 제30조)

- 승진대상
 - 같은 직렬의 바로 하급공무원 중 승진후보자 명부의 승진임용 배수 범위에 포함 된 자
- 승진임용기준 : 승진후보자 명부상의 순위
- 승진절차·방법
 - 당해 기관의 승진후보자 명부의 고순위자순으로 임용하고자 하는 결원수에 대하여 심사승진배수에 해당하는 자를 인사위원회에서 심사하여 승진임용
 - ※ 다만, 7급이하 공무원에 대해서는 필기시험 또는 실기시험을 실시할 수 있으며, 시험방법은 지방자치 단체의 장이 정함
 - ※ 임용권자는 특별한 사유가 없으면 소속공무원의 승진임용을 위한 인사위원회의 사전심의 결과에 따라야 함(임용령 제38조의5)

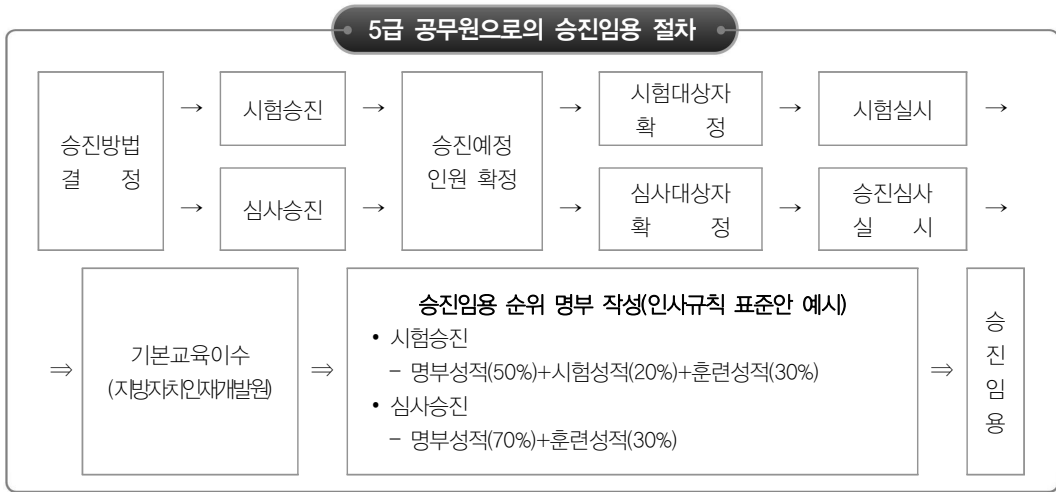
예외 승진최저소요연수에 달한 사람이 재직하는 동일직렬의 상위직급에 법 제27조제2항제2호의 규정에 의하여 경력 경쟁임용시험에 의한 임용이 인정되는 자격증을 소지하는 경우에는 승진후보자 명부의 순위에 불구하고 승진임용 할 수 있음

- 심사승진 승진임용(임용령 제30조제1항 및 제38조제3항 관련 별표4)

임용하고자 하는 결원수	승진후보자 명부에 의한 순위가 다음에 포함되는 자
1명	결원 1명당 7배수
2명	결원 1명당 5배수
3명 이상 5명 이하	결원 1명당 4배수
6명 이상 10명 이하	결원 5명을 초과하는 각 1명당 3배수 + 20명
11명 이상	결원 10명을 초과하는 각 1명당 2배수 + 35명

※ 1명의 주당 총 근무시간이 40시간 미만으로 소수점 단위로 산정하여 정원에 나타내는 시간선택제공무원의 경우 해당 결원 1명

마. 5급 공무원으로의 승진임용



(1) 일반원칙

(가) 승진임용방법의 결정(임용령 제38조, 연구·지도직 규정 제11조)

- 승진임용방법
 - 일반승진시험, 인사위원회 승진의결, 일반승진시험과 인사위원회 승진의결의 병행 중에서 하나를 지정하여 운영
- 승진임용방법 결정 : 인사위원회의 의결

(나) 승진임용방법의 예고 및 변경

- 임용권자는 의결된 승진임용방법을 소속공무원이 알 수 있게 인터넷 홈페이지에 올리는 등의 방법으로 반드시 예고해야 함
- 승진임용방법을 변경하는 경우 변경된 기준은 그 변경일의 1년 이후부터 적용

(2) 일반승진시험(임용령 제35조)

- 대상 : 6급
- 시험실시 요구권자
 - 임용권자. 다만, 기술직렬 6급 이하 공무원이 시·도단위별 또는 권역별로 승진 후보자명부를 작성하는 경우 시·도지사

- 시험실시권자
 - 시·도 인사위원회가 임용권자의 요구에 의하여 실시하되, 임용시험의 일부 또는 전부를 다른 시험실시기관의 장 등과 공동실시
- 승진시험의 실시횟수
 - 지방자치단체별로 실시하되, 합격자가 승진예정인원에 미달하거나 증원 등 특별한 사유가 있는 경우에는 추가시험을 실시할 수 있음
 - 법 제39조의3제1항(우수공무원 특별승진) 및 임용령 제38조의4제1항제1호 내지 제3호의 규정(행정발전유공, 창안 등 특별승진)에 의한 5급으로의 일반승진시험요구는 대상자별로 4회에 한함
 - ※ 특별승진의 경우 승진후보자 명부에 포함되지 않아도 시험실시를 요구할 수 있으며, 제38조의4제1항 제1호 및 제2호(행정발전유공)의 사유로 인한 일반승진시험에 있어서는 해당자만을 대상으로 하여 시험실시를 요구할 수 있음
- 시험응시 대상자 결정
 - 승진후보자 명부에서 승진임용이 제한되거나 응시자격이 정지 중에 있는 사람을 제외한 순위가 높은 사람 순으로 승진예정인원(결원+예상결원)의 2배수 이상 5배수 이하에 해당하는 인원에 대하여 실시
- 시험실시 방법(임용령 제60조)
 - 제1차시험과 제2차시험을 구분하여 선택형(기입형을 가미할 수 있음)으로 실시하되, 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정할 때에는 면접시험 또는 실기시험을 실시할 수 있음
 - ※ 다만, 시험실시기관의 장은 제2차시험에 대하여 임용권자의 요구가 있는 때에는 해당 소속기관의 시험을 논문형(주관식 단답형을 가미할 수 있음)으로 실시 가능
 - ※ 시험방법을 변경하고자 할 때에는 시험요구일 1년 전에 요구하여야 함
 - 제1차시험에 합격한 자에 대하여는 본인이 응시요건을 갖추어 응시하는 다음 회 시험(질병이나 법령에 의한 의무수행 등 정당한 사유를 갖추어 사전에 허가를 받아 시험에 응시하지 않는 경우에는 그 다음 회의 시험)에 한하여 제1차시험을 면제함
 - 법 제27조제2항제2호(자격증 소지자 경력경쟁임용) 및 제9호(과학기술·연구분야 경력경쟁임용)와 제55조제1항의 규정에 의하여 5급 경력경쟁임용시험에 있어 필기시험이 면제되는 박사학위 또는 자격증(또는 면허증) 소지자가 그 박사학위 또는 자격증(또는 면허증)에 해당하는 직렬의 5급 공무원의 일반승진시험에 응시하는 경우에는 서류전형과 면접시험의 방법으로 시험을 실시할 수 있음. 다만, 경쟁으로 시험요구를 하였을 경우에는 그러하지 아니함

○ 일반승진시험 응시자격의 정지(임용령 제36조)

- 제1차시험에서 1과목 이상이 40퍼센트 미만으로 득점하여 불합격한 때
- 질병이나 법령에 의한 의무수행 등 정당한 사유에 의한 사전허가 없이 시험에 응시하지 않은 경우

(3) 인사위원회의 승진의결(임용령 제38조)

○ 승진심사 실시횟수 및 시기

- 지방자치단체별로 실시하되, 승진대상자가 승진예정인원에 크게 미달하거나 증원 등 특별한 사유가 있는 경우에는 추가심사 가능

○ 승진의결대상 결정

- 인사위원회 개최 전 3일 현재 승진후보자 명부 고순위자순으로 승진예정인원(결원+예상결원)에 대해 승진 임용범위(별표4)에 해당하는 사람으로 승진의결 대상 결정

○ 승진의결 및 승진대상자 명단 작성

- 인사위원회 승진의결로 승진대상자로 결정된 자에 대하여 승진대상자 명단 작성 관리

○ 승진의결의 효력

- 승진의결의 효력은 승진임용시까지 유효
- 단, 승진임용전 퇴직할 경우와 승진후보자 명부 작성단위를 달리하는 기관에 전보하는 경우에는 일반승진시험의 합격과 인사위원회의 승진대상자 결정의 효력은 상실

※ 기구 개편 또는 직제·정원의 변경으로 인한 해당 공무원의 전보는 제외

(4) 일반승진시험과 인사위원회 승진의결에 병행(임용령 제38조제2항제3호)

○ 승진임용순위명부 작성 : 승진의결자와 승진시험 합격자에 대해 승진 전 교육이수 후 심사승진자와 시험승진자를 구분하여 승진임용순위명부를 작성하고, 심사승진자와 시험승진자를 1명씩 교차 발령하되, 임용방법별 우선순위는 임용권자가 임의 결정

- 심사승진자 : 승진후보자명부 평정점 70%, 교육성적 30%
- 시험승진자 : 승진후보자명부 평정점 50%, 제2차 시험성적 20%, 교육성적 30%

바. 특별승진(임용령 제38조의4)

(1) 개요

종 류	대 상	요 건	승진절차
1. 청렴우수자	4급 이하 (행정안전부장관이 정하는 포상을 받은 자)	<ul style="list-style-type: none"> • 임용령 제34조의 규정에 의한 승진 임용 제한을 받지 아니하는 자 • 승진소요 최저연수 도달자 (단, 직무수행능력 우수자, 제안채택자는 각각 1년 단축 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> • 5급 및 7급 이하 <ul style="list-style-type: none"> - 승진심사(명부순위 불문) • 6급공무원 <ul style="list-style-type: none"> - 승진심사(명부순위 불문) 또는 일반승진시험 우선 응시 가능
2. 직무수행능력우수자	4급 이하		
3. 제안채택시행자	창안등급 동상 이상의 5급 이하		
4. 명예퇴직자	2급 이하	<ul style="list-style-type: none"> • 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 아니하는 자 • 명예퇴직일 전일까지 당해 계급에서 1년 이상 재직자 	승진심사 등의 절차없이 승진 ※ 명예퇴직자 특별승진의 경우 해당 인사위원회의 의결 필요
5. 공무로 사망한 자	전계급	<ul style="list-style-type: none"> • 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 아니하는 자 	승진심사 등의 절차없이 승진

(2) 대상 및 요건

○ 대 상

- 직무수행능력 우수자 : 4급 이하 공무원
- 제안채택·시행자 : 창안등급 동상이상의 5급 이하 공무원
- 명예퇴직자 : 2급 이하 공무원
- 공무로 사망한 자

○ 요 건

- 임용령 제34조 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 아니하는 자
- 직무수행능력 우수자, 제안채택자는 승진소요 최저연수 도달자(단, 승진소요 최저연수 1년 단축 가능)
- 명예퇴직자는 명예퇴직일 전일까지 당해 계급에서 1년 이상 재직자
 - ※ 인사규칙 표준안 제25조 : 직무수행능력 우수자에 대한 특별임용 기준

제25조 (특별승진임용기준) 영 제38조의4제1항제2호 및 연구및지도직규정 제20조제1항제2호에 따른 특별승진 심사대상자로 인정할 수 있는 기준은 다음 각호와 같다.

1. 규제 개혁, 고질적 민원업무 개선, 창의적 업무개선, 예산절감 등으로 주민 편의 증진에 탁월한 기여를 한 공무원
2. 국정과제 또는 지방 역점과제의 성공적 추진으로 경제위기 극복 및 행정발전에 탁월한 기여를 한 공무원
3. 사회복지 등 주민수요 급증 업무의 적극적·능동적 수행으로 탁월한 실적을 거둔 공무원
4. 격무·기피 업무를 성실히 수행하여 탁월한 실적을 거둔 공무원
5. 기타 임용권자가 제1호부터 제4호까지 수준에 상응하는 탁월한 업무실적으로 지방행정 발전에 공헌이 있다고 인정하는 공무원

(3) 절차 및 방법

○ 직무수행능력 우수자, 제안채택자

- 4·5급 및 7급 이하 공무원 : 상위직급 결원이 있는 경우 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진심사를 거쳐 상위직급으로 승진임용 가능
- 6급 공무원 : 상위직급 결원이 있는 경우(예상결원 포함) 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진심사를 하거나 일반승진시험 우선응시 가능

※ 시험에 의하여 5급공무원으로의 승진을 실시하는 기관에서도 특별승진대상자는 명부순위에 불구하고 인사위원회의 심사를 거쳐 승진임용 가능함

○ 명예퇴직자, 공무사망자

- 명예퇴직자는 명예퇴직일을, 공무사망자 중 재직 중 사망한 경우는 사망 전일로, 퇴직 후 사망한 경우는 퇴직 전일을 특별승진 임용일자로 함

사. 근속승진 및 우대승진

(1) 의 의

- 근속승진 및 우대승진(이하 “근속승진”이라 한다) 제도는 지방자치단체 하위직 공무원의 승진기회를 확대하여 사기를 진작하고 조직의 활성화를 도모하기 위함

(2) 관련근거

- 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제26조(우대승진에 따른 정원관리) 및 제27조(근속승진에 따른 정원관리)
- 임용령 제33조의2(우대승진 및 근속승진의 임용)

(3) 기본운영원칙

- 근속승진제도는 승진후보자 명부 작성단위기관별로 운영
- 직제상 정원표에 상위계급의 결원이 없는 경우에도 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제26조 및 제27조의 규정에 의하여 근속승진 임용 가능
- 정원관리 방법 외에는 일반적인 승진방법과 절차에 의하며, 근무실적이 부진한 공무원은 근속승진에서 제외

(4) 근속승진 대상 및 요건

- 대상
 - 근속승진 : 일반직 7·8·9급
 - 우대승진 : 읍·면·동 일반직 9급 공무원
- 요건
 - 직종별·계급별 승진소요 최저연수를 경과한 자 중 당해계급에서 다음의 기간(이하 “근속승진기간”이하 함) 재직한 공무원

근 속 승 진		우 대 승 진	
대상계급	재직기간	대상계급	재직기간
<ul style="list-style-type: none"> • 일반직 7급 • 일반직 8급 • 일반직 9급 	<ul style="list-style-type: none"> • 11년 이상 • 7년 이상 • 5년 6개월 이상 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반직 9급 	<ul style="list-style-type: none"> • 4년 이상 재직자로서 읍·면·동에서 6개월 이상 계속 근무하고 있는 자

(5) 근속승진 기간 산정기준

(가) 근속승진 산입기간

- 임용령 제33조에 따라 승진소요 최저연수에 산입되는 기간
- 일반직 7급 이상과 기능직 기능7급 이상의 경력, 일반직 8급 이상과 기능직 기능8급 이상의 경력 및 일반직 9급 이상과 기능직 기능9급 이상의 경력 및 법률 제10700호 「지방공무원법」 일부개정 법률 제4조제1항의 개정규정에 따라 폐지되기 전의 기능직 기능10급으로 근무한 경력

※ 임용령 제24853호, 부칙 제6조(경력인정 경과조치), 2013.11.20. 시행

- 퇴직한 지방공무원 또는 국가공무원이 퇴직 당시의 계급이하의 계급으로 임용된 경우 승진후보자 명부 작성일로부터 10년 전의 재직기간도 포함
- 전문경력관, 임기제공무원, 별정직공무원 및 특정직공무원 경력의 추가 산입
 - 전문경력관, 임기제공무원, 별정직공무원 및 특정직공무원 경력은 당해 계급 승진 소요최저연수의 2분의 1의 범위 내에서 인정하고, 잔여기간이 있는 경우에는 다시 1/3을 추가 합산함

(나) 근속승진기간 계산에서 제외되는 기간

- 휴직기간·직위해제기간·징계처분기간
- 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한기간

(6) 근속승진임용 제외자(부적격자)

- 징계의결요구·관계행정기관의 장의 징계처분요구·징계처분·직위해제·휴직 또는 시보임용기간 중인 자
- 징계처분의 집행종료일부터 다음 기간 미경과자

정직·강등	감봉	견책
18개월	12개월	6개월

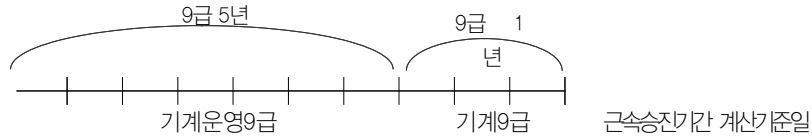
※ 다만, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱, 성매매로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6월을 가산(2018.3.20. 이후 징계 사유 발생하는 경우부터 적용)

- 「지방공무원 임용령」과는 다른 법률의 적용을 받는 특정직 공무원 등이 지방공무원이 된 경우 종전의 신분에서 징계처분을 받고 다음 기간을 경과하지 아니한 자

강등	근신·영창 등
종료일부터 18개월	종료일부터 6개월

- 임용령 별표4의 승진임용범위에 포함되지 아니하는 자
- ※ 강임된 공무원은 승진후보자명부 작성 제외대상자이므로 승진임용범위에 상관없이 근속승진 임용가능
- 「교육훈련법 시행령」 제7조 관련 <별표 1>에 의한 상시교육 미이수자
- 인사위원회(6급 대면 심의, 7급 이하 서면심의)에서 근속승진부적격자로 결정된 사람
 - ⇒ 근속승진기간을 초과하는 사람이라도 임용령 제33조의 규정에 따라 해당계급의 승진소요 최저연수 미달자는 승진임용 불가

예 시



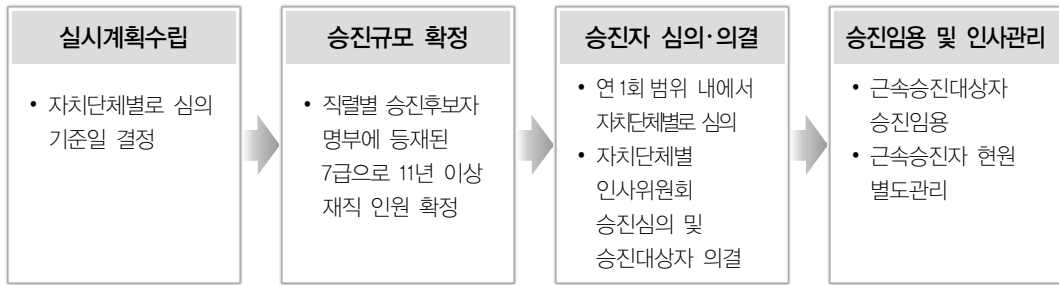
- 9급에 상응하는 총경력은 6년[기계운영 9급(5년)+기술직 기계 9급 (1년)]이나
- 기술직 9급 실근무경력(임용령 제33조제1항의 규정에 의한 9급 승진소요 최저연수 (1년 6개월)에 미달되므로 근속승진대상자에 해당하지 않음

(7) 승진임용의 방법

- 근속승진 대상자 명단 작성 : 승진후보자 명부 작성기관
 - 근속승진심의 기준일은 임용권자가 별도로 정함
 - 근속승진 심의일 현재 근속승진 재직기간을 충족한 자의 명단을 작성하고 근속승진 임용대상 인원수를 정함
- 근속승진 대상자 결원산정 방법
 - 근속승진 기간을 초과하는 인원수 만큼 상위계급에 결원이 발생한 것으로 간주하여 근속승진 대상 인원수를 정함
 - 근속승진 부적격자도 근속승진 기간을 경과한 경우에는 결원에 포함하여 근속승진 대상자 인원수 산정
- 심의 및 근속승진 임명
 - 임용령 제33조의2 제1항과 제2항의 근속승진요건에 해당하는 경우에는 근속승진 기간 도달하기 5일 전부터 승진심사를 할 수 있음
 - 일반승진자와 근속승진자를 동시에 승진임용하는 경우에는 근속승진과 일반승진 대상자를 구분하여 심의하되, 일반승진을 먼저 심의한 후 근속승진심의를 하여야 함
 - ※ 결원이 있는 경우에는 근속승진대상자가 있어도 일반승진으로 심의하여야 함
 - 인사위원회에서는 근속승진대상 인원수 확인 및 근속승진임용 적격여부를 심의

(8) 6급으로의 근속승진 임용 절차와 방법

- 6급으로의 근속승진 일반절차



○ 단위연도별 근속승진 가능인원 산정

- 임용권자는 해당연도의 심의일 현재 직렬별 승진후보자명부에 등재되어 있는 7급으로 11년 이상 재직된 공무원 수의 40% 범위에서 근속승진 가능인원을 확정함
 ※ 「지방공무원 평정규칙」 제31조제2항에 따른 명부삭제 대상자(직위해제, 징계처분, 휴직자 등)는 제외함
- 매년 신규로 발생하는 11년차 재직자를 포함하여 산정하되, 소수점 이하는 올림하여(1명 가산) 인원 산정

○ 근속승진 심의 방법

- 임용권자는 승진후보자명부 작성일, 근속승진 재직요건을 충족하는 근속승진 대상인원 등을 고려하여 근속승진 심의일을 자율적으로 정할 수 있음.
- 개인별 근속승진 심의 횟수는 제한이 없으며, 근속승진 심의요건을 충족하는 경우 계속적·반복적으로 심의 가능함

○ 6급으로 근속승진 가능인원(직렬별 7급 11년 이상 재직자의 40%)이 현저하게 적을 경우

- 다수의 우수한 공무원에게 승진기회를 부여할 수 있도록 해당 연도에 근속승진 심의를 하지 않을 수 있음

○ 승진후보자명부에 등재된 7급으로 11년 이상 재직자를 기준으로 근속승진 심의를 하되, 연공서열에 따른 순차적 승진임용 방지를 위해 재직 년차별(11년차, 12년차, 13년차 등)로 구분·심의할 수 있음

○ 승진후보자명부가 직류별로 작성된 경우, 직류별 승진후보자명부를 기준으로 심의할 수 있음. 다만, 직류별 근속승진 인원은 해당 직렬의 근속승진 가능인원 초과할 수 없음

○ 근속승진대상자는 7급 직렬별 승진후보자명부를 기준으로 승진임용배수 범위(임용령 별표4)에 포함되어야 함

- 이 경우, 근속승진임용 배수범위는 단위연도별 “근속승진 가능인원”을 결원수로 간주하여 산정함

※ 「지방공무원 인사제도 운영 지침」 개정(19.11.5)에 따라 '21.11.5.부터 승진후보자명부 배수범위 포함 사항은 아래와 같이 적용됨
- 근속승진인원에 해당하는 수에 대하여 임용령 별표4에 정한 승진후보자 명부 배수 안에 포함되어야 함

(9) 근속승진에 따른 정·현원 관리

○ 정원관리

- 근속승진을 위해서는 정원 관련 조례 또는 규칙 개정 불요
- 근속승진이 되면 근속승진된 직급의 정원은 증가된 것으로 보고 그 바로 하위직급의 정원은 감축된 것으로 보며
- 근속승진자가 전출, 상위직급 승진, 퇴직 등으로 현원이 소멸되면 그 직급의 정원은 감축된 것으로 보고 그 바로 하위직급의 정원은 증가된 것(본래의 정원)으로 봄
- 또한, 바로 상위직급으로 근속승진한 사람이 다시 차상위 직급으로 근속승진하는 경우에는 당초 근속승진된 계급의 정원은 감축되고 차상위 직급의 정원이 증가된 것으로 관리하여야 함

○ 현원관리

- 『직제상의 정원에 해당하는 현원』과 『근속 승진으로 인한 현원』을 엄격히 구분 관리

(10) 충원방법

- 근속승진자가 아닌 직제상의 정원에 해당하는 현원 중에서 통상적인 결원(퇴직·상위직급으로의 승진, 전출 등)이 발생한 경우에는
 - 동 결원의 범위 안에서 당해직급으로의 신규임용이나 승진 등의 충원이 가능
 - 신규임용 등 충원의 경우 근속승진제 운영을 위하여 통합, 운영하는 직급의 총정원 범위 내에서 충원되어야 함
- 근속승진된 사람이 상위직급으로 승진하거나 퇴직한 경우 등에는 그 인원수 만큼 근속승진으로 인하여 발생한 직급의 초과현원이 소멸하게 되므로 당해 직급으로의 신규임용은 불가하며
 - 이 경우 근속승진제 운영을 위하여 통합·운영되는 직급의 총정원 범위 내에서 최하위직급으로의 신규임용 등 충원은 가능

(11) 인사기록관리

- 근속승진된 사람의 신분변동 시에는 인사기록규칙 제24호서식 『발령대장』의 “비고”란에 그 사항을 기록

(12) 기타, 일반승진과의 관계 등 유의사항

- 근속승진의 경우는 일반승진과는 달리 상위직급의 결원과 상관없이 근속승진기간 이상 재직하고, 승진임용배수범위에 포함되며, 승진임용 제한사유가 없으면 근속승진 할 수 있으므로 일반승진과는 별도로 운영하여야 함
- 통상적인 결원이 발생한 경우 근속승진기간에 근접한 장기근속자가 일반승진 적격자임에도 단기간 내에 근속승진이 가능함을 이유로 일반승진대상에서 제외하여서는 안 됨

우선승진, 우대승진, 근속승진 비교

분류	사유	결원유무	승진후보자 명부 작성대상	비고
우선승진 (강입공무원)	직제개폐 등	○	×	
	본인동의	○	×	
우대승진		×	○	
근속승진		×	○	

아. 연구관·지도관으로 승진

(1) 승진방법

- 일반승진(심사승진, 시험승진), 특별승진
 - 일반승진은 5급공무원의 승진임용방법에 의함(「지방연구·지도직 규정」 제11조)
- 연구실적심사에서 부결된 연구사는 2년간 승진심사대상 또는 일반승진시험요구 불가(「지방연구·지도직 규정」 제11조제2항)
- 연구사의 연구실적심사(「지방연구·지도직」 규정 제13조)

- 대상 : 연구직으로 근무한 경력이 2년 이상인 연구사(석사·박사학위 소지자 제외)
- 제출 : 매년 12월 31일까지 연구실적 결과를 논문으로 제출. 단, 연구실적 심사 평가를 3회 이상 계속하여 통과한 연구사는 제외
- 연구실적평가위원회 운영
 - 임용권자 단위 또는 소속기관 단위(3급이상·연구관을 장으로 하는 소속기관)
 - 직렬별·직류별 또는 직류내 동일업무 분야별로 설치
 - 위원 : 5명(위원장, 연구관 2명, 대학교원 1명을 포함한 대학의 교원 또는 연구 기관·단체의 직원 2명)
 - 매년 1월 또는 수시로 개최
 - 절대평가로 가부·결정(재적위원 과반수)

(2) 승진임용방법

- 5급 공무원의 승진임용방법 준용

(3) 승진소요 최저연수

- 승진소요 최저연수(「지방연구·지도직 규정」 제12조) : 연구사·지도사 5년 이상
- 연구사 및 지도사의 재직연수 환산(「지방연구·지도직 규정」 제12조제3항, 별표 3)
 - 「연구·지도직 규정」 별표3에 따라 재직연수 환산율에 따라 일반직공무원의 경력 및 유사경력을 환산하여 산입. 별표3에 규정되지 아니한 전문경력관, 임기제공무원, 특정직공무원 및 별정직공무원 경력은 임용령 제33조제7항 및 제9항에 따라 재직 연수에 산입(단, 동일기간중의 경력은 이중으로 산입할 수 없음)

연구직 및 지도직공무원 경력의 재직연수 환산율표(지방연구·지도직 규정 별표3)

구분	경 력	재직연수 환산율
일반직 공무원 경력	1. 당해 계급상당 이상의 계급에서 재직한 경력 2. 당해 계급상당 이상의 국가공무원으로 재직한 경력	100%
유사경력 (연구직 공무원에 한함)	1. 사립대학 및 대학원에서 당해 계급에 상응하는 직위 이상의 직위에서 동일한 연구분야에 근무한 경력	80%
	2. 교육부장관 또는 행정안전부장관이 인정하는 연구기관에서 당해 계급에 상응하는 직위 이상의 직위에서 동일한 연구분야에 근무한 경력	50%

- 휴직·직위해제·징계처분기간 및 승진임용 제한기간은 제외하되, 아래 사항은 산입함
 - 징계의결요구일 또는 관계 행정기관의 장의 징계처분요구일부터 징계처분일 전일까지의 기간(직위해제기간과 겹치는 기간은 제외)
 - 시보임용기간
 - 임용령 제31조의6제2항 각호의 규정에 의한 다음의 기간
 1. 공무원 재해보상법에 따른 공무상 질병 또는 부상, 병역복무, 법률상 의무수행, 노동조합 전임자 종사에 따른 휴직기간과 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령이 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용된 경우 그 휴직기간
 2. 해외유학휴직은 그 휴직기간의 5할
 3. 육아 휴직기간(자녀 1명 당 최대 1년, 첫째자녀는 부모가 모두 각각 6개월 이상 휴직하는 경우 전부, 둘째자녀부터는 휴직기간의 전부)
 4. 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결요구에 의하여 직위해제처분을 받은 사람의 경우 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회 또는 법원에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 관할 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우의 그 직위해제처분기간
 5. 형사사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 사람의 경우에 그 처분의 사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 대하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제처분기간
 6. 금품비위, 성범죄 등 비위행위로 인하여 감사원 및 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 정상적인 업무수행이 어려워 직위해제처분을 받은 사람의 경우에는 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회의 결정이나 법원의 판결에 따라 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 처분권자가 징계의결 요구를 하지 아니하기로 한 경우, 관할 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우와 조사 또는 수사결과가 형사사건에 해당하지 아니한 경우, 사법경찰관이 불송치를 하거나 검사가 불기소(기소유예 등 제외)하는 경우, 형사사건으로 기소되거나 약식명령이 청구된 사람이 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제처분기간

제 4 장

인사관리

- 1. 보직관리 / 119
- 2. 전 직 / 128
- 3. 전 보 / 132
- 4. 겸 임 / 138
- 5. 직무대리 / 141
- 6. 파 견 / 144
- 7. 강 임 / 151
- 8. 대우공무원 / 154
- 9. 필수실무요원 / 159
- 10. 시간제근무 및 업무대행 공무원 등 / 166
- 11. 인사교류 / 178
- 기타. 적극행정 우수공무원에 대한 인사상 인센티브 부여 등 / 192

가. 근거

- 법 제30조의5, 임용령 제7조·제7조의2·제7조의3

나. 보직관리 원칙

- 임용권자는 소속공무원의 직급과 직종을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 함

■ 공무원을 보직없이 근무하게 할 수 있는 경우(임용령 제7조)

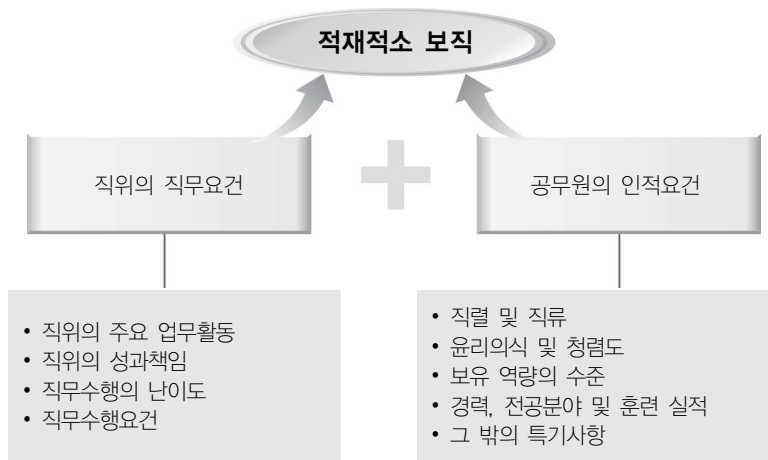
- 결원이 보충되는 휴직자의 복직, 파견자의 복귀 및 파면·해임·면직 또는 강등된 자 복귀시(당해 직급에 결원이 없는 경우 최초 결원 발생시까지 인정)
- 1년 이상의 국외 파견근무 또는 국제기구·외국기관에의 임시임용으로 휴직하는 소속 공무원의 업무 인수인계에 따른 2주 이내의 준비기간
- 결원보충이 승인된 파견자 중 「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 따른 6개월 이상의 교육훈련 또는 「국제과학기술협력규정」에 따른 1년 이상의 장기국외훈련 파견근무를 위한 1개월 이내의 준비기간
- 직제의 폐지·설치·분리·통합에 따라 기관의 신설 준비를 위한 2개월 이내의 기간

질문과 답변

질문 해임되었던 공무원이 행정소송에서 무죄로 최종 판결받았으나 해당 직급의 결원이 없을 경우는?

답변 파면·해임·면직 또는 강등된 자 복귀시 당해 직급에 결원이 없는 경우 최초 결원 발생시까지 별도정원으로 인정할 수 있으므로, 보직없이 근무하게 할 수 있음

- 공무원을 보직함에 있어서 직위의 직무요건과 공무원의 인적요건을 고려, 적재적소에 임용(임용령 제7조제2항)



- 직무의 곤란성과 책임도에 따라 직위를 등급화하고 소속 공무원의 경력과 실적에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직함(임용령 제7조제3항)
- 교육훈련법 제19조에 따른 국외교육훈련 또는 6개월 이상의 교육훈련을 받은 공무원은 그 교육훈련 내용과 관련되는 직위에 보직하여야 함(임용령 제7조제4항)
- 특수한 자격증이 있는 공무원을 그 자격증과 관련되는 직위에 보직함(임용령 제7조제5항)
- 보직관리 시 성별, 장애 유무 등을 이유로 차별해서는 안됨(임용령 제7조제6항)
- 보직관리기준 제정(임용령 제7조제7항, 연구·지도직 규정 제26조의2)
 - 임용권자는 법 제30조의5에 따른 보직관리의 원칙에 따라 보직관리기준을 제정하고 시행하여야 함

■ 휴직자·장기휴직자 등의 결원보충(법 제41조)

(1) 결원보충 사유

- 6개월 이상 휴직하는 경우
 - 출산휴가와 연속한 육아휴직의 경우에는 3개월 이상 휴직한 경우에도 결원보충 가능, 출산휴가일 부터 결원보충 가능
 - 공무원의 행방불명으로 인한 휴직은 그 기간이 3개월로 제한되어 있어 결원보충 안됨
- 파견에 대해서는 파견자의 직급에 해당하는 결원보충이 가능하고, 파견자의 승진임용이 가능, 남은 파견기간이 2개월 이하인 경우에는 결원보충 안됨
- 파면·해임·면직·강등 처분을 받은 공무원이 소청심사위원회 또는 법원에서 그 처분 건에 대해 무효나 취소의 판결을 받은 때에는 해당 공무원은 당연 복직되며, 이 경우 결원을 보충하였던 때부터 정원이 따로 있는 것으로 봄
- 퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유를 확인한 결과, 파면·해임·강등·정직의 해당되는 징계사유로 직위해제된 경우, 해당정원이 따로 있는 것으로 봄

(2) 별도정원 소멸 사유(법 제41조제5항)

- 휴직자·파견자의 복귀, 파면·해임·면직자의 복귀 또는 강등된 사람의 처분 전 직급 회복후 당해 직급에 최초로 결원이 발생한 때
- 특수경력직공무원의 정원은 휴직자의 복직시

질문과 답변

질문 집행기관과 의회 간 직무파견 시 결원보충 승인 가능한지?

※ 결원보충 승인 관련 4급 이상 행안부장관 승인, 5급 이하 시도지사에게 위임

답변 인사권이 독립되기 전에는 동일 기관 내에서 '전보' 방식으로 인사운용이 가능하나, 단체장·의장에게 인사권이 각각 부여된 개정 법령체계에서는 '파견', '전출·입' 개념이 성립됨

정원관리는 현행과 같이 집행기관에서 하고, 의회와 집행기관의 정원은 통합관리하도록 되어 있으므로 의회와 집행기관 간 직무파견에 따른 결원보충(별도정원) 개념은 성립하지 않음(별도정원 인정 불가)

※ 인사권 독립에 따라 '파견'이라는 용어를 사용하지만, 정·현원 관리에 있어서는 현행(전보방식)과 동일
2021.11.29. 자치분권제도와 업무연락(의회 인사권 독립에 따른 집행기관-의회 간 직무파견 및 결원보충 운영 안내)

다. 분야별·직위유형별 보직관리(임용령 제7조의2)

<분야별 보직관리>

(1) 대상 : 시·도(4급 이하), 시·군·구(5급 이하)

※ 지방자치단체의 장은 기관실정·업무특성 등을 고려하여 자체 자침으로 대상 공무원 범위 조정 가능

(2) 구 분

○ 업무분야의 종류

- 전문분야 : 지자체 고유기능을 수개로 대분류한 업무영역, 업무의 계속성과 전문성 축적의 필요성이 높은 업무분야
- 공통분야 : 지자체 공통적인 기능 또는 집행업무나 종합적 기능을 수행하는 업무 (예 : 서무, 경리, 자체감사, 공보 등)

○ 업무분야 구분기준

- 업무내용 및 성질의 유사성, 조직규모 및 기관체계, 분야별 인사관리 단위로서의 적정성 등 종합적 고려
- 업무분야별 정원규모 및 '선호부서'가 편중되지 않도록 균형유지

○ 업무분야의 구분단위

- 직제상의 최저단위보조기관(과 또는 담당관)기준

※ 최저단위보조기관보다 상위에 있는 직위(예 : 소속기관의 장, 소장 등)로서 4급 이하로 보하는 경우에는 동 직위도 포함할 수 있음

○ 업무분야의 조정

- 기구개편, 직제 또는 정원변경, 기타 전문분야별 보직관리제도의 운영상 불가피한 경우

(3) 지정 방법

- 지정권자 : 지방자치단체의 장(불가피한 경우 소속기관의 장에게 위임)
- 지정방법
 - 전문분야 지정조서 작성제출 → 경력·학력·자격증·전공분야·훈련실적 등 고려, 직무수행능력과 적격성 및 발전가능성 등 종합판단 → 개인별 1개 전문분야 지정 (부득이한 경우 전문분야를 지정하지 않거나, 필요한 경우 개인별로 2개 이상의 전문분야를 지정할 수 있음)
 - ※ 자치단체장은 개별면담 및 위원회 구성 심사 가능
 - ※ 임용권자는 공금횡령·유용 등의 회계부정 발생 방지를 위해 「지방회계법」 제46조 및 「지방자치단체 재무회계규칙」 제3조에 따른 세입세출외 현금출납원이 동일 직위에서 2년 이상 근무한 경우 타 직위 또는 타 부서로 전보하여야 함

〈직위유형별 보직관리〉

- 장기근무형
 - 동일한 직위 또는 업무분야에 장기간 근무할 필요성이 있고, 업무수행을 위해 요구되는 전문지식·정보의 수준이 높음
 - ※ 전문직위 또는 전문직위군으로 지정·운영, 전문직위에 보직된 공무원에 대하여 평정 우대 의무화 및 수당 등 인사상 혜택 부여 가능
 - 업무의 특수성이 요구되는 경우에는 '전문경력관'으로 임용하여 전보없이 동일 직위에서 평생토록 근무하도록 함
- 순환근무형
 - 민간의 우수 인력 유치를 위한 임기제공무원 및 개방형 임용을 확대하여 공직내 최신의 기술적 전문성 유지
 - 순환보직을 통한 다양한 업무경험이 축적될 수 하되 업무 연속성 확보 등을 위해 임용령 제27조제1항에 따른 기간이 엄격히 준수될 수 있도록 함
 - ※ 협업·소통 및 종합적 능력발전 기회 부여 등을 위해 인사교류를 적극 노력

라. 전문직위 운영

(1) 근 거

- 임용령 제7조의3, 평정규칙 제24조제4항, 지방공무원 수당 규정 제14조, 제19조 제3항제7호 및 【별표9】 제9호

(2) 전문직위 지정요건

- 지정계급
 - 시·도 : 3급 ~ 7급(상당계급 포함) 공무원이 담당하는 직위
 - 시·군·구 : 5급 ~ 8급(상당계급 포함) 공무원이 담당하는 직위
 - ※ 연구·지도직 및 전문경력관 직위는 전문직위로 지정할 수 없음

(3) 지정절차

- 인사위원회 심의를 거쳐 임용권자가 지정
 - 직무내용 등을 고려하여 전문성 및 전문직위 지정의 타당성 등 검토
 - 지방자치단체의 장은 전문직위별로 근무경력, 교육훈련사항, 연구논문, 저술, 석·박사학위 소지여부, 자격증 소지여부 등을 고려하여 직무수행 요건표 작성
 - 지정된 직위를 각 지방자치단체 보직관리기준에 반영(임용령 제7조제7항)
 - 기구개편·직제개정 및 사무분장 등으로 담당직무의 변동없이 소속부서·직위명 및 해당직급 등이 변경된 경우에는 변경된 직위가 전문직위로 지정된 것으로 봄
- 직위지정 취소
 - 지방자치단체의 장이 전문직위로 관리하는 것이 적당하지 않다고 판단되는 전문 직위에 대해서는 인사위원회의 심의를 거쳐 취소할 수 있음

(4) 전문관의 선발 및 관리

- 선발대상 : 전문관의 자격요건을 구비한 소속(소속기관 포함) 공무원
- 선발인원 : 각 지방자치단체별 분야별·직급별 전문직위수의 3배수 이내 인원
- 선발방법
 - 임용권자가 전문직위 직무수행능력과 적격성을 고려하여 선발(직위공모제 적극 활용)

- 지위상실
 - 임용권자를 달리하는 기관으로 전보되는 경우
 - 전문관이 전문직위에 임용되지 않은 경우
 - 본인의 취소신청, 징계·직위해제 및 휴직의 경우. 단, 본인이 전문관 지정 취소를 신청한 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 취소할 수 있음
- 인사기록 관리
 - 임용권자는 전문관으로 선발되거나 그 선발이 취소된 공무원에 대하여는 관련 서식에 의하여 발령통보하고 인사기록카드에 기재
 - 임용권자는 전문관 관리대장을 작성·유지하여야 함
- 전보의 제한
 - 임용권자는 전문직위에 보직된 전문관을 당해 직위에 임용된 날부터 특별한 사정이 없는 한 3년 이내에는 다른 직위로 전보할 수 없음
 - ※ 필수보직기간은 해당 전문직위에 최초로 보직된 날 (전문관으로 선발되지 않은 기간도 포함)로부터 기산함

(5) 전문관에 대한 우대

- 전문관의 능력개발
 - 전문관에 대하여는 국비 장·단기 해외훈련 실시, 국내·외 세미나 참석에 우선권을 부여하는 등 능력개발을 위한 훈련을 적극 실시하여야 함
 - 재외공관의 주재관, 국제기구·외국정부·연구소 등의 파견 근무자 선정시에는 관련 분야의 전문관을 우선 고려함
 - 기타 상시학습 등 각종교육 이수시, 분야를 고려하여 전문성을 강화할수 있도록 전문교육훈련 적극 지원
- 가산점 평정
 - 전문직위제도의 활성화 및 근무동기 부여를 위해 전문직위에 대해 지방공무원평정 규칙 제24조제4항에 의해 2년초과근무 시 2.4점 초과하지 않는 범위에서 가산점을 부여할 수 있음

※ '22.1.1.부터 적용되는 사항

- (지방공무원 임용령 제7조의3 제4항) 전문직위 및 전문직위군에 전보가 제한되는 기간 이상 근무한 경력에 대하여는 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 평정에서 우대해야 함
- (지방공무원 평정규칙 제24조제4항) 임용권자는 영 제7조의3제1항에 따른 전문직위에서 같은 조 제3항에 따라 전보가 제한되는 기간 이상 근무한 경력에 대하여 가산점을 부여해야 함. 다만, 해당 지방자치단체의 전문직위 운영 현황 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우에는 행정안전부 장관과 협의하여 1개월마다 부여하는 가산점을 달리 정할 수 있음
 - 3년 초과 4년 이하의 기간 동안 근무한 경력: 1개월마다 0.1점
 - 4년 초과 5년 이하의 기간 동안 근무한 경력: 1개월마다 0.12점
 - 5년을 초과하여 근무한 경력: 1개월마다 0.15점

○ 전문직위 수당 지급

- 근거 : 임용령 제7조의3 및 수당 규정 제14조<별표9> 제9호 나목
- 지급대상 : 전문관으로 선발되어 전문직위에서 근무 중에 있는 공무원
 - ※ 직위수행조건이 동일한 전문직위의 근무기간은 통산하되, 재외공관주재관 등 해외의 국제전문직위에 근무하는 기간은 지급 제외
- 전문직위 수당

근무기간		1년 미만	1년이상 2년미만	2년이상 3년미만	3년이상 4년미만	4년이상
월 지급액	4급 이상	100,000원	120,000원	180,000원	300,000원	450,000원
	5급 이하	70,000원	90,000원	150,000원	250,000원	400,000원

※ 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제19조제3항제7호에서 정한 바에 따라 다른 특수업무수당과 병급할 수 있음

전문분야 지정조서(예시)

1. 인적사항

① 성명			② 생년월일	. . . (세)		③ 성별	남·여
④ 소속	⑤ 직위 (담당직무)		⑥ 직급		⑦ 현직급경력: 년 월 공무원총경력: 년 월		
⑧ 주요경력				⑨ 학력			
기간	직급	부서 및 직위		기간	학교명(전공)		
~				~	()		
~				~	()		
~				~	()		
~				~	()		
~				⑩ 면허·자격·시험			
~				년 월 일	면허·자격·시험명		
~				. .			
~				. .			
~				. .			
~				. .			
⑪ 전문교육훈련 실적				⑫ 외국어			
기간	교육·훈련명			외국어명		해득정도	
~						상·중·하	
~						상·중·하	
~						상·중·하	
~						상·중·하	
⑬ 특기사항							

2. 전문분야 지정

⑭ 본인 희망분야	()분야	()분야	⑮ 지정분야	()분야
⑮ 소속기관장 또는 부서장의견	()분야	()분야		

확인	직급	성명	인
----	----	----	---

210mm×297mm(보존용지(1종) 70g/m²)

 직무수행요건표(예시)

가. 직위관련 기본사항(분야 전문직위)

- | | |
|------------------------|--------------|
| ○ 소속부서 : ○○시·도 ○○국 ○○과 | ○ 직위명 : ○○담당 |
| ○ 보직가능직급 : ○○사무국 | |
| ○ 주요직무내용 | |
| - | - |
| - | - |

나. 직무수행요건

〈필수요건〉

- 경력기준 :
- 학력기준 :
- 자격증 또는 교육훈련기준 :
- 외국어 기준 :
- 기타 요건 : ○○법의 유권해석 능력, ○○제도에 대한 이해능력, ○○단체와의 협상교류능력, 기획능력, 리더십, ○○을 ...하게 처리해본 경험이 있는 사람 등

〈우대요건〉

-
-

2 전 직

가. 정 의

- 직렬을 달리하여 임명하는 것으로서, 개인은 직무의 능률성 및 전문화를 도모하고, 조직은 직제개편 및 정원조정에 따른 신속적인 인사운영을 할 수 있음

나. 근 거

- 법 제29조의2
- 임용령 제28조, 제29조
- 연구·지도직 규정 제9조, 제10조
- 인사규칙 표준안 제17조 및 별표 2, 3, 6, 7, 11

다. 전직의 요건(임용령 제28조제1항)

구분	전 직 요 건
1호	다음 각 목 어느 하나에 해당하는 사람이 그 현재의 계급과 같은 계급의 직위에 전직시키려는 경우 ○ 전직 예정직 관련 직무에 6개월 이상 근무한 사람 ○ 전직 예정직 관련 교육훈련을 6개월 이상 받은 사람 ○ 전직 예정과 관련된 전문적인 학교교육을 받은 사람 ○ 국가에서 인정하는 자격증을 가진 사람
2호	○ 직제 또는 정원이 개정되거나 폐지되어 해당 직위의 인원을 조정할 필요가 있는 경우
3호	○ 부시장, 부군수, 구청장(자치구가 아닌 구의 구청장) 또는 부구청장으로 임용하는 경우
4호	○ 그 기관의 같은 직렬에는 상위 직급의 직위가 없는 직위에 근무하고 있는 사람을 다른 직렬 (6급 이하 공무원의 경우에는 같은 직군의 직렬에 한정한다)의 상위 직급으로 승진 임용하는 경우
5호	○ 전에 재직한 직렬로 전직하는 경우 (신규임용후보자를 전직하는 경우 당초의 신규임용 예정직렬로의 전직 포함)

라. 전직의 제한

(1) 경력경쟁임용자 전직제한

○ 법 제27조제5항

구분	요건	전 직 제 한
6호	• 특수한 직무분야나 직무환경 또는 섬, 외딴 곳 등 특수한 지역에 근무할 사람	• 5년
11호	• 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 사람	
12호	• 연고지나 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 임용	
13호	• 귀화허가를 받아 대한민국 국적을 취득하는 사람 또는 북한이탈주민을 임용	

○ 임용령 제28조제3항

구분	요건	전 직 제 한	
		해당직렬이 아닌 직렬로 전직	4급 이하 행정직렬 전직
3호	• 임용예정 직급·직위와 같은 직급·직위에서의 근무경력 2년 이상 또는 임용예정 직급·직위에 상응하는 근무기간이나 연구경력이 3년 이상자	• 3년	• 5년 (행정직렬이 아닌 공무원)
4호	• 특수목적 설립 졸업자로서 국가기관 또는 지방자치단체에서 실무수습을 마친 사람		
2호	• 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자		• 5년
8호	• 실업계·예능계 및 사학계의 고등학교·전문대학 및 대학 학과 졸업자로서 해당 학교장 추천을 받은 사람을 연구 또는 기술직렬 공무원으로 임용		
9호	• 과학기술 분야 및 이에 준하는 특수 전문 분야의 연구경력이나 근무경력이 있는 사람을 임용		
10호	• 기술분야 우수인재 추천 채용(법 제25조의4)에 따라 수습 근무를 마친 사람과 장학금 지급(법 제41조의4)에 따라 재학 중 장학금을 받고 졸업한 사람을 임용하는 경우		

○ 경력경쟁임용자 전직제한 관련 조항 없는 요건(법 제27조제2항)

구분	요건	전 직 제한
1호	<ul style="list-style-type: none"> 직권면직 사유로 퇴직하거나 질병휴직 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원을 퇴직한 날로부터 3년 이내에 퇴직 시에 재직할 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 또는 경력직공무원으로 재직하던 중 특수 경력직공무원이나 다른 종류의 공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직할 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 전직 제한기간 없음
5호	<ul style="list-style-type: none"> 1급 공무원을 임용하는 경우 	
7호	<ul style="list-style-type: none"> 국가공무원을 그 직급·직위에 해당하는 지방공무원으로 임용 	

(2) 연구·지도직 공무원의 전직제한(연구·지도직 규정 제9조)

요건	전 직 제한
<ul style="list-style-type: none"> 연구직 및 지도직공무원 외의 다른 직렬 전직 	<ul style="list-style-type: none"> 7년
<ul style="list-style-type: none"> 연구직렬 상호간, 지도직렬 상호간 또는 연구직렬과 지도직렬 상호간 전직 	<ul style="list-style-type: none"> 5년

※ 휴직·직위해제·정직기간은 전직제한기간 계산 시 제외되며, 직제나 정원의 변경이 있는 경우와 전에 재직할 직렬로 다시 전직하는 경우는 예외적으로 전직 제한기간을 적용받지 않음

마. 전직방법

(1) 5급 이상·연구관 및 지도관의 전직시험

- 1차(객관식)시험, 2차(논문식)시험으로 구분하여 실시
- 행정직군 5급 이상 공무원의 제2차 시험은 논문형으로 실시하되, 주관식 단답형을 포함할 수 있음

(2) 6급 이하·연구사 및 지도사의 전직시험

- 1·2차 시험을 병합하여 선택형으로 실시

■ 전직시험의 합격결정(임용령 제50조제9항)

- 제1차 및 제2차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자로 결정
다만, 제57조 제1항에 따라 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자로 결정

바. 전직시험의 면제(임용령 제15조·제29조, 지방연구·지도직 규정 제10조)

- (1) 전에 재직하던 직렬(공무원의 신분)이 중단되지 않은 사람이어야 하며, 제15조에 따라 전직된 신규임용후보자의 경우에는 임용예정 직렬을 포함한다)로 전직시키는 경우, 다만 6급 이하 공무원(연구사·지도사 포함)이 5급 이상의 공무원, 연구관 또는 지도관으로 임용된 후 전직하는 경우에는 전직시험을 거쳐야 함
- (2) 직제 또는 정원이 개정되거나 폐지되어 해당 직위의 인원을 조정할 경우에 따른 전직 중 같은 직군 내에서 직무 내용의 변경 없이 직급 명칭만 변경되는 경우
- (3) 규칙으로 정하는 자격증 소지자를 그 자격증에 상응하는 직급으로 전직시키는 경우
※ 인사규칙 별표 4, 「특수직급의 신규임용시험 및 전직시험 응시자격증 구분표」, 별표 6, 「연구직 및 지도직 공무원 특별임용을 위한 자격증 구분 및 전직시험이 면제되는 자격증 구분표」, 별표 7, 「전직시험이 면제되는 자격증 구분표」 참고
- (4) 규칙으로 정하는 직무 내용이 비슷한 연구직렬 공무원을 기술직렬 공무원으로 전직할 경우(인사규칙 별표 11, 연구직·지도직 공무원의 기술직렬 전직시 전직시험면제 기준 및 직무내용이 유사한 기술직렬 기준표 참조)
- (5) 부시장, 부군수, 구청장(자치구가 아닌 구의 구청장을 말한다) 또는 부구청장으로 전보시키는 경우
- (6) 신규임용후보자의 전직의 경우, 공개경쟁신규임용시험에 응시한 과목에 대해서는 전직시험을 면제함
- (7) 같은 직군에서 2급 및 3급 공무원을 연구관 또는 지도관으로 전직임용하는 경우
- (8) 연구·지도직 규정 별표2 제호 가목에 해당하는 연구관을 다른 연구직렬로 전직 임용하는 경우
- (9) 연구·지도직 규정 별표2 제호 나목·제2호가목에 해당하는 연구관, 별표2의2 제호가목, 제2호가목에 해당하는 지도관을 같은 직군에서 각각 다른 연구직렬이나 다른 기술직렬로 전직임용하는 경우

질문과 답변

질문1 직제개편으로 A 기관의 공업7급 정원 1인이 축소된 경우, 당해 공무원을 직무내용과 관계가 없는 농업 7급으로 전직임용하고자 할 때 전직시험을 면제할 수 있는지?

답변 임용령 제29조제3호에서 규정한 전직시험면제란 직제·정원의 개폐로 당해 직위가 직무 내용이 변경됨이 없이 직급명칭만 변경된 경우를 말함
따라서, 직제개정으로 인하여 당해 직위의 직급명칭이 변경된 것이 아니고 폐지된 경우에는 전직시험이 면제되지 아니함

질문2 농업주사에서 연구사로 전직한 후 다시 농업직렬로 전직할 경우

답변 농업주사로 전직하되, 승진소요최저연수 산입기간은 연구직으로 전직 전 농업주사 경력과 연구사 경력을 합산하여 인정

3 전 보

가. 전보의 원칙(임용령 제26조)

- 같은 직위에서 장기간 근무했을 때 발생할 수 있는 침체를 방지하여 소속 공무원이 창의적으로 직무를 수행할 수 있게 함
- 잦은 전보에 따른 능률 저하를 방지하여 소속 공무원이 안정적으로 직무를 수행할 수 있게 함
- 특별한 사정이 없으면 공무원의 생활연고지를 고려하여 정기적으로 전보 실시

나. 전보제한(임용령 제27조, 연구·지도직 규정 제27조)

- 전보제한기간(임용령 제27조제1항)
 - 필수보직기간 : 2년
 - 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 소속공무원을 해당직위에 임용한 날부터 2년이 경과하여야 함

■ 전보제한 기간의 예외(임용령 제27조제1항)

- 직제상 최저단위의 보조기관 내에서 전보, 강등, 강임 또는 승진된 경우
- 시보공무원이 정규공무원으로 임용된 경우
- 기구개편, 직제 변경이나 정원 변경에 따라 소속·직위 또는 직급명칭만 변경하고 담당직무는 그대로 유지한 상태로 재발령된 경우

※ 임용권자는 공금횡령·유용 등의 회계 부정 발생 방지를 위해 「지방회계법」 제46조 및 「지방자치단체 재무회계 규칙」 제3조에 따른 세입·세출외 현금출납원이 동일직위에서 2년 이상 근무한 경우 타직위 또는 타부서로 전보하여야 함(지방공무원 인사제도 운영 지침)

- 연구·지도직공무원 : 2년(임용권자가 정하는 동일분야로 전보시 적용 제외)

질문과 답변

질문 자치단체에 조직개편으로 행정7급에 초과현원이 발생하였을 경우, A자치단체에 지역제한 공개경쟁 신규임용 시험을 거쳐 임용되어 2년째 근무 중인 9급공무원이 타 자치단체로 전출이 가능한지?

답변 전보제한의 예외조항인 제3호의 “기구의 개편, 직제 및 정원의 변경에 따른 해당 공무원의 전보”는 조직개편으로 초과현원이 발생한 바로 그 직급에 해당하는 초과현원 대상자의 전보를 허용하는 것이며, 행정7급의 초과현원 발생에 대해, 전보제한 기간 중에 있는 다른 직급(예를 들어 행정9급이나 사회복지 7급 등) 공무원의 전보를 허용하는 것은 아님

○ 필수보직기간 별도 지정 (임용령 제27조제2항)

- 필수보직기간을 1년 이상 경과하여야 함

■ 필수보직기간 별도 지정(임용령 제27조제2항)

- 시·도에서 각 실·국 또는 보조기관·보좌기관·소속기관 내에서 직무가 유사한 직위로 전보
- 다른 지역의 직무가 유사한 직위로 전보하는 경우(임용권자 같은 기관 내 전보)
- 도서·벽지 등 특수지역에 근무하는 공무원을 특수지역이 아닌 지역으로 전보(임용권자 같은 기관 내 전보)

🍃 전보제한기간 중 전보가능 사유(임용령 제27조제4항, 지방공무원 인사제도 운영 지침)

제1호	<ul style="list-style-type: none"> • 기구 개편, 직제 또는 정원의 변경으로 해당 공무원을 전보하는 경우
제2호	<ul style="list-style-type: none"> • 승진임용, 강임, 개방형 직위 등에서의 임용 등 행정안전부장관이 정하는 인사조치에 따라 해당 공무원을 전보하는 경우 ※ 행정안전부장관이 정하는 인사조치(지방공무원 인사제도 운영 지침) <ul style="list-style-type: none"> - 해당 공무원의 승진 또는 강임으로 인하여 전보하는 경우 - 임용예정직위와 관련된 2개월 이상의 특수훈련경력이 있는 사람이거나 임용예정직위에 상응하는 필수보직기간 이상의 근무경력 또는 6개월 이상의 연구실적이 있는 사람을 해당 직위에 보직하는 경우 - 공개경쟁신규임용시험을 거쳐 시보임용 중인 공무원을 전보하는 경우 - 임용권자가 다른 기관에 전보하는 경우 - 임용령 제7조의3에 따른 전문직위, 법 제29조의4에 따른 개방형 직위 또는 법 제29조의5에 따른 공모직위에 임용하거나 제38조의15에 따른 시간선택제공무원으로 전환하여 임용권자가 정하는 적합한 직위로 전보하는 경우
제3호	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원이 징계처분을 받거나 형사사건으로 수사를 받는 등의 사유로 현재 직위의 직무를 수행하기 부적절한 경우로서 행정안전부장관이 정하는 경우 ※ 행정안전부장관이 정하는 경우(지방공무원 인사제도 운영 지침) <ul style="list-style-type: none"> - 징계처분을 받은 사람을 전보하는 경우 - 형사사건에 관련되어 수사기관에서 조사를 받고있는 사람을 전보하는 경우 - 감사 담당 공무원 중에서 부적격자로 인정되는 사람을 전보하는 경우
제4호	<ul style="list-style-type: none"> • 가족과의 거주, 육아, 모성보호 등을 위해 전보가 필요한 경우로서 행정안전부장관이 정하는 경우 ※ 행정안전부장관이 정하는 경우(지방공무원 인사제도 운영 지침) <ul style="list-style-type: none"> - 5급 이하 일반직공무원을 그가 출생한 시(구가 설치된 시는 제외한다. 이하 이 호에서 같다)·군 지역이나 그의 배우자 또는 직계존속이 거주하는 시·군 지역에 있는 기관으로 전보하는 경우(해당 시·도의 관할구역 내 다른 시·군 지역의 직무가 유사한 직위로 전보하는 경우로 한정한다) - 공무원의 만 12개월 미만 자녀의 육아 또는 임신 중인 공무원의 모성보호 등을 위하여 필요한 경우 - 법 제63조제2항제4호에 따른 휴직 후 복직한 공무원의 역량 발전을 위하여 「지방공무원 균형 인사 운영지침」에서 정하는 주요 직위로 전보하는 경우 - 「공무원 재해보상법」 제22조에 따른 공무원 요양 중에 있거나 요양 종료 후 1년 이내의 공무원을 신체적·정신적 상태를 고려하여 보다 적합한 직위로 전보하는 경우
제5호	<ul style="list-style-type: none"> • 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제13조에 따라 적극행정 우수공무원으로 선발된 공무원을 같은 규정 제14조제1항제8호에 따라 희망 부서로 전보하는 경우
제6호	<ul style="list-style-type: none"> • 그 밖에 임용권자가 보직관리를 위해 전보할 필요가 있다고 특별히 인정하는 경우 ※ 매년 12월 31일을 기준으로 연간 전체 전보인원의 100분의 10 이내로 한정

☞ 전보제한기간 중 전보가능 사유 중에서 인사위원회 사전심의 필요
(임용령 제27조제4항단서)

제2호	<ul style="list-style-type: none"> • 승진임용, 강임, 개방형 직위 등에의 임용 등 행정안전부장관이 정하는 인사조치에 따라 해당 공무원을 전보하는 경우 ※ 행정안전부장관이 정하는 인사조치(지방공무원 인사제도 운영 지침) <ul style="list-style-type: none"> - 임용예정 직위와 관련된 2개월 이상의 특수훈련경력이 있는 사람이거나 임용예정직위에 상응하는 필수보직기간 이상의 근무경력 또는 6개월 이상의 연구실적이 있는 사람을 해당 직위에 보직하는 경우 - 임용령 제7조의3에 따른 전문직위, 법 제29조의4에 따른 개방형 직위 또는 법 제29조의5에 따른 공모직위에 임용하거나 제38조의15에 따른 시간선택제공무원으로 전환하여 임용권자가 정하는 적합한 직위로 전보하는 경우
제3호	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원이 징계처분을 받거나 형사사건으로 수사를 받는 등의 사유로 현재 직위의 직무를 수행하기 부적절한 경우로서 행정안전부장관이 정하는 경우 ※ 행정안전부장관이 정하는 인사조치(지방공무원 인사제도 운영 지침) <ul style="list-style-type: none"> - 형사사건에 관련되어 수사기관에서 조사를 받고있는 사람을 전보하는 경우 - 감사 담당 공무원 중에서 부적격자로 인정되는 사람을 전보하는 경우
제6호	<ul style="list-style-type: none"> • 그 밖에 임용권자가 보직관리를 위해 전보할 필요가 있다고 특별히 인정하는 경우 ※ 매년 12월 31일을 기준으로 연간 전체 전보인원의 100분의 10 이내로 한정

질문과 답변

질문 인사권 독립에 따라 자치단체의 집행부에서 지방의회사무기구로 이동할 때에도 전보제한 또는 전출제한을 적용하여야 하는지?

답변 자치단체의 집행부에서 의회로 이동하는 것은 인사권 독립 전(2022.1.12.)까지는 '동일 기관 내 전보'에 해당하고, 인사권 독립 시행 시점(2022.1.13.)부터는 '다른 기관으로의 전출'에 해당됨
인사권 독립을 위한 초기 인사 배치시에는 직제개편 등으로 간주하여 '전보 제한 기간'을 적용하지 않을 수 있음. 다만, 2022.1.13.일 이후에는 전출 제한 기간을 준수하여야 할 것임

다. 경력경쟁임용자등에 대한 전보제한(임용령 제27조제5항)

- 임용령 제27조제4항 제1호, 제2호, 제3호에 해당하는 경우로서 행정안전부장관이 정하는 경우 및 같은 항 제4호에 해당하는 경우를 제외하고는 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용된 공무원에 대해서는 최초로 직위에 임용된 날부터 3년의 필수보직기간이 지나야 다른 직위에 전보할 수 있으며, 4년이내에는 다른 지방자치단체로 전출할 수 없음

경력경쟁임용시험등을 통하여 최초로 직위에 임용된 날부터 3년의 필수보직기간이 지나야 전보 가능한 사유(임용령 제27조제5항)

제2호	<ul style="list-style-type: none"> • 승진임용, 강임, 개방형 직위 등에의 임용 등 행정안전부장관이 정하는 인사조치에 따라 해당 공무원을 전보하는 경우 ※ 행정안전부장관이 정하는 인사조치(지방공무원 인사제도 운영 지침) <ul style="list-style-type: none"> - 공개경쟁신규임용시험을 거쳐 시보임용 중인 공무원을 전보하는 경우 - 임용권자가 다른 기관에 전보하는 경우 - 임용령 제7조의3에 따른 전문직위, 법 제29조의4에 따른 개방형 직위 또는 법 제29조의5에 따른 공모직위에 임용하거나 제38조의15에 따른 시간선택제공무원으로 전환하여 임용권자가 정하는 적합한 직위로 전보하는 경우
제3호	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원이 징계처분을 받거나 형사사건으로 수사를 받는 등의 사유로 현재 직위의 직무를 수행하기 부적절한 경우로서 행정안전부장관이 정하는 경우 ※ 행정안전부장관이 정하는 인사조치(지방공무원 인사제도 운영 지침) <ul style="list-style-type: none"> - 감사 담당 공무원 중에서 부적격자로 인정되는 사람을 전보하는 경우
제5호	<ul style="list-style-type: none"> • 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제13조에 따라 적극행정 우수공무원으로 선발된 공무원을 같은 규정 제14조제1항제8호에 따라 희망 부서로 전보하는 경우
제6호	<ul style="list-style-type: none"> • 그 밖에 임용권자가 보직관리를 위해 전보할 필요가 있다고 특별히 인정하는 경우 ※ 매년 12월 31일을 기준으로 연간 전체 전보인원의 100분의 10 이내로 한정

경력경쟁임용자의 전직, 전보 및 전출제한(법 제27조 및 임용령 제27조, 제27조의7조 관련)

경력경쟁임용 요건·자격		전직제한	전보제한	전출제한	비 고
제1호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직권면직 사유로 퇴직하거나 질병휴직 기간 만료로 퇴직한 경력직공무원을 퇴직한 날로부터 3년 이내에 퇴직 시에 재직할 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 또는 ○ 경력직공무원으로 재직하던 중 특수 경력직공무원이나 다른 종류의 공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직할 직급의 경력직공무원으로 재임용하는 경우 	-	임용령 제27조제1항 및 제4항 적용	4년	임용령 제27조제5항 제27조의7 제28조 제3항
제5호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1급 공무원을 임용하는 경우 				
제7호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가공무원을 그 직급·직위에 해당하는 지방공무원으로 임용 				

경력경쟁임용 요건·자격		전직제한	전보제한	전출제한	비 고	
제4호	○ 특수목적 설립 졸업자로서 국가기관 또는 지방자치단체에서 실무수습을 마친 사람	5년 (행정직은 3년)				
제3호	○ 임용예정 직급·직위와 같은 직급·직위에서의 근무경력 또는 임용예정 직급·직위에 상응하는 근무기간이나 연구경력이 3년 이상자					
제2호	○ 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자	3년 (행정직으로의 전직은 5년)	3년			
제8호	○ 실업계·예능계 및 사학계의 고등학교·전문대학 및 대학 학과 졸업자로서 해당 학교장 추천을 받은 사람을 연구 또는 기술직렬 공무원으로 임용					
제9호	○ 과학기술 분야 및 이에 준하는 특수 전문 분야의 연구경력이나 근무경력이 있는 사람을 임용					
제10호	○ 기술분야 우수인재 추천 채용(법 제25조의4)에 따라 수습근무를 마친 사람과 장학금 지급(법 제41조의4)에 따라 재학 중 장학금을 받고 졸업한 사람을 임용하는 경우					
제6호	○ 특수한 직무분야나 직무환경 또는 섬 외딴 곳 등 특수한 지역에 근무할 사람	5년	5년	5년		법 제27조 제5항 임용령 제27조제5항 제27조의7
제11호	○ 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 사람					
제12호	○ 연구지나 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 임용					
제13호	○ 귀화허가를 받아 대한민국 국적을 취득하는 사람 또는 북한이탈주민을 임용					

※ 연구·지도직 공무원의 경우 임용령 제27조제1항의 규정의 경우 외에는 일반적인 전보제한 기간 2년을 적용

- 근무예정지역이나 근무예정기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁신규임용시험 (시험 실시기관의 장이 2개 이상의 임용예정기관에 대하여 일괄적으로 실시하는 공개경쟁 신규임용시험 포함)에 합격하여 임용된 사람은 임용된 날부터 3년이 경과하여야 최초 임용된 지역 외의 지역으로 전출되거나 최초 임용된 기관 외의 기관으로 전보될 수 있음(임용령 제27조제6항, 제27조의7)

※ 근무예정지역이나 근무예정기관 정하여 임용된 경우 전보 및 전출 : 3년~5년

※ 기구의 개편·직제 변경 또는 정원 변경으로 그 직책이 없어지거나 정원이 초과된 경우에는 다른 지역으로 전출하거나 다른 기관으로 전보될 수 있음

- 전보제한기간에는 정직, 직위해제, 휴직기간은 산입하지 아니함.

예) 경력경쟁임용된 여성 공무원이 2년 근무하고 1년을 육아휴직하였을 경우, 전보제한기간 3년의 재직 기간에 도달했다고 볼 수 없음

질문과 답변

질문 형사사건으로 기소되어 직위해제 처분 중에 있는 공무원에 대하여 직위해제 중인 사실을 인정한 다른 행정기관의 장으로부터 전·출입 동의 요청이 있는 경우 임용권자가 해당 공무원을 전출시킬 수 있는지?

답변 법 및 임용령에서 직위해제 중인 자에 대해 명시적으로 전보(전출)제한을 규정하지 않았으므로,
 - 전·출입기관의 동의를 이루어진다면, 해당 기관의 원활한 인사운영을 위해 전보(전출)는 가능하다고 판단됨
 다만, 전입 받는 기관의 인사운영 부담(해당 직급에 상응하는 공석 유지)과 공직자의 비리에 대한 사회적 관심이 높은 점을 고려하여,
 - 현 소속기관에서 사법기관의 결정이 내려질 때 까지 직위해제 상태에서 동 직위를 직무대리 체제로 운영하는 것이 타당

「법」 제27조제5항, 경력경쟁임용된 공무원이 전보 제한을 받는 “해당 기관”의 의미

【법제처 법령해석총괄과-1637, 2008.10.02】

- 법 제27조제5항에서는 같은 조 제2항제6호·제11호·제12호 또는 제13호의 규정에 의하여 경력경쟁임용된 자는 5년간은 전직 및 해당 기관 외의 기관으로 전보되거나 다른 지방자치단체로 전출될 수 없다고 규정하고 있는바, 위 규정의 “해당 기관”을 최초 발령받은 기관으로 보아야 하는지?
 ☞ 경력경쟁임용된 후 특정 기관의 수요에 따라 배치된 공무원은 그 기관에서 경력경쟁임용된 자만이 수행할 수 있는 고유한 업무를 일정 기간 동안 그 기관에서 계속 수행하여야 하는 자라 할 것이므로, 법 제27조제5항에 따라 5년간은 최초 임용된 후 근무하고 있는 기관 외의 기관으로의 전보는 허용되지 않는다고 할 것임. 따라서, 법 제27조제5항에서 규정하고 있는 “해당 기관”은 특별임용된 사람이 최초 발령받은 기관이라 할 것임.

4 겸 임

가. 목 적

- 본직기관의 직위 외에 다른 기관의 직위를 부여하여 2개 이상 직위의 직무를 수행하게 하고 책임을 지게 하는 것으로서
- 특정직위의 전문인력 확보, 각급 교육훈련기관의 교수요원 확보 등이 목적임

겸임과 겸직의 구별

구분	겸임	겸직
구분	임용개념	복무개념
목적	임용권자의 필요	개인의 필요
효과	공무수행(결원보충)	사적활동
공통	본직의 직무수행에 지장이 없어야 함	

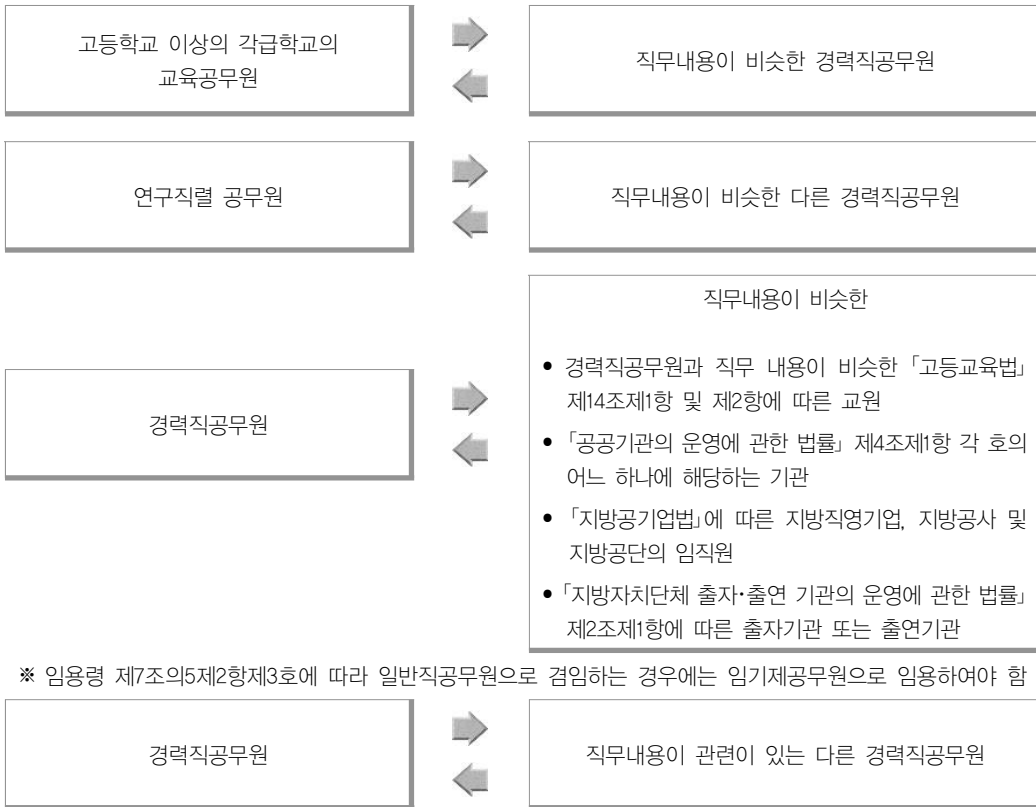
나. 근 거

- 법 제30조의3, 임용령 제7조의5

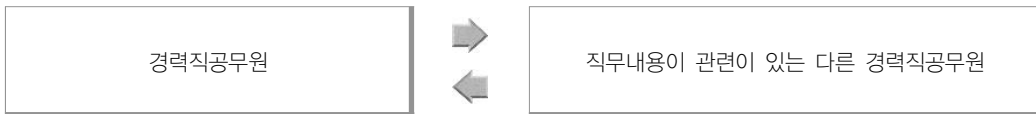
다. 겸임의 요건

- 직위와 직무내용이 유사하고 본직의 직무수행에 지장이 없는 범위(다른 법령에서 겸임하도록 하는 경우는 제외)에서
 - 임용예정직에 관련되는 전문인력의 확보가 필요한 경우
 - 각급 교육훈련기관의 교수요원을 임용하는 경우
 - 관련 기관 간 긴밀한 협조가 필요한 특수업무를 공동으로 수행하기 위하여 필요한 경우
 - 그 밖에 다른 법령에서 겸임하도록 하는 경우

라. 겸임의 범위



※ 임용령 제7조의5제2항제3호에 따라 일반직공무원으로 겸임하는 경우에는 임기제공무원으로 임용하여야 함



※ 일반직공무원들이 임용령 제7조의5제2항제4호에 따라 일반직공무원으로 겸임하는 경우에는 관련 기관 간 긴밀한 협조가 필요한 특수업무를 공동으로 수행하기 위하여 필요한 경우로 한정함
(예 : 병설유치원이 있는 학교에서 근무하는 교육행정직)

마. 겸임절차 및 기간

- 겸임기관의 장이 본직기관의 장의 동의를 받아서(다른 법령에서 겸임하도록 하는 경우는 제외) 겸임 임용하여야 함
- 겸임기간은 2년 이내(필요한 경우 2년의 범위 내에서 연장 가능)

바. 겸임공무원의 복무

- 겸임자의 기본적인 복무는 본직 기관장의 지휘감독을 받되, 겸임업무와 관련된 복무는 겸임기관장의 지휘감독을 받음
- 겸임업무 관련 징계사유 발생시, 겸임기관의 장이 본직기관의 장에게 통보

사. 겸임공무원의 보수(보수규정 제31조)

- 보수는 본직기관에서 본직의 보수를 지급하며, 겸임기관에서는 겸임수당 지급

아. 겸임공무원의 근무성적평정(임용령 제31조의3)

- 공무원이 2개월 이상 지방자치단체 또는 국가기관의 다른 직위를 겸임하게 된 경우에는 겸임기관의 의견을 반영하여 임용령 제31조의2에 따라 평정을 하여야 함



질문과 답변

질문 일반직공무원이 사립전문대학의 겸임교수를 하고자 할 경우, 법 및 임용령에 따른 겸임이 가능한지?

답변 법 제30조의3에 따른 겸임은 임용행위의 일종으로서 전문인력의 확보나 각급 교육훈련기관의 교관요원을 임용하기 위하여 필요한 경우에 가능하므로 단순히 업무관련성만을 이유로 사립전문대학의 겸임교수를 겸하고자 할 때에는 겸임을 허용하지 않을 수 있음(겸직여부 검토사항임)

가. 목 적

- 지방자치단체의 직무상 공백을 없게 하며 책임을 명확히 하기 위함

※ 근거 : 지방자치단체 직무대리규칙 참고안

나. 법정대리

- 지방자치단체의 장(지방의회의장 포함)의 사고 : 지방자치법 적용

〈지방자치법〉

■ 지방자치단체장의 장의 직무대리

제111조(지방자치단체의 장의 권한대행 등) ① 지방자치단체의 장이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되면 부지사·부시장·부군수·부구청장(이하 이 조에서 “부단체장”이라 한다)이 그 권한을 대행한다.

1. 궐위된 경우

2. 공소 제기된 후 구금상태에 있는 경우

3. 「의료법」에 따른 의료기관에 60일 이상 계속하여 입원한 경우

② 지방자치단체의 장이 그 직을 가지고 그 지방자치단체의 장 선거에 입후보하면 예비후보자 또는 후보자로 등록한 날부터 선거일까지 부단체장이 그 지방자치단체의 장의 권한을 대행한다.

③ 지방자치단체의 장이 출장·휴가 등 일시적 사유로 직무를 수행할 수 없으면 부단체장이 그 직무를 대리한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 경우에 부지사나 부시장이 2명 이상인 시·도에서는 대통령령으로 정하는 순서에 따라 그 권한을 대행하거나 직무를 대리한다.

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 권한을 대행하거나 직무를 대리할 부단체장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없으면 그 지방자치단체의 규칙에 정하여진 직제 순서에 따른 공무원이 그 권한을 대행하거나 직무를 대리한다.

■ 지방의회의장의 직무대리

제51조(부의장의 의장 직무대리) 지방의회의 부의장은 의장이 사고가 있을 때에는 그 직무를 대리한다.

제52조(임시의장) 지방의회의 의장과 부의장이 모두 사고가 있을 때에는 임시의장을 선출하여 의장의 직무를 대행하게 한다.

- 부단체장의 사고 : 직제상 국의 순위에 의한 국장이 직무대리

※ 의회사무기구의 장의 사고 : 직제상 순위에 따른 과장(담당관)이 대리

- 실·국·원장의 사고 : 당해 실·국·원의 직제상 순위에 의한 담당관 또는 과장이 직무대리

- 담당관 및 실과장 또는 이에 준하는 보조기관의 사고 : 당해 담당관 또는 보조기관 소속 공무원중 상위서열의 공무원이 대리
- 자치단체 소속 산하기관의 장의 사고 : 직제상 순위에 의한 차하급자가 대리

다. 지정대리

- 직무대리 지정권자
 - 법정대리에 의해 대리할 사람이 확정되지 않거나 기타 부득이한 사유가 있는 경우 : 임용권자가 소속 공무원 중에서 직급 순위에 의하여 지정하는 사람이 대리(승진 후보자명부상 승진임용범위에 해당하는 자 중에서 지정하여야 하며, 기간은 1년을 초과할 수 없음)
 - 담당관 및 실과장 또는 이에 준하는 보조기관의 소속직원 중에 사고가 있을 때 : 당해 담당관 또는 보조기관이 소속 공무원중에서 지정하는 사람이 대리
- 지정 방법 : 직무대리 지정은 문서로서 지정(전자결재 문서로 가능)
 - 대리자의 직위와 성명, 직무대리 직위 및 지정 기간*을 명시할 것
 - * 대리기간은 피대리자의 사고기간과 일치하거나 즉, 직무대리를 할 기간을 말하며, 공석으로 직무대리 기간이 정하여지지 않은 경우에는 “○○년 ○월 ○일부터~후임자 임명시까지”로 기재

라. 직무대리의 책임과 권한

- 직무대리자는 본인의 업무를 수행하면서 직무대리의 업무를 수행
 - 즉, 자리를 옮겨 직무대리만의 업무를 수행하여서는 안 됨(과장이 국장의 직무대리를 하는 경우 과장의 자리에서 본래 업무를 수행하면서 국장의 직무를 수행)
 - ※ 직무대리하고 있는 직위가 공석이고, 직무대리자가 승진심사를 통과하여 승진이 예정된 때에 한하여 직무대리자가 본인의 업무를 떠나 직무대리만의 업무를 수행할 수 있음
예를 들어, 6급인 공무원이 승진심사 또는 승진시험을 통과하고 5급 승진자 기본교육을 이수하여 승진의 요건을 모두 갖춘 경우에는 5급 직위의 직무대리자로 동 업무만을 할 수 있음
- 직무대리자는 직무대리하고 있는 직위의 업무에 대하여 모든 책임과 권한을 가짐
 - 직무대리자는 자신의 이름으로 업무를 수행하며, 직무대리하고 있는 직위의 업무를 수행하는데 따른 업무추진비 등 예산을 사용할 수 있고, 직무대리하는 직위에 상당하는 월정직책급을 받음
 - ※ 국장의 사고로 주무과장이 직무대리 하는 경우, 직무대리기간동안 주무과장은 국장의 지위에서 국장이 할 수 있는 모든 업무를 수행하며, 그 업무결과에 대한 책임도 모두 주무과장에게 있음

질문과 답변

질문 의회 사무국장(4급)이 공석시 직무대리는 전문위원(행정5급)과 팀장(6급)중 어느쪽을 지정해야 하는지?

답변 전문위원은 의회 사무국의 직제상 직위가 아니라 의회 위원회 소속이며, 사무국장의 직제상 하급자는 팀장(6급)임. 법정대리로 운영할 경우 팀장을 직무대리로 지정하는게 타당함 다만 지정대리로 운영할 경우 전문위원도 직무대리 지정할 수 있을 것임

질문 의회 전문위원이 공석일 때 직무대리는 누가 하여야 하는지?

답변 직무대리는 임용권자(지방자치단체의 장 및 지방의회회장) 및 보조기관의 직위에 대해 지정하는 것임. 전문위원은 보조기관으로 공석의 경우에도 직무대리 지정 직위에 해당되지 않음. 다만, 지방의회 의장이 부득이 필요하다고 판단할 경우 전문위원을 다른 보조기관 직위에 직무대리로 지정(지정대리)하는 것은 가능할 것임

6 파 견

가. 목 적

- 지방자치단체의 업무수행과 관련된 행정지원이나 연수, 그 밖에 능력개발 등을 위하여 필요한 때
- 소속 공무원을 지방자치단체의 다른 기관·다른 지방자치단체·국가기관·공공단체·공공기관 운영에 관한 법률 제4조제1항 각 호에 해당하는 기관, 국내·외의 교육기관·연구기관, 그 밖의 기관에 일정 기간 근무토록 함

나. 근 거

- 법 제30조의4, 임용령 제27조의2

다. 파견사유 및 기간(임용령 제27조의2, 제27조의3, 제27조의4)

구분	파 견 사유	대상기관	파견기간	비 고
1호	• 해당 지방자치단체가 아닌 다른 기관이나 단체에서 지방자치단체의 사업을 수행하기 위하여 특히 필요한 경우	• 국가기관, 지방자치단체, 공공기관 (공사,공단 등)	2년 (최대 5년)	파견받을 기관장의 요청
2호	• 업무 폭주상태인 다른 지방자치단체나 국가기관에 행정지원을 하는 경우	• 국가기관, 지방자치단체,		
3호	• 사무의 소관이 명백하지 아니하거나 관련기관간의 긴밀한 협조가 필요한 특수업무를 공동수행하기 위하여 필요한 경우	• 국가기관, 지방자치단체,		
4호	• 지방공무원 교육훈련법에 따른 소속공무원의 교육훈련을 위하여 필요한 경우	교육훈련기관	필요기간	
5호	• 지방공무원교육훈련법에 따른 공무원 교육훈련 기관의 교수요원으로 선발된 경우	교육훈련기관	1년 (최대 2년)	파견받을 기관장의 요청
6호	• 국제기구, 외국의 정부나 연구기관에서업무수행 및 능력개발을 하기 위하여 필요한 경우	국제기구, 외국의 정부 또는 연구기관	필요기간	
7호	• 국내 연구기관, 민간기관과 국내 단체에서관련 업무 수행 및 능력개발을 하거나 지방정책 수립과 관련된 자료수집 등을 하기 위하여 필요한 경우	국내 연구기관, 민간기관 및 단체	2년 (최대 5년)	

※ 파견기간은 최대 한도 내에서 연장횟수와 연장기간에 관계없이 임용권자가 자율적으로 운영할 수 있음

【법제처 법령해석지원팀- 363(2007.2.26)】

- 「상법」에 의하여 설립된 법인이 “민간기관 및 단체”의 범위에 포함되는지 여부?
 - ☞ 「임용령」 제27조의2제1항제7호의 규정에 의한 “민간기관 및 단체”의 범위에는 「상법」에 의하여 설립된 법인이 포함되지 아니함
 - 「임용령」 제27조의2제1항제7호에서 파견대상기관으로 그 범위를 특정하지 아니 하였어도 그 범위가 무제한적으로 확대 해석되어서는 곤란하다 할 것이므로 적어도 공익이 아닌 영리추구를 본질로 하는 민간기업은 여기에 포함되지 아니한다고 보아야 함
 - 「임용령」 제38조의6의 규정에서는 “대통령령이 정하는 민간기업 그 밖의 기관”이라 함은 「상법」에 의하여 설립된 주식회사 등 영리목적으로 설립된 법인으로서 국내에 소재하는 법인 등을 말한다 고 되어 있으므로 능력개발 등을 목적으로 「상법」에 따라 설립된 법인에 근무하고자 하는 경우에는 민간근무휴직제를 활용함으로써 충분히 그 목적을 달성할 수 있다고 할 것임

라. 파견절차

(1) 파견발령권

- 해당 공무원의 전보권을 가지고 있는 기관의 장

(2) 파견명령 및 복귀

- 임용령 제27조의2제1항 제1호, 제2호, 제3호, 제5호에 의한 파견 시 파견 받을 기관의 장의 요청이 있어야 함(임용령 제27조의2제3항)
 - ※ 임용령 제25조제2항에 따른 시보공무원의 훈련이 필요한 경우, 파견 받을 기관의 장과 미리 협의하여 시보공무원을 파견하여 근무하게 할 수 있음
- 파견권자는 파견사유가 소멸하거나 파견목적이 달성될 가망이 없는 경우에는 파견 공무원을 지체 없이 원 소속기관에 복귀시켜야 함(법 제30조의4제2항)

(3) 파견으로 인한 결원보충(법 제41조제2항, 임용령 제27조의3)

- 파견기간이 1년 이상인 경우 지방자치단체의 장(교육감 제외)은 4급 이상의 경우 미리 행정안전부장관의 승인을 받아야 하되, 5급 이하 공무원의 보충에 대한 승인권은 해당 시·도지사에게 위임함
- 정년이 될 때까지 남은 근무기간이 1년 이내인 사람이 퇴직 후 사회적응능력을 기르기 위하여 연수하게 된 경우
- 「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 따른 6개월 이상 교육훈련 파견
- 남은 파견기간이 2개월 이하인 경우에는 결원보충 불가함

(4) 복무(복무조례 표준안 제10조)

- 파견받은 기관의 장의 지휘감독을 받음
 - 파견기간 중에 징계사유에 해당하게 된 때에는 파견 받은 기관의 장은 원 소속 기관의 장에게 그 사실을 통보
 - 파견기간 중 근무를 태만히 하거나 공무원으로서 품위를 손상하는 경우 파견공무원 복귀 또는 교체

(5) 보수(보수규정 제20조제2항, 임용령 제27조의2제6항)

- 원 소속기관에서 지급 원칙
 - 다만, 법령에 특별한 규정이 있거나, 원 소속기관과 파견 받을 기관이 협의하여 따로 정한 경우에는 파견 받은 기관에서 지급 가능
 - 보수 외에 직무수행에 필요한 여비 등 실비변상적인 급여는 파견 받은 기관에서 지급 가능
 - ※ 파견된 공무원은 보수 외에 파견된 기관으로부터 행정안전부장관이 정하는 기준을 초과하여 수당·경비 그밖의 금전을 지급받을 수 없음.

〈참고〉 산하기관 등 파견보조비 지급 기준(보수업무 등 처리지침)

○ 파견기관으로부터 지급받는 수당 등 보조비 상한액

계급 파견목	특정 자치단체 관련 사무 추진	다수 자치단체 관련 사무 추진
3급 이상	80만원	100만원
4급	60만원	80만원
5급 이하	40만원	60만원

※ 국제대회·행사 개최 준비를 위한 위원회 등에 파견된 공무원과 범정부공동업무 추진을 위한 기관으로서 업무 내용의 중요도 및 곤란도가 높아 행정안전부장관의 승인을 얻은 기관에 파견된 공무원에게는 월지급액의 20% 범위 내에서 지급기준 상한액보다 추가 지급 가능

※ 공공기관 등에 파견된 성과연봉제 적용 공무원에게는 월 20만원의 범위내에서 지급기준 상한액보다 추가 지급 가능

※ 파견기관에서의 별도의 직위부여에 따른 직책급, 근무지 변경에 따른 주거지원비, 교통보조비 등 실비변상적인 경비는 별도 지급 가능(다만, 원 소속기관에서 이와 유사한 경비를 지급받을 경우에는 병급 불가)

마. 파견자의 보직관리 (임용령 제7조)

- 1년 이상 국외 파견근무(임용령 제27조의2제1항제6호)나 국제기구·외국기관에서의

임시채용으로 휴직(법 제63조제2항제1호)하는 공무원을 업무 인수인계를 위하여 특히 필요하다고 인정되는 경우

⇒ 2주 이내의 기간 동안 소속공무원을 보직 없이 근무 가능

- 결원보충이 승인된 파견자인 소속 공무원을 「지방공무원 교육훈련법」 제19조에 따른 6개월 이상의 교육훈련 또는 「국제과학기술협력규정」에 따른 1년 이상의 장기국외훈련을 받기 위한 파견근무의 준비를 위하여 필요하다고 인정할 경우

⇒ 1개월 이내에서 소속공무원을 보직 없이 근무 가능

바. 파견자의 근무성적평정 (임용령 제31조의3)

- 공무원이 근무성적평정 대상 기간에 지방자치단체·국가기관 및 교육부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 기관·단체가 아닌 기관·단체에 파견되어 근무성적을 평정할 수 없는 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 정기평정을 하기 전까지 최근 2회의 근무성적평정의 평균을 해당 공무원의 평정으로 봄
- 공무원이 교육훈련 외의 사유로 지방자치단체, 국가기관, 교육부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 기관·단체에 파견근무하게 된 경우에는 겸임기관 또는 파견 받은 기관의 의견을 반영하여 임용령 제31조의2에 따라 평정을 하여야 함

질문과 답변

질문1 A시의 경우 2009.4.13. 현재 5급 1명이 금고 이상의 형 확정으로 당연퇴직되어 결원이 발생하였으나, 2009년 6월 30일자로 장기교육 파견자가 복귀(파견으로 인한 결원은 이미 결원보충) 예정임. 5급으로의 승진은 승진 의결후 5주간의 승진임용 과정을 이수한 자에 대해서만 승진임용을 할 수 있는 바, 이 경우에 5급 승진의결자 교육 및 승진임용 가능 여부?

답변 상기 사례의 경우, 남은 파견기간이 2개월 이상이라면 인사위원회 승진의결은 가능함. 다만, 승진의결된 대상자의 승진임용자 교육 만료 시점에서는 파견자의 남은 파견기간이 2개월 이하인 때에 도달되어, 즉시 승진임용은 곤란하고 새로운 결원발생시까지 기다려야 함

질문2 파견근무 명령시 본인동의를 필요하지?

답변 “인사교류시 본인의 동의를 필요”로 한다는 대법원판례(2008. 9.25선고 2008두 5759판결)의 취지는
• 임용권자를 달리하는 지방자치단체로의 이동(전출)의 경우, 당해 공무원 본인의 동의를 필요로 한다는 것이며,
• 전출의 경우, 최초 임용기관과 임용권자를 변경하는 것으로서, 임용권자와 소속 공무원간의 사전 의사합치가 요구되나, 파견은 임용권자를 달리하는 것이 아니며, 임용령 제7조·제26조·제27조의2에 따라 파견직위의 직무요건과 공무원의 인적요건 및 기관의 인력여건 등을 종합적으로 고려하여 선정하는 것임, 따라서 전보 및 파견시 본인 동의에 따르는 것이 바람직하나, 동일한 임용권 범위 안에 있는 파견에 대해 본인의 동의를 강행요건으로 하는 것은 임용권자의 인사권을 과도하게 제한하는 것으로 판단됨

사. 정년퇴직예정자 퇴직준비교육(임용령 제27조의3)

(1) 목 적

- 지방자치단체의 장이 임용령 제27조의3의 규정에 따라 정년퇴직예정자의 사회적응 준비를 위하여 필요한 경우 정년퇴직예정자 퇴직준비교육(이하 “퇴직준비교육”이라 한다) 계획을 수립·시행할 수 있도록 하려는 것임

(2) 교육대상자 선정

- 경력직 지방공무원 중 정년퇴직일 전 6개월 이내인 자를 선발함이 원칙. 다만, 지방자치단체장이 특히 필요하다고 인정하고, 본인의 희망이나 동의를 있는 경우에 한하여 정년퇴직일 전 6개월 이상 1년 이내인 자를 선정할 수 있음
 - ※ 징계처분을 받은 후 그 처분이 종료한 날로부터 1년이 경과되지 아니한 자는 교육대상에서 제외. 징계절차가 진행중인 경우 등은 처분여부 확정시까지 보류(지방공무원 인사제도 운영 지침)
- 특정직공무원의 퇴직준비교육은 관계법령에 실시근거가 있는 경우에 한함

(3) 퇴직준비교육 계획 수립

- 기관별 퇴직준비교육 계획 수립
 - 지방자치단체의 장은 기관 내의 업무형편·인사운영상황·퇴직준비교육 대상자 현황과 대상자의 의견 등을 고려하여 기관별 퇴직준비교육 계획을 수립
 - 계획수립 시기는 자치단체별 실정에 맞게 자치단체장이 결정하되 정년퇴직시기 및 정규 인사시기 등을 감안하여 상반기, 하반기로 나누어 수립
- 개인별 퇴직준비교육 일정계획 수립
 - 지방자치단체에서는 기관별 업무사정·연수자 개인사정 등을 고려하여 적절한 개인별 연수 일정계획을 수립·시행함
 - 지방자치단체의 장은 퇴직준비교육 대상자의 개인별 교육계획 수립 시 공무원연금공단 또는 각급 교육훈련기관에서 실시하는 퇴직예정자를 위한 교육 일정을 반영하여야 하며, 최종 계획을 제출받아 자체심의를 통해 승인·확정함

※ 퇴직준비교육 일정에 포함되어야 할 사항

- 사회적응을 위한 준비기간
- 교육훈련기관의 합동교육 실시(60시간 이상, '14년부터 적용)
- 사회 재취업준비를 위한 교육기간 반영
 - 예) 본인희망에 따라 공무원교육훈련기관, 공무원연금공단, 민간 연수기관, 대학교 평생교육원 등의 교육 과정에 참여할 수 있도록 함

- 퇴직준비교육 파견에 따른 인사조치
 - 인사발령은 “퇴직준비교육 파견근무를 명함”의 형식을 취함
- 승진후보자명부에서 작성 제외
 - 퇴직준비교육 파견이 확정된 공무원을 승진임용 후 퇴직준비교육 파견 발령하지 않도록 함

(4) 처 우

- 해당 직급의 보수전액 지급
- 퇴직준비교육에 필요한 소요경비(교육비·교재비 등 교육훈련비) 지원
- 퇴직준비교육기간 중 교육대상자가 개인회고록, 연구보고서 등을 작성·발간할 경우 그 소요경비를 예산의 범위 내에서 지원 가능

아. 민간전문가의 파견근무(임용령 제27조의4)

(1) 파견사유 및 요건

- 전문성이 특히 요구되는 특수업무의 효율적 수행 등을 위하여 필요한 때에는 인사위원회 의결을 거쳐 지방자치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견 받아 근무 가능
- 다만, 파견되는 사람이 수행할 업무와 직접 이해관계가 있는 민간기관의 임직원은 지방자치단체로의 파견 불가

(2) 파견절차

- 민간기관 임직원을 파견받아 근무하게 하거나, 파견기간을 연장할 경우 미리 당해 인사위원회의 의결을 거쳐야 하며, 파견되는 사람이 소속된 민간기관의 장과 협의를 거쳐야 함

(3) 파견기간

- 2년 이내로 하되, 필요한 경우 1년(국가안보 관련 목적으로 파견되는 경우에는 3년)의 범위 안에서 연장 가능
 - ※ 최대 3년(국가안보 관련 목적으로 파견되는 경우에는 5년)의 범위 내에서 연장횟수 및 연장기간은 임용권자가 자율적으로 운영

(4) 파견 받은 자의 복귀 및 사유통보

- 파견사유가 소멸한 경우, 파견 목적이 달성될 가망이 없는 경우, 파견된 사람이 파견목적에 현저히 위배되는 행위를 한 경우
- 복귀사유는 파견된 사람이 소속된 민간기관의 장에게 통보

(5) 파견근무자의 행위효력

- 파견된 임직원은 직무상 행위를 함에 있어서는 이를 공무원으로 보며, 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때도 공무원으로 봄

(6) 파견근무자 복무

- 파견 받은 기관의 장이 지휘·감독
- 공무원에 준하여 당해 지방자치단체의 복무조례 적용

(7) 파견근무자의 보수

- 원칙적으로 원 소속기관(민간기관·단체)에서 지급하며, 파견 받은 자치단체는 출장여비 등 실비보상을 할 수 있음

7 강 임

가. 정 의(법 제5조제4호)

- 같은 직렬 내에서 하위 직급에 임명하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급으로 임명하는 것을 의미

나. 요 건(법 제65조의4제1항)

- 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 없어지거나 하위의 직위로 변경되어 과원이 되었을 때
- 본인이 동의한 경우

다. 범 위(임용령 제40조)

- 바로 아래 계급의 직위에 임명

라. 우선승진(법 제65조의4제2항, 임용령 제41조)

- 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 없어지거나 하위 직위로 변경되어 강임된 경우
 - 법 제38조(승진), 제39조(승진임용의 방법), 제39조의2(승진시험의 방법), 제39조의3(우수공무원 등의 특별승진) 등 승진의 일반원칙에 불구하고 우선승진
 - ※ 승진소요최저연수, 승진임용의 제한 등 적용배제(징계처분에 따른 승진임용제한기간 중에도 우선승진 가능)
- 본인의 동의에 따라 강임된 경우
 - 본인의 경력과 해당 기관의 인력사정 등을 고려, 다른 승진예정 공무원과 적절한 균형을 유지하도록 함
 - 같은 직급에 강임된 사람이 2명 이상일 때는 우선 승진임용 순위는 강임일자 순으로 하되, 강임일자가 같은 경우는 강임되기 전 직급의 임용된 순으로 승진임용

질문과 답변

질문1 같은 날짜에 직제개편으로 강임된 공무원과 본인동시에 따라 강임된 공무원이 있을 경우의 우선승진은?

답변 본인 동이에 따른 공무원은 기관의 인력사정을 고려하여 우선 승진하는 것이며, 직제개편에 따른 강임공무원은 다른 모든 여건에도 불구하고 결원발생시 우선승진하는 것이 타당함

질문2 강임된 공무원이 징계처분 받은 경우의 우선승진

답변 강임된 공무원은 법 제65조의4제2항의 규정에 따라, 동법 제38조제3항 및 임용령 제34조의 규정에 불구하고 우선 승진되므로 강임된 직급에서 징계처분을 받았다 할지라도 직무에 종사하지 못하는 정직기간을 제외하고는 우선 승진임용이 가능함
다만, 징계처분으로 인한 승진임용제한기간은 원 직급에의 승진후에도 징계처분을 받은 때로부터 기산하여 계속 진행됨

질문3 인사 교류시 본인 동이에 의하여 강임된 공무원의 우선승진

답변 강임된 공무원은 법 제65조의4의 규정에 따라 상위직급에 결원이 발생하면 승진의 일반원칙에 구애받지 않고 우선 승진임용되나, 본인의 동이에 의하여 강임된 경우에는 무조건 우선승진이 아니라 본인의 경력과 당해기관의 인력사정 등을 고려하여 우선 임용하도록 되어 있는 바, 기존 재직자와 비교하여 승진될 수 있음

마. 강임된 공무원의 승진후보자명부 관리

(1) 근무성적평정(임용령 제31조의3 제5항 단서)

- 강임된 직급에서는 근무성적평정은 실시하되, 평정점을 명부에 반영하지 아니함
- 승진임용 된 경우에는 강임되기 전의 직급에서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정하여야 함
- 강등된 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월을 제외하고 1개월이 지난 후 최초의 정기평정일에 근무성적평정을 실시함

(2) 경력평정

- 별도로 평정할 필요는 없으며 원 직급으로 승진임용된 때에는 강임시의 직급은 병경력(60%)으로 평정함

(3) 승진소요 최저연수(임용령 제33조 제5항, 제12항)

- 강등 또는 강임된 공무원이 강등 또는 강임된 계급이상의 계급으로 재직한 기간은 강등 또는 강임된 계급의 재직연수에 포함

- 강등 또는 강임되었던 공무원이 원래의 계급으로 승진된 경우에는 강등 또는 강임 전의 재직기간은 현재 계급의 재직연수에 포함

ex) 기존 7급 → 8급 강임 → 7급 승진일 경우, 강임에 따른 승진우선순위 대상자가 되어 7급으로 승진하며, 승진 후 강임 전 7급 재직기간을 경력으로 인정

- 퇴직한 지방공무원 또는 국가공무원이 퇴직 당시의 계급 이하의 계급으로 임용된 경우에는 퇴직 전의 재직 기간 중 재임용 당시 계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 재임용 당시 계급의 재직연수에 포함시키되, 재임용된 날부터 10년 이내의 재직기간으로 한정

ex) 기존 7급 → 퇴직 전 8급 강임 → 퇴직 후 임용시 8급의 경우, 강임에 따른 승진우선순위 대상자가 아니며, 7급으로 승진 시에 강임 전 7급 재직기간을 경력으로 인정받으나, 승진 후 강임 전 7급 재직기간은 인정받지 못함

※ 고위공무원이었던 사람이 퇴직 후 4급 이하 공무원으로 임용된 경우에는 고위공무원으로 재직하 기간은 재임용 당시 계급의 재직연수에 포함

(4) 승진후보자명부 작성

- 승진의 일반원칙에도 불구하고 상위직급 결원발생시 우선 승진임용하여야 하므로 승진후보자명부에 등재하지 아니하고 별도 관리함
 - ※ 단, 징계처분에 따라 강등된 공무원은 우선승진이 적용되지 않으므로 승진임용제한기간 종료시 승진 후보자명부 등재 필요

가. 목 적

- 승진적체현상으로 승진을 하지 못한 성실, 유능한 공무원에 대하여 상위계급에 상응하는 대우를 함으로써 공무원의 근무의욕 고취, 사기진작 및 조직의 활성화를 도모하는 데 있음

나. 근 거

- 임용령 제31조

다. 선발대상 및 요건

(1) 대상 및 경력요건

- 임용령 제33조에서 정한 승진소요 최저연수를 경과한 자로 해당계급에서 다음 기간 이상 근무한 공무원

구 분	대상계급	근무 기간	비 고
일반직	2급~5급	7년 이상	• 근무기간은 대우공무원 발령일 기준으로 계산
	6급~9급	5년 이상	
	연구·지도사	10년 이상	

- 일반직의 경우, 임용령 제33조, 제33조의2제3항에 따라 승진소요 최저연수 및 근속승진 등에 통산하는 재직기간도 합산
 - ※ 「지방공무원임용령」 제27조의5 제1항에 따라 실시하는 인사교류 경력이 있는 경우에는 해당 경력의 1/3을 대우공무원 선발을 위한 재직기간에 추가 산입 가능(지방공무원 인사제도 운영 지침)
 - ※ 규제개혁, 국정과제 등 주요 업무를 담당하여 높은 성과를 낸 경우 등 임용권자가 직무 수행능력이 탁월하고 지방행정발전에 공헌을 했다고 인정하는 경우 재직요건에서 1년 단축 가능(지방공무원 인사제도 운영 지침)

- 연구·지도직의 경우, 연구·지도직규정 제12조에 따라 승진소요 최저연수에 반영되는 기간으로 산정하되, 제12조 제3항의 경우에는 [별표 3]의 “연구·지도직공무원 경력의 재직연수환산율표”에 의하여 다음기준에 따라 산정
 - ※ 연구직 또는 지도직공무원의 계급개편(대통령령 제10695호('81.12.31.) 부칙 제3조에 따라 연구사로 임용된 자, 대통령령 제11840호('85.12.31.) 부칙 제2조에 따라 지도사로 임용된 자)으로 일률적으로 연구사 또는 지도사로 임용된 경우에는 종전의 6급 내지 9급 재직기간을 현직급 재직기간에 합산
 - ※ 연구직 또는 지도직공무원의 계급개편 이후, 개별적으로 연구사 또는 지도사로 임용(전직 또는 신규 임용)된 경우에는 7급 이상 재직기간을 현 직급 재직기간에 합산

질문과 답변

질문 별정직 6급 경력 5년차인 공무원이 일반직 6급으로 경력경쟁임용 되었을 경우의 대우공무원 선발시기는?

답변 아래의 예시와 같이, 대우공무원 선발을 위해 인정되는 승진소요최소연수가 3년 6개월이지만, 별정직6급 경력 승진소요최저연수에 산입되는 기간은 1년 9개월임.
 대우공무원으로 선발되기 위해서는 승진소요최저연수(3년 6개월)를 경과하여야 하므로, 일반직 6급에서 1년 9개월을 더 근무하여야 대우공무원 선발가능

- 승진소요최저연수에 반영된 기간
 - 별정직 경력 승진소요최저연수(6급 → 5급 승진소요최저연수 3년 6개월)의 1/2인 1년 9개월
- 잔여기간의 1/3(추가산입기간)
 - (5년 - 1년 9개월) × 1/3 = 1년 1개월(산입)
- 대우공무원 선발을 위해 인정되는 근무기간
 - 1년 9개월 + 1년 1개월 = 2년 10개월

(2) 실적요건

- 임용령 제34조의 규정에 따른 승진임용의 제한사유에 해당되지 아니하는 공무원
- 근무실적이 우수한 공무원
 - ※ 임용권자는 경력요건(근무기간)을 충족하는 공무원이라 하더라도 근무실적이 불량하여 대우공무원으로 선발하기에 적당하지 않다고 판단되는 경우에는 대우공무원으로 선발하지 아니할 수 있음

라. 선발절차

(1) 선발권자 : 임용권자(임용권을 위임받은 사람 포함)

(2) 선발시기

- 매월말 5일 전까지 대우공무원 발령일을 기준으로 하여 대우공무원 선발요건을 충족하는 대상자를 결정

- 매월 1일에 일괄 선발하고, 인사기록카드에 기재
 - '16.10. 2.~'17. 1. 1. 사이 재직기간에 도달한 경우 '17. 1. 1일자로 대우공무원 선발('16. 7. 2.~'16. 10. 1.은 '16. 10. 1일자, '16. 4. 2.~'16. 7. 1.은 '16. 7. 1.일자, '16. 1. 2~'16. 4. 1.은 '16. 4. 1.일자 선발함)
 - ※ 대우공무원 선발시 인사위원회 심의·의결 절차 생략함

(3) 대우 표시 및 발령통보

- 대우의 표시
 - 일반직공무원 : 바로 상위계급(직급명) 다음에 “대우”를 붙임
예) 5급(지방행정사무관)대우, 7급(지방행정주사보)대우, 지방보건연구관대우
- 발령의 통보
 - 대우공무원으로 선발된 공무원에 대하여 다음 예시와 같이 발령 통보

제 목 : 대우공무원 선발 통지

○ ○ 과

지방행정사무관 △△△

4급(지방서기관)대우로 선발함

× × 과

년 월 일

□ □ □ 장 인

※ 대우공무원의 선발내용은 인사기록카드에 기록하여야 함

마. 대우공무원 수당 지급

(1) 근 거

- 수당규정 제5조의2

(2) 지급방법

- 대우공무원으로 선발된 사람에 대하여는 예산의 범위 안에서 당해 공무원 월봉급액의 4.1퍼센트를 대우공무원수당으로 지급
 - ※ 대우공무원수당과 월봉급액을 합산한 금액이 상위직급으로 승진시의 월봉급액을 초과할 경우에는 해당 직급 월봉급액과 상위직급 월봉급액의 차액을 지급하되, 지방공무원 보수규정 별표9 비고1(승진후 해당호봉이 없는 경우에는 승진 후 계급의 최고호봉으로 함)에 해당되어 수당 지급액이 직전 호봉보다 낮아지게 되는 경우에는 직전 호봉 수당액을 지급한다
- 대우공무원으로 선발된 공무원에 대하여는 신분을 상실하지 않고 봉급이 지급되는 한 징계(정직·감봉) 및 직위해제 처분을 받거나 휴직한 경우에도 대우공무원수당을 계속 지급함
 - ※ 다만, 이 경우에는 「수당규정」 별표4에서 정하는 바에 따라 대우공무원수당 감액 지급
- 대우공무원의 선발 또는 수당지급에 중대한 착오가 발생한 경우, 즉시 정정 발령하고 대우공무원수당을 소급 지급할 수 있음

바. 대우공무원의 자격상실

(1) 승진임용된 경우

- 대우공무원이 상위직급으로 승진임용되는 경우 대우공무원의 자격은 승진 임용일자에 상실됨

(2) 강임된 경우

- 강임된 공무원의 대우자격
 - 강임 전 계급에서의 상위계급의 대우공무원 자격은 별도의 조치 없이 당연 상실
예) 5급(지방행정사무관)대우인 지방행정주사가 지방행정주사보로 강임된 경우 5급(지방행정사무관)대우 공무원 선발 취소는 불필요

○ 강임된 계급에서의 대우

- 강임된 공무원은 강임된 계급의 근무기간에 관계없이 "기타 선발요건"에 해당되는 경우에는 강임일자로 강임 전 계급의 대우공무원으로 선발 가능

예) 지방행정주사에서 지방행정사무관 대우로 선발되었던 사람이 지방행정주사보로 강임된 경우 지방행정 주사보 경력이 5년 미만이라도 6급 경력을 포함하여 5년 이상인 경우, 6급(지방행정주사)대우 선발 가능

○ 강임된 공무원의 대우공무원수당 지급

- 「보수규정」 제5조(강임시 등의 봉급 보전)의 규정에 따라 승진예정직급 월봉급액과의 차액이 발생되지 않으므로, 대우공무원수당을 지급할 여지가 없음(「수당규정」 제5조의2제1항)

※ 다만, 강임후 재직기간이 경과되어 강임된 계급에서의 호봉을 기준으로 산정한 월봉급액과 대우공무원수당액을 합한 금액이 실제 지급되는 월봉급액을 초과하는 경우에는 그 차액을 지급함

(3) 강등된 경우

- 대우공무원이 하위계급으로 강등된 경우, 대우공무원의 자격은 강등일자에 당연 상실되며, 강등된 계급에서 승진임용제한기간 경과 후 도래한 정기 대우공무원 선발일자에 강등 전 계급의 대우공무원으로 선발 가능

- 강등전 계급에서의 상위계급 대우공무원 해제에 대한 별도 조치없이 상위계급 대우자격 당연 상실

예) 5급(지방행정사무관)대우인 지방행정주사가 지방행정주사보로 강등된 경우 5급(지방행정사무관)대우에 대한 발령취소는 불필요

※ 강등된 계급에서의 대우공무원 선발은 승진임용제한기간(정직 3개월+승진임용제한기간 18개월) 경과 후에 선발 가능

질문과 답변

질문 7급 공채시험에 합격하여 3년간 근무 후 8급으로 강임한 경우 강임된 계급에서 대우공무원 선발은?

답변 상위계급의 대우공무원이었던 사람이 강임한 경우에는 강임된 계급의 근무기간에 관계없이 대우공무원 선발 요건에 해당되는 경우 강임 일자로 대우 선발이 가능하나, 상위계급에서 대우공무원이 아닌 상태에서 강임한 경우에는 현 계급(강임된 계급)이상의 근무기간을 통산하여 5년 이상이 되어야 대우공무원 선발이 가능함

가. 목 적

- 실무수행능력이 우수하고 경험이 풍부한 6급 공무원의 장기근무를 통한 행정의 전문성 및 능률성 제고

나. 근 거

- 임용령 제31조, 지방공무원 인사제도 운영 지침

다. 필수실무요원 지정요건

(1) 연령요건 : 48세 이상 55세 미만

- ※ 국가의 경우는 48세 이상 56세 미만

(2) 경력요건

- 6급 공무원으로서 8년 이상 재직한 5급대우 공무원
- 근무기간 계산방법 : 대우공무원의 근무기간 계산방법과 동일

(3) 실적요건

- 실무수행능력이 우수하고 경험이 풍부한 자로서, 당해직급에서 계속하여 업무 수행하기를 희망하고(승진포기), 소속기관의 장이 기관운영에 특히 필요하다고 인정하여 추천하는 사람
- 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용의 제한사유에 해당되지 아니하는 공무원
 - ※ 승진임용제한사유
징계의결요구, 관계 행정기관의 장의 징계처분 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 또는 시보임용기간 중에 있는 공무원과 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 정직·강등 18월, 감봉 12월, 견책 6월이 각각 경과되지 아니한 경우(다만, 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용, 성폭력, 성희롱, 성매매 등으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간)

- 필수실무요원 지정 시에는 직렬별로 담당업무의 특수성·전문성, 해당 공무원의 경험도 및 직무수행능력, 담당업무관련 자격증 소지 여부, 승진후보자명부 선 순위자, 6급으로 장기근속자, 공무원으로 장기근속자 및 상·벌 사항 등을 종합 고려하여 지정

라. 필수실무요원 지정절차

- 필수실무요원 지정요건에 해당되는 공무원이 필수실무요원 지정신청서와 5급 승진 임용 포기서를 제출(붙임 4-9-1호, 4-9-2호 서식)
- 소속기관의 장은 해당 공무원이 필수실무요원 지정요건 해당여부 및 필요성 등 확인하여 임용권자에게 추천
- 임용권자는 「필수실무요원지정심사위원회」에 필수실무요원 지정심사조서에 따라 심사의뢰(붙임 4-9-3호 서식)
- 「필수실무요원지정심사위원회」에서 심사 후 임용권자에게 결과통보
 - ※ 5급 상당 계급 이상에 속하는 공무원 중 위원장을 포함하여 3인 이상으로 구성하고 위원장은 임용권자가 지정
- 임용권자가 심사위원회 결정에 따라 지정·통보(붙임 4-9-4호 서식)

마. 필수실무요원에 대한 인사관리

(1) 5급으로의 일반승진 제한 및 승진후보자명부 작성 제외

- 필수실무요원은 “5급 승진임용포기서”를 제출한 자이므로 5급으로 승진 임용될 수 없으며, 따라서 승진후보자명부에서 삭제됨
다만, 법 제39조의3 및 임용령 제38조의4 규정에 따른 특별승진 임용은 가능

(2) 부서 및 직위 보직

- 임용권자는 필수실무요원으로 지정된 공무원을 축적된 경험과 실무수행능력을 최대한 발휘할 수 있는 부서 및 직위에 보직해야 하며, 부득이한 사유 이외에는 다른 부서로의 전보는 가급적 지양

(3) 전직제한

- 임용권자는 기구개편, 직제 또는 정원의 변경으로 인한 경우 외에는 필수실무요원을 다른 직렬로 전직임용할 수 없음

(4) 근무성적평정 별도 평정

- 필수실무요원에 대한 근무성적평정은 다른 6급 공무원과 분리하여 별도로 평정할 수 있음

(5) 필수실무요원 자격 유지

- 필수실무요원으로 지정된 사람은 스스로 이를 포기할 수 없으며, 다른 직렬로 전직되거나 임용권자를 달리하는 기관으로 전보 또는 전출된 경우에도 필수실무요원의 자격은 계속 유지

(6) 필수실무요원에 대한 대우공무원수당 가산금 지급

- 수당규정 제5조의2제2항에 따라 대우공무원수당 가산금 지급

질문과 답변

질문1 2년 전 필수실무요원으로 지정된 지방행정6급 A 공무원이 심경의 변화를 일으켜, 스스로 필수실무요원 지정을 포기하고, 다시 승진후보자명부에 등재를 요구하였을 경우?

답변 필수실무요원으로 일단 지정된 경우에는 스스로 포기할 수 없음

질문2 승진후보자 명부 작성이후, 필수실무요원으로 지정된 사람이 승진후보자 명부에 등재되어 있을 경우 평정규칙 제31조 제2항의 규정에 근거하여 승진후보자명부에서 삭제하여도 무방한지?

답변 필수실무요원으로 지정된 것이 평정규칙 제31조제2항에서 규정한 명부의 삭제사유에 해당되지는 않으나, 필수실무요원으로 지정된 사람은 “5급 승진임용포기서”를 제출하고 스스로 승진을 포기한 것이므로 승진후보자 명부 작성 대상에서 제외하고 근무성적평정도 다른 6급 공무원과 별도 평정할 수 있음

질문3 4년 전 지방행정6급으로 승진한 A 공무원이 정년까지 잔여기간이 2년 밖에 남지 않았으므로, 5급 승진이 불가능하여 스스로 승진을 포기하고 필수실무요원으로 지정하여 줄 것을 신청하였을 경우?

답변 필수실무요원 지정을 위한 경력요건은 6급공무원으로서 8년이상 재직한 5급대우 공무원이므로, A 공무원의 경우 6급으로 재직기간이 8년 미만이고 아직 대우공무원 선발도 안된 상태이므로 필수실무요원으로 지정 곤란

[4-9-1호 서식]

필수실무요원지정신청서

소 속		직 급 (직 위)	
성 명 (한 자)	()	주 민 등 록 번 호	
현 주 소		전 화	직 장 : 자 택 :
6 급 재 직 기 간		총 재 직 기 간	. . . ~ 현재(년 월)
포 상	종 류	징 계	종 류
	수 상 일 자		징 계 기 간
직 위 해 제 기 간		사 유	
자 격 증		비 고	
<p>지방공무원 임용령 제31조의 규정에 의하여 필수실무요원지정을 신청합니다.</p> <p>첨부 : 1. 인사기록카드 사본(원본대조 확인) 1부 2. 담당직무와 관련된 자격증 사본 1부 3. 5급 승진임용포기서 1부</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">신청인 (인)</p>			
추천인원		추천순위	
<p style="text-align: center;">위와 같이 필수실무요원 지정대상자를 확인·추천합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">(소속기관의 장) 인</p> <p>(지정권자) 귀하</p>			

5급 승진임용포기서

소 속 :

직 급 :

성 명 :

위 본인은 「지방공무원 임용령」 제31조의 규정에 의한 필수실무요원으로 지정되는 경우에는 5급에의 승진임용을 포기할 것을 서약합니다.

년 월 일

신 청 인 (인)

(지정권자) 귀하

심사·결정시 착안사항

- 지정 제외대상
 - 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용제한자
 - 승진임용 제한기간 중에 있는 자
- 지정 우선순위
 - ① 직렬별로 담당업무의 특수성·전문성
 - ② 해당공무원의 경험도 및 직무수행능력
 - ③ 담당업무관련 자격증 소지자
 - ④ 승진후보자명부 선순위자
 - ⑤ 6급으로 장기근속자
 - ⑥ 공무원으로 장기근속자
 - ⑦ 상·벌사항

필수실무요원지정심사조서

추천 순위	소속	직렬	성명 (한자)	생년 월일 (연령)	6급임용일 (재직기간)	공무원 임용일 (재직기간)	승진후보자 명부순위	포상종류 (모법공무원 포함)	징계 (종류)	직위해제 (기간 및 사유)
			()	()세	(년 월)	(년 월)				필 후
			()	()세	(년 월)	(년 월)				필 후
			()	()세	(년 월)	(년 월)				필 후
			()	()세	(년 월)	(년 월)				필 후
			()	()세	(년 월)	(년 월)				필 후
			()	()세	(년 월)	(년 월)				필 후
			()	()세	(년 월)	(년 월)				필 후

[4-9-4호 서식]

문서발령 예시

제목 : 필수실무요원 지정 통지
○○과
5급(지방행정사무관)대우 ○○○
필수실무요원으로 지정함
년 월 일
○○군수 인

필수실무요원증서 예시

제 호
필수실무요원 증서
○○과
5급(지방행정사무관)대우
○○○
「지방공무원 임용령」 제31조의 규정에 의하여
필수실무요원으로 지정되었음을 증명함
년 월 일
○○ 군수 인

04

인사관리

인사기록카드 정리 : (34)경력란

연번	기간		직급	부서및 직위	담당사무	발령청	기록자인
12	2016. 7.1.부터	까지	필수실무요원	총무과	인사담당	○○군수	인

가. 시간선택제근무 공무원

(1) 근 거

- 법 제25조의3, 임용령 제3조의5 및 제38조의15

(2) 적용범위

- 일반직·별정직공무원. 다만, 정무직공무원은 제외
※ 특정직공무원은 개별 법령에서 정한 바에 따름

(3) 개 념

- 공무원의 통상적인 근무시간*보다 짧게 근무하는 공무원
* 지방공무원 복무규정 제2조에 따른 주 40시간, 일 8시간

(4) 시간선택제공무원의 종류

- 시간선택제 전환공무원
 - 전일제공무원(주 40시간, 일8시간 근무)이 본인의 필요에 따라 시간선택제근무(주 15~35시간)를 신청하여 근무
- 시간선택제 채용공무원
 - 시간선택제(주 15~35시간)로 근무할 것을 예정하여 채용되는 공무원으로 정년이 보장되는 일반직공무원
- 시간선택제 임기제공무원
 - 통상적인 근무시간 보다 짧게 근무(주15~35시간)하는 임기제 공무원

시간선택제공무원의 종류별 인사관리

구분	시간선택제전환	시간선택제채용	시간선택제임기제	
연혁	지방공무원법(’07.4.)	지방공무원 임용령(’13.12.)	지방전문직원규정(’78.11) 지방계약직공무원규정(’98.10) 지방공무원 임용령(’13.12.)	
근거	지방공무원법 제25조의3 지방공무원 임용령 제38조의15 지방별정직공무원규정 제11조	지방공무원법 제25조의3 지방공무원 임용령 제3조의5	지방공무원법 제25조의3 지방공무원 임용령 제3조의2제2호	
계급	정무직을 제외한 모든 계급	7급 이하	가(5급상당)~마급(9급상당)	
정년	60세	60세	미적용	
근무기간	최소 3개월 이상	정년보장(최소 3개월 이상)	최대 5년(추가 5년 연장 가능)	
복 무 분 야	1주당 근무시간	15시간 이상 35시간 이하	15시간 이상 35시간 이하	
	연가	근무시간에 비례	근무시간에 비례	
	병가	일단위로 허가, 일반병가 60일, 공무상 병가 180일	좌동	좌동
	특별휴가	전일제와 동일	전일제와 동일	전일제와 동일
	출장	전일제와 동일	전일제와 동일	국외출장은 본인 동의 필요
보 수 분 야	봉급	정상근무 시 지급받는 봉급월액 (또는 연봉월액)을 기준으로 근무 시간에 비례하여 지급	근무시간에 비례하여 지급	연봉제 적용 근무시간에 비례
	승급	1년 단위로 호봉 승급	1년 단위로 호봉 승급	연봉제이므로 적용×
	수당	근무시간에 비례하여 지급 다만, 정액급식비는 근무일수에 비 례하여 지급 * 시간외근무는 최대한 자제, 1일 4 시간 인정	좌동	좌동
	성과급	평가는 전일제와 반드시 분리하되, 근무시간에 비례하여 지급	좌동	좌동
복 지 분 야	공무원 연 금	시간선택제로 근무한 기간전체를 재직기간에 합산 기여금은 전일제근무 기준으로 산장· 징수 퇴직수당의 재직기간 계산은 근무시간에 비례	적용	적용
	맞춤형 복지	전일제와 동일	좌동	좌동
승진연수기간· 경력평정기간	1년 범위내에서는 전일제와 같이 100%반영 1년 초과시 근무시간에 비례	근무시간에 비례	평정 제외(승진 없음)	
교육훈련	승진에 필요한 교육훈련 기준 시간은 근무시간에 비례	승진에 필요한 교육훈련 기준 시간은 근무시간에 비례	승진 없음	
	국내외 장단기 위탁훈련 가능	국내외 장단기 위탁훈련 가능	국내단기훈련 가능 국외훈련은 제외	

(5) 시간선택제 공무원의 인사관리

가) 승진소요 최저연수 등의 재직기간 산정

- 시간선택제 근무기간에 대한 승진소요 최저연수 산정은 다음 산식에 의함

$$\frac{\text{시간선택제공무원의 재직기간}}{\text{재직기간}} = \frac{\text{시간선택제 근무기간}}{\text{근무기간}} \times \frac{\text{시간선택제공무원의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}}$$

- ※ '일' 단위 이하로 산출된 시간에 대하여는 1일로 산정
- ※ 공무원의 주당 근무시간 : 지방공무원 복무규정 제2조에 의한 근무시간

- 시간선택제 전환공무원의 경우 시간선택제 근무기간 중 해당 계급에서 1년 이하인 근무기간은 전부 재직기간에 포함, 육아휴직을 대신하여 시간선택제 전환공무원으로 지정되어 근무한 기간은 둘째 자녀부터 3년의 범위에서 전부 포함
- 시간선택제 채용공무원 근속승진의 경우 근무시간에 비례하여 근속승진기간에 포함하는 기간은 승진소요최저연수에 2년을 더한 기간까지로 하고, 그 후에는 근무시간과 상관없이 근무기간을 전부 포함
- 경력산정의 일관성을 위하여 시간선택제공무원의 인사관리를 위한 각종 기간계산은 법령 및 예규 등에서 따로 정한 경우를 제외하고는 위 산식을 준용함

나) 보직관리

- 시간선택제 공무원의 전공분야, 근무경력 등을 고려하여 시간선택제 근무가 적합한 동일직렬 내 유사업무 분야로 전보 가능
- 파견 직위가 시간선택제로 운영이 가능할 때 파견이 가능하며 인사교류도 시간선택제 적합직위 내에서 실시 가능
- 다만, 최초 임용 후 임용권자가 다른 기관으로의 전출은 경력경쟁 임용된 경우 4년, 공개경쟁임용*된 공무원은 3년 이내(임용권자가 필요하다고 인정하는 경우 3~5년)의 기간 동안 전출 불가

* 지방공무원법 제35조제2항에 따라 근무예정지역이나 근무예정기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁 신규임용시험

다) 시보 : 전일제 공무원과 동일(5급(상당)은 1년, 6급 이하 6개월)

라) 교육훈련

- 시간선택제 공무원이 연간 이수해야 할 교육훈련 기준시간

$$\frac{\text{시간선택제공무원}}{\text{연간 교육훈련 기준시간}} = \frac{\text{해당계급 전일제공무원}}{\text{연간 교육훈련 기준시간}} \times \frac{\text{시간선택제공무원의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}}$$

- 승진에 필요한 교육훈련시간

$$= \text{연간 교육훈련 기준시간(근무시간 비례, 각 기관별 기준)} \times \text{당해 계급 시간선택제 근무연수}$$

마) 성과평가

- 근무성적평가: 근무실적·직무수행능력에 대해 전일제와 동일 방식으로 평가
 - 전일제와 구분하여 별도 평가단위를 구성할지 여부는 각 기관 자율사항이나 시간제 근무에 따른 평정상 불이익이 없도록 공정하게 평가
 - ※ 근평 대상인 실 근무기간 1개월 이상 요건도 전일제와 동일(근무시간 비례 아님)
- 경력평정 : 근무경력은 기본적으로 재직기간, 승진소요 최저연수 산정방식에 따라 근무시간에 비례하여 계산*
 - 경력평정 가능기간은 승진소요 최저연수 이상으로 각 기관에서 결정하되, 전일제와의 형평성 및 민간경력 우대 필요성 등을 종합적으로 고려
 - ※ 전일제가 시간선택제 전환 근무하는 경우는 최초 1년은 전부 산입, 육아휴직을 대신하여 시간선택제 전환공무원으로 지정되어 근무한 기간은 둘째부터 3년의 범위에서 전부 포함
- 성과상여금 : 전년도 평가대상기간 중 근무시간에 비례하여 지급하며, 반드시 전일제와 구분하여 별도 지급단위를 구성하되, 시간선택제가 소수인 경우 등 필요시 시간선택제 내에서 직렬, 직급 등 통합하여 평가 가능
 - ※ 「지방공무원수당 등에 관한 규정」 제21조의2(시간선택제 임기제공무원 및 시간제근무를 하는 공무원에 대한 수당 등의 지급) 근거
 - ※ 2022년 지방공무원보수업무 등 처리지침

바) 대체인력임용

- 시간선택제전환공무원의 주당 근무시간이 25시간 이하인 경우, 전환공무원의 근무시간과 합하여 주당 근무시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 시간선택제·한시임기제공무원 임용가능
- 시간선택제공무원을 대체하여 임용하는 시간선택제 임기제공무원의 수는 당해 시간선택제 전환공무원의 수를 초과할 수 없고, 시간선택제 임기제공무원을 대체하여 일반직공무원을 새로이 임용할 수 없음
- 시간선택제 임기제공무원의 임용기간은 시간선택제 전환공무원의 시간선택제 근무기간 범위 내로 함

- 시간선택제 전환공무원의 시간선택제 근무지정이 해제된 경우에는 업무 대체를 위해 임용된 시간선택제 임기제공무원의 임용약정서상 근무기간은 보장하되, 당해 직위에 결원을 충원할 수 있는 경우 또는 계속하여 시간선택제 전환공무원을 지정·보직하는 경우에는 남은 기간 해당 시간선택제 임기제공무원 또는 한시임기제공무원 활용 가능

사) 정원 및 현원관리

- 시간선택제 근무공무원으로 지정된 직급의 현원은 전일근무공무원과 시간선택제 채용공무원 및 시간선택제 전환공무원으로 구분하여 관리
- 시간선택제 근무공무원 현원은 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」 별지 제20호 서식의 '정·현원대비표'에 전일근무공무원과 구분하여 시간선택제채용공무원과 시간선택제 전환공무원을 각각 기재하고, 대체인력 현황은 '정·현원대비표'에 직종별로 비고란에 기재

마) 휴 직 : 전일제와 동일(단, 임기제공무원은 질병, 병역, 육아휴직만 가능)

※ 다만, 경력인정 등을 목적으로 휴직 직전에 근무시간을 확대하는 것은 지양

(6) 보 수

가) 봉 급

- 정상 근무시 지급받을 봉급월액(또는 연봉월액)을 기준으로 시간선택제근무시간에 비례하여 봉급월액을 지급

나) 수 당

- 전일제공무원에게 지급하는 수당 등을 기준으로 근무시간에 비례하여 지급
※ 다만, 가족 및 자녀수당은 전일제와 동일하게 지급하고, 정액급식비는 근무일수에 비례하여 지급
- 정근수당 지급 시 전일제공무원과 같이 근무연수에 1년 단위로 산입
- 초과근무수당 지급단가·지급방법·인정범위 등은 전일제공무원과 동일

(7) 시간선택제근무 공무원의 복무관리

- 시간선택제 근무공무원의 복무사항은 근무시간을 제외하고는 「지방공무원 복무 규정」 및 조례에 따름

가) 휴 가

- 연가, 병가, 공가 및 특별휴가로 구분
- 근무시간에 비례하여 산정하는 등 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 일(日) 단위로 계산

나) 연 가

- 근무시간에 비례하여 연가시간 산정하고, 시간단위로 실시

$$\frac{\text{복무규정에 의한 재직기간별 연가일수}}{\text{시간선택제 근무공무원의 주당 근무시간}} \times \frac{\text{시간선택제 근무공무원의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8\text{시간}$$

다) 병 가

- 근무시간에 비례하여 병가시간을 산정하고 시간단위로 실시

$$\frac{\text{복무규정에 의한 병가일수*}}{\text{시간선택제 근무공무원의 주당 근무시간}} \times \frac{\text{시간선택제 근무공무원의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8\text{시간}$$

* 일반병가 : 60일, 공무상병가 : 180일

라) 특별휴가

- 지방공무원 복무규정 제7조의7(특별휴가)와 지방자치단체의 복무조례로 정하는 바에 따름

구분	내용
모성보호시간	임신 중인 여성공무원(단, 최소근무시간 3시간 충족) i) 연속하여 4시간을 초과하여 근무하는 날 : 일 최대 2시간 ii) 4시간 이하 근무하는 날 : 일 최대 1시간
육아시간	만 5세 이하의 자녀가 있는 공무원(단, 최소근무시간 3시간 충족) : 24개월의 범위 i) 연속하여 4시간을 초과하여 근무하는 날 : 일 최대 2시간 ii) 4시간 이하 근무하는 날 : 일 최대 1시간

마) 대체휴무

- 시간선택제공무원이 토요일·공휴일·정상근무일이 아닌 날에 근무를 한 경우 다음 정상근무일(다른 정상근무일 지정 가능)에 휴무하게 할 수 있음
- ※ 다만, 정상근무일이 아닌 날에 근무한 시간이 휴무하는 정상근무일의 근무시간보다 적을 경우에는 대체휴무 불가

바) 기타 복무관리

- 시간선택제공무원은 본인의 정상근무일에 유연근무 사용 가능
- 시간선택제 근무공무원은 지정된 근무시간을 초과하여 근무하지 않도록 하되, 긴급한 업무수행을 위해 부서장의 승인을 받은 경우 초과근무 가능
- 당직 및 비상근무는 근무시간과 담당업무를 고려하여 면제가능
- 시간선택제 근무공무원은 근무시간외 시간에 대하여도 법 제56조 및 「지방공무원 복무규정」 제10조에 따라 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸직불가

(8) 시간선택제 전환공무원 지정

- 임용권자는 소속공무원이 시간선택제근무를 신청하는 경우 기관의 인력운영상 특별한 사정이 없는 한 허가
- 시간선택제근무는 시간선택제공무원의 대체근무가 용이한 업무, 정형화된 업무, 특정 근무시간 및 근무일에 업무량이 급증하는 업무 등에 적극 활용

(9) 시간선택제 전환공무원 근무 기간, 시간 및 유형

- 시간선택제 근무 기간
 - 최소 3개월 이상 기간을 정하여 지정(최대 사용기간은 제한이 없음)
- 시간선택제 근무 시간
 - 1주당 15~35시간의 범위 안에서 시간단위로 정함(1일 근무시간 최소 3시간 이상)
- 시간선택제 근무 유형
 - 기관의 업무형편에 따라 근무시간과 유형은 자유로이 정하되, 업무수행 효율성을 위해 가급적 오전, 오후 단위로 지정. 이 경우 격주제 또는 격월제로 지정하지 않도록 함
 - ※ 매일 특정시간대 근무, 격일제근무, 요일별 근무시간을 달리 정하는 방법은 가능
 - 전환공무원의 근무시간 및 유형을 변경하고자 하는 경우에는 당초의 시간선택제 근무지정을 해제하고 새로이 지정. 이 경우 근무시간 및 근무유형의 변경은 당해 시간선택제공무원의 대체인력의 근무에 영향을 주지 않는 범위 내에서 가능

(10) 시간제선택제 전환공무원의 지정 해제

- 당연 해제사유

- 시간선택제근무 지정기간의 만료
- 시간선택제 전환공무원의 면직(퇴직), 해임 및 파면
 - ※ 시간선택제 전환공무원을 대체하는 시간선택제 임기공무원이 임용되어 있는 경우, 당연 해제 사유 외에는 시간선택제근무 해제 불가. 다만, 질병휴직, 병역휴직 등 불가피한 경우는 예외
- 직권 해제사유
 - 임용권자 또는 임용제청권자가 시간선택제 전환공무원에 대하여 전보(전출 포함), 파견 및 휴직을 명하고자 하는 경우
 - 신청사유와 달리 근무시간의 시간을 목적에 맞지 않게 활용한 경우
- 신청 해제사유
 - 시간선택제 전환공무원이 신청사유 소멸 등을 사유로 지정 해제를 희망하는 경우개인이 부서장과 협의한 '시간선택제근무 해제 신청서'를 작성 후 임용권자(인사부서)에 제출
 - ※ 최소 근무기간(3개월)이 경과하지 아니하여도 전환근무 해제 가능

질문과 답변

질문1 시간선택제 공무원의 기본근무시간 외 시간외 근무(초과근무) 가능 여부?

답변 일과 가정의 양립이라는 시간선택제 공무원 제도의 취지를 고려하여 주당 근무시간을 초과하여 근무하지 아니하도록 해야 하지만 긴급한 업무수행 등 부득이한 사유로 부서장의 승인을 거친 경우 초과하여 근무할 수 있음

질문2 전일근무 공무원이 시간선택제 근무로 전환하기 위해 필요한 요건 및 사유, 신청방법은?

답변 일반직공무원 등은 직위·계급 및 직무분야 등에 제한 없이 시간선택제 근무를 신청할 수 있고 시간선택제 근무를 신청하기 위한 사유도 제한이 없음

※ 특정직공무원은 개별 법령에서 정한 바에 따름

시간선택제 근무를 신청할 때에는 '시간선택제근무 신청서' 작성 후 인사부서에 제출하고 임용권자는 기관 인력 운영상황, 신청사유 등을 종합적으로 검토하여 허가여부를 결정

질문3 지방직 시간선택제 채용공무원이 전일제 지방공무원과의 인사교류 또는 전일제 국가공무원으로의 전입이 가능한지?

답변 시간선택제 채용공무원의 인사교류는 전일제 공무원과 같이 「지방공무원 임용령」 제27조의5(인사교류)의 규정을 적용받으며, 시간선택제 채용공무원 간 필요한 경우에는 시간선택제 근무가 적합한 직위 내에서 인사교류가 가능
다만, 「지방공무원 임용령」 제3조의5제3항에 의하여 시간선택제 채용공무원이 전일제로의 전환은 원칙적으로 불가하며, 시간선택제 채용공무원이 전일제 근무로 전환되고자 하는 경우에는 경쟁에 따른 신규 채용절차를 거쳐야 함

나. 업무대행공무원

(1) 정 의

- 임용령 제38조의16에 의하여 병가·출산휴가자·유산·사산휴가자 또는 육아휴직자 또는 시간선택제 전환공무원으로 지정된 공무원의 업무를 대행하는 공무원

(2) 적용범위

- 병가·출산휴가자·육아휴직자 또는 시간선택제 전환공무원의 업무와 직간접으로 관련되는 업무 담당 또는 업무 대행 가능한 자격요건을 갖춘 자

(3) 지정 및 해제

- 지정방법
 - 당해 기관내 직원중 병가·출산휴가자·육아휴직자 또는 시간선택제 전환공무원의 업무내용, 직무수행요건 등을 종합적으로 고려하여 직무수행이 가장 적합하다고 판단되는 자 중에서 업무대행자 지정
 - 업무대행 공무원은 1인을 지정하는 것을 원칙으로 함. 다만, 업무의 특성상 다수인을 지정할 필요가 있는 경우에는 최소한의 인원으로 하되 5인을 초과할 수 없음 (시간선택제 전환공무원을 대행하는 경우 3인 이하)
 - 당해 공무원의 휴직에 따라 결원을 보충한 때, 소속 공무원에게 휴직을 하거나 휴가를 가는 공무원 또는 시간선택제 전환공무원의 업무를 대행하도록 명한 경우에는 업무대행공무원을 지정할 수 없음

(4) 업무대행 수당지급

- 수당규정 제14조의2의 규정에 의하여 예산의 범위에서 동일 업무에 대해 업무대행 공무원이 1명인 경우 월 20만원, 다수(N명)인 경우 각각 월 20/N만원의 업무대행 수당 지급
- 시간선택제 전환공무원 또는 시간선택제 근무공무원의 근무시간 외의 업무를 대행하는 공무원에게는 예산의 범위에서 근무시간 및 업무대행 지정 인원 수를 고려하여 다음 계산식에 따라 업무대행수당을 지급

$$\text{월 지급금액} = 20\text{만원} \times \frac{\text{업무대행자의 실제 주당 근무시간}}{40\text{시간}} \times \frac{1}{\text{업무대행 지정 인원 수}}$$

다. 대체인력뱅크

(1) 정 의

- 각 지방자치단체별로 한시임기제공무원을 임용하기 위하여 휴직 및 출산휴가 등이 예상되는 직위에 대해 업무성격에 따라 적합한 인력을 사전에 확보하여 구성한 인력 풀을 말함

(2) 대체인력뱅크의 구성

- 설치단위
 - 시·도 및 시·군·구(지방의회 포함)
- 모집방법
 - 지역, 직렬, 직급 등을 고려하여 적정 인원 구분 모집 가능
- 공고방법
 - 모집인원, 임용예정직급, 임용자격기준, 선발기준 및 방법, 보수, 근무조건, 구비 서류 등 선발에 필요한 사항을 개별 지방자치단체 홈페이지 또는 나라일터 관리 시스템을 통해 공고(3일 이상)할 수 있음
- 선발방법
 - 대체인력뱅크의 인력풀은 서류전형 및 면접시험을 통해 선발
 - ※ 서류전형 및 면접시험의 절차는 지방공무원 임용령 제50조제8항 및 제55조를 준용함
- 선발 후 관리
 - 지방자치단체의 장은 최종 선발된 대체인력의 목록을 관리하여야 함
 - ※ 대체인력뱅크에 선발된 자는 바로 공무원이 되는 것은 아니고, 한시임기제공무원으로 임용된 이후에 공무원 신분을 취득
 - 대체인력뱅크 내 대체인력에 대한 정보의 보유기간은 대체인력뱅크 선발시험 최종 합격자 발표시점으로부터 2년임
 - ※ 단, 본인의 동의를 얻어 다시 2년간 대체인력에 대한 정보를 보유할 수 있음
 - 대체인력을 대상으로 임용이전에 사이버교육과정 등을 통하여 업무수행에 필요한 실무교육 등 기본교육을 이수하도록 지원하여야 함

(3) 한시임기제공무원의 임용

- 대체인력뱅크에서 임용
 - 휴직자 및 출산휴가자 등이 발생한 경우 사전에 구성된 대체인력뱅크 선발자 중에서 각 기관에서 정한 기준에 따른 적격자를 임용
- 나라일터 관리시스템에서 직접 임용
 - 나라일터 관리시스템의 대체인력지원자 정보열람에서 직접 대체인력을 검색·선발한 경우에는 이들 인력 중에서 서류전형 및 면접시험을 거쳐 합격자를 임용
- 대체인력뱅크에서 임용, 나라일터 관리시스템에서 직접 임용 외에 한시임기제공무원의 임용방법에 관한 사항은 「지방공무원 인사제도 운영 지침」 임기제공무원 인사관리에 따름

나) 임용약정 및 근무기간

- 대체인력 선발자를 한시임기제공무원으로 임용할 경우 임용약정의 절차는 「지방공무원 인사제도 운영 지침」에 따르며, 임용약정서 서식의 내용을 추가하거나 변경할 수 있음
- 근무기간은 「지방공무원 임용령」 제21조의4제1항 및 제3항에 따라 1년6개월 범위 내에서 업무를 대행하는 데 필요한 기간
 - ※ 한시임기제공무원이 대체하는 대상자가 변경되거나, 총 근무기간이 1년 6개월을 초과하는 경우에는 새롭게 임용하여야 하며, 이 경우 면접시험 등 임용절차를 생략할 수 있음

(4) 한시임기제공무원의 관리

- 복 무
 - 「지방공무원 임용령」 제3조의2 및 「지방공무원 복무 규정」 제7조의9에 따름
- 보수·수당 및 보험가입
 - 한시임기제공무원의 보수 및 수당은 기준인건비 내에서 충당함
 - 보수, 수당 및 퇴직금, 보험 및 공무원연금 가입에 관한사항은 「지방공무원 보수 규정」 제29조의4, 「지방공무원 수당 규정」 제21조의3, 「지방공무원 보수 등 처리 지침」 등에 따름

○ 보안 및 업무인수인계

- 임용약정 시 보안서약서를 요청하여야 함

※ 비밀취급 업무에 대하여는 대체인력 활용을 지양하고 동료공무원이 업무를 대행하도록 함

- 임용기관의 장은 한시임기제공무원이 휴직자 및 휴가자의 업무를 원활하게 대행할 수 있도록 사전에 업무 인수인계 등을 지원하여야 함

○ 신분보장

- 당연퇴직 및 직권면직에 관한 사항은 「지방공무원법」 제61조 및 제62조에 따름

가. 근 거

- 법 제30조의2, 임용령 제27조의5

나. 의 의

- 행정기관 상호간의 협조체제 증진, 공무원 고충해소 및 종합적 능력 발전기회 부여
- 우수 지역인재를 균형 있게 활용하고 공무원 개인의 능력발전 및 역량향상의 기회 제공

다. 계획교류

(1) 정 의

- 임용령 제27조의5제2항에 따라 행정안전부장관 또는 시·도지사가 지방공무원의 인사교류 활성화를 위해 인사교류계획에 따라 지방자치단체별 사전 교류직위를 지정하고 상호 파견 또는 전·출입 형태로 운영하는 인사교류를 의미(이하 "인사교류"라 한다)함

(2) 적용범위

- 행정안전부와 시·도지사가 일반직 4~7급(연구·지도직을 포함한다) 보임가능 직위 중 사전 교류직위로 지정·운영하는 경우
 - ※ 다음의 경우는 적용하지 아니함
 - 1) 결혼, 가족부양, 자녀교육 및 연고지 배치 등을 위해 개인의 신청과 희망에 따라 교류를 하는 경우
 - 2) 지방자치단체 부단체장 직위 또는 동 직위와 연계하여 인사교류하는 경우
 - 3) 기술직군 공무원의 승진후보자명부 통합·운영 등 인사교류직위 사전 지정 없이 자체계획에 따라 인사 교류 하는 경우
 - 4) 8급 이하 공무원을 인사교류 하는 경우(다만, 필요시 자치단체의 장이 영 제27조의5 및 동 지침을 참고하여 자율적으로 인사교류를 실시할 수 있음)

(3) 인사교류 기본원칙

- 인사교류 운영형태
 - ① 동일 관할구역 내 광역자치단체↔기초자치단체
 - ② 동일 관할구역 내 기초자치단체 상호간
 - ③ 관할구역이 다른 광역자치단체 상호간
 - ④ 관할구역이 다른 광역자치단체↔기초자치단체
 - ⑤ 관할구역이 다른 기초자치단체 상호간
 - ⑥ 지방자치단체↔중앙행정기관, 교육청, 교육연구기관 및 공공기관 등
- 동일계급 1:1 상호 인사교류
 - 보임가능 계급이 동일한 직위를 사전 교류직위로 지정하고 1:1 대응하여 지정·운영함을 원칙
 - ※ 필요시 자치단체간 합의에 따라 달리 운영할 수 있음
- 원 소속 지방자치단체로 복귀
 - 교류기간 만료 시 원 소속 지방자치단체로의 복귀를 원칙으로 하되, 필요시 본인 동의 및 지방자치단체간 합의에 따라 복귀하지 않을 수 있음
 - ※ 이 경우, 지방자치단체장은 새로운 인사교류자를 선발·임용하거나, 인사교류직위를 다른 직위로 변경·운영하여야 함

(4) 인사교류 운영체계 및 절차

1) 행정안전부 인사교류협의회

- 근거 및 구성
 - 법 제30조의2제1항에 따른 인사교류기준 등 지방공무원 인사교류계획을 심의
 - 위원장 1인(행정안전부 차관)을 포함한 36인 이내의 위원(광역자치단체 부단체장 및 광역 지방의회 사무처·국·과장 포함)으로 구성
- 주요기능
 - 지방공무원 인사교류계획 심의 : 지방공무원 인사교류의 교류인원, 교류직위 선정 기준 등 인사교류 전반에 관한 사항

2) 시·도 인사교류협의회

○ 근거 및 구성

- 법 제30조의2제2항에 따른 인사교류기준 등 인사교류계획을 심의하기 위하여 광역자치단체에 인사교류협의회를 둔
- 인사교류협의회는 위원장 1인(광역 부단체장 또는 광역지방의회 사무처장)과 관할구역 내 각 기초자치단체의 부단체장(또는 기초 지방의회 사무국·과장)으로 구성되며, 동일 관할구역 내 교육청의 부교육감을 위원으로 포함할 수 있음
- 기초자치단체간 인사교류 등 부득이 필요한 경우에는 기초자치단체도 인사교류협의회(인사교류실무협의회 포함)를 구성하여 운영 가능

○ 주요기능

- 광역자치단체 관할구역내 인사교류계획의 심의 : 관할구역내 인사교류의 교류인원, 교류직위 선정기준 등 인사교류 운영전반에 관한 사항
- 매번 인사교류안 협의를 위해 인사교류협의회를 운영할 때에는 심의대상 교류 계획에 포함된 자치단체 소속 위원(인사부서 과장 또는 팀장 등이 대참 가능)이 전원 출석하는 경우에 개최할 수 있음
- 원칙적으로, 인사교류협의회는 광역자치단체가 운영하며, 부득이 필요한 경우에는 교류기관 간 협의하여 추진 주최를 달리 정할 수 있음
- 동일 관할구역 내 광역 시도 ↔ 광역의회, 관할구역이 다른 광역 시·도간, 관할구역이 다른 광역의회간 등이 인사교류를 할 때는 상호협의하여 추진 주최를 결정하고 그 주최기관이 주도적으로 인사교류협의회를 구성·운영함
- 동일 관할구역 내 기초자치단체 간 또는 관할구역이 다른 기초자치단체 간 인사교류 시에도 시도인사교류협의회에서 인사교류안을 심의할 수 있음. 다만, 필요한 경우 인사교류대상 기초자치단체가 상호 협의하여 추진 주최를 결정하고 인사교류협의회를 구성하여 인사교류안을 심의할 수 있음

3) 시·도 인사교류실무협의회 운영

○ 구성

- 시·도 인사교류협의회 운영지원 및 관할구역 내 인사교류에 대한 운영지원을 위해 광역 시·도별(지방의회 포함) 인사교류실무협의회를 두며,
- 인사교류실무협의회는 관할구역 내 자치단체 인사담당을 포함하여 구성
 - ※ 교육·연구기관, 공공기관, 교육청 등과 인사교류하는 경우 해당 기관의 인사담당자를 포함하여 운영

○ 주요기능

- 광역 시·도 인사교류협의회 심의안건 작성·제출
- 인사교류 대상자 인력풀 구성·운영
 - 해당 지방자치단체 인사교류대상 예정자(일반직 공무원)에 대한 각종 인사정보(임용구분/전공/주요경력 등)의 수집·관리
 - 인사교류대상자 추천·선발시 지방자치단체장(또는 지방의회 의장)에게 관련 정보 제공
- 광역 지자체, 광역 지방의회, 교육청 등 교류기관 인사담당은 인사담당은 인사교류 실무협의회에서 교류직위 발굴·지정 등을 통해 인사교류가 활성화될 수 있도록 적극 협조하여야 함
 - ※ (교류직위 예시) 평생교육·청소년교육 등 교육연계 분야, 자원봉사 분야 등

(5) 인사교류 운영절차

1) 1단계(인사교류 기본계획 수립)

- 시·도인사교류협의회에서 기초자치단체별 인사교류 직위를 배정하고, 자치단체간 인사교류 직위를 협의하여 지정
- 기초자치단체(시군구 의회 포함한다.)에서는 자체 인력여건, 교류직위지정 필요성, 교류희망 자치단체 등을 고려하여 인사교류계획 수립
- 임용권자는 인사교류 대상 직위별로 직무수행요건을 사전 설정하여 교류 계획에 반영

2) 2단계(교류대상자 추천·선발 및 교류 실시)

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원 중 적격자를 선발하여 해당 자치단체와 1:1 인사교류 자치단체장에게 교류대상자를 가능한 복수로 추천
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 교류임용예정자를 선발하여 해당 자치단체에 통보하고 교류기간 및 방법을 정해 파견 또는 전·출입으로 임용
- 교류형태, 교류기간, 원 지방자치단체로의 복귀보장 등에 관한 사항을 반영한 지방자치단체 상호간 「인사교류계획 협약서」 체결 및 교류를 실시

3) 3단계(인사교류자의 인사관리 및 우대)

- 특별한 사유가 없는 한 인사교류자는 교류기간 중 교류직위 외의 타 직위로 전보

되지 않으며 교류기간 만료 후에는 원 소속기관으로 복귀를 원칙으로 함

- 인사교류 대상자에게는 특별승급(1호봉), 근무성적평정(최하 “우”), 성과급(최소 “A”), 교류수당(5급 이하 월 55만원), 주택보조비(월 60만원) 또는 교류지원비(주택보조비의 1/3) 지급 등 행·재정적 우대 가능

(6) 인사교류직위 지정

1) 지방자치단체별 교류직위 산정

- 기본원칙
 - 지방자치단체의 지역적 특성, 교류여건 등을 고려하여, 교류 자치단체 일반직 공무원 계급별 총수의 100분의 20을 넘지 않되, 직렬별 정원 분포를 고려하여 적정 교류직위 수를 산정
- 광역자치단체의 총괄·조정
 - 광역자치단체는 기초자치단체의 직급별 정원규모를 고려하여 산정한 교류직위 총수의 범위에서 기초자치단체와 협의를 거쳐 조정·지정
 - 교류 필요성 및 여건을 고려하여 교류직위 수를 추가할 수 있음

2) 인사교류 대상직위 지정

- 교류직위 유형구분

연번	유형	주요내용	비고
1	교류대상자 인력규모가 많은 공통 직위	·교류대상 인력이 많고 지방자치단체 공통적인 업무를 수행하는 분야	자치행정, 총무, 기획, 홍보, 예산, 재정, 법무 등
2	업무처리의 객관성·공정성과 업무쇄신이 필요한 직위	·안·허가 등 업무 수행상 청렴성이 특히 요구되거나, 국가 또는 사도 위임사무 등 보조금의 집행 및 단속 등과 밀접한 직위 ·제 3자적 관점에서 기존 업무에 대한 재평가와 업무개선이 필요한 분야	감사, 건축, 토목, 세무, 회계, 보건 사회복지 민원 분야 등
3	소수직렬로서 순환근무가 필요한 직위	·소수직렬로서 동일 직위의 장기간 근무로 인한 침체 방지와 사기진작이 필요한 분야	화공, 지적 해양수산, 의무, 약무, 간호 등
4	지방자치단체 상호간 이해 및 협력 필요성이 큰 직위	·인근 지방자치단체와의 공동업무 수행 및 상호이해가 필요한 분야	교통, 도시계획, 재난, 환경, 위생분야 등
5	특화사업의 성공사례에 대한 벤치마킹이 필요한 직위	·관광, 특화산업 육성(지역축제) 등과 관련된 업무	경제·통상, 도시·지역(뉴타운) 개발, 관광 분야 등

○ 교류직위 지정 세부기준

- 교류직위는 원칙적으로 아래 기준에 따라 광역자치단체와 기초자치단체가 협의하여 결정(이 경우 소숫점 이하의 인원은 절상하여 산정)
 - 인사교류 효과 등을 고려하여 원칙적으로 본청 직위를 대상으로 지정
 - ※ 필요시 소속기관·사업소 등의 직위를 포함할 수 있으며, 이 경우 본청직위가 전체 교류직위의 1/2 이상이 되도록 지정
 - 예) 교류대상이 5급 3개 직위인 경우 : 본청 2, 사업소 1
 - 공무원의 직군·직렬 및 직위성격과 중요도에 따라 균형을 이루도록 지정
 - ※ 기술직이 1/2을 넘지 않도록 하고, 직위의 중요도와 책임도 등을 고려하여 직군·직렬간 상호 균형이 이루어지도록 지정
 - 인사교류의 필요성과 교류 가능성을 고려하여 업무쇄신이 필요하고 교류대상 인력규모가 많은 직위 우선 고려

○ 직무수행요건 설정

- 당해직위 직무수행에 필요한 경력, 자격요건 등 최소한의 직무수행요건을 사전에 정하고, 경력요건 등을 지나치게 강화하여 특정인에 한정하거나 적격자의 응모를 제한할 수 없음
- 교류직위로 지정된 당해직위에서 수행하여야 할 주요업무와 당면한 현안사항 등을 명시하여 관련 분야 우수인력의 지원을 가능하게 하고, 교류직위의 업무내용에 대한 충분한 사전예측이 가능하도록 함

4) 교류직위 지정 및 변경

원칙	예외		비고
담당 직무내용을 이해할 수 있도록 구체적 (○ ○ 국장·○○ 과장·○○담당)으로 지정·운영	임용권자의 탄력적 인사운영을 위해 아래와 같이 교류직위 지정범위를 확대·운영할 수 있음		
	기초	광역	
	4·5급은 '국' 단위까지	4급은 '국' 단위까지	
	6~7급은 '과' 단위까지	5~7급은 '과' 단위까지	

(6) 인사교류 대상자 선정 및 교류실시

1) 교류대상자 선정원칙

연번	원칙	주요내용	비고
1	우수인력 선발	교류 후 활용 가능성, 직무수행요건 및 근무 성적평정 등을 고려하여 우수인력을 선발	
2	희망자 우선 선발	지방자치단체의 장은 인사교류 희망자 및 추천 공무원을 수시로 시·도 인사교류실무협의회에 통보 ※ 인사교류실무협의회는 인사교류 희망자를 인사교류 후보자 명부에 등재하여 관리	
3	현 직위 또는 기관 장기근무자 우선 선발	현 직위 또는 해당기관에서 장기간 근무한자를 우선 선발하여 조직 분위기 쇄신 및 학습효과 제고 ※ 현 부서·직위 최근 임용재(전입자 등의 경우 특별한 경우를 제외하고는 교류대상자로 선발하지 않도록 함	
4	도서·벽지 근무자 우선 선발	도서·벽지에서 장기간 근무한 자를 우선 선발하여 사기를 진작하고, 업무역량 제고 ※ 도서·벽지 수당 및 가산점 수령 여부를 기준으로 판단	

2) 인사교류 제한

연번	주요내용	세부사항	비고
1	승진임용의 제한(임용령 제34조 제항)에 해당하는 경우	·징계의결요구, 징계처분(징계처분에 따른 승진임용 제한기간을 포함한다), 직위해제, 휴직 또는 시보임용 기간 중에 있는 경우	
2	각종 비위사건에 연루 되었을 때	·감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사 기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 경우 ·각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 경우	
3	최근 근무실적이 없거나 근무 성적이 불량한 자	·최근 직위해제 등으로 근무실적이 없거나 기타 근무 성적이 불량한 경우	
4	파견, 장기교육 및 휴직에서 최근 복귀자	·인사교류 대상자는 당해 지방자치단체 에서 1년 이상 근무한 자를 대상으로 선발하며, 파견, 장기교육 등에서 최근 복귀자는 제외	
5	정년퇴직 예정자 퇴직준비교육 및 퇴직도래자 등	·교류기간 만료 후 원 소속기간에서 일정기간 근무를 통해 교류근무 경험이 전파·확산될 수 있도록 정년퇴직 예정자 퇴직준비교육 및 정년퇴직 도래자 또는 명예 퇴직 예정자는 교류대상에서 제외	

3) 인사교류 대상자 선정

○ 인사교류 후보자 추천

- 지방자치단체의 장은 자체 공개모집 또는 교류신청 등의 방법을 통해 교류직위 직무수행요건을 충족하는 교류대상자를 선발해 교류대상 지방자치단체의 장에게 복수추천(부득이한 경우 단수 추천 가능)

※ 이 경우 시·도 인사교류실무협의회에 추천내용 및 인적사항을 부분으로 송부

- 시·도 인사교류실무협의회는 지방자치단체의 장이 교류대상자 추천을 요구하는 경우 적격자를 추천

○ 교류대상자 확정

- 지방자치단체의 장은 인사교류후보자의 교류직위 적합성 등을 종합 고려하여 인사 교류 대상자를 선발
- 교류대상 지방자치단체의 장에게 대상자 선정 결과를 통보하고, 시·도 인사교류 실무협의회에도 부분으로 송부

4) 인사교류 실시

○ 인사교류 방법

- 인사교류는 일정기간 교류근무 후 원 소속 지방자치단체로의 복귀를 전제로 파견 또는 전출·전입의 형식으로 교류직위 임용
- 1:1 상호교류를 원칙으로 하되, 3개이상 복수 자치단체간 교차교류(다각교류)도 가능
예) A군 → B시 → C도 등
- 교류직위 지정 이후에는 해당직위에 내부공무원을 인사교류가 아닌 전보 등을 통해 임용하지 않아야 함
- 교류직위 및 교류기관, 교류시기 등에 대하여 소속 공무원들이 알 수 있도록 인사 부서에서는 최대한 사전에 공지하여야 함

○ 인사교류 기간

- 최소 2년 이상으로 함(단, 특별한 사정이 있다고 기관 상호간 인정하는 경우에 한하여 예외적으로 교류 기간을 1년의 범위 내에서 가감할 수 있음)
- 교류제도의 안정적 운영을 위해 당초 교류기간 동안 계속 근무하는 것을 원칙으로

하고, 복귀 희망 시에는 후임자 선정 후 교체

- 지방자치단체의 장은 특별한 경우를 제외하고는 동일인에 대해 연속해서 인사교류 대상자로 선발할 수 없음

○ 인사교류 정·현원 관리

- 인사교류에 따른 상호파견의 경우 파견에 따른 결원이 상쇄되므로 교류파견에 따른 결원보충은 없음
- 4급 이상 상호 인사교류 파견의 경우 행정안전부와 별도 파견협의 절차 불필요

○ 인사교류 협약(MOU) 체결 및 교류실시

- 교류형태, 교류기간, 원 소속 지방자치단체로의 복귀보장 등에 관한 사항에 관해 지방자치단체 상호간 「인사교류계획에 관한 협약서(MOU)」 체결

(7) 인사교류자 인사관리

1) 보직관리

○ 교류기간 중 보직관리

- 교류기간 동안 사전 지정된 교류직위에 보임하는 것을 원칙
- 전문성 활용이나 특별한 사정이 있는 경우 본인 및 원 소속 지방자치단체의 장과 협의·동의를 거쳐 다른 직위에 보임할 수 있음
 - ※ 이 경우, 새로 보임된 직위를 교류직위로 변경·지정하여야 함
- 장기교육 및 다른 기관에 파견 또는 지원근무 등을 명할 수 없음

○ 교류기간 만료자의 보직관리 등

- 원 소속 지방자치단체의 장은 복귀하는 소속 공무원을 지체 없이 임용하여야 하며 최대한 본인의 적성과 희망을 고려하여 직위를 부여하여야 함

2) 보수지급 등

- 전·출입 인사교류자는 전·출입 후 소속 지방자치단체에서, 파견 교류자는 원 소속 지방자치단체에서 보수 지급을 원칙으로 함
- 다만, 기관간 협의한 경우에는 파견 받은 기관에서도 보수를 지급할 수 있으며, 보수 외의 직무수행에 필요한 여비 등 실비변상적인 보수는 현재 교류근무하는 자치단체에서 지급

3) 복무 및 징계관리

- 원칙적으로 교류근무하고 있는 지방자치단체장의 지휘·감독을 받음
 - 교류기간 중 징계사유에 해당하게 된 때에는 교류근무기관의 장은 원 소속 자치단체의 장에게 그 사실을 통보
 - 교류기간 중 근무를 태만히 하거나 공무원으로서 품위를 크게 손상하는 경우 교류공무원의 복귀 및 교체 요청

4) 복귀 및 교류중지

- 복귀절차
 - 인사교류자는 교류기간 만료 2개월 전에 원 소속 지방자치단체 및 교류근무 하는 지방자치단체의 장에게 복귀여부를 통보하여야 함
 - 교류기간 만료에 따라 원 소속 지방자치단체로 복귀시에는 양 기관의 동의절차를 생략할 수 있음
 - 교류기간 만료 후 원 소속 지방자치단체로 복귀하지 않고, 계속해서 근무하고자 할 경우에는 원 소속 지방자치단체의 장과 협의 필요
- 조귀복귀 및 교체
 - 지방자치단체의 장은 교류공무원이 징계, 휴직 등의 사유가 발생할 경우, 원 소속 지방자치단체로 조귀 복귀를 요청할 수 있음
 - ※ 이 경우, 원 소속 지방자치단체의 장은 조귀복귀 요청된 공무원에 대해 복귀명령을 하고 대상자를 교체하도록 함
 - 인사교류공무원이 조귀 복귀할 경우, 원 소속 지방자치단체의 장은 교류기관의 장과 협의하여 즉시 다른 대상자로 대체하여야 함
 - 대체공무원의 교류기간은 전임 교류자의 잔여기간으로 하되, 지방자치단체 간 상호 합의하여 그 기간을 달리 정할 수 있음
- 인사교류 중지
 - 지방자치단체의 장은 교류근무기간 중 아래의 경우를 제외하고는, 본인의 의사에 반하여 인사교류근무를 종료할 수 없음
 - 면직·휴직·징계·직위해제의 사유가 발생한 경우
 - 질병·사고 및 기타의 사유로 해당 직무를 수행할 수 없어, 인사교류의 목적을 달성할 수 없다고 판단하는 경우

- 인력운영상 특히 필요하다고 인사교류하는 지방자치단체 상호간 협의한 경우

(8) 인사교류에 따른 우대조치

1) 인사상 우대

○ 복귀보장 및 희망보직 부여

- 원 소속 지방자치단체 복귀보장 : 인사교류자의 복귀에 대한 불안감 해소를 위해 시·도별 인사교류 협약을 체결
- 복귀 후 희망보직 부여 : 개인의 희망과 교류직위 근무경력을 고려

○ 교류가산점

- 임용권자는 1년 이상의 인사교류자에 대하여, 교류가산점(월 0.1점, 최대 2.4점)을 부여함
 - 인사교류에 따른 교류가산점은 당해 직급에 한해 적용되며, 1년 경과 후 최초 교류임용일부터 적용
 - 다만, 시·도지사는 관할 구역내 자치단체의 교류여건 등 특별한 사유가 있는 경우 행정안전부장관과 협의하여 매월 0.1점의 범위 내에서 가산점 평정을 달리 정할 수 있음
- 1년 이내(합산한 교류기간을 포함) 복귀시에는 가산점을 부여하지 않음

※ 「지방공무원 평정규칙」 개정(20.9.10)에 따라 '22.1.1.부터 인사교류 가산점의 부여에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 규칙으로 정하여 운영

○ 근무성적평정 및 성과급

- 인사교류자의 근무성적평정은 전·출입 교류자의 경우 전입 받은 지방자치단체의 장이 파견자의 경우에는 원 소속 지방자치단체의 장이 근무성적 평정 및 성과급 지급
- 근무성적이 극히 불량하거나 불가피한 사유가 있는 경우를 제외하고는 근무성적 평정은 최하 "우" 등급, 성과급은 최소 "A" 등급 부여 가능

○ 특별승급

- 지방자치단체의 장은 2년 이상 인사교류자에 대해서는 지방공무원 특별승급 지침에서 정한 절차에 따라 특별승급 실시

※ 당해 직급에서 1회(1호봉)만 허용하되, 교류기간 중 근무성적이 극히 불량하거나 불가피한 사유가 있는 경우 제외

○ 우선 전입기회 부여 등

- 지방자치단체의 장은 업무실적이 우수한 인사교류자가 해당 지방자치단체로의 전입을 희망할 경우 우선권 부여
- 인사교류 기간 중 우수한 업무실적이 있는 경우 해외연수, 교육훈련 등에 우선하여 선발할 수 있음

2) 재정적 우대

○ 인사교류자에 대한 수당 지급

- 지방자치단체의 장은 인사교류자에 대해 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제14조에 따른 수당을 지급할 수 있음
- 다만, 수당 지급기간은 전·출입 또는 파견에 따른 인사교류 기간으로 하되 당해 직급에서 3년을 초과하여 지급할 수 없음

〈교류수당 지급액 : 「지방공무원 수당규정」 별표 9의 제8호〉

※ 4급 : 60만원, 5급 이하 : 55만원

○ 주택보조비 또는 교류지원비

- 지방자치단체의 장은 월 60만원 범위 내에서 주택보조비를 지급할 수 있으며, 관사 제공 등 지급형태를 달리 운영 할 수 있음
- 주택보조비를 지급 받지 아니하는 자로서, 인사교류에 따라 근무지와 생활권 [시(광역시 포함)·군 기준]이 다른 지역에서 출퇴근 하는 경우
 - 유류비 및 소요시간 등을 고려 주택보조비의 1/3 범위에서 지방자치단체의 장이 자율적으로 판단하여 교류지원비 지급
- 동일 생활권역간 인사교류자에 대해서는 원칙적으로 주택보조비 및 교류지원비를 지급하지 않음

3) 지방자치단체에 대한 우대

○ 지방자치단체 종합평가 반영

- 지방공무원의 인사교류가 지속적으로 추진될 수 있도록 매년 지방자치단체 종합평가에 인사교류 실적 반영
- 우수 지방자치단체에 대해서는 포상, 교육훈련 인원배정 등에 우선권을 부여할

수 있음

- 인사교류 우수기관의 '인건비 기준재정 수요' 반영
 - 인사교류 우수기관에 대해 다음년도 '인건비 기준재정 수요'를 상향하여 조정 (한시임기제·시간선택제 임기제공무원 및 기타직 보수 등 추가 활용)
- 우수기관 업무유공자 표창 등
 - 인사교류 실적이 우수한 지방자치단체의 업무담당에 대해서는 행정안전부장관 표창 수여

라. 희망교류

(1) 정 의

- 공무원 개인의 교류의사에 따라 행하는 형태(지방자치단체간 전출·입 또는 국가·지방간 경력경쟁임용)의 교류

(2) 선정기준

- 희망교류 : 신청자 중 직급, 희망기관 및 지역 등의 교류조건이 동일한 자

판례

▼ 본인 동의없는 부당전출명령 취소(대법원 2008.9.25 선고 2008두 5759판결)

「법」 제30조의2 제2항에 따라 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 전출하는 것은 임명권자를 달리하는 지방자치단체로의 이동인 점에 비추어 반드시 당해 공무원 본인의 동의를 전제로 하는 것이고(대법원 2001. 12. 11. 선고 99두1823 판결, 헌법재판소 2002. 11. 28. 선고 98헌바101, 99헌바8 결정 등 참조), 따라서 위 법 규정의 위임에 따른 「지방공무원 임용령」 제27조의5 제1항도 본인의 동의를 배제하는 취지의 규정은 아니라고 해석하여야 할 것이다. 따라서, 인사교류의 일환으로, 그 소속 공무원에 대하여 동의를 받지 아니한 채 임명권자를 달리하는 ○○ 구청으로의 전출명령은 원고의 동의 없이 이루어진 위법한 처분으로서 취소되어야 할 것이다.

질문과 답변

질문 1:1 인사교류의 경우에는 전보제한 기간 중이라도 자치단체장의 전출입 동의에 따라 전보·전출이 가능한지?

답변 「지방공무원 임용령」 제27조의7에 의하면 근무예정기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁신규임용시험에 합격되어 임용된 사람은 임용된 날부터 3년 이내에 다른 기관에 전보될 수 없다고 명시되어 있어 1:1 인사교류의 경우에도 임용권자의 동의와 함께, 해당 공무원이 전보제한기간에도 해당되지 않아야 함 다만, 기구개편, 직제변경이나 정원변경으로 그 직책이 없어지거나 정원이 초과되어 전보하는 경우에는 전보제한 기간내에도 전보·전출이 가능함

질문과 답변

질문 국가공무원과 인사교류 또는 국가기관으로 전출시, 전출제한기간이 적용되는지?

답변 지방공무원이 국가공무원과 인사교류하거나 국가기관으로 전출하는 것은 지방공무원의 신분에 대해 의원면직 후, 「국가공무원법」 제28조제2항제7호에 따라 국가공무원으로 신규임용 되는 것이므로 「지방공무원 임용령」 제27조의7에 따른 전출제한기간은 적용되지 않음. 다만, 이 경우라도 「공무원임용령」 제16조제4항에 따라 소속 지방자치단체의 장의 동의가 필요함

※ 근거 : 지방공무원 적극행정 운영 규정<지역사회혁신정책과 소관>

□ 적극행정 우수공무원 선발

○ 적극행정 우수공무원 자체 선정

- 시기 : 연2회 반기별 자체 선발(적극행정 실행 계획 반영)
 - ※ 매월·매분기 등 더 짧은 주기로 선정 가능
- 절차 : 공정한 절차를 거쳐 '적극행정위원회'가 심의·의결
- 우대등급 : 성과의 우수성, 성과창출의 기여도·노력도, 대외적 위상제고 등을 고려하여 '최우수-우수-장려' 등급 결정
 - ※ 자치단체별 전담부서 판단에 따라 등급 명칭 및 구간 조정 가능
- 다수의 협업으로 우수한 성과를 얻은 경우 등 '적극행정 우수부서'를 선정하여 구성원 전체를 '적극행정 우수공무원'으로 선발
 - ※ 인사상 인센티브는 개인의 역할·기여도에 따라 차등 부여

○ 범정부 적극행정 우수사례 경진대회

- 상·하반기 적극행정 우수사례 경진대회를 개최하여 수상한 자치단체 시상 제공
- 우수사례 담당 공무원은 소속 지자체에서 우수공무원으로 선발(최우수 등급)하고 인사상 우대조치 실시

□ 적극행정 우수공무원 인사상 인센티브 부여

○ 인사상 인센티브 부여 원칙

- 인사부서 협의 및 직원 의견수렴 등을 거쳐 인센티브 기준 수립(적극행정위원회 심의)
- 선발된 적극행정 우수공무원에게 인사상 인센티브 중 하나 이상을 반드시 부여 하되, 우수공무원 선발인원 중 50% 이상은 파격적 인센티브* 부여
 - * 특별승진, 특별승급, 성과급S, 근평가점
- 인사운영 여건과 성과에 따라 적절한 인센티브를 부여하되, 개인 희망 고려

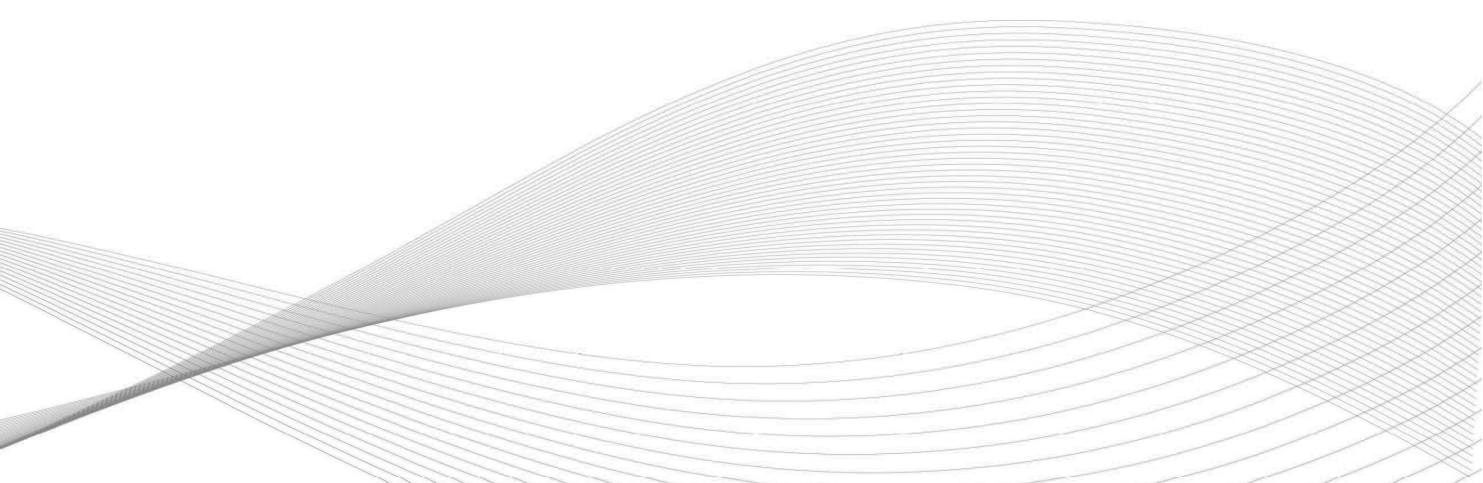
○ 인사상 인센티브의 유형

- 특별승진, 특별승급, 성과상여금·성과연봉 최고등급 부여, 교육훈련 우선 선발, 근속 승진기간 등의 단축, 대우공무원 선발시기 단축, 근평 가점 부여, 가산점 평정시 가산점 부여, 포상휴가, 희망부서 전보 등

제 5 장

성과관리

- 1. 근무성적평정 개요 / 195
- 2. 성과계약평가 / 199
- 3. 근무성적평정 / 210
- 4. 경력평정 / 232
- 5. 가산점 평정 / 250
- 6. 승진후보자 명부 작성 / 255
- 7. 다면평가 / 267



가. 개념

- 근무성적 평정은 실적관리를 지향하는 인사행정체제에서 공무원의 근무실적, 직무 수행능력·태도 등을 평가하여 이를 기록하고 활용하는 인사행정 기능

나. 법적근거

- 법 제76조, 임용령 제31조의2, 「지방연구·지도직공무원 임용 규정」 제15조
- 평정규칙 및 「지방공무원 인사제도 운영지침」

다. 적용대상

- 1~9급 일반직공무원(연구·지도직 공무원 포함)
 - ※ 별정직공무원 및 임기제공무원 준용 가능

라. 근무성적평정의 종류

- 성과계약에 의한 목표달성도 평가(「지방공무원 평정규칙」 제3조 제1항 해당자)
 - 4급 이상 공무원 및 연구관·지도관
 - 5급 이하 공무원 중 임용권자가 업무목표 또는 성과계약에 의한 목표달성도 평가가 적합하다고 인정하는 공무원
- 근무성적평정(「지방공무원 평정규칙」 제3조제2항 해당자)
 - 5급 이하 공무원, 연구·지도직 공무원

마. 평정시기(평정규칙 제3조)

(1) 근무성적평정

○ 정기평정

- 4급 이상, 연구관·지도관 등 : 12월 31일(연1회)

- 5급 이하, 연구·지도직 : 6월 30일, 12월 31일(연2회)

※ 지방자치단체장 또는 지방의회 의장이 필요하다고 인정하는 경우 정기평정 기준일을 달리 정할 수 있고, 연1회 실시할 수 있음

○ 수시평정

- 5급 이하, 연구·지도직을 정기 평정 후 조정사유(예외평정)가 발생한 경우, 승진 후보자명부 조정일 현재를 기준으로 평정

☞ 임용령 제31조의2제2항의 단서규정에 의해 업무목표 또는 성과계약평가를 실시하는 5급 이하 공무원도 승진후보자명부를 작성해야 함으로 근무성적평정은 반드시 실시하여야 함

(2) 경력평정

○ 정기평정 : 6월 30일, 12월 31일 기준(연2회)

○ 수시평정

- 평정규칙 제31조 규정에 의한 승진후보자명부 조정사유가 발생한 경우 실시하되, 이 경우 직전 정기평정 기준일 현재를 기준으로 실시

☞ 경력평정을 수시평정일 기준으로 할 경우 정기평정일 기준으로 경력평정을 받는 경우보다 경력평정 가능 기간이 늘어나 수시평정자가 정기평정자보다 유리하게 되며, 공통된 기준으로 비교가 되지 않기 때문임

바. 평정자 및 확인자(평정규칙 제5조)

(1) 평정자

- 평정자는 평정대상공무원의 바로 위 상급·상위감독자 또는 차상급·차상위감독자 중에서 지정
- 임용권자가 특히 필요하다고 인정하는 때에는 평정대상공무원의 상급자 또는 상위자 중에서 따로 지정할 수 있음
 - 임용권자는 평정자를 대상으로 평정취지, 평정항목 및 평정 방법 등 교육 실시

☞ 평정대상 공무원의 근무실적, 직무수행능력 등을 평정하도록 하고 있는 점을 감안할 때 근무성적평정의 객관성과 공정성 확보를 위해서는 특별한 사유가 없는 한 평정대상자를 가장 정확히 관찰할 수 있는 바로 위 상급·상위감독자가 평정을 하는 것이 바람직

(2) 확인자

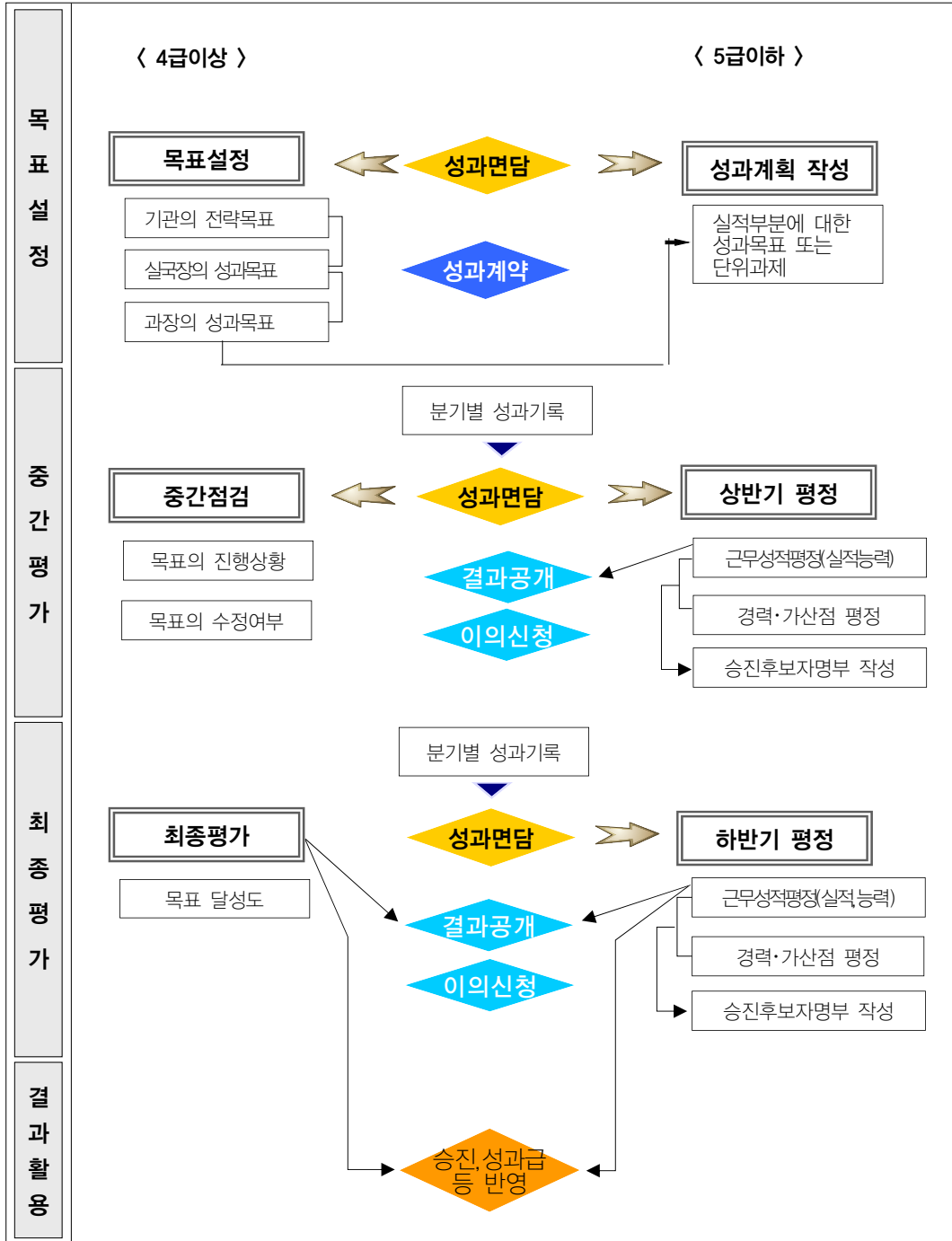
- 확인자는 평정자의 바로 위 상급·상위감독자 또는 차상급·차상위감독자중 임용권자가 지정
- 임용권자가 특히 필요하다고 인정하는 때에는 평정자의 상급자 또는 상위자중에서 따로 지정할 수 있음

(3) 확인자 지정의 예외

- 평정자의 바로 위 상급·상위감독자가 없는 경우에는 확인자를 지정하지 아니할 수 있으며,
- 임용권자는 확인자가 될 수 없음

☞ 평정자가 정기근무성적 평정 기준일 경에 전보된 경우에는 후임자의 근무성적 평정에 참고가 될 수 있도록 전보시점을 전후하여 평정대상공무원들의 평정결과를 작성하여 후임 평정자에게 이관하는 것이 바람직

사. 근무성적평정 및 결과활용의 흐름도



가. 성과계약평가 개요

(1) 개념

- 기관의 책임자와 관리자간에 공식적인 성과계약을 체결하여 성과목표 및 지표 등에 관하여 합의하고, 당해연도의 “성과계약”에 의해 개인의 목표달성도를 평가하여 그 결과를 인사관리에 반영하는 개인 성과평가제도

(2) 실시 목적

- 조직목표와 개인목표를 유기적으로 연계하고 결과중심의 성과지표를 설정함으로써, 개인에 대한 성과평가를 통해 조직의 성과 향상 도모
- 연초에 체결된 성과계약서 내용을 바탕으로 상·하급자 간에 주기적인 성과면담과 피드백, 코칭을 실시하여 개인의 능력발전을 도모

(3) 평가대상(임용령 제31조의2제2항 및 평정규칙 제6조)

- 4급 이상 공무원 및 연구관·지도관(연구·지도직임용규정 제7조 해당자 제외)
 - ※ 4급 상당이상 별정직 공무원 및 임기제공무원에게도 적용 가능
- 5급(상당) 이하 공무원 중 성과계약평가가 적합하다고 인정하는 공무원
 - 계급이 5급(상당) 이하일지라도 과·팀장 등 부서장 직위를 담당하는 경우 등 임용권자의 판단에 따라 성과계약평가 실시 가능
 - ※ 다만, 이 때에도 근무성적평정 대상이 되는 경우에는 근무성적평정을 실시해야 함

(4) 평가자 및 확인자(평정규칙 제5조)

- 평가자 : 평가대상 공무원의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 바로 위 상급·상위 감독자 또는 차상급·차상위 감독자 중 임용권자가 지정하는 자
- 확인자 : 평정자의 바로 위 상급·상위 감독자 또는 차상급·차상위 감독자 중 임용권자가 지정

- 다만, 평가자의 바로 위 상급 또는 상위 감독자 또는 차상위·차상위 감독자가 없는 경우에는 확인자를 지정하지 아니할 수 있으며, 임용권자는 확인자가 될 수 없음

(5) 평가시기(평정규칙 제3조)

- 12월 31일 기준으로 실시 / 연1회 익년도 초에 평가

나. 성과계약체결 절차 및 방법

(1) 전략계획의 수립

- 전략계획은 임용권자가 당해 자치단체의 전략목표(업무목표) 달성을 위해 수립하는 중·장기계획임
- 성과계약평가를 위해서는 먼저 개인별 '목표'와 '지표'를 설정하여야 하는데, 개인의 업무성과가 기관임무 달성에 유기적으로 기여하도록 하기 위해 개인간 성과계약 체결에 앞서 전략계획(기관의 임무 및 전략목표) 수립 필요
 - 성과관리전략계획을 수립하는 자치단체에서는 성과계약시 필요로 하는 전략계획을 성과관리전략계획으로 같음
 - ※ 「정부업무평가기본법」 제5조 및 제6조에서 지방자치단체도 성과관리전략계획과 성과관리시행계획을 수립할 수 있도록 규정
 - 성과관리전략계획을 수립하지 않는 자치단체에서는 당해 자치단체의 임무, 비전, 전략계획 등을 활용하거나 다양한 방법을 활용하여 수립

(2) 성과계약 체결(평정규칙 제6조)

가) 성과계약의 개념

- “성과계약”이라 함은 ‘평가대상자와 평가자 간에 이루어지는 성과목표·성과지표 및 평가결과의 활용 등에 대한 합의’를 말함
- 임용권자는 평가대상기간 동안의 당해 기관의 임무 등을 기초로 하여 평가대상 공무원과 평가자가 성과계약을 체결하도록 하여야 함

나) 성과계약 체결 시기 및 기간

- 성과계약은 업무추진 및 향후 평가기준에 대해 합의를 하는 것이므로 2월 말까지 체결하도록 하되, 가급적 1월 중에 체결하는 것이 바람직

- 계약기간은 보통 1년으로 하되, 기관 최초의 성과계약 체결이 지연된 경우에도 당해연도 1월 1일부터 소급하여 적용
 - 다만, 연도 중에 전보 또는 승진 등 인사이동으로 인한 성과계약 체결시에는 새로운 성과계약 체결일(승계일 또는 신규작성일)로부터 계약기간 시작

다) 성과계약 내용

① 개인별 성과목표 설정

- 실·국장급 성과목표 : 전략목표 또는 중장기 성과목표를 달성하기 위해 당해연도에 추진해야 하는 개인 목표로서, 당해연도 업무계획과 직무기술서상의 성과책임 등을 고려하여 설정
- 과·팀장급 성과목표 : 상위자의 성과목표를 달성하기 위해 당해연도에 추진해야 하는 개인목표로서, 주요 단위업무를 중심으로 설정
 - ※ 성과목표 설정은 성과면담을 실시하여 상·하위목표가 유기적으로 연계되도록 해야함

② 설정방법

- 기관의 임무, 비전 및 전략목표 등을 고려하여 본인의 업무와 관련있는 항목은 반드시 개인의 성과목표에 반영하는 등 담당직무별 성과책임을 반영, 성과목표를 설정
- 관리자(과·팀장급 이상 관리자 모두 해당)는 부하직원을 육성하고 능력개발에 대한 동기를 부여하며 적극적인 성과관리를 해야 할 책임이 있으므로 이를 개인의 성과목표 설정시 함께 반영
- 삶의 질과 업무효율성 제고 차원에서 부하직원의 연가사용 활성화를 관리자의 성과목표로 설정

③ 바람직한 성과목표의 조건

- 연계성 : 조직과 개인목표간, 상위자와 하위자의 목표간 연계성 확보
- 결과지향성 : 업무의 최종적인 효과를 파악할 수 있어야 함
- 구체성 : 일반적이거나 추상적이어서는 안되며, 누구나 쉽게 파악할 수 있을 정도로 구체적이어야 함

라) 개인별 성과지표 설정

① 성과지표의 개념

- “성과지표”라 함은 성과목표의 달성여부를 측정하기 위한 기준을 말함

② 성과지표의 유형

- 조직의 「성과목표」와 「관리과제」에 대한 성과지표를 개인의 성과지표로 사용하되, 직무책임에 따라 측정 또는 관리할 필요가 있는 지표를 추가 설정
 - 성과지표가 복수의 국·과·팀과 관련된 경우
 - 개인이 단독으로 추진할 수 있는 개인 성과지표로 변경 설정
 - 성과목표 또는 관리과제 외에 조직의 목표달성을 위해 추진할 경우
 - 직무별 성과책임을 반영한 성과지표 설정
 - ※ 각 자치단체에서는 당해 자치단체 실정에 맞도록 다양한 방법을 활용하여 성과지표를 개발·활용
 - 부서장의 부하직원 육성책임에 대한 성과지표 설정
 - 부하직원 육성책임을 성과목표로 설정하는 경우 기관의 전 관리자에게 동일한 지표를 설정해도 무방
 - ※ 예시) 부서원 상시학습시간 이수, 성과면담○ 회 실시 등
 - 기타 참고사항
 - 성과목표의 핵심적인 내용을 포함하여야 하므로, 지표개발의 용이성만을 고려하여 지엽적인 내용으로 설정해서는 아니됨
 - 필요한 경우 정성적 지표도 사용 가능하나, 가급적 결과지향적인 정량지표를 설정하여야 함
 - ※ ‘회의 빈도’, ‘참가자 수’ 등은 단순한 정량적 지표이나, ‘교통약자 이용편의 증진율’은 사업의 질적 수준을 내포하는 결과지향적 정량지표임
 - 불필요한 지표의 남발은 측정비용 증가 및 무관심을 초래하므로 내실있는 성과관리를 위해 적정한 수의 지표를 선택하여 집중 관리
 - ※ 성과목표별 1~2개의 지표 설정이 바람직
- ### ③ 성과지표별 목표점 설정
- 목표점은 성과지표와 관련하여 조직 또는 개인이 달성하고자 하는 성과의 수준으로서, 목표점 설정의 근거도 명확하게 제시되어야 함

○ 목표점 설정시 고려사항

- 조직의 가용자원 수준, 기술변화, 조직개편 등 조직 내외의 환경변화를 종합적으로 고려하고, 공공 또는 민간기관의 실례, 전문가의 과학적인 연구와 판단, 고객집단 대표 등의 각 분야의 의견을 적극 참고
- 최근 2~3년간 추진한 업무성과를 감안하여 목표치를 설정하되, 도전적으로 설정하여야 함
 - ※ 단순히 최근에 추진한 업무성과를 기준점으로 하는 경우 점증적 방식으로 인해 업무추진의 도전성이 저해될 수 있으므로 유의

④ 성과지표별 평가등급 또는 점수 결정기준 설정

- 성과지표에 근거한 객관적인 성과계약평가를 위하여, 사전에 성과지표별 측정결과에 대한 자체적인 평가등급 또는 점수 결정기준 마련 가능
 - ※ 예시) 성과지표 : ○ ○ ○ 직업훈련 수료 후 증가된 취업자 수 - 목표점 100명

평가결과(예시)	평가결과 결정 기준
A	목표점 대비 120% 이상 달성 (120명 이상 증가)
B	목표점 대비 100% 초과 달성 (100명 이상 증가)
C	목표점 대비 90~100% 달성 (90~100명 증가)
D	목표점 대비 80~90% 달성 (80~90명 증가)
E	목표점 대비 80% 미만 달성 (80명 미만 증가)

⑤ 개인별 실행계획 설정

- 개인별 성과목표를 설정한 후, 성과목표를 달성하기 위해서 당해연도에 어떤 업무를 핵심적으로 추진할 것인지를 기술
 - 성과목표별 또는 성과지표별로 작성하며, 간결하고 명확하게 기술

마) 성과계약 체결 방법

- 성과계약 체결시 평정자와 평정대상자간의 성과면담 반드시 실시
 - 평가대상기간 중 추진할 개인의 성과목표, 성과지표, 성과 측정방법, 달성수단 및 달성기간 등에 관하여 합의

- 하향식으로 성과계약 체결
 - 성과목표 및 지표는 상·하위자 간 연계성을 확보해야 하므로, 상위자로부터 하위자로 순차적으로 성과계약 체결
 - ※ 다만, 개인별 목표 및 지표 설정이 순차적으로 이루어져 기관 전체적으로 완료되었다면, 이에 대한 상·하간 성과계약 체결은 동시 진행 가능
- 성과계약서 내용에 대해 평가자와 합의하고, 평가자가 최종 서명함으로써 성과계약 완료

바) 목표 및 지표의 변경

- 행정환경의 변화, 조직개편 등으로 조직의 목표가 변경되거나 개인의 직무내용이 바뀌는 등 성과목표와 지표 등을 수정할 필요가 있는 경우에는 성과계약 체결 당사자 간의 합의로 변경 가능
 - 상급자의 목표 또는 지표가 변경되는 경우 관련 하위자의 목표 또는 지표도 변경하되, 기관 판단에 따라 불필요한 경우 생략 가능

사) 인사이동시 성과계약서 승계

- 연도 중 전보자 또는 신규 승진자는 전임자의 성과계약서를 승계하거나 새로 작성할 수 있음
 - 승계하는 경우에도 평가자와의 면담과 합의를 거쳐 필요시 성과목표 및 지표 등 수정 가능
 - 승계 절차는 성과계약서 표지에 재서명하는 등 자치단체 실정에 맞게 간소하게 처리 가능

다. 중간점검 및 성과계약평가

(1) 성과계약 이행상황 점검

- 연중 최소한 1회 이상 각 지자체에서 자체적으로 실시(보통 7~8월경)
 - ※ 대규모 직제개편이나 인사이동 등 특이사항 발생시 점검시기를 탄력적으로 조정 가능

(2) 점검방법 및 절차

- 평가자와 평가대상자간 성과면담 반드시 실시
 - 평가대상자는 성과지표의 측정결과와 성과목표별 주요 업무추진실적, 추진과정상 특기사항 및 지원 요구사항 등을 중간점검표에 기록하고, 그 외 필요한 자료 준비

- 평가자는 중간점검표와 평가대상자에 대한 주기적 성과기록을 토대로 평가대상자와 일대일 성과면담 실시

○ 성과면담 내용

- 평가자는 평가대상자의 업무추진실적을 점검하고, 업무추진상의 문제점 및 개선방안 논의
- 환경변화에 따른 성과목표 및 지표 등의 수정 필요 여부 검토

○ 중간점검표 작성

- 평가자는 중간점검표에 성과목표별 점검결과(정상추진, 개선필요, 부진 중 하나를 선택) 등 논의 내용을 기록하고, 평가자 의견 기록
- 목표나 지표 등을 변경하는 경우, 변경 내용 및 사유 기록
 - ※ 다만, 전보 후 2개월 이내의 전보자는 전보시점에 받은 최종평가로 중간점검을 같음

(3) 성과계약 최종평가

가) 평가시기

- 12월 31일을 기준으로 익년도 초에 평가(1월말~2월초에 평가 완료)
 - ※ 대규모 직제개편이나 인사이동 등 특이사항 발생시 평가시기를 탄력적으로 조정 가능

나) 평가기준

- 평가대상기간 중 평가대상 공무원의 소관 업무에 대한 성과계약의 성과목표 달성도를 감안하여 평가하며, 성과목표 달성도는 성과목표의 추진결과를 성과지표에 근거하여 평가
 - 성과목표의 중요도·난이도 및 평가대상 공무원의 자질·태도, 성과관리시행계획에 대한 정책평가결과 등을 고려하여 평가

☞ 평가대상 공무원의 적극적 업무추진태도 등을 감안하여 평가

- 도전적·적극적으로 성과목표를 설정하고 목표 달성을 위해 열심히 노력하였지만 불가피한 상황으로 목표를 달성하지 못한 경우, 해당 업무의 난이도·중요도, 성실한 직무수행태도 등을 감안하여 평가하여야 함
- 적극적으로 직무를 수행하다 고의가 아닌 행위로 인하여 징계 등 불이익 처분을 받은 경우 이를 이유로 평가시 불이익을 주어서는 안됨

다) 평가절차

- 평가자와 평가대상자 간 성과면담 반드시 실시
 - 평가대상자는 성과지표의 측정결과와 성과목표별 주요 업무추진실적 등을 최종 평가서에 기록하고, 그 외 필요한 자료를 준비
 - 평가시점의 소속부서에서 추진한 업무실적을 기록하며, 전임부서에서 추진한 업무 실적은 전보시점에 실시한 최종평가서에 기록된 내용으로 같음
 - 평가자는 성과계약서와 중간점점표, 평가대상자에 대한 주기적 성과기록, 전보시의 평가서 등을 토대로 평가대상자와 일대일 성과면담 실시
- 성과면담 내용
 - 평가자는 평가대상자의 성과목표 달성도, 업무 추진 과정에서 평가대상자가 발휘한 능력과 자질, 조직 기여도 등에 대하여 논의
 - 잘된 점 또는 장점에 대해서는 칭찬·격려하고, 개선할 점 또는 부족 역량에 대해서는 개선·지원방안 마련
- 최종평가서 작성
 - 원칙적으로 평가자는 평가 실시 이전에 평가의 방향에 대해 확인자와 협의하되, 평가는 독자적으로 실시
 - 평가자는 최종평가서에 성과목표별 평가등급 또는 점수를 기록하고, 평가대상자의 업무실적 및 능력에 대해 상사평가의견을 반드시 기재
 - 업무성과에 대한 객관적 평가등급 또는 점수와 함께 개인의 자질과 태도 등을 종합적으로 고려하여 최종등급을 결정하고, 최상위 또는 최하위 등급인 경우 그 사유를 구체적으로 기재
 - ※ 성과목표별 비중과 평가등급/점수의 합산결과에 따른 최종등급 부여 기준을 상하간 합의에 의해 사전에 정해둘 수 있음
 - 최종 평가등급의 수는 최상위 및 최하위 등급을 포함하여 3개 이상으로 하여야 함
- 평가결과의 확인
 - 확인자는 평가자가 작성한 최종 평가등급 및 평가의견의 적정성을 검토하고, 평가자의 관대화 및 엄격화 경향이나 평정오류 등을 점검

라) 성과계약 최종평가시 유의사항

- 성과계약평가는 하향식 또는 상향식 중 장단점을 고려하여 임용권자가 결정

- 성과계약 체결과 마찬가지로 평가도 하향식으로 이루어지는 것이 바람직하며, 이 경우에도 성과지표의 측정 및 업무실적 작성 등의 기초자료 준비는 하위부서로부터 진행
- 평가의 기준은 중간순위의 등급으로 설정
 - 사전에 적절한 성과지표와 달성도 등급 부여 기준을 설정하고 그에 따라 평가를 실시하여 상위 등급이 지나치게 많이 나오지 않도록 주의

등급	등급 결정 기준(예시)
매우우수	전례가 없을 정도로 획기적인 성과를 달성한 경우
우수	당초 계획을 초과하여 기대이상의 성과를 달성한 경우
보통	당초 계획대로 기대한 성과를 달성한 경우
미흡	업무추진과정상 문제가 발생하여 당초 계획에 미달한 경우
매우미흡	업무추진과정상 심각한 문제가 발생하여 당초 계획에 현저히 미달한 경우

- 관대화로 인해 최상위 등급이 과다하게 부여된 경우, 확인자가 평가자에게 재평가 권고 가능
- 절대평가 방식
 - 성과계약평가는 업무목표와 지표에 대해 상하간 합의하여 이에 대해 평가를 하는 것이므로, 상호간의 비교를 목적으로 하는 상대평가가 아니라 본인의 “목표달성도에 대한 절대평가”를 하여야 함
 - ※ 아울러, 성과급 지급 등의 인사관리를 위하여 최종평가시 평가자별로 평가대상자에 대한 ‘성과연봉(또는 성과상여금) 지급 서열명부’를 작성하여 활용하되, 평가자가 1인인 경우 등 기관 사정에 따라 작성하지 않을 수 있음

마) 성과계약평가의 예외

- 실제 근무 기간이 2개월 미만인 경우
 - 평가대상 공무원이 평가대상기간 중 휴직·직위해제 그 밖의 사유로 인하여 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 경우에는 성과계약평가를 실시하지 아니할 수 있음

○ 파견자의 경우

- 평가대상 공무원이 성과계약평가를 적용하는 기관으로 파견 시, 파견기관에서 성과계약을 체결하고 최종평가하여 그 결과를 원소속기관으로 즉시 송부
- 성과계약평가를 적용하지 않는 기관으로 파견 시, 파견기관의 평가기준 및 방법이 있는 경우 그에 따라 평가하여 그 결과를 송부

○ 전보자의 경우

- 임용권자를 달리 하는 기관으로 또는 동일한 기관 내에서 전보된 때에는, 전보 시점에서 성과계약평가를 실시하여 전보된 기관 또는 부서로 평가서 이관
- 이 경우 평가대상기간은 성과계약서에 기록된 계약 시작일부터 전보시점까지임
- 12월 31일 기준의 최종평가지 평가자는 평가대상자의 현재 부서에서의 업무추진 실적과 함께 전보시점에서 평가받은 등급 및 상사평가의견 등을 종합적으로 고려하여 평가
- 교육훈련 파견 등 인사이동이 있는 경우에도 전보시와 마찬가지로 그 시점에서 성과계약평가를 실시하며, 그 평가결과 외에 12월 31일 기준으로 추가로 평가해야 할 다른 실적이 없다면 인사이동 시점의 평가결과를 최종평가 결과로 간주
- 연중 성과계약평가 후 12월 31일 현재까지 무보직 상태가 계속되는 경우 당해 연도 중 최근의 성과계약평가 결과를 최종평가 결과로 간주

○ 신규임용 또는 승진임용된 경우

- 2개월이 경과한 후의 최초의 정기평가일에 성과계약평가 실시

(4) 평가결과의 공개 및 이의신청 평정(평정규칙 제11조제1항)

가) 결과 공개 의무

- 평가자는 성과계약평가 완료 이후 평가대상공무원의 평가결과를 알려주어야 함
 - 공개대상은 “평가대상기간 내”의 “평가자의 평가결과”로 한정

나) 공개시기 및 기간

- 평가자의 평가 및 확인자의 확인 등 성과계약평가가 완료된 후, 평가대상공무원 본인의 평가결과를 공개함
- 인사담당부서는 평가대상공무원에게 공개 요청 가능기간(예 : 2일)을 정하여 고지

(5) 이의신청(평정규칙 제11조제2항에서 제5항까지)

가) 이의신청 대상 및 시기

- 성과계약평가결과에 이의가 있는 경우 확인자에게 이의신청 하되, 이의신청은 본인의 평가등급 등 본인에게 공개된 평가결과에 한함
 - ※ 확인자가 존재하지 않는 경우(기관장과 성과계약 체결시 등) 평가자에게 제기하며, 12월 31일 현재 보직이 없는 경우 최종 보직일 당시 평가자의 확인자에게 제기
- 평가결과 공개기간이 지나면, 인사담당부서는 확인자에 대한 이의신청 제기기간(예 : 2일)과 이의신청에 대한 확인자의 결정기간(예 : 2일)을 정하여 고지

나) 이의신청 심사·처리

- 이의신청 내용이 타당하다고 판단하는 경우, 확인자는 평가자와 협의하여 평가결과를 조정할 수 있으며, 기각하는 경우에도 그 결과를 대상 공무원에게 알려주어야 함
 - 확인자가 이의신청에 대한 결정을 하는 때에는 평가자와의 협의를 반드시 거쳐야 함
- 평가자는 심사결과에 따라 최종평가서상의 평가등급과 평가의견 등을 수정

라. 성과계약평가 결과의 활용

(1) 성과연봉 및 성과상여금 평가(지급) 결정을 위한 기초자료로 활용

- 평가대상·단위·방법에 관한 상세내용은 「지방공무원 보수업무 등 처리지침」에서 정함

(2) 각종 인사운영에 반영

- 성과계약평가지 최종평가서에 작성된 주요실적과 상사의 평가의견 및 최종평가등급은 개인별 승진·인사심사·인재추천·개방형 및 공모직위 심사 등에 활용

가. 근무성적평정 개요

(1) 적용 대상

- 5급 이하 일반직공무원, 연구·지도직 공무원
 - ※ 별정직공무원 및 임기제공무원 준용 가능

(2) 평정 시기(평정규칙 제3조)

- 정기평정 : 6월 30일, 12월 31일 기준(연2회)
 - ※ 지방자치단체장 또는 지방의회의 의장이 필요하다고 인정하는 경우에는 정기평정 기준일을 달리 정할 수 있고 연 1회 실시할 수 있음
- 수시평정
 - 정기 평정 후 조정사유(예외평정)가 발생한 경우, 승진후보자명부 조정일 현재를 기준으로 평정

(3) 평정자 및 확인자

가) 평정자

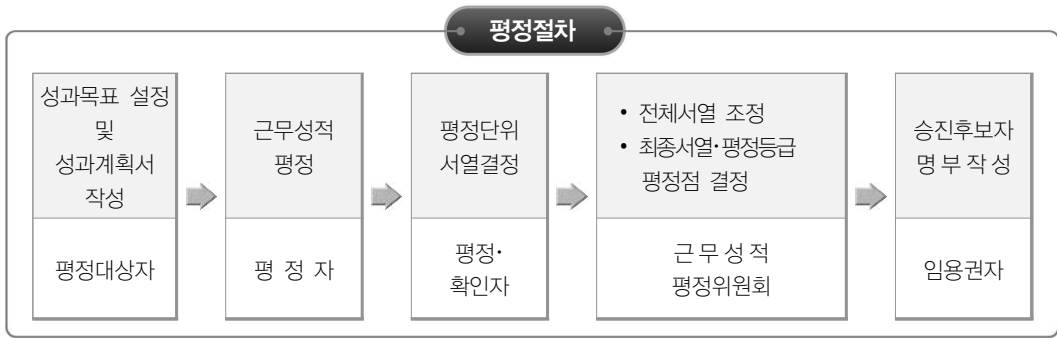
- 평정자는 평정대상공무원의 바로 위 상급·상위 감독자 또는 차상급·차상위 감독자 중에서 지정
- 임용권자가 특히 필요하다고 인정하는 때에는 평정대상공무원의 상급자 또는 상위자 중에서 따로 지정할 수 있음

나) 확인자

- 확인자는 평정자의 바로 위 상급·상위감독자 또는 차상급·차상위감독자 중 임용권자가 지정
- 임용권자가 특히 필요하다고 인정하는 때에는 평정자의 상급자 또는 상위자 중에서 따로 지정할 수 있음

다) 확인자 지정의 예외

- 다만, 평가자의 바로위 상급 또는 상위 감독자가 없는 경우에는 확인자를 지정하지 아니할 수 있으며, 임용권자는 확인자가 될 수 없음



나. 근무성적평정절차

(1) 성과목표 설정 및 성과계획서 작성(지방공무원 평정규칙 제6조)

가) 성과목표의 선정

- 매년초(2월말까지) 평정대상 공무원은 본인의 1년간 업무목표에 관한 성과계획을 작성하여 평정자 및 확인자와의 면담을 통해 합의된 성과목표를 선정

나) 성과(업무)목표 선정의 예외

- 순수 지원업무, 신청 등을 받아 처리하는 단순·반복적인 업무 등을 수행하는 경우에는 예외적으로 성과목표, 일정/계획, 주요성과/산출물 등 성과계획 수립을 생략할 수 있음

성과계획서 작성을 생략한 경우에도 공무원 근무성적평정서는 반드시 작성하여 평정을 받아야 함

성과계획서 작성 예시

1. 담당업무

공무원 평정규정 개편
 다면평가 제도 연구
 성과관리카드 제도 운영

2. 성과계획

연번	성과목표 또는 단위과제	일 정/계 획	주요성과/산출물	담당역할
1	평정규정을 개정하여 평가프로세스를 강화한다	<ul style="list-style-type: none"> ■ 평정규정 개선안 마련(3~4) ■ 전문가 및 공무원 의견수렴(4~8) ■ 심사 대응(9~11) ■ 운영지침수립 및 교육(12~) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 개정된 평정규정 ■ 평정규정운영 지침 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 규정개정을 위한 의견수렴 ■ 기관협의 ■ 평정규정운영 지침 수립
2	성과관리카드 제도를 도입하여 성과정보의 효율성을 확보한다	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성과관리카드 지침안 마련(3~4) ■ 전문가 및 공무원 의견 수렴(5~6) ■ 성과관리카드 지침 제정(7) ■ 제도 홍보 및 입력 실태점검(9~11) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 성과관리카드 운영 지침 ■ 의견수렴결과 ■ 만족도 설문조사 결과 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 의견수렴 ■ 실태점검 및 보고서 작성 ■ 만족도 설문조사
3	다면평가운영을 개선한다	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자치단체 다면평가 운영실태 조사(7~9) ■ 다면평가 운영요령 개정(11~12) ■ 다면평가 사례집 발간(11~12) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 다면평가 운영 실태 결과보고서 ■ 다면평가 운영요령 ■ 다면평가 우수 사례집 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자치단체 운영 실태 조사 ■ 우수사례 수집

* 지방행정주사에 대한 사례임

다) 평정항목 및 서식운용

- 실적과 능력중심의 평정이 이루어 질 수 있도록 평정항목을 「근무실적」과 「직무수행능력」을 기본적인 평정항목으로 하며
- 별지 제2호 서식(근무성적평정서)에서 규정한 근무실적 및 직무수행능력에 대한 평정요소 및 요소별 배점을 기관의 특성에 따라 변경이 가능함

(2) 근무성적평정

가) 「근무실적」 평정

- 근무성적평정서(근무실적) 작성(붙임 5-3-1호 서식)
 - 피평정자는 본인의 성과계획서 등을 참고하여 근무성적평정서에 성과목표 또는 단위과제의 주요실적을 기재
 - 「추가업무」란을 별도로 설정하여, 연초의 성과계획 수립 이후 피평정자에게 새로이 맡겨진 성과목표를 기입하도록 함
- 근무실적에 대한 평정
 - 평정요소

평정요소	정 의
업 무 난이도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 당해 직위에 있는 사람이 수행하기로 기대되는 업무내용이 달성하기 쉽거나 어려운 정도를 의미 ○ 요구되는 지식, 경험, 투입된 노력 등을 측정하는 기준으로 사용됨
완성도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수행한 업무의 내용이 얼마나 정확하고 풍부하게 달성되었는가를 나타냄 ○ 처리한 일의 품질(Quality)을 확인하는 측정기준으로 사용될 수 있음
적시성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일정 기한을 얼마나 잘 지켰는가를 나타냄 ○ 신속하게 또는 필요한 시점까지 일이 이루어졌는지를 확인하는 측정기준으로 사용될 수 있음

- 평정기준 및 방법

- 각 평정요소별로 ①불량 ②미흡 ③보통 ④우수 ⑤탁월의 5단계 중 하나의 등급으로 평정

☞ 근무실적평정 사례

1. 담당업무

공무원 평정규정 개편
다면평가 제도 연구 및 각 부처 운영 지원
성과관리카드 제도 운영

2. 근무실적 평정(50점)

연번	성과목표 또는 단위과제	업무 비중 ㉑	주요실적/산출물	평정요소				소계 점수
				업무난이도 (10점) ㉒	완성도 (20점) ㉓	적시성 (20점) ㉔	합산 점수	
1	평정규정 개정	40	<ul style="list-style-type: none"> 규정개정을 위한 실태 조사 및 PCRM을 통한 의견수렴(50개 기관) 				34	13.6
2	성과관리 카드 도입	40	<ul style="list-style-type: none"> 제도 도입에 따른 간담회 실시(10개 기관) PCRM을 통한 제도홍보 				30	12
3	다면평가 운영개선	10	<ul style="list-style-type: none"> 타 지자체 다면평가 운영 실태 조사(50개 기관) 민간 및 공공부문 우수 사례 수집 및 DB화 				34	3.4
추가 업무	성과관리 정보 시스템 개발	10	<ul style="list-style-type: none"> 시스템 개발을 위한 관련자 회의 (용역업체 등 참석) 운영시스템 시범 활용 최종보고회 실시 				40	4
총 점								33.0

- 개별 성과목표 평정 : {평정요소(㉒+㉓+㉔) = 합산점수} × 비중(㉑) = 소계점수
- 근무실적평정 총점 : 개별 성과목표(1+2+3+추가업무)의 소계점수를 합산

나) 「직무수행능력」 평정


- 평정자는 피평정자의 행태에서 특정 평정요소가 보여지는 빈도수를 관찰하여 평정 요소별로 ‘전혀 그렇지않다(①)- 거의 그렇지않다(②)-가끔 그렇다(③)-자주 그렇다(④)-항상 그렇다(⑤)’의 5단계로 평정함

 직무수행능력 평정 사례

3. 직무수행능력평정(50점) : 행정6급의 경우					
연번	평정 요소	요소별 배점	정 의	평정 등급	소계 점수
1	기획력	9점	<ul style="list-style-type: none"> 창의적인 시각을 가지고 문제를 예측하고 실행가능한 계획을 만든다. 효과적인 설명이 가능하도록 일목요연한 계획을 만든다. 		3.6
2	의사 전달력	6점	<ul style="list-style-type: none"> 표현이 간결하면서도 논점이 빠지지 않도록 문서를 만든다. 논리적이면서 설득력 있는 말로 설명을 한다. 		2.4
3	협상력	6점	<ul style="list-style-type: none"> 상대방의 의도를 적절히 파악하여 자신의 입장을 설득한다. 서로 상반되는 이해관계에 대하여 효과적으로 조정을 한다. 		2.4
4	추진력	5점	<ul style="list-style-type: none"> 맡은 업무에 책임감을 가지고 목적인 바를 완수한다. 열정을 가지고 환경적인 불리함을 극복한다. 		4
5	신속성	5점	<ul style="list-style-type: none"> 계획된 일정에 따라 지연됨이 없이 일을 처리한다. 주어진 과제에 대한 집중력을 가지고 예상되는 소요시간 보다 빨리 일을 처리한다. 		2
6	팀워크	8점	<ul style="list-style-type: none"> 타인을 존중하며 팀원들과 협조적인 분위기를 만든다. 타인의 적절한 요구와 건설적인 비판을 수용한다. 조직의 성과를 중요시하며, 다른 부서 및 타인과 협업하여 일을 처리한다. 		3.2
7	성실성	5점	<ul style="list-style-type: none"> 무단 지각·조퇴·결근 등 조직운영에 장애가 되는 행위를 하지 않는다. 맡은 업무 및 조직의 발전에 헌신적인 자세를 갖는다 		2
8	고객·수혜자 지향	6점	<ul style="list-style-type: none"> 업무와 관련하여 국민이나 내부수혜자(타 공무원)가 원하는 바를 이해하며, 그들의 요구를 충족하도록 배려하는 능력이 있다. 업무 추진 시 정책 고객의 다양한 의견을 적극적으로 청취한다. 		2.4
총 점					22
<ul style="list-style-type: none"> • 기획력은 만점이 9점이므로, 이 경우 탁월은 9점, 불량은 1.8점 (9× 1/5), 등급별 차이는 1.8점 • 성실성은 만점이 5점이므로, 이 경우 탁월은 5점, 불량은 1점 (5× 1/5), 등급별 차이는 1점 					

다) 「직무수행태도」 평정

- 임용권자가 필요하다고 인정하는 경우 「직무수행태도」를 「직무수행능력」에 포함하여 10점 범위 내에서 평정할 수 있음
 - 무단조퇴나 지각 등과 같은 「직무수행태도」에 대한 평정은 직무수행능력의 “성실성” 같은 평정요소에 포함시켜서 평정을 하거나
 - 「직무수행능력」 내에 「직무수행태도」를 별도 평정요소로 만들어 평정할 수 있음. 이 경우, 임용권자가 정한 감점기준을 적용하여 평정을 하되, 임용권자는 평정대상 기간 이전에 감점사유 및 기준을 정하여 평정대상 공무원에게 공개하여야 함
 - 별도항목을 만들어 평정할 경우 근무성적평정서식 일부 조정할 수 있음

 감점 기준(예시)

- 무단결근 및 무단조퇴, 지각, 장시간 무단이석
- 징계처분, 직위해제, 경고 또는 주의, 직무명령 위반
- 대민 불친절 및 민원야기 등 기타

(3) 평정등급(점수) 결정 및 평정자 의견작성

- 평정자는 평정실시 이전에 평정의 방향에 대해 확인자와 협의한 후 평정을 실시하며, 평정자는 협의된 평가방향에 따라 평정하되, 소관평정대상 공무원에 대한 평정은 독자적으로 함
- 평정대상 공무원이 평정대상기간 내에 전보된 경우, 평정자는 평정대상 공무원의 전보 전 부서의 업무실적과 전보 후 부서의 업무실적 등을 함께 고려하여 평정해야 함
- 평정자는 평정의견을 반드시 작성하여야 함

 근무성적평정서상 평정자의 평정의견 예시

최종등급 및 점수	종합평정 의견	
우수 / 82.4	실적	새로운 제도 도입 및 규정 개정 등 상대적으로 높은 난이도의 업무를 완성도 있게 추진하였으나, 연초 계획보다 다소 일정이 지연되어 업무의 적시 추진에는 다소 미흡
	능력	업무추진에 필요한 충분한 역량을 가지고 있으며, 특히 의사전달력, 팀워크, 협상력 등에 탁월한 역량을 보임
평정자	자치행정과장 ○ ○ ○ 서 명	
확인자	자치행정국장 ○ ○ ○ 서 명	

(4) 평정단위의 서열명부 작성(평정규칙 별지 제3호서식)

- 서열명부 작성·제출
 - 확인자는 평정대상공무원에 대한 근무성적평정(근무실적평정·직무수행능력평정 등)이 완료되면, 평정한 등급(점수)을 확인하고, 평정자와 함께 <붙임 5-3-2호 서식> 평정단위별 서열명부를 작성하여 근무성적평정위원회에 제출
 - 평정등급 및 평정점은 부여하지 않고 단순히 서열만 정하되, 평정대상자가 많은 경우 종합평정등급과 함께 비교란에 종합평정점을 기재하여 활용할 수 있음
- 서열결정 절차·방법
 - 실적·능력 등 평정결과(총평정점)를 합하여 산출한 종합평정점에 의하여 1차 서열을 정함
 - 평정자가 2인 이상인 경우 확인자는 평정자와 협의하여 평정자 상호간에 발생하게 되는 평정점 편차를 감안하여 평정대상공무원의 순위를 조정하여 최종서열을 결정함
 - 확인자는 평정담당공무원이 담당하는 직위의 조직내 비중, 평정대상공무원들간 성과의 상대적인 차이, 조직에 대한 기여도 등을 감안하여 조정
 - 확인자는 평정자가 동일한 평정대상공무원군에 대하여는 그 상호간의 서열을 조정할 수 없음

(5) 근무성적평정위원회

가) 근무성적평정위원회(임용령 제31조의4)

- 설치단위 : 승진후보자명부 작성 단위 기관별로 설치함
- 위원회의 구성 등
 - 위원회는 평정대상공무원의 상위계급의 공무원 중에서 임용권자 또는 임용제청권자가 지정하는 5인 이상의 위원으로 구성하되, 상위계급의 공무원이 부족한 경우에는 2인 이상으로 구성할 수 있음
 - 위원장은 승진후보자명부 작성단위기관의 부기관장(지방의회는 지방의회사무기구의 장을 말하고, 부기관장이 없는 기관은 임용권자가 지정하는 자)이 되고, 위원은 평정대상공무원의 상위계급의 공무원 중에서 임용권자가 지정함
 - 다만, 근무성적평정위원회 위원으로 지정할 대상 공무원이 없어 근무성적평정위원회를 구성할 수 없는 경우에는 근무성적평정점을 승진후보자명부 작성단위

기관의 부기관장(지방의회는 지방의회사무기구의 장을 말하고, 부기관장이 없는 기관은 임용권자가 지정하는 자)이 정함

- 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회에서 정함
- 위원회의 운영결과에 대한 회의록 등을 기록으로 유지하여 위원회의 평정결과를 명확히 알 수 있도록 하여야 함

나) 서열·평정등급·근무성적평정점 결정(임용령 제31조의2)

- 위원회는 각 평정단위별 서열명부, 평정단위별 업무비중 등을 감안하여 전 평정 대상 공무원을 상대평정하여 아래 비율에 맞추어 서열·평정등급·평정점을 결정, 근무성적평정표 작성

수 (64점이상 70점이하)	20%
우 (53점이상 64점미만)	40%
양 (32점이상 53점미만)	30%
가 (32점미만)	10%

※ "가"에 해당하는 사람이 없을 경우에는 이를 "양"의 비율에 가산함

☞ 인사담당관이 근무성적평정 위원회에 제출하는 평정대상공무원에 대한 제반 평정심사 자료는 각 평정 단위의 확인자 또는 확인자가 지정하는 자의 확인을 거쳐야 함

- 서열결정시 각 평정단위에서 제출한 서열은 조정할 수 없음
- 근무성적평정점 결정(개인별 점수 배분)
 - 근무성적평정점은 소숫점 첫째자리까지 평정하여 부여함
 - 동일평정등급 내에서는 평정점간 간격과 평정점별 인원수가 균등하도록 평정하여야 하고, 동일평정등급 안에서 직근평정점간의 점수차이도 균등하여야 함
 - 동일평정등급 내에서 평정된 인원수가 가장 많은 평정점과 인원수가 가장 적은 평정점간의 인원수 차이가 2인 이상이 되어서는 아니되며, 평정점이 평정등급별로 규정된 평정가능점수 전체에 골고루 분포되어야 함
 - 동일평정단위에 속하는 평정대상공무원에 대하여는 그 상호간의 서열을 변경하여 평정할 수 없음

예 시

• “수” 인원이 20명인 경우(5급공무원의 경우)

〈 평정점 격차를 1.0으로 하는 경우 〉

- 70점 : 2명(또는 3명), 69점 : 3명, 68점 : 3명, 67점 : 3명, 66점 : 3명, 65점 : 3명, 64점 3명(또는 2명)

〈 평정점 격차를 0.6점으로 하는 경우 〉

- 70점 : 2명, 69.4점 : 2명, 68.8점 : 2명, 68.2점 : 2명, 67.6점 : 2명, 67점 : 2명, 66.4점 : 2명, 65.8점 : 2명, 65.2점 : 2명, 64.6점 : 1명, 64점 : 1명

- 70점 : 1명, 69.4점 : 1명, 68.8점 : 2명, 68.2점 : 2명, 67.6점 : 2명, 67점 : 2명, 66.4점 : 2명, 65.8점 : 2명, 65.2점 : 2명, 64.6점 : 2명, 64점 : 2명

• “수” 인원인 2명인 경우 : 70점 : 1명, 67.5점 : 1명

* 평정점 격차를 0.1~0.2점으로 할 경우, 변별력이 저하되고, 인원수가 평정가능점수 전체에 골고루 분포되지 않을 수 있으므로 지양해야 함

다) 목표달성도 평정을 받는 5급 이하 공무원에 대한 평정

- 평정자는 목표달성도 평정결과를 고려하여 근무성적평정을 해야 함
 - 평정대상 공무원은 상급자 또는 상위자와 성과계약을 체결하게 되므로 별도의 성과계획서 작성을 생략할 수 있음
 - 다만, 근무성적평정서는 반드시 작성하여 평정자의 평정을 받아야 함

라) 근무성적평정 결과의 보고 및 재결정 요구(평정규칙 제10조)

- 근무성적평정위원회는 평정 후 10일 이내에 평정서 및 평정표를 승진후보자명부 작성권자에게 제출하여야 하며
- 명부작성권자는 제출된 평정점 결정결과가 심히 부당하다고 인정되는 때에는 위원회에 이의 재결정을 요구할 수 있음

(6) 근무성적의 예외평정(임용령 제31조의3 각항)

- 근무성적은 임용령 제31조의2의 규정에 의하여 평정함이 원칙이나 다음과 같은 경우에는 예외평정을 인정함
 - 공무원이 근무성적평정 대상기간 중 휴직·직위해제·기타의 사유(연가, 병가, 공가, 특별휴가), 해외교육훈련 파견, 해외교육이수 후 대기, 공무상 병가 등)로 인하여 실제 근무기간이 1개월 미만인 경우에는 근무성적을 평정하지 아니함

예 시

- 5급 공무원이 '16. 8. 1부터 '17. 6. 10까지 휴직한 경우
 - '16. 12월말 : 평정일 현재 근무중에 있지 아니하지만, 정기평정을 실시하여야 함
 - '17. 6월말 : 평정하지 아니함
 - '17. 12월말 : 정기평정을 해야 함

- 공무원이 근무성적평정 대상기간 동안 육아휴직을 하거나 교육훈련 또는 국가기관·지방자치단체 및 행정안전부장관이 지정하는 기관이 아닌 기관에 파견되어 근무성적을 평정할 수 없을 때에는 직무복귀 후 최초의 정기평정이 있을 때까지 최근 2회의 근무성적평정점의 평균을 당해 공무원의 평정점으로 봄
 - ☞ 직무복귀 후 최초의 정기평정을 실시하였을 경우에는 휴직, 파견기간중의 평정(파견 전 2회의 평균점)은 없는 것으로 보며, 평정규칙 제27조제3항 및 제4항의 승진후보자명부 작성시 근무성적이 없는 평정단위연도 및 단위기간의 근무성적 평정점 산출방법에 의하여 산정
- 공무원이 2개월 이상 국가기관 또는 지방자치단체의 다른 직위를 겸임하거나 교육훈련 외의 사유로 국가기관·지방자치단체 또는 행정안전부장관이 지정하는 기관에 파견근무하게 된 경우에는 겸임기관 또는 파견받은 기관의 의견을 반영하여 임용령 제31조의2의 규정에 따라 평정함

예 시

• 5급 공무원이 '15. 9. 1부터 '17. 8. 31까지 해외유학 파견된 경우

- 〈'17. 12월말 정기평정이 있기 이전의 승진후보자명부 작성시 반영 평정점〉
 - '15. 6월말 : 정기평정 평정점
 - '15. 12월말 : 정기평정 평정점
 - '16. 6월말 : 예외평가 ⇒ ('15. 6월말 + '15.12월말)의 평균점
 - '16.12월말 : 예외평가 ⇒ ('15. 6월말 + '15.12월말)의 평균점
 - '17. 6월말 : 예외평가 ⇒ ('15. 6월말 + '15.12월말)의 평균점
- 〈'17. 12월말 정기평정이 실시된 이후의 승진후보자명부 작성시 반영 평정점〉
 - '15.12월말 : 정기평정 평정점
 - '16. 6월말 : 예외평정 ⇒ ('15.12월말 + '17.12월말)의 평균점
 - '16.12월말 : 예외평정 ⇒ ('15.12월말 + '17.12월말)의 평균점
 - '17. 6월말 : 예외평정 ⇒ ('17.12월말 평정점)
 - '17.12월말 : 정기평정 평정점

- 공무원이 승진후보자명부 작성단위를 달리하는 기관으로 전보된 때에는 당해 공무원의 근무성적평정을 지체없이 그 기관에 이관하여야 함. 다만, 전보 후 2개월 이내에 정기평정을 실시하게 될 경우에는 전보일 이전까지의 근무성적을

평정하여 전보되는 기관으로 송부해야 하며, 당해기관에서는 송부된 평정을 참작하여 정기평정일에 평정함

예 시

- ☞ 5급 공무원이 '16. 5. 1 A사에서 B사로 전보되어 B사에서 '16. 6월말 정기평정을 하게 되는 경우
 - A사에서는 '16. 1. 1부터 '16. 5. 31까지의 근무성적을 평정(절대평정)하여 그 결과를 B사로 송부
 - B사에서는 이를 참작하여 소속 5급공무원과 같이 정기평정 실시(상대평정)

- 신규임용·승진임용된 공무원에 대하여는 2개월이 경과한 후의 최초의 정기 평정일에 근무성적을 평정하고, 강임된 공무원이 승진임용된 경우에는 강임되기 전의 직급에 있어서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정함
- 공무원이 전직한 경우에는 원직급에서 받은 근무성적평정을 당해 평정으로 함
- 국가공무원이 법 제27조제2항제7호에 의하여 지방공무원으로 임용된 경우에는 국가공무원 재직시 받은 근무성적평정을 해당 공무원의 평정으로 함
- 평정대상 공무원이 강등된 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월을 제외하고 1개월이 지난 후 최초의 정기평정일에 평가 실시

다. 성과면담제(평정규칙 제8조의2)

(1) 성과면담제도의 도입 취지

- 성과면담은 평정자와 평정대상자간에 성과목표의 설정, 성과목표의 수행과정 및 평정결과와 평정결과의 환류 등에 관하여 상호 의견을 나누는 행위임
- 또한, 성과평가 과정에서의 공정성을 확보하고, 평정대상자의 주요활동에 대한 관찰과 기록 유지를 통해 평정결과에 대한 수용성을 높이며, 업무수행 전반에 대한 피드백을 제공해 주는 역할을 수행
- 특히, 근무성적평정결과 공개 및 이의신청제 도입과 관련, 상호대화·면담을 통하여 평정결과에 대한 수용성을 제고하여 이의신청을 최소화하는 등 근무성적평정의 공정성과 타당성을 확보하기 위한 핵심적인 프로세스임

(2) 성과면담의 운영

가) 성과면담의 종류 및 절차

- 연도초에 실시하는 「성과계획 면담」, 연도중 성과점검을 위한 「중간면담」, 평정 전 달성된 성과에 대한 평정을 위한 「최종면담」으로 구분

나) 단계별 성과면담 방법

□ 성과계획 면담

- 성과계획서 및 성과목표는 평정자와 피평정자가 함께 면담을 통하여 작성
- 평정대상 공무원은 매년 초(2월말까지)에 본인의 1년간의 업무목표에 관한 성과계획을 작성
- 평정자와의 면담을 통해 평정자인 상급자와 피평정자인 하급자간에 충분한 대화와 토론을 거친 후 상호 공감대가 형성된 상태에서 합의된 성과목표를 선정

□ 중간면담

- 평정자는 평정대상자가 연초에 수립한 성과계획의 달성정도 및 성과목표의 수행 과정을 수시로 점검하고 기록하여, 이를 최종 근무성적평정시 반영함으로써 객관적이고 공정한 평정이 될 수 있도록 함
 - 평정자는 주기적(분기별)으로 평정대상자의 업무수행 상태를 점검하여 미흡한 부분을 코칭하고 애로사항을 해결해줄 수 있음
- 주기적으로 성과내용을 붙임 [5-3-4호 서식] 또는 임용권자가 정하는 서식에 따라 기록
 - “평정자 의견”은 분기별로 작성하는 것을 원칙으로 하며, 기간내 피평정자의 업무수행에 있어 결정적으로 우수한 점이나 미흡한 점과 그 근거 등을 기록하고
 - 6월말 기준이나 12월말 기준의 근무성적평정시에 성과면담의 자료로 활용하도록 함

□ 최종면담

- 최종면담은 6월 30일 또는 12월 31일 기준의 평정을 앞두고 실시
- 평정자는 붙임 [5-3-5호 서식] 또는 임용권자가 정하는 서식의 성과면담결과서에 성과면담결과를 기록하여야 하며,

- 또한, 평정자는 피평정자와의 최종 면담결과를 근무성적평정서의 「종합평정의견」란에 기재하여야 함

라. 평정결과 공개 및 이의신청(평정규칙 제11조)

(1) 평정결과 공개

가) 평정결과 공개 취지

- 평정자에 대해서는 책임성을 높여 평정절차의 투명성을 확보하고, 평정결과에 대한 수용성 제고
- 피평정자의 입장에서는 자신의 평정결과를 확인하고, 그 결과를 피드백하여 피평정자 개인의 능력발전의 기회로 활용할 수 있도록 하는데 있음

나) 근무성적평정결과의 공개

- 평정자는 근무성적평정 완료 이후 근무성적평정결과의 내용을 평정대상 공무원에게 알려 주어야 함
 - ※ 다만, 임용권자는 해당 기관의 특수성 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우에는 공개의 범위와 내용에 대하여 달리 정할 수 있음
 - 최종평정 실시 이전 : 성과면담 내용에 대해 상호 의견교환을 통해 공개
 - 최종평정 실시 이후 : 근무성적평정결과
 - ☞ 평정결과의 공개대상은 '평정대상기간 내 평정자의 평정결과'로 한정
- 모든 평정단위에서의 근무성적평정이 완료된 후, 인사담당부서는 평정대상 공무원에게 공개요청 가능기간(예 : 2일)을 고지해야 함
 - ☞ '근무성적평정 완료'시점은 기관 내 모든 평정단위별 평정자 및 확인자의 평정이 종료된 시점을 말함

(2) 근무성적평정 결과에 대한 이의신청 및 결정

가) 근무성적평정 결과에 대한 이의신청

- 평정자의 근무성적평정 결과에 이의가 있는 평정대상 공무원은 확인자에게 '이의신청 및 결정서(붙임 5-3-6호 서식)'를 작성하여 이의를 제기
 - ☞ 단, 평정규칙 제5조 단서 규정에 의하여 임용권자가 확인자를 지정하지 아니한 경우에는 평정자에게 이의신청

- 모든 평정단위에서의 평정결과 공개가 완료되면, 인사담당부서는 확인자에 대한 이의신청 제기기간(예 : 2일)과 이의신청에 대한 확인자의 결정기한(예 : 2일)을 고지해야 함

☞ 인사담당부서에서는 근무성적평정의 단계별 추진일정을 소속공무원들에게 미리 공지하여 근무성적평정결과에 대한 이의신청을 기한 내에 할 수 있도록 하고, 평정일정을 인지하지 못해 해당 공무원이 이의신청기한을 도과 함으로써 불이익이 발생하지 않도록 하여야 함

☞ 정기평정기준일로부터 20일 이내에 이의신청의 모든 절차를 완료하여, 승진후보자명부 작성 등의 다음 일정에 지장이 없도록 하여야 함

나) 이의신청에 대한 결정

- 이의신청을 받은 확인자(또는 평정자)는 평정자와 협의하여 이의신청에 대한 결정을 하여야 하며, 이의신청이 타당하다고 판단될 시 이를 받아들여(인용) 신청 공무원의 근무성적평정 결과와 평정단위별 평정결과를 조정할 수 있음
- 확인자(또는 평정자)는 이의신청을 받아들이지 않는 경우(기각)에도 그 사유를 당해 공무원에게 설명하여야 함

다) 이의신청 결과에 대한 불복 및 결정

- 확인자의 결정내용에 불복하는 평정대상공무원은 근무성적평정소위원회에 이의 신청을 할 수 있음
- 모든 확인자에 대한 이의신청 절차가 완료되면, 인사담당부서는 근무성적평정 소위원회에 대한 이의신청 제기기간(예 : 2일)과 이의신청에 대한 근무성적평정 소위원회의 결정기한(예 : 2일)을 고지해야 함
- 근무성적평정소위원회는 이의신청 내용이 타당하다고 판단되는 경우에는 신청 공무원의 평정결과를 조정하도록 확인자에게 통보하며, 확인자는 평정자와 협의하여 해당 공무원의 근무성적평정서상의 평정결과 및 평정단위별 평정결과를 조정함
 - ☞ 4급 이상 성과계약평가 대상자는 승진후보자명부를 작성하지 않으며, 이에 따라 근무성적평정위원회도 개최하지 않으므로 이의신청은 확인자까지만 가능

(3) 근무성적평정소위원회 설치·운영(평정규칙 제11조의2)

- 설치단위 : 평정단위별(실·국)
 - 근무성적 평정결과에 대한 이의신청 처리의 객관성, 공정성 제고를 위하여 평정 단위별로 근무성적평정소위원회를 설치·운영

- 다만, 실·국이 없는 자치단체 등 하나의 평정단위로 근무성적평정을 실시하고 있는 경우, 근무성적평정소위원회를 설치하지 아니할 수 있으며, 이 경우 임용령 제31조의4의 규정에 의한 근무평정위원회에서 그 기능을 대신 수행
- 명칭 : ○○○실국 근무성적평정소위원회
- 위원구성
 - 평정대상 공무원 소속 실국의 상위 또는 상급 공무원 중에서 실국장이 지정하는 3인 이상의 위원으로 구성하되, 상위 또는 상급 공무원이 부족한 경우 2인 이상으로 구성할 수 있음
 - 위원장은 평정단위의 장(실·국장 등)이 되고, 위원장 공석인 경우 위원장 선임방법, 기타 근무성적평정소위원회 운영과 관련한 사항은 임용권자가 따로 정한 기준을 적용함
- 위원회 임무 및 역할(평정규칙 제11조제4항)
 - 평정결과에 대하여 이의신청한 내용에 대하여 확인자가 결정(인용 또는 조정, 기각 등)한 결과에 불복하여 다시 이의신청한 경우에 대하여 조정·결정함

()공무원 근무성적평정서

□ 평정 대상기간: 부터 까지

성명	소속	직위	직급	현 직급 임용일	현 보직일

1. 담당 업무

2. 근무실적 평정(50점)

일련 번호	성과목표 또는 단위과제	업무 비중(%) ㉠	주 요 실 적	평정요소				소계 점수
				업무난이도 (10점) ㉡	완성도 (20점) ㉢	적시성 (20점) ㉣	합산 점수	
1				0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0		
2				0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0		
3				0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0		
4				0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0		
추가 업무				0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0		
추가 업무				0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0	0 0 0 0 0 0 0 0		
총 점								

비고

- 1) 추가 업무는 연초에 성과계획을 수립한 이후에 추가된 업무를 의미한다.
- 2) 각 평가요소별로 불량(①)-미흡(②)-보통(③)-우수(④)-탁월(⑤)의 5단계로 평가하되, 불량(①)은 원래 계획에 현저히 미달한 경우, 미흡(②)은 원래 계획에 미달한 경우, 보통(③)은 원래 계획을 달성한 경우, 우수(④)는 원래 계획을 초과한 성과를 달성한 경우, 탁월(⑤)은 획기적인 성과를 달성한 경우에 부여하도록 한다.
- 3) 합산점수 = ㉡+㉢+㉣, 소계점수 = ㉠×(㉡+㉢+㉣), 총점은 각 소계점수를 합산한다.

210mm×297mm[백상지 80g/m²]

평정단위별 서열 명부

- 평정단위명:
- 평정 대상직급:
- 평정 대상기간: 부터 까지

순위	성명	근무 부서	직책 또는 담당 직무	종합평정등급(점수)	비고

※ 작성요령

- 종합평정등급은 평정자가 평정한 평정등급을 적는다.
- 평정자가 2명 이상인 경우 평정자 상호간에 발생하게 되는 평정점수의 편차를 조정하기 위하여 확인자는 평정자와 협의하여 평가대상 공무원의 순위를 조정할 수 있다.
 - 평정대상 공무원이 담당하는 직위의 조직 내 비중, 평정대상 공무원들 사이의 성과의 상대적인 차이, 조직에 대한 기여도 등을 고려하여 조정한다.
 - 같은 평정대상 공무원군에 대해서는 확인자가 그 상호간의 서열을 조정할 수 없다. 단, 평정 결과에 대한 평정 대상자의 이의신청이 받아들여져 등급 및 평가점수가 변경된 경우는 예외로 한다.

※ 확인·평정자

구분	직위	직급	성명	서명	날짜
확인자					
평정자					
평정자					
평정자					
평정자					
평정자					
평정자					

210mm×297mm[백상지 80g/m²]

근무성적평정표

- 소속:
- 대상직급:
- 평정 대상기간: 부터 까지

평정 순위	성명	평정 등급	평가점

※ 작성요령

- 평정점은 소수점 아래 첫째자리까지 평가하여 부여한다.
- 같은 평정등급 안에서는 평정점수 사이의 간격과 평정점수별 인원수가 균등하도록 평가하여야 한다.
 - 같은 평정단위에 속하는 평정대상 공무원군에 대해서는 그 상호간의 서열을 변경하여 평정할 수 없다.
 - 같은 평정등급 안에서 바로 위·아래 평정점수 사이의 점수 차이는 균등하여야 한다.
 - 같은 평정등급 안에서 평정된 인원수가 가장 많은 평정점수와 인원수가 가장 적은 평정 점수 사이의 인원수 차이가 2명 이상이어서는 안 된다.
 - 평정점수는 평정등급별로 규정된 평정가능 점수 전체에 골고루 분포되도록 하여야 한다.

※ 평정위원

소속	직위	직급	성명	서명	날짜

210mm×297mm[백상지 80g/m²]

■ 5-3-6호 서식 (지방공무원 평정규칙 [별지 제7호서식])

이의(조정)신청 및 결정서

신청자	소속	직급	성명
-----	----	----	----

신청 내용 <input type="checkbox"/> 이의신청 <input type="checkbox"/> 조정신청	<input type="checkbox"/> 근무성적평정 결과 <input type="checkbox"/> 이의신청 결과	
	신청의 취지 및 이유	

「지방공무원 평정규칙」 제11조제2항에 따라 근무성적평정 결과에 대하여 이의를 신청합니다.

「지방공무원 평정규칙」 제11조제4항에 따라 이의신청 결과에 대하여 조정을 신청합니다.

년 월 일

신청자 성명

(서명 또는 인)

확인자(평정자) 결정 내용	
----------------	--

위 신청자가 근무성적평정 결과에 대하여 이의신청한 내용을 확인하고 결정합니다.

년 월 일

확인자(평정자) 성명

(서명 또는 인)

근무성적평정위원회(소위원회) 결정 내용	
--------------------------	--

위 신청자가 이의신청 결과에 대하여 조정 신청한 내용을 확인하고 결정합니다.

년 월 일

위원 성명:	(서명 또는 인) 위원 성명:	(서명 또는 인)
위원 성명:	(서명 또는 인) 위원 성명:	(서명 또는 인)
위원 성명:	(서명 또는 인) 위원 성명:	(서명 또는 인)
위원 성명:	(서명 또는 인) 위원 성명:	(서명 또는 인)

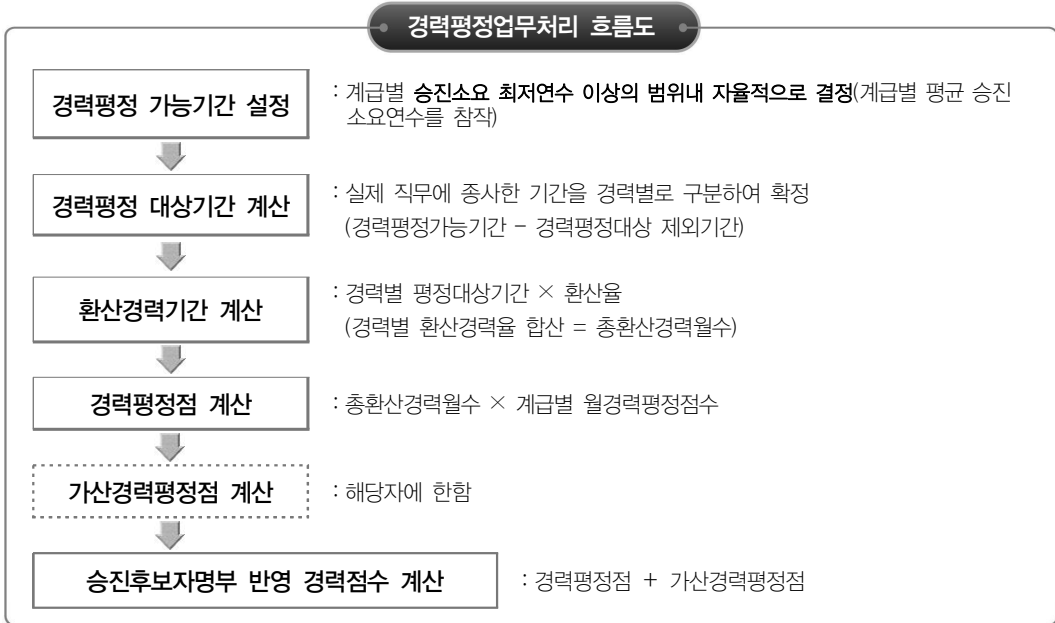
비고 : 위원 수에 따라 필요한 경우 여백 또는 별지를 이용하여 적을 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지 80g/m²]

4

경력평정

가. 경력평정 개요



(1) 경력평정 대상자(평정규칙 제14조)

- 정기평정 기준일 현재 승진소요 최저연수에 도달한 5급이하 일반직공무원·연구사·지도사

(2) 경력평정 기준일(평정규칙 제3조)

- 정기평정 : 매년 6월 30일, 12월 31일
 - ※ 임용권자가 필요하다고 인정하는 경우에는 정기평정 기준일을 달리 정할 수 있고 연 1회 실시할 수 있음
- 수시평정 : 평정규칙 제31조제1항의 규정에 해당되는 사람이 있어 수시평정하는 경우에도 직전 정기평정기준일 현재를 기준으로 하여 평정함

(3) 경력평정 만점 : 30점

(4) 경력평정 확인자 및 평정자(평정규칙 제12조)

- 평정자 : 확인자 소속 인사담당관
- 확인자 : 임용권자 또는 임용권자가 지정하는 자

(5) 경력평정 가능기간(임용령 제31조의6 및 「연구·지도직임용 규정」 제19조)

- 경력평정 가능기간은 임용권자가 계급별 승진소요 최저연수 이상의 범위에서 해당 자치단체 소속공무원의 계급별 평균승진 소요연수를 참작하여 각 기관의 특성에 맞게 정함

 계급별 승진소요최저연수

일 반 직	
5급	4년 이상
6급	3년 6개월 이상
7급 및 8급	2년 이상
9급	1년 6개월 이상

- 연구·지도사 : 5년
 - ※ '08. 7. 23 관련규정 개정으로 연구사와 지도사의 승진최저소요연수 단일화
- 경력평정가능기간 설정시 참고사항
 - 휴직·직위해제·정직기간등도 평정가능기간 계산에 포함되므로 동 기간을 제외하고 그 이전경력으로 보충할 수 없음.
 - 임용령 <별표 3> 및 연구·지도직규정 <별표 4>의 「그 밖의 경력」도 위 평정가능기간 내에 해당되는 경우에 한함

(6) 경력평정 대상기간(임용령 제31조의6 및 「연구·지도직 규정」 제19조)

- 경력평정은 임용권자가 정하는 경력평정가능기간 중 실제직무에 종사한 기간을 대상으로 함
- 휴직·직위해제·정직기간 등 직무에 종사하지 않은 기간은 경력평정에 산입하지 아니함
- 다만, 다음 기간은 실제 직무에는 종사하지 않았으나, 직무종사기간으로 인정하여 경력평정에 산입(임용령 제31조의6제2항 및 연구·지도직 규정 제19조제2항)

경력평정대상 제외기간 중 직무종사기간으로 인정하는 기간의 경력평정 대상기간 인정범위

▶ 휴직·직위해제기간의 전부를 직무종사기간으로 인정하는 경우

- 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간
- 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되어 휴직한 기간
- 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따른 노동조합 전임자
- 기타 법률의 규정에 의한 의무 수행으로 직무를 이탈하게 되므로 인하여 휴직한 기간
- 국제기구·외국기관·국내외대학·국내외연구기관 또는 대통령령이 정하는 민간기업에 임시로 채용될 때
- 자녀 양육을 하거나 여성공무원이 임신 또는 출산으로 휴직한 기간(자녀 1명당 최대 1년, 첫째 자녀는 부모가 모두 각각 6개월 이상 휴직하는 경우 휴직기간 전부, 둘째자녀부터는 휴직기간의 전부)
- 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계결의요구에 의하여 직위해제처분을 받은 사람의 경우 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회 또는 법원에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 관할 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우의 그 직위해제처분기간
- 형사사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 사람의 경우에 그 처분의 사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 대하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제처분기간
- 금품비위, 성범죄 등 비위행위로 인하여 감사원 및 수사기관에서 조사나 수사중인 자로서 정상적인 업무수행이 어려워 직위해제처분을 받은 사람의 경우에는 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회의 결정이나 법원의 판결에 따라 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 처분권자가 징계결의 요구를 하지 아니하기로 한 경우, 관할 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우와 조사 또는 수사결과가 형사사건에 해당하지 아니한 경우, 사법경찰관이 불송치를 하거나 검사가 불기소(기소유예 등 제외)하는 경우, 형사사건으로 기소되거나 약식명령이 청구된 사람이 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제처분기간

▶ 휴직기간의 1/2은 직무종사기간으로 인정하는 경우

- 해외유학으로 인하여 휴직한 기간(1년 이내)

☞ 임용권자는 임용령 제31조의6제2항의 규정에 의하여 경력평정기간을 조정(변경)할 경우에는 소속 공무원들이 알 수 있도록 예고하여야 하며, 변경된 기준은 그 변경일 1년 후부터 적용(임용령 제31조의6제3항)

나. 경력평정 방법

(1) 경력평정 만점도달기간 설정

- 임용권자는 경력평정가능기간과는 별도로 경력평정 만점도달기간을 설정하여 경력평정 가능기간 내에 만점에 도달할 수 있도록 월경력평정점수를 정할 수 있음
- 만점도달기간별 월경력평정점은 평정규칙 <별표 2>의 “계급별 월경력평정점 점수표”를 참조
 - ☞ (예시) 실제 경력평정가능기간은 12년이나 만점도달기간을 10년으로 설정하여 당해 계급에서 근무경력이 10년이 되면 경력평정점이 만점에 도달하도록 월경력평정점을 정함
 - ☞ 임용권자가 동일한 기관 소속 직원에 대해서는 계급별로 동일한 기준(경력평정가능기간, 만점도달기간)이 적용되어야 함

(2) 환산경력기간 계산

- 환산경력기간은 공무원의 실제 근무기간에 경력환산율표에 의한 환산율을 각각 곱하여 「경력별 환산경력기간」을 산출 후,
 - 경력별 환산경력기간을 합하여 「총 환산경력기간」을 산출
- 환산경력기간은 경력평정 대상이 되는 기간의 연·월·일에 해당 환산율을 곱하여 산출하되, 1개월을 30일로 계산하고 소수점 이하의 일수는 반올림함
- 환산경력월수는 총환산경력기간을 월수로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1개월로 계산하고, 15일 미만은 산입하지 아니함
 - ☞ 경력별 환산율(임용령 별표 3 또는 연구·지도직규정 별표 4)

 공무원 경력

구 분	갑경력	을경력	병경력	정경력
환산율	100%	80%	60%	30%

 기타 경력

구 분	박사학위 소지경력		자격증 소지경력		정부투자기관·민간기업 등의 경력
	5급	6급이하·연구사·지도사	당해직급의 바로 상위직급의 특별임용기준 초과경력	당해직급의 특별임용기준 초과경력	
환산율	80%	100%	100%	80%	60%

 경력구분에 따른 환산경력기간 산출(예시)

경력구분	병(60%)	을(80%)	갑(100%)
평정대상기간	2001.10.5~2008.5.4 78월 29일	2008.5.5~2010.7.5 26월	2010.7.6~2016.6.30 71월 24일
환산경력기간	(78월×0.6)+(29일×0.6) = 46.8월+17.4일 = 46월+(0.8월×30)+17.4일 = 46월 41.4일	26월×0.8=20.8월 = 20월+(0.8월×30) = 20월 24일	71월 24일
환산경력월수	47월 11일 + 20월 24일 + 71월 24일		
총 환산경력월수	= 140월		

(3) 경력평정점수의 산출방법

- 경력평정을 산정하기 위해서 먼저 해당 공무원의 근무경력에 대하여 경력평정가능 기간 중 제외기간을 구별하여 경력평정대상기간을 산정

- 경력평정점은 각 경력기간에 대하여 환산율을 적용하여 산출한 '환산경력기간' (월단위)에 '월경력평정점수'를 곱하여 산출함

질문과 답변

▼ 경력평정점 사전예고기간

질문 경력평정점 사전예고기간은 1년 전에 예고하여야 하나 임용권자의 방침으로 같음할 수 있는지 아니면 반드시 사전예고를 하여야 하는지?

답변 경력평정 반영이 조정된 경우 사전예고하도록 하고, 1년간 유예기간을 둔 것은 제도의 변경내용을 사전에 알려줌으로써 대상 공무원들의 불이익을 최소화하는 등 예측가능한 인사운영이 되도록 하기 위한 것이므로, 반드시 변경내용을 사전에 예고하여야 함

예 시

▶ 경력평정점 계산 예시(6급 공무원의 경우)
- 경력평정가능기간을 13년, 만점도달기간을 11년으로 정했을 때

○ 경력평정가능기간 : '04.7.1부터 '17.6.30까지 13년임

○ 경력평정대상기간(경력평정가능기간 - 제외기간)

- 갑경력 : 7년 6월(유학휴직기간(1/2)과 질병휴직기간 제외)
 - 7년 6개월 = 9년 6월('08.1.1~'17.6.30) - 1년 6개월(6개월('12.1.1~'13.12.31)/2) + 1년('15.1.1~'15.12.31)}
- 병경력 : 3년 6월('04.7.1~'07.12.31)

○ 환산경력기간(경력평정대상기간 × 경력환산율)

- 갑경력 : 7년 6월(100% 인정) - 병경력 : 25월 6일 (60% 인정)

구 분	경력평정대상기간	환산율	환산경력기간
갑경력	7년 6월	100%	90월
병경력	3년 6월	60%	$42월 \times 0.6 = 25.2월$ $\Rightarrow 25월 + (0.2월 \times 30) = 25월 6일$

총 환산경력기간 : 90월+25월6일 \Rightarrow 115월(환산경력월수)

○ 환산경력월수 : 115월(경력에 따른 환산경력기간을 더한 기간)

○ 경력평정점 = $(84 \times 0.34) + (31 \times 0.03) = 29.49$

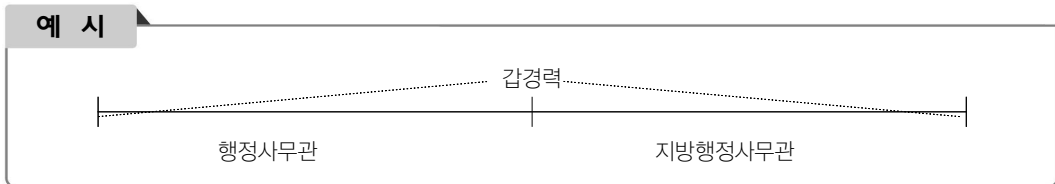
- 월경력평정점 조건표에서 만점도달기간 11년에 해당하는 0.34/0.03점을 선택하여 각각의 경력(84월 이전경력과 이후경력)에 반영

다. 임용령 <별표 3>의 경력구분 및 환산율(임용령 제31조의6제2항 관련)

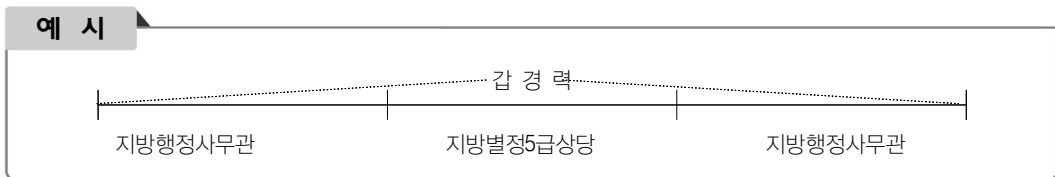
(1) 공무원 경력

가) 갑경력(환산율 : 100%)

- 동일직렬의 동일계급이상의 경력
 - ☞ 연구·지도직은 동일직급의 국가 및 지방 연구·지도직경력

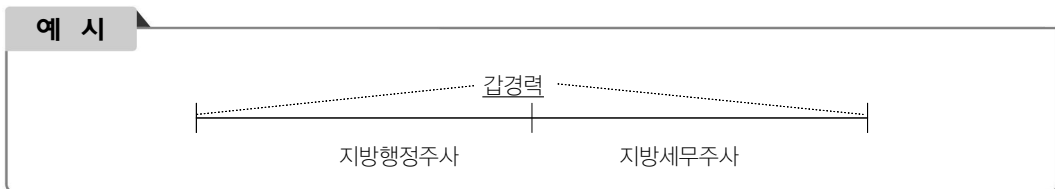


- 법 제27조제2항제1호의 규정의 의하여 일반직으로 재직하다가 동질적 업무를 담당하는 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 자를 퇴직시에 재직한 직급의 공무원으로 재임용한 경우 그 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직공무원으로 근무한 경력



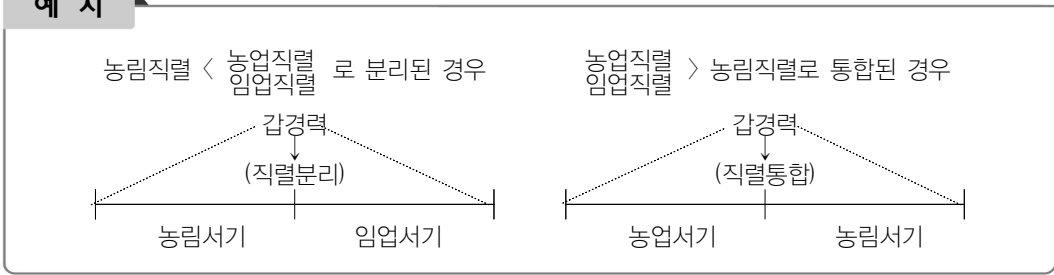
- ☞ 퇴직사유가 반드시 확인되어야 함.
- ☞ 이 경우는 상위직급상당경력도 평정대상이 됨.

- 동일계급이상의 행정직렬 및 세무직렬 상호간의 경력



- 임용관계법령의 개정으로 인하여 직렬이 분리·신설되거나 통합되는 경우 분리되기 전의 원직렬 또는 통합되기 전의 폐합되는 직렬에서 근무한 동일계급이상의 경력

예 시



- 시보공무원이 될 자(시보임용이 면제되는 자를 포함한다)가 받은 교육훈련 및 실무 수습 기간
 - 동 기간은 임용예정직급 및 임용예정기관에 임용된 경우에 한하여 “갑”경력으로 평정
 - 임용예정직급에 임용된 후 다시 승진된 경우에는 하위직급의 경력으로 보아 평정해야 함
- 「법원조직법」 제72조의 규정에 의하여 사법연수생으로 수습한 기간
- 법률 제11531호 「지방공무원법」 일부개정법률 부칙 제4조제1항에 따라 일반직 공무원으로 임용된 것으로 보는 종전 기능직공무원으로서 관리운영직군 또는 「지방공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례규정」 제9조제1항 단서에 따른 신설직렬로 임용된 것으로 보는 경우 같은 계급 이상의 기능직공무원 경력

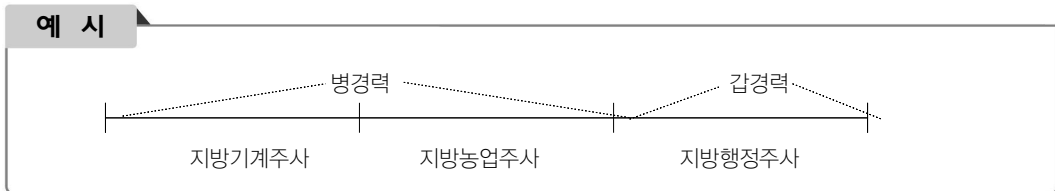
나) 을경력(환산율 : 80%)

- 가목3) 및 4)의 경우를 제외한 동일직군의 동일계급이상의 경력
 - ☞ 제외되는 경력- 가목 3) 및 4) 「갑경력」 해당경력
 - 가목3) : 행정직렬·세무직렬 상호간의 경력
 - 가목4) : 법령에 의거 직렬이 분리·신설·통합되는 경우 전직렬에서 근무한 동일계급이상의 경력
- 연구직공무원이 임용령 제29조제5호의 규정에 의하여 전직시험이 면제되는 일반직군의 공무원으로 임용된 경우 그 계급 상당 이상의 연구직공무원의 경력
 - ☞ 연구직공무원의 기술직렬 전직시 전직시험면제 기준 및 연구직·지도직과 직무내용이 유사한 기술직렬 기준표(「지방공무원 인사규칙」 별표 11)
- 행정직군의 일반직공무원의 경우 같은 계급(상당한 계급을 포함한다)이상의 외교통상 직렬 또는 외무영상직렬 공무원의 경력
- 기술직군의 통신직렬공무원의 경우 같은 계급(상당한 계급을 포함한다)이상의 외교정보기술직렬 공무원의 경력

- 교육행정직렬의 일반직공무원의 경우 동일계급상당이상의 교육공무원의 경력
- 임용관계법령의 개정으로 인하여 직군의 분리·신설 또는 통합되거나 소속직군의 변경이 있는 경우 분리·통합되기 전 또는 변경 전의 원직군에서 근무한 동일계급 이상의 경력
- 신규임용후보자명부 등재후 공무원으로 임용되기 전에 「병역법」 기타 법률에 의한 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간(의무복무를 마친후 공무원으로 임용되어 승진임용된 경우는 제외)

다) 병경력(환산율 : 60%)

- 직군이 다른 동일계급이상의 경력



- ☞ “직군이 다른 동일계급이상의 경력”이라함은 법 제2조 제2항 제1호에 의한 일반직공무원 상호간의 경력에 한함
- 나목3)부터 5)까지의 경우를 제외한 동일계급 상당이상의 특정직공무원의 경력
 - ☞ 제외되는 경력[제2호 가목] : 박사학위 소지경력으로 5급 80%, 6급 이하 100% 인정
- 공무원으로 임용되기 전에 「병역법」, 그 밖의 법률에 의한 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간
 - ☞ 제외되는 경력 : 의무복무를 마친후 공무원으로 임용되어 승진임용된 자
- 동일직군의 바로 하위계급의 경력
- 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현직급과 직무내용이 유사한 동일계급상당 이상의 연구직 또는 지도직공무원의 경력
 - ☞ 제외되는 경력 나목 (2) : 「을경력」 해당경력
 - 연구직공무원이 제29조제6호에 따라 전직시험이 면제되는 일반직 공무원으로 임용된 경우 그 계급상당 이상의 연구직공무원의 경력
- 임용관계법령의 개정으로 인하여 직군의 분리·신설 또는 통합되거나 소속직군의 변경이 있는 경우 분리·통합되기 전의 원래 직군에서 근무한 바로 하위계급의 경력

경력직공무원 경력 등의 상당계급표

상당 계급		4급	5급	6급	7급	8급	9급
구분							
일반직		4급	5급	6급	7급	8급	9급
	기관·부서의 장인 연구관 지도관	연구관 지도관	연구사 지도사				
임 기 제 공 무 원	일반임기제	4급	5급	6급	7급	8급	9급
	(국가)전문임기제	“가급”으로 재직한 기간	“나급”으로 재직한 기간	“다급”으로 재직한 기간	“라급”으로 재직한 기간	“마급”으로서 “마급” 봉급한계액의 6할을 초과한 봉급을 받고 재직한 기간	“마급”으로서 “마급” 봉급한계액의 6할 이하의 봉급을 받고 재직한 기간
	(지방)전문임기제	“가급”으로 재직한 기간	“나급”으로 재직한 기간				
	한시임기제		“5호”로 재직한 기간	“6호”로 재직한 기간	“7호”로 재직한 기간	“8호”로 재직한 기간	“9호”로 재직한 기간
	시간선택제임기제		“가급”으로 재직한 기간	“나급”으로 재직한 기간	“다급”으로 재직한 기간	“라급”으로 재직한 기간	“마급”으로 재직한 기간
전문경력관	“가”군 27호봉 이상	“가”군 26호봉 이하	“나”군 28호봉 이상	“나”군 27호봉 이하	“다”군 28호봉 이상	“다”군 27호봉 이하	
별정직공무원	4급상당	5급상당	6급상당	7급상당	8급상당	9급상당	
경찰공무원	총경	경정	경감 경위	경사	경장	순경	
소방공무원	소방정	소방령	소방경 소방위	소방장	소방교	소방사	
	지방소방정	지방소방령	지방소방경 지방소방위	지방소방장	지방소방교	지방소방사	
군인	소령	대위	중위	소위·준위	원사·상사 ·중사	하사	
군무원(특정직) 국가정보원 (특정직·일반직) 경호공무원(특정직)	4급	5급	6급	7급	8급	9급	
교 육 공 무 원	대 학 교 원 (전문대학 포함)	부교수	조교수	전임강사			
	초·중 등 교원 및 기타 교육 공무원	초·중등 교원 봉급표 적용대상자	24호봉이상	16-23호봉	12-15호봉	11호봉이하	
	대학교원 봉급표 적용대상자	대학 : 17-23호봉 전문대학 : 19-25호봉	대학 : 11-16호봉 전문대학 : 13-18호봉	대학 : 7-10호봉 전문대학 : 9-12호봉	대학 : 6호봉이하 전문대학 : 8호봉이하		
	판사·검사	4-2호봉					

- 가목(2) 및 나목(6)의 경우를 제외한 동일계급상당 이상의 별정직 공무원의 경력(별정직공무원 경력이 있는 사람이 일반직공무원으로 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 승진에 필요한 최저연수로 인정하는 기간으로 한정함)
- 같은 계급 이상의 임기제공무원(법률 제11531호 「지방공무원법」 일부개정법률 부칙 제4조제1항에 따라 일반직공무원으로 임용된 것으로 보는 종전 계약직공무원을 포함한다. 이하 같다)의 경력(가목2)에 해당하는 경우는 제외하며, 임기제공무원 경력이 있는 사람이 일반직공무원으로 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 승진에 필요한 최저연수로 인정하는 기간으로 한정함)
- 법률 제11531호 「지방공무원법」 일부개정법률 부칙 제4조제1항에 따라 일반직공무원으로 임용된 것으로 보는 종전 기능직공무원으로서 관리운영직군 또는 「지방공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례규정」 제9조제1항 단서에 따른 신설직렬로 임용된 것으로 보는 경우 바로 아래 계급의 기능직공무원 경력
- 법률 제11531호 「지방공무원법」 일부개정법률 부칙 제4조제1항에 따라 일반직공무원으로 임용된 것으로 보는 종전 기능직공무원으로서 「지방공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례규정」 제3조에 따라 전직임용된 경우 같은 계급 이상의 기능직공무원 경력 및 관리운영직군 일반직공무원 경력
- 지방전문경력관의 경력(지방전문경력관 경력이 있는 사람이 일반직공무원 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 승진에 필요한 최저연수로 인정하는 기간으로 한정함)

라) 정경력(환산율 : 30%)

- 직군이 다른 바로 하위계급의 경력. 다만, 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현직급과 직무내용이 유사한 현직급의 바로 하위계급에 상당하는 연구직 또는 지도직 공무원의 경력을 포함
 - ☞ 연구직 또는 지도직 경력은 직군명칭이 동일한 바로 하위계급상당의 경력임
- 나목2) 및 다목5)의 경우를 제외한 같은 계급 상당 이상의 연구직 또는 지도직 공무원의 경력

(2) 그 밖의 경력

가) 박사학위 소지경력

○ 경력인정범위

- 당해 직급의 직무와 관련되는 분야의 학위취득 후
 - 대학(외국의 대학 포함)에서 해당분야의 전임강사 이상으로 근무한 경력
 - ☞ 대학 : 사범대학·교육대학·전문대학·방송통신대학·산업대학 및 이에 준하는 학교
 - 교육·연구기관(외국의 해당기관 포함, 대학제외) 또는 대학부설 연구기관의 정규 연구직원으로 해당분야의 연구업무에 종사한 경력
 - ☞ 교육·연구기관 : 석사급 이상의 정규직원이 10인 이상인 기관에 한함

○ 경력인정방법

- 경력환산율은 임용계급에 따라 차등적용

- 5급 공무원 : 80%
- 6급 이하 공무원 : 100%

- 최초임용계급에 한하여 경력평정에 반영
- 박사학위의 종류는 임용권자가 직렬별로 미리 정함
- 연구업무에 종사한 경력은 해당기관에서 상근하여 종사한 경력만을 대상으로 함
- 경력평정대상이 되는 교육·연구기관(대학 제외)의 석사급이상 정규연구직원의 수는 당해기관 퇴직당시를 기준으로 함
- 해당경력의 확인은 당사자가 제출한 경력증명서등에 의함

나) 자격증 소지경력

○ 경력인정범위

- 당해직급의 직무와 관련되는 분야의 자격증(경력경쟁임용대상자격증)을 취득한 후 해당분야에서 상근하여 종사한 경력
- 일반직공무원의 경력경쟁임용에 필요한 자격증 : 인사규칙 별표 5 참조

○ 경력인정방법

- 경력환산율은 자격증의 종류 및 임용계급에 따라 차등적용

- 해당직급의 바로 위 직급의 특별임용기준을 초과하는 경력 : 100%
- 해당직급의 특별임용기준을 초과하는 경력 : 80%

- 임용권자는 임용령 제17조제1항 제3호에 따라 인사규칙 별표 5의 경력경쟁임용 대상자격증중 평정대상자격증의 범위를 미리 정함

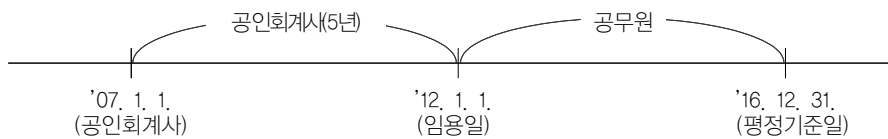
☞ 임용권자는 담당업무와의 관련성 등을 고려하여 경력평정에 반영될 수 있는 자격증의 범위를 제한할 수 있음

- 해당분야 종사경력은 당사자가 제출한 경력증명서 등에 의함

예 시

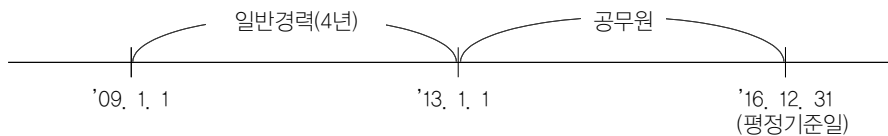
▼ 공인회계사 자격증 소지 후 5년 경력자의 경우

① 공인회계사 자격증 소지 후 5년 경력자의 경우



- 5급임용시 : 1년(12월)×80%=9.6월(공인회계사4년 → 5급 경력경쟁임용 가능)
- 6급임용시 : 1년(12월)×100%=12월(공인회계사 → 6급 경력경쟁임용 가능)
4년(48월)×80%=38.4월 * 계 : 50.4월

② 기사 자격증 소지 후 4년 경력자의 경우



- 7급임용시 : 1년(12월)×80%=9.6월(기사 3년이상 → 7급 경력경쟁임용 가능)
- 8급임용시 : 1년(12월)×100%=12월(기사 3년미만 → 8급 경력경쟁임용 가능)
3년(36월)×80%=28.8월(기사 3년미만 → 8급 경력경쟁임용 가능) ⇒ 계 : 40.8월

다) 공공기관·민간기업 등의 근무경력

○ 경력인정범위

- 법 제27조제2항제3호에 따라 특별 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙으로 임용예정 계급상당 이상의 경력(경력환산율 : 60%)

☞ 경력평정시 참고사항

- 제1호 및 제2호의 공무원 경력에는 그에 해당하는 국가공무원의 경력을 포함
- 제2호(그 밖의 경력)의 각목의 경력평정은
 - 최초로 임용된 계급에 재직하는 동안에 한하여 평정하고
 - 이에 해당하는 경력이 2개 이상인 경우에는 이를 각각 평정하되, 경력기간이 중복되는 경우에는 이중 본인에게 유리한 것 1개만 평정함
 - 제2호가목중 대학은 외국의 대학을 포함하되, 교육기관과 연구기관은 외국의 해당 기관을 포함

라. 연구·지도직 임용규정 <별표 4>의 경력구분 및 환산율

※ 본 항목에서 별도로 설명하고 있지 아니한 내용은 “임용령 별표 3의 경력구분”의 내용을 준용함

(1) 공무원경력

가) 갑경력(환산율 : 100%)

- 동일직렬의 동일계급이상의 경력

예 시

▼ 자격증경력 대상기간 계산



- 법 제27조제2항제1호에 따라 연구직 또는 지도직공무원으로 근무하다가 동질적 업무를 담당하는 특정직 또는 별정직공무원으로 되기 위하여 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직한 계급의 연구직 또는 지도직공무원으로 재임용하는 경우에 그 특정직 또는 별정직공무원으로 재직한 경력
- 임용관계법령의 개정으로 인하여 직렬이 분리·신설되거나 통합되는 경우 분리되기 전의 원직렬 또는 통합되기 전의 폐합되는 직렬에서 근무한 동일계급이상의 경력
- 시보공무원이 될 사람(시보임용이 면제되는 사람을 포함한다)이 받은 교육훈련(실무수습을 포함한다)기간

나) 을경력(환산율 : 80%)

- 가목 3)의 경우를 제외한 동일직군의 동일계급 이상의 경력
 - ☞ 제외되는 경력 : 가목 3) 「갑경력」 해당경력
 - 법령에 의해 직렬이 분리·신설·통합되는 경우 전직렬에서 근무한 동일계급 이상의 경력
- 직무내용이 유사한 동일계급상당이상의 기술직군 공무원의 경력
- 임용관계법령의 개정으로 인하여 직군이 분리·신설 또는 통합되거나 소속직군의 변경이 있는 경우 분리·통합되기 전 또는 변경전의 원직군에서 동일계급 이상으로 재직한 경력
- 신규임용후보자명부 등재후 공무원으로 임용되기 전에 「병역법」, 그 밖의 법률에

의한 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간

다) 병경력(환산율 : 60%)

- 직군이 다른 동일계급 이상의 경력
- 제2호가목의 경우를 제외한 같은 계급 상당 이상의 특정직공무원의 경력
 - ☞ 제외되는 경력 : 제2호 가목 「10항」 해당경력
 - 박사학위 취득후 정규 연구직으로 연구업무에 종사한 경력
- 공무원으로 임용되기 전에 「병역법」, 그 밖의 법률에 의한 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간
- 동일직군의 바로 하위계급 상당의 경력
- 직무내용이 유사한 바로 하위계급 상당의 기술직군 공무원의 경력
- 해당 계급에 상당하는 계급 이상의 별정직 공무원의 경력
 - ☞ 별정직공무원 경력이 있는 사람이 연구직·지도직공무원으로 임용된 경우 해당자치단체의 규칙에서 승진소요최저연수로 인정하는 기간에 한함
- 해당계급에 상당하는 계급이상의 임기제공무원으로 재직 한 경력
 - ☞ 가목2)에 해당하는 경우는 제외하며, 임기제공무원 경력이 있는 사람이 연구직·지도직공무원으로 임용된 경우 해당 자치단체의 규칙에서 승진소요최저연수로 인정하는 기간에 한함
- 해당 계급에 상당하는 직위군 이상의 전문경력관으로 재직 한 경력(전문경력관 경력이 있는 사람이 연구직 및 지도직공무원으로 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 승진소요최저연수로 인정하는 기간에 한함)

라) 정경력(환산율 : 30%)

- 다른 직군의 바로 아래 계급상당의 경력

(2) 그 밖의 경력

가) 박사학위 소지경력

- 경력인정범위
 - 당해직급의 직무와 직접관련이 되는 분야의 박사학위 취득후
 - 대학 및 학교에서 해당분야의 전임강사 이상으로 근무한 경력
 - ☞ 대학 : 사범대학·교육대학·전문대학·방송통신대학·개방대학 및 이에 준하는 학교
 - 대학부설 연구기관의 정규연구직원으로서 해당분야의 연구업무에 종사한 경력
 - ☞ 교육·연구기관 : 석사급 이상의 정규연구직원이 10인 이상인 기관에 한함

○ 경력인정방법 : 100%

☞ 이외의 사항은 임용령 <별표 3>의 2. 그 밖의 경력 "가" 참조

나) 자격증 소지경력

○ 경력인정범위

- 경력경쟁임용에 필요한 자격증 소지후 해당분야에서 상근하여 종사한 경력

☞ 연구직 및 지도직 공무원 경력경쟁임용임용에 필요한 자격증 : 인사규칙 별표 6참조

○ 경력인정방법

- 경력환산율은 자격증의 종류 및 임용계급에 따라 차등적용

• 동일직류 상위계급의 경력경쟁임용기준을 초과하는 경력 : 100%

• 동일직류 동일계급의 경력경쟁임용기준을 초과하는 경력 : 80%

☞ 이외의 사항은 임용령 <별표 3> 2. 그 밖의 경력 "나" 참조

다) 공공기관·민간기업 등의 근무경력

○ 경력인정 범위

- 경력경쟁임용의 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 정하는 임용예정 계급상당 이상의 경력

- 경력인정 방법 : 60%

☞ 이외의 사항은 임용령 <별표 3>의 2. 그 밖의 경력 "다" 참조

마. 가산경력 평정대상 및 평정방법(평정규칙 제16조제3항)

(1) 대상경력

○ 자치단체장이 당해 자치단체의 운용여건을 감안하여 경력평정에 있어서 가점을 부여할 특별한 사유가 있는 직위를 규칙으로 정할 수 있음

대 상	요 건	부여내역
임용권자가 가산점 부여할 특별한 사유가 있는 직위	○ 인사규칙에 구체적인 직위 명시	○ 1년 초과 매 1개월마다 0.02점 ○ 최대점수 1점(5년 2개월)

예시) 법 제29조의4의 규정에 의한 개방형직위에서 근무한 당해 직급의 경력, 자체 감사담당공무원으로 근무한 당해 직급의 경력 등

(2) 경력인정범위 및 가산평정점 계산

- 가산평정대상 직위에서 1년을 초과하여 근무한 경력을 인정
- 총경력평정점 만점범위 안에서 당해 직급의 경력에 대하여 1년을 초과하는 매1개월마다 0.02점을 가산하여 평정하되 1.0점을 넘지 못함
- 15일 이상은 1개월로 계산하고, 15일 미만은 불산입

예 시

▼ 경력의 가산평정점 계산

- 국제직위 경력이 49월 7일, 자체감사담당 경력이 30월 9일인 경우
 - (49월 7일 - 12월) + (30월 9일 - 12월) = 55월 16일 ⇒ 56월
 - 56월 × 0.02점 = 1.14점 ⇒ 1.0점 가산

경력평정 관련 용어 정리

- 경력평정 가능기간
 - 임용권자가 계급별로 경력평정일을 기준으로 경력평정이 가능한 범위를 정한 기간
- 경력평정 제외기간(승진소요 최저연수에 포함되지 않는 기간)
 - 직위해제·정직기간 등 직무에 종사하지 아니한 기간
- 경력평정 대상기간 : 경력평정 가능기간 중 경력평정 제외기간을 뺀 나머지 기간
- 경력평정 만점도달기간
 - 경력평정 대상기간 중에 월경력 평정점을 곱하여 경력평정 만점(30점)에 도달하는 기간
- 환산경력기간
 - 경력평정 가능기간에서 산정한 경력평정 대상기간을 경력환산율표의 경력의 유사성(갑/을/병/정)에 의하여 재산정한 기간

계급별 월 경력평정점 점수표(제16조제2항 관련)

《 5급 》

경력평정 가능기간	만점 도달기간	월 경력평정점	
		최근 84개월 경력	84개월 이전 경력
5년~14년	14년(168개월)	0.33점	0.03점
	13년(156개월)	0.34점	0.02점
	12년(144개월)	0.33점	0.04점
	11년(132개월)	0.34점	0.03점
	10년(120개월)	0.34점	0.04점
	9년(108개월)	0.35점	0.03점
	8년(96개월)	0.35점	0.05점
	7년(84개월)	0.36점	-
	6년(72개월)	0.42점	
	5년(60개월)	0.5점	

비고: 각 경력평정 가능기간의 선택과 만점 도달기간은 위의 표 중에서 미리 기관에서 정한 기준을 적용하여 선택함.
 예) 경력평정 가능기간과 만점 도달기간을 각각 13년과 11년으로 선택한 경우
 - 위의 표에서 경력평정 가능기간 13년, 만점 도달기간 11년(132개월)을 선택
 - 해당 기간의 월 경력평정점은 각각 0.34와 0.03점이 됨.

《 6급 》

경력평정 가능기간	만점 도달기간	월 경력평정점	
		최근 72개월 경력	72개월 이전 경력
4년~12년	12년(144개월)	0.38점	0.04점
	11년(132개월)	0.38점	0.05점
	10년(120개월)	0.39점	0.04점
	9년(108개월)	0.40점	0.04점
	8년(96개월)	0.40점	0.05점
	7년(84개월)	0.41점	0.04점
	6년(72개월)	0.42점	-
	5년(60개월)	0.5점	
	4년(48개월)	0.63점	

《 연구·지도사 》

경력평정 가능기간	만점 도달기간	월 경력평정점	
		최근 72개월 경력	72개월 이전 경력
4년~12년	12년(144개월)	0.38점	0.04점
	11년(132개월)	0.38점	0.05점
	10년(120개월)	0.39점	0.04점
	9년(108개월)	0.40점	0.04점
	8년(96개월)	0.40점	0.05점
	7년(84개월)	0.41점	0.04점
	6년(72개월)	0.42점	
	4년(48개월)	0.63점	

《 7급 이하 》

경력평정 가능기간	만점 도달기간	월 경력평정점	
		최근 60개월 경력	60개월 이전 경력
2년~10년	10년(120개월)	0.46점	0.04점
	9년(108개월)	0.46점	0.05점
	8년(96개월)	0.47점	0.05점
	7년(84개월)	0.48점	0.05점
	6년(72개월)	0.49점	0.05점
	5년(60개월)	0.50점	
	4년(48개월)	0.63점	
	3년(36개월)	0.84점	-
	2년(24개월)	1.25점	
	1년(12개월)	2.50점	

비고: 다만, 경력평정 가능기간을 선택할 때 7급·8급의 경우에는 경력평정 가능기간을 3년 이상으로 선택함.

5

가산점 평정

가. 가산점 개요

가점항목	주요내용
<p>□ 총 5점 범위내 임용권자가 자율적으로 정함</p> <p>(가산점의 부여기준·요건 및 평정 대상기간 등 가산점 부여에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 규칙으로 정하여, 변경내용은 그 변경일부터 1년이 지난 날부터 적용)</p>	
<p>자격증 등 (평정규칙 제23조)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「자격기본법」 제12조에 따른 국가자격증 및 같은 법 제23조에 따른 공인자격증 중 임용권자가 직무수행과 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 자격증 ○ 외국에서 취득한 자격증 중 임용권자가 제1호에 따른 자격증과 동일하거나 동등하다고 인정하는 자격증 ○ 그 밖에 임용권자가 직무수행과 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 자격증 또는 검정시험 합격확인서 등 <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">〈가산점을 줄 수 없는 경우〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력경쟁임용시험의 필기시험을 실시하지 아니하고 임용된 사람의 해당 자격증 2. 자격증 소지를 의무화하는 특수직급의 신규임용시험 또는 전직시험에 응시하여 임용된 사람의 해당 자격증 3. 공무원으로 재직함으로써 시험과목의 전부를 면제받거나 자동적으로 취득한 자격증 4. 유효기간이 지난 자격증 등 5. 승진임용 시 이미 가산점이 반영된 자격증등 <p style="text-align: center;">※ 1호,2호,5호의 경우 해당 자격증 종목의 하위 등급 자격증 포함</p> </div>
<p>근무경력 가산점 (평정규칙 제24조제1항)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 도서·벽지 등 특수한 지역에 근무한 경력 ○ 교류직위 등 특정한 직위에 근무한 경력 ○ 특정한 업무에 근무한 경력
<p>전문직위 가점 (평정규칙 제24조제4항)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전문직위에서 3년 이상 근무한 경력 ·3년 초과 4년 미만 : 월 0.1점 ·4년 초과 5년 미만 : 월 0.12점 ·5년 이상 : 월 0.15점 ※ 월 가산점은 행정안전부 장관과 협의하여 달리 정할 수 있음
<p>실적가점 (평정규칙 제25조의2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평정 대상기간 중 탁월한 근무실적 또는 공헌이 있는 경우

나. 가산점의 종류 및 부여방법

(1) 자격증 가산점(평정규칙 제23조)

- 가산점 평정 대상자 : 5급 이하 공무원, 연구사·지도사
- 대상공무원 및 자격증의 종류
 - 「자격기본법」 제12조에 따른 국가자격증 및 같은 법 제23조에 따른 공인자격증 중 임용권자가 직무수행과 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 자격증
 - 외국에서 취득한 자격증 중 임용권자가 제1호에 따른 자격증과 동일하거나 동등하다고 인정하는 자격증
 - 그 밖에 임용권자가 직무수행과 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 자격증 또는 검정시험 합격확인서 등
- 자격증 가산점의 제한
 - 경력경쟁임용시험의 필기시험을 실시하지 아니하고 임용된 사람의 해당 자격증 (해당 자격증 종목의 하위 등급 자격증 포함)
 - 자격증 소지를 의무화하는 특수직급의 신규임용시험 또는 전직시험에 응시하여 임용된 사람의 해당 자격증(해당 자격증 종목의 하위 등급 자격증 포함)
 - 공무원으로 재직함으로써 시험과목의 전부를 면제받거나 자동적으로 취득한 자격증
 - 유효기간이 지난 자격증 등
 - 승진임용 시 이미 가산점이 반영된 자격증등(해당 자격증 종목의 하위 등급 자격증 포함)

질문과 답변

▼ “공무원으로 재직함으로써 취득한 자격증의 의미는?”

질문 평정규칙 제23조제3항의 “공무원으로 재직함으로써 취득한 자격증”의 의미는?

답변 공무원으로 재직함으로써 취득한 자격증이만 공무원으로서의 직무수행 경력을 인정하여 부여해 주는 자격증을 의미함. 예를 들면, 특허청에 일정기간 근무하면 1차 시험을 면제해 주는 변리사 등이 해당함

(2) 근무경력 가산점(평정규칙 제24조제1항)

- 가산점 평정 대상자 : 5급 이하 공무원·연구사·지도사
- 가산점 평정대상 경력
 - 도서·벽지 등 특수한 지역에 근무한 경력
 - 교류직위 등 특정한 직위에 근무한 경력
 - 특정한 업무에 근무한 경력
- 경력월수계산(평정규칙 제24조제6항)
 - 정기평정기준일 현재까지의 근무경력에 대하여 경력월수 단위로 계산하여 평정 하되, 15일 이상은 1개월로, 15일 미만은 산입하지 아니함
 - 휴직·직위해제 및 정직기간은 평정대상에서 제외

(3) 전문직위 가산점(평정규칙 제24조제4항)

- 가산점 평정 대상자 : 전문직위로 지정되어 담당하는 직위근무자
- 가산점 평정점 : 전문직위에서 3년 이상 근무한 경력에 대해 아래와 같이 부여
 - 3년 초과 4년 미만 : 월 0.1점
 - 4년 초과 5년 미만 : 월 0.12점
 - 5년 이상 : 월 0.15점

※ 월 가산점은 행정안전부 장관과 협의하여 달리 정할 수 있음
- 경력월수계산(평정규칙 제24조제6항)
 - 정기평정기준일 현재까지의 근무경력에 대하여 경력월수 단위로 계산하여 평정 하되, 15일 이상은 1개월로, 15일 미만은 산입하지 아니함
 - 휴직·직위해제 및 정직기간은 평정대상에서 제외

(4) 실적가산점(평정규칙 제25조의2)

- 평정 대상기간 중 탁월한 근무실적 또는 공헌이 있는 경우 부여 가능

예 시

▼ 실적가산점 부여기준

1. 중복사업·중복지출의 적발, 부정정 수급 적발·근절, 유사·중복사업 정비 및 조정, 복지보조금 집행사항 모니터링 등을 통해 복지재정 효율화에 기여한 자
* 절감액수, 부정정 수급 적발 횟수 등은 자치단체별 복지사업의 규모와 종류, 대상 등을 고려하여 부여 점수 범위와 기준 등을 정함
2. 국고보조금 부정정 집행사례 적발, 중복사업·지출 정비 등 국고보조금의 적정 집행에 기여한 자
3. 국정 및 지방의 역점과제 추진 기관에 근무하여 탁월한 성과를 창출한 자
4. 외국인기업에 대한 투자유치 또는 투자 애로 해결에 기여한 자
5. 적극적인 규제개혁이나 대민 행정서비스 등을 통해 성과를 창출한 공무원 등

☞ 실적가산점 부여요건 설정시 유의사항

- 직무수행능력 및 직무수행태도 관련사항을 가산점 사유로 설정할 수 없음
- 자격증 가산점, 근무경력 가산점 등 법령상 가산점 사유로 인정되는 경우에는 실적가산점으로 중복하여 가산점부여 할 수 없음

경력 및 가산점 평정표

○ 소속 : ○ 직급 : (현 직급 임용일 : 년 월 일)
 ○ 성명 : ○ 평정일 년 월 일

경력 평정 대상 기간	구분	직급	경력기간(연·월·일)	환산경력기간
총 환산경력기간 : 년 월 일(개월)				
가산 경력				

환산경력기간	월평정점	환산개월수	평정점
년 이내			
년 초과			
가산경력			
총평정점 :			

가산점 항목	구분(예시)	가점내역	근무기간	월평정점	평정점
	직무관련 자격증 등				
	근무경력 (특수지역, 특정 직위, 특정 업무)				
	전문직위 근무				
	근무 실적				
	기타				
	총평정점 : (점)				
평정자	직위 :	성명 :	(서명 또는 날인)		
확인자	직위 :	성명 :	(서명 또는 날인)		

비고 : 평정기관을 달리하여 전보(전출)되는 경우에는 이 표를 즉시 이관하여야 합니다.

210mm×297mm[백상지 80g/m²]

가. 명부작성

(1) 작성대상(임용령 제32조, 연구·지도직 규정 제14조, 평정규칙 제27조)

- 5급 이하 공무원·연구사·지도사 중 승진요건을 갖춘 자

승진후보자명부(이하 명부 라 한다) 작성 대상 제외되는 자

- 승진소요최저연수에 도달하지 아니한 자
- 승진임용이 제한중인 자
- 6급·연구사·지도사 중 일반승진시험에 합격하거나 인사위원회의 승진심사에 의거 승진대상자로 확정되어 승진임용순위명부에 등재된 자
- 일반승진시험자격이 정지 중인 자
- 강임된 재(명단 별도 관리) ※ 강임된 직급에서도 근무성적평정은 실시함.

(2) 작성권자(임용령 제32조)

- 원칙 : 임용권자
- 기술직렬(연구 또는 특수기술직렬 포함) 6급 이하 명부의 통합 작성의 경우(법 제 39조제5항 단서의 경우) : 시·도지사, 시·도의회 의장, 시장·군수·구청장 및 시군구의회의장

(3) 작성기준

- 작성기준일(평정규칙 제28조) : 1월 31일과 7월 31일
 - ※ 평정시기를 달리 정할 경우에는 정기평정일 기준일 다음달 말일 기준으로 명부 작성
- 기준작성 단위(임용령 제32조제1항 및 연구·지도직 규정 제14조제3항)
 - 5급 이하 공무원 : 승진임용예정 직급별
 - 연구사 및 지도사 : 직렬별
- 승진후보자명부의 분할 및 통합 작성(임용령 제32조제8항)
 - 시기 : 임용권자가 필요하다고 판단한 때

- 절차 : 당해 인사위원회의 심의를 거침
- 사유 : 소속기관별, 지역별, 직무의 종류별로 분할 또는 직무내용이 비슷하고 인원 수가 적절한 균형을 유지하고 있는 직렬을 통합하여 작성

예 시

- ▶ 행정직군 5급의 경우
 - 원칙 : 행정, 교육행정, 사회복지 등 직렬별로 명부를 작성
 - 예외 : 행정직군의 직렬중 업무의 성격을 고려하여 일부직렬을 통합하거나, 직렬 내에서 분리하여 승진후보자 명부 작성할 수 있음
- ▶ 시설직렬의 5급 또는 6급의 경우
 - 원칙 : 「시설직렬」 전체를 한단위로 하여 승진후보자명부 작성
 - 예외 : 「시설직렬」 중 각 업무의 성격을 고려하여 직류단위로 작성하거나 또는 일부직류를 통합하여 승진후보자 명부 작성할 수 있음

※ 다만, 명부작성 기준을 변경할 경우, 그 변경일 1년 후부터 적용할 수 있음(임용령 제32조 제8항)

(4) 효력발생일(평정규칙 제29조)

- 명부작성기준일 다음날부터 효력발생
- 명부를 조정하거나 삭제한 경우에는 그 다음날부터 효력 발생

나. 근무성적평정점의 명부반영 점수 산출

(1) 명부에 반영하는 근무성적평정점수의 반영기간 및 반영비율

(평정규칙 제27조 제3항)

- 근무성적평정점수를 승진후보자명부에 반영하는 기간은 각 계급별로 설정된 기준 연수(반영기간) 이상의 범위에서 임용권자가 자율적으로 결정
- 근무성적평정점수 반영비율은 반영기간별로 동일한 비율로 반영해야 함. 다만, 임용권자는 비율의 균등비율이 특히 곤란하다고 판단될 때 일정 부분 조정 가능

반영기간 및 반영비율

구 분	반영기간	반영비율
5급(연구관 및 지도관 포함)	최근 3년 이상	* 각 기간별로 동일하게 반영해야 함
6급·7급 공무원, 연구사, 지도사	최근 2년 이상	
8급 이하 공무원	최근 1년 이상	

(2) 승진후보자명부의 평정점수 및 구성비율

(임용령 제32조제1항, 평정규칙 제27조제1항)

구 분	계	근무성적평정점 (반영비율)	경력평정점 (반영비율)	가 점
평정점수	100점	70점	30점	5점의 범위
반영비율	100%	70~90%	10~30%	

- 근무성적평정점은 승진후보자명부 평정점수 100점중 70~90%의 비율이 될 수 있도록 반영하며, 경력평정점수는 승진후보자명부 평정점수 중 10~30%가 될 수 있도록 반영하여 작성함
- 승진후보자명부에 반영하는 각 평정점수는 소수점 셋째자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 부여함

참 고 규정 개정에 따른 기관 간 전보자의 인사처리 사례

“갑”이라는 공무원의 근무성적평정점수는 65점일때,

- 근무성적 반영비율 70%, 경력점수 반영비율 30%인 기관에서
- 근무성적 반영비율 80%, 경력점수 반영비율 20%인 기관으로 전보된 경우

▶ 근무성적평정의 경우

- 각 기관마다 70점이라는 공통된 기준을 가지고 평정하기 때문에 별도의 환산절차 없이 승진후보자명부에 반영 시 전체 100점 만점의 80% 비율로 반영

$$A : 70\%(\text{근무성적반영}) \Rightarrow 70(\text{점}) : 65(\text{점}) = 70\% : Xa$$

$$B : 80\%(\text{근무성적반영}) \Rightarrow 70(\text{점}) : 65(\text{점}) = 80\% : Xb \text{ 식으로 환산하여 승진후보자명부에 반영하면}$$

65점(A)이 74.29점(B)으로 환산됨

▶ 경력평정의 경우

- 경력평정은 각 기관이 평정대상기간, 월평정점 등을 자율적으로 정할 수 있으므로 전보이동 시에는 인사기록 상의 경력을 전보된 기관 기준에 따라 재산정하여 반영

▶ 가산점평정의 경우

- 가산점평정의 기준 및 부여방법 역시 각 기관에서 자율적으로 정할 수 있으므로, 이전 근무기관에서 가산점 평정에 의해 가산점을 받더라도 새로운 근무기관에서 지정한 가산점기준에 해당하지 않으면 가산점을 부여 받을 수 없음

(3) 근무성적평정점이 없는 평정단위연도 및 평정단위기간의 평정점수 산출 방법

- 평정단위연도 중 평정점수가 없는 평정단위기간이 있는 경우
 - 당해 평정단위연도의 다른 평정단위기간의 평정점수를 그 평정단위연도의 평균 평정점수로 함

예 시

- '16. 1. 31 기준으로 작성하는 승진후보자명부에 근무성적평정점 반영 방법(근평점수 반영기간: 3년)
 <평정단위연도중 평정점이 없는 평정단위기간이 있는 경우>

'13. 6월말 평정점 50점 '13.12월말 평정점 없음 '14. 6월말 평정점 56점 '14.12월말 평정점 58점 '15. 6월말 평정점 63점 '15.12월말 평정점 65점]]]]]]	(50 + 50) ÷ 2 × 33% = 16.5 (56 + 58) ÷ 2 × 33% = 18.81 (63 + 65) ÷ 2 × 34% = 21.76
---	----------------------------	--

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 57.07점

평정단위연도(1년)
 평정단위기간(6월)

※ '평정단위연도'는 승진후보자명부 작성시점 기준 최근 순으로 2개씩의 평정단위기간을 의미함
 예시) '16.7.31. 기준 승진후보자명부 작성시에는 「'16. 6월말과 '15.12월말」, 「'15. 6월말과 '14.12월말」, 「'14. 6월말과 '13.12월말」이 각각 평정단위연도임

- 평정단위연도의 평정점수가 없는 경우
 - 평정점이 없는 평정단위연도가 있을 때에는 그 평정단위연도의 전·후에 평정한 평정점수의 평균을 그 평정단위연도의 평균평정점수로 함
 - 평정점수가 없는 평정단위연도의 전 또는 후에 동일직급에서의 평정점수가 없을 때에는 그 평정단위연도의 전 또는 후의 평정점은 만점의 60%로 함

예 시

- 평정대상기간의 중간에 평정단위연도의 평정점이 없는 경우(근평점수 반영기간: 3년)

'14. 6월말 평정점	42점	}	$(42 + 46) \div 2 \times 33\% = 14.52$
'14.12월말 평정점	46점		
'15. 6월말 평정점	없음	}	$(46 + 60) \div 2 \times 33\% = 17.49$
'15.12월말 평정점	없음		
'16. 6월말 평정점	60점	}	$(60 + 62) \div 2 \times 34\% = 20.74$
'16.12월말 평정점	62점		

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 52.75점

예 시

- 평정점이 없는 평정단위연도 전·후에 동일직급에서의 평정점이 없을 때(근평점수 반영기간: 3년)

'14. 6월말 평정점	47점	}	$(47 + 53) \div 2 \times 33\% = 16.5$
'14.12월말 평정점	53점		
'15. 6월말 평정점	57점	}	$(57 + 59) \div 2 \times 33\% = 19.14$
'15.12월말 평정점	59점		
'16. 6월말 평정점	없음	}	$(59 + 42) \div 2 \times 34\% = 17.17$
'16.12월말 평정점	없음 (42점)		

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 52.81점

예 시

- 1개의 평정단위연도와 1개의 평정단위기간의 평정점이 없는 경우(A), (근평점수 반영기간 : 3년)

	(42점)		
'14. 6월말 평정점 없음	}	$(42 + 44) \div 2 \times 33\% = 14,19$
'14.12월말 평정점 없음		
'15. 6월말 평정점 없음	}	$(44 + 44) \div 2 \times 33\% = 14,52$
'15.12월말 평정점 44점		
'16. 6월말 평정점 61점	}	$(61 + 62) \div 2 \times 34\% = 20,91$
'16.12월말 평정점 62점		

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 49,62점

※ 다만, '14. 6월말 이전 동일직급에서의 평정점이 없는 경우에 한함

예 시

- 1개의 평정단위연도와 1개의 평정단위기간의 평정점이 없는 경우(B), (근평점수 반영기간 : 3년)

'14. 6월말 평정점 42점	}	$(42 + 44) \div 2 \times 33\% = 14,19$
'14.12월말 평정점 44점		
'15. 6월말 평정점 없음	}	$(44 + 62) \div 2 \times 33\% = 17,49$
'15.12월말 평정점 없음		
'16. 6월말 평정점 없음	}	$(62 + 62) \div 2 \times 34\% = 21,08$
'16.12월말 평정점 62점		

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 52,76점

예 시

- 2개의 평정단위연도의 평정점이 없는 경우(근평점수 반영기간 : 3년)

	(42점)	
'14. 6월말 평정점	없음	} $(42 + 60) \div 2 \times 33\% = 16.83$
'14.12월말 평정점	없음	
'15. 6월말 평정점	없음	} $(42 + 60) \div 2 \times 33\% = 16.83$
'15.12월말 평정점	없음	
'16. 6월말 평정점	60점	} $(60 + 62) \div 2 \times 34\% = 20.74$
'16.12월말 평정점	62점	

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 54.4점

※ 다만, '14. 6월말 이전 동일직급에서의 평정점이 없는 경우에 한함

- 공무원이 근무중 휴직·직위해제·파견 기타 사유로 근무성적을 평정하지 아니한 경우와 공무원으로 근무하다 일정기간 퇴직한 후 동일직급으로 임용되거나 다른 종류의 공무원으로 임용되어 근무하다 다시 원직급으로 재임용된 관계로 평정대상기간중 평정 점수가 없는 평정단위연도가 있을 경우의 근무성적평정점수 산정

예 시

- 평정대상기간전에 평정점이 있는 경우

〈5급의 경우(근평점수 반영기간: 3년)〉

'13. 6월말 평정점	47.6점	
'13.12월말 평정점	50.4점	
'14. 6월말 평정점	53.2점	}
'14.12월말 평정점	없음	
'15. 6월말 평정점	없음	}
'15.12월말 평정점	없음	
'16. 6월말 평정점	없음	}
'16.12월말 평정점	없음	
'17. 6월말 평정점	없음	}
'17.12월말 평정점	64점	

$$(53.2 + 64) \div 2 \times 33\% = 19.34$$

$$(53.2 + 64) \div 2 \times 33\% = 19.34$$

$$(64 + 64) \div 2 \times 34\% = 21.76$$

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 60.44점

〈6급의 경우(근평점수 반영기간: 2년)〉

'14. 6월말 평정점	39.2점	
'14.12월말 평정점	47.6점	}
'15. 6월말 평정점	없음	
'15.12월말 평정점	없음	
'16. 6월말 평정점	없음	}
'16.12월말 평정점	없음	
'17. 6월말 평정점	없음	}
'17.12월말 평정점	68점	

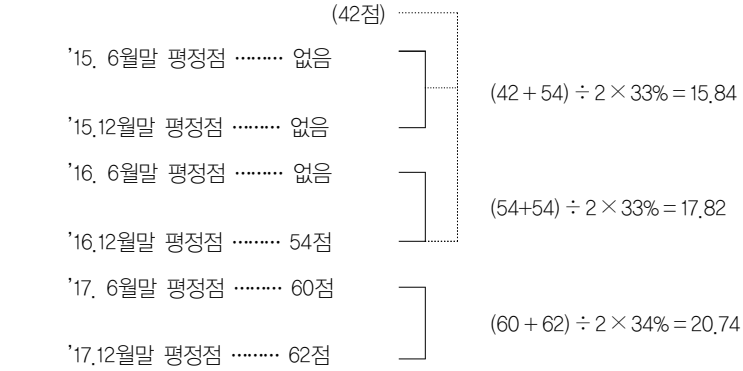
$$(47.6 + 68) \div 2 \times 50\% = 28.9$$

$$(68 + 68) \div 2 \times 50\% = 34$$

승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 62.9점

예 시

- 평정대상기간전에 동일직급에서의 평정점이 전혀 없는 경우(근평점수 반영기간: 3년)
 평정규칙 제27조제5항규정에 의하여 평정단위연도의 전의 평정점은 42점으로 하여 산정함



승진후보자명부에 반영될 근무성적평정점 : 54,4점

(5) 명부상 동점자의 선순위 결정(평정규칙 제30조)

- 근무성적 평정점 및 실적이산점을 합산한 점수가 우수한 사람
 - 해당 직급에서 장기근무한 사람
 - 해당 계급에서 장기근무한 사람
 - 5급 이하 공무원·연구사·지도사로서 계속 장기근무한 사람
- ☞ 위에 의하여도 순위가 결정되지 아니한 때에는 명부작성권자가 사전에 정한 선순위결정기준을 정하여 결정

다. 명부의 조정 및 삭제(평정규칙 제31조)

(1) 명부의 조정 및 시기

조 정 사 유	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 전입한 공무원이 있는 경우(신규임용 포함) • 승진소요 최저연수에 도달한 공무원이 있는 경우 • 승진임용 제한사유 또는 일반승진시험의 응시자격 정지사유가 해제된 공무원이 있는 경우 • 임용령 제31조의 3의 규정에 의하여 근무성적을 평정한 공무원이 있는 경우 • 평정규칙 제23조의 규정에 의한 가산점 사유가 생긴 공무원이 있는 경우 • 근무성적평정시 부여한 가감점 사유 소멸이나 근무성적평정 이후 가감점 사유 발생시 • 단순 착오나 누락으로 명부에 명백한 오류가 발생한 경우 	조정사유 발생후에 하는 승진임용에 적용

(2) 명부의 삭제 및 시기

○ 명부의 삭제사유

- 승진·전직 또는 명부작성단위를 달리하는 기관으로 전보된 경우
- 임용령 제34조, 제36조 및 연구·지도직규정 제24조제3항에 해당되는 경우
- 임용령 제38조제5항 및 연구·지도직규정 제11조에 따라 승진임용순위명부에 등재된 경우

승진임용제한자 및 제한기간 계산

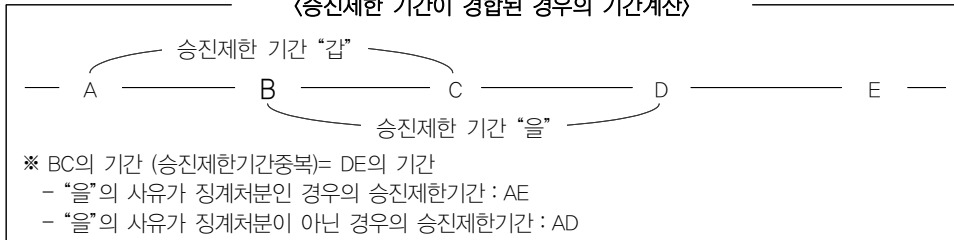
- 징계의결 요구·징계처분·직위해제·휴직 또는 시보 중인 자
- 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음기간 미경과자
 - 강등·정직 - 18개월 • 감봉 - 12개월 • 견책 - 6개월
- 다른 법률의 적용을 받던 신분에서 징계처분을 받고 다음기간 미경과자
 - 강등 - 18개월 • 근신·영창 등 - 처분이 종료된 날로부터 6개월
 - ※ 다만, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산
(2018년 3월 20일 이후 징계사유가 발생하는 경우부터 적용)

〈주의사항〉

① 승진제한사유가 경합된 경우

- 징계처분의 경우에는 전처분에 대한 제한기간이 만료된 날로부터 기산
- 징계처분 이외의 경우에는 그 사유발생일로부터 기산

〈승진제한 기간이 경합된 경우의 기간계산〉



② 징계처분을 받은 사람이 당해계급에서 포상을 받은 경우

- 포상대상 : 훈장, 포장, 모범공무원포상, 국무총리이상표창, 제안채택시행에 의한 포상
- 최근에 받은 가장 중요한 징계처분에 따른 승진임용제한 기간의 1/2 단축
 - 포상수상일 이전에 받은 징계처분중 가장 중한 징계
 - 징계양정이 같은 경우에는 최근의 징계처분

○ 명부삭제일 : 사유발생일

(3) 명부의 조정 및 삭제방법

- 명부를 조정 또는 삭제하고자 할 때에는 작성권자의 결재를 받은 후 시행결재문서와 명부간 및 명부 각 장 사이에는 작성권자 간인 후 면 표시

- 명부조정사유가 발생한 경우에는 그 사유에 따라 조정하되, 명부의 끝순위 다음에 등재하고 비고란에 조정사유를 기재
- 명부삭제사유가 발생한 경우에는 명부의 해당란을 주서로 삭제하고 비고란에 삭제 사유 및 삭제일자를 기재하고 인사담당관이 서명·날인함
- 5급 승진 인사위원회 승진의결시 승진후보자명부를 인사위원회 개최일전 3일 현재를 기준으로 명부를 확정

(4) 명부 순위의 공개(평정규칙 제32조)

- 명부 작성권자는 정기평정에 따라 명부 작성을 완료한 경우에는 지체없이 명부에 등재된 공무원에게 순위를 알려주어야 하며, 수시평정에 따라 명부작성을 완료한 경우에는 명부에 등재된 공무원이 요구하는 경우 공개하여야 함

(5) 명부 제출(임용령 제32조제7항)

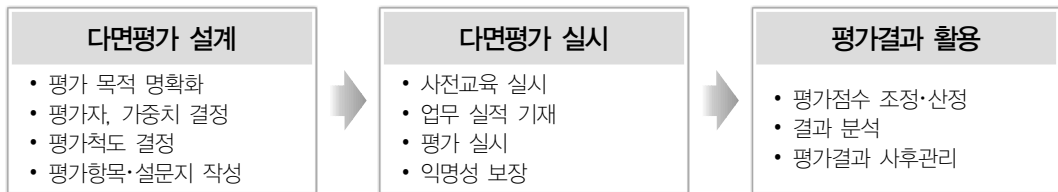
- 제출대상 : 4급공무원으로의 승진후보자명부 부분
- 제출시기 : 행정안전부장관의 요구가 있을 때(시·군·구에서는 시·도지사 경우)

가. 다면평가 운영개요

(1) 실시 근거(임용령 제8조의4)

- 임용권자는 소속공무원에 대한 능력개발 등을 위하여 해당 공무원의 상급 또는 상위, 동료, 하급 또는 하위공무원 및 민원인 등에 의한 다면평가를 실시할 수 있음
※ 다면평가 반영방식 변천 ; 2001(임의규정) → 2003(강행규정) → 2008(임의규정)
- 다면평가에 관한 방법 및 절차, 결과의 반영 등 구체적인 사항은 지방자치단체의 규칙으로 정하여 운영함

(2) 운영절차



(3) 평가결과 활용방법

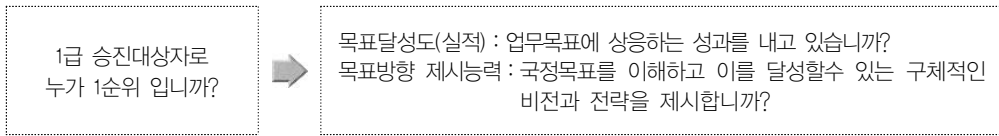
- 인사위원회 승진심의 또는 의결시 보완자료로 활용
- 승진, 성과상여금 지급, 특별승급, 개방형직위 충원, 보직관리 등에 참고할 수 있고, 역량개발 및 교육훈련 등 각종 인사관리에 반영할 수 있음

나. 다면평가 운영방법

(1) 운영원칙

- 다면평가 운영은 지방자치단체와 공무원단체(노조 등)간 대상으로 단체협약사항에 포함될 수 없음
- 기관의 특성 및 여건에 따라 평가항목 설정과 평가단 구성 등 다면평가방식을 신중적으로 설계·운영

- 평가자에게 피평가자의 실적 등에 관한 세부적인 정보의 제공
 - 피평가자의 업무추진실적 관련자료 제공 등
- 실적과 능력 개념의 구체화
 - 포괄적인 질문보다는 실적과 능력의 세부개념을 구체화



- 익명성의 보장
 - 객관적이고 공정한 평가를 유도하기 위하여 평가자의 구성이 노출되지 않도록 함
 - 평가자가 부여한 개별점수에 대하여 비밀 유지
- 평가결과의 환류
 - 피평가자에게 평가결과를 통보하여 자기계발을 유도

(2) 평가단 구성

- 상·하급자 및 동료로 구성된 자체 다면평가단을 구성하되, 대상자의 상급자·동료·하급자 단위로 다면평가단을 별도로 구성
 - 계급별·직종별·직렬별로 구성 가능
- 피평가자의 계급별 업무유관자를 선정하여 객관적인 평가를 유도
 - 업무유관자는 7~15명으로 선정하는 것을 권장

업무유관자 선정기준 예시

구 분	내 용
상급자	- 직근 상위 감독자 - 업무연관성이 높은 실·국장 등 상급자
동료 및 하급자	- 소속과(課) 직원, 동일 실·국 소속 부서 직원 - 업무 연관 부서 직원 및 전임자(前任者) - 인사, 심사평가, 국정과제 점검 등을 통해 피평가자의 업무 실적 등을 파악할 수 있는 직원
고 객	- 외부 : 업무관련 민원인 - 내부 : 실·국·과간 업무 연관 부서 직원 * 기관사정이나 업무특성에 따라 고객 평가단 구성여부를 결정

- 자치단체 단위로 계급별 업무유관자군의 구성이 곤란한 경우에는 부서 단위로 평가단을 구성할 수 있음
 - 이 경우 조직내에 장기근속자 등 피평가자의 실적과 능력을 객관적으로 평가할 수 있는 자를 최대한 고려하여 평가단을 구성하되
 - 직렬 등도 고려하여 평가의 공정성과 수용성을 제고함
- 다면평가란 상급자에 의한 평가외에 동료, 하급자 또는 고객 등에 의한 평가를 병행하는 것으로 반드시 동료평가와 하급자 평가 모두를 실시할 필요는 없음

(3) 평가요소의 선정

- 실적평가
 - 업무의 질, 업무의 양 등의 하위개념으로 구체화하여 질문항목을 선정함
- 능력 및 태도평가
 - 획일적인 설문보다는 해당기관 또는 해당 직위(직책)의 특성을 감안하여 질문항목을 선정하되
 - 관리자와 실무자를 구분하여 평가

(4) 평가의 방법 및 결과 조정

가) 다면평가의 방법

- 다면평가는 피평가자와의 친소관계나 막연한 이미지가 아닌 구체적인 사실관계에 기초한 객관적인 평가 방식으로 함
 - 이를 위해 피평가자 본인이 직접 작성한 업무추진실적 및 성과에 대한 자기기술서 활용 권장
 - 계급별 근무성적 반영기간 동안의(예 : 5급 3년) 주요업무 추진실적 등을 개조식 또는 서술식으로 기술토록 할 수 있음
- 특별한 사유로 인하여 평가자가 피평가자를 평가하기 어려운 경우 평가자는 피평가자에 대한 평가를 회피(回避)할 수 있음
 - 피평가자의 일부 실적 또는 능력항목에 대한 평가가 곤란하다고 판단되는 경우 평가자는 무응답란(N)을 선택할 수 있도록 함
- 다면평가지 평가척도에 대한 설명을 평가자에게 반드시 제시

평가척도 구간 설명 예시

평가 척도	수 준	설 명
10~9점	탁월한 수준	모든 기대수준을 훨씬 상회하여 매우 우수함
8~7점	우수한(높은) 수준	기대수준을 대부분 충족시키며 일부에서는 기대수준을 훨씬 뛰어넘음
6~5점	보통(적절한) 수준	기대수준을 충족시킴
4~3점	미흡(낮은)한 수준	기대수준에 미치지 못하나 일부에 대해서는 기대수준을 충족함
2~1점	불량(전혀 없는 수준)	기대수준에 전혀 도달하지 못함
N	무응답(알수 없음)	평가점수 계산에서 제외

- 정기적인 다면평가 실시방안 강구
 - 평가 실시로 축적된 평가결과를 체계적으로 활용
 - 정기평가를 미실시한 경우 승진심사 전 수시평가 실시

나) 다면평가결과의 조정

- 평가실시 담당부서는 평가의 정확성을 높이기 위하여 평가결과를 기술적으로 조정할 수 있음
 - 최고점과 최저점을 제외하는 방법
 - 평가자별 평균을 일치시키는 방법 등
 - ※ 계산방법 : 평가점수×(피평가자 그룹 전체평균/평가자 평균)
- 임용권자는 조직적 담합 등에 의한 불합리한 평가가 이뤄졌다고 판단될 경우 다면 평가조정위원회를 두어 평가결과를 조정할 수 있음

(5) 평가자의 교육 및 활용

- 단순한 평가방법에 대한 기술적인 내용을 주지시키는 교육에서 탈피하여 다면 평가제의 목적과 활용 및 기대효과 등에 대한 체계적인 교육을 실시함
 - 정실 등에 의한 무원칙한 평가로 인한 폐해도 설명하고 무원칙한 평가자에 대한 불이익 등도 소개함

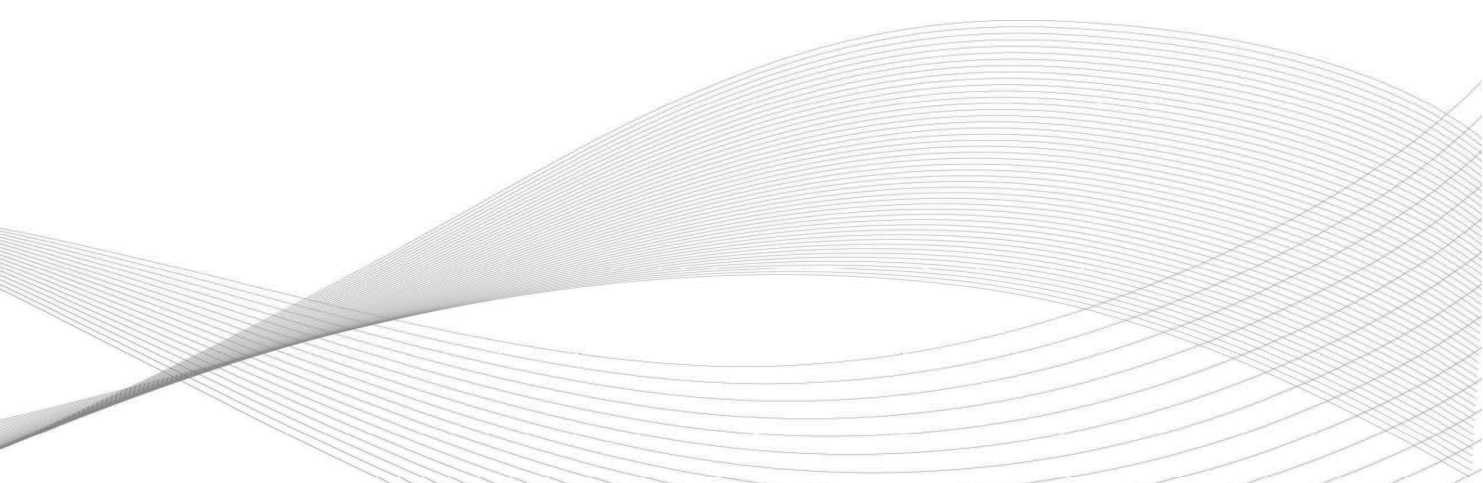
- 다면평가결과를 피평가자에게 환류하여 개인의 능력개발 도모
 - 인사부서는 피평가자에 대한 평가항목별 점수와 피평가자 전체의 평균점, 피평가자의 동료집단 평균점 등의 세부평가정보를 제공함
 - 필요시 평가서에 적시된 서술형 평가정보도 인사부서에서 취합하여 피평가자에게 개별적으로 제공함
 - 다면평가 결과의 환류는 개별 평가자의 평가결과에 대한 비밀유지를 전제로 실시함
- 외부용역에 의한 다면평가 실시는 평가의 공정성과 수용성을 높일 수 있음

제 6 장

교육훈련

1. 교육훈련 / 275

2. 실무수습 / 292



가. 교육훈련 법령

법 률	대통령령	예규(행정안전부)
• 「지방공무원법」 제74조, 제75조	• 「지방공무원법 임용령」 제8조의3, 제27조의2, 제27조의3	• 「지방공무원 교육훈련 운영지침」
• 「지방공무원 교육훈련법」	• 「지방공무원 교육훈련법 시행령」	

나. 교육훈련의 종류

(1) 교육훈련의 내용별 구분(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4조)

구 분	개 념	실시방법(실시기관)
기본교육훈련	신규임용후보자, 신규임용자, 승진후보자 및 승진한 사람에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육훈련	공무원교육훈련기관 교육 (지방자치인재개발원, 시·도 공무원교육원 등)
전문교육훈련	공무원이 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식 및 기술을 습득할 수 있도록 하기 위한 교육훈련	직장교육
		공무원교육훈련기관 교육
기타교육훈련	기본교육훈련 및 전문교육훈련에 속하지 아니한 교육훈련으로서 소속 기관의 장의 명에 의하거나 공무원 스스로 하는 직무 관련 학습 및 연구 활동	국내외 위탁교육
		직장교육
		공무원교육훈련기관 교육
		민간교육기관 교육
		개인학습

(가) 기본교육

- 실시대상(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4조)
 - 신규임용후보자, 신규임용자, 승진후보자 및 승진한 사람

○ 실시기관

- 지방자치인재개발원 및 시·도 공무원교육원(「지방공무원 교육훈련법」 제8조 및 같은 법 시행령 제10조)
- 5급 이상 : 지방자치인재개발원(단, 5급 승진후보자 교육은 행정안전부장관이 인정한 경우 시·도 교육원 가능)
- 6급 이하 : 시·도 지방공무원교육원

○ 기본교육에 대한 인사관리기준

- 신규임용후보자 및 신규임용자의 기본교육훈련 이수 후 보직 부여(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제12조제1항)
 - 신규임용후보자 및 신규임용자에 대해서는 그 직급과 직무분야에 상응하는 기본교육훈련과정을 이수하게 한 후 보직하여야 함
 - 신규임용후보자 배정 후 임용 시까지 대기가 발생하지 않도록 기본교육 전·후에 임용 전 실무수습을 연계하여 운영하여야 함
- 5급 선교육 후 승진임용(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제12조제2항)
 - 5급 공무원으로의 승진임용을 할 때에는 특별한 사유가 없으면 5급 승진후보자 기본교육훈련과정을 이수한 사람 중에서 승진 임용하여야 함

※ 신규자·승진자 기본교육과정은 총 교육시간의 30% 이상을 공직자세와 국정과제 관련 내용으로 편성하여야 함

(나) 전문교육

○ 실시대상 : 모든 공무원

○ 실시기관·방법(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제5조제3항)

- 원칙적으로 전문교육은 직장교육에 의하여 실시
- 다만, 직장교육에 의하여 실시하기 곤란한 경우에는 교육훈련기관에서 실시하되, 교육훈련기관에 의하여도 실시하기 곤란한 경우에는 위탁교육훈련으로 실시

※ 직장교육을 통하여 전문교육과정을 실시하는 경우에는 평가 및 수료, 수료점수 미달자에 대한 조치 및 기타 교육의 실시에 관한 구체적인 기준을 정하여 시행하여야 함(지방공무원 교육훈련법 시행령 제29조제3항)

- 전문교육에 대한 인사관리기준(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제12조)
 - 특별한 사유가 없는 한 교육훈련을 받은 공무원에 대하여는 이수한 교육훈련과 관련된 분야에 보직하여야 함
 - 위탁교육을 실시함에 있어서는 교육 이수 후에 보직할 직위를 미리 지정하여야 하며, 교육이수 후에는 특별한 사유가 없는 한 그 분야에 보직하여야 함

(다) 기타교육

- 실시대상 : 모든 공무원
- 개념 : 기본 및 전문교육에 속하지 않는 직무관련 학습·연구 활동을 포함한 교육 훈련
- 내용
 - 국가관·공직관·윤리관 등 공직가치, 소양교육, 주요 국정과제 및 시책교육
 - 일상적 직무능력 배양교육
 - 신규임용자 및 보직변경자에 대한 실무적응교육
 - 재직자에 대한 일상적 사무처리능력 배양교육

※ 직무적응 및 직무능력 배양을 위한 교육으로서 기본교육이나 전문교육으로 구분하기 어려운 교육을 말함

- 직무관련 학습·연구활동(직무관련 도서, 논문게재, 워크숍·세미나 참여, 정책현장 방문 등)

※ 교육훈련으로 인정할 수 있는 교육훈련 내용은 각 지자체에서 결정

(2) 교육훈련의 실시형태별 구분(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제2장 ~ 제4장)

구 분	개 념
교육훈련기관 교육	지방자치인재개발원 및 각 시·도 지방공무원교육원에서 실시하는 교육
직장훈련	소속공무원의 직무수행능력 향상, 소양함양 등을 위하여 각 기관별로 실시하는 교육
위탁교육훈련	국내·외 교육기관 등에 위탁하여 실시하는 교육

(가) 공무원교육훈련기관 교육(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제2장)

- 지방자치인재개발원, 각 시·도 공무원교육원에서 실시하는 교육
 - 기본교육, 전문교육, 기타교육

(나) 직장훈련(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제3장)

- 소속 공무원의 직무수행능력 향상 및 소양함양 등을 위하여 각 기관에서 직접 실시하는 교육
 - 국가 또는 해당 지방자치단체의 시책 교육 및 정신교육
 - 신규임용자에 대한 직장적응 및 실무적응에 필요한 교육훈련
 - 보직 변경자의 직무수행에 필요한 교육훈련
 - 부서별 또는 직무분야별 전문지식과 기술의 습득을 위한 교육훈련

(다) 위탁교육(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제4장)

- 국내·외 교육기관 등에 위탁하여 실시하는 교육
- 행정안전부장관이 수립하는 위탁교육(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제30조 제2항)
 - 5급 이상 지방공무원 대상 국내 위탁교육(국외 위탁교육은 제외)
 - ※ 6급 이하 지방공무원 국내 위탁교육은 시·도지사 수립 시행
 - 별도정원 인정(「지방공무원 임용령」 제27조의3 제2항)
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 수립하는 국내·외 위탁교육(「지방공무원 교육훈련법」 제19조 제1항)
 - 6개월 이상의 국외 위탁교육(「지방공무원 임용령」 제27조의3제2항)
 - 6급 이하 지방공무원의 6개월 이상 국내 위탁교육(「지방공무원법 임용령」 제27의3 제2항)
- 복무의무(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제34조)
 - 6개월 이상의 위탁교육을 받은 공무원은 6년의 범위 안에서 교육훈련분야와 관련된 직무 분야에 복무하여야 함
 - 국내 위탁교육훈련 : 교육훈련과 같은 기간
 - 국외 위탁교육훈련 : 교육훈련기간의 2배에 해당하는 기간

※ 일과 후에만 실시하는 국내훈련의 경우 훈련기간의 1/2

- 의무위반 등에 대한 소요경비 반납(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제35조)
 - 훈련 중 면직된 경우(질병·사고 등 부득이한 사유로 면직된 경우는 제외)
 - 의무나 지시사항을 위반하여 중도에 복귀된 경우 또는 특별한 사유 없이 교육훈련을 중도에 포기하거나 교육훈련에서 탈락한 경우
 - 복귀명령을 받고도 정당한 사유 없이 지정된 기일까지 복귀하지 아니하거나 복귀 후에 교육훈련 중 발생한 사유로 인하여 면직된 경우
 - 복무의무를 이행하지 아니한 때

※ 반납액 산정기준 : 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 별표 2의 기준에 따라 조례로 정함

- 국가공무원 위탁교육관련 규정 준용
 - 「지방공무원 교육훈련법」 시행령에 규정된 사항 외에 위탁교육훈련 시행에 필요한 사항은 국가공무원 위탁교육훈련에 관한 규정을 준용함
 - 선반납조치 후 면직 결정(「공무원 인재개발법 시행령」 제36조제3항) 준용
 - 의무복무기간 중에 있는 공무원이 퇴직하기를 원하는 경우에는 면직 결정 전에 소요경비를 반납받기 위한 조치를 하여야 하며, 교육훈련비 지급기관과 면직 결정 기관이 서로 다를 때에는 면직 결정기관의 장은 면직 결정 전에 교육훈련비 지급 기관의 장과 협의하여야 함

다. 교육훈련시간의 승진반영(상시학습)

(1) 근거

- 「지방공무원 교육훈련법」 제4조 및 같은 법 시행령 제7조
- 「지방공무원 임용령」 제8조의3(교육훈련실적의 인사관리 반영)
- 「지방공무원 교육훈련 운영지침」

(2) 적용대상

- 5급 이하 일반직공무원(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제7조)
 - 「지방공무원법」 제2조제2항제1호의 일반직공무원을 말하며 연구사와 지도사를 포함

- 연구관·지도관은 교육훈련시간이 승진에 반영되지 않더라도 교육훈련은 이수해야 함
- 근속승진 시에도 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하여야 함

교육훈련시간을 승진임용에 반영하지 않는 경우

- 「지방공무원법」 제39조의2제3항에 따라 공개경쟁시험에 응시하는 경우
- 「지방공무원법」 제39조의3에 따라 특별승진임용하거나 승진시험에 우선 응시하게 하는 경우

질문과 답변

- 질문** 강임된 자를 승진임용 시에도 교육훈련시간이 충족되어야 하는지?
- 답변** 강임된 공무원을 승진 임용하는 경우 승진에 관한 일반원칙이 적용되지 않음. 따라서, 교육훈련시간의 충족여부와 관계없이 승진임용이 가능함

(3) 교육훈련시간의 승진임용 반영방법 및 산출기준 등

(가) 교육훈련시간의 승진임용 반영방법

- 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 대상 또는 승진시험 응시 대상에서 제외(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제7조 제1항, 별표1)
- 우대승진 및 근속승진의 경우에도 의무적으로 교육이수 시간을 충족하여야 함(「지방공무원 임용령」 제33조2 제1항·제2항)

질문과 답변

- 질문** 승진심사 대상 배수에 교육훈련시간 미충족자가 있는 경우 배수 운영은?
- 답변** 요건을 충족하지 못한 공무원을 승진심사 대상 또는 승진시험 응시 대상에서 제외한다는 것은 당사자를 승진심사 등의 대상에서만 제외할 뿐이며, 승진후보자명부에서 삭제하는 것은 아님. 따라서, 배수 범위 밖의 상위순위자를 심사대상으로 추가하는 것은 아님

○ 승진에 필요한 교육훈련시간 산출방법

※ 「해당 계급 근무연수 × 각 지자체별 연간 교육훈련기준시간」

○ 적용예외(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제7조제2항)

- 직무수행상 특별한 사유*로 인하여 승진에 필요한 교육시간을 충족하지 못하였다고

지방자치단체장이나 지방의회의 의장이 인정하는 경우에는 승진임용에 필요한 교육 훈련 시간을 충족하지 못한 공무원도 승진임용이 가능함

* 특별한 사유 : 주요 현안과제 수행, 업무수행을 위한 장기출장 또는 파견근무 등

- 「지방공무원법」 제39조의2제3항에 따라 공개경쟁시험에 응시하는 경우
- 「지방공무원법」 제39조의3에 따라 특별승진 임용하거나 승진시험에 우선 응시하게 하는 경우

(나) 승진에 필요한 교육훈련시간

- 연간 교육훈련 기준시간 설정(「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제7조제3항)
 - 구체적 의무이수시간은 시행령 제7조제1항 [별표1] 에 규정된 최저이수시간을 준수하여 연 단위로 지방자치단체장과 지방의회의 의장이 결정·고시

구 분	연간 최저 교육훈련 이수시간			
	5급 공무원 중 직위보유자	5급 이하	종전 기능직 공무원	종전 별정직 공무원
2008년부터 2010년까지	30시간 이상	50시간 이상	20시간 이상	
2011년부터 2013년 12월 11일까지	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상	
2013년 12월 12일 이후	50시간 이상	80시간 이상	30시간 이상	30시간 이상

- 승진에 필요한 교육훈련시간 산출
 - 해당 계급 근무연수 × 연도별 연간 교육훈련 이수시간
 - 근무연수 : ‘근무개월(15일 이상 1개월) ÷ 12’로 산출

※ 소수점 이하 한자리까지 계산(소수점 이하 둘째자리에서 반올림)

- 산출 기준일 : 승진심사일 또는 승진시험 응시대상자 결정일이 속한 달의 전전달 말일 현재

- 실적 교육훈련시간
 - 필요 교육훈련 산출 기준일까지의 실적 교육훈련시간을 기준으로 하되, 미충족자의 경우는 승진심사일 또는 승진시험 응시 대상자 결정일 전일까지 교육훈련 이수한 시간을 승진심사 산출 기준일에 소급하여 합산함

- 파견·휴직기간, 기관간 전보자 및 전직자 등의 처리
 - 「지방공무원법」 제63조의 규정에 의한 휴직기간과 임용령 제27조의2 제1항 각호 (제4호 제외)의 파견기간은 필요 교육훈련시간 산출시 당해계급 근무연수에서 제외

질문과 답변

질문 파견 및 휴직 중 상시학습 시간의 인정 범위는?

답변 파견 및 휴직기간은 근무연수에서 제외하기 때문에 원칙적으로 상시학습을 인정하지 않으나, 예외적으로 파견 또는 휴직시점을 기준으로 승진요건을 충족하지 못하는 경우, 부족한 시간에 한해 상시학습을 보완할 수 있음
즉, 미충족 시간이 30시간인 경우 실적시간이 50시간이라도 30시간만 인정

- 소속 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장을 달리하는 기관간 전보자, 전직자 및 국가공무원에서 지방공무원으로 경력경쟁채용된 자의 경우, 전보, 전직 또는 경력경쟁채용 이후 근무기간 및 교육훈련시간을 대상으로 하되, 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 필요하다고 인정하는 경우 전 근무기관 또는 전 직렬에서의 근무기간 및 교육훈련 시간을 합산하여 반영할 수 있음
 - ※ 전 근무기관 또는 전 직렬에서의 근무기간 및 교육훈련시간을 반영하는 경우, 전보, 전직 및 경력경쟁채용일로부터 1년이 경과한 경우에는 인정하지 않음
- 「지방공무원법」 제65조의3 직위해제, 동법 제70조 강등 및 정직 처분으로 인하여 직무에 종사하지 못하는 기간도 교육기간 산출시, 근무기간에서 제외
- 「지방공무원법」 제65조의4에 따라 강임된 자의 승진 임용의 경우, 승진에 필요한 교육훈련시간 산출, 적용할 필요가 없음

질문과 답변

질문 국가직 7급 2년 2개월 근무자가 2018. 2. 26. 00도 전입시 상시학습 계산은?

답변 2018. 2. 25. 국가직 기준으로 상시학습 충족여부를 계산한 결과 과부족에 대해서는 00도 상시학습 기준을 적용하여 과부족을 표시하여 이수하도록 하고, 향후 승진심사 필요시간 계산시 00도 전입 이후 근무기간을 대상으로 충족 여부 계산

- 공무상 질병 등으로 인한 장기 병가 및 출산휴가기간에 대한 적용
 - 공무상 질병 또는 부상으로 인한 병가기간(60일을 초과하여야 함)과 출산휴가 기간은 교육훈련시간 산출시 해당계급 근무연수에서 제외

- 다만, 승진 등을 위하여 교육 훈련실적이 부족한 시간을 이수하는 경우에는 장기 병가 및 출산휴가 기간에도 상시학습을 이수할 수 있으며, 이를 교육훈련 실적으로 반영할 수 있음
- 직위해제, 정직에 따른 기간도 교육시간 산출시 근무기간에서 제외
- 신규채용 및 승진후보자의 교육훈련 처리
 - 과거 공무원 면직 후 공채시험을 통해 신규임용된 자에 대하여 신규임용 전 교육 훈련 실적은 불인정
 - 신규채용후보자* 및 승진후보자가 받은 기본교육훈련은 채용 또는 승진된 직급에서 이수한 교육훈련으로 봄
 - * 「지방공무원 임용령」 제25조에 따라, 시보공무원이 될 사람이 기본교육훈련을 받는 경우, 임용예정 직급의 1호봉에 해당하는 봉급에 상당하는 금액의 80퍼센트를 지급할 수 있다.

질문과 답변

질문 임용 전 수습기간 처리?

답변 임용 전 수습기간 중의 기본교육은 채용된 직급에서 이수한 교육훈련으로 인정하나, 기본교육 외의 교육은 채용된 직급에서 이수한 교육훈련으로 볼 수 없음

- ◆ **적용 사례** (5급 0 0 0이 다음 조건 하에 교육훈련시간 충족 여부)
- 교육훈련 기준시간 : 지자체 기준시간('08년 50시간, '09년 60시간 '10년 70시간)
 - * 교육훈련기관 교육이수 의무비율('08·'09 : 20%, '10 : 30%)
 - 인사정보 : 육아휴직('08.3.1~'09.2.13), 병가('10.2.1~'10.3.31)
 - 교육훈련 이수시간 : '08년(20시간), '09년(65시간), '10년(31시간), 계(116시간)
 - * 교육훈련기관 교육이수시간 : '09년(14시간), '10년(10시간), 계(24시간)
 - 산출시점 : 2010. 6. 30
 - ☞ 상시학습 적용 근무년수 산출
 - '08년 : 2월(1.1~2.28), '09년 : 11월(2.14~12.31, 15일 이상 1개월 적용)
 - '10년 : 6월(1.1~6.30)
 - ☞ 상시학습 충족조건(근무년수 × 연간 기준시간)
 - '08년 : 전체(2월÷12월) × 50시간 = 8시간(소수점 이하는 절사)
 - '09년 : 전체(11월÷12월) × 60시간 = 54시간(소수점 이하는 절사)
 - '10년 : 전체(6월÷12월) × 70시간 = 35시간
 - 계 : 전체(97시간), 교육훈련기관 이수시간(22시간)
 - * ['08·'09 전체시간(62시간) × 20% + '10 전체시간(35시간) × 30%]
 - 합산 후, 소수점 이하 절사
 - ☞ 충족여부
 - 3년간 총 교육이수시간이 116시간으로 충족요건인 97시간 이상이고,
 - 교육훈련기관 교육이수시간이 24시간으로 충족요건인 22시간 이상으로 승진 가능

(4) 교육훈련의 인정범위 및 인정시간 기준

(가) 교육훈련 인정범위

- 전문교육, 기본교육, 기타교육을 모두 교육훈련 실적으로 인정
 - ※ 기타교육에는 직무관련 워크숍 참여, 자격증 취득 등 스스로 행하는 각종 학습·연구 활동이 포함됨 (시행령 제4조제3호)

(나) 교육유형별 인정시간 기준

- 모든 교육훈련에 대해 실제 교육시간을 모두 인정하되
 - 교육유형, 유형별 인정시간, 유형별 인정시간 상한 기준 등은 표준안(별표1)을 참조하여 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 설정·고시
 - 시·군·구(의회포함)간 인사교류 등을 위하여 광역자치단체 단위로 교육훈련이수 시간을 통일할 필요가 인정되는 경우 시·도와 시·도의회에서 협의하여 교육유형별 인정시간 일괄 설정 가능
 - 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 교육유형별 인정시간 기준 설정 시 개인 연구·학습, 정책 현장방문, 워크숍 참여, 재능기부, 봉사활동, 헌혈 등 다양한 형태의 학습을 인정
- 또한, 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 1년에 최대로 인정 받을 수 있는 교육훈련시간을 설정하여 운영할 수 있음
- 개인의 연간 교육훈련기준시간 중 교육훈련부서 주관으로 민·관 교육훈련기관 집합 교육을 광역지자체는 14시간 이상(종전 기능직 공무원 및 종전 별정직 공무원은 7시간), 기초지자체는 7시간 이상(종전 기능직 공무원 및 종전 별정직 공무원은 4시간) 이수해야 함
 - ※ 직장교육 중 ① 민·관 교육훈련기관의 강사 초빙 ② 전 직원 대상 ③ 교육훈련주관 부서와의 협의를 거친 교육(①~③ 모두 충족한 교육)은 민·관 교육훈련기관 집합교육 실적으로 인정할 수 있음
 - 다만, 집합교육이 불가능한 것으로 판단되는 경우* 사이버교육으로 대체하여 이수토록 운영할 수 있으며, 인정시간 부여 등은 해당 기관의 자체적인 기준을 설정하여 운영하여야 함
 - * (중증)장애인공무원 교육, 교육훈련기관 미운영 등

(다) 기관지정학습과 필수역량학습 지정 운영

- 기관지정학습 지정·운영

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 국정철학, 공직가치, 역점시책 등에 대한 과정을 ‘기관지정학습’ 지정·운영할 수 있음
 - ※ (예시) 국가관, 공직관, 윤리관, 주요 국정과제 및 추진전략, 시책교육, 노사관계 등
 - 기관별 연간 교육훈련 기준 시간의 10% 이상 이수하도록 지정할 수 있음
 - 기관지정학습은 교육훈련부서 주관 교육기관교육으로 실적 인정
- 필수역량학습 지정·운영
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 업무능력 향상과 직결되는 과정을 ‘필수역량학습’으로 지정·운영할 수 있음
 - 기관별 연간 교육훈련 기준 시간의 10% 이상 이수하도록 지정할 수 있음
 - 직급별·직렬별·직무분야별*로 필수역량학습을 서로 다르게 설정함으로써 교육훈련의 직무 역량 향상과의 연계성 강화
- * 자치단체별 인적 구성상의 특성을 감안하여 필요한 교육을 전략적으로 실시
 <필수역량학습 운영 예시>
- ① 공통 필수역량학습 지정
 - 법제, 복지, 통계, 홍보, 기획, 정보화, 기록물 관리 등 공통직무
 - ② 직급별 필수역량학습 지정
 - 관리자 : 리더십, 갈등관리, 변화역량 교육 등
 - 6급 : 정책기획, 의전, 발표기법, 홍보기법 등
 - 7급 : 예산실무, 법제실무, 보고서 작성 등
 - 8·9급 : 공직관 함양 교육, 민원실무, 회계실무 등
 - ③ 직렬별 필수역량학습 지정
 - 기술직 : 건축행정, 토목행정, 환경행정 등
 - 세무직 : 지방세법, 세무행정 등
- 이를 위해, 교육훈련 부서는 직급별·직렬별 필수역량을 분석하여 시도 교육원과 필요 교육과정 개설을 협의하거나, 필요시 교육기관을 별도로 지정·운영할 수 있음
 - 필수역량학습은 교육훈련부서 주관 교육기관교육으로 실적 인정
- ‘기관지정학습’ 및 ‘필수역량학습’의 구분은 운영목적 및 운영방식 등을 고려하여 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 판단
- K-MOOC* 등 쌍방향 사이버교육 과정 등을 활용할 수 있음
- * 한국형모델 온라인 공개강의(Massive Open Online Course)로 교수와 학습자간 질의응답 등 쌍방향 학습 가능(지방자치인재개발원 운영중)

(라) 전산시스템상 교육이수실적 입력

- 교육이수시간 입력은 교육종료일 또는 교육수료일을 기준으로 해당연도 교육이수 시간에 산입하되, 교육종료일 또는 교육수료일 기준 당해연도 내 입력한 경우 인정
- 전년도 교육이수실적을 현년도에 입력하는 경우 등 소급입력은 원칙적으로 불가하나,
 - 연도말 교육이수로 수료통보시기가 차년도인 경우, 부서장 공백으로 입력이 곤란한 경우, 입력해야 할 시점에 출장·파견을 간 경우 등 입력시기 일실 사유가 본인 귀책사유가 아닌 경우에 한해 인정
 - 이 경우 부서장은 인사부서와 협의 후 소급입력 가능하도록 조치
- 대학·대학원 수강 등 개인학습의 경우 매학기 단위로 학기종료 후 입력

(5) 자기개발계획 수립 및 교육훈련 실적관리

(가) 자기개발계획 수립

- 과장급 이상 직위를 갖지 아니한 일반직공무원(연구사·지도사 포함)은 본인의 향후 보직 목표 및 현재의 업무처리과정에서의 장·단점을 진단 후 부서장의 조언을 통해 능력개발 필요분야 확인하고 자기개발계획(연간 교육학습계획)을 수립하여야 함 (※서식은 지자체별 또는 부서별로 다양하게 사용 가능)
- 계획서 관리 : 자기개발계획서는 부서(과) 단위별로 관리함
 - 교육훈련 총괄부서는 적정한 방법을 통해 자기개발계획 수립 실적 및 관리 현황을 점검

(나) 부서장의 소속직원에 대한 교육훈련 성과책임부여

- 성과책임 부여 대상 : 과장 및 이에 준하는 보조기관 등(이하 “부서장”이라 함)
- 성과책임 부여 방법 : 「지방공무원 평정규칙」 제2장(근무성적평정)이 정하는 바에 따름
 - 4급 공무원인 부서장 : 업무목표의 설정 및 목표달성도의 평가시 소속 공무원의 교육훈련 이수시간 달성에 관한 사항을 포함하여 평가
 - 5급 이하 공무원인 부서장 : 평정대상기간의 업무추진실적에 소속공무원의 교육훈련 이수시간 달성에 관한 사항 포함

(다) 교육훈련 실적관리

- 실적관리 방법 : 자치단체 인사행정정보시스템을 통해 개인별 교육훈련시간을 관리
 - 교육시간은 교육종료 후 입력하되, 개인학습의 대학·대학원 등 수강과 같이 학기 단위로 구분이 가능한 경우 매학기 종료시 교육실적 입력
 - 교육훈련 시작 및 종료년도가 다르고 각 년도의 인정시간 기준이 다른 경우 시작 년도의 인정기준을 적용하되, 종료년도의 인정시간기준으로 적용함이 유리한 경우에는 종료년도 인정시간 기준 적용 가능
 - 동일한 교육내용 또는 교육과정을 이수하는 경우에는 동일직급에서 1회에 한하여 인정하며, 동일교육 해당여부는 교육기관·교육목적·교육내용 등을 종합적으로 고려하여 판단함
 - ※ 다만, 기관별·직급별 필수교육, 법령의 개폐 등으로 재교육이 불가피한 사항과 연구사·지도사 및 일반직의 경우 해당 직급재직기간 등을 감안하여 교육이수 3년이 경과한 경우 동일 교육과정이라 하더라도 예외적으로 교육실적 인정가능(동일 연도 내 동일 과정은 불인정)
- 오류 및 부정입력자에 대한 제재 및 점검
 - 교육훈련실적을 오류 및 부정 입력한 경우 교육훈련부서는 즉시 입력내용을 삭제하고 부정입력자에 대하여 필요한 제재조치를 취할 수 있음
 - 교육훈련부서는 교육훈련 실적의 적정관리를 위해 분기별로 점검
- 실적관리 주체

부서장(과장급 보조기관)	인사·교육훈련부서(총무과 등)
<ul style="list-style-type: none"> • 소속 직원 교육학습실적 종합관리 <ul style="list-style-type: none"> - 자기개발계획 수립 지원 - 자기개발계획 실적관리 의무화 - 교육훈련실적 분기별 점검 및 독려 • 부서주관 교육, 개인학습시간 확인 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육훈련시간의 승진임용 등 반영 <ul style="list-style-type: none"> - 승진임용 등의 경우 연간 교육훈련 시간 충족여부 확인 등 • 교육훈련부서 주관 교육실적 입력 <ul style="list-style-type: none"> - 교육훈련부서에서 주관하여 교육명령(교육파견)을 발하여 실시하는 각급 공무원교육훈련기관 및 민간교육훈련기관 교육은 교육훈련부서에서 일괄적으로 실적입력 - 부서장(과장) 이상 공무원 중 상급자가 교육훈련실적 확인을 하기 곤란한 경우에는 교육훈련 주관(총괄) 부서에서 실적확인 실시

※ 민간 교육훈련기관의 해당 여부는 교육기관 설립목적, 직무와의 관련성, 교육내용 등을 고려하여 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 판단

$$\frac{\text{시간선택제공무원}}{\text{연간 교육훈련 기준시간}} = \frac{\text{전일제공무원}}{\text{연간 교육훈련 기준시간}} \times \frac{\text{시간선택제공무원의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}}$$

「주당 20시간 근무자 기준 상시학습시간 예시」

적용 대상	교육훈련(상시학습) 기준시간	
	전일제	시간선택제
일반직 5급 이하 (직종개편에 따른 관리운영직군·신설직렬 제외)	80시간	40시간

(6) 경과조치(교육훈련시간의 승진반영 시기)

- 승진에 필요한 교육훈련시간의 반영은 2008년 1월 1일부터 기산한 근무기간 및 교육훈련시간을 대상으로 2009년 1월 1일 이후 승진심사 시부터 적용함
- 5급 이하 일반직의 사회복지분야 의무적 교육이수(연간 4시간)를 실시하는 지방자치단체에서는 승진에 필요한 교육훈련시간의 반영은 2015년 1월 1일부터 기산한 근무기간 및 교육훈련시간을 대상으로 2016년 1월 1일 이후 승진심사 시부터 적용함

라. 교육훈련비 및 교육훈련 여비 지급

(1) 목 적

- 공무원교육훈련기관 등에 입교하는 지방공무원에 대하여 「지방공무원 교육훈련법」 제17조, 시행령 제13조, 제14조에서 정한 교육훈련비 및 여비 지급에 대한 표준적인 기준 제시

(2) 적용범위

- 공무원교육훈련기관에 입교하여 교육훈련을 받는 공무원
- 공공기관, 민간기업체 등의 연수원에서 직무와 관련하여 국내 위탁교육훈련을 받는 공무원
- 「지방공무원 임용령」 제25조에 의하여 시보공무원이 될 사람

(3) 교육훈련비

(가) 교육훈련비

- 교육훈련비는 각 교육훈련기관의 장이 위탁기관의 장에게 교재대, 강사초빙 경비 등 시행령 제13조제1항의 각 호에 따른 교육훈련비의 전부 또는 일부의 부담을 청구할 경우 그 금액으로 함

(나) 교육훈련비 등의 조정

- 위탁기관의 장은 교육훈련기관의 장이 청구한 교육훈련비의 산정액이 불합리하다고 인정할 때에는 교육훈련기관의 장과 협의하여 그 금액의 일부를 조정할 수 있음
- 위탁기관의 장(교육훈련기관의 장)은 공무원이 입교한 후에 발생한 교육훈련기간의 변경, 퇴학 등 「지방공무원 교육훈련법」 제19조제5항 이외의 사유로 인하여 교육훈련비를 조정해야 할 필요가 있을 때에는 교육훈련기관의 장(위탁기관의 장)과 협의하여 이를 조정할 수 있음

질문과 답변

질문 교육훈련경비 및 교육여비에 대한 문의?

답변 교육훈련경비는 교육훈련기관의 교육훈련에 필요한 경비로써 강사수당, 현지견학비, 국외연수비 등이 포함되며, 교육여비는 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 교육훈련대상자로 선발된 소속 공무원에게 예산의 범위에서 지급하는 교육훈련여비를 말함

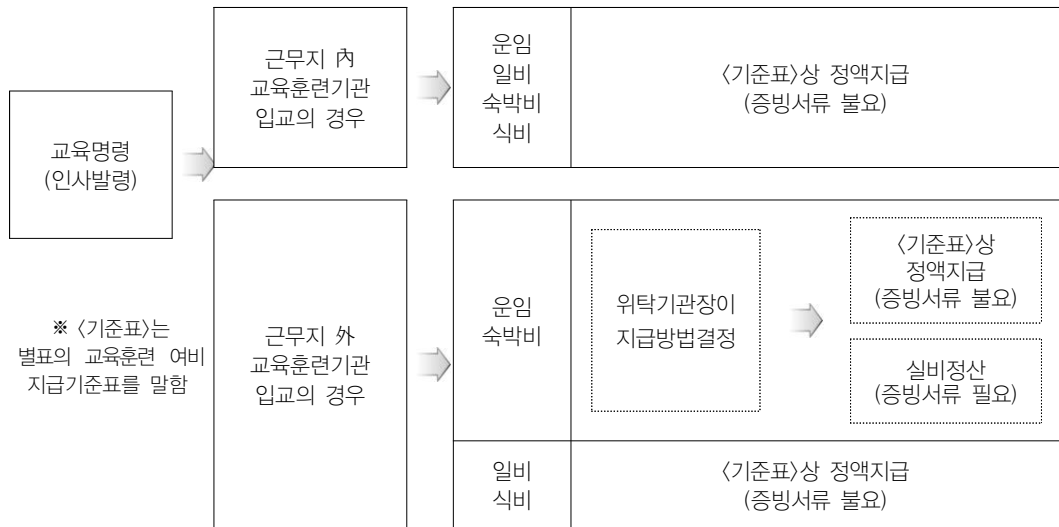
(4) 교육훈련 여비

(가) 지급기준

- 교육훈련 여비는 별표 3의 「지방공무원 교육훈련여비 지급기준」에 따라 지급함
- 근무지 내의 동일 지역에 있는 교육훈련기관에 입교하는 경우와 근무지 외의 지역에 있는 교육훈련기관에 입교하는 경우, 기숙사 등에 합숙하는 경우와 비합숙의 경우로 각각 나누어 지급함
 - ※ “근무지 내 국내출장”이라 함은 동일시(특별시 및 광역시를 포함한다)·군 및 도서(제주특별자치도는 제외한다)안에서의 출장이나 여행거리가 12킬로미터 미만인 출장을 말함(「공무원 여비 규정」 제18조 제2항)
 - ※ 근무지 또는 출장지 외의 곳에 거주 또는 체재하는 사람이 그 거주지 또는 체재지로부터 목적지까지 직접 여행하는 경우에는 그 곳에서 목적지에 이르는 여비액을 지급함. 다만, 그 여비액은 근무지 또는 출장지로부터 목적지까지의 여비액을 초과하지 못함(「공무원 여비 규정」 제6조)

(나) 지급방법

- 위탁기관의 장은 근무지 외의 지역에 있는 교육훈련기관에 입교하는 경우의 운임과 숙박비를 별표 3의 「지방공무원 교육훈련여비 지급기준」에 따라 정액으로 지급
 - 다만, 「공무원 여비 규정」 제8조의2에 따라 정부구매카드를 사용하여 결제하게 하고 정산을 실시하는 경우(실비정산제 적용) 「공무원 여비 규정」 별표 2에서 정하는 바에 따라 실비로 지급할 수 있음
 - 결제와 정산에 필요한 구체적인 사항에 대해서는 「공무원 여비 규정」 및 「공무원 보수 등의 업무지침」이 정하는 바에 따름
- 교육훈련 여비 지급 절차



질문과 답변

질문 지방공무원의 교육훈련기관 입교 후 비합숙의 경우 숙박비 지급은 ?

답변 지방공무원이 근무지 내 교육훈련기관 입교시 비합숙의 경우에는 숙박비를 지급할 수 없으나, 근무지 외 교육훈련기관 입교시 비합숙의 경우에는 공무원보수 등의 업무지침상의 <정액여비기준>의 정액지급 또는 공무원여비규정 [별표 2] 실비지급이 가능함

(다) 여비의 조정 등

- 교육훈련기관이 있는 지역이 다른 시·군에 위치하면서 여행거리가 12km 이상인 경우라도, 교통여건(전철·업무연락버스 등)을 고려하여, 소속기관장의 판단에 따라 근무지 내 교육훈련기관에 입교하는 경우로 처리할 수 있음

- 원거리 이동 등의 부득이한 사유로 교육 전일(前日)에 교육훈련기관 또는 교육훈련 기관이 있는 지역으로 이동하거나 교육 후일(後日)에 거주지 또는 체재지로 이동하는 경우 별표 3의 「지방공무원 교육훈련여비 지급기준」에 따른 운임, 「공무원 여비 규정」 별표2 일비의 50%, 숙박비, 식비를 지급할 수 있음
- 교육훈련기간 중 공휴일 등 교육훈련이 없으나 교육훈련 형편상 부득이 교육훈련 기관이 있는 지역에 체재하는 경우 그 일수에 대하여 별표 3의 「지방공무원 교육 훈련여비 지급기준」상 합숙 또는 기숙사 이용이 가능한 경우에는 합숙의 여비, 합숙 또는 기숙사 이용이 불가능한 경우에는 비합숙의 경우의 숙박비, 식비를 지급할 수 있음
- 합숙 또는 기숙사 이용이 가능한 경우에는 비합숙에 해당하는 여비 지급불가

(라) 준용규정

- 교육훈련 여비의 지급구분, 교육훈련 여비의 계산, 여행일수의 계산, 근무지 외 거주지 등으로부터 직접 여행시의 교육훈련 여비에 관하여는 「공무원 여비 규정」 제3조, 제4조, 제5조, 제6조를, 교육훈련 여비의 결제와 정산에 관하여는 「공무원 여비 규정」 제8조의2를, 일비·숙박비·식비의 지급, 근무지내 국내출장시의 교육 훈련 여비에 관하여는 「공무원 여비 규정」 제16조, 제18조를, 교육훈련 여비의 조정, 교육훈련 여비지급의 특례에 관하여는 제28조제1항, 제29조제1항을 각각 준용함
- 동일 교육훈련기관 장기체제에 따른 일비 등의 감액을 규정한 「공무원 여비 규정」 제17조는 준용하지 않음

(5) 교육훈련기관 조치사항

- 교육훈련기관의 장은 각 과정별 피교육자 선발요청 시 다음 사항을 포함하여 통보 하여야 함
 - 훈련기간 및 훈련방법(합숙 여부 포함)
 - 합숙 훈련의 경우 숙식의 무상제공 여부 또는 숙식비 청구액
 - 비합숙 훈련의 경우 근무지 외의 피교육자에 대한 기숙사 제공 여부 및 숙식비 청구액. 다만, 기숙사를 제공할 때에는 합숙으로 간주함
 - 구내식당의 식비, 기타 교육훈련비에 관련된 사항

가. 실무수습 운영(임용령 제25조)

(1) 용어의 정의

- “실무수습”이란 「지방공무원법」 제28조 및 임용령 제25조제1항에 따라 지방자치단체의 7·9급 공개경쟁시험에 합격한 사람이 신규임용 전에 공무원교육원, 일반교육기관, 행정기관에서 일정기간 직무수행에 필요한 기본지식을 습득(교육훈련 과정을 포함한다)하고 행정업무를 수행(보조)하는 것을 말함

(2) 실무수습직원 지위

(가) 신 분

- 실무수습직원은 해당직급의 신규임용후보자명부에 등재된 임용후보자로서 원칙적으로 공무원에 준한 권한과 책임을 부여
 - 직무상 행위 및 벌칙을 적용할 때 공무원으로 의제함(법 제36조제7항)
 - 직무수행과 관련한 실무수습 중 사망한 경우, 임용일자를 사망일 전일로 봄(임용령 제6조제3호)
- 실무수습직원에게는 공무원에 준하는 실무수습직원증(출입증)을 발급·패용하도록 함

(나) 복 무

- 실무수습직원은 법령을 준수하고, 실무수습 부서장의 직무상 명령에 따라 성실히 실무수습에 임하여야 함
- 실무수습직원의 근무시간, 휴가, 출장 등 복무사항은 일반직공무원에 준함
- 재직기간이 1년 미만인 채용후보자 등에게는 1개월 개근시 1일의 유급 연가를 부여함 (연도 변경시 사용가능 연가 일수를 새로 부여하지 않음)

* 다만, 「지방공무원 복무 규정」 제7조제2항에 따라 실무수습기간은 정규공무원 임용 후 연가 일수 산정시 반영되지 아니함

* 개근 판단 시 연가 사용은 근무로 보며, 연가 외 휴가는 공무원에 준하여 허가함

(다) 보수 등

- 실무수습직원에 대하여는 임용령 제25조제1항에 따라 임용예정직급의 1호봉에 해당하는 봉급(교육훈련기간은 그 금액의 80%)와 시간외근무수당(정액분)을 지급함
 - 다만, 지방자치단체 예산의 범위 안에서 시간외근무수당(실적분), 실비변상적인 정액급식비, 가족수당, 명절휴가비, 연가보상비, 직급보조비를 지급할 수 있음
- 실무수습직원의 여비 등 직무수행경비는 임용예정직급에 준하여 소속 지방자치단체에서 지급함

(라) 복리후생

- 임용권자는 실무수습직원에 대해 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금 등 4대 보험에 가입해야 함
- 임용권자는 1년 이상 재직한 실무수습직원이 실무수습기간 중 자격이 상실 또는 취소되거나, 실무수습의 종료 후 공무원으로 임용된 경우 「근로기준법」이 정하는 바에 따라 퇴직금을 지급함

질문과 답변

질문 정원감축으로 인하여 임용대기자가 실무수습을 하고 있습니다. “실무수습직원에 대하여 수습기간이 1년을 초과하는 경우 호봉승급이 가능한지?”

답변 지방공무원임용령 제25조(시보공무원이나 시보공무원이 될 사람에 대한 훈련) 제1항에서는 임용권자 또는 임용후보자 추천권자는 시보공무원이나 시보공무원이 될 사람을 각급 공무원교육원, 일반교육기관이나 그 밖의 행정 기관에 위탁하여 일정 기간 직무수행에 필요한 교육훈련(실무수습을 포함한다)을 시킬 수 있다. 이 경우 시보공무원이 될 사람에게는 예산의 범위에서 임용예정 직급의 1호봉에 해당하는 봉급을 지급할 수 있다고 규정하고 있습니다.
실무수습자는 상기 규정에 따른 “시보공무원이 될 사람”으로서, 공무원 신분이 아니므로, 승급은 적용되지 않습니다.

(3) 실무수습 실시

(가) 대 상

- 지방자치단체의 7·9급 공개경쟁시험에 합격한 자로서 신규임용후보자명부에 등재된 자
 - 다만, 병역의무의 이행 등 불가피한 사유가 있는 경우 실무수습 유예 절차에 따라 유예 가능

(나) 발령

- 임용권자는 신규임용후보자명부에 등재된 임용후보자를 대상으로 공문으로 실무수습을 발령
 - 실무수습기간은 실무수습 발령일부터 공무원 임용 전일까지

실무수습대상자 발령(안) 예시

7급 행정직 신규임용후보자 홍길동
임용전 실무수습을 명함

2018. 1. 1

○○ 시장

(다) 기본교육

- 임용권자는 실무수습직원의 공직자로서의 기본적 가치관, 직무수행에 필요한 전문 지식과 기술, 공직에티켓 등의 교육을 위해
 - 각급 공무원교육원·일반교육기관 또는 그 밖의 행정기관에 위탁하여 교육훈련을 받게 하여야 하며, 교육훈련 전반에 있어서 적절한 지원을 하여야 함

(라) 부서배정

- 임용권자는 본부 및 소속기관 인력여건, 임용예정 직렬 및 직급, 업무수요, 전공 및 본인희망 등을 고려하여 실무수습 부서를 지정함
 - 이 경우, 실무수습직원이 행정문화를 이해할 수 있도록 일정기간 광역 또는 기초자치단체 등의 근무를 지정할 수 있음

(마) 업무부여

- 임용권자는 실무수습직원의 근무부서를 기관의 업무수요에 따라 자율적으로 정하되, 기획업무부터 집행업무까지 체계적이고 종합적·순환적으로 실무수습을 실시
 - 아울러, 실무수습직원에게는 회의참석, 현지출장 동행 등 행정현장 실무를 숙지할 기회를 부여
- 임용권자 또는 실무수습부서의 장은 실무수습직원의 전공분야·경력 기타 적성 등을 감안하여 담당할 고유 업무를 부여하고, 대내업무의 경우 공문서를 실무수습직원이 처리(기안)할 수 있도록 함

- 업무상 필요한 이메일·게시판 사용을 위한 전산시스템 아이디 부여 및 행정내부 문서 열람권 부여
 - ※ 필요시 「보안업무규정」에 따른 보안서약서 징구 및 신원조사 실시
- 다만, 실무수습직원에게는 보안상 책임 있는 임무 부여, 중요 시설·지역의 출입, 중요 문서·자재 등을 취급토록 할 수 없으며,
 - 불필요하거나 부당한 초과근무, 숙련된 기술과 경험이 필요한 위험지역 또는 위험 업무를 부과할 수 없음

(바) 기록관리 등

- 임용권자는 실무수습직원 인사관리카드를 작성하여 관리하고, 실무수습업무와 교육 훈련 등 실무수습상 변동요인이 있는 경우 이를 지체 없이 기록하여야 함
- 임용권자 또는 실무수습부서의 장은 실무수습직원이 공무원으로서의 소양을 배양하고, 공직에 신속히 적응하며, 잠재력과 전문성을 개발할 수 있도록 소속 공무원 중에서 멘토를 지정·운영
- 멘토로 지정된 공무원은 실무수습직원의 자문이나 상담 등에 성실히 협조하여야 하고, 실무수습직원의 실무수습 전반에 대하여 지도·감독하여야 함

(4) 실무수습 유예 및 중지

(가) 실무수습의 유예

- 임용권자는 실무수습직원으로 선발된 사람이 병역의무의 수행, 질병의 치료, 임신·출산·육아, 학업의 계속, 다른 기관(민간기업 포함) 근무 등 그 밖의 불가피한 사유로 실무수습을 시작하거나 계속하기 어려운 경우에는 실무수습을 유예할 수 있음
- 실무수습직원이 실무수습의 유예 또는 정지를 원할 경우 사유를 증빙할 수 있는 자료를 첨부하고 [별표1]의 실무수습 유예(정지) 신청서를 작성하여 임용권자에게 신청하여야 함

(나) 실무수습의 중지

- 실무수습직원에게 실무수습기간 중 법 제31조(결격사유) 각호의 사유가 발생한 경우에는 실무수습 자격이 당연히 상실된 것으로 봄
- 임용권자는 실무수습직원이 다음의 각 사항에 해당하는 경우 실무수습을 중지할 수 있음

- 신체·정신상의 장애로 직무수행이 불가능하다고 인정되는 경우
- 형사사건으로 기소된 경우(약식명령이 청구된 자는 제외)
- 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상한 경우
- 기타 실무수습을 유지하지 못할 사유가 발생한 경우

(5) 성과면담 및 평가

(가) 평가자

- 평가자는 실무수습직원을 지근거리에서 감독하고 평가할 수 있는 실무수습부서의 부서장(과장급)으로 함

(나) 평가시기 및 내용

- 실무수습직원에 대한 성과면담 및 평가는 [별표2]에 따라 매 분기 말일을 기준으로 면담·평가·기록하여야 함
 - 최초 실무수습 발령 후 근무기간이 1개월 미만인 경우 성과면담 및 평가를 생략할 수 있음
 - 분기말 이전에 실무수습직원이 다른 부서로 전보된 경우 전임부서장의 의견을 참고하여 현임 부서장이 면담 및 평가 실시
- 평가자는 실무수습직원의 국가관, 공직관, 책임감 및 성실성 등 평소 근무태도, 동료와의 관계, 조직에의 적응, 발전가능성 등에 대한 평가의견을 기재

(다) 결과활용

- 평가자는 실무수습직원에 대한 성과면담 결과를 매 분기초 5일까지 인사부서로 이송
- 실무수습직원에 대한 평가결과는 실무수습의 중지, 시보기간의 단축 그 밖에 실무수습직원의 교육훈련 등 역량개발에 활용

나. 실무수습직원의 공무원 임용

(1) 임용시기

- 해당직급에 결원을 보충함에 있어서는 법 제30조에 따라 공개경쟁시험 합격자를 우선하여 임용하며,
 - 임용령 제13조제3항에 따라 최종합격일부터 1년이 경과한 경우 별도정원으로 보고 임용할 수 있음

(2) 신체검사

- 실무수습직원을 정규공무원으로 임용할 때에는 「공무원 채용 신체검사 규정」 제3조의2의 규정에 의한 신체검사를 하여야 하며, 신체 검사규정 제5조에 따라 불합격 판정을 받은 사람은 채용할 수 없음

(3) 임용시 구비서류

- 실무수습직원의 정규공무원으로의 임용 구비서류는 인사기록규정에 의한 신규채용에서의 구비서류에 준함

(4) 실무수습경력 인정

- 임용령 제24조에 따라 실무수습기간이 6개월 이상인 경우 시보면제, 6개월 이하인 경우 시보기간의 단축 가능
- 「지방공무원 보수업무 등 처리지침」에 따라 호봉산정시 100% 인정
- 임용령 제31조의6제2항 및 별표3에 따라 경력평정시 100% 인정
 - ※ 다만, 실무수습 경력은 「공무원연금법」 제23조에 따른 재직기간 및 영 제33조에 따른 승진소요최저 연수에 미포함

[별표2]

실무수습직원 성과면담 및 평가서

1. 기본사항

성 명	실무수습 부서	근무기간

2. 업무실적

--

3. 직무수행능력 관련사항

<p><input type="checkbox"/> 직무관련 전문자격증 :</p> <p><input type="checkbox"/> PC 활용 및 정보화 능력 : ※ 소지 자격증, 사용가능한 소프트웨어 등 기재</p> <p><input type="checkbox"/> 외국어능력 :</p> <p><input type="checkbox"/> 기타 :</p>

4. 평가의견

우수한 점	
미흡한 점	
기타사항	

년 월 일

평가자 직위(직급) : 성명 : (인)

제 7 장

보수 및 수당제도

「지방공무원보수업무 등 처리지침」을 참고하시기 바랍니다.

[경로]

1. 국가법령정보센터(www.law.go.kr)
2. 행정규칙-지방공무원보수업무 등 처리지침 '입력'
3. 첨부파일-지방공무원보수업무 등 처리지침 '내려받기'

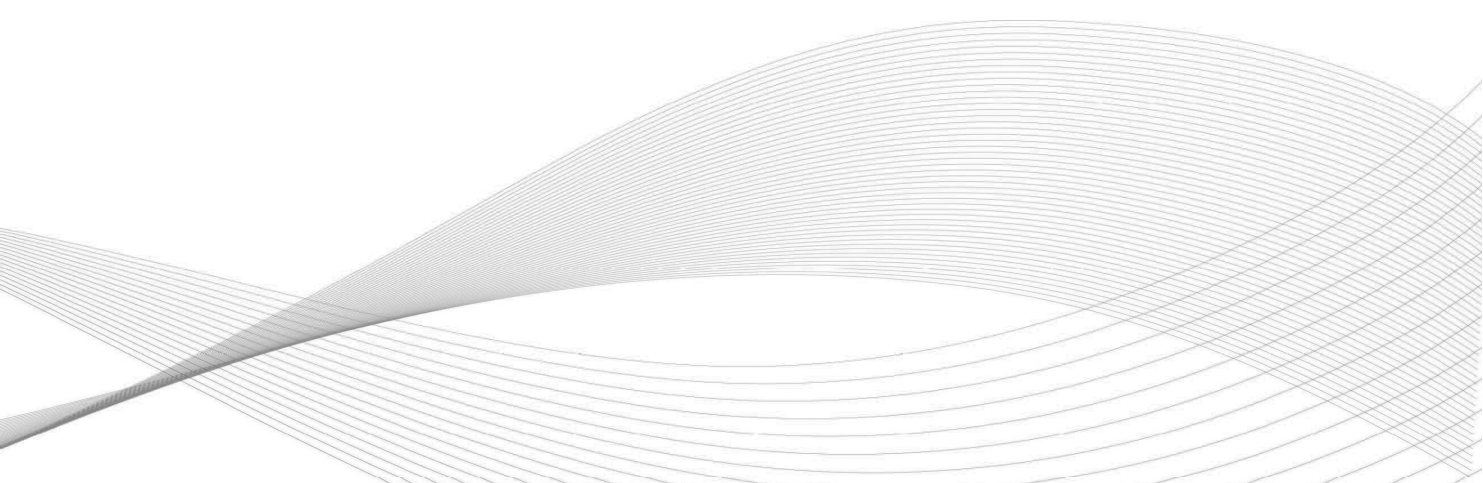
※ 기타사항은 아래의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

- ◆ 행정안전부 지방인사제도과
 - 보수제도총괄 (044-205-3353)
 - 연봉, 호봉, 성과상여금 (044-205-3355)
 - 수당, 여비 (044-205-3356)

제 8 장

신분 및 권익보장

- 1. 휴 직 / 305
- 2. 민간근무휴직 / 322
- 3. 직위해제 / 341
- 4. 정 년 / 346
- 5. 면 직 / 347
- 6. 소 청 / 358
- 7. 고충처리 / 363



1 휴 직

가. 휴직사유 및 기간

(1) 직권휴직(법 제63조제1항 및 제64조)

종류	휴직기간	결원보충 여부	보수지급	경력인정		
				승진소요 최저연수	경력평정	승급
질병휴직	1년 (1년 범위 내 연장가능)	6개월 이상 휴직시 결원보충	1년 이내 : 봉급 70% 1년 초과 : 봉급 50%	제외	제외	제외
공무상 질병휴직	3년 (2년 범위 내 연장가능)	"	전액지급	산입	산입	복직시 산입
병역휴직	복무기간	"	미지급	산입	산입	복직시 산입
행방불명 휴직	3개월	결원보충 불가	미지급	제외	제외	제외
법률의무 수행휴직	의무수행기간	6개월 이상 휴직시 결원보충	미지급	산입	산입	복직시 산입
노조전임 휴직	전임기간	"	미지급	산입	산입	복직시 산입

(2) 청원휴직(법 제63조제2항 및 제64조)

종류	기간	결원보충	보수	경력인정		
				승진소요 최저연수	경력평정	승급
고용휴직	채용기간 (민간기업 3년)	6개월 이상 휴직시 결원보충	미지급	산입	산입	복직시 산입
유학휴직	3년 이내 (2년 범위 내 연장 가능)	6개월 이상 휴직시 결원보충	50% 지급 (2년 이내)	50% 산입	50% 산입	복직시 산입
연수휴직	2년 이내	6개월 이상 휴직시 결원보충	미지급	제외	제외	제외
육아휴직	한 자녀당 3년 이내	6개월 이상(출산 휴가와 연계한 경우 3월 이상 휴직 시 결원보충 가능)	육아휴직 수당 ·3개월까지 :80%지급 (상한:150만원 ,하한:70만원) ·4개월이후 :50%지급 (상한:120만원 하한:70만원)	첫째는 최초 1년 (다만, 부부 각각 6개월 사용시 전부 휴직기간 전부)	첫째는 최초 1년 (다만, 부부 각각 6개월 사용시 전부, 둘째자녀부터는 휴직기간 전부)	최초 1년 (셋째자녀부터는 휴직기간 전부)
가족돌봄휴직	1년 이내 (재직기간중 총3년)	6개월 이상 휴직시 결원보충	미지급	제외	제외	제외
해외동반 휴직	3년 이내 (2년 범위 내 연장 가능)	6개월 이상 휴직시 결원보충	미지급	제외	제외	제외
자기개발 휴직	1년 이내	6개월 이상 휴직시 결원보충	미지급	제외	제외	제외

나. 휴직의 효력(법 제65조제1항)

○ 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못함

※ 특수경력직공무원의 휴직(법 제65조의2)

- 정무직공무원 : 병역휴직, 육아휴직
- 별정직공무원 : 질병휴직, 병역휴직, 행방불명휴직, 육아휴직, 가족돌봄휴직
- 임기제공무원 : 질병휴직, 병역휴직, 육아휴직

다. 복 직(법 제65조제2항, 제3항)

- 휴직사유 소멸시 30일 이내 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직조치
- 휴직기간 만료시 30일 이내 복귀신고하면 당연복직
 - ※ 휴직자는 휴직기간이 종료하거나 사유가 소멸되면 즉시 복귀신청을 하여야 하며, “30일 이내 복귀”이라는 예기치 않은 사고 등으로 불가피하게 즉시 복귀가 어려운 경우로 엄격하게 제한하여 적용하여야 할 것임. 이 경우, 복직일 전일까지는 휴직기간으로 봄

질문과 답변

- 질문1** 유학휴직기간이 예정된 공무원이 학업이 시작되기 이전에 현지 서류제출, 거주지 지정 등 준비기간이 필요한 경우 유학휴직 발령은 어떻게 해야 하는지?
- 답변** 「지방공무원 인사제도 운영지침」에 따라 1년 이상의 유학·연수 과정에 대해서는 준비 및 정리가 기간이 필요하다고 인정되는 경우 앞뒤로 각각 1주 범위 내의 기간을 휴직기간에 포함시킬 수 있음
- 질문2** 어머니 간병으로 가족돌봄휴직 중인 공무원이 휴직기간이 종료되기 전에 어머니가 사망하였을 경우?
- 답변** 간병대상자의 사망은 휴직사유의 소멸이라고 볼 수 있으므로, 즉시 복귀가 타당함
다만, 보편적으로 사망하면 장례식을 해야 하는 것은 당연한 절차로, 복귀 후 즉시 장례에 따른 특별휴가를 승인해야 한다는 것을 감안한다면 이를 불가피한 사유로 인정하여 장례에 소요되는 기간(법정 특별휴가기간)만큼 지연하여 복귀할 수 있다고 판단됨

라. 휴직자의 인사관리

(1) 발령기준일

- 복직원을 받은 날(30일 이내 제출)로부터 지체 없이 발령조치(제대일을 기준으로 한 소급발령 불가)
 - ※ 본인의 원에 의하지 않은 휴직처분을 할 경우 처분사유를 기재한 설명서 교부(법 제67조제1항)

(2) 휴직자 복무관리 등(임용령 제38조의 17, 보수규정 제14조)

- 휴직기간 중 또는 휴직기간 종료 후 휴직사유와 달리 지방공무원 복무규정 제10조에 따른 영리업무 금지의무에 위반하는 등 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 하는 경우 복직을 명할 수 있으며 이 경우 그 휴직기간은 승진소요 최저연수 및 승급기간에 산입하지 아니함
 - ※ 복직 후 복직명령사유가 적발된 경우에도 적용
- 법 제63조제1항제1호 및 같은 조 제2항에 따라 휴직 중인 공무원은 임용권자에게 복무상황에 대하여 매 반기별(각각 1월15일, 7월 15일까지)로 보고를 해야 함
 - ※ 법 제63조제1항제1호, 제2항제2호, 제4호 및 제7호에 따른 휴직은 매 분기별로 보고

- 임용권자는 반기별 실시한 정기점검결과를 각각 1월15일, 7월 15일까지 행정안전부장관에게 제출해야 함

마. 직권휴직

(1) 질병휴직(법 제63조제1항 제1호)

- 휴직요건 : 신체·정신상의 장애(불임·난임치료 포함)로 장기요양을 요할 때
- 증빙서류 : 진단서 또는 휴직 사유를 증빙할 수 있는 자료
- 휴직기간 : 1년 이내(부득이한 경우 1년 연장 가능)
 - ※ 공무원 질병휴직의 경우 3년 이내(전문가의 자문을 거쳐 2년 이내 연장 가능)
 - 일반적으로 질병휴직은 휴직발령시 휴직기간은 진단서에 나타난 요양기간 또는 요양에 실제 필요한 기간이 됨
 - 따라서 휴직자 본인이 추가 진단서 또는 요양이 더 필요함을 입증하는 증빙서류 등을 제출할 경우 1년의 범위 내에서 계속적인 휴직 또는 연장 가능
 - 공무원 질병휴직은 「공무원 재해보상법 시행령」 제28조에 따른 공무원 요양 승인이나 같은 영 제32조에 따른 재요양 승인을 받은 경우와 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정이나 같은 법 제51조에 따른 재요양 결정을 받은 경우로 한정
 - 공무원요양·재요양승인이나 요양급여·재요양결정을 받은 기간(연장된 요양기간을 포함)이 끝난 후에는 그 사유와 같은 사유로 공무원질병휴직을 새로 명하거나 그 휴직기간의 연장을 명할 수 없음
 - ※ 요양승인 종료 등으로 공무원 질병휴직이 불가한 경우에는 정상적인 근무 가능여부를 판단하여 일반 질병휴직 사용 가능(최대 2년 범위내에서 공무원 질병휴직 기간을 제외한 기간에 대해서만 인정)
 - 휴직기간이 만료된 후 직무를 정상적으로 감당할 수 없을 경우 법 제62조제1항 제2호에 의하여 직권면직
- 휴직절차 : 임용권자는 임용령 제38조의18 제2항 및 제3항 따라 아래의 사항에 대하여 전문가 의견을 들을 수 있음
 - 휴직을 명해야 할 필요성 및 휴직기간의 적절성, 복직 후 정상적인 근무 가능 여부
 - 휴직기간이 끝난 공무원이 법 제62조제1항제2호 적용 대상인지 여부
 - 3년을 초과하여 공무원 질병휴직 연장 시(이 경우, 전문가 자문절차 필수)

○ 휴직 중 보수지급

- 일반질병휴직 : (휴직 기간이 1년 이하) 봉급의 70%
(휴직 기간이 1년 초과 2년 이하) 봉급의 50%
- 공무상 질병휴직 : 봉급 전액

○ 휴직횟수 : 휴직가능 기간 내에는 횟수 제한은 없음

- 휴직기간이 만료되어 복직 후 근무가 완전하고 정상적인 상태로서 상당기간 지속된 경우에는 재발된 질병의 정도, 요양기간, 요양 후 정상적인 근무수행여부 등을 종합적으로 판단하여 새로운 휴직을 부여할 수 있음
- 질병의 종류에 따라 새로운 질병휴직이 부여되는 것은 아니며 정상적인 근무가능여부로 판단해야 함

○ 승진소요 최저연수 기간 산정시 공무상 질병휴직기간은 산입

질문과 답변

질문1 질병휴직자가 완치후 복직하여 근무하던 중 동일질병이 재발되어 다시 근무가 곤란한 경우 새로운 휴직이 가능한지 여부?

답변 휴직기간(1년)이 만료된 후 복직하여 정상근무 중에 동일질병이 재발하는 경우에 있어서는 복직 후의 근무가 완전하고 정상적인 상태로서 상당기간 지속되었다면 그 재발된 질병의 정도, 요양기간, 요양후 정상적인 근무수행 여부 등을 종합적으로 판단하여 새로운 휴직을 부여할 수 있으나, 복직 후의 근무상태가 완전하고 정상적인 상태가 아니고 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있다고 판단될 때에는 직권 면직함이 타당

질문2 공무상 질병휴직자가 공무상 질병휴직기간 1년을 사용하고도 질병이 완치되지 않았을 경우, 일반질병휴직을 다시 사용할 수 있는지?

답변 요양승인 종료 등으로 공무상 질병휴직이 불가한 경우에는 정상적인 근무 가능여부를 판단하여 일반 질병휴직 사용이 가능함. 단, 최대 2년 범위내에서 공무상 질병휴직 기간을 제외한 기간에 대해서만 인정이 가능하므로 이 경우에는 1년의 기간에 대해서만 일반 질병휴직이 가능함.

질문3 질병휴직자가 휴직기간 만료 후 일단 복귀하였으나, 계속적인 질병으로 정상적인 업무수행이 불가능하므로 금년도 병가(60일)를 먼저 사용하게 하고 그 후에도 정상적인 근무가 불가능하다면 다시 휴직을 명할 수 있는지?

답변 질병휴직자가 복귀 후 계속적인 질병으로 정상적인 업무수행이 불가능하여 동일 사유로 병가를 사용해야 하는 상황이라면 그것은 휴직기간은 만료했으나 휴직사유의 소멸로 볼 수 없으며, 이 경우에는 법 제62조제4항 제2호에 따라 직권면직하여야 할 것임
질병휴직자는 복직시 정상적인 업무수행이 가능하다는 의사의 진단서(또는 소견서)를 제출하여 본인이 정상적인 업무수행이 가능하다는 것을 스스로 소명할 책임이 있으며, 임용권자는 휴직기간이 끝난 공무원이 법 제62조제4항 제2호 적용대상인지 여부에 대해 전문가 의견을 들을 수 있음

질문4 폐결핵으로 질병휴직했던 공무원이 휴직기간 만료시점에서 간질한 발병사실을 알고 복귀 후 바로 휴직을 원하는 바, 당초의 휴직사유와는 다른 질병이므로 새로운 휴직이 가능한지?

답변 질병휴직자는 복귀하기 위해서는 정상적인 근무가 가능하다는 것을 진단서 등을 통해 소명하여야 할 것이므로 복귀시점에서 다른 질병으로 정상적인 근무가 불가능하다면 복귀처리하는 것은 타당하지 않음

휴직 중 공무상 요양승인이 결정된 자에 대한 업무처리방법?

- 공무원이 신체정신상의 장애로 장기요양을 요할 때 임용권자는 법 제63조제1항제1호 및 제64조제1호의 규정에 의하여 1년의 범위 내에서 휴직을 명하도록 하고 있으며, 지방공무원 복무조례(표준안) 제21조에 따라 일반병가 연 60일, 공무상 병가 연 180일을 허가할 수 있도록 되어 있음
- 공무원이 공무원연금공단으로부터 공무상 요양 승인을 받고자 할 경우 승인결정시까지는 상당한 시일이 소요되는 관계로 일반병가 60일과 개인의 법정연가를 사용하고도 요양승인이 결정되지 않으면 부득이 일반 질병휴직을 할 수 밖에 없으므로 질병휴직기간 중에 공무상 요양 승인의 결정통보를 받았다 할지라도 적법하게 처리한 휴직에 대하여는 취소할 수 없도록 하면 공무상 요양승인 결정지연에 따라 당해 공무원에게 인사·보수상 불이익을 주는 사례가 발생할 수 있음
- 따라서, 질병휴직기간 중이거나 질병휴직기간이 만료된 경우에도 공무상 요양승인의 결정통보를 받은 자에 대하여는 당초의 휴직처분을 소급하여 취소하고 공무상 병가로 대체(공무상 병가는 공무상 요양승인 결정기간 내에서 인정)하고 그 이후에도 정상적인 근무가 불가능한 경우에는 질병휴직으로 처리하여야 함

(2) 병역휴직(법 제63조제1항제2호)

- 휴직사유 : 「병역법」에 의한 병역복무를 하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
 - 현역의 장교, 하사관 또는 병으로 복무하게 된 때
 - ※ 다만, 사관생도(사관학교, 단기사관학교 및 국군간호사관학교의 무관후보생) 및 지원에 의하여 하사관 후보생이 된 때는 제외
 - 제1국민역이 아닌 사관후보생 및 본인의 지원에 의하지 아니한 하사관 후보생이 된 때
 - ※ 다만, 제1국민역인 사관후보생(ROTC), 하사관후보생(RNTC)이 된 때 제외
 - 상근예비역 또는 보충역으로 복무하게 된 때
- 휴직기간 : 복무기간
 - 군 복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군 복무 중 군무를 이탈하였을 때 직권면직 가능(법 제62조제1항4호)
- 승진소요 최저연수 기간 산정시 병역휴직기간은 산입

질문과 답변

질문 지원입대자의 복직에 관한 인사처리?

답변

- 공무원이 병역의무를 필하기 위하여 단기복무 하사관으로 지원입대하는 경우는 법 제63조제1항제2호에 해당하는 휴직사유로서 만기제대후 30일 이내에 복직신고를 한 때에는 동법 제65조제2항의 규정에 의하여 복직처리하여야 함
- 사병으로 근무하다가 지원에 의하여 단기하사관으로 복무하였을 경우에도 병역법에 의한 병역의무를 수행한 것으로 보아 복직처리가 가능함
- 단기하사관으로 지원입대한 사람이 본인의 의사에 반하여 군인사법 제7조제1항 제4호의 규정에 의한 의무복무기간인 4년을 초과하여 복무하고 제대한 경우에도 그 초과근무기간이 병역법 제19조 제1항 제1호의 규정에 의한 6개월 이내의 범위 내라면 복직처리가 가능함
- 공무원이 직업군인이 되기 위하여 장기복무장교로 입대하는 것이 아니라 병역의무를 필하기 위하여 단기복무장교로 입대하는 경우에는 병역법 제74조제1항 및 법 제63조제1항제2호의 규정에 의거 휴직조치함
- 제대사실이 확인되었음에도 불구하고 제대일로부터 30일 이내에 복직원을 제출하지 아니할 경우에는 휴직기간이 만료된 것으로 보고 임용권자는 지체없이 복직발령하여 이를 당해 공무원에게 통지하여야 하며 복직발령 통지를 받고도 복직하지 않거나 정당한 사유없이 직무에 복귀하지 아니할 경우에는 당해 공무원을 직권면직함이 타당

(3) 행방불명에 따른 휴직(법 제63조제1항제3호)

- 휴직사유 : 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
- 휴직기간 : 3개월 이내
 - ※ 휴직기간은 승진소요최저연수에 불산입, 보수 미지급
- 휴직기간이 만료된 후에도 복귀를 하지 아니할 경우에는 법 제62조제1항제2호에 따라 직권면직 가능

질문과 답변

질문 소속공무원이 사무실에 출근한다고 집을 나간 후 가족 및 사무실에 전혀 연락 없이 무단결근 중에 있는 경우 인사처리 방안은?

답변 법 제63조제1항제3호의 규정에 의하면 “...기타의 사유로 생사 또는 소재가 불명한 때”를 직권휴직사유로 하고 있는 바, 이 때의 기타의 사유에는 천재지변이나 전시·사변, 납치 등과 같은 외부적인 요인뿐만 아니라 무단가출·잠적 등과 같은 내부적인 요인에 의한 것까지 포함한다고 판단되므로 동 규정에 의한 휴직이 가능. 다만, 행방불명에 따른 휴직은 3개월 이내 가능하므로, 3개월이 도래되는 시점에서 복귀명령(본인에게 복귀명령서를 직접전달이 어려울 경우 공고도 가능)을 내리고 그 후에도 30일 이내 복귀하지 않을 경우, 휴직기간 만료일자로 소급하여 직권면직함이 타당

(4) 노동조합 전임자 휴직(법 제63조제1항제4호)

- 휴직사유 : 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 되었을 때
- 휴직기간 : 노동조합 전임기간
- 승진소요 최저연수 기간 산정시 노동조합 전임자 휴직기간은 산입

(5) 법정업무 수행(법 제63조제1항제5호)

- 휴직사유 : 기타 법률에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
- 휴직기간 : 의무수행기간
- 승진소요 최저연수 기간 산정시 법정업무 수행 휴직기간은 산입

바. 청원휴직

(1) 고용휴직(법 제63조제2항제1호)

- 휴직사유
 - 국제기구·외국기관, 국내·외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령이 정하는 민간기업 그 밖의 기관에 임시로 임용될 때
 - ※ '외국기관'에는 사기업은 불포함되며, '연구기관'이 임용령 제38조의6에서 정한 '민간기업 등'에 해당되는 경우에는 민간근무휴직의 요건 및 절차 등에 따라 휴직 가능
 - 예) 민간기업 부설 또는 설치 연구기관, 민간연구기관 등
 - ※ '다른 국가기관'은 국회, 대법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회 등 행정부 및 지방자치단체 이외의 기관
 - ※ 고용의 의미 : 당해기관에서 정식으로 근로계약을 체결하여 상시 노동력을 제공하고, 이에 대하여 일정한 임금을 지급받아야 하며, 단순 용역계약에 의한 과제연구나 시간제근무 등은 불포함
- 휴직기간 : 임용기간 (단, 민간기업 그 밖의 기관에 임용되는 경우는 3년 이내)
- 승진소요 최저연수 기간 산정시 고용휴직기간은 산입

질문과 답변

질문 법 제63조제2항제1호의 규정에 의하여 휴직 중에 있는 공무원이 외국에 체류하면서 동 고용휴직을 동조 동항 제2호에 의한 해외유학 휴직으로 변경가능한지?

답변 법 제63조제2항제1호(국제기구·외국기관에 임시고용)의 사유로 현재 휴직중에 있는 공무원에 대해서 휴직사유를 제2호(해외유학)의 사유로 변경하여 휴직을 명하는 것은 복직 등 다른 임용행위 없이 휴직 중인 자에게 다시 휴직이라는 임용상의 이중 인사발령을 명하는 것이 되어 인사발령의 절차상에 문제가 있을 뿐만 아니라 휴직사유가 소멸되면 직무에 복귀할 것이 예상되는 점 등 휴직자 복귀시의 인사처리 취지에 비추어 볼 때 복직절차를 거친 후 다시 다른 사유로 휴직을 명할 수는 있으나 (복직된 날에 동일자로 다른 사유로의 휴직을 명할 수 있음) 휴직 중인 자를 휴직 사유만 변경하여 휴직을 명할 수는 없다고 판단됨

(2) 유학휴직(법 제63조제2항제2호)

- 휴직사유 : 해외유학을 하게 된 때
- 휴직의 요건
 - 공무원의 능력향상과 행정발전을 위하여 학위취득을 목적으로 외국의 대학(원)에 유학을 하게 된 때
 - 외국대학 등 공인기관이 개설한 교육과정에서 풀타임 (Full-Time)으로 어학연수를 할 경우(다만, 사설어학원, 개인교습기관 등을 통한 어학연수과정은 제외)
 - ※ 유학휴직은 휴직기간 중 보수의 50%를 지급하고 승진소요최저연수와 경력평정에 5할을 산입하며, 휴직중 또는 휴직 직후 사직하더라도 휴직기간 중 지급한 보수를 반납 받을 수 없는 점 등을 감안하여 휴직요건을 엄격히 적용하고, 학기별로 등록금 납입여부 확인 및 성적증명서 제출 요구 등 국외 훈련 파견에 준하여 특별관리토록 함
- 휴직기간 : 3년 이내(2년 범위내 연장가능)
 - 유학 휴직을 승인하는 기간은 실제 학업에 소요되는 기간으로 하되, 1년 이상의 유학·연수 과정에 대해서는 준비 및 정리기간이 필요하다고 인정되는 경우 앞뒤로 각각 1주 범위 내의 기간을 휴직기간에 포함시킬 수 있음
- 휴직신청 서류
 - 휴직신청서(휴직사유, 휴직기간 등 명시) 1부
 - 휴직사유 입증서류 각 1부
 - 입학허가서, 출입국서류 등
- 휴직에 따른 인사처리
 - 승진소요 최저연수 및 경력평정기간 : 50% 산입
 - 보수 : 50% 지급(2년 이내)

질문과 답변

질문1 공무원으로 신규임용되는 사람이 임용과 동시에 본인의 학위취득을 목적으로 법 제63조제2항제2호의 규정에 의한 휴직을 원하는 경우 임용권자는 반드시 휴직처분 해야 하는지 또는 이를 불허할 수 있는지?

답변

- 법 제63조제2항제2호의 규정에 의한 해외유학을 위한 휴직제도는 자기의 비용부담에 의한 유학을 통하여 개인의 능력발전기회를 제공하기 위한 제도이나 휴직 기간동안 직무에 종사하지 아니함에도 타 휴직과는 달리 보수의 50%를 지급하고 경력평정에 있어서도 휴직기간의 50%를 인정하여 공무원의 능력향상은 물론 행정발전을 도모하는 데에도 그 목적이 있으므로,
- 임용권자는 당해기관의 업무형평 및 인력사정을 고려하고 휴직자의 복직 후 당해 업무수행 능력의 발전성, 조직발전에의 기여가능성 및 조직운영의 효율성 제고 등을 종합적으로 판단하여 휴직허용여부를 결정하는 것이 바람직함

질문2 유학휴직(연수휴직) 중 개인사정으로 휴학을 한 경우 다시 복학하여 학업을 계속할 수 있는지?

답변

- 유학휴직 중 휴학을 하는 경우에는 휴직사유가 소멸되므로 임용권자에게 신고를 하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직 발령을 하여야 함.
- 사유가 다르면 유학(연수)휴직에 대하여 횡수를 제한하고 있지 않지만, 동일한 사유로 다시 유학(연수)휴직은 가능하지 않기 때문에 복학한 경우에 다시 휴직할 수 없음

질문3 유학휴직이 승인된 국가와는 다른 국가에서 유학하거나, 유학휴직 승인 후 해외에 출국하지 않고 국내에서 연수가 가능한지?

답변 처음 승인된 국가가 아닌 다른 국가에서 유학하는 것은 이미 휴직사유가 소멸된 것으로 보이며, 출국하지 않고 국내에서 연수하는 것도 유학휴직 사유가 소멸된 것이므로 소속기관에 복귀절차를 밟아야 함

(3) 연수휴직(법 제63조제2항제3호)

- 휴직사유 : 행정안전부장관 또는 교육부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수함으로써 직무의 계속적인 수행이 불가능한 경우에 한함

연수휴직대상 연구·교육기관

- 「고등교육법」에 의하여 설치된 전문대학·교육대학·대학(대학원을 포함하되, 방송통신대학 및 사이버대학은 제외) 및 동 부설연구소
- 한국과학기술원, 광주과학기술원
- 사법연수원
- 한국국제협력단(「한국국제협력단법」에 따라 해외봉사단으로 선발되는 경우에 한함)
- 기타 위의 기관에 상당하는 민간기업체 및 단체로서 임용권자가 개별적으로 지정하는 기관

○ 휴직기간 : 2년 이내

※ 휴직기간은 승진소요최저연수에 불산입, 보수 미지급

질문과 답변

질문 로스쿨 입학을 위한 연수휴직이 가능한지?

답변 법학전문대학원은 법조인 양성을 위해 설립된 교육기관으로서 전문직업분야 인력양성을 주된 목적으로 하며, 또한 수업연한이 3년으로 국가공무원법에서 정한 휴직기간(2년)에도 부합되지 않으므로, 현재 법학전문대학원 연수를 목적으로 한 휴직은 가능하지 않음

(4) 육아휴직(법 제63조제2항제4호)

○ 휴직대상 : 경력직, 특수경력직 공무원

※ 육아휴직은 특수경력직공무원의 경우에도 적용됨(법 제65조의2)

○ 휴직사유

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때

• 임용권자는 육아휴직을 이유로 인사상 불이익 처우를 하여서는 안 됨

• 대상자녀의 경우 ‘만 8세 이하’ 또는 ‘초등학교 2학년 이하’이라는 요건 중 어느 하나를 충족해야 함

※ 만 9세 생일 전일 또는 초등학교 3학년 전일까지 가능

• 휴직 만료시점까지 동 요건을 충족하는지 여부를 확인 후 휴직을 승인하여야 함

자녀의 범위

○ 자녀의 범위 : 친생자는 물론 양자도 포함함

- 이혼한 공무원의 경우에는 양육권을 가진 자녀에 한함

- 재혼한 공무원의 경우 배우자에게 양육권이 있는 자녀도 포함함

○ 휴직기간

- 자녀 1명에 대하여 3년 이내

• 분할 사용가능(단, 분할 사용시에도 휴직요건을 충족하여야 함)

• 부부가 공무원인 경우 동일 자녀에 대하여 각각 사용가능(동시 사용도 가능)

• 쌍생아의 경우 각각의 자녀에 대해 별도로 휴직사용가능

※ 다른 법률에 따라 육아휴직한 공무원(예 : 국가직)이 동일 자녀에 대해 휴직 신청시, 종전 휴직기간을 합산하여 지방공무원법상 육아휴직기간(자녀 1명당 3년)을 초과할 경우 휴직 제한 가능(임용령 제38조의14)

○ 휴직신청 서류

- 휴직신청서(휴직사유, 휴직기간 등 명시) 1부
- 휴직사유 입증서류 각 1부
 - 가족관계등록부 또는 주민등록등본(본인의 자녀여부, 출생일 명시)
 - 이혼자의 경우에는 양육권을 입증할 수 있는 서류
 - 임신 또는 출산의 경우에는 그 사실을 입증할 수 있는 서류(의사의 진단서 또는 출산확인서 등)
 - 기타 휴직사유를 입증할 수 있는 서류

○ 『출산휴가』와의 관계

- 여성공무원의 경우 90일 이내의 출산휴가(복무규정 제7조의7제3항)와는 별도로 육아휴직을 신청할 수 있음
 - 출산휴가 90일을 사용한 후에도 3년 이내의 육아휴직 가능

○ 기타 휴직에 따른 인사처리

- 휴직기간에 대한 재직기간의 인정여부
 - 승진소요 최저연수 및 경력평정기간 : 최초 1년 산입하되, 부모가 각각 6개월 이상 육아휴직시 휴직기간 전체 인정(둘째 자녀부터는 휴직기간 전부)
 - 승급기간 : 최초 1년 산입(셋째 자녀부터는 휴직기간 전부)
 - 연가일수 산정을 위한 재직기간 : 최초 1년 산입하되, 부모가 각각 6개월 이상 육아휴직시 휴직기간 전체 인정(둘째 자녀부터는 휴직기간 전부)
 - ※ 정근수당 지급시 근무연수의 경우 휴직기간 중 최초 1년 이내(셋째 자녀부터는 휴직기간 전부)
- 휴직기간 중 수당·인사상의 처우
 - 승진제한 : 휴직기간 중 승진할 수 없음
 - 수당 : 최초 3개월 대하여 월봉급액의 80%(월 150만원~70만원), 4개월 이후부터 50%에 해당하는 금액 지급(월 120만원~70만원)
 - ※ 같은 자녀에 대하여 부모 모두 육아휴직시 두 번째 휴직 공무원에게 최초 3개월 월봉급액의 100% 지급(상한액 250만원)
 - ※ 거짓이나 그밖의 부정한 방법으로 육아휴직수당을 지급받은 경우에는 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 그 수당에 해당하는 금액을 징수해야 함(수당규정 제11조의2제7항)

- 휴직에 따른 결원보충

- 출산휴가와 연계하여 3월 이상 휴직한 경우 결원보충 가능하고, 출산휴가일부터 후임자 보충 가능

질문과 답변

질문2 시보임용중인 공무원도 육아휴직이 가능한지?

답변2 육아휴직은 출산장려 및 모성의 보호에 목적이 있으며, 육아휴직은 청원휴직이지만 다른 청원휴직과 달리 지방공무원법 등 인사관계법령에서 제한을 두고 있지 않음으로 시보임용중인 공무원도 육아휴직을 할 수 있음

질문3 육아휴직 요건 중 만 8세 이하 또는 취학중인 경우에는 초등학교 2학년 이하의 의미는?

답변3 육아휴직은 법 제63조제2항제4호에 따라 만8세(만9세가 되기 하루전까지) 또는 국내학교의 학제기준 초등학교 2학년 이하(3학년 시작되기 전날까지)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하게 된 때부터 사용 가능하며 휴직신청당시뿐만 아니라 휴직기간 중에도 계속 충족되어야 함(둘중 하나에 해당되어도 가능)

육아휴직 관련 소청결정사례

- 처분요지 : 소청인의 2005.4.28 육아휴직 신청에 대하여 피소청인은 2005.6.13 ○○연구원 ○○과 근무를 명함으로써 사실상 소청인의 육아휴직 신청을 거부
- 소청이유 : 국가공무원법 제71조 및 제2항의 육아휴직 제도의 취지가 고령화로 심각한 사회문제로 떠오른 성장 동력의 감소를 막기 위하여 출산을 장려, 자녀의 출산·양육이 개인적 책임이 아닌 사회적 책임으로 인식되는 변화의 추세에 따라 육아참여의 기회를 광범위하게 보장하는 취지에서 추진된 정책이므로, 피소청인이 법령상 규정된 휴직을 거부할 수는 없으므로 육아휴직을 허용할 것을 요구
- 결정요지 : 육아휴직의 형식적 요건을 모두 충족하고 있다 하더라도 휴직의 주된 목적이 명백히 육아가 아님이 밝혀지는 경우까지 소속기관의 장에게 육아휴직을 강제로 명하여야 한다고 보는 것은 동 법의 입법취지를 지나치게 확대 해석한다 할 것이므로 청구를 기각함

(5) 가족돌봄휴직(법 제63조제2항제5호)

○ 휴직사유

- 조부모, 부모(배우자 부모 포함), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 부양하거나 돌보기 위하여 필요한 경우
- 자녀 양육을 위해 육아휴직을 모두 사용하였으나, 추가적으로 자녀에 대한 돌봄이 필요한 경우
- 정신적·신체적 장애로 병원·수용소 기타 의료시설에 입원진료가 필요하거나, 다른 사람에 의한 지속적인 간호가 필요한 경우
- 부모 등이 연로하여 다른 사람의 부양 또는 간호가 필요한 경우 등

- 조부모를 돌보는 경우 : 본인 외에는 조부모의 직계비속이 없는 경우. 다만, 다른 직계비속이 있으나 질병, 고령(高齡), 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 돌볼 수 밖에 없는 경우를 포함
- 손자녀를 돌보는 경우 : 본인 외에는 손자녀의 직계존속 및 형제자매가 없는 경우. 다만, 다른 직계존속 또는 형제자매가 있으나 질병, 고령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 돌볼 수 밖에 없는 경우를 포함

○ 휴직대상자 : 경력직 공무원

- 돌봄대상자 1인에 대하여 공무원이 2인 이상인 경우에는 그 중 1인만 휴직하도록 운영

○ 돌봄대상자 : 조부모, 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀

- 부모의 경우 양부모 및 배우자의 부모 포함되며, 자녀의 경우 친생자녀·양자녀 모두 포함
 - ※ 다만, 양부모·양자녀의 경우에는 가족관계등록부에 등재된 경우에 한함
- 이혼한 공무원의 경우에는 양육권을 가진 자녀가 포함되고, 재혼한 공무원의 경우 배우자가 양육권을 가진 자녀 포함
- 돌봄대상자가 본인 또는 배우자의 부모인 경우에 부모에게 해당 공무원 이외의 다른 자녀 등이 있는 경우에도 휴직할 수 있음
- 본인 또는 배우자의 부모가 재혼한 경우에는 부 또는 모의 배우자를 포함함

○ 휴직기간 : 1년 이내(총 재직기간 중 3년을 초과할 수 없음)

- 매회 1년 범위 내에서 실제 돌봄에 필요한 기간(매 휴직시 마다 1년 범위 내에서 기간을 정하여 휴직을 명함)
- 휴직기간이 1년을 초과하게 될 경우에는 1년 만료와 동시에 복직 후 다시 새로운 휴직을 하여야 함
- 휴직 횟수는 제한을 두지 아니하나, 공무원으로 재직 중 총 휴직기간은 3년을 초과할 수 없음
 - ※ “공무원으로 재직중”에는 퇴직 후 재임용되거나 공무원의 종류를 달리하여 임용된 경우 등을 불문하고 공무원 재직시 사용한 돌봄휴직기간을 모두 합산함

질문과 답변

질문 돌봄휴직 기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다는 의미는?

답변

- 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자 또는 배우자의 부모의 간호를 하기 위하여 필요한 경우 지방공무원법 제63조제2항5호에 의거 돌봄휴직이 가능함
- 돌봄휴직 기간은 지방공무원법 제63조제2항제5호에 의거 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없음
- 이는 한번에 1년을 초과하여 돌봄휴직을 승인할 수 없고, 다시 돌봄휴직이 필요한 경우 복직 후 재신청을 하여야 하며, 재직기간 중 돌봄휴직을 총 3년까지 사용할 수 있다는 의미임

○ 휴직신청서류

- 휴직신청서(휴직사유, 돌봄대상자와의 관계, 휴직기간 등 명시)1부
 - 휴직사유 입증서류 각 1부
 - 돌봄대상자의 진단서(간호가 필요한 경우, 진단서 발급이 가능한 경우에 한함)
 - 가족관계등록부 또는 주민등록등본(돌봄대상자임이 나타나야 함)
 - 기타 돌봄대상자와의 관계, 휴직사유 등을 증명할 수 있는 서류
- ※ 휴직신청자에 따라 돌봄, 양육에 대한 사유가 각각 다를 수 있으므로 휴직에 필요한 서류는 사례별로 임용권자가 판단하여 휴직여부를 결정해야 함

○ 육아휴직과의 관계

- 육아휴직사유와 돌봄휴직사유가 동시에 있는 경우에는 각각 별개로 운영
 - 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 후 다시 돌봄휴직이 가능함
 - 돌봄휴직 후 육아휴직을 하고자 하는 경우에도 육아휴직일 현재 자녀가 만 8세 이하 또는 취학 중인 경우 초등학교 2학년 이하이어야 함

○ 휴직자의 인사관리

- 승진소요 최저연수 및 경력평정기간 : 제외
- 승급 : 제한

질문과 답변

질문 A 자치단체 공무원으로 재직시 어머니 간호 목적으로 가족돌봄휴직 3년을 사용한 사실이 있는 공무원이 퇴직 후 B 자치단체에 공무원으로 신규임용된 현 시점에서 아버지 간호목적으로 가족돌봄휴직을 사용하고자 하는데 가능한지?

답변 공무원의 가족돌봄휴직은 재직기간중 총3년의 범위에서 사용할 수 있으므로, 해당 공무원이 가족돌봄휴직 최대 기간인 3년을 A 자치단체 재직시 모두 사용하였다면, 현 시점에서는 더 이상 가족돌봄휴직을 허용할 수 없음

(6) 배우자 동반휴직(법 제63조제2항제6호)

- 휴직사유 : 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때
- 휴직기간 : 3년 이내(2년 범위내 연장 가능)

질문과 답변

질문 공무원이 현재 외국에서 거주 및 근무하고 있는 '외국인' 배우자와 결혼 후, 부부동거를 목적으로 제63조제2항 제6호의 규정에 의한 배우자 동반휴직을 할 수 있는지?

답변 동 규정에 대해서, "배우자 동반휴직의 취지는 배우자가 외국에서 근무·연수·유학하게 되었을 경우, 부부별거가 초래할 수 있는 비능률 해소 및 공무원 사기진작을 위한 "부부의 同居"가 목적이므로 배우자가 외국인인 경우에도 배우자의 외국근무에 따른 부부동거가 필요한 경우에는 동반휴직이 가능한 것으로 판단 됨(지방공무원과-1312 (2008.10.15))

(7) 자기개발휴직(법 제63조제2항제7호)

- 휴직사유
 - 대통령령 등으로 정하는 기간 동안 재직한 공무원이 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때
 - 직무와 관련 있는 연구과제를 수행하되, 대학·연구기관 등에서 금전적인 대가가 수반되거나 해당기관에 고용되는 경우 불허(고용휴직 활용)
- 휴직요건
 - 계속해서 5년 이상 재직한 공무원, 자기개발휴직 후 복직한 경우는 10년 이상 근무하여야 다시 자기개발휴직 사용 가능
 - ※ 재직기간 산정 시 휴직기간·직위해제 기간 및 강등·정직처분으로 인하여 직무에 종사하지 못한 기간은 제외
 - 지방공무원법 제63조제3항, 제65조의2에 따라 임기제 및 특수경력직 공무원은 사용대상에서 제외
 - 경력이 단절된 경우 해당 경력 불인정
 - ※ 국가공무원 등 다른 종류의 공무원으로 재직하다가 신규임용된 경우는 경력을 인정하되, 이 경우도 경력이 단절된 경우는 해당 경력 불인정)
- 휴직기간 : 1년 이내
- 운영 절차
 - 신청 : 자기개발휴직을 신청하려는 자는 세부 연구주제 등을 정하여 자기개발계획서를

작성해 임용권자에게 제출(분기별 원칙, 필요시 임용권자가 별도 시기 지정)

※ 기관 차원에서 필요한 연구주제를 미리 선정하여 공모할 수 있음

- 심의·승인: 자기개발휴직심의위원회에서 휴직 신청자가 제출한 자기개발계획의 충실성(연구·학습 주제, 목적, 방법 및 기간의 적절성 등), 그간의 직무수행내역 및 기관의 인력운영상황 등을 심의

※ 위원회 구성: 위원회는 휴직 신청자보다 상위 계급에 속하는 공무원 중 위원장을 포함하여 3인 이상으로 구성하고 위원장은 임용권자 지정

※ 인사담당자는 휴직 목적이 유학휴직, 연수휴직, 고용휴직 등 다른 휴직의 목적에 부합함에도 자기개발휴직으로 유도하지 않도록 유의

- 보고·점검: 분기별로 복무상황을 보고하여야 하며, 복직한 공무원은 복직일로부터 30일 이내에 연구·학습결과에 대한 휴직결과 보고서를 작성하여 제출

※ 임용권자는 자기개발계획서상 휴직목적이 달성되거나 휴직기간 내 휴직목적 달성이 현저히 어렵다고 판단하는 경우 및 휴직 목적 외 활동을 하는 경우 지체 없이 복귀를 명하여야 함

2

민간근무휴직

가. 휴직대상 민간기업 등의 범위(임용령 제38조의6 등)

- 「상법」에 의해 설립된 합명회사, 합자회사, 유한회사와 주식회사 등 영리목적으로 설립된 법인(「상법」 제614조에 따른 외국회사 포함)으로서 국내 소재하는 법인
- 「상법」 외의 법률에 따라 설립된 법인·단체·협회 등으로서 국내 소재하는 기관. 다만, 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체는 제외

■ 공직유관단체 (「공직자윤리법」 제3조의2)

1. 한국은행
2. 공기업
3. 정부의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하는 기관·단체
4. 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하는 기관·단체
5. 임원 선임 시 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인·동의·추천·제청 등이 필요한 기관·단체나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임·임명·위촉하는 기관·단체

파견과의 관계

구 분	민간근무휴직	파 견
목 적	• 민간부문의 업무수행 방법·경영 기법 등의 습득 및 활용 등	• 국가적 사업의 수행, 업무수행 관련 행정 지원, 연수, 능력개발 등
대상기관	• 「상법」상 합명·합자·주식·유한회사 등 영리 목적의 법인 • 「상법」 외의 법률에 의한 법인·단체 등 ※ 외국소재 민간기업 등과 공직 유관단체 제외	• 다른 지방자치단체·국가기관·공공단체 - 정부투자기관, 국내외 교육·연구 기관 및 기타 기관 등
보수지급	• 휴직하여 근무하는 민간기업 등	• 원 소속기관
결원보충	• 6개월 이상 휴직하는 경우 가능	• 1년 이상 파견되는 경우 가능

나. 대상범위 및 인원

- 법 제2조제2항제1호의 규정에 의한 일반직공무원
- 대상인원은 자치단체별로 다음 사항을 고려하여 일정한 인원 설정·운영
 - 공무원 인사운영의 기본방향 및 민간근무휴직제도의 목적
 - 지방자치단체별 휴직수요, 민간전문가 임용실적, 정·현원 운영
 - 민간기업 등의 임용수요 등

다. 자격요건

(1) 연령

- 휴직의 기본계획 공고일 기준 50세 이하
 - ※ 다만, 당해 연령을 1세 초과한 자로서 1월1일 출생자는 포함

(2) 계급

- 일반직 4급 내지 6급(이에 상당하는 연구·지도직을 포함, 임기제공무원은 제외)
 - ※ 다만, 민간기업 등의 요청이 있거나 지방자치단체의 특수성 등 불가피한 사유가 있는 경우 7급공무원(연구사·지도사를 포함한다)도 휴직 허용 가능

(3) 경력

- 휴직의 기본계획 공고일 기준으로 재직기간이 3년 이상인 자
 - ※ 재직기간에는 휴직, 직위해제, 징계처분(징계처분에 따른 승진임용 제한기간 포함), 시보임용기간 제외

(4) 휴직의 제외대상

- 휴직예정일 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 민간기업 등에는 휴직할 수 없음
 - “소속하였던 부서” 및 “밀접한 관련성의 유무”에 대하여는 각각 「공직자윤리법 시행령」 제32조제1항 및 제2항 준용
 - 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한기간 중에 있는 공무원
 - 이미 민간근무휴직을 하였던 공무원

라. 휴직의 절차

(1) 휴직의 기본계획

- 수요의 파악
 - 민간기업 등은 공무원을 임시로 임용하고자 할 경우 그 수요를 “공무원 임용 수요 통보서”에 따라 임용권자에게 제출 가능
- 기본계획의 수립
 - 임용권자는 휴직의 기본계획을 수립, 인사위원회의 심의를 거쳐 확정
 - 민간기업 등의 범위·자격요건과 신청방법
 - 휴직대상 공무원의 인원·자격요건과 신청방법
 - 민간근무휴직의 기준과 절차
 - 그 밖에 민간근무휴직의 운영에 필요한 사항
- 기본계획의 공고
 - 공고방법 : 공보와 정보통신망(지방자치단체 홈페이지 등) 또는 일간신문 등
- 기본계획 수립 및 공고, 민간기업 등의 공무원 채용신청, 공무원 휴직신청, 채용 계약 체결 등에 필요한 사항은 규칙으로 정함

(2) 민간기업 등의 신청

- 신청방법 : 민간기업 등의 장은 “공무원 임용 계획서와 임용에 필요한 서류 등을 첨부하여 임용권자에게 신청
- 민간기업 등의 발굴 : 적합한 민간기업 등을 발굴하여 공무원 임용수요 등 조사

(3) 휴직예정후보자 선정

- 공무원의 신청
 - 신청방법 : 휴직을 희망하는 공무원은 “민간근무휴직 신청서”를 작성하여 임용권자에게 제출
 - 임용권자는 휴직의 목적을 고려하여 민간기업 등의 임용 자격 요건 및 휴직기준 등에 적합한 공무원 중에서 근무실적 등이 우수하고 기관의 업무수행에 중요한 역할을 담당할 것이 기대되는 공무원을 후보자로 선정하여야 함

(4) 인사위원회 심의

- 인사위원회의 심의사항
 - 민간근무휴직의 기본계획에 관한 사항
 - 공무원과 민간기업 등의 선정에 관한 사항
 - 그 밖의 민간근무휴직의 운영 등에 관하여 임용권자가 필요하다고 인정하는 사항
- 인사위원회의 운영
 - 인사위원회는 필요한 경우 관련 공무원·민간기업의 임직원 등 이해관계인의 의견을 듣거나 자료 또는 서류 등의 제출을 요구할 수 있음

(5) 민간근무휴직의 실시

- 임용계약의 체결
 - 휴직예정공무원은 휴직대상 민간기업 등과 “임용계약서”를 작성하여 임용권자에게 제출하여야 함
 - “임용계약서”에는 다음 사항이 포함되어야 함 : 보수, 임용기간, 담당할 직위 및 업무내용, 근로시간 등 근로조건, 복무규율, 건강보험·산업재해보상보험의 가입 그 밖의 복리후생 등에 관한 사항
 - 임용기간은 휴직예정공무원과 민간기업 등이 협의하여 연 또는 월단위로 정하고 이를 임용계약서에 명시하여야 함
- 임용계약의 변경
 - 민간기업 등이 임용계약서에서 정한 사항을 변경하고자 할 경우에는 “임용계약 변경 신청서”를 작성하여 임용권자의 승인을 받아야 함
 - 이 경우 변경된 계약내용을 반영하여 휴직공무원과 민간기업 간에 임용계약서를 다시 체결하여야 한다. 다만, 임용기간은 합산하여 3년을 초과할 수 없음
- 휴직의 실시
 - 휴직은 상·하반기로 나누어 연2회 실시
 - ※ 임용권자는 정기인사 시기에 맞추어 휴직을 실시하되, 인사운영상황, 민간기업 등의 요청 등 불가피한 경우 인사위원회에 추가심의를 요청할 수 있음
 - 휴직기간은 3년 이내로 하되, 그 기간 내에서 연장할 수 있음
 - 임용권자는 임용계약서의 내용이 휴직기준 등에 적합한 경우 임용계약에서 정한 기간 동안 당해 공무원의 휴직을 명하여야 함

마. 휴직공무원의 준수사항

(1) 휴직 전 준수사항

- 휴직예정공무원은 그 지위 등을 이용하여 휴직하고자 하는 민간기업 등에 대하여 특별한 혜택 그 밖의 지원 및 영향력의 행사 등을 하여서는 아니됨

(2) 휴직 중 준수사항

- 휴직공무원은 「지방공무원법」 및 「지방공무원 복무조례」 등에서 정한 의무와 책임을 준수함과 아울러 민간기업 등의 복무규율이나 근무명령을 성실하게 준수하여야 함
- 휴직공무원은 민간기업 등에서 다음과 같은 업무에 종사하거나 부당한 행위를 할 수 없음
 - 휴직공무원이 소속하였던 자치단체가 당해 민간기업 등에 대하여 행하는 인·허가 등 처분, 감독, 검사, 점검 등에 관련된 업무
 - 공무원 신분 또는 휴직 이전의 지위 등을 이용하여 부당한 영향력을 행사하는 행위
 - 자치단체의 이익과 상반되는 이익을 추구하거나 공직자로서 품위를 손상하거나 그밖에 공직자로서의 명예를 훼손시키는 행위
 - 민간기업 등의 이사, 감사, 업무를 집행하는 무한책임사원, 지배인, 발기인 등 임원급이 되거나 이에 준하는 업무에 종사하는 행위
 - 민간기업 등으로부터 보수 외의 금전·물품·주식매수청구권(Stock Option) 등 특별한 혜택을 받는 행위
- 휴직공무원은 자치단체와 민간기업 등으로부터 동일한 사항에 대하여 이중의 혜택을 받을 수 없음
 - 휴직공무원은 민간기업 등으로부터 퇴직금이나 퇴직수당 등을 받을 수 없으며, 국민연금이나 고용보험 등에 가입할 수 없음

(3) 복직 후 준수사항

- 복직한 공무원은 업무를 수행함에 있어서 휴직하였던 민간기업 등에게 특별한 우대를 하거나 혜택 등을 부여하여서는 아니됨

바. 민간기업의 준수사항

- 민간기업 등의 장은 임용계약에서 정한 적정한 보수의 지급 및 근로조건의 유지, 건강보험·산업재해보상보험의 가입과 그 밖에 복리후생의 제공 등을 성실히 이행
- 민간기업 등이 임용한 공무원(이하 “휴직공무원”이라 한다)에게 임용령 제38조의11 제2항에서 정한 특별한 우대를 해서는 아니됨
 - ☞ 이 규정을 어겼을 경우 그 사실이 발생한 때부터 5년간 휴직대상 민간기업 등에서 제외
 - ※ 이 경우 “특별한 우대”라 함은 휴직의 목적 및 임용계약을 기준으로 보수·지위·처우 등에서 해당 민간기업 등의 다른 직원에 비하여 추가 혜택을 제공하는 것을 말함
- 민간기업 등의 장은 휴직 공무원의 소속기관과 밀접한 이해관계가 있는 인가·허가 등의 업무를 해당 공무원에게 부여해서는 아니됨

사. 임용권자의 준수사항

- 복직한 공무원에게 휴직을 이유로 불이익한 처우를 해서는 안됨
- 복직한 공무원을 2년 이내 휴직하였던 민간기업 등과 밀접한 관련이 있는 부서에 배치해서는 안됨. 이 경우 “밀접한 관련성” 여부에 대해서는 「공직자윤리법시행령」 제32조제2항을 준용
- 민간기업 등에서의 경험과 지식을 공유하기 위해 복직한 공무원에게 근무활동에 대한 결과보고서 제출을 요구할 수 있음

아. 휴직공무원의 인사 및 복무관리

(1) 휴직 전 인사관리

- 임용권자는 휴직예정공무원에 대하여 휴직예정일 전에 휴직하고자 하는 민간기업 등과 밀접한 관련이 있는 부서에 배치하여서는 아니됨

(2) 휴직 중 인사 및 복무관리

- 인사관리
 - 임용권자는 휴직공무원에 대하여 휴직기간 중에 근무성적평정을 하지 아니함
 - 임용권자는 휴직기간이 6개월 이상인 경우에는 결원을 보충할 수 있으나, 당해 직급(또는 직위)에 민간전문가의 임용 및 파견 등을 통하여 휴직 공무원이 복귀

할 경우 원활한 인사관리가 될 수 있도록 노력하여야 함

○ 근무실태 점검

- 임용권자는 휴직공무원에 대하여 민간기업 등에서의 근무실태를 연 2회 이상 점검하고 반기별로 업무추진실적을 받아서 “휴직공무원 근무실태 평가서”를 작성하여야 함
- 임용권자는 휴직공무원의 근무실태를 점검한 결과 임용령 제38조의13제2항의 규정에 해당하는 경우 당해 공무원을 복직시킬 수 있으며, 그 밖의 관련 법령을 위반한 경우에는 당해 법령에서 정한 바에 따라 적절한 조치를 하여야 함

(3) 복직 후 인사관리

○ 재직경력 및 퇴직수당 등의 인정

- 휴직기간은 승진소요최저연수, 경력평정기간, 호봉승급기간에 산입하고, 「공무원 연금법」 제23조 및 제46조의 규정에 의하여 퇴직수당 및 퇴직연금 등을 지급하는 재직기간에 포함함

○ 적절한 인사운영

- 임용권자는 복직한 공무원을 복직 후 2년 이내에 휴직하였던 민간기업 등과 밀접한 관련이 있는 부서에 배치하여서는 아니됨
- 임용권자는 복직한 공무원에 대하여 휴직을 이유로 보직관리·승진 등 인사운영에 있어서 불이익한 처우를 하여서는 아니됨

○ 복직결과의 활용

- 임용권자는 휴직결과보고서를 기관 홈페이지 등에 게시하고, 결과보고회를 개최하는 등 휴직근무결과를 공유하고 업무에 활용할 수 있도록 하여야 함

질문과 답변

질문 지방행정6급 공무원이 친구가 상법상 주식회사를 설립하고 이사로 보직해줄 것을 요청하자, 민간근무휴직을 하고 해당 회사에 근무하고자 하는데 가능한지?

답변 그 회사가 해당 공무원이 근무하는 자치단체의 임용권자에게 공무원임용계획서 등을 제출하여 민간근무휴직 기본계획에 휴직대상기관으로 반영되어 있다면 가능할 것임

공무원 채용 수요 통보서

민간기업	기업명		대표자	
	주소		전화번호	
	연매출액		임직원수	
공무원자격	계급		학력	
	연령		기타	
채용계획	직위(보직)		보수	
	인원수		기타	
담당업무	내용			비중(%)
<p>○○○○(기업명)에서는 「지방공무원법」 제63조제2항제1호 및 「지방공무원임용령」 제5장익2에 규정에 의하여 상기와 같이 공무원을 임시로 채용하기를 희망합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">대표자 (인)</p> <p style="text-align: right;">대리인 (인)</p> <p style="text-align: right;">귀하</p>				

〈비고〉

- 채용인원별로 작성하되, 자격요건 등이 같은 경우 통합작성 가능
- 보수는 연봉(또는 월봉)으로 기재하되, 일정범위로 기재 가능
- 담당업무는 공무원을 근무시킬 부서 및 활용계획 등 기재

공무원 채용 계획서

신청기업	기업명		대표자	
	주소		전화번호	
	E-mail		Fax	
채용이유				
채용기간 (채용예정일)				
공무원자격	계급		연령	
	재직기간		학력	
	경력요건			
	기타			
근무조건	직위(보직)		보수	
	근무시간		근무지역	
	복리후생			
	근무조건			
담당업무	내 용			비 중(%)
기 타				
<p>○○○○(기업명)에서는 상기의 자격요건에 적합한 공무원을 「지방공무원법」 제63조 제2항제1호 및 「지방공무원임용령」 제5장의 규정에 의해 임시로 채용하고자 합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">신 청 인 (인) 대 리 인 (인)</p> <p style="text-align: right;">귀하</p>				

※ 첨부서류 및 작성요령 : 뒷면 참조

※ 첨부서류

1. 기업소개서
 - 사훈 및 경영이념, 사업내용, 기업연혁, 연간매출액, 임직원 수 등
2. 사업자등록증명원
3. 기업의 복무규정
4. 국세 및 지방세 완납증명서
5. 휴직의 기본계획에서 정한 “민간기업등의 심의기준” 관련 자료 및 확인서

※ 작성요령

1. 채용이유란에는 공무원의 임시채용이 필요한 이유를 기재한다.
 - 예시) 공무원의 전문성 활용, 정부기관의 근무경험 민간활용
2. 채용기간 : 공무원을 채용할 기간을 연 또는 월 단위로 기재
3. 공무원자격란에는 채용하고자 하는 직위(보직)에 따른 공무원의 계급과 연령 등을 기재한다.
 - 예시)

계급 : 5급(행정)	연령 : 40세 미만	학력 : 대졸	재직기간 : 5년이상
경력요건 : 2년 이상 국제협력업무 수행자			
기 타 : 기타 기업에서 필요로 하는 자격요건 지정			

4. 근무조건란에는 채용직위의 대상 직위(보직)명, 수당을 포함한 연간 보수총액(또는 월평균 보수액), 주당근무시간, 근무지역 및 건강보험·산업 재해보상보험의 가입 등 복리후생에 관한 사항을 기재한다.
 - 예시)

직위(보직) : 국제협력실 무역팀장	임금 연봉 5,000만원
근무시간 : 주당 40시간	복리후생 : 건강보험 및 산업재해보상보험 가입
기타근무조건 : 주5일 근무 실시 등	

5. 담당업무란에는 채용직위(보직)의 수행업무를 비중순으로 기재한다.
 - 예시)

○ 무역 대상국 선정 및 발굴 업무(50%)
○ 통상 교섭, 마케팅, 투자 유치 등(30%)
○ 부서 업무 총괄(20%)

민간근무휴직 신청서

성 명 :
 소 속 :
 계급(직위) :
 주민번호 :

상기인은 「지방공무원 임용령」 제38조의7제2항의 규정에 의하여 다음과 같이 민간근무휴직을 신청합니다.

휴직희망 민간기업등	명 칭	대표자성명		
	소 재 지			
근무조건	담 당 업 무	임 금 (연봉/월봉)		
	희 망 직 위 (부 서)	근 무 지 역		
	근 무 기 간	복 리 후 생		
	근 무 시 간 (주 당)	기 타		
휴직사유				

년 월 일

신청자 성명 : 인(서명)

(기 관 명) 귀하

채용계약서(예시)

「지방공무원 임용령」 이하 “임용령”이라 한다) 제38조의7제4항 규정에 의하여 휴직대상 민간기업등의 장을 “갑”이라 하고, 휴직예정공무원을 “을”이라 하여 다음과 같이 채용 계약을 체결한다.

제1조(계약당사자)

(갑) 명 칭 :
주 소 :
대 표 자 :
(을) 성 명 :
주민등록번호 :
주 소 :

제2조(계약기간) 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일까지로 한다.

제3조(주당 근무시간) 주 시간

제4조(채용직위) 소속 : 직위 :

제5조(담당업무 및 추진계획) ①계약기간동안 “을”이 담당할 업무 및 추진계획은 첨부 담당업무 추진계획서와 같다.

②“갑”은 “을”에게 임용령 제38조의10제4항의 규정에 의한 임원 등의 직위를 부여하거나 “을”에게 휴직전 소속기관과 밀접한 이해관계가 있는 인·허가 등의 업무를 부여하여서는 아니된다.

제6조(연 또는 월 보수지급액 및 보수지급방법)

제7조(근무실적평가) “갑”은 “을”의 근무실적을 제5조에 규정된 담당업무 및 추진 계획의 단위사무를 기준으로 하여 주기적으로 평가하거나, 계약만료시에는 최종 평가를 실시할 수 있다.

제8조(계약의 해지) “갑”은 “을”을 근무태만, 채용계약의 위반, 복무규율위반 등의 사유로 인하여 계속하여 채용할 수 없는 경우 계약기간에도 불구하고 “을”의 복직을 을 이 소속된 중앙행정기관의 장(이하 “소속장관”이라 한다)에게 요청할 수 있다.

제9조(복무) “을”은 본 업무수행을 위하여 “갑”이 지정하는 기관에 근무하며, “갑” 이 지정하는 복무규율을 준수하여야 한다.

[채용계약서 첨부]

담당업무 추진 계획서(예시)

1. 인적사항

근무부서	채용직위	성명	채용기간	담당예정업무

2. 업무 추진계획

○ 전반적인 업무(채용기간동안 수행해야 할 업무 요약 기재)

-
-

○ 업무내용과 추진계획

① 주요업무	② 단위사무	③ 추진계획	④ 비중(%)

<비 고>

- ① 주요업무 : 담당업무를 주요 업무단위로 구분하여 중요한 것부터 기재
- ② 단위사무 : 주요 업무를 구성하는 단위사무 또는 내용을 구체적으로 기재
- ③ 추진계획 : 주요업무 또는 단위사무별 추진일정을 연/반기/분기/월 등으로 기재
- ④ 비 중 : 단위업무가 차지하는 비중을 백분율로 기재

채용계약 변경 신청서

민간기업 (갑)	명 칭		대 표 자	
	소 재 지			
공 무 원 (을)	성 명		주민번호	-
	담당직위		휴직기간	
변경사유	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ 			
변 경 내 용	구 분	현 행	변 경	
	채용기간			
	보 수			
	근무조건			
	복리후생			
	기 타			

「지방공무원 임용령」 제38조의7제4항에 의하여 체결한 채용계약서를 상기와 같이 변경하고자 신청합니다.

년 월 일
신청자(대표자) : (인)

(기관명) 귀하

휴직결과보고서

(기관명 :)

	직급	소속부서·직위	
기업명	부서·직위		
휴직기간	20 ~ 20 (년)		
담당업무			
내용요약			

※ 작성요령

- 특별한 양식 없이 서술식 또는 개조식으로 자유롭게 기술하되, 민간기업 등에 휴직근무 중 추진한 업무 실적과 습득한 지식·경험을 중심으로 다음 사항을 포함하여 상세하게 작성
 - 업무추진 실적 및 성과
 - 민간근무 중 습득한 경영기업, 업무수행방법 등 지식과 경험
 - 민간근무휴직 경험의 활용계획, 제언·정책건의 사항
 - 어려움과 보람 등 느낀 점, 경험사례 등 조언, 제도관련 건의사항
 - 민간근무 중 작성한 연구보고서, 관련 정보 등 자료 첨부

※ 평가서 작성요령

- 업무추진실적은 휴직공무원이 별표 12 첨부서식(담당업무 추진 계획서)의 주요업무를 기준으로 추진실적을 상세하게 작성
 - 근무 및 복무상황란은 다음 사항을 작성
 - 점검자 기재 사항(해당기업)
 - 조직 적응도 : 조직 및 구성원에 대한 적응정도를 평가
 - 업무수행태도 : 업무에 임하는 자세로 적극성, 창의성 등을 평가
 - 업무수행능력 : 업무숙지도, 판단력, 기획력, 업무추진력 등을 평가
 - 업무추진실적 : 목표달성도, 업무개선도, 조직 기여도 등을 평가
 - 기업복무규율 : 민간기업 등에서 정한 복무규율 준수 정도를 평가
(예) ◦ 무단결근·조퇴·지각 횟수(연 5회 등)
◦ 업무태도 불량, 근무명령 불복종
◦ 기타 업무수행과 관련하여 경고 등 불이익조치 부과여부 등
 - 점검자 의견 : 휴직공무원의 근무 및 복무실태 등을 서술식으로 기재
 - 확인자 기재 사항(소속기관)
 - 공무원윤리규정 : 민간기업 등에서 근무하면서 공무원으로서 준수해야 할 의무 및 책임 등의 준수여부를 평가하여 작성
 - 확인자 의견 : 점검자의 의견, 휴직공무원 면담결과 등을 참고하여 서술식으로 상세하게 기재
- 건의사항은 휴직자, 기업, 부처의 의견 등을 확인자가 취합하여 기재

3

직위해제

가. 목 적

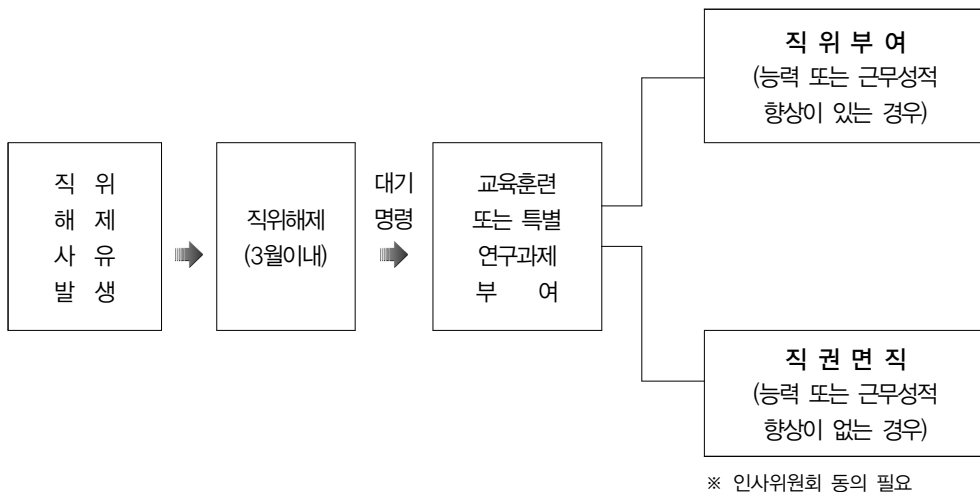
- 공무원이 일정한 사유에 해당되면 일시적으로 직위를 부여하지 아니하여 사유에 따라 능력회복 및 재판업무 등에 전념할 기회를 부여하고 직무 수행의 공정성 확보

나. 요 건(법 제65조의3)

(1) 제1호 : 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람

※ 제1호+제2호, 제1호+제3호 및 제1호+제4호로 직위해제 사유가 경합하는 때에는 제2호, 제3호 또는 제4호의 직위해제 처분을 하여야 하며, 직위해제 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위부여

○ 절 차



직위해제된 자에 대한 인사처리

직위해제 처분일로부터 3개월 이내의 대기발령기간 중에 복직시키거나 관할 인사위원회에 직권면직 동의를 요구하여야 함

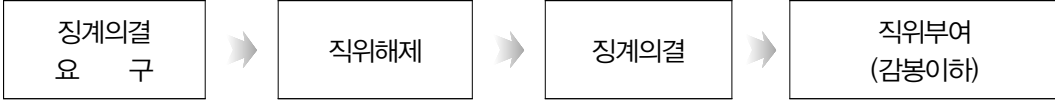
- 공무원이 법 제65조의3제1항제1호의 규정에 의하여 직무수행능력의 부족, 근무성적의 불량을 이유로 임용권자로부터 직위해제 처분을 받았을 경우 동조 제3항 및 제4항의 규정에 의하여 3개월 이내의 대기발령을 받고 교육훈련, 특별연구과제의 처리 등 능력회복의 기회를 부여받도록 되어 있으나
- 임용권자가 동 처분을 받은 공무원이 능력을 회복하였다고 판단하여 복직시켜야 할 시기와 능력을 향상할 가능성이 없다고 인정하여 법 제62조제2항의 규정에 의하여 직권면직 동의를 요구하는 시기에 대하여는 구체적으로 법령에 명확히 규정하고 있지 아니한바, 이 경우 당해 공무원에 대한 신분의 계속 유지 여부를 조속한 시일 내에 결정하여 당해공무원의 신분을 안정시켜야 함을 감안할 때 동 직위해제처분일로부터 3개월 이내의 대기발령 기간 중에 복직시키거나 또는 관할 인사위원회에 직권면직 동의를 요구하여야 할 것임
- 동조 제3항에서 말한 “3개월 이내의 기간”은 대기발령기간에 불과하므로 복직절차를 진행하거나 직권면직 동의 요구 중에 동 3개월의 대기발령기간이 경과되었을 경우에도 복직명령 또는 직권면직 동의를 최종 결과통보가 있기까지는 직위해제처분은 그대로 계속된다고 보아야 할 것임(인기 200-5324, '81. 12. 23)

판례

법 제65조의3 제1항 제1호 “직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자”의 규정에 의한 직위해제 처분은 임용권자의 주관적 판단이 개입될 여지가 많고 남용될 소지도 있으므로 요건이 엄격하게 해석되어야 함. 대법원 판례(83누218, 1985.2.26.)에 의하면 직무수행능력의 부족은 정신적, 육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력이 현저하게 부족한 것을 의미하므로 직무상의 의무 위반 등은 이에 해당되지 않는다고 하는 것을 볼 때, 소청인이 음주운전을 한 것은 단순한 의무위반 사항으로 직무를 적절히 처리할 수 없었던 것은 아닌 바, 소청인에게 본 조항을 적용하여 내려진 직위해제 처분은 과도하다고 판단됨(사건 06-4)

(2) 제2호 : 파면·해임·강등·정직에 해당하는 중징계의결이 요구되고 있는 사람

- 직위해제는 징벌적 제재인 징계와는 그 성질을 달리하는 것으로서 직위해제를 한 사유에 대해 새로이 징계처분을 하는 것은 일사부재리나 이중처벌금지의 원칙에 저촉되는 것이 아니며,
- 중징계의결요구 사유로 직위해제된 경우 징계의결이 되었거나 징계의결이 취소되었다면 직위해제처분은 그 효력을 상실함
- 절 차



※ 장차의 경우 징직 처분 후 복직

(3) 제3호 : 형사사건으로 기소된 사람(약식명령 청구자 제외)

■ 형사사건으로 기소된 사람에 대한 업무처리(법 제65조의3제1항제3호)

1. 직위해제 여부의 일반적 판단기준
 - 처분할 대상
 - 구속되는 등 사실상 직무를 수행할 수 없게 되거나 사회적 비난대상으로 직무를 계속 수행하게 하는 것이 곤란한 경우
 - 처분하지 아니할 대상
 - 기소사유가 되는 범죄가 직무와 관련성이 적고 사회적 비난의 가능성이 경미하여 직무를 계속 수행하게 하더라도 큰 물의가 없다고 인정되는 경우
2. 직위해제 절차
 - 직위해제 여부의 결정
 - 임용권자는 공무원이 형사사건으로 기소된 사실을 통보받은 때 지체 없이 직위해제의 필요성 여부를 구체적으로 검토하여야 함
 - 직위해제 처분일자
 - 실제로 직위해제처분을 하는 날
 - 형사사건 기소일자로 소급하여 직위해제처분을 하여서는 안됨
3. 직위해제처분의 변경
 - 임용권자는 직위해제사유가 소멸된 경우 지체 없이 직위를 부여하여야 함(법 제65조의3제2항)
 - ※ 종전에는 제3호 해당자에 대해 반드시 직위해제 처분을 하여야 했으나 '94.12.22 법 개정으로 임용(제청)권자에게 직위해제 처분여부에 대한 재량권을 부여함

직위해제 사유의 소멸 및 필요조치사항

- ① 판결 확정시 : 직위해제 사유는 당연 소멸
 - 판결내용이 법 제31조에 의한 임용결격사유에 해당하는 경우에는 판결확정일자로 당연퇴직 조치
 - 판결내용이 무죄로 인정되는 경우에는 지체없이 복직발령
 - ※ 징계사유로 인정되는 경우에는 징계의결을 요구할 수 있음
- ② 1심 또는 2심 판결 후 확정판결이 나지 않은 경우
 - 계속 구속 중인 경우에는 직위해제 처분 계속 유지
 - 불구속상태(기소상태에는 변함이 없음에 유의)인 경우에는 판결내용을 참작하여 직위해제의 계속 여부를 판단
 - ※ 판결내용이 무죄로 인정되는 경우나 임용결격사유에 해당되지 않는 경우에는 복직발령을 할 수 있음
- ③ 구속이 해제되는 경우
 - 직위해제의 필요성 여부를 구체적으로 판단하여 직위해제 처분상태의 지속 또는 복직발령 여부 결정
- ④ 기타 중대한 사정변경이 있는 경우
 - 직위해제 중인 자에 대하여 직위해제가 필요한 것으로 인정하였던 사실에 변경이 있는 경우에는 직위해제 처분상태의 지속여부 재검토
 - 직위해제를 하지 않았던 사람이 구속되거나 범죄사실의 추가 등으로 직위해제가 필요하게 된 경우 지체 없이 직위해제 조치

판례

▼ 처분사유 통보를 흠결한 직위해제의 효력

- 직무수행능력 부족과 근무성적 불량을 사유로 하는 직위해제의 경우 임용권자의 주관적 판단이 개입할 여지가 많고 징계처분의 전단계로 남용될 소지도 있으므로 신중하게 적용할 필요가 있다고 할 것이며, 직위해제 사유 통보에 관한 위 규정의 취지는 이러한 점을 감안하여 본인에게 직위해제를 당하게 된 경위를 알리도록 하여 그에 대한 불복의 기회를 보장함과 아울러 인사권자로 하여금 직위해제사유의 존부를 신중하고 합리적으로 판단하게 하여 그 자의를 배제하도록 함으로써 직위해제에 관한 권한 행사의 적정을 기하려는데 있고, 또 직위해제의 경우에는 징계의 경우와는 달리 해당 직원이 자신에게 유리한 진술을 할 사전의 기회나 공정한 심의를 받을 수 있는 길이 마련되어 있지 아니하여 위 국가공무원법 제75조의 취지가 새삼 강조되어야 할 것이라는 점 등을 종합하여 보면 처분사유 통보를 흠결한 직위해제는 그 효력이 부정되어진다고 보아야 할 것이다(같은 취지 : 대법원 1992. 7. 28. 선고91다30729 판결).
- 이 사건의 경우 '직위해제처분 사유설명서(1999. 10. 24.)'를 보면 처분청은 구체적인 처분사유의 설명이 없이 "국가공무원법 제73조의2(현 제73조의3)제4항 제2호"를 그 처분 이유로 통보한 사실을 알 수 있는데, 이는 인사발령통지와 동일한 내용으로서 처분의 법적근거를 통보한 것일 뿐 처분청이 소청인에 대하여 위와 같은 직위해제처분 사유에 해당되는 자라고 판단하게 된 구체적인 이유를 통보한 것으로 보기는 어렵다고 하겠음(사건 99-966)

(4) 제4호 : 금품비위, 성범죄 등 아래의 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

- ※ 1. 법 제69조의2 제1항 각 호의 행위
- 2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 다른 성폭력범죄
- 3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위
- 4. 공무원으로서의 품위를 크게 손상하여 해당 직위를 유지하는 것이 부적절하다고 판단되는 행위

○ 절차



* 조사·수사 종료 후 기소 또는 중징계의결 요구되는 경우, 2호 또는 3호로 다시 직위해제 가능

다. 직위해제 기간 중 보수

- 봉급의 80% 지급(제1호), 그 이외(제2호부터 제4호) 봉급 50% 지급 (다만, 제2호 또는 제4호 해당자로서 3개월 경과후 → 30% 지급)
- 연봉적용자 : 봉급의 70% 지급(제1호), 그 이외(제2호부터 제4호) 봉급 40% 지급 (다만, 제2호 또는 제4호 해당자로서 3개월 경과후 → 20% 지급)

라. 인사관리

- 승진소요 최저연수 및 경력평정대상기간에서 제외
 - ※ 그 처분의 사유가 된 징계처분 또는 형사사건이 무효·취소 또는 무죄로 확정될 경우에는 산입함
 - 2호 직위해제의 경우 : 직위해제처분의 사유가 된 징계의결 요구에 대하여 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우 및 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계의결 요구에 의한 징계처분이 무효 또는 취소로 확정된 경우 산입
 - 3호 직위해제의 경우 : 직위해제처분의 사유가 된 형사사건에 대하여 무죄가 확정된 경우 산입
 - 4호 직위해제의 경우 : 징계 및 형사상 모두 문제없는 경우만 예외적으로 산입

질문과 답변

질문 (직위해제 중에 있는 자의 정년도래에 따른 인사관리) 법 제65조의3제4항제2호 또는 제3호의 규정에 의하여 직위해제가 된 사람이 그 직위해제기간 중에 정년이 도래 하였을 경우 정년퇴직 조치하는 것이 타당한지?

답변 법 66조의 규정에 의한 정년이 도래하면 당연히 퇴직하여야 할 것이므로 직위해제기간에 관계없이 퇴직함

판례

▼ 직위해제의 법적 성격

- 형사사건으로 기소된 경우 등 특별한 사전절차를 거침이 없이 일시적으로 직위를 부여하지 아니하여 직무에 종사하지 못하도록 하는 '보직의 해제로서 비위자에 대하여 소정의 절차를 거쳐 과하는 징벌적 성격의 징계와는 다른 다만, 직위해제시 승급, 보수 등에서의 불이익한 처우가 수반되고, 일정한 경우 직위해제를 기초로 직권면직처분을 받을 가능성까지 있으므로 '인사상 불이익 처분'에 속함

▼ 직위해제처분과 징계처분과의 관계

- 직위해제처분은 비위사건을 징계하는 처분과는 다르므로 감봉의 징계처분을 받았다고 하더라도 다시 형사사건으로 기소된 이상 이를 이유로 한 직위해제처분은 정당함(대판 '72. 4. 26. 72누3)

▼ 직위해제기간 중 출근의무

- 직위해제는 일반적으로 근로자가 직무수행능력이 부족하거나 근무성적 또는 근무태도 등이 불량한 경우, 근로자에 대한 징계절차가 진행중인 경우, 근로자가 형사사건으로 기소된 경우 등에 있어서 당해 근로자가 장래에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 근로자에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서의 보직의 해제를 의미하므로(대법원 1996. 10. 29. 선고 95누15926 판결 참조), 직위해제를 당한 원고들은 단순히 직위의 부여가 중지되었던 것에 불과하고 근로관계가 종료된 것이 아니어서 당연히 출근의 의무가 있다고 할 것이고, 또한 피고 보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)의 정관 제48조에서는 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자에 대한 직위해제의 경우에는 3월 이내의 기간 대기를 명하고, 능력회복이나 직무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 취하도록 되어 있고, 징계의결이 요구 중인 자에 대한 직위해제의 경우에는 대기명령 또는 교육훈련에 대하여는 아무런 규정도 두지 않고 있으나, 근로자가 직위해제를 당한 경우 단순히 직위의 부여가 금지된 것일 뿐이고 근로자와 사용자의 근로관계가 당연히 종료되는 것은 아니라고 할 것이므로 대기발령을 받지

않았다거나 교육훈련 또는 특별한 연구과제를 부여받지 않았다고 하여 당연히 출근의무가 소멸되는 것도 아니라고 판단하였는바, 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당한 것으로 수긍이 되고, 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같이 직위해제시 출근의무에 관한 법리를 오해한 위법이 있다고 할 수 없다. (대법원 2003. 5. 16. 선고 2002두8138 판결)

▼ 직위해제처분기간의 경력인정 여부

- 직위해제처분은 공무원의 신분관계는 그대로 존속시키면서 그 직위만을 부여하지 아니하는 처분으로서 직위해제기간중에는 직무를 수행할 권한도 의무도 없는 것이니, 그 기간동안은 세무사법 제5조의2 소정의 국세에 관한 행정사무에 종사한 것이라 할 수 없음(대판 '83. 5. 24, 82누410)

4 정년

가. 정년

- 일반직공무원의 정년(법 제66조) : 60세
※ 다른법률에 특별한 규정이 있는 경우는 제외

나. 정년퇴직일(법 제66조제2항)

- 1월에서 6월 사이 정년도달자 : 6월 30일
- 7월에서 12월 사이 정년도달자 : 12월 31일
※ 정년도달일은 당해 공무원의 인사기록카드에 명기된 출생일을 기준으로 하며, 정년도달일 00시 00분부터 효력 발생한다고 간주함

5 면 직

가. 의사에 반한 신분조치 금지(법 제60조)

- 형의 선고, 징계처분, 법정사유 이외에 본인의 의사에 반하는 휴직·강임·면직 금지
※ 1급 공무원은 제외

나. 퇴직구분

(1) 당연퇴직(법 제61조)

- 법 제31조(결격사유)에 해당할 때는 당연 퇴직됨. 단, 제31조제2호는 파산선고를 받은 사람으로서 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 신청기간내에 면책 신청을 하지 아니하였거나 면책불허가 결정 또는 면책취소가 확정된 경우만 해당하고, 법 제31조제5호는 형법 제129조부터 제132조까지, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호 및 직무와 관련하여 형법 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당
 - 피성년후견인
 - 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
 - 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
 - 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
 - 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
 - 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
 - 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 형법 제355조 및 356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
 - 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람

- 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

- 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람

- 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

○ 기타 당연퇴직 사유

- 사망, 임기만료, 정년도달, 근무상한연령 도달 등

※ 임기제공무원은 근무기간 만료시 당연퇴직

질문과 답변

질문 재직 중인 공무원이 외국의 영주권을 취득할 수 있는가?

답변 현행 공무원 임용관계법령에서 명시적으로 우리나라의 국민이 아닌 자에 대하여 공무원으로 임용될 수 없도록 제한하는 규정은 두고 있지 않으나 헌법 제7조에서 공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며 국민에 대하여 책임을 지도록 규정하고 또한, 제25조에서도 공무원임권의 주체를 “국민”으로 규정하고 있으므로 “국민”이 아닌 자는 원칙적으로 공무원으로 임용될 수 없음

외국의 영주권(장기체류사증 포함)을 보유한 공무원의 경우 대한민국 국민으로서 공무원담임권의 주체가 되고 그 신분이 보장되므로, 영주권을 보유한 사실만으로는 명확한 법적 근거 없이 본인의 의사에 반하여 신분상 불이익 조치를 하는 것은 곤란하다고 판단됨

다만, 영주권을 보유한 공무원은 언제든지 국내거주를 포기하고 해외거주를 선택할 수 있다는 사실에 대하여 일반국민이 느끼는 심리적 저항감 등을 고려해 볼 때, 임용권자는 영주권자인 소속 공무원에 대하여 주민등록을 회복하도록 인사상 권고조치를 할 수 있다고 보며, 아울러 국가안보·공권력 행사 기타 국가 이익과 직결되는 분야가 아닌 직위에 보직하는 등 별도의 인사관리를 하는 것은 가능함

(인사서2107-89, '02.1.22)

■ 임용결격사유(법 제31조) 해당자 인사처리

○ 공무원으로 임용 전에 결격사유가 있는 경우

- 당연무효로서 당초 임용행위를 소급하여 취소(당연무효의 통지·확인 성격)
- 이미 퇴직한 자에 대해서도 당초 임용일자로 소급하여 임용 취소

○ 공무원으로 재직 중에 결격사유가 발생한 경우

- 형 확정일자로 당연퇴직 발령조치
- 이미 퇴직한 자에 대해서도 당연퇴직 발령조치

■ 판결의 확정시기

1. 상소할 수 없는 판결의 경우, 판결선고시 확정
 - 제1심판결의 경우, 불복소송의 제기기간이 도과한 때(판결선고 전 불항소의 합의가 있는 때, 판결선고 후 불항소의 합의를 한 때)
2. 상소기간 만료시, 판결선고 확정
 - 상소기간 내에 상소를 제기하지 않고 도과시킨 때
 - 상소를 제기하였으나 취하한 때
 - 상소를 제기하였으나 상소각하판결이 나가거나 상소각하명령이 있는 때
3. 상소기간 도과 전에 상소권을 가진 당사자가 상소포기한 때
4. 상소기간판결은 그것이 확정된 때, 원 판결로 확정

질문과 답변

질문1 형 확정으로 인한 당연퇴직일?

답변 법 제61조의 규정에 의한 당연퇴직일은 동법 제31조에 규정된 공무원 임용결격사유에 해당하는 사실이 확정적으로 발생한 날로부터 하여야 할 것이므로 만일 제1심 판결에 불복하여 항소 중에 있던 사람이 항소를 취하하였다면 동 항소를 취하한 날에 형이 확정되므로 동 일자를 당연퇴직일로 하여야 할 것임

질문2 임용결격사유 해당자의 인사처리?

답변 지방공무원으로 임용되어 근무 중 임용 전에 발생한 공무원 임용결격사유(법 제31조 해당사유)가 발견되었을 경우 동 임용행위는 공무원으로 임용될 수 없는 자에 대하여 행한 것이므로 당연무효이며, 이를 확인하는 행위로서 당초의 임용행위를 소급하여 취소하여야 함

질문3 재직 중인 공무원이 선고유예를 받은 경우, 임용결격 사유에 해당되어 당연퇴직 되는지?

답변 법 제61조에서 법 제31조 각호에 해당되면 당연퇴직한다고 규정하고 있으나, 제31조의 각호중 제5호의 선고유예의 경우는 형법 제129조부터 제132조까지, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제2조, 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제2조제2호 및 직무와 관련하여 형법 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당

질문4 금고이상의 형의 집행유예 판결을 받은 사람이 집행유예기간이 완료된 날로부터 2년이 경과하면 공무원 임용결격사유가 해소되어 복직이 가능한지?

답변 공무원이 법 제31조 각호에 해당되면 별도의 처분 없이 바로 공무원 신분 상실되고 일정기간동안 공무원 임용이 제한되도록 하고 있음. 따라서, 금고이상의 형의 집행유예 확정판결을 받은 경우에는 당연히 공무원 관계가 소멸되며 집행유예기간이 완료된 날로부터 2년이 지났다고 하여 다시 공무원 신분이 회복되는 것이 아님

질문5 (운전직렬) 공무원이 운전면허가 취소된 경우의 인사처리?

답변 법 제81조의 규정은 공무원 관계의 설정을 위한 최소한의 능력요건(소극적 요건)을 규정하는 것으로서 위 각호의 결격사유에 해당되는 자는 운전면허 자격 등 공법상의 업무에 관한 자격을 취득한 경우에도 공무원으로 임용될 자격이 없다는 취지로 해석되는 바, 운전면허자격이 취소된 경우에는 운전직렬 기능직공무원 임용을 위한 필수적 자격요건에 미달된다고는 하여도 법 제31조에서 규정하는 공무원으로서의 일반적 자격요건 미달로는 볼 수 없음. 다만, 운전직렬 공무원이 관계법령에 근거하여 운전면허자격이 취소됨으로써 일정기간동안 본연의 직무를 수행할 수 없게 되었으므로 임용권자는 운전직렬 공무원 임용자격 결여 또는 법령상 의무위반 등을 사유로 하여 당해공무원과의 임용관계를 소멸(직권면직 또는 징계면직)시키는 것이 타당

(2) 의원면직

○ 본인의 의사표시에 의하여 공무원 관계를 소멸시키는 경우

※ 의원면직시 본인의 의사여부를 판단하기 위하여 반드시 자필 사직원 첨부(「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리규칙」 별표3)

비위공직자의 의원면직 처리제한에 관한 규칙 (표준안)

- 목적 : 재직 중 비위를 저지른 공무원이 형사벌이나 징계처분을 회피하기 위하여 의원면직 하는 사례를 방지함으로써 공직기강을 확립하고 깨끗한 공직사회 구현
- 의원면직의 제한(제2조)
 - 임용권자 또는 임용제청권자는 의원면직을 신청한 공무원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 안됨. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우 당해 공무원이 지방공무원징계 및 소청규정 제1조의2제2호에 규정된 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한함
 1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
 2. 인사위원회에 중징계의결 요구중인 때
 3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사중인 때
 4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 때
- 의원면직 제한사유 확인(제3조)
 - 임용권자는 재직 중인 공무원이 의원면직을 신청한 경우 당해 공무원이 이 규정에 의한 의원면직 제한대상에 해당하는 지 여부를 조사 및 수사기관의 장에게 확인
- 징계절차의 신속한 처리(제5조)
 - 인사위원회는 의원면직을 신청한 공무원이 중징계의결 요구중인 경우에는 다른 징계안건에 우선하여 징계여부 또는 보류여부 결정

질문과 답변

질문1 징계사유에 해당하는 공무원의 사표수리

답변 공무원에게 사임의 자유가 있고 국가에 사표수리의 의무가 인정되는 것은 특별권력 관계내의 질서유지와 관계가 없는 경우인 것이며, 이 때에도 공무원이 사표를 제출함으로써 특별권력관계가 당연히 소멸하는 것이 아니고 임용권자의 면직행위가 있을 때까지는 공무원 관계가 존속하는 것임
공무원에 대한 징계의 최고한도는 비행있는 공무원을 특별권력관계에서 배제하는 것, 즉, 파면이므로 임용권자는 제출된 사표를 수리함으로써 부분적으로 그 목적을 달성하였다고 볼 수 있을 것이나 임용권자가 징벌사유있는 공무원에 대하여 징계벌을 과하는 목적은 특별권력관계내의 질서를 유지코자 함에 있는 것이고 그 목적달성을 위한 수단을 선택하는 것은 법규의 규정에 의하는 것임
그러므로 임용권자는 특별권력관계내의 질서유지와 비위공무원이 의원면직의 형식을 갖추어 일단 사임을 하였다가 다시 공직에 취임하는 경우 등을 고려하여 공무원이 제출한 사의를 수리함으로써 공무원관계내의 질서유지에 장애를 가져오게 되는 때에는 사표처리의 의무를 지지 않는다고 봄이 타당함

질문2 조기퇴직은 본인의 자필에 의하여만 조기퇴직원 제출이 가능한지 여부?

답변 법 제60조에서는 공무원은 형의 선고·징계 또는 이 법에서 정한 사유가 아니면 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다고 규정하고 있으므로, 공무원의 의원면직은 반드시 본인의 의사표시가 있어야 하며, 불가피하게 의사표시를 대리로 하여야 할 경우에는 그것이 본인이 진의임을 객관적으로 확인할 수 있어야 함

질문3 인사위원회 의결결과 중징계인 정직·일 처분받은 공무원이 의원면직을 신청할 경우, 비위공직자의 의원면직 처리 제한에 관한 규칙에 따라 의원면직 제한이 가능한지?

답변 비위공직자의 의원면직 처리제한에 관한 규칙 제2조에서는 의원면직의 제한사유로 “인사위원회에 중징계의결 요구중인 때”라고 규정하였으며, 이는 징계사유에 해당하는 사람이 징계처분을 받음이 없이 의원면직함으로써 공직 내부질서가 붕괴되는 것을 방지하지는 취지이며, 이미 정직 이하의 징계처분을 받은 후에는 의원면직을 할 수 있다고 판단됨

질문4 의원면직시 사직의 의사표시에 민법상 의사표시 준용 여부?

답변 공무원이 사직의 의사표시를 하여 의원면직처분을 하는 경우 그 사직의 의사표시는 그 법률관계의 특수성에 비추어 외부적·객관적으로 표시된 바를 존중하여야 할 것이므로, 비록 사직원 제출자의 내심의 의사가 사직할 뜻이 아니었다고 하더라도 진의 아닌 의사표시에 관한 민법 제107조는 그 성질상 사직의 의사표시와 같은 사인의 공법행위에는 준용되지 아니하므로 그 의사가 외부에 표시된 이상 그 의사는 표시된 대로 효력을 발함 사직서의 제출이 감사기관이나 상급관청 등의 강박에 의한 경우에는 그 정도가 의사결정의 자유를 제한하는 정도에 그친 경우라면 그 성질에 반하지 아니하는 한 의사표시에 관한 민법 제110조의 규정을 준용하여 그 효력을 따져 보아야 할 것이나, 감사담당 직원이 당해 공무원에 대한 비리를 조사하는 과정에서 사직하지 아니하면 징계파면이 될 것이고 또한 그렇게 되면 퇴직금 지급상의 불이익을 당하게 될 것이라는 등의 강경한 태도를 취하였다고 할지라도 그 취지가 단지 비리에 따른 객관적 상황을 고지하면서 사직을 권고·종용한 것에 지나지 않고 위 공무원이 그 비리로 인하여 징계파면이 될 경우 퇴직금 지급상의 불이익을 당하게 될 것 등 여러 사정을 고려하여 사직서를 제출한 경우라면 그 의사결정이 의원면직처분의 효력에 영향을 미칠 하자가 있다고 볼 수 없음(대판 '97. 12. 12. 97누13962)

(3) 직권면직(법 제62조)

- 본인의 의사에 불구하고 면직시키는 경우
- 요건(법 제62조제1항)
 - 제1호 : 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우, 직제·정원의 개폐, 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때
 - 제2호 : 휴직기간 만료 또는 휴직사유 소멸후에도 복귀하지 않거나 직무를 감당할 수 없을 때
 - 제3호 : 전직시험 3회 이상 불합격자로서 직무수행능력이 부족하다고 인정된 때
 - 제4호 : 병역기피·군무이탈하였을 때
 - 제5호 : 직위해제되어 3개월 이내의 대기명령을 받은 사람이 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
 - 제6호 : 당해직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때
- 면직절차(법 제62조제2항)
 - 법 제62조제1항에 따라 면직을 시킬 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어야 함

- 다만, 제1항제5호(대기명령을 받은 자)의 규정에 의하여 면직시킬때는 해당 인사위원회의 동의를 받아야 하며, 시·군·구의 5급 이상 공무원은 시·도 인사위원회의 동의를 받아야 함
- 임용권자가 공무원을 면직처분을 행할 때에는 처분의 사유를 기재한 설명서를 교부하여야 함(법 제67조), 다만, 본인의 원에 의한 면직은 예외
- 제1항제2호에 의한 휴직기간 만료 또는 휴직사유 소멸 후 미복귀자의 직권면직일
 - 휴직기간 만료일 또는 휴직사유 소멸일(법 제62조제5항)
- 제1호 규정의 직제·정원 개폐 및 예산감소 등에 의한 과원이 된 때의 직권면직방법(법 제62조제3항)
 - 소속 공무원의 임용형태, 업무실적, 직무수행능력, 징계처분사실 등을 고려하여 면직기준을 설정
 - 직권면직기준 및 면직대상자 결정시에는 미리 해당 인사위원회 의결을 거쳐야 함



질문과 답변

▼ 운전원의 면허취소에 따른 직권면직 검토

질문 공무원이 2007. 12. 14. 음주단속에 적발되어 면허가 취소되었으나, 임용권자는 해당 공무원이 2008. 6. 23. 면허를 재취득한 후에야 이러한 사실을 인지하였을 경우, 상기 자에 대해 법 제62조 제항 제6호를 적용하여 면허취소일 기준으로 직권면직 처분하여야 하는지, 아니면 음주운전 행위와 면허 재취득시점까지의 무면허 운전을 이유로 징계처분하여야 하는지?

답변 법 제62조제1항제6호에서 “당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당업무를 수행할 수 없게 된 때”는 직권면직시킬 수 있도록 규정하고 있어, 운전원의 운전면허 취소는 이에 해당될 수 있으나, 위 공무원의 경우, 면허취소일자로 소급하여 면직할 수 없으며, 현 시점에서는 면허재취득으로 직권면직의 대상이 아님.
다만, 법 제69조에 따라, 음주운전 및 무면허 운전 등을 사유로 중징계처분 하는 것이 타당함.

(4) 명예퇴직(법 제66조의2, 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」)

- 적용범위(「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」 제3조) : 경력직 공무원
 - ※ 정무직공무원, 별정직공무원, 임기제공무원은 명예퇴직대상이 아님
- 수당지급대상
 - 공무원으로 20년이상 근속하고 정년퇴직일 전 1년이상 기간 중 자진하여 퇴직하는 공무원
 - ※ 공무원 근속기간은 「공무원연금법」상 재직기간에 따라 계산함

※ 연령정년과 계급정년이 동시에 적용되는 공무원의 정년잔여기간 계산은 먼저 도래하는 정년을 기준으로 함

- 수당지급대상 제외자(「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」 제3조제3항)
 - 다른 법령에 의하여 명예퇴직수당이나 이에 갈음하는 공로퇴직수당을 지급받은 사실이 있는 사람
 - 지방공무원법 제73조제3항에 따라 수사기관의 수사 결과가 통보되어 징계의결을 요구해야 하는 사람
 - 감사원 등 관계 행정기관의 장으로부터 징계처분이 요구되어 있는 사람, 인사위원회에 징계의결이 요구되어 있는 사람 또는 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간중에 있는 사람
 - 형사사건으로 기소 중인 사람
 - 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위 조사나 수사 중인 사람
 - 법 제2조 및 「국가공무원법」 제2조의 규정에 의한 경력직공무원 및 특수경력직 공무원중 정무직공무원(선거에 의하여 임용되는 정무직공무원을 제외)이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 사람
 - 지방자치단체 기능의 이관에 따라 그 이관되는 기능을 수행하는 기관의 소속직원이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 사람
- 수당지급액
 - 수당지급액은 실제퇴직일을 기준으로, 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」 제4조에 의한 별표 1에서 정한 바에 의함
 - 수당지급액의 계산에 있어서 월봉급액은 다음 각 호의 구분에 따름
 - 호봉제 적용대상 공무원 : 봉급표상의 봉급액의 68퍼센트
 - 연봉제 적용대상 공무원 : 연봉월액(성과연봉을 제외한 금액)의 78퍼센트의 68.54퍼센트
 - 10년을 초과하는 정년잔여기간에 대하여는 수당을 지급하지 아니함

명예퇴직수당 지급액 산정기준표 (근거 : 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」 별표 1)

정년잔여 기간별 대상자	산정기준
1년 이상 5년 이내인 사람	퇴직 당시(「지방공무원법」 제39조의3제1항제4호에 따라 특별승진하는 사람의 경우에는 특별 승진 직전을 말한다. 이하 같다) 월봉급액의 반액×정년잔여월수
5년 초과 10년 이내인 사람	퇴직당시 월봉급액의 반액 × $\left[60 + \frac{\text{정년잔여월수} - 60}{2} \right]$
10년 초과인 사람	정년잔여기간이 10년인 사람에 대한 산정금액과 동일한 금액(10년을 초과하는 정년잔여기간에 대하여는 수당을 지급하지 아니한다)

비고 : 수당지급액의 계산에 있어서 정년잔여기간의 계산은 수당지급대상자의 퇴직일을 기준으로 하되 정년잔여월수의 계산에 있어서 15일 이상은 1개월로 하고, 15일 미만은 계산하지 아니함

- 수당 환수대상 공무원(법 제66조의2제3항 및 명예퇴직 수당규정 제8조의3)
 - 명예퇴직수당을 지급받은 사람이 재직 중의 사유로 인하여 금고 이상의 형을 받은 경우
 - 재직 중에 형법 제129조부터 제132조까지에 규정된 죄를 범하여 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우
 - 재직 중에 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범하여 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정되거나 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우
 - 명예퇴직수당을 지급받은 사람이 경력직공무원 그 밖에 대통령령이 정하는 공무원으로 재임용되는 경우

**그밖에 대통령이 정하는 공무원이란
(「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」 제8조의3)**

- 「국가공무원법」 제2조제2항의 규정에 의한 경력직 공무원
- 법 제2조제3항 또는 「국가공무원법」 제2조제3항의 규정에 의한 특수경력직공무원(선거로 임용되는 정무직공무원은 제외)으로 재임용된 경우

- 명예퇴직수당을 초과하여 지급받거나 지급대상이 아닌 사람이 지급받은 경우
- 환수기관
 - 명예퇴직수당을 지급한 지방자치단체의 장(환수대상 지방공무원으로 재임용된 경우에는 재임용한 지방자치단체의 장)
- 수당의 환수금
 - 환수금은 지방공무원 「명예퇴직수당 등 지급규정」 제8조의4에 의한 별표 3의 산정기준에 의함

명예퇴직수당 환수금 및 정산금 산정기준표 (「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」 별표 3)

구분	적용대상	산정기준
환수금	법 제66조의2제3항제1호·제1호의2 및 제1호의3 해당자	명예퇴직수당 전액
	법 제66조의2 제3항제2호 해당자	명예퇴직수당 전액 - {명예퇴직수당 월기준액 × (명예퇴직한 날부터 재임용일까지의 5년 이내의 경과 월수 + 명예퇴직한 날부터 재임용일까지의 5년 초과 10년 이내의 경과 월수/2)}
	법 제66조의2 제3항제3호 해당자	가. 명예퇴직수당을 초과하여 지급받은 경우에는 그 초과분 나. 명예퇴직수당 지급대상이 아닌 사람이 지급받은 경우에는 명예퇴직수당 전액
정산금	법 제66조의2제3항제2호에 해당하는 자로서 재임용 후의 근무기간이 환수금 산정 대상 기간(명예퇴직당시의 정년잔여기간-명예퇴직한 날부터 재임용일까지의 기간)보다 짧은 자	재임용시 환수금액(이자 제외) - {명예퇴직수당 월기준액 × (명예퇴직한 날부터 5년 이내의 재임용 후 근무 월수 + 명예퇴직한 날부터 5년 초과 10년 이내의 재임용 후 근무 월수/2)}

〈 비 고 〉

1. “명예퇴직수당 월기준액”은 명예퇴직 당시에 명예퇴직수당의 산정 기준으로 적용된 별표 1의 “퇴직당시(「지방공무원법」 제39조의3제1항제4호에 따라 특별승진하는 자의 경우에는 특별승진 직전을 말한다) 월봉급액의 반액”을 말한다.
2. “재임용 후 근무 월수”는 재임용일의 다음 달부터 퇴직일이 속하는 달까지를 말한다. 다만, 시간선택제임기제공무원의 재임용 후 근무월수는 근무시간에 비례하여 다음의 산식에 따라 산정한다.

$$\frac{\text{재임용일의 다음 달부터 퇴직일이 속하는 달까지의 수}}{\text{시간선택제임기제공무원의 주당 근무시간}} \times \text{「복무규정」 제2조제1항에 따른 공무원의 주당 근무시간}$$
3. 별표 1의 명예퇴직수당지급액 산정표에 따른 퇴직당시의 정년잔여기간(정년잔여기간이 10년을 초과하는 경우에는 10년으로 한다)이 경과된 후 재임용되는 자는 환수대상에서 제외한다.
4. 재임용후 퇴직시의 정산금 지급액은 재임용 당시의 환수금을 초과하지 못한다.

(5) 조기퇴직 및 자진퇴직(법 제46조의2, 제66조의2제2항, 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」)

○ 적용범위

- 조기퇴직수당 : 경력직공무원
- 자진퇴직수당 : 별정직공무원(비서관 및 비서 제외)

○ 지급대상

- 조기퇴직수당 : 1년 이상 20년 미만 근속한 공무원이 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때에 그 폐직 또는 과원이 된 날부터 6개월 이내에 자진하여 퇴직하는 자
- 자진퇴직수당 : 1년 이상 근속한 별정직공무원(비서관·비서 제외) 등이 폐직 또는 과원이 되어 근무상한연령에 도달하기 1년 전에 자진하여 퇴직하는 자
 - ※ 조기퇴직수당과 자진퇴직수당의 신청대상자 중 “근속기간 1년이상”의 계산은 실제 공무원으로 재직할 기간(정직, 휴직, 직위해제기간은 제외)으로 함

○ 지급액

- 퇴직당시 월봉급액의 6개월분을 지급함
다만, 정년 또는 근무상한연령까지의 잔여기간이 6개월 미만인 경우에는 그 잔여기간에 상당하는 월봉급액으로 함

질문과 답변

질문1 질병휴직 중으로 재직기간이 15년째인 공무원이 휴직기간이 만료되었음에도 질병이 완치하지 않아 조기 퇴직을 희망하는데... 가능한지?

답변 법 제66조의2 제2항에서는 1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우, 2. 직제와 정원이 개정 되거나 폐지된 경우, 3. 예산이 감소된 경우로서, 직위가 없어지거나 과원이 되었을 때 20년 미만 근속한 사람이 과원이 된 날부터 1년 이내에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다고 규정하고 있으므로 이와 같은 직제개편 및 변경에 따른 과원 발생에 의하지 않은 20년 미만 근무자의 단순 퇴직은 조기퇴직을 적용할 수 없음

질문2 명예퇴직대상 결정 전에 퇴직 또는 사망한 자의 수당지급문제?

답변 지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정 제7조제1항에 따라 명예퇴직수당지급 신청자가 수당지급대상 결정 전에 자의로 퇴직하거나 사망한 경우에도 이를 심사대상에 포함시켜야 하며, 추후에 수당지급 대상으로 결정되면 명예퇴직수당을 지급하여야 할 것인 바, 이는 명예퇴직요건을 갖춘 자의 퇴직의사를 존중하고 수당신청일로부터 심사결정 통보시까지 상당한 기간이 소요되는 점을 감안하여 본인이 원하는 적절한 시기에 퇴직할 수 있도록 하기 위한 것임

질문3 6급 이하 공무원의 정년이 연장되었으므로, 54년생인 7급공무원이 2009년 6.30일자로 명예퇴직할 때 수당 계산시 정년잔여기간은 연장된 60세를 기준으로 하여 계산하는 것인지?

답변 법 개정으로 6급 이하 공무원의 정년은 연장되었으나, 법 부칙(제9301호, 2008.12.31) 제7조(6급 이하 일반직 공무원 등의 정년연장에 관한 경과조치)에서 “6급 이하 일반직공무원, 연구사, 지도사 및 기능직공무원의 정년은 제66조제1항의 개정규정에도 불구하고 2009년부터 2010년까지는 58세로, 2011년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다. 다만, 기능직공무원 중 방호직렬은 2009년부터 2012년까지는 59세로, 2013년부터 60세로 한다.”고 규정하고 있으므로, 2009.6.30시점에서 6급이하 공무원이 명예퇴직시, 2009년도의 6급 이하 공무원 정년인 58세를 기준으로 하여 잔여기간 계산하여야 함

질문4 공사화 또는 민영화되는 기관의 소속직원이 되기 위하여 퇴직이 예정된 자의 명예퇴직수당 지급대상 여부?

답변 “지방자치단체의 기능이 공사화 또는 민영화되는 경우 공사화 또는 민영화되는 기관의 소속 직원이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 자”는 명예퇴직수당 지급대상에서 제외하고 있는 취지는, 명예퇴직제도는 정년 이전에 퇴직하는 공무원에게 정년 이전의 퇴직으로 받게 되는 불이익, 즉 계속 근로로 받을 수 있는 수입의 상실이나 새로운 직업을 얻기 위한 비용지출 등에 대한 보상으로 명예퇴직수당을 지급함으로써 정년 이전의 퇴직을 유도하여 조직의 신진대사를 촉진하려는 제도임

퇴직하는 공무원이 바로 공사화 또는 민영화되는 기관의 직원이 됨으로써 종전과 마찬가지로 계속 근로를 할 수 있는 것이 확실하여 퇴직으로 인하여 수입이 상실되거나 새로운 직업을 얻기 위한 비용을 지출하는 등의 불이익을 받을 가능성이 없으므로 명예퇴직수당을 지급하지 않더라도 부당하지 않고, 그 범위에서도 지방자치단체에서 근무하던 공무원이 새로운 법령의 제정 등에 의하여 공사화 또는 민영화되는 기관으로 포괄승계되는 경우뿐만 아니라 지방자치단체의 기능이 공사화 또는 민영화되는 기관에 개별적으로 임용되는 경우까지 포함되고, 나아가 공사화 또는 민영화되는 기관이 설립되는 것이 확실하고 그 기관의 소속직원이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 것이 분명하다면 공사화 또는 민영화되는 기관의 설립 시기가 수당지급신청기간 개시일보다 다소 앞서거나 뒤라는 사정은 문제가 되지 아니한다고 봄(대판 2001.11.9. 2000두2389)

(6) 징계면직(법 제31조제7호 및 제8호)

- 징계위원회의 의결절차를 거쳐 파면·해임시키는 경우
 - 파면 : 공무원관계로부터 배제, 5년간 공무원임용 제한
 - 해임 : 공무원관계로부터 배제, 3년간 공무원임용 제한

가. 정 의

- 소청심사제도는 공무원이 징계처분 기타 신분상 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대하여 이의를 제기하는 경우, 이를 심사하는 특별행정심판제도로서,
 - 위법·부당한 인사상 불이익 처분에 대한 구제(취소 또는 변경 등)라는 사법보완적 기능을 통하여 직접적으로는 공무원의 신분보장·권익보호를 통한 직업공무원제도의 확립, 간접적으로는 행정의 자기통제 효과를 도모하는데 그 목적이 있음
- 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 불복하는 당사자로부터 소청제기가 있을 경우, 구체적인 사실관계에 대해 심리하고 법령을 해석·적용하여 이를 판단한다는 점에서 준사법작용의 성격을 가지고 있으며, 또한 행정청의 의사의 표현으로서 그 자체가 행정작용이라는 이중적 성격을 가지고 있음

나. 근거 및 적용대상

- 근거 : 법 제14조부터 제21조, 제67조
- 적용대상 : 경력직공무원(일반직, 특정직)
 - ※ 법 제3조에 따라 법 제67조는 별정직공무원에게는 적용되지 않으므로, 소청사유 발생시에는 행정심판 또는 행정소송을 제기하여야 함

다. 심사위원회 구성

- 심사위원회의 위원
 - 16명 이상 20명 이하의 위원으로 구성하되, 외부 위촉위원이 전체 위원의 1/2 이상이어야 함
 - 위원장 1명을 두며, 위원장은 외부 위촉위원 중에서 호선함
- 심사위원회의 회의
 - 회의는 위원장과 시·도지사 또는 교육감이 회의마다 지정하는 6명의 위원으로 구성하되, 외부 위촉위원이 5명 이상이어야 함

라. 소청사유

- 징계처분 등(파면·해임·강등·정직·감봉·견책, 징계부가금 부과)을 받은 경우
- 기타 의사에 반하는 불리한 처분을 받은 경우
 - 강임·휴직·직위해제·면직(직권면직 및 의원면직) 처분 등과 같이 공무원의 의사에 반하는 불리한 처분
- 부작위란 행정청이 당사자의 신청에 대하여 상당한 기간 내에 일정한 처분을 하여야 함에도 불구하고 이를 하지 않은 경우(「행정심판법」 제2조제1항제2호)
 - * 법 제31조의 결격사유로 인한 당연퇴직 및 정년퇴직 등은 형의 확정판결 및 근무상한 연령의 도래로 인한 퇴직으로서 행정처분이 아니므로 소청심사 대상에 해당되지 않음

마. 소청심사 절차

(1) 심사청구

- 징계처분 등, 강임·휴직·직위해제·면직처분의 경우에는 처분권자 또는 처분제청권자는 처분사유설명서를 교부하여야 하며, “이 처분에 대한 불복이 있을 때에는 법 제67조제1항의 규정에 의하여 이 설명서를 받은 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 소청을 청구할 수 있다.”는 사실을 고지
- 징계처분, 면직, 휴직, 직위해제, 강임처분 등 처분사유서를 받는 경우
 - 처분사유서를 받은 날로부터 30일 이내
 - ※ 소청심사의 청구에 있어 기간 계산은 처분사유설명서를 받은 날인 초일은 불산입
- 기타 처분사유서를 받지 않은 경우
 - 처분이 있는 것을 안 날로부터 30일 이내
 - ※ 다만, 소청인에게 책임이 없는 사유로 소청제기기간이 초과된 경우에는 그 기간을 소청제기기간에 산입하지 아니하며, 소청심사청구는 청구서가 소청심사위원회에 도달된 날에 제기된 것으로 봄

(2) 후임자 보충 유예

- 본인의 의사에 반한 파면·해임이나 법 제62조제1항제5호의 규정(직위해제되어 대기명령 받은 자의 직권면직)에 의한 면직처분의 경우,
 - 처분일로부터 40일 이내 후임자 보충 불가(법 제67조제4항). 단, 불가피한 사유가 있는 경우(임시결정을 한 경우는 제외) 해당 인사위원회의 의결을 거쳐 후임자 보충발령 가능

- 소청심사위원회는 심사청구서 접수일로부터 5일 이내에 당해 사건의 최종 결정 시까지 후임자 보충유예 가결정 가능(법 제67조제5항)

(3) 심사 및 결정

- 심사 : 60일 이내(30일 연장 가능)
- 소청사건의 결정은 회의 구성원 2/3이상 출석과 출석위원 과반수의 합의에 의하여 결정하되, 의견이 나뉠 경우 출석위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.
 - ※ 국가는 재적 2/3이상 출석과 출석위원 과반수의 합의로 결정
- 소청심사위원회는 징계 또는 소청의 원인이 된 사실 이외의 사실에 대하여 심사하지 못하고 징계처분의 경우 원처분에서 부과한 징계보다 무거운 징계를 부과하는 결정을 하지 못함
- 소청심사위원회 위원은 그 위원회에 계류된 소청사건의 증인이 될 수 없음
- 소청심사위원회 위원은 위원 본인, 친족, 과거에 친족이었던 자와 관계있는 사항에 관여하지 못함(위원의 제척)
- 소청 사건의 당사자는 다음의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 그 위원에 대한 기피를 신청할 수 있고, 심사위원회는 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 위원은 그 기피 여부에 대한 결정에 참여할 수 없음(위원의 기피)
 - 위원에게 제척사유에 해당하는 사항이 있는 경우
 - 심사·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우
- 위원은 기피 사유에 해당하는 때에는 스스로 그 사건의 심사·결정에서 회피할 수 있음

(4) 결정종류 및 효력

- 종류 : 각하, 기각, 취소·변경(명령), 효력유무 또는 존재여부 확인, 의무이행(명령)
- 처분행정청을 기속함
 - 소청심사위원회의 결정은 기속력, 불가쟁력(소청인이 결정서를 받은 날로부터

90일 이내에 행정소송을 제기하지 않을 경우), 불가변력의 효력을 가짐

- 징계처분의 명백한 흠이나 절차상의 하자를 이유로 무효·취소된 경우에는 소청심사위원회로부터 당해 소청사건의 결정서를 받은 날로부터 3개월 이내에 재징계 절차를 종료하여야 함
- 파면·해임·면직처분에 대하여 무효나 취소결정을 한 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 봄(법 제41조제3항)
- 징계·면직 및 직위해제(징계의결요구에 따른 직위해제 처분 제외)처분이 무효 또는 취소 결정된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 원래의 정기 승급일을 기준으로 한 당시의 보수의 전액 또는 차액을 소급 지급함(보수규정 제29조제1항)

바. 행정소송과의 관계

- 행정소송을 제기하기 위해서는 소청심사위원회의 심사·결정이 선행되어야 함 (법 제20조의2)
 - 소청심사결정에 불복하는 경우, 소청결정서 정본을 송달받은 날로부터 90일 이내 원 처분이나 부작위를 대상으로 관할 행정법원(또는 관할 지방법원합의부)에 행정소송 제기할 수 있음
 - ※ 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 그 처분 등을 행한 행정청을 피고로 함(행정소송법 제13조제1항)

■ 소청을 거치지 않아도 행정소송을 제기할 수 있는 경우

- 무효 등 확인소송의 경우(「행정소송법」 제18조 및 제38조제2항)
 - 「행정소송법」에서는 취소소송과 부작위위법확인소송의 경우에만 행정심판 전심절차를 두고 있으므로 소청심사를 청구할 필요가 없음
- 「행정소송법」 제18조제2항 각호의 경우
 - 소청제기 후 60일이 경과하여도 재결이 없는 경우 등
- 「행정소송법」 제18조제3항 각호의 경우
 - 동종 사건에 관하여 이미 소청결정이 있는 경우 등

사. 행정심판과의 관계

- 법에 따라 소청심사대상이 되는 사건에 대해서는 행정심판을 청구할 수 없음
 - 다른 법률에서 특별한 불복절차를 규정하고 있을 경우에는 행정심판법에 의한 행정심판을 제기할 수 없음(「행정심판법」 제3조제1항)

○ 정기인사시 타기관으로 적법하게 전보 임용된 공무원이 이를 불이익 처분이라고 주장할 경우 소청심사 청구 기간은?

☞ 처분사유설명서 교부 및 소청 청구기간을 고지하지 않는 사유로 전보 처분을 법에 명시하지 않고 있으며, 전보의 경우 인사발령 혹은 사령장의 교부를 통하여 소청인이 그 처분이 있음을 명백히 알 수 있으므로 법의 소청제기기간인 30일을 적용함이 타당할 것임.

가. 의 의

- 고충처리제도는 공무원이 자신의 근무조건, 인사관리 기타 신상문제에 대하여 불만이 있는 경우에 고충심사를 청구하거나, 고충상담을 신청하여 적절한 해결책을 강구하는 제도임

고충처리제도와 소청심사제도의 비교

- ① 심사대상에 있어서 소청은 공무원이 받은 신분상 불이익처분이 주요 대상인 반면, 고충은 개인에 대한 신분보다는 근무조건·처우·인사상 직면하게 되는 일상의 신상문제를 그 대상으로 함
- ② 처리의 법적 성격에 있어서 소청은 불이익처분에 대한 사후구제를 위한 쟁송절차로서 준사법적 기능을 수행하는 반면, 고충은 단순히 적절한 행정상 조치를 구하는 심사기능을 수행함
- ③ 심사결과와 효력에 있어서 당해 행정청은 소청심사위원회의 심사결과에 반드시 기속되나, 고충심사의 결과는 당해 행정청을 기속하지 않고 스스로 판단·시정조치를 하여야만 효력이 발생함

나. 사 유(법 제67조의2)

- 인사·조직·처우 등 각종 근무조건에 관한 사항 및 그 밖의 신상문제
 - ※ 다만 다른 법령의 규정에 의하여 구제가 가능(소청심사의 대상이 되는 사항, 감사원의 판정 또는 처분에 대한 재심의 또는 심사청구에 속하는 사항, 공무원 연금급여 심사에 속하는 사항)한 사항과 법률의 개폐, 예산조치의 요구 등 국회의 협력이 필요하거나 전체 공무원의 보수인상 요구 등과 같이 당해 행정기관만으로는 시정조치가 불가능한 사항 등은 고충심사대상에서 제외됨

다. 대 상

- 경력직공무원 : 일반직·특정직공무원
- 특수경력직공무원 : 별정직(법 제67조의3)

라. 고충상담(임용령 제66조)

- 임용권자는 고충상담 신청을 받은 경우에 아래 내용의 조치를 취하여야 함
 - 고충처리 전담부서의 설치 및 고충상담원 지정

- 고충상담 창구 마련 및 상담 신청인의 인적사항 누출을 방지하기 위한 조치
- 상담 내용을 기록하고 관리하기 위한 조치
- 고충상담 처리 과정에서 고충심사가 필요하다고 판단될 경우에는 고충을 제기한 사람의 동의를 받아 고충심사 절차를 시작할 수 있음

마. 고충심사(임용령 제66조의2 등)

- 관할 : 임용권자별 해당 인사위원회
 - ※ 소속기관을 달리하는 2명 이상의 공무원이 관련된 청구에 대해서는 시·도 인사위원회에서 심사
- 고충심사의 청구 : 고충심사를 청구하는 공무원은 “고충심사청구서”를 임용권자에게 제출
- 고충심사 결정 : 인사위원회는 고충심사청구서를 접수한 날부터 30일 이내에 심사에 대한 결정을 해야 함. 단, 부득이한 경우 30일 연장 가능
 - 시정 요청 결정 : 고충심사 청구가 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우
 - 개선 권고 또는 의견을 표명하는 결정 : 시정을 요청할 정도에 이르지 않으나, 제도나 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우
 - 기각 결정 : 고충심사 청구가 이유 없다고 인정되는 경우
 - 각하 결정 : 고충심사 청구가 적법하지 않은 경우, 명백히 고충심사의 실익이 없는 경우
- 고충심사결과 처리 : 인사위원회는 고충심사청구에 대하여 결정을 한 경우 결정서를 작성하여 지체 없이 임용권자에게 송부하여야 하고, 결정서를 송부 받은 임용권자는 심사결과를 청구인과 관계 기관의 장에게 통보하고, 심사결과에 따른 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 필요한 조치를 요청해야 함
 - 임용령 제72조제1호에 따른 시정을 요청받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고, 심사결과를 통보받은 날부터 30일 이내에 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 함. 다만, 특별한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 문서로 통보해야 함
 - 임용령 제72조제2호에 따른 개선 권고를 받은 관계 기관의 장은 이를 이행하도록 노력해야 함

○ 결정에 대한 불복

- 인사위원회의 고충심사결과에 대하여 불복이 있는 임용권자, 관계 기관의 장 또는 청구인은 심사결과를 통보받은 날부터 30일 이내(임용권자는 결정서를 송부받은 날부터 30일 이내)에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회에 재심을 청구할 수 있음



질문과 답변

질문 고충결정에 대한 행정소송제기 가능 여부?

답변 법 제67조의2에서 규정하고 있는 고충심사제도는 공무원으로서의 권익을 보장하고 적정한 근무환경을 조성하기 위하여 근무조건 또는 인사관리 기타 신상문제에 대하여 법률적인 쟁송의 절차에 의하여서가 아니라 사실상의 절차에 의하여 그 시정과 개선책을 청구하여 줄 것을 임용권자에게 청구할 수 있도록 한 제도로서, 고충심사결정 자체에 의하여서는 어떠한 법률관계의 변동이나 이익의 침해가 직접적으로 생기는 것은 아니므로 고충심사의 결정은 행정상 쟁송의 대상이 되는 행정처분이라고 할 수 없다 할 것임(대판 '87.12. 8. 87누658)

<성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호 조치 등(임용령 제75조의2)>

- 임용권자는 법 제67조의2제1항 및 제67조의3에 따라 신청받은 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보해야 함
 - 조사 과정에서 청구인 등의 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 피해가 발생하지 않도록 해야 함
- 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되는 경우 피해자 및 가해자 인사조치
 - (피해자 조치) 피해자의 의사에 반하지 않는 범위에서 조치
 - 임용령 제21조의6에 따른 교육훈련 또는 제27조의2에 따른 파견근무
 - 임용령 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
 - 근무장소의 변경, 휴가 사용 권고 및 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 적절한 조치
 - (가해자 조치)
 - 법 제65조의3에 따른 직위해제 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 직위해제
 - 법 제69조에 따른 징계사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 징계의결 요구 및 징계의결 요구 전 승진임용 심사대상에서 제외
 - 임용령 제26조의2 및 제27조에도 불구하고 다른 직위(임기제공무원의 경우에는 직무 분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위)에의 전보
 - 임용령 제31조의2제3항에 따라 준용되는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제3항에 따른 최하위등급 부여
 - 감사·감찰·인사·교육훈련 분야 등의 보직 제한

제 9 장

복무 및 징계

1. 공무원의 의무와 책임 / 369

2. 복 무 / 379

3. 징 계 / 410

복무에 대한 자세한 사항은 「지방공무원 복무에 관한 예규」를
참고하시기 바랍니다.

[경로]

1. 국가법령정보센터(www.law.go.kr)
2. 행정규칙-지방공무원 복무에 관한 예규 ‘입력’
3. 첨부파일-지방공무원 복무에 관한 예규 ‘내려받기’

가. 공무원의 의무

(1) 신분상 의무

(가) 선서 의무(법 제47조)

○ 공직에 첫 임용 여부와 관계없이 취임 시 소속 기관장 앞에서 선서

- 부득이한 사유가 있을 때에는 취임 후에 선서

※ 선서문 및 실시 방법은 지방자치단체 조례로 정함

• 선 서(예시) •

나는 대한민국 공무원으로서 헌법과 법령을 준수하고,
국가를 수호하며, 국민에 대한 봉사자로서의 임무를
성실히 수행할 것을 엄숙히 선서합니다.

(나) 영예제한(법 제54조)

○ 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 얻어야 함

(다) 품위 유지 의무(법 제55조)

○ 직무내외를 불문하고 품위를 손상하는 행위 등을 하여서는 아니 됨

예 시

◆ 품위손상 유형

도박, 강·절도, 사기, 폭행, 성폭력, 성희롱, 성매매, 음주운전, 마약류 소지 및 투여 등

(라) 영리업무 및 겸직금지(법 제56조, 복무규정 제10조·제11조)

① 영리업무 종사 금지

○ 공무원은 기본적으로 공무 외 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못함

- 영리업무란 계속적으로 재산상의 이득을 취하는 행위를 말함
 - 계속성이 없는 일시적인 행위로 계속적인 수입이 발생하는 경우는 업무가 아니므로 금지 또는 허가의 대상이 아님
 - ※ 계속성 기준 : ①매일·매주·매월 등 주기적으로 행해지는 것, ②계절적으로 행해지는 것, ③명확한 주기는 없으나 계속적으로 행해지는 것, ④현재하고 있는 일을 계속적으로 행할 의지와 가능성이 있는 것
 - 공무원은 겸하려는 행위가 누가 보더라도 명백하게 계속성이 없는 행위라고 볼 수 있는 경우가 아니라면, 반드시 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장에게 겸직 허가를 신청하여야 함
- 「지방공무원 복무규정」에 따른 영리업무
 - 상업·공업·금융업 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 현저한 업무
 - ※ 스스로 경영하는지 여부는 사업자명의로와 관계없이 그 공무원이 실질적으로 영리업무에 종사하는지 여부로 판단함
 - 상업·공업·금융업 또는 그 밖에 영리를 목적으로 하는 사기업체의 이사·감사 업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 또는 그 밖의 임원이 되는 것
 - ※ 사기업체의 이사는 등기이사 및 비등기이사 모두 포함됨
 - ※ 그 밖의 임원이란 사외이사·고문·자문위원 등 직위·직책 여부를 불문하고 그 대가로 임금·봉급 등을 받는지 여부로 판단함
 - 본인의 직무와 관련이 있는 타인의 기업에 대한 투자
 - ※ 투자란 본인의 직무와 관련 있는 주식·채권 등의 구입, 영리사업에 지분 투자 등 경제적 이익을 얻기 위해 어떠한 명목과 형태로든 금전·물품·부동산 등 자산을 지출하는 모든 행위를 말함
 - 그 밖에 계속적으로 재산상 이득을 목적으로 하는 업무
 - ※ 자기 또는 타인의 업무에 종사하여 어떠한 명목과 형태로든 금전·증권·부동산·물품 등 재산상의 이익을 취하는지 여부로 판단함
 - ※ 비영리기관에 종사하더라도 그 대가로 계속적인 재산상의 이득을 취하는 경우에는 영리업무에 해당
 - ※ 다만, 실비변상적 수당, 회의참석비 등 소액의 금품을 받는 것은 영리업무에 해당하지 않음
- 「지방공무원 복무규정」에 따른 금지되는 영리업무
 - 1) 공무원의 직무 능률을 떨어뜨릴 우려가 있는 경우
 - 근무시간 내에는 전적으로 직무수행에 전념하여야 하고, 근무시간 외의 시간에 다른 영리업무(비영리업무 포함)에 종사함으로써 평소 직무수행에 지장을 주어서는 안 됨

- 근무시간 내에 겸직업무에 종사하는 것은 원칙적으로 금지하되, 다음과 같은 경우에는 근무시간 내에도 가능
 - ※ 해당 공무원의 담당직무 수행과 관련이 있는 경우
 - ※ 지방자치단체의 기능 및 정책 수행의 목적상 필요한 경우
 - ※ 그 밖에 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 필요하다고 인정하는 경우(이 경우 복무관리는 원칙적으로 연가·외출·조퇴 등으로 조치)
 - 근무시간 외의 시간에 겸직업무에 종사하는 것은 겸직허가의 대상이 될 수 있으나, 다음과 같은 경우에는 직무 능률을 떨어뜨릴 소지가 있음
 - ※ 근무시간과 겸직업무 종사시간을 합한 시간이 점심 및 저녁시간(각 1시간), 휴게시간을 제외하고 1주 52시간, 1일 12시간을 초과하는 경우(단, 시간외근무시간은 제외함)
 - ※ 자정 이후에도 근무하는 심야업종인 경우
 - ※ 그 밖에 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 겸직업무의 성격상 직무 능률을 떨어뜨릴 우려가 있다고 인정하는 경우
- 2) 공무에 대하여 부당한 영향을 끼칠 우려가 있는 경우
- 공무 수행에 공정성을 확보하고 부당한 영향을 끼칠 가능성을 차단하기 위해 공익과 사익의 이해충돌 가능성이 있는 영리업무(비영리업무 포함)에 종사하는 것을 금지함
 - ※ 공무원 원칙적으로 그 공무원의 법령상 소관 직무를 말함
 - ※ 지방자치단체의 장과 지방의회의원은 영리업무 금지 외에 「지방자치법」 제96조 및 제35조도 동시에 적용 받음
 - 이해충돌 가능성 유무는 다음과 같이 공무원이 영리업무(비영리업무 포함)에 직접 또는 간접으로 관여하거나 영향력을 행사할 수 있는지 여부로 판단함
 - ※ 보조금·장려금·조성금 등을 배정·지급하는 등 재정보조를 제공하는 경우
 - ※ 인가·허가·면허·특허·승인 등에 관계되는 경우
 - ※ 생산방식·규격·경리 등에 대한 검사·감사에 관계되는 경우
 - ※ 조세의 조사·부과·징수에 관계되는 경우
 - ※ 공사 또는 물품구입의 계약·검사·검수에 관계되는 경우
 - ※ 법령에 근거하여 지도·감독하는 경우
 - ※ 사기업체 등이 당사자이거나 이해관계를 가지는 사건의 수사 및 심리·심판과 관계되는 경우
 - ※ 그 밖에 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 공익과 사익의 직접적인 이해충돌 가능성이 상당한 것으로 인정하는 경우
- 3) 해당 지방자치단체의 이익과 상반되는 이익을 취득할 우려가 있는 경우
- 공무원은 국민 전체에 대한 봉사자로서 국가 및 공공의 이익을 최대한으로 도모하여야 하고 그에 반하거나 충돌될 우려가 있는 영리업무에 종사하는 것은 금지됨
- 4) 해당 지방자치단체에 불명예스러운 영향을 끼칠 우려가 있는 경우

- 영리업무가 사회 통념상 볼 때 바람직하지 못하여 해당 지방자치단체의 명예나 신뢰를 저해할 우려가 있는 경우에는 금지되어야 하나, 그 판단은 상당한 합리성과 객관성이 있어야 함
- 국가나 해당 지방자치단체 또는 공공에 위해를 끼치거나, 유흥·사행업 등 선량한 풍속을 해치거나, 여성·장애인·학생·노인 등 사회적 약자를 이용하는 등 사회적 비난을 초래할 우려가 있는 경우에는 반드시 금지
 - ※ 국가 및 지방자치단체의 이익과 상반되는 이익을 취득할 우려가 있는 경우, 국가 및 지방자치단체에 불명예스러운 영향을 끼칠 우려가 있는 경우는 직무관련성 유무와는 관계없이 판단함

5) 위의 1) ~ 4)에 해당되지 않는 영리업무의 경우에는 복무규정 제10조에 따른 겸직 허가를 받아 그 업무에 종사할 수 있음

- 다음과 같이 해당 지방자치단체, 또는 공공의 이익을 위해 영리업무 겸직이 특히 필요한 경우에는 이를 허가할 수 있음
 - ※ 국가안보상의 이유, 국가의 대외경쟁력 강화 및 그 밖에 공공의 이익을 위하여 특히 필요하다고 인정되는 경우
 - ※ 「국가기술자격법」에 따른 기술 분야 자격증소지자(「자격기본법」에 따른 국가 공인 민간자격증소지자 포함)로서 해당 산업분야 발전과 과학기술진흥에 특히 기여할 수 있다고 인정되는 경우
 - ※ 그 밖에 전문지식·기술이 요구되는 직위에 소속 기관의 장이 특히 필요하다고 인정하는 경우
 - ※ 관련 법령에서 겸직금지 또는 전업의무를 규정하고 있는 전문자격증 소지자의 경우 공무원 신분을 보유하고 있는 동안에는 그 자격증 관련 영리업무에 종사할 수 없음
(변호사법 제38조에 따라 변호사는 변호사업을 영위하면서 보수를 받는 공무원을 겸할 수 없음)

② 겸직 허가

- (신청) 해당 공무원은 겸직하고자 하는 직무(직위) 관련 상세 자료(수익발생 내역, 겸직 내용, 겸직기간 등 포함)를 소속 지방자치단체의 복무담당 부서에 제출하여 겸직허가 신청
 - 공무원으로 임용된 자가 기존 영리·비영리업무에 계속 종사하기를 원하는 경우 임용된 날부터 1개월 이내에 겸직허가를 신청해야 함
 - 겸직허가를 받은 공무원이 이후 담당직무가 변경된 경우에는 직무가 변경된 날부터 1개월 이내에 겸직허가 재심사를 신청하여야 함
- (심사) 복무담당 부서의 장은 겸직허가 신청 공무원의 겸직신청 자료 등을 토대로 복무규정 상 겸직허가 대상인지, 허가기준에 부합하는지 여부를 검토하여 소속 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장에게 보고
 - 겸직허가 신청서에 기재된 업무성격, 수익, 담당직무와의 관련성 등에 대해 증빙

자료를 제출받고 사실여부를 확인하여 심사하여야 함

- 인터넷 개인방송 활동, 부동산 임대업, 과도한 겸직수의 발생, 직무 관련 지식·정보를 이용한 겸직 활동 사항 등 면밀한 심사가 필요한 겸직사항에 대해서는 겸직심사위원회를 구성하여 심사하여야 함

겸직심사위원회 구성·운영

- (구성) 부서장급 이상의 내부위원 3인 이상(복무·감사 담당 부서장을 반드시 포함)으로 구성하되, 매 심사 시마다 구성하거나 임기제로 운영 가능
 - 위원회 위원은 기존에 운영하고 있는 다른 위원회 위원과 동일하게 구성할 수 있으나, 공정하고 객관적으로 심사가 될 수 있도록 구성하여야 함
- (심사대상) 다음 사항에 대해 겸직허가 대상여부, 허가기준 부합여부 등 겸직허가 여부에 대한 제반 사항을 심사
 1. 인터넷 개인방송 활동
 2. 부동산 임대업
 3. 과도한 겸직수의 발생
 4. 직무 관련 지식·정보를 이용한 겸직 활동 사항
 5. 그 밖에 면밀한 검토가 필요한 사항
- (운영기준) 재직위원 과반수 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수 찬성으로 의결

- (겸직허가 여부 결정) 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 해당 공무원이 하고자 하는 업무의 내용과 성격, 담당직무의 내용과 성격 및 영리업무 금지와 겸직허가 제도의 취지를 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여 허가여부 결정
 - 겸직을 허가하는 경우, 허가기간은 처분일로부터 2년 이내를 원칙으로 하되, 시간강사·자문위원 등과 같이 임명·위촉기간이 정해진 업무의 경우에는 그 기간의 종료일까지 허가할 수 있음
- 4) (결과통보) 복무담당부서의 장은 공문을 통해 겸직허가 신청에 대한 심사결과를 해당 공무원에게 통보
 - 통보 시 허가여부, 허가기간 등 심사결과를 명확히 전달하고, 실태조사 실시 및 겸직 시 준수사항* 등을 사전에 안내
 - * 겸직 허가 범위 내 활동, 인터넷 개인방송 시 금지 및 준수사항 등

예 시

【외부강의】

- 외부강의도 겸직의 일환으로 「지방공무원 복무규정」 제10조의 금지요건에 해당하거나 공무원으로서 부적절한 내용 또는 정책수행 등에 반하는 내용을 강의하는 경우 겸직 불허
 - ※ 허가권자는 겸직허가 신청자가 강의하려는 과목·강의기관 등을 면밀히 검토하여 판단

- 근무시간 내 외부강의는 원칙적으로 금지. 다만, 본연의 직무에 지장이 없는 범위에서 ①해당 공무원의 담당직무 수행과 관련이 있거나 ②해당 기관의 기능수행 및 국가정책 목적상 반드시 필요한 경우 ③기타 해당 기관장이 필요하다고 인정한 경우에만 다음 사항을 고려하여 제한적으로 허용
 - 근무시간 외에는 직무능률, 공무에 끼칠 영향 등을 고려하여 허용
 - 강의내용이 공무원으로서 부적절한 내용 또는 정책수행 등에 반하는 경우는 불허
 - 방송강의, 사이버 강의의 경우에도 집합식 강의와 동일한 기준 적용
 - ※ 1회성으로 끝나는 경우 지속성이 없으므로 겸직허가 대상이 아니지만, 자료 및 영상 업데이트, 질의답변 등 추가적인 노동시간의 투입이 요구되는 경우 지속성이 인정되므로 겸직허가를 받아야 함
- 모든 외부강의(대가의 유무와 무관) : 소속 부서장에게 사전결재를 받은 후 출강(다만, 겸직허가 받은 경우는 예외)
- 대학(교)의 시간강사·겸임교수 등으로 위촉되는 경우, 대가의 유무 및 월 강의 횟수와 관계없이 1개월을 초과하여 지속적으로 출강하는 경우
 - 소속 부서장을 경유, 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장으로부터 겸직허가를 받아야 함
- 직무 관련성 또는 지위 등에서 유해라는 사실상의 영향력을 통해 실시하는 모든 외부강의
 - 소속 기관장에게 신고하되, 강의 요청자가 국가나 지방자치단체(그 소속기관을 포함)인 경우는 신고 대상이 아님(「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제10조, 「공무원 행동강령」)
 - ※ 국·공립대학 및 특수학교, 국공립 초·중등 학교는 교육부 및 지방자치단체 또는 지방교육청 소속의 교육행정 기관이므로 동 학교에 출강하는 것은 외부강의신고 대상에서 제외됨. 다만, 동 학교에 시간강사·겸임교수 등으로 위촉되어 출강하거나 1개월 이상 지속적으로 출강하는 경우는 겸직허가를 받아야 함

【기관·단체 임원】

- 비영리법인의 당연직 이사 : 법령이나 법인의 정관에 의하여 특정 직위의 공무원이 당연직 이사로 정해져 있는 경우에도 해당 공무원[自然]이 이사직을 겸직하기 위해서는 겸직허가를 받아야 함
- 사기업체의 사외이사 : 법령 등에 예외규정^이 없는 한 겸직 불가, 사외이사 겸직은 공무원이 특정회사와 특수한 관계를 맺음으로써 공무에 대한 부당한 영향을 초래하거나 직무상 능률을 저해할 우려가 있으므로 금지됨
 - * 「교육공무원법」 제19조의2(영리업무 및 겸직금지에 관한 특례), 「벤처기업 육성에 관한 특별조치법」 제16조의2(교육 공무원등의 겸임이나 겸직에 관한 특례) 및 「산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률」 제36조의7 등
- 공무원 친목단체: 수익사업을 직접 운영하는 공무원 친목단체의 이사회·운영위원회 등 의결·집행 기구의 임원은 겸직 불가

【공동주택 입주자 대표, 재건축조합 임원 등】

- 공동주택 등의 관리·감사 등 업무를 계속적으로 수행하므로 겸직허가 후 종사 가능
- 공동주택 입주자대표나 동대표, 관리·감사 등은 입주자의 재산권 관련 공공성이 강하므로 반드시 겸직허가 후 종사할 수 있지만, 공무에 대한 능률을 저해할 경우 겸직 불허(자치관리방식으로 운영하는 입주자 대표회의 회장(상임)은 겸직 불가)
- 공무원 신분을 이용하여 인·허가 등에 부당한 영향을 끼칠 우려가 있거나 과도한 이권 사업 개입으로 해당 지방자치단체의 신뢰를 실추시킬 우려가 있는 경우 등에는 겸직 불가

【부동산 임대업】

- 공무원이 임대사업자로 등록하고 주택·상가를 임대하는 행위가 지속성이 없는 경우에는 겸직허가 대상이 아님
- 다만, 주택·상가 등을 다수 소유하여 관리하거나 수시로 매매·임대하는 등 지속성이 있는 업무로 판단 되는 경우 겸직허가를 받아 종사 가능
 - 이 경우에도 부동산 관련 업무가 직무수행에 지장을 초래할 정도로 과다한 경우 불허

【기 타】

- 저술, 번역, 서적 출판, 작사·작곡
 - 저술·번역 등을 하고 인세를 받는 등 일시적 행위로 계속적인 수입이 발생하는 경우는 업무가 아니므로 겸직허가 대상이 아니나 행위의 지속성이 인정된다면 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장의 겸직허가를 받아야 함

- ※ (예) 주기적 업데이트 및 월 00회·연 00회 등 기간을 정한 저술 등
- 직접 서적을 출판·판매하는 행위나 주기적으로 서적(학습지·문제지 등)을 저술하여 원고료를 받는 행위는 영리업무에 해당하여 겸직허가를 받아야 함
- 야간 대리운전 : 공무원이 야간 대리운전에 종사할 경우 직무능률을 떨어뜨릴 우려가 있으므로 금지
- 블로그 광고 : 계속적으로 제작·관리하여 광고료를 받는 행위는 영리업무에 해당하므로 겸직허가 필요, 블로그 내용이 공무원으로서 부적절한 내용 또는 정책수행 등에 반하는 경우 불허
- 기타 다른 법령에 의해 금지되는 행위도 겸직금지
- ※ (예) 다단계판매원은 「방문판매 등에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 금지

(마) 정치운동 및 집단행위의 금지(법 제57조·제58조)

- 정당, 정치단체 결성에 관여하거나 선거에 있어서 특정 정당, 특정인의 지지 또는 반대행위를 하여서는 아니 됨

- 법 제3조제2항 및 복무규정 제8조에서 규정한 특수경력직공무원은 예외로 함

- ※ 지방의회의원, 선거에 의하여 취임한 지방자치단체의 장
- ※ 교원 중 총장·부총장·학장·부학장·교수·부교수·조교수·강사인 교육공무원은 정당에 가입할 수 있음 (「정당법」 제22조)

- 사실상 노무에 종사하는 공무원을 제외하고는 노동운동 등 집단행위를 해서는 아니 됨

- 법 제58조에 따라 사실상 노무에 종사하는 공무원은 지방자치단체의 조례로 정함

- ※ 참고 : 「국가공무원법」 상의 사실상 노무에 종사하는 공무원
「국가공무원 복무규정」 제28조 과학기술정보통신부 소속의 현업기관의 작업현장에서 노무에 종사하는 우정직 공무원(일반임기제 포함). 단, 서무·인사·기밀·경리·보안·감독·운전업무 종사자 제외

질문과 답변

질문 (공무원의 집단적 건의·청원)
공무원이 연명으로 정부기관에 대하여 건의 및 청원하는 행위가 법 제58조의 집단행위금지 규정에 위배되는지 여부?

답변 공무원이 공무원의 신분과 관계없이 정부시책에 대하여 연명으로써 정부기관에 건의 및 청원하는 경우에는 법 제58조의 집단행위금지 규정에 위배됨(법무부 810-1389, '65. 9. 7)

(2) 직무상 의무

(가) 성실의 의무(법 제48조)

- 모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 함

판례

- ▶ 성실의무의 내용
성실의무는 공무원에게 부과된 가장 기본적인 중대한 의무로서 최대한으로 공공의 이익을 도모하고 그 불이익을 방지하기 위해 전인격과 양심을 바쳐서 성실히 직무를 수행하여야 하는 것을 내용으로 함(대판 '89. 5. 23., 88누3161)
- ▶ 공무원이 제3자를 고용하여 공적 업무를 처리케 한 경우 징계파면 처분의 타당성 여부
세무공무원이 제3자를 고용하여 고정보수를 지급하면서 1년여에 걸쳐 그의 공적 업무를 처리하게 하였다면 이는 법 제48조(성실의 의무), 제52조(비밀 엄수의 의무)에 위배되므로 이를 이유로 한 징계파면처분은 타당함(대판 '81. 7. 28.)

(나) 복종의 의무(법 제49조)

- 소속 상사의 직무상의 명령에 복종하여야 함
- '직무상 명령'은 정당한 권한을 가진 소속 상사가 발(發)하고, 직무에 관한 명령이며, 내용이 법률상 실현가능하고 적법한 것이어야 함

판례

- ▶ 복종의 의무 위반 판단 시 고려사항
공무원의 어떤 행위가 소속 상관의 직무상 명령에 위반된 것인지 여부를 판단하기 위해서는 해당 관청이 행하는 공무의 종류, 당해 직무상 명령이 발하여진 동기, 상황, 추구하는 공익의 내용, 당해 직무의 성질, 담당 공무원의 재량 또는 판단여지의 존부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임(서울고법 '14. 7. 15., 2013누25193, 판결)

(다) 직장이탈 금지(법 제50조)

- 소속 상사의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못함
※ 수사기관이 공무원을 구속할 경우 소속기관장에게 통보하여야 함 (현행법은 제외)
- '직장'은 공무원이 소속되어 근무하는 공간개념으로서의 부서를 의미함
- 아울러, 위 의무 위배는 징계사유일 뿐만 아니라 형법상 직무유기죄를 구성함

판례

- ▶ 「국가공무원 복무규정」 제17조제항에 의하면 결근일수를 연가일수에 산입하도록 되어 있지만 이는 사용가능한 연가일수 중 결근일수만큼 연가를 사용한 것으로 보아 그 이후로는 연가일수에서 결근일수를 공제한 그 나머지 일수의 범위내에서만 연가를 실시한다는 취지이고, 결근일수가 연가일수에 산입되는 경우에 그 결근을 승인받은 연가의 사용과 같이 취급하여 결근으로 인한 어떠한 책임도 묻지도 않는다는 취지는 아님(대판 '96. 6.14., 96누2521)
- ▶ 공무원이 법정연가일수의 범위내에서 연가신청을 하였고 그와 같은 연가신청에 대하여 행정기관의 장은 공무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 승인하여야 한다고 되어 있더라도 그 연가신청에 대한 승인도 있기 전에 근무지를 이탈한 행위는 특단의 사정이 없는 한 법 제58조에 위반되는 행위로서 징계사유가 됨(대판 '87. 12. 8., 87누657, 658)

(라) 친절·공정의 의무(법 제51조)

- 공무원은 주민 전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 함

(마) 종교중립의 의무(법 51조의2)

- 공무원은 직무를 수행할 때 종교 등에 따른 차별 없이 공정하게 업무를 처리하여야 하고, 소속 상관이 종교와 관련하여 중립적인 직무수행을 저해하는 지시를 한 경우에는 이에 따르지 않을 수 있음
- 헌법이 보장하는 종교의 자유와 평등권 침해를 예방하고 정교분리의 원칙에 따른 정부와 종교의 바람직한 역할 구분 및 협력 관계를 재정립하여 국가발전과 국민화합에 기여하고자 하는 취지에서 공무원은 종교 편향 없이 직무를 수행하도록 법적의무를 부여한 것이고, 이에 위반될 경우 징계사유가 됨

(바) 비밀 엄수 의무(법 제52조)

- 재직 중 또는 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 함. 이 의무위반은 징계사유가 될 뿐만 아니라 법령에 의한 직무상 비밀을 누설한 경우 범죄를 구성함(「형법」 제126조·제127조)

(사) 청렴의 의무(법 제53조)

- 직무와 관련하여 직·간접적으로 사례·증여·향응을 주거나 받을 수 없음
- 직무상의 관계 여하를 불문하고 소속 상관에 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 됨

※ 직무와 관련이 없어도 성실의 의무 위배 및 품위 유지의 의무에 위배 됨

나. 공무원의 책임**(1) 행정상 책임****(가) 징계책임(법 제69조)**

- 「지방공무원법」 또는 동법에 따른 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙을 위반하였을 때
- 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때

- 공무원의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

(나) 변상책임

- 국가재산상에 손해를 끼쳤을 경우

※ 「국가배상법」 및 「회계관계직원 등의 책임에 관한 법률」에 의함

(2) 형사상 책임

- 공무원의 행위가 특별권력관계에 있는 공무원으로서의 책임 외에 일반법익을 침해하는 경우
 - 징계벌을 과하는 이외에 형벌을 병과할 수 있음

(3) 민사상 책임

- 공무원이 공무집행상의 위법행위로 인하여 타인에게 손해를 입힌 경우
 - 공무원에게 고의 또는 중과실이 있는 때에는 공무원 개인에게 배상책임이 있음

※ 「민법」과 「국가배상법」에 의함

- 공무원에게 경과실 본인 때에는 배상책임 없음
- 공무원이 직무상 자동차를 운전하다가 교통사고를 일으켜 타인에게 손해를 입힌 경우, 고의·과실 여부에 따라 「자동차손해배상 보장법」상의 손해배상 책임 있음

판례

▼ 공무원이 직무를 수행하기 위해 관용차를 운행하다 사고가 났을 경우, 그 책임 주체는?

「자동차손해배상보장법」 제3조 ‘자기를 위하여 자동차를 운행하는자’는 자동차에 대한 운행 지배하여 그 이익을 가지는 책임주체로서의 지위에 있는 자를 뜻하는 바, 그 자동차 운행지배나 이익은 소속한 국가 또는 지자체에 귀속된다 할 것이므로 그 공무원은 소정의 손해배상책임의 주체가 될 수 없다.(대판 92. 2. 25, 선고 91다12356)

2 복 무

가. 근무일과 근무시간

〈 용어의 정의 〉

- 출근 : 근무시작 시간 전까지 근무장소(사무실 또는 현장)에 도착하는 것
- 지각 : 근무장소에 근무시작 시간 이후에 출근하는 것
- 조퇴 : 근무종료 시간 이전에 퇴근하는 것
- 외출 : 근무시간 중 개인용무를 위하여 근무장소 외부로 나간 후, 근무종료 시간 이전에 돌아오는 것
- 퇴근 : 그날의 업무를 종료하고 근무종료 시간 이후에 근무장소를 떠나는 것
- 결근 : 출장, 휴가 등의 정당한 사유 없이 근무종료 시간까지 출근하지 않거나 「지방공무원 복무규정」에서 정한 휴가 일수를 초과한 경우

(1) 근무일과 근무시간

- 공휴일로 지정된 날과 「지방공무원 복무규정」 제2조에 휴무함으로 정해진 토요일은 근무일에서 제외
 - 공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조에 따라, 일요일, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 1월 1일, 설날연휴, 부처님오신날, 어린이날, 현충일, 추석연휴, 기독탄신일, 「공직선거법」의 선거일, 기타 정부에서 수시 지정하는 날, 대체 공휴일을 의미함(근로자의 날은 해당 없음)
 - ※ 「지방공휴일에 관한 규정」 시행(2018.7.10.)에 따라 지방공휴일로서 지방자치단체의 조례로 정하는 날에 해당 지방자치단체 관공서가 특별히 휴무할 수 있음
 - 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 및 「지방공휴일에 관한 규정」에 정한 날 외에 기관장이 임의로 공휴일에 속하지 아니하는 날에 전 공무원을 휴무하게 하여 행정 기관을 폐청할 수 없음
- 공무원의 1주간의 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무함을 원칙으로 하고, 1일의 근무시간은 9시부터 18시까지, 점심시간은 12시부터 13시까지로 함(복무규정 제2조제1항·제2항)

(2) 근무시간·근무일의 변경 및 현업공무원 지정

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성 등을 감안하여 1시간의 범위 안에서 점심시간을 달리 정하여 운영할 수 있음(복무규정 제2조제2항)
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성에 의하여 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경가능(복무규정 제3조)
 - ※ “직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성 등을 감안한 때”라 함은, 기관이 오지에 위치하거나, 행정서비스의 내용 및 제공 방법 또는 국민이 당해 기관을 이용하는 방법 등이 특이하여 일반 행정기관의 근무일과 동일하게 운영하는 것이 기관의 운영 또는 국민들의 서비스 이용 측면에서 매우 비능률적인 상태를 의미함
 - ※ 근무시간은 행정업무의 유기적 연결, 행정기관 간 형평성 유지, 그리고 근무시간에 대한 국민의 혼란을 방지하기 위하여 복무규정에 의하지 않는 한 변경할 수 없음
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 현업기관 및 직무의 성질상 상시근무 체제를 유지할 필요가 있거나 토요일 또는 공휴일에도 정상근무를 할 필요가 있는 기관 소속 공무원의 근무시간과 근무일을 따로 정할 수 있음(「지방공무원 복무규정」 제5조)

(3) 시간외근무 및 공휴일 근무(복무규정 제4조)

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 민원편의 등 공무수행 상 필요시 시간외 근무, 토요일 또는 공휴일 근무 명령 가능
 - ※ 임신 중이거나 출산 후 1년이 지나지 아니한 공무원의 경우, 임신 중인 공무원의 신청이나 출산 후 1년이 지나지 아니한 공무원의 동의가 있지 않으면 오후 9시부터 오전 8시까지의 시간, 토요일 및 공휴일 근무를 명할 수 없음
- 정규 근무시간 외에 근무하거나 토요일 또는 공휴일에 8시간 이상 근무한 경우 그 다음 정상근무일을 휴무하게 할 수 있음
 - 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유로 근무한 날의 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 때에는 그 사유가 해소된 날부터 6주 이내의 다른 정상근무일을 지정하여 휴무
- 대체휴무를 부여하기 곤란한 사정이 있는 경우 또는 공무원이 대체휴무를 원하지 않는 경우에는 초과근무수당을 지급하는 것으로 대신할 수 있음
 - ※ 휴일근무 및 평일 정규근무 외 8시간 이상의 초과근무에 대한 보상으로 대체휴무와 초과근무수당은 둘 중 하나만 부여할 수 있으며, 대체휴무는 분할하여 부여할 수 없음

질문과 답변

질문1 매주 1회 정기 휴관하는 도서관 또는 박물관의 현업공무원 지정 가능 여부

답변 현업공무원은 직무의 성질상 상시근무체제(24시간)을 유지할 필요가 있거나, 토요일 또는 공휴일에도 정상 근무(365일 근무)를 할 필요가 있는 경우에만 지정할 수 있으므로, 매주 1회 정기적으로 휴관하는 경우와 공휴일 등에 휴관하는 경우에는 현업공무원으로 지정할 수 없음

질문2 단체장의 운전기사 및 수행비서의 현업대상자 지정 가능 여부

답변 현업공무원은 직무의 성질상 상시근무체제(24시간)을 유지할 필요가 있거나, 토요일 또는 공휴일에도 정상근무(365일 근무)를 할 필요가 있는 경우에만 지정할 수 있으므로, 비서실 직원이나 운전원의 경우에는 업무특성상 토요일 또는 공휴일 근무가 많이 발생하겠지만, 이는 사유가 발생할 경우에 근무를 하는 “초과근무”에 해당한다고 보아야 하므로 현업공무원으로 지정할 수 없음

질문3 초과근무 인정 여부

답변

- 교육파견 중인 경우의 초과근무 : 파견기관의 장에게 복무관리 책임이 있으므로 교육파견 기간 중에는 소속 부서장이 초과근무명령을 할 수 없음. 다만, 교육 종료 후에는 초과근무 가능
- 휴일의 교육참가, 행사동원 시의 초과근무 : 초과근무는 본연의 업무에 한하여 실시하는 것이므로 본연의 업무가 아닌 교육참가나 시험감독 등 행사에 동원된 경우에는 초과근무명령이 불가능, 단, 자치단체 주관 축제 등의 행사 동원은 가능
- 휴가 중의 초과근무 : 휴가 중인 공무원에 대하여 휴가 기간 중은 물론 휴가 마지막 날의 근무종료시간 이후에도 초과근무를 명할 수 없음(휴가는 시간으로 계산하지 않고 일수로 계산하기 때문)
- 재택근무자의 초과근무 : 재택근무형의 경우에는 지방공무원보수업무 등 처리지침에 따라 시간외근무수당 실적분을 지급할 수 없음(정액분은 지급가능)

질문4 종무식이 있는 날의 퇴근시간

답변 종무식은 한 해의 마무리를 기념하는 행사에 불과하고 근무시간의 종료를 의미하는 것은 아니므로 종무식이 있는 날에도 지방공무원 복무규정에 규정된 근무시간을 준수하여야 함

나. 유연근무제

(1) 유연근무제의 유형

유형	활용방법	
탄력근무제		▶ 주 40시간 근무하되, 출퇴근시간·근무시간·근무일을 자율 조정
	시차 출퇴근형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 1일 8시간 근무체제 유지, 출퇴근시간 자율 조정 ▶ 실시기간 : 1일 이상 ▶ 신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인 ▶ 출근유형 : 가급적 07:00~10:00까지로 30분 단위로 하되 필요시 탄력적으로 운영 가능
	근무시간 선택형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 일 8시간에 구매받지 않음(일 4~12시간 근무), 주 5일 근무 준수 ▶ 실시기간 : 1주 이상으로 하되 당일 신청 시 2일 이상 ▶ 신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인 ▶ 근무가능시간대는 06:00~24:00로 하되 1일 최대 근무시간은 12시간
집약 근무형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 일 8시간에 구매받지 않음(일 4~12시간 근무), 주 3.5~4일 근무 ▶ 실시기간 : 1주일 이상 ▶ 신청시기 : 실시 전일까지 ▶ 근무가능시간대는 06:00~24:00로 하되 1일 최대 근무시간은 12시간 ▶ 정액급식비 등 출퇴근을 전제로 지급되는 수당은 출근하는 일수만큼만 지급 	
재량 근무제		▶ 근무시간, 근무장소 등에 구매받지 않고 구체적인 업무성과를 토대로 근무한 것으로 간주 하는 근무형태
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 출퇴근 의무 없이 프로젝트 수행으로 주 40시간 인정 ▶ 실시기간 : 기관과 개인이 합의 ▶ 신청시기 : 수시 ▶ 고도의 전문적 지식과 기술이 필요해 업무수행 방법이나 시간 배분을 담당자의 재량에 맡길 필요가 있는 분야
원격 근무제		▶ 특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무
	재택 근무형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 사무실이 아닌 자택 등에서 근무 ▶ 실시기간 : 1일 이상 ▶ 신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인 ▶ 재택근무일은 초과근무 불인정
	스마트 워크 근무형	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기본개념 : 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실에서 근무 ▶ 실시기간 : 1일 이상 ▶ 신청시기 : 당일까지 신청하되, 당일 24시까지 부서장 승인 ▶ 사전에 부서장 승인시에만 초과근무 인정

(2) 유연근무제의 운영

- 신청 및 승인, 해제
 - 신청방법 : 대국민 행정업무에 차질이 없는 범위 내에서 실시기간과 근무형태를 정해 부서장에게 신청하여 승인을 받음
 - ※ 육아, 간병, 원거리 출퇴근, 외국어 수강, 취미활동 등 개인사정이 있을 경우 업무에 지장이 없는 범위 내에서 적극 활용 가능
 - 승인 : 부서장은 업무수행에 특별한 지장이 없는 한 승인
 - 해제 : 해당 공무원의 신청을 원칙으로 해제하되, 업무성과가 저해되거나 복무상 문제가 있는 경우 등에는 허가권자가 해당 공무원의 유연근무 해제를 명할 수 있음
- 유연근무 실시기간 중의 교육·당직명령 등
 - 실시기간 중 교육명령, 당직명령 등이 포함되어 있을 경우 해당일의 근무시간은 기본근무형태(09:00~18:00)로 함
- 점심 및 저녁시간의 운영
 - 점심시간은 12:00~13:00, 저녁시간은 18:00~20:00 사이의 1시간을 원칙으로 함
 - 다만, 민원처리 등 기관별 특성에 따라 점심·저녁시간을 탄력적으로 정하여 운영할 수 있음
- 초과근무수당의 지급
 - 초과근무수당의 지급은 「지방공무원 보수업무 등 처리지침」 중 “초과근무 인정 범위”에 따라 처리
 - 출·퇴근 시간을 확인할 수 있도록 출·퇴근기록장치 보완·관리
- 출·퇴근 지정
 - 모든 유연근무자는 「지방공무원 복무규정」 제2조 제2항에 정해진 출근시간(오전 9시) 또는 퇴근시간(오후6시)을 변경한 경우 복무관리시스템 등을 통해 출·퇴근 등록을 하여야 함
 - 부서장 등 관리자는 복무관리시스템에 소속 공무원의 출퇴근 지정 현황을 지속적으로 모니터링하여, 출·퇴근 미지정에 따른 복무관리에 유의해야 함
- 불승인 시 재심의 절차(탄력근무제 및 원격근무제에 한함)
 - 지자체별로 심사위원회를 구성하여 유연근무 신청자의 재심의 요청시 별도 심사를 통해 승인 여부 또는 조정 결정

다. 휴 가

(1) 휴가제도의 운영

○ 용어의 정의

- 연가 : 정신적·신체적 휴식을 취함으로써 근무능률을 유지하고 개인생활의 편의를 위하여 사용하는 휴가
- 병가 : 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 또는 감염병에 걸려 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 부여받는 휴가
- 공가 : 공무원이 일반국민의 자격으로 국가기관의 업무수행에 협조하거나 법령상 의무의 이행이 필요한 경우에 부여받는 휴가
- 특별휴가 : 사회통념 및 관례상 특별한 사유(경조사 등)가 있는 경우 부여받는 휴가

○ 휴가의 실시원칙

- 공무원의 휴가는 연가·병가·공가·특별휴가로 구분함
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 휴가를 허가함에 있어 소속 공무원이 원하는 시기에 법정휴가일수가 보장되도록 하고, 휴가로 인한 업무공백이 발생하지 않도록 업무대행자 지정·인계인수 등 필요한 조치를 취하여야 함
- 휴가는 출근을 전제로 함. 따라서 직무에 종사하지 않는 휴직, 정직, 직위해제 중에 있는 공무원은 휴가를 사용할 수 없음
- 휴가는 자율신청에 의한. 누구나 필요한 때에는 법령에서 부여한 한도 범위 내에서 시기에 구애됨이 없이 휴가를 신청할 수 있음. 다만, 비상근무명령이 발령된 상황에서는 제한이 됨
- 휴가신청에 대한 허가는 기속재량임. 허가권자는 허가신청자의 업무형편, 부서 내 사정 등을 고려하여 거부를 할 수도 있으나 정당한 사유에 따라 휴가가 신청되었다면 특별한 사정이 없는 한 허가를 해주어야 함

○ 휴가 등의 허가권자 및 절차

- 공무원이 휴가를 하고자 하는 때에는 위임전결규정이 정하는 허가권자에게 근무상황부 또는 근무상황카드에 의하여 미리 신청을 하여 사유발생전까지 허가를 받아야 함. 다만, 불가피한 경우 늦어도 당일 정오까지 필요한 절차를 취하여야 하며 이 경우 다른 공무원으로 하여금 이를 대행하게 할 수 있음

※ 근무상황부 또는 근무상황카드

- 소속공무원의 복무관리를 위하여 지방자치단체 장 또는 지방의회의 의장이 과·담당관실별(필요시 기관 전체·실·국·팀별)로 비치하고 개인별로 관리하며, 이때, 근무상황을 전자적으로 관리할 수 있음
- 지방자치단체 장·지방의회의 의장 또는 부서장은 소속 공무원이 전보·파견·파견복귀 또는 전출된 때에 전년도 및 당해년도의 근무상황부 사본을 지체없이 전보·파견·파견복귀 또는 전출된 기관 또는 부서에 송부
- 퇴직한 공무원의 근무상황부는 당해년도에 재임용될 경우를 대비하여 퇴직일로부터 일정기간 보관(당해년도 재임용시 퇴직 전 사용한 휴가일수 공제 근거로 사용)
- 공무원이 휴가·지각·조퇴·외출 또는 지방공무원 여비규정에 의한 근무지 내 출장을 하고자 하는 때에는 근무상황부 또는 근무상황카드에 의하여 복무감독자의 승인을 받아야 함

- 공무원이 허가를 받지 아니하고 출근하지 아니한 때에는 근무상황부 또는 근무상황카드에 결근으로 처리함
- 행정기관의 장의 휴가 등은 직근 상급기관의 장의 허가를 받아 실시함
 - 문서·전화 또는 구두로 휴가를 신청할 수 있으며, 직근 상급기관의 근무상황부 또는 근무상황카드에 의하여 관리함

○ 휴가일수의 계산

- 연가·병가·공가 및 특별휴가는 별개의 요건에 따라 운영되므로 그 휴가일수의 계산은 휴가 종류별로 따로 계산함
 - 반일연가는 14:00시를 기준으로 하여 오전·오후로 구분함
- 토요일·공휴일은 휴가일수에서 제외함. 다만, 같은 연도 내 병가 일수를 합한 기간 또는 동일한 사유로 인한 공가·특별휴가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우에는 토요일·공휴일을 산입함
- 퇴직 후 당해년도에 재임용된 공무원의 휴가일수 산정 시 퇴직 전 근무기관에서 사용한 휴가일수를 공제하여야 함
 - 필요한 경우 퇴직 전 근무기관에 휴가사용 내역을 확인 후 조치
- 업무특성상 교대근무하는 공무원이 근무일에 휴가를 실시할 경우 근무조 변경 또는 근무일의 익일 휴가처리에 관한 사항과 지각·조퇴·외출 및 반일연가의 연가 일수 산정기준 등에 관하여는 해당 기관의 장이 기관실정·업무특성 등을 감안하여 별도로 정한 내부기준에 의함
 - 법정휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 처리하며, 결근일과 결근일 사이에 있는 토요일과 공휴일은 결근일수에 포함하지 않음(「지방공무원 보수업무 등 처리지침」)

○ 휴가실시 등에 있어 유의할 점

- 휴가 중에는 긴급 시 연락이 가능하도록 연락체계를 유지하여야 함
- 공무원이 휴가를 실시함에 있어서는 그 담당사무를 소속기관의 장이 정한 자에게 사전에 인계하여 업무의 연속성을 유지하여야 함
- 근무상황부 또는 근무상황카드를 관리하는 부서의 장은 근무상황을 수시로 확인하여 다음과 같은 사례가 발생하지 않도록 하여야 함
 - 연가사유의 고의적 병가처리
 - 연가보상비 수령을 위한 연가사실 미기록
 - 지각·조퇴·외출 사실의 묵인
 - 진단서의 제출 없이 연간 6일을 초과하는 병가일수의 연가 미공제 등
- 단위부서장은 소속직원이 전보·파견·파견복귀 및 전출된 때에는 전년도 및 당해 연도의 근무상황부(또는 근무상황카드) 사본을 원본대조 확인하여 해당 기관 또는 부서로 즉시 통보하여야 함

(2) 연 가(복무규정 제7조)

○ 재직기간별 연가일수

재직기간	연가일수	재직기간	연가일수
1월 이상 1년 미만	11일	4년 이상 5년 미만	17일
1년 이상 2년 미만	12일	5년 이상 6년 미만	20일
2년 이상 3년 미만	14일	6년 이상	21일
3년 이상 4년 미만	15일	-	-

- 다만, 「지방공무원법」 제27조제2항제2호·제3호·제9호에 따라 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 재직기간이 2년 미만인 경우로서 지방자치단체의 조례로 정하는 공무원 경력 외의 유사경력이 있는 경우에는 2년 미만의 재직기간별 연가일수에 각각 2일을 더함(복무규정 제7조제1항)
- 재직기간은 「공무원연금법」 제25조제1항부터 제3항에서 규정한 재직기간(연금합산 신청 또는 기여금 불입여부에 관계없음)을 말함. 따라서 공무원 임용 전의 군복무 경력이나 공무원 신분이 단절된 과거의 공무원 경력도 연가일수 산정 재직기간에 포함됨
 - ※ 연가일수 산정을 위한 재직기간 산정시 재직기간은 민법에 따라 연월일수(年月日數)로 계산

- 재직기간에는 휴직기간·정직기간·직위해제기간 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 산입하지 아니함
 - 단, 법령상 의무수행이나 공무상 질병·부상으로 인한 휴직기간은 산입하며, 육아 휴직의 경우 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년이 넘는 경우 최초의 1년(첫째 자녀에 대하여 부모 각각 6개월 이상 사용하면 사용기간 전부 인정, 둘째 자녀부터는 휴직기간 전부)을 산입함

예 시

- 군복무 2년 3개월 공무원경력 2개월 10일인 공무원이 2021년 7월 1일 임용된 경우, 2021년 12월 31일 기준 '재직기간'은 2년 11개월 10일(2년 3개월 + 2개월 10일 + 6개월)이므로, 연가일수는 14일(2년 이상 3년 미만 기준)을 부여
- 「공무원연금법」상 인정되는 과거 경력은, 「공무원연금법」 제25조 제2항의 규정에 의한 연금 합산신청을 하지 않았더라도 연가일수 산정을 위한 재직기간에는 합산됨

- 당해연도에 결근·휴직·정직 및 직위해제 사실이 없는 공무원으로서 병가를 얻지 않은 경우와 연가보상비를 지급받지 못한 잔여 연가일수(1일 이상)가 있는 경우에는 다음해에 한하여 각각 연가 1일(합계 2일)을 가산함
 - 연가가산은 1년간 성실히 근무한 데에 대한 보상으로 1년 미만 근무경력의 신규 공무원 및 휴직·결근·정직·직위해제 일수가 있는 경우, 병가 미활용 및 연가보상비 미지급 일수가 있더라도 가산할 수 없음
 - 질병 또는 부상의 치료 등을 위한 반일연가·지각·조퇴·외출의 누계가 8시간 미만인 경우에도 병가를 사용한 것이므로 연가가산 대상이 되지 않음
 - ※ 다만, 복무규정 제7조의5 제2항의 공무상 병가만 사용한 경우에는 연가가산 가능
 - ※ 전일제 공무원 기준 8시간이며, 시간선택제 공무원 등의 경우 비례하여 산정함
 - 규정상 연가보상 지급 가능한도인 20일 또는 예산 사정에 따라 결정된 지급일수를 초과한 미사용 연가 일수가 1일 이상 있는 경우에 연가가산 대상이 되며, 그 미만인 경우에는 연가가산 대상이 되지 아니함
 - ※ 따라서 소속기관의 연가보상비 지급 범위 내에 있는 미사용 연가 일수 중 본인이 연말에 사용할 예정으로 보상금 지급대상에서 제외토록 하였으나 실제로 사용하지 아니한 경우에는 연가가산 대상에 해당되지 아니함
 - ※ 연가보상을 받고 남은 연가를 모두 저축하였다면 미보상 연가일수는 발생하지 않으므로 연가가산 사유에 해당하지 아니함

- 사실상 계속 근무한 것으로 인정됨에도 불구하고 연가보상비 산정 시 제외기간에 포함되어 연가보상비 지급대상에서 제외된 경우, 연가가산이 가능함

※ 사실상 계속 근무한 것으로 인정되는 경우

- ▶ 지급대상자인 장학사가 교원으로서 근무한 기간
- ▶ 국내근무 외무공무원의 경우 해외주재기간
- ▶ 교육파견(1개월 이상)기간
- ▶ 재직 중 지원에 의하여 부사관 또는 장교로 군입대한 경우 제대 후 복직 시 군에서 근무했던 기간
- ▶ 1개월 이상 국외교육훈련파견 등의 경우 그 파견기간
- ▶ 30일 이상(연속된 경우를 말함) 국외출장의 경우 그 출장기간

※ 특별휴가, 공가, 공무상 질병 휴직, 공무상 병가, 사병으로 군입대 시 입대 후의 미근무 기간과 복직 시 군인으로 복무했던 기간은 연가 보상일수 산정의 제외기간에 포함되지 않음

- 연가는 오전 또는 오후의 반일단위로 허가할 수 있음(반일연가 2회는 연가 1일)
- 결근·정직·직위해제일수는 연가일수에서 공제하고, 반일연가·지각·조퇴·외출의 누계 8시간은 연가 1일로 계산(단, 질병이나 부상으로 인한 반일연가·지각·조퇴·외출의 누계 8시간은 병가 1일로 계산함)
- 공무원이 연가를 활용하지 아니한 경우 예산의 범위 안에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하고 연가에 같음할 수 있음
- 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없으며, 연가보상비 지급대상인 연가 일수 중 8시간 미만의 연가 잔여분에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않고 이월·저축함
- 법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우를 제외한 휴직의 경우에는 연가일수에서 다음 산식에 의하여 산출된 일수를 공제함. 이 경우 당해연도 휴직기간은 월로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1월로 계산하고 15일 미만은 이를 산입하지 아니함. 산식에 의하여 산출된 소수점 이하의 일수는 반 올림함

$$\text{휴직자의 연가일수} = \frac{\text{12월-당해연도 휴직기간(월)}}{12\text{월}} \times \text{당해연도 연가일수}$$

질문과 답변

질문1 누계시간의 연가 일단위 계산방법

답변 1년간 외출 15시간, 조퇴 9시간, 지각 1시간, 오후 반일연가 1회가 있는 공무원의 경우
 - $(15시간+9시간+1시간+4시간)/8시간=3일\ 5시간$
 - 연가공제일수는 3일, 잔여 5시간은 가산하지 않음

질문2 연가일수에서 공제한 정직처분이 사면된 경우의 연가가산

답변 정직처분이 사면되었다라도 이미 처분받은 불이익을 소급하여 원상회복하는 것은 아니므로 사면일 이전의 정직 처분은 유효하고 연가가산 할 수 없음

질문3 퇴직과 동시에 재임용된 공무원의 연가가산

답변 전년도 1월 1일부터 계속 근무하던 중 퇴직과 동시에 재임용된 1일에는 연가 가산 할 수 있음

질문4 연가보상비를 지급받지 못한 잔여 연가일수에 대한 연가가산

답변 연간 최고 20일까지 연가보상비를 지급할 수 있으나 예산관계상 18일만 연가보상비를 지급받은 경우 미사용 연가 일수가 19일인 공무원은 1일분 연가보상비를 지급받지 못했으므로 다음연도에 연가 1일을 가산함

질문5 연가일수가 20일인 공무원이 1년간의 육아휴직 후 2021.2.1일에 복직한 경우 당해연도 연가일수

답변 $(12월-1월) / 12월 \times 20일(당해연도\ 연가일수) = 18(반올림으로\ 소수이하\ 버림)$

질문6 연도 중 퇴직예정자의 연가 사용

답변 연가는 연도 중 어느 시점에 사용하여도 무방함. 따라서 6월말 정년퇴직이 예정된 공무원의 경우에도 6월 말 이전에 본인의 재직기간별 연가일수의 범위 내에서 연가를 사용할 수 있음

질문7 연도 중 휴직예정자의 연가 사용

답변 연도 중 해외유학을 사유로 휴직예정인 경우 휴직 이전에 본인의 재직기간별 연가일수 범위 내에서 연가사용 가능

질문8 정직처분이 소청결과 견책으로 변경된 경우

답변 정직 2개월의 징계처분이 소청결과 견책으로 변경되었다면 정직처분으로 인한 불이익은 소급하여 회복하므로, 이 경우 정직으로 이미 공제한 연가일수도 소급하여 회복하며, 연도가 지난 경우 저축연가로 보상할 수 있음

질문9 연구 과제를 부여받은 직위해제 기간의 연가일수 공제

답변 공무원에게 부여하는 연가는 직장에 출근하여 관계규정에 의하여 주어진 직무를 성실히 수행한 것에 대한 보상적 측면이 있는 바,
 - 「지방공무원법」 제65조의3에 의한 직위해제는 i)개인의 잘못에 대한 제재조치의 하나이고 ii)직위해제된 경우에는 직위가 부여되지 않아 동 기간에는 직무에 종사하고 있다고 볼 수 없으며, iii)동법 제65조의3제4항 제4호의 사유로 인해 직위가 해제되어 연구과제 등을 수행하는 경우에도 이는 정상적인 직무수행을 위한 출근의무와 관계없이 법상 개인의 능력발전을 위한 활동으로 밖에 볼 수 없으므로
 - 직위 해제된 기간은 결근일수 및 정직일수에 대한 연가공제와의 형평유지 등을 위해 연가일수에서 공제함이 타당

질문10 결근·정직·직위해제 일수 및 강등처분 직무에 종사하지 못하는 일수 산정 시 토요일 및 공휴일

답변 직무에 종사하지 못하는 일수 산정 시 토요일 및 공휴일은 제외한 후, 정직·직위해제 일수 및 강등처분 기간 중 직무에 종사하지 못하는 일수를 당해 연도에 부여받은 잔여연가일수(저축연가일수 제외)에서 공제하되, 초과한 연가는 결근으로 보지 아니함

- 연도 중 휴직·퇴직 예정인 자를 제외하고 연가일수가 없는 공무원의 경우 또는 당해 재직기간의 잔여 연가 일수를 초과하는 휴가사유가 발생한 경우에는 그 다음 재직기간의 연가일수를 다음 표에 따라 미리 사용하게 할 수 있음

※ 다만, 다음 재직기간의 연가를 미리 사용하는 것은 해당 공무원이 실제로 다음 재직기간의 전 기간을 근무하는 것을 전제로 함

재직기간	미리 사용하게 할 수 있는 최대 연가일수
1년 미만	5일
1년 이상 2년 미만	6일
2년 이상 3년 미만	7일
3년 이상 4년 미만	8일
4년 이상	10일

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 매년 3월 31일까지 소속 공무원이 그 해에 최소한으로 사용해야 할 10일 이상의 권장연가일수와 미사용 권장연가일수에 대한 연가보상비 지급 여부 등을 정하여 공지해야 함
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 연가사용을 촉진하기 위하여 연가보상비를 지급하지 않는 권장연가일수를 제외한 연가일수의 전부 또는 일부에 대해 다음의 조치를 하였음에도 불구하고 소속 공무원이 해당 연가를 사용하지 않는 경우에는 그에 해당하는 연가보상비를 지급하지 아니할 수 있음
 - 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 매년 6월 1일부터 7월 31일까지의 기간 중 소속 공무원별로 권장연가일수 중 사용해야 할 연가일수를 알려주고, 소속 공무원이 그 사용시기를 정하여 10일 이내에 소속 기관장에게 통보하도록 하여야 함
 - 소속 공무원이 그 사용시기를 통보하지 아니하는 경우 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 그해 10월 31일까지 알려준 연가 일수 중 사용하지 않은 연가 일수의 사용시기를 정하여 소속 공무원에게 통보하여야 함

※ 다만, 복무규정 제5조의 적용을 받는 공무원으로서 그 근무시간과 근무일이 따로 정하여진 공무원에 대해서는 연가사용촉진제 적용을 제외하거나 적용일수를 따로 정할 수 있음
- 공무원은 연가보상비 지급대상인 연가 일수* 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있음

* 복무규정 제7조 제4항에 따라 예산의 범위에서 지급하는 연가보상일수

 - 복무규정 제7조의4 제1항에 따라 권장연가일수 중 미사용 권장연가일수에 대하여 연가보상비를 지급하지 아니하기로 한 경우에는 권장연가일수를 제외한 미사용 연가일수를 이월·저축할 수 있음
 - 복무규정 제7조의4 제2항에 따라 연가사용촉진제가 적용된 경우에는 연가보상비를 지급하지 아니하기로 한 연가일수를 제외한 미사용 연가일수를 이월·저축할 수 있음

- 연가보상비 지급대상인 연가 일수 중 8시간 미만의 연가 잔여분에 대해서는 연가 보상비를 지급하지 않고 이월·저축함(복무규정 제7조 제4항 후단)
- 이월·저축한 연가 일수는 이월·저축한 다음 연도부터 10년 이내에 사용하지 않으면 소멸되며 연가보상비를 지급하지 아니함
- 부서장은 소속직원이 당해연도의 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우에는 공무수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인하여야 함
 - 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 10일 이상의 연가 사용에 따른 업무대행자 지정, 인력 보충 등 원활한 업무수행과 자유로운 연가 사용 보장에 필요한 조치를 하여야 함
- 소속 공무원이 연가를 신청한 경우 그 소속 공무원이 원하는 일자에 연가를 사용할 수 있도록 이를 승인하되, 부서의 업무운영을 감안하여 특별한 사정이 없는 한 부서별 소속 공무원 수의 3분의 1 이상이 동시에 연가를 사용하지 않도록 관리함
 - 설날·추석·연말연시 전후의 연가 및 하계휴가는 민원 등 기본적인 업무운영에 지장이 없는 범위에서 적극 실시함
 - 공무원이 대학 또는 대학원에 수학하기 위하여 연가를 신청하는 경우 직무수행에 특별한 지장이 없는 한 이를 승인함

(3) 병 가(복무규정 제7조의5)

- 병가사유
 - 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
 - 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
 - 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우
- 병가기간 등
 - 일반적 질병 또는 부상 : 연 60일 범위 내
 - 공무상 질병 또는 부상 : 동일한 사유로써 연도 구분 없이 180일의 범위 내
 - ※ '동일한 사유'라 함은 동일한 사고·사인을 말하며, 최초의 질병·부상으로 인해 추가 질병이 발생한 경우 동일사인으로 처리하여 연도 구분 없이 180일의 공무상 병가 사용 가능

※ 병가 일수는 1월 1일부터 12월 말일까지 1년 단위로 계산하며, 전년도 병가사용일수에 관계없이 연도가 바뀌면 새로 시작함. 다만, 공무상 병가에 있어서 병가사유가 동일한 경우에는 그러하지 아니함

- 연간 누계 6일까지는 진단서의 제출 없이도 병가를 사용할 수 있으나, 7일 이상 연속되는 병가와 병가의 연간 누계가 6일을 초과하게 되는 경우에는 「의료법」 제17조에 의하여 교부된 진단서를 제출하여야 함(시간단위로 실시하는 외출, 조퇴, 반일연가 등의 경우에도 진단서를 제출)
 - ※ 병가처리를 위한 진단서는 「의료법」 제17조의 규정에 의한 의사의 진단서를 의미하며, 종합병원이 아니라도 의사·치과의사·한의사의 자격이 있는 자의 진단서면 가능함
- 동일한 사유의 병가는 최초 제출한 진단서로 같음할 수 있음. 다만, 행정기관의 장은 직무수행 가능여부 판단을 위해 필요시는 진단서 제출을 요구할 수도 있음
- 진단서를 제출하여야 함에도 제출하지 못한 병가일수는 이를 연가일수에서 공제하고 병가일수에는 산입하지 아니함

질문과 답변

- 질문1** 공무상 병가기간 만료 후의 복무처리
공무상 병가기간(연 180일) 만료 후에도 재수술 등으로 직무수행이 어렵고, 계속 요양이 필요한 경우 일반병가(연 60일) 사용 가능 여부
- 답변** 복무규정 제7조의5에 의하면 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속공무원이 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없을 경우 연 60일의 범위 안에서(제1항), 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 180일의 범위 안에서(제2항) 각각 병가를 허가할 수 있도록 규정함으로써 병가의 요건과 기간을 별개의 사항으로 운영하고 있음
따라서 연간 허가 가능한 병가기간은 위 규정 제항 및 제2항의 병가기간을 합한 240일이 될 것이므로 공무원 연금법상 공무상 질병 또는 부상으로 인정된 병가를 연180일 동안 다 사용하여도 직무수행이 어렵거나 계속 요양할 필요가 있으면 동 규정 제1항에 의한 병가도 허가받을 수 있음
- 질문2** 공상승인 이전의 복무처리
공상승인신청 후 승인 이전에 병가기간 60일이 지나게 되어 연가 10일을 사용하던 중 공상승인이 난 경우 사용한 연가를 소급해서 병가처리로 환원이 가능한지
- 답변** 소급하여 공무상병가로 처리할 수 있음. 다만, 본인의 희망에 따라 소급처리하지 않거나, 일부 기간만 공무상 병가로 처리하는 것도 가능함
- 공무상 병가사유 발생 즉시 공상승인 신청 필요
- 공무상 요양승인 시 신청에 따라 휴직처분 소급취소 후 공무상 병가로 처리
- 질문3** A 질병으로 4일간(화, 수, 목, 금) 병가를 쓰고, 다음 주 월요일 1일 출근 한 후 화요일부터 B질병으로 25일(토요일과 공휴일 합산 시 36일)의 병가를 사용한 경우에는
- 답변** 형식상 연속 30일 이하의 병가라 하더라도 30일 이상을 이어서 병가사유에 의한 휴가로 인정되므로, 30일 이상의 병가가 연속된 것으로 간주하여 공휴일 또는 토요일을 휴가일수에 산입해야 함
각 병가의 시작일부터 종료일까지의 병가기간(토요일과 공휴일을 포함)으로 합산하였을 때 총 병가기간은 40일이 됨. 이 경우 "각 병가기간의 총합"이 30일 이상이 되므로 토요일과 공휴일을 포함하여 총 40일의 병가를 사용한 것임
- 질문4** 2개 년도에 걸쳐 30일을 초과하는 병가
- 답변** 2개 년도에 걸쳐 30일을 초과하는 병가의 경우에는 연도별로 구분하여 각각 30일 이상인 경우에만 공휴일과 토요일을 병가일수에 산입함

질문5 병가와 연속된 연가

답변 7일간의 병가를 사용한 후 23일간의 연가를 사용함으로써 사실상 휴가기간이 30일 이상인 경우, 병가와 연가는 별개의 요건에 따라 운영되고 그 기간을 따로 계산하므로 각각 30일을 초과하지 않으므로 공휴일과 토요일을 산입하지 않고 계산함

질문6 연도를 달리하는 경우의 일반병가 사용

답변 일반병가는 1년 단위로 60일을 사용할 수 있으므로 11월부터 12월 말일까지 병가 60일을 사용한 경우에도 다음해 1월 1일부터 병가 60일을 다시 사용할 수 있음.
연도를 달리하더라도 동일사유 병가인 경우 최초 제출한 진단서로 갈음할 수 있음

질문7 동일 질병으로 일반병가와 공무상병가의 사용

답변 "일반병가"와 "공무상병가"는 각각 별도로 운용하므로 동일한 질병으로 공무상병가 180일과 일반병가 60일을 각각 얻을 수 있으며, 연속하여 사용하는 것도 가능함

질문8 출산예정일 전에 일반병가 사용가능 여부

답변 임신 중인 여자공무원에 대하여는 그 출산의 전후를 통하여 90일의 출산휴가를 허가 하여하고, 출산예정일 기준, 출산 후에 45일 이상이 확보되도록 하여야 하므로 출산예정일 45일전 이후부터는 출산휴가의 요건이 갖추어진 상태이므로 임신검진을 위한 임신검진휴가 이외에 일반병가를 수시로 사용하는 경우, 출산휴가를 신청해야 함

질문9 임신 중인 공무원이 유산의 위험이 있다는 진단을 받은 경우 일반병가 사용가능 여부

답변 임신 중인 공무원이 유산의 위험이 있다는 진단을 받은 경우 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용하도록 하고 있으므로, 출산휴가를 신청하여야 함

질문10 소속 공무원이 질병으로 인하여 2월 미만의 병가원을 제출하여 기관장이 이에 대해서 병가승인을 하고 일정기간 정상근무 후, 동일사유로 다시 병가원을 제출하였을 경우에 재차 2월의 범위내에서 수차 반복 승인 가능 여부

답변 복무규정 제7조의5에 규정된 병가사유에 해당함이 증명된 자인 경우에는 연 60일을 초과하지 않는 범위 내에서 동일한 사유에 대하여 반복하여 승인할 수 있음. 그러나 연 60일을 초과할 때는 연가사용 또는 휴직의 조치를 취하여야 할 것임

질문11 '20년도에 공무상 부상으로 병가를 6개월 사용하고 1년간 휴직한 후 '21년도에 복직하였으나 동일질병의 후유증으로 5~6개월의 요양이 더 필요할 경우 공무상병가 승인 여부

답변 복무규정 제7조의5 제2항의 공무상병가를 180일 모두 사용하였으면 비록 연도가 바뀌었다고 하더라도 같은 질병으로 인하여 또다시 공무상병가를 승인할 수 없음
공무상병가는 「공무원연급법」의 규정에 의한 요양승인 결정에 따르며, 공무상 병가기간은 기관장이 진단서와 해당 공무원의 직무수행 가능 여부 등을 감안하여 결정함. 다만, 요양승인의 결정기간을 벗어난 기간에 대해 공무상 병가를 승인하는 것은 바람직하지 않음

(4) 공 가(복무규정 제7조의6)

○ 공가사유

- 「병역법」 및 그 밖의 다른 법령에 의한 병역판정검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
- 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰, 경찰, 그 밖의 기관에 소환될 때
- 법률에 따라 투표에 참가할 때
- 승진시험·전직시험에 응시할 때

- 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단, 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진 등을 받을 때
- 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때
- 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제31조에 따른 외국어 능력시험에 응시할 때
- 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때
- 올림픽·전국체전 등 국가 또는 지방 단위의 주요 행사에 참가할 때
- 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제9조에 따른 교섭위원으로 선임되어 단체교섭 및 단체협약의 체결에 참석하거나 같은 법 제17조 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제17조에 따른 대의원회(「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 설립된 공무원 노동조합의 대의원회를 말하며, 연 1회로 한정한다)에 참석할 때
- 「검역법」 제5조에 따른 검역관리지역 또는 중점검역관리지역으로 공무국외출장, 파견 또는 교육훈련을 가기 위해 같은 법 제2조제1호에 따른 검역감염병의 예방접종을 할 때
- 원격지(遠隔地)로 전보 발령을 받고 부임할 때
- 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 제1급감염병에 대하여 같은 법 제24조 또는 제25조에 따라 필수예방접종 또는 임시예방접종을 받거나 같은 법 제42조제2항제3호에 따라 감염 여부 검사를 받을 때
- 공가일수 : 최소한의 실제 소요기간 또는 필요기간
- 공가의 운영
 - 공가의 승인대상인 ‘직접 필요한 기간’에는 검사일·소환일·투표일·시험일 등의 당일에 왕복 소요일수(시간)를 가산할 수 있음
 - ※ 승진시험 준비기간은 공가의 승인대상이 아님
 - 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진의 확진검사와 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진의 확진검사는 공가 대상이 아님
 - ※ 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단 중 의무사항으로 규정된 확진검사는 공가 대상임
 - 행사참가는 올림픽·전국체전 등 국가적인 행사 또는 도민체전 등 지방 단위의

행사에 대하여 각급기관의 장이 선수·심판 등 공가활용이 불가피하다고 인정되는 경우에 한함

- 원격시간* 전보 시 이사 등에 소요되는 최소한의 일수를 포함하되, 부임일의 다음 정상근무일 까지 공가를 사용할 수 있음

* 원 소속기관 등으로부터 전보 발령지로 이동할 때 가장 빠른 교통수단으로 편도 4시간 이상이 소요되는 등 인사발령을 받은 당일에 부임에 관한 일을 모두 처리하기 곤란한 경우

- 공가 허가 시 왕복소요시간과 공가사유 수행에 소요되는 직접 필요한 일수를 허가함. 업무형편상 시간단위도 가능

- 공가에 필요한 왕복소요일수의 가산은 특수한 경우를 제외하고는 1일 이내로 하여야 함

예 시

- 「국가기술자격법」에 의한 기술자격취득자의 경우 개별법령에 따른 자격유지를 위한 보수교육에 대하여는 공가처리. 단, 공무원 임용시 「국가기술자격법」 기타 개별법령에 의한 자격 취득이 공무원 임용요건으로 의무화된 경우에는 교육파견절차에 따라 처리
- 구속된 경우 기소 전까지는 공가처리
 - * 유죄판결이 확정될 때까지는 무죄로 추정되는 헌법정신을 감안하고, 불기소·기소유예 등의 경우에 대비
 - * 다만, 직위해제 또는 징계요구 등 인사조치를 신속히 취하여 공가기간을 최소화시켜야 함
- 징계·소청·행정소송 등에 있어서 업무담당 공무원의 출석은 출장으로 처리하고, 당사자 및 참고인은 공가처리
- 민사소송의 당사자로서 출석할 때는 연가를 사용하여야 하며, 업무와 관련하여 참고인 또는 증인이나 감정인 자격으로 출석요구에 응할 때는 공가 처리
- 일반건강검진의 2차 검진(재검진)은 공가의 대상이 아님
건강검진의 결과로 인하여 안내받는 확진검사는 건강검진이 아니므로 공가의 대상이 아님
- 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 의하여 국민건강보험공단에서는 일반건강검진 및 암검진에 대해 사용자(기관장)에게 통보함. 따라서 해당 통보를 근거로 일반건강검진 이외에 암검진에 대한 공가를 신청하는 경우 허가 가능
- 공무원 노조활동과 관련하여 공가처리를 할 수 없는 경우
 - 노조의 단체교섭 및 협의를 관련하여 사진촬영, 참관 등을 위해 참석하거나 사무처리를 위하여 동행하는 인원
 - 노조의 자체규약 등에 의한 총회, 대의원회, 조합연수, 조합행사, 설명회, 기타 조합회의 및 집회 등에 참석하는 경우
 - 「공무원노조법」의 근거 없이 최소 설립 단위의 정부 교섭대표 및 각급 기관과의 협의를 위해 참석하는 경우 등

※ 「산업안전보건법 시행규칙」 및 「국민건강보험법 시행령」에 의하여 사무직에 종사하는 공무원은 2년에 1회, 그 밖의 비사무직 공무원에 대해 1년에 1회 건강진단 및 건강검진을 위한 공가를 허가할 수 있으며, 건강검진의 확진검사는 공가 대상이 아님. 검진으로 발견된 질병의 진료·치료 등을 위해서는 병가를 사용해야 함

○ 공가·출장·연가의 구분

구분	사유
공가	<ul style="list-style-type: none"> • 대통령취임식에 일반시민 자격으로 초청되어 참석 • 월드컵 시민서포터즈의 일원으로 참여 • 올림픽·전국체전 등 국가적인 행사 또는 도민체전 등 지방 단위의 행사에 선수·심판으로 참여
출장	<ul style="list-style-type: none"> • 대통령 취임식에 공무원대표로 선발되어 참석 • 월드컵 주관 공무원이 업무수행차 경기장 방문
연가	<ul style="list-style-type: none"> • 대통령 취임식 구경 • 월드컵 단체관람 • 부처별 동호회 행사에 참가 • 대한산악연맹 주관 히말라야 등반대회에 참가 • 다른 공무원시험에 합격하여 신체검사에 필요한 건강검진 • 교원이 자녀가 다니는 학교의 학교운영위원회의 학부모 위원으로서 투표에 참가

질문과 답변

질문1 연가 종료 후 기상악화로 출근이 불가능한 경우 공가 가능 여부?

답변 연가를 허가받고 섬으로 여행을 떠났다가 기상이 악화되어 연가 종료 후 출근을 할 수 없는 경우에는 공가를 사용할 수 있음. 이 경우 기상이 정상화된 후에는 최단시간 내에 근무지로 복귀해야 함

질문2 다른 공무원으로 신규임용교육 참석의 경우?

답변 재직 중인 공무원이 다른 공무원시험에 합격하여 임용 전 교육을 받고자 할 경우에 공가를 사용할 수 없음. 다만, 연가를 사용하는 것은 무방함

질문3 퇴근 후 예비군교육 참석자에 대한 공가 가능 여부?

답변 근무시간이 아닌 21:00부터 다음날 03:00까지 예비군교육에 참석할 경우에는 당일은 물론 익일에 공가를 사용할 수 없음. 다만, 다음날 업무 형편과 당해 공무원의 건강상태 등을 고려하여 익일 근무시간의 일부를 휴식하게 할 수 있을 것임.(당직근무 후 익일 근무시간의 일부를 휴무하는 규정을 준용)

질문4 자녀의 영유아건강검진을 위하여 공가를 허가할 수 있는지 여부?

답변 지방공무원 복무규정 제7조의2에 의한 공가는 소속 공무원이 건강검진을 받는 경우에 허가하도록 하고 있으므로 본인의 건강검진이 아닌 자녀의 건강검진을 위하여서는 공가 허가가 불가함

(5) 특별휴가(복무규정 제7조의7)

○ 경조사별 휴가일수

- 지방자치단체 장은 소속 공무원이 결혼하거나 그 밖의 경조사를 위하여 휴가를 신청하는 경우 아래 기준에 따라 경조사휴가를 주어야 한다.

구 분	대 상	일 수
결 혼	본 인	5
	자 녀	1
출 산	배우자	10
입 양	본 인	20
사 망	본인 및 배우자의 형제·자매	1

※ 지방공무원 복무규정 제7조의7 제2항 및 별표 1 이외의 경조사 휴가는 지방자치단체별 복무조례에서 정하는 바에 따름

- 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한함
- 휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 2일의 범위 내에서 가산할 수 있음(원격지라 함은 가장 빠른 교통수단으로도 왕복 8시간 이상 소요되는 지역을 말함)
- 경조사 휴가는 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하여야 하는 것이 원칙
- 본인 결혼휴가의 경우 그 사유가 발생한 날(결혼식일 또는 혼인신고일)부터 30일 이내의 범위에서 사용 가능하고, 배우자 출산휴가의 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 90일 이내의 범위에서 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음
- 사망으로 인한 경조사 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날이나 그 다음 날에 휴가를 사용할 수 있음
- 휴가 기간 중의 공휴일은 휴가일수에 미포함
- 평일 근무시간 종료 후에 사유(직계존속 사망 등)가 발생한 경우에는 그 다음 날 부터 휴가 실시
- 경조사휴가 대상인 직계존속의 범위
 - 부모, 조부모 뿐 아니라 외조부모도 포함
 - 양자, 양녀로 입적된 경우에는 양부모 뿐 아니라 친생부모도 포함

예 시

- 토요일에 부모가 사망한 경우 경조사 휴가 일수는 다음 주 월, 화 수, 목, 금으로 5일의 휴가를 얻을 수 있음
- 토요일에 자녀가 결혼하는 경우 경조사 휴가는 전일 금요일 또는 다음 주 월요일에 휴가를 얻을 수 있음
- 금요일 오후 5시에 본인의 형제자매가 사망한 경우 경조사 휴가는 금요일 당일(하루) 또는 다음주 월요일(하루)에 휴가를 얻을 수 있음

○ 기타 특별휴가

구 분	대 상	일 수
출산휴가	임신 중 또는 출산한 여성공무원	90일 (다태아의 경우 120일)
유·사산 휴가	여성공무원이 유산하거나 사산한 경우 ※ 임신 15주 이내(10일), 16주 ~ 21주(30일), 22주 ~ 27주(60일), 28주 이상(90일)	90일 이내
	남성공무원의 배우자가 유산·사산한 경우	3일
난임치료시술휴가	난임치료시술을 받는 공무원 ※ 여성공무원의 경우 시술일 당일을 반드시 포함 나머지(인공수정은 1일, 체외수정은 2일)는 시술일 전날, 시술 후 2일 이내 또는 병원 진료일 중 선택 ※ 남성공무원의 경우 정자 채취일에 1일	<ul style="list-style-type: none"> • 여성공무원 <ul style="list-style-type: none"> * 인공수정 시술: 2일 * 냉동 보존 배아 이식 체외수정 시술: 3일 * 난자채취 후 체외수정 시술: 4일 • 남성공무원: 1일
모성보호시간	임신 기간 동안 휴식이나 병원 진료 등이 필요한 임신 중인 여성공무원	1일 2시간 (임신 쏠기간)
육아시간	5세 이하(생후 72개월 전까지)의 자녀를 가진 공무원	1일 2시간 (24개월 범위)
가족돌봄휴가	어린이집, 유치원, 초·중·고등학교의 휴업·휴원·휴교, 자녀 학교·어린이집 공식행사 참여 또는 교사 상담, 자녀 병원 진료 동행, 질병·사고에 따른 돌봄 필요 시 ※ 자녀(장애인·미성년·성년), 배우자, 부모(본인 및 배우자), 조부모, 외조부모, 손자녀	무급 10일 이내 (미성년·장애인자녀의 경우 유급 2일) ※ 한부모 공무원· 장애인자녀·2자녀 이상이면 유급 3일
여성보건휴가	매 생리기	매월 1일, 무급
임신검진휴가	임신한 여성공무원의 검진	10일 이내
재해구호휴가	재해피해공무원, 재해지역 자원봉사공무원	5일 이내 (장기간 피해수습이 필요한 경우 10일 이내)

※ 가족돌봄휴가 일수는 자녀당 부여되는 것이 아니라 공무원 1인당 연간으로 부여되는 것임

○ 출산휴가 유의사항

- 임신 중의 공무원에 대하여 출산의 전후를 통하여 90일의 출산휴가를 허가하여야 하고, 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 함
- 다만, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산휴가를 승인할 수 있으며, 출산 후의 휴가기간이 60일 이상이 되게 함

※ 휴가기간의 배치는 의료기관의 진단서에 의한 출산 예정일을 기준으로 하되, 조산의 우려 등 특별한 경우는 예외인정

- 임신 중인 공무원이 유산·사산의 위험이 있는 경우, 휴가기간의 배치에 관한 규정에도 불구하고 출산 전 어느 때라도 최장 44일(다태아인 경우 59일)의 범위에서 출산 휴가를 나누어 사용할 수 있음
 - 1) 임신 중인 공무원이 유산·사산 경험이 있는 경우
 - 2) 임신 중인 공무원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 - 3) 임신 중인 공무원이 조산·유산·사산 위험이 있다는 진단서를 제출한 경우
- 임신 중 유산 또는 사산한 경우로서 공무원이 신청하는 때에는 다음 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 함
 - 1) 유산 또는 사산한 공무원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
 - 2) 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
 - 3) 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
 - 4) 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지
 - 5) 휴가일수 계산 : 2)~4)의 경우 토요일 또는 공휴일 포함하여 부여

※ 참고로 1주는 7일이므로 임신 106일부터 147일까지는 30일, 임신 148일부터 189일까지는 60일, 임신 190일 이후는 90일이 되는 것임
 ◯ 휴가기간은 유산·사산한 날부터 기산하므로 유산·사산한 날 이후 일정기간이 지나서 청구하면 그 기간만큼 휴가기간이 단축됨

- 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 3일의 배우자 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 함
- 임신 중에 심한 입덧이나 부작용 또는 안정의 필요성이 있을 경우에는 일반병가를 허가할 수 있음
- 모성보호시간 및 육아시간 활용기준
 - 모성보호시간 및 육아시간 사용 시 근무시간 전·후에 시간외근무를 명할 수 없음
 - 모성보호시간 및 육아시간 사용 시 日 최소근무시간은 4시간 이상이 되어야 하며, 최소근무시간을 충족하지 못한 육아·모성보호시간 사용은 연가로 처리함

※ 모성보호시간은 근무일에 출근을 전제로 하는 특별휴가(육아시간)와 중복하여 사용할 수 없음

예 시					
구 분	월	화	수	목	금
출·퇴근시간 (日 근무시간)	09:00~21:30 (10H 30')	09:00~21:30 (10H 30')	09:00~21:00 (10H)	09:00~15:00 (5H)	09:00~14:00 (4H)
육아·모성보호시간 사용	0~2시간	0~2시간	0~2시간	0~1시간	사용불가

○ 가족돌봄휴가 활용기준

- 공무원은 다음에 해당하는 경우 유·무급 포함 연간 총 10일의 범위에 가족돌봄 휴가를 받을 수 있음

1) 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 “어린이집 등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교, 그 밖에 이에 준하는 사유*로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우

* 감염병, 재난 등으로 인한 개학 연기, 온라인수업 등으로 돌봄이 필요한 경우 등

2) 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

※ (예) 입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모 상담 등

3) 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료에 동행하는 경우

4) 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우

※ 질병, 사고 등으로 병원에 입원하거나 가정 등에서 돌봄이 필요한 경우 등

- 미성년 및 장애인 자녀를 돌보기 위해 위의 각 요건에 해당하는 공무원은 연간 2일의 범위에서 유급 가족돌봄휴가를 받을 수 있음

※ 자녀가 2명 이상인 경우 또는 자녀가 1명이더라도 장애인이거나 공무원이 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 연간 총 3일의 범위에서 유급 가족돌봄휴가를 받을 수 있으며, 자녀 1인당 연간 2일(3일)의 유급 가족돌봄휴가가 부여되는 것은 아님

질문과 답변

질문1 퇴근시간 이후에 발생한 경조사휴가 일수 계산 방법

답변 정규근무를 마치고 퇴근시간 이후에 상을 당한 경우에는 당일은 경조사휴가 일수에서 제외하고, 그 다음날부터

경조사휴가 일수를 계산함

질문2 사실혼 관계인 배우자의 경조사휴가 가능 여부

답변 사실혼 관계인 배우자의 사망, 출산에 한해 경조사휴가를 얻을 수 있음

질문3 휴가일수가 1일인 경조사가 공휴일인 경우

답변 자녀 결혼 등 휴가일수가 1일인 경조사가 공휴일에 있는 경우에는 사유발생일 전 근무일 또는 그 다음 근무일에 사용할 수 있음

질문4 미혼인 여성의 출산휴가 가능 여부

답변 출산휴가제도는 산모의 건강을 보호해 주기 위한 제도이므로, 출산휴가는 산모의 혼인 여부에 관계없이 허가 받을 수 있음

질문5 출산 후 임용된 공무원의 출산휴가 가능 여부

답변 출산 이후에 임용된 공무원도 출산휴가를 허가받을 수 있으나, 휴가기간은 출산일을 포함한 90일의 범위 내에서 남은 일수에 한함

질문6 출산휴가 신청 시 진단서 첨부 여부

답변 여성공무원이 출산휴가를 얻고자 할 경우 출산사실을 객관적으로 확인하기 위해서 의사의 진단서를 첨부해야 함

질문7 육아시간의 남성 공무원도 사용 가능 여부

답변 육아시간은 남성 공무원도 사용 가능하며(2017년 개정), 부부 공무원인 경우 모두 사용 가능

질문8 가족돌봄휴가 신청 시 증빙서류

답변 (유급 가족돌봄휴가) 어린이집 등의 휴업·휴원·휴교 또는 온라인수업을 증빙할 수 있는 서류, 학부모 알림장, 가정통신문 등 / 병원 진료 여부를 입증할 수 있는 진단서, 확인서, 소견서, 진료확인서, 진료비세부내역서, 진료비 계산서·영수증, 처방전, 약국영수증 등(예방접종증명서, 영유아건강검진결과통보서 포함) / 유급 가족돌봄휴가 부여 또는 가산의 대상임을 입증할 수 있는 장애인등록증, 가족관계증명서 등 (무급 가족돌봄휴가) 가족관계를 입증할 수 있는 가족관계증명서 등

질문9 가족돌봄휴가의 분할 사용 가능 여부

답변 가족돌봄휴가는 연간 10일의 범위 내에서 분할 사용 가능함

질문10 공무원의 자녀가 수험능력시험 및 대입 면접 시 가족돌봄휴가 사용 가능 여부

답변 대학수학능력시험 및 대입 면접은 자녀가 다니는 학교의 공식행사로 보기 어려우며, 시험 및 면접시간을 고려할 때 자녀를 돌볼 수 있는 상황에 해당하지 않으므로 사용 불가

※ 공무원의 자녀가 다니는 학교가 대학수학능력시험으로 인해 휴교하여 해당 자녀를 돌봐야 하는 경우 가족돌봄휴가 사용 가능(복무규정 제7조의7 제9항제호)

(6) 시간제선택제공무원 등에 대한 휴가에 관한 특례(복무규정 제7조의9)

- 적용대상 : 「지방공무원 임용령」 제3조의2 제2호에 따른 시간선택제임기제공무원, 같은 조 제3호에 따른 한시임기제공무원, 같은 영 제3조의5 제1항에 따른 시간선택제채용공무원 및 같은 영 제38조의15 제1항 본문에 따른 시간선택제전환공무원
- 시간선택제공무원 등의 휴가 산정기준이 되는 공무원의 주당 근무시간은 40시간으로 함
- 모성보호시간 및 육아시간 사용 시 日 최소근무시간은 3시간 이상이 되어야 하며, 최소근무시간을 충족하지 못한 모성보호시간 및 육아시간 사용은 연가로 처리함

시간선택제공무원 등에 대한 휴가 기준(제7조의9 관련)

1. 시간외근무 및 공휴일 등 근무

가. 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 근무시간 외의 근무를 하거나 토요일, 공휴일 또는 정상근무일이 아닌 날(이하 "토요일 등"이라 한다)에 근무를 한 시간선택제공무원등에 대해서는 그 다음 정상근무일을 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.

나. 근무시간 외의 근무를 한 시간이나 토요일등에 근무를 한 시간이 휴무하게 하는 정상근무일의 근무시간보다 적을 경우에는 가목을 적용하지 않는다.

2. 휴가일수 계산 등

가. 휴가일수는 근무시간에 비례하여 산정하는 등 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 일(日) 단위로 계산한다.

나. 휴가기간 중의 근무하지 않는 날, 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입(算入)하지 않는다. 다만, 연가를 제외한 휴가기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 근무하지 않는 날과 토요일 및 공휴일을 산입한다.

다. 휴가기간을 산정할 때 소수점 이하는 반올림하고, 휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 본다.

3. 연가

가. 연가는 시간 단위로 실시하며, 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다. 이 경우 시간선택제공무원 등의 주당 근무시간이 연도 중 변경된 경우에는 주당 근무시간이 같은 기간별로 비례하여 계산한 연가시간을 각각 합산하여 산정한다.

$$\text{제7조에 따른 재직기간별 연가일수} \times \frac{\text{시간선택제공무원등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

나. 질병이나 부상 외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 해당 시간을 합산하여 연가에서 뺀다.

다. 제4호나목에 따라 계산한 병가 중 연 6일을 초과하는 병가는 해당 시간을 합산하여 연가에서 뺀다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가의 경우에는 그렇지 않다.

라. 시간선택제공무원등의 권장 연가 시간은 지방자치단체의 권장 연가 일수에서 해당 공무원의 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다.

$$\text{제7조의4제1항에 따른 지방자치단체별 권장연가일수} \times \frac{\text{시간선택제공무원 등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

4. 병가

가. 병가는 시간 단위로 실시하며, 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다.

$$\text{제7조의5제1항 또는 제2항에 따른 병가 일수} \times \frac{\text{시간선택제공무원 등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

나. 가목의 경우 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴 및 외출을 합산한 시간이 시간선택제공무원등의 1일 평균근무 시간에 해당하는 경우에는 병가 1일로 계산하고, 제3호다목에 따라 연가에서 공제하는 병가는 병가일수에 포함하여 계산하지 않는다.

5. 특별휴가

가. 임신 중인 여성공무원은 연속하여 4시간을 초과하여 근무하는 날에는 1일 2시간(4시간 이하 근무하는 날에는 1일 1시간)의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있다.

나. 5세 이하의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위해 연속하여 4시간을 초과하여 근무하는 날에는 1일 최대 2시간(4시간 이하 근무하는 날에는 1일 최대 1시간)의 육아시간을 받을 수 있다.

라. 출 장

- 출장의 정의 : 상사의 명에 의하여 정규 근무지 이외의 장소에서 공무를 수행하는 것
- 출장의 구분
 - 근무지내 출장 : 특별시와 광역시를 포함한 동일시와 군 및 섬(제주특별자치도 제외) 안에서의 출장 또는 여행거리가 12km 미만인 출장. 그리고 여행거리가 12km를 넘더라도 동일한 시·군 및 섬 안에서의 출장은 근무지내 출장에 해당. 단, 섬 밖으로의 출장은 같은 시·군이라도 근무지의 출장으로 보나 육로와 교량으로 연결된 같은 시·군의 섬은 근무지내 출장에 해당됨
 - 근무지외 출장 : 특별시와 광역시를 포함한 동일시와 군 및 섬(제주특별자치도 제외) 밖으로의 출장이며 여행거리가 12km 이상인 출장
- 출장공무원의 의무
 - 출장공무원은 공무수행을 위하여 전력을 다해야 하며, 사사로운 일을 위하여 시간을 소비하여서는 아니됨(복무규정 제4조의2제1항)
 - 출장공무원은 지정된 출장기간 내에 그 업무를 완수하여야 하며, 출장기간을 변경할 사유가 발생하면 지체없이 전화, 팩스 또는 그 밖의 방법으로 소속 기관의 장에게 보고하고 그 지시를 받아야 함. 다만, 신속히 업무를 수행할 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있음(복무규정 제4조의2제2항)
 - 출장공무원이 그 출장 용무를 마치고 사무실로 돌아왔을 때에는 지체 없이 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장에게 결과보고서를 제출함. 다만, 경미한 사항에 대한 결과 보고는 말로 같음할 수 있음(복무규정 제4조의2제3항)
 - 소속 기관의 장은 임신 중인 공무원의 장거리 또는 장기간 출장을 제한할 수 있음(복무규정 제4조의2제4항)
 - 임신부와 태아의 건강상태, 임신 주수, 출장지역까지의 교통여건 등을 종합적으로 고려하여 제한 여부를 결정함
 - 임신 중인 공무원이 신청하는 경우에는 장거리 또는 장기간 출장을 명할 수 있음
- 출장과 초과근무
 - 출장기간 중의 초과근무는 원칙적으로 인정되지 않으므로, 출장목적 달성에 지장이 없도록 이동시간과 휴식시간 등을 고려하여 출장기간을 부여하여야 함
 - 국내출장의 경우 시간외근무수당·야간근무수당 및 휴일근무수당은 원칙적으로

지급할 수 없으나, 출장의 목적상 필연적으로 시간외근무의 발생이 예상되는 경우 시간외 근무명령에 따라 출장 중 또는 출장 후 「지방공무원 복무규정」상의 근무 시간 외에 근무를 한 자에게는 시간외근무수당 지급 가능(「지방공무원보수 등의 업무지침」)

○ 출장명령과 출장여비 지급

- 출장명령은 출장여비의 지급근거가 되나, 출장명령이 있다 하여 반드시 출장여비를 지급하여야 하는 것은 아님

※ 직무수행의 일환으로 공무원교육원 등에 출강하여 여비 또는 여비가 포함된 강사료를 받은 경우에는 출장여비 지급 없이 출장으로 처리함

예 시

▼ 사례별 출장조치 가능 여부

- 한국교원단체총연합회 주최 체육행사에 교원이 선수로 참여하는 경우, 체육행사의 주체가 행정기관이 아닌 교원의 이익단체이고 또한 교원 본인의 직무수행과 무관한 활동이므로 출장조치 불가
- 소속직원의 경조사에 기관대표의 자격으로 참석하는 2인 이내의 공무원에 대하여 출장조치가 가능함 이 경우 경조사가 있는 직원과 출장명령을 받는 공무원은 동일한 단위 기관에 근무하고 있어야 함(지방의 지소 또는 지원 등의 하부기관의 경우도 동일)
- 기관장이 취임식 또는 정년퇴임식에 참석하는 경우, 행사 주관기관에서 참석대상자의 범위를 지정하여 참석을 요청한 경우 해당 참석자에 대하여는 출장조치가 가능하나, 그 외에 친분관계 등을 이유로 하는 개인적인 참석에 대하여는 출장조치 불가
- 재해·재난 발생지역이나 사회복지시설 등에서 소외계층을 돕기 위한 자원봉사활동을 하고자 하는 경우 출장조치 불가. 다만, 재해·재난 발생지역에서 자원봉사활동을 하고자 하는 경우에는 5일 이내의 특별휴가(재해구호휴가)를 얻을 수 있음
- 기관차원의 계획에 의한 봉사활동 등은 출장조치 가능
- 공무원직장협의회 회원이 기관장과의 정기적인 협의에 참석하는 경우에는 출장조치가 가능하나, 공무원직장협의회에서 개최하는 운영회의 참석은 “근무시간 중 협의회 활동 제한” 규정에 따라 출장조치 불가
- 사회복지법인 등 민간기관 주최 행사에 초청되어 참석하는 경우 해당 공무원의 업무와 관련이 있고, 소속기관의 대표 자격으로 참석하는 경우에는 출장조치 가능
- 타기관 소관 위원회 위원 또는 비영리법인의 당연직 임원으로 위원회 등 회의 참석시 본인의 업무와 관련이 있고 소속기관의 대표 자격으로 참석하는 경우에는 출장 조치 가능
- 공무원이 석사과정을 이수하기 위하여 대학원에 다닐 경우 대학원 강의를 듣기 위해 근무시간 내에 근무지를 벗어나게 되는 경우에는 연가를 사용해야 하며 출장조치 불가
- 인사발령 명령을 받고 업무를 인수인계 하기 위해 정규근무 외의 장소로 이동이 필요한 경우에는 출장조치 가능

마. 외부강의

- 근거
 - 「지방공무원 복무규정」 제11조
 - 「공무원 행동강령」 제15조
 - 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지의 관한 법률」 제10조
- 기본방향
 - 「지방공무원 복무규정」에 따른 외부강의 겸직허가 대상 명확화
 - 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지의 관한 법률」 제10조, 공무원 행동강령에 따른 외부강의 사전 신고 철저
 - 외부강의는 소속 부서장의 사전 결재를 득해야 함
 - ※ 공정한 직무수행을 저해한다고 판단될 경우 이를 제한할 수 있음
 - 외부강의는 반드시 요청 공문서에 근거하여 허용
 - 근무시간내 외부강의는 직무수행과의 관련성이 있어야 허용
 - 근무시간외 외부강의는 업무에 지장이 없는 범위에서 허용
 - 강의 중 행정 내부정보를 누설하는 사례가 없도록 교육 강화
 - 사회통념을 벗어나는 고액강의료 수수 금지
 - ※ 직무관련성이 있거나 사실상의 영향력을 통해 행해지는 외부강의는 소속기간에서 정한 기준금액을 초과할 수 없음
 - 외부강의 출강 시 복무관리 철저
 - 횡수를 초과하는 외부강의는 미리 소속기관의 장의 승인을 득함
- 외부강의의 허가 및 복무관리
 - 복무규정 제11조에 의한 겸직허가
 - 대학(교)의 시간강사·겸임교수 등으로 위촉되어 출강할 때와 1개월을 초과하여 지속적으로 출강할 때(대가의 유무 및 월간 강의횟수와 무관)는 소속기관장의 겸직허가를 받아야 함
 - ※ 방송강의, 사이버강의의 경우에도 동일한 기준을 적용하여야 함(강의 촬영행위 포함)
 - 강의내용이 공무원으로서 부적절한 내용 또는 정책수행 등에 반하는 경우 겸직 불가
 - 자신의 직무와 관련하여 또는 그 지위·직책 등에서 유래하는 사실상의 영향력을 통하여 요청받은 외부강의의 경우에는 그 내역을 소속기관의 장에게 신고하여야 함(소속기관의 「공무원 행동강령」 참조)
 - ※ 다만, 외부강의 요청자가 국가나 지방자치단체(그 소속기관을 포함)인 경우는 신고대상이 아님

- 미리 신고하는 것이 곤란한 경우에는 그 외부강의를 마친 날부터 2일 이내에 서면으로 신고하여야 함
- 외부강의는 소속 부서장의 사전 결재를 받아 출강해야 함
- 모든 외부강의는 소속부서의 장으로부터 사전 결재를 받아야 함. 다만, 겸직허가를 받은 경우는 제외
- 소속부서의 장은 강의공무원의 직무연관성 및 업무형편 등을 엄격히 확인하여 외부강의 출강을 허가하여야 하며, 공정한 직무수행을 저해할 수 있다고 판단하는 경우에는 이를 제한할 수 있음
 - ※ 소속부서의 장이라 함은 「행정업무의 효율적 운영에 관한 규정」 제10조 제2항에 의거, 각 기관에서 제정한 '위임·전결규정'에 규정한 당해 공무원의 휴가·출장 등 복무관리사항에 대한 전결권자를 말하며, 결재는 반드시 강의요청 기관에서 요청한 공문서에 근거하여 서면 또는 전자시스템으로 받아야 함
 - 예) 직원 → 과장, 과장급 → 국장, 국장급 → 부시장, 부시장 → 시장
- 외부강의 출강은 반드시 요청기관의 공문에 의하도록 함
 - ※ 개인적인 전화나 e메일 등을 통한 외부강의 행위 금지
- 근무시간내 외부강의는 원칙적으로 금지하되 다음과 같은 경우만 허용
 - 해당 공무원의 담당 직무 수행과 관련이 있는 경우
 - 해당기관의 기능수행 및 국가정책수행 목적상 필요한 경우
 - 기타 해당기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우
 - ※ 업무수행상 필요한 경우를 제외하고는 임기제 공무원의 근무시간 중 외부강의는 가급적 허용하지 않도록 함
 - ※ 강의시간은 가급적 1일 4시간을 초과하지 않도록 함
- 근무시간外 외부강의는 업무에 지장이 없는 범위 내에서 허용
 - 근무시간 外 외부강의는 해당기관의 기능수행 및 국가정책 수행 목적상 필요한 경우에는 적극 권장하도록 함
 - 직무수행과 관련되지 않은 외부강의는 업무수행에 지장을 초래하지 않을 경우 허용함
 - ※ 강의시간이 과다하여 익일 근무에 지장을 초래 할 우려가 있거나, 강의장소까지의 이동을 위해 근무시간 중 이석하여야 하는 등 직무수행에 지장을 초래할 우려가 있다고 판단될 때에는 외부강의를 허용하지 않도록 함
- 외부강의 시 행정내부정보 누설사례가 없도록 교육 실시
 - 외부강의 시 공개되지 않거나 결정되지 아니한 정부정책 등을 누설하는 사례나 신중하지 못한 발언을 하는 일이 없도록 외부강의 허가시 소속부서의 장이 교육 실시
 - ※ 정부 또는 공공기관의 각종 개발계획에 대한 정보, 비밀 및 대외 보안이 요구되는 정책 자료의 유출·누설 등의 행위 금지

- 고액사례금(강의료) 수수 금지
 - 사례금(강의료)은 법령 및 행동강령에서 적용하는 기준을 초과하여 받지 않도록 함
 - 직무와 관련하여 또는 그 지위·직책 등에서 유래하는 사실상의 영향력을 통하여 요청받아 행하는 외부강의는 기준 금액을 초과할 수 없음
 - ※ 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제10조, 「공무원 행동강령」 참조
- 외부강의 출강시 복무관리 철저
 - 담당 직무의 수행과 관련이 있거나 해당기관의 기능수행 및 국가정책 수행 목적상 필요한 경우와 해당기관의 장이 필요하다고 인정하는 외부강의에 대하여는 출장 처리
 - ※ 강의요청기관에서 교통편을 제공하거나 여비와 관련한 실비를 지급하는 경우에는 출장여비를 지급하지 않음
 - 이 외의 경우는 원칙적으로 연가·외출·조퇴 등으로 복무 처리
 - ※ (예) 겸직허가를 받은 외부강의, 담당직무와 직접적인 관련이 없는 외부강의 등
 - 외부강의 출강을 위하여 복무규정 제11조에 의한 겸직허가를 받고자 하는 자 및 「공무원 행동강령」 제15조에 의한 외부강의 등의 신고를 하고자 하는 자는 소속 기관의 장에게 신청·신고함
- 횡수를 초과하는 외부강의는 미리 소속기관의 장의 승인을 득함
 - 공무원이 중앙행정기관의 장 등이 정하는 횡수를 초과하여 대가를 받고 외부강의·회의 등을 하는 경우에는 미리 소속 기관장의 승인을 받아야 함
 - ※ 구체적 기준은 소속기관의 「공무원 행동강령」 참조

바. 공무국외출장

- 심사위원회 설치
 - 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 공무국외출장의 타당성을 심사하기 위하여 소속 공무원 및 외부 전문가로 구성되는 심사위원회를 설치·운영
 - 심사위원회는 감사부서의 장을 포함한 4인 이상 7인 이하의 위원으로 구성·운영하며, 공무국외출장자 본인, 그 소속 상관 및 직원 등 공정을 기할 수 없는 사유가 있는 자는 심사위원에서 제외
- 심사대상
 - 출장경비의 전부 또는 일부를 공무국외출장자의 소속기관 외의 기관·단체(외국의

정부기관 및 국제기구는 제외) 또는 개인이 부담하는 공무국외출장(파견공무원의 경우 소속기관은 파견 받은 기관으로 봄)

- 각종 시찰·견학·참관·자료수집 등을 주된 목적으로 하는 공무국외출장과 그 연간 운영계획
- 해당 기관이 주관하는 10명 이상의 단체 공무국외출장
- 그 밖에 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장이 심사위원회의 심사를 거칠 필요가 있다고 인정하는 공무국외출장

○ 심사요청

- 공무국외출장 주관부서의 장은 출국 30일 전까지 공무국외출장계획서와 증빙서류 등을 첨부하여 지방자치단체 공무국외출장 심사위원회에 심사를 요청

○ 심사 및 허가기준

- 출장의 필요성
- 방문국과 방문기관의 타당성
- 출장자의 적합성
- 출장시기의 적시성
- 출장경비의 적정성

예 시

- 프랑스 등에 벤치마킹을 위한 공무국외출장계획서 제출, 약 2년간 유사 목적의 출장이 13회 반복되었으나 그대로 승인
⇒ 동일한 곳을 반복적으로 방문하더라도 출장의 필요성 등 상기심사 및 허가기준에 대한 구체적 검토 후 승인여부를 판단해야 함

○ 현지활동

- 공무국외출장자는 목적지에 도착하면 국외출장 목적과 기간, 인원, 현지 연락처 등을 그 지역을 관할하는 재외공관장에게 신고
- 공무국외출장자는 국외에서 업무수행 중 특수한 사정이 발생하였거나 지정된 기일 내에 그 목적을 수행하지 못할 때에는 즉시 허가권자 또는 재외공관장에게 보고하고, 그 지시를 받아야 함
- 공무국외출장자는 공직자로서의 품위를 유지하고, 현지의 규범·관습·공중도덕

등을 지키며, 사전 계획된 방문약속을 예고 없이 변경 또는 취소하거나 기타 국위를 손상시키는 일이 없도록 하여야 함

- 공무국외출장 중에는 직무와 관련하여 지득한 기밀을 누설하는 일체의 행위를 하여서는 아니됨

○ 보고서 제출·등록 및 사후관리

- 공무국외출장을 마치고 귀국한 공무국외출장자는 30일 이내에 공무국외출장 보고서를 소속 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장에게 제출
- 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 제출받은 공무국외출장보고서를 국외출장연수정보시스템에 등록. 다만, 국가기밀의 보호, 보안유지 등을 위하여 필요한 경우는 제외
- 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 공무국외출장으로 수집된 정보의 공동 활용을 위하여 「지방공기업법」 제2조의 규정에 의한 지방직영기업, 지방공사 또는 지방공단 의 장에게 그 소속직원의 공무국외출장보고서를 국외출장연수정보시스템에 등록하도록 협조를 요청할 수 있음
- 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 공무국외출장을 마치고 귀국한 공무원이 습득한 지식 또는 기술을 관련 직무분야에서 충분히 활용할 수 있도록 하여야 함
- 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 소속공무원 중에서 공무국외출장 보고서 제출 및 등록, 사후관리에 관한 업무 담당자를 지정하고, 공무국외출장 허가 관리대장을 갖춰 두어야 함

3 징 계

가. 징계사유(법 제69조)

- 징계란, 공무원의 의무위반에 대하여 공무원관계의 목적을 달성하기 위하여 국가 또는 지방자치단체가 그 사용자의 지위에서 과하는 행정상 제재

판례

▼ 징계의 정의

공무원관계의 질서를 유지하고 기강을 숙정하여 공무원으로서의 의무를 다하게 하기 위하여 과하는 제재임(대판 1983.6.28, 선고, 83누130)

- 공무원 징계사유
 - 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙을 위반하였을 때
 - 직무상 의무위반 및 직무태만 행위
 - 공무원의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

판례

▼ 성실 의무의 내용

국가공무원법 제56조 및 지방공무원법 제48조에서 규정하는 성실의무는 공무원에게 부과된 가장 기본적인 중대한 의무로서 최대한으로 공공의 이익을 도모하고 그 불이익을 방지하기 위하여 전인격과 양심을 바쳐서 성실히 직무를 수행하여야 하는 것을 내용으로 함.[대판, 1989.5.23, 선고, 88누 3161]

▼ 복종의 의무의 내용

공무원은 직무를 수행할 때 소속 상관의 직무상 명령에 복종하여야 한다고 규정하고 있는바, 공무원의 어떤 행위가 소속 상관의 직무상 명령에 위반된 것인지 여부를 판단하기 위해서는 해당 관청이 행하는 공무의 종류, 당해 직무상 명령이 발하여진 동기, 상황, 추구하는 공익의 내용, 당해 직무의 성질, 담당 공무원의 재량 또는 판단여지의 존부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임(서울고법 2014.7.15, 선고, 2013누25193)

▼ 품위유지의 의무의 내용

‘품위’라 함은 주권자인 국민의 수임자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품을 말하는 것이므로 공무원이 모든 국민에게 보장된 기본권을 행사하는 행위를 하였다 할지라도 그 권리행사의 정도가 권리를 인정한 사회적 의의를 벗어날 정도로 지나쳐 주권자인 국민의 입장에서 보아 바람직스럽지 못한 행위라고 판단되는 경우라면 공무원의 그와 같은 행위는 그 품위를 손상하는 행위에 해당한다고 할 것임(대판 1987.12.8, 선고, 87누657) 국민으로부터 널리 공무를 수탁하여 국민 전체를 위해 근무하는 공무원의 지위를 고려할 때 공무원의 품위손상 행위는 본인은 물론 공직사회에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있으므로 지방공무원법 제55조는 국가공무원법 제63조와 함께 공무원에게 직무와 관련된 부분은 물론 사적인 부분에 있어서도 건실한 생활을 할 것을 요구하

는 '품위유지의무'를 규정하고 있고, 여기에서 품위라 함은 주권자인 국민의 수임자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품을 말한다고 할 것임(대판 1998.2.27, 선고, 97누18172)

▼ 영리행위의 판단기준

특정한 공무원이 영리업무금지사항에 해당하는지의 여부는, 첫째 복무규정(생략)에 정한 업무에 종사하고 있는가, 둘째 동 업무에 종사함으로써 공무원의 직무상의 능력의 저해, 공무에 대한 부당한 영향, 국가의 이익과 상반되는 이익의 취득 또는 정부에 대한 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는가 하는 두가지 요건을 충족하는지를 기준으로 하여 판단되어야 할 것임(법무부 법무 810-18274, '11.10. 8.)

▼ 겸직허가의 판단기준

어떤 업무가 금지되는 영리업무인지 또는 겸직을 허가할 것인지의 여부는 해당 공무원이 소속된 기관의 장이, 해당 공무원이 하고자 하는 업무의 내용과 성격, 담당직무의 내용과 성격 및 영리업무 금지와 겸직허가 제도의 취지를 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 함

▼ 정치운동의 금지 판단기준

공무원이 특정 정당의 후보자에 대해서 선거운동 등의 특단의 행위를 하였다고 인정되는 경우에는 관계 선거법에 의하여 처벌되어야 함은 물론 징계사유가 됨(대판 1968.12.11, 선고, 67수5)

▼ 집단행위의 금지 의무의 내용

국가공무원법이 제66조 제항에서 “공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다.”고 하여 공무원의 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 제한하고 공무원에 대하여 공무 외의 일을 위한 집단행위를 금지하고 있는 것도 공무원의 집단행동이 공무원 집단의 이익을 대변함으로써 국민전체의 이익추구에 장애가 될 소지가 있기 때문이고, 이는 국민전체의 봉사자라는 공무원의 특수한 신분에서 나오는 의무의 하나를 규정한 것이라고 할 것임(헌재 2007.8.30.자2003헌바51)

▼ 청렴의 의무에 있어 직무의 범위

직무와 관련하여서의 의미는 당해 공무원이 직무의 결정권을 갖고 있지 않더라도 그 직무행위와 밀접한 관계가 있는 경우 및 사실상 관리하는 직무행위도 포함됨(대판 '92.11.27, 92누 3366)

또한, 공무원의 직무와 금품의 수수가 전체적으로 대가 관계에 있으면 뇌물수수죄가 성립하고 특별히 청탁의 유무, 개개의 직무행위의 대가적 관계를 고려할 필요는 없으며, 또한 그 직무행위가 특정된 것일 필요도 없음(대판 '11.12.8, 2010도15628)

▼ 형사상 책임이 없는 행위에 대한 징계사유 인정

직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때라 함은 공무원의 신분상의 의무로서의 품위 유지의 의무에 반하는 것으로 주권자인 국민의 수임자로서 또는 국민에의 봉사자인 직책을 다하는 공직자로서 공직의 체면, 위신을 손상하는데 직접적인 영향이 있는 행위를 한 때를 말하는 것이므로 이와 같은 의무위반의 행위가 있었다면 비록 그것이 형사상 책임이 없는 것이라고 하더라도 형사책임의 유무에 불구하고 징계사유가 된다고 할 것임(대판 1985.4.9, 선고, 84누654)

나. 징계대상

○ 경력직공무원

- 일반직, 특정직 공무원

- 특정직공무원의 경우 별도의 법령에 징계의 종류와 절차를 규정
- 시보공무원의 행위가 징계사유에 해당될 경우에는 정규공무원과 동일하게 징계 처분이 가능하며, 직위해제 기간 및 징계에 따른 정직 또는 감봉처분을 받은 기간은 시보임용기간에 산입되지 아니함(법 제28조제2항)

○ 특수경력직공무원(「징계소청규정」 제1조의2)

- 별정직공무원 : 징계사유가 발생하면 직권면직처분을 하거나 일반직 공무원징계 절차에 의하여 징계처분 할 수 있음
- 정무직공무원 : 「지방공무원법」 제3조(적용범위) 및 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제1조의2(적용 범위)에 의거하여 징계 대상에 포함되지 않음

다. 징계의 종류와 효력(법 제70조, 제71조)

종 류	기 간	신 분 및 보 수
파 면	-	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원관계로부터 배제 • 5년간 공직재임용 제한 • 퇴직급여 1/2 감액(재직기간 5년 미만인 자는 1/4 감액) • 퇴직수당 1/2 감액
해 임	-	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원관계로부터 배제 • 3년간 공직재임용 제한 • 금품·향응수수, 공금횡령·유용의 경우 퇴직급여 1/4 감액(재직기간 5년 미만인 자는 퇴직수당 1/8 감액)
강 등	3개월	<ul style="list-style-type: none"> • 1계급 내림(연구관 및 지도관은 연구사 및 지도사) + 정직 3개월 • 처분기간(3개월)에 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하고 해당기간 보수 전액 감액 • 처분기간(3개월) + 18개월은 승진소요최저연수에서 제외하고 승진임용 제한(「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산) • 처분기간(3개월) 경력평정에서 제외
정 직	1~3개월	<ul style="list-style-type: none"> • 처분기간(1~3개월)에는 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하고 해당기간 보수 전액 감액 • 처분기간(1~3개월) + 18개월은 승진소요최저연수에서 제외하고 승진임용 제한(「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산) • 처분기간(1~3개월) 경력평정에서 제외
감 봉	1~3개월	<ul style="list-style-type: none"> • 처분기간(1~3개월)에 보수의 1/3 감액 • 처분기간(1~3개월) + 12개월은 승진소요최저연수에서 제외하고 승진임용 제한(「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산)
견 책	-	<ul style="list-style-type: none"> • 6개월은 승진소요최저연수에서 제외하고 승진임용 제한(「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산)

■ 징계효력의 승계

- 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 지방공무원법의 징계에 관한 규정의 적용을 받는 공무원이 된 경우에는 다른 법률에 의하여 받은 징계처분은 그 처분일로부터 「지방공무원법」에 의한 징계처분을 받은 것으로 봄(법 제71조제7항)
- 특수경력직공무원이 경력직공무원으로 임용된 경우에는 당해 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령에 의하여 받은 징계처분은 그 처분일로부터 법에 의한 징계처분을 받은 것으로 봄(법 제71조제8항)

〈예시〉

감봉 3개월의 처분을 받고 1개월만 집행된 국가공무원이 지방공무원으로 된 경우에는 2개월간의 봉급과 수당을 감액 지급하여 그 징계처분을 집행종료하고 그 집행이 종료한 날로부터 12개월간 승진, 승급할 수 없음

- 징계처분기간 중 의원면직 시 : 징계처분 효력은 면직과 동시에 소멸

- 의원면직과 동일날짜로 신규임용 : 사실상 공무원 신분이 계속되므로 징계처분 효력 유지

라. 징계와 직위해제, 직권면직

(1) 직위해제

- 직위해제의 사유는(법 제65조의3) ① 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람, ② 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구 중인 자, ③ 형사 사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외) ④ 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자로서 임용권자 판단 하에 직위해제 처분을 할 수 있음
 - 이 중 ①호와 ②부터 ④호가 경합된 때에는 ②호 또는 ④호의 직위해제 처분을 하여야 하고, 직위해제사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 함
 - ①호에 따라 직위해제하고자 하는 경우 인사위원회의 의견을 들어야 함. 또한, 직위해제된 사람에게 3개월의 범위에서 대기를 명하여야 하며, 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 연구과제 부여 등의 조치를 하여야 함
- 직위해제란 직위를 계속 유지시킬 수 없는 사유가 있어 직위를 부여하지 아니하는 것으로 징계와는 구별되는 성질의 처분이므로 직위해제처분 후에 동일한 사유로 징계처분을 하였다고 하여 일사부재리의 원칙에 어긋나는 것은 아님(병과 가능)
- 직위해제는 징벌적 제재인 징계와는 그 성질을 달리하나 직위해제처분을 받은 자는 직무에 종사하지 못할 뿐만 아니라 승급, 보수 등에 있어서 불이익한 처분을 받게

되므로 인사상 불이익한 처분에 해당함

※ 직위해제 시 출근의 의무는 없으나, 대기명령을 받고 과제를 부여받은 경우 그 조치에 응하기 위해 출근할 의무가 있음

- 징계의결요구사유로 직위해제된 경우 징계의결이 되거나 징계의결이 취소될 때 직위 해제처분은 그 효력을 상실함(별도의 해제 처분 불필요)

(2) 직권면직(법 제62조)

- 직권면직은 그 처분의 사유와 효과면에서 징계면직처분(파면·해임)과 구별되지만 공무원 본인의 의사와는 관계없이 국가의 일방적인 의사에 의하여 공무원의 신분관계를 소멸시킨다는 점에서는 파면·해임과 같기 때문에 직권면직은 공무원 신분보장의 측면에서 보다 신중한 운영이 필요함

예 시

▼ 직권면직 사유

- ① 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소지방공무원의 지방자치단체의 폐지, 분합도 포함) 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때
- ② 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때, 이 경우 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 함
- ③ 전직시험에서 3회 이상 불합격한 자로서 직무수행능력이 부족하다고 인정될 때
- ④ 징병검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 사람이 군복무 중 군무를 이탈하였을 때
- ⑤ 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량하여 임용권자 또는 임용제청권자로부터 직위해제처분을 받고 3개월 이내의 기간 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때
- ⑥ 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때

- 다만, 임용권자의 자의적인 직권면직의 남용을 방지하여 공무원의 신분보장을 강화하기 위해 직권면직시킬 경우에 미리 관할인사위원회의 의견을 들어야 하고, 위 직권면직 사유 중 ⑤의 경우에는 해당 인사위원회의 동의를 받아야 하며, 시·군·구의 5급 이상 공무원은 시·도인사위원회 동의를 받아야 함(법 제62조제2항)
- 인사위원회의 “의견”을 듣는 경우 경징계요구사건의 징계관할에 의하고, “동의”를 얻는 경우 중징계요구사건의 징계관할에 의함(「징계·소청규정」 제14조)
 - 인사위원회의 동의를 받을 시 임용권자는 직권면직 의견·동의 요구서(「징계·소청 규정」 별지 제4호의3서식)로 요구하여야 하며, 인사위원회에서는 직권면직 의견·동의 의결서(징계·소청 규정 별지 제4호의4서식)를 통보

- 직권면직 대상자의 출석, 심문과 진술권, 사실조사, 원격영상회의 및 회의 참석자의 준수사항에 대하여는 「징계·소청규정」 제14조 제5항에 따라 징계등 혐의자의 출석, 심문과 진술권, 원격영상회의 및 회의 참석자의 준수사항 규정을 준용함

마. 인사위원회 운영

(1) 출석통지(징계·소청규정 제4조)

- 인사위원회 개최 3일 전에 출석통지서가 도달되도록 하여야 함
예시) 11. 11. 인사위원회 개최시 11. 7까지 도달되도록 통보
※ 대법원 판례에 따르면 서면이 아닌 구두, 전화, 전언 등에 의해 전달하고 혐의자가 징계위원회에 출석 진술 하였다면 출석통지로 족한 것으로 봄. 그러나 출석통지 하자로 인해 징계처분이 무효 또는 취소됨으로써 재징계 절차를 거치는 행정적 낭비를 방지하기 위해 반드시 정해진 출석통지서를 송부해야할 것임
- 징계 등 혐의자의 소재가 분명하지 아니한 때에는 출석통지서를 지방자치단체의 공보 또는 2개 이상의 일간신문에 공고하고, 이 경우 공고한 날로부터 10일이 경과함으로써 그 출석통지서가 송달된 것으로 봄(징계·소청규정 제4조제6항)
- 징계 등 혐의자가 출석통지서의 수령을 거부할 경우에는 인사위원회에서 진술권을 포기한 것으로 봄. 이때 수령을 거부한 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 인사위원회에 송부하여야 함

(2) 심문과 진술권(징계·소청규정 제5조)

- 인사위원회 : 혐의자에 대한 심문과 진술권 부여 및 관계인의 출석요구·심문
- 징계 등 혐의자 : 서면 또는 구술로 사실진술, 증인 심문신청 가능
※ 징계 등 혐의자가 해외체재, 형사사건으로 인한 구속, 출장, 기타 사유로 징계의결요구일로부터 50일 이내에 출석할 수 없을 때에는 서면에 의하여 진술하게 하여 징계의결할 수 있음. 이 경우 서면에 의하여 진술하지 아니할 때에는 그 진술없이 징계의결할 수 있음(징계·소청규정 제4조제5항)

(3) 징계의결 기한(징계·소청규정 제3조)

- 위원회는 징계의결 요구서를 받은 날부터 30일 이내 의결
 - 부득이한 사유가 있을 경우 30일 범위에서 기한 연장가능(위원회 의결 필요)

- 혐의사실 판단이 어려워 재판결과를 기다릴 경우 보류의결 가능함. 그러나 보류의결은 1심선고 항소 등을 이유로 무조건 보류의결을 하는 것은 아니며, 징계혐의 사실이 명확할 경우에는 재판진행과 무관하게 기한내 징계의결이 가능함

판례

▾ 징계의결 기한규정의 법적 성질

징계의결의 기한규정은 신속한 징계의결을 도모하고 그에 따른 후임자의 충원 등에 의해 행정작용이 계속적으로 원활히 행해지도록 하는 등 행정법관계의 장기간에 걸친 불안정 상태를 방지하려는 것을 주안으로 하는 훈시적 규정이고, 징계의결기한이 지나서 징계의결을 하였다하여 위법한 것은 아님
(대판 92너 16096, '93. 2. 23)

(4) 징계의결(징계·소청규정 제6조)

- 인사위원회의 의결은 징계처분권자를 기속하는 것에 불과하고 그 의결자체는 외부에 독자적으로 결정적 효력을 발생하는 행정처분이 될 수 없음. 따라서 징계처분권자가 의결결과에 따라 별도의 처분을 함으로써 대외적 징계효력이 발생함
- 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성
 - 의견이 분립하여 출석위원 과반수에 달하지 못한 때에는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 가장 유리한 의견을 더하여 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 봄
 - ※ 위원장도 표결권 행사

예시

징계위원 7인이 출석하여 파면 1명, 해임 1명, 정직3개월 2명, 감봉3개월 3명의 의견이 있을 경우 과반수가 되는 정직3개월로 의결

- 인사위원회는 징계의결요구된 사항에 대하여만 심리·의결권이 있다 할 것이나, 징계 의결 요구사유인 기초사실의 동일성에 변함이 없는 한 징계의결요구사유의 범위를 확대하여 징계의결하는 것도 가능하다 할 것임
- 의결통보
 - 징계의결 요구권자, 징계 처분권자에게 지체없이 통보
 - 징계의결서 정보 첨부

국가공무원과 지방공무원의 징계 관련 법령

<p>* 국 가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 국가공무원법(법) - 공무원임용령(대통령령) - 공무원징계령(대통령령) - 공무원징계령 시행규칙(총리령) - 공무원비위사건 처리규정(대통령훈령) 	<p>* 지 방</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지방공무원법(법) - 지방공무원 임용령(대통령령) - 지방공무원 징계 및 소청규정(대통령령) - 지방공무원 징계규칙(행안부령) - 비위 공직자의 의원면직 처리제한에 관한 규칙(각 지방자치단체 규칙)
--	--

📌 징계기준(「지방공무원 징계규칙」 제2조제1항, 별표 1)

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 경과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반					
가. 「지방공무원법」 제69조의2제1항제2호의 비위(나목 및 다목에 따른 비위는 제외한다)	파면	파면~해임	해임~강등	정직~감봉	
나. 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제6조의2, 제10조, 제11조 및 제11조의2에 따른 수당 등을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책	
다. 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제5조부터 제7조까지의 규정에 따른 수당 및 「지방공무원법」 제46조제항에 따라 지방자치단체의 조례로 정하는 실비보상 중 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	[별표 1의2]와 같음				
라. 직권남용으로 타인 권리침해	파면	해임	강등~정직	감봉	
마. 부작위·직무태만(바목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란	파면	해임	강등~정직	감봉~견책	
바. 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제2조제3호에 따른 소극행정	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책	
사. 「지방공무원법」 제69조의2제항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책	
아. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁	파면	해임~강등	정직~감봉	견책	
자. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책	
차. 「공무원 행동강령」 제3조의3에 따른 부당한 행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉	

카. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령 제13조 의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
타. 성 관련 비위 피해자들에게 2차 피해를 입힌 경우	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
파. 직무상 비밀이나 미공개 정보를 이용한 부당행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
하. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
3. 직장 이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 무단결근	파면	해임~강등	정직~감봉	견책
다. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
4. 친절·공정 의무 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	파면~해임	해임~강등	정직	감봉~견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
라. 개인정보 무단조치·열람 및 관리 소홀 등	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	[별표 2]와 같음			
7. 품위유지의 의무 위반	[별표 2의2]와 같음			
가. 성 관련 비위	[별표 2의2]와 같음			
나. 삭제 <2021. 8. 27.>				
다. 삭제 <2021. 8. 27.>				
라. 삭제 <2021. 8. 27.>				
마. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)	[별표 3]과 같음			
바. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
사. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
10. 집단행위 금지 위반	파면	해임	강등~정직	감봉~견책

※ 비고

1. 제1호가목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.

2. 제1호가목의 비위와 같은 호 나목 또는 다목의 비위가 경합하는 경우에는 제1호가목의 징계기준을 적용한다.
3. 제1호나목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.
4. 제1호마목에서 "부작위"란 공무원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 않는 것을 말한다.
5. 제1호타목에서 "피해자 등"이란 성 관련 비위 피해자와 그 배우자, 직계친족, 형제자매 및 해당 피해 발생 사실을 신고한 사람을 말하고, "2차 피해"란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호가목·나목에 따른 피해(피해자가 남성인 경우를 포함한다) 및 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제7조 각 호의 불이익 조치를 말하며, 2차 피해가 성 관련 비위에 해당하는 경우에는 제7호가목을 적용한다.
6. 제1호파목에서 "직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위"란 다음 각 목의 행위를 말한다.
 - 가. 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보(재물 또는 재산상 이익의 취득 여부의 판단에 중대한 영향을 미칠 수 있는 정보로서 불특정 다수인이 알 수 있도록 공개되기 전의 것을 말한다. 이하 같다)를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 재물 또는 재산상의 이익을 취득하게 하는 행위
 - 나. 다른 공무원으로부터 직무상 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보임을 알면서도 제공받거나 부정한 방법으로 취득한 공무원이 이를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하는 행위
 - 다. 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보를 사적 이익을 위하여 이용하거나 제3자로 하여금 이용하게 하는 행위
7. 제7호바목에서 "우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위"란 공무원이 자신의 우월적 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다음 각 목의 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
 - 가. 다른 공무원
 - 나. 공무원 자신이 소속된 기관, 그 기관의 소속 기관 및 산하기관(「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직 유관단체와 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관을 말한다)의 직원
 - 다. 「공무원 행동강령」에 따른 직무관련자(직무관련자가 법인 또는 단체인 경우에는 소속 직원을 말한다)

초고근무수당 및 여비 부당수령 징계기준(「지방공무원 징계규칙」 제2조제1항, 별표 1의2)

비위의 유형	부당수령 금액	비위의 정도 및 과실 여부	
		비위의 정도가 약하고 과실인 경우	비위의 정도가 심하거나, 고의가 있는 경우
1. 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조부터 제17조까지의 규정에 따른 수당 및 「지방공무원법」 제46조 제1항에 따라 지방자치단체의 조례로 정하는 실비보상 중 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급 받은 경우	100만원 미만	정직~견책	파면~정직
	100만원 이상	강등~감봉	파면~강등

※ 비고

1. “부당수령 금액”은 해당 비위로 취득한 총 금액을 말한다.
2. “비위의 정도 및 과실 여부”는 해당 비위의 동기, 경위, 방법 및 행위 정도 등으로 판단한다.

청렴의 의무위반 징계기준(「지방공무원 징계규칙」 제2조제1항, **별표 2**)

구 분		의례적인 금품이나 향응 등*을 받거나 제공한 경우		직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 하지 않은 경우		직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	
		징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)	징계기준
100만원 미만	수동	경징계·중징계	강등~감봉	중징계	해임~정직	중징계	파면~강등
	능동	중징계	해임~정직		파면~강등		파면~해임
100만원 이상		중징계	파면~강등		파면~해임		파면

※ 비고


*“금품이나 향응 등”은 지방공무원법 제69조의2제1항제1호에 따른 금전 또는 재산상 이득을 말함

성 관련 비위 징계기준(「지방공무원 징계규칙」 제2조제1항, **별표 2의2**)

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부		비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
	비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성폭력범죄					
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	파면	파면~해임	파면~해임	파면~해임	강등
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	파면	파면~해임	파면~해임	해임~강등	강등~정직
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면~해임	파면~해임	강등~정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면~해임	파면~해임	강등~정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면~해임	파면~해임	강등~정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	파면	파면~해임	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	파면	파면~해임	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	파면~해임	해임~강등	정직~감봉	정직~감봉	견책

※ 비교

1. 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다.
2. 제1호나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
3. 제1호라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.
4. 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 불법 촬영 등의 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.

 **음주운전 징계기준**(「지방공무원 징계규칙」 제2조제1항, 별표 3)

유 형 별	징계요구 (처리기준)	징계기준
최초 음주운전을 한 경우		
가. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	경징계 또는 중징계	정직~감봉
나. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우	중징계	강등~정직
다. 혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우	중징계	해임~정직
라. 음주측정 불응의 경우	중징계	해임~정직
2. 2회 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
3. 3회 이상 음주운전을 한 경우	중징계	파면~해임
4. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	중징계	강등~정직
5. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
6. 음주운전으로 인적 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우		
가. 상해 또는 물적 피해의 경우	중징계	해임~정직
나. 사망사고의 경우	중징계	파면~해임
다. 사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우		
1) 물적 피해 후 도주한 경우	중징계	해임~정직
2) 인적 피해 후 도주한 경우	중징계	파면~해임
7. 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 한 경우		
가. 운전면허 취소처분을 받은 경우	중징계	파면~해임
나. 운전면허 정지처분을 받은 경우	중징계	해임~정직

※ 비교

1. “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말하며, 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다.
2. “운전업무 관련 공무원”이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 공무원을 말한다.
3. 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 했더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계기준을 적용한다.

질문과 답변

질문 「지방공무원 징계규칙(행안부령)」 제정 이후의 음주횟수 기산은 어떤 방식으로 하는지?
(규칙 제정 이전 음주운전 횟수 포함 여부)

답변 지방공무원에 대한 통일된 징계기준 적용을 위해 마련된 「지방공무원 징계규칙」에서는 부칙에 경과조치를 두어 시행 전 징계사유가 발생한 공무원에 대해서는 종전의 지자체 규칙을 적용한다고 규정하고 있음. 따라서, 「지방공무원 징계규칙」 제정 이전에 각 지방자치단체 징계양정 규칙에서 규정한 기산점을 기준으로 음주운전 횟수를 판단해야 할 것임.(「지방공무원 징계규칙」 적용을 위해 폐지한 징계양정 규칙 포함)

징계부가금 부과 기준(「지방공무원 징계규칙」 제2조제1항, 별표4)

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 법 제69조의2제1항제1호의 금품, 물품, 부동산, 향응 및 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제8조의2 제2항 각 호에 해당하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우	금전 또는 재산상 이익의 4~5배	금전 또는 재산상 이익의 3~4배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 1~2배
2. 법 제69조의2제1항제2호의 각 목에 해당하는 것을 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우	금전 또는 재산상 이익의 3~5배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 2배	금전 또는 재산상 이익의 1배

※ 비교

1. 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.(다만, 감면의결의 경우에는 정수로 하지 않을 수 있다)
2. 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하거나 감면 의결하여야 한다.
3. 징계등 혐의자의 제1호의 행위가 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조제2항을 위반한 경우로서 그 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우에는 금전 또는 재산상 이익의 2배의 징계부가금을 부과한다.

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(「지방공무원 징계규칙」 제4조, 별표 5)

업무의 성질	업무와의 관련도	비위행위자 (담당자)	바로 위 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책결정 사항					
· 중요사항	고의 또는 중과실	-	3	2	1
(고도의 정책사항)	이 없는 경우				
	고의 또는 중과실	4	3	2	1
	이 있는 경우				
· 일반적인 사항		3	1	2	4
○ 단순·반복업무					
· 중요 사항		1	2	3	4
· 경미 사항		1	2	3	
○ 단독 행위		1	2		

※ 비교

- 1, 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 말한다.
- "고도의 정책사항"이란 국가 또는 지방자치단체의 주요 정책결정으로 확정된 사항 및 다수 부처 관련 과제로 정책조정을 거쳐 결정된 사항 등을 말한다.
- 고의 또는 중과실이 없는 경우란 제2조의2제2항에 해당하는 경우를 말한다.

징계의 감경기준(「지방공무원 징계규칙」 제5조, 별표 6)

제2조제1항, 제3조 및 제4조에 따라 인정되는 징계	제5조에 따라 감경된 징계
파 면	해 임
해 임	강 등
강 등	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불문(경고)

- ※ 징계사유 시효가 5년인 비위, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 음주운전, 부작위 또는 직무태만, 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반, 공직선거법 위반으로 벌금형 이상 선고받은 비위 등에 대한 징계는 감경할 수 없음
- ※ 징계감경을 할 경우, 감경대상 공적이 여러 개일 경우에도 위 기준에 따라 1단계만 낮은 양정으로 의결하여야 함
- ※ 징계의결요구를 위한 '확인서' 작성시 '공적사항'란에는 규칙 제5조제1항에 의한 감경대상 공적만을 기재하도록 함
- ※ 징계혐의자가 이전에 징계처분이나 불문경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 처분 전의 공적은 감경대상공적에서 제외함

바. 징계의결등 및 집행

(1) 요 구

- 임용권자는 소속공무원이 징계사유에 해당하는 비위를 범하였다고 인정할 때에는 지체없이 관할 인사위원회에 징계의결요구서와 관계증빙자료 등을 첨부하여 징계의결을 요구해야 함(법 제69조, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제2조)

판례

▾ 징계의결요구의 의무

징계권자이자 임용권자인 지방자치단체장은 소속 공무원의 구체적인 행위가 과연 「지방공무원법」 제69조 제항에 규정된 징계사유에 해당하는지 여부에 관하여 판단할 재량은 있지만, 징계사유에 해당하는 것이 명백한 경우에는 관할 인사위원회에 징계를 요구할 의무가 있음(대판 2007.7.12, 선고, 2006도1390)

- 징계의결 등 요구권자가 징계의결요구서에 징계 종류를 기재할 때에는 정상을 참작하여 중징계 또는 경징계로 구분·기재하도록 함
- 징계의 감경 또는 가중에 관한 규정은 인사위원회에서 감경 또는 가중하여 의결할 수 있도록 한 것이므로 징계의결 등 요구권자가 동 규정을 적용하여 미리 1단계 감경 또는 가중한 양정을 기준으로 징계종류를 구분하지 않도록 함
- 직무와 관련한 성접대는 향응 수수로서 단순 성매매에 적용되는 품위 유지 의무 위반의 징계기준이 아닌 청렴의 의무 위반 징계기준을 적용하여 징계의결등을 요구하여야 함

징계의결요구서 구비서류

- 「징계·소청규정」 제2조제6항
 - ① 공무원 징계의결 또는 징계부가금 부과결 요구서(별지 제1호서식)
 - ② 공무원인사기록카드 사본
 - ③ 확인서(별지 제1호의2서식)
 - ④ 혐의내용을 입증할 수 있는 공문서 등 관계 증거자료
 - ⑤ 혐의내용에 대한 조사기록 또는 수사기록
 - 자체조사를 실시한 결과 징계의결을 요구하는 경우 : 자체조사결과보고서, 혐의자 및 관련자에 대한 문답서, 자인서 또는 확인서
 - 감사원에서 조사한 건 : 공무원징계처분 또는 징계부가금 부과처분 요구서, 혐의자·관련자에 대한 문답서 및 확인서 등 조사기록
 - 수사기관에서 수사한 건 : 공무원범죄처분결과통보서, 공소장, 혐의자·관련자·관계증인에 대한 신문조서 및 진술서 등 수사기록
 - 기타 타기관 통보 : 징계혐의사실통보서 및 혐의사실을 입증할 수 있는 관계자료(동 규정 제2조제2항)
 - ⑥ 관련자에 대한 조치사항 및 그에 대한 증거자료

⑦ 관계법규·지시문서 등의 발췌문

⑧ 징계 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정신건강의학과 의사, 심리학자, 사회복지학자 또는 그 밖의 성폭력범죄·성희롱 및 피해자 보호와 관련된 전문가가 작성한 별지 제1호의3서식의 전문가 의견서가, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나, 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱

* 위 증빙자료 중 사본에 대하여는 인증기관의 인증 또는 작성책임자의 원본대조 날인이 있어야 함

(2) 징계등의 관할

- 임용권자별로 두는 인사위원회의 징계등 사건의 관할

위원회	징계등 사건의 관할
1. 시·도지사 소속 인사위원회	<p>가. 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다) 소속 5급이상 공무원등에 대한 징계등 사건</p> <p>나. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건</p> <p>다. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건. 다만, 시·도지사 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건은 제외한다.</p> <p>라. 시장·군수·구청장 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건. 다만, 시장·군수·구청장 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건은 제외한다.</p> <p>마. 법 제72조제1항 단서에 따른 소속 기관을 달리하는 같은 사건에 관련된 공무원에 대한 징계등 사건. 다만, 제3호라목의 징계등 사건은 제외한다.</p> <p>바. 시·도지사 소속 기관의 장과 시장·군수·구청장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도지사 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건</p> <p>사. 가목부터 바목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건</p>
2. 시장·군수·구청장 소속 인사위원회	<p>가. 시장·군수·구청장 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건. 다만, 시장·군수·구청장 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건은 제외한다.</p> <p>나. 위원회를 둔 시장·군수·구청장 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건</p> <p>다. 시장·군수·구청장 소속 기관의 장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시장·군수·구청장 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건</p> <p>라. 가목부터 다목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건</p>
3. 시·도의회 의장 소속 인사위원회	<p>가. 시·도의회의 의장이나 시·군·구의회의 의장 소속 5급이상공무원등에 대한 징계등 사건</p> <p>나. 시·도의회의 의장 소속 6급이하공무원등에 대한 징계등 사건</p> <p>다. 시·군·구의회의 의장 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건</p> <p>라. 법 제72조제1항 단서에 따른 소속 기관을 달리하는 같은 사건에 관련된 지방의회 소속 공무원에 대한 징계등 사건</p> <p>마. 시·군·구의회의 의장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도의회의 의장 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건</p> <p>바. 가목부터 마목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원의 징계등 사건</p>
4. 시·군·구의회 의장 소속 인사위원회	<p>시·군·구의회의 의장 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건</p>

※ 비교

1. 제1호가목 및 나목의 “시·도지사”와 “시장·군수·구청장”은 법 제72조제1항에 따라 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 장을 포함한다.
2. “5급이상공무원등”이란 5급 이상 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정한다), 지방전문경력관 가군, 연구관 및 지도관, 5급 이상 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직 공무원을 말한다.
3. “6급이하공무원등”이란 6급 이하 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정한다), 지방전문경력관 나군 및 다군, 연구사 및 지도사, 6급 이하 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원을 말한다.

－ 시·도에 제1위원회와 제2위원회를 두는 경우 징계등 사건의 관할

위원회	징계등 사건의 관할
1. 제1위원회	<p>가. 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다) 소속 5급이상공무원등에 대한 징계등 사건</p> <p>나. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건. 다만, 시·도지사 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건은 제외한다.</p> <p>다. 제2위원회 관할 사건으로서 제2위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도지사가 제1위원회의 심의에 부치는 징계등 사건</p> <p>라. 가목부터 다목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건</p>
2. 제2위원회	<p>가. 시·도지사 소속 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건. 다만, 시·도지사 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건은 제외한다.</p> <p>나. 위원회를 둔 시·도지사 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건</p> <p>다. 시장·군수·구청장 소속 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건. 다만, 시장·군수·구청장 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 6급이하공무원등에 대한 중징계등 사건은 제외한다.</p> <p>라. 법 제72조제1항 단서에 따른 소속 기관을 달리하는 같은 사건에 관련된 공무원에 대한 징계등 사건. 다만 별표 1 제3호라목의 징계등 사건은 제외한다.</p> <p>마. 위원회를 둔 시·도지사 소속 기관의 장과 시장·군수·구청장이 그가 관할하는 위원회의 심의에 부치는 경우 공정한 심의·의결을 기대하기 어렵다고 인정하여 시·도지사 소속 위원회에 심의·의결을 요구하는 징계등 사건</p> <p>바. 가목부터 마목까지에서 정한 징계등 사건과 관련된 공무원에 대한 징계등 사건</p>

※ 비교

1. 제1호가목 중 “시·도지사”와 “시장·군수·구청장”은 법 제72조제1항에 따라 소속 기관에 위원회를 둔 경우 그 소속 기관의 장을 포함한다.
2. “5급이상공무원등”이란 5급 이상 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정한다), 지방전문경력관 가군, 연구관 및 지도관, 5급 이상 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직 공무원을 말한다.
3. “6급이하공무원등”이란 6급 이하 공무원(일반임기제공무원의 경우에는 개방형 직위에 임용되는 공무원으로 한정한다), 지방전문경력관 나군 및 다군, 연구사 및 지도사, 6급 이하 공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원을 말한다.

- 시·도 및 시·군·자치구의 장별로 설치된 위원회는 그 소속의 6급이하공무원등에 대한 경징계등 사건을 관할
- 개방형 직위를 제외한 임기제공무원의 징계 등은 소속 지방자치단체(소속 기관 포함) 위원회의 관할로 하되, 복수의 위원회를 두는 경우 다음과 같이 구분하여 관할함
 - ◇ 제1위원회: 5급 이상 일반임기제공무원, 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원 기급, 한시 임기제공무원 5호
 - ◇ 제2위원회: 6급 이하 일반임기제공무원, 시간선택제임기제공무원 중 기급 외의 공무원, 한시임기제공무원 중 5호 외의 공무원

(3) 징계의결요구의 특례

- 인사위원회가 설치된 행정기관의 장은 징계사건의 내용이 중대하거나 당해기관에 설치된 인사위원회에서는 공정한 의결을 하지 못할 우려가 있다고 인정한 때에는 직근 상급기관에 설치된 인사위원회에 징계의결을 요구할 수 있음
- 2인 이상의 상하위직자가 관련된 징계사건으로 각각 관할 인사위원회가 다를 때에는 관련자의 관할 인사위원회 중 가장 상급기관에 설치된 인사위원회(시·도 제1인사위원회 관할인 경우는 그 인사위원회)에서 심의·의결함
 - ※ 관리감독자의 관리소홀의 경우 상·하위직이 관련된 사건으로 보지 않고 분리하여 징계 요구함
- 소속을 달리하는 동일직급의 공무원이 관련된 징계사건으로 관할 인사위원회가 대등할 때에는 그 직근상급기관에 설치된 인사위원회에서 심의·의결함
- 다만, 인사위원회의 의결로서 관련자에 대한 징계를 분리하여 심의·의결하는 것이 타당하다고 인정된 때에는 관련자를 그 관할 인사위원회에 이송할 수 있음

(4) 징계절차의 중지(법 제73조)

- 사실통보(법 제73조제3항)
 - 감사원과 검찰, 경찰 기타 수사기관은 공무원에 대하여 조사나 수사를 개시한 때와 이를 종료한 때에는 10일 내에 소속기관의 장에게 해당 사실을 통보하여야 함
- 진행중지(법 제73조제1항, 제2항)
 - 감사원이나 행정기관에서 조사 중인 사건에 대해 조사를 개시하였다는 통보를 받으면 징계의결의 요구 기타 징계절차를 진행하지 못함(기속)
 - 수사기관으로부터 소속 공무원에 대하여 수사를 개시하였다는 통보를 받으면 징계

의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있음(재량)

※ 수사개시를 이유로 징계절차를 중지하는 경우에는 반드시 징계의결요구권자가 동 사건에 대한 징계절차를 중지한다는 문서에 의한 명시적 의사표시가 있어야 함

(5) 징계의 처분(징계·소청규정 제9조, 제10조, 제10조의2)

- 징계의결서 또는 징계부가금 감면의결서를 받은 날로부터 15일 이내 처분 등을 해야 함
 - 파면·해임처분시 40일 이내 후임자 보충발령 유예
 - 징계 대상자에게 징계처분사유설명서 교부
 - 징계부가금을 부과할 경우 징계부가금 금액을 분명하게 적은 납부고지서를 함께 교부
 - 징계처분 대상자는 납부고지서를 교부일로부터 60일 내에 납부해야 하며, 미납시 징계처분권자는 지방세 체납처분의 절차에 따라 징수

사. 징계에 관한 기간계산

- 징계업무의 날짜 계산 방법
 - 징계에 관계되는 기간의 계산방법은 관계법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「민법」 제160조 내지 제161조의 규정에 따라 계산함
 - “지체없이”라 함은 정당한 절차를 거치는 기간을 제외하고는 지연시킬 수 없음을 말함
 - 기간을 일, 주, 월 또는 년으로 정한 때에는 기간의 초일은 산입하지 아니하며 기간 말일의 종료로 기간이 만료함
 - 월 또는 년으로 정한 때에는 력(曆)에 의하여 계산하되 월 또는 년의 처음으로부터 기간을 계산하지 아니한 때에는 최후의 월 또는 년에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일로 기간이 만료함. 월 또는 년으로 정한 경우에 최종의 월에 해당일이 없는 때에는 그 월의 말일로 기간이 만료함
 - 기간의 말일이 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료함

판례

▽ 징계요구기간 계산

징계의결요구기간의 계산에 관하여는 경찰공무원징계령에 특별한 규정이 없으므로 보충적으로 그 계산방법을 규정하고 있는 민법 제155조, 제157조의 규정에 따라 징계 사유가 발생한 초일은 기간계산에 산입하지 아니하여야 한다고 해석할 것임(대판 '72. 12. 12. 71누149)

아. 징계사유의 시효와 특례

(1) 징계시효

- 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못함.

※ 금품 및 향응수수의 경우 징계시효가 5년이라는 이유로 징계의결 요구를 지체하다 소송에 의해 직무관련성이 부인되는 판결이 나왔을 경우(뇌물수수 → 사기죄, 변호사법 위반 등) 징계시효가 3년으로 변경될 소지가 있으므로 징계의결 요구를 지체하지 말아야 함

판례

▼ **징계시효가 만료된 비위행위**
 징계시효가 경과한 후에 징계의결의 요구가 있고 이에 의한 징계처분은 그 하자가 중대하고 명백하여 당연 무효임(서울고등법원 1977.7.13., 선고, 76구588)
 징계시효가 지난 비위행위라 하더라도 그러한 비위행위가 있었던 점을 징계양정의 판단자료로 삼는 것까지 금하는 것은 아니므로, 그러한 근무내역도 해고처분의 정당성을 판단하는 자료로 삼을 수 있음(대판 1995.9.5, 선고, 94다52294)

▼ **일련의 비위행위에 있어서 시효**
 비위행위가 2000. 7월부터 2000. 12월 초까지 반복적으로 수회에 걸쳐 있었고, 징계의결 요구 시점이 2003.10.18인 징계사안의 경우, 혐의자는 2000. 7월 초순부터 관련업체 대표로부터 사업진행에 도움을 달라는 취지의 청탁과 함께 지속적으로 향응 등을 수수한 점으로 볼 때(당시 징계시효 3년, 현행5년), 위 비위행위는 단 일하고도 계속된 범의 아래 이루어진 일련의 비위라고 판단되므로 징계시효의 기산점은 2000. 12월 초순이라고 보아야 하며, 따라서 위 비위기간 내에 행한 모든 비위행위에 대하여는 포괄하여 책임을 물어야 할 것임(제2중앙징계위원회, 2003.12.26.)

(2) 징계시효에 관한 특례

- 감사원 등의 조사와의 관계
 - 감사원에서 조사 중인 사유 또는 검찰, 경찰 등 수사기관에서 수사 중임을 사유로 징계절차를 진행하지 못하여 징계시효기간이 경과하거나, 그 잔여기간이 1개월미만인 경우에는 그 조사나 수사의 종료통보를 받은 날로부터 1개월이 경과한 날에 만료되는 것으로 봄(법 제73조의2제2항)
- 징계절차 등 하자로 인한 재징계
 - 인사위원회의 구성·징계의결·기타 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 징계사유의 시효기간이 경과하거나 잔여기간이 3개월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 다시 징계의결을 요구할 수 있음(법 제73조의2제3항)

질문과 답변

질문1 현역에 입영한 공무원의 징계에 대한 처리

답변 군입대 휴직자에 대한 입대휴직 전의 비위 사실로서도 공무원의 신분이 계속되므로 징계의결 및 처분이 가능한 입대휴직자에 대한 인사위원회의 의결양정이 감봉으로 되었을 경우에는 의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 감봉처분(행정처분)을 하되 휴직기간 중 보수가 지급되지 아니하므로 보수감액조치(징수행위)는 복직한 후로부터 지급되는 보수액을 기준으로 감봉하여야 할 것임

질문2 공공형령한 직원의 감독책임에 대한 시효

공공형령을 실무직원 단독으로 하였을 시 감독자에게 감독소홀 책임을 물어 징계할 때 징계시효는?

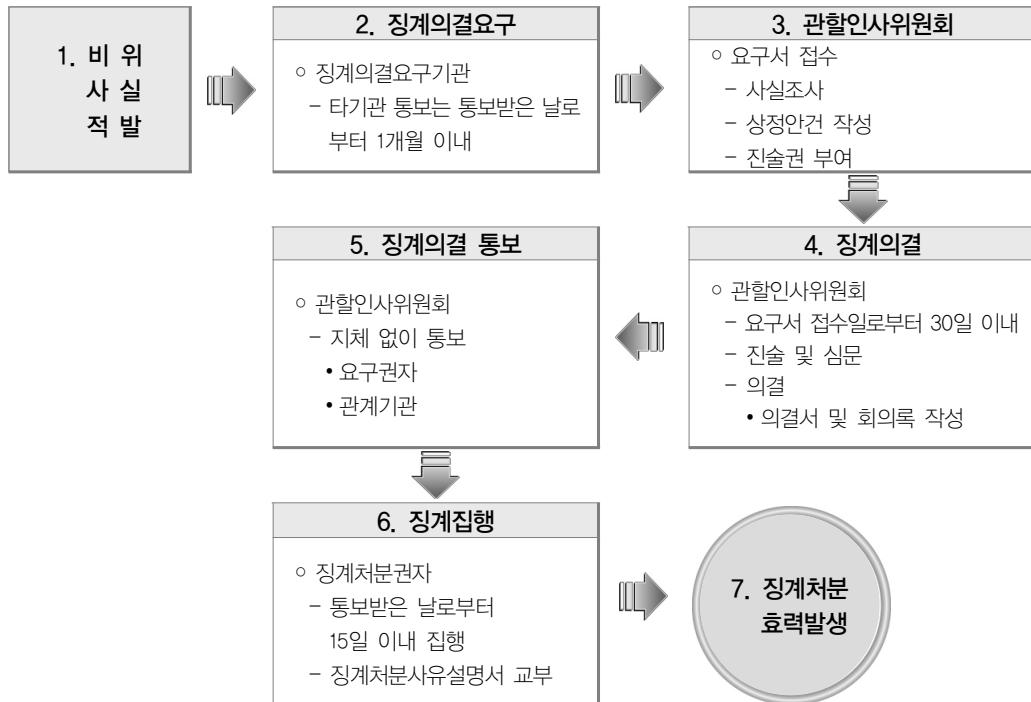
답변 부하직원의 공공형령 비위에 공모하거나 기타 연루된 사실이 없고 단순히 상급감독자로서의 감독소홀에 대하여 징계책임을 묻는 것이라면 다른 일반 업무의 감독책임과 마찬가지로 징계시효기간은 3년임

판례

▽ 징계시효제도의 취지

「징계의결요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년(3년)을 경과한 때에는 이를 요구하지 못한다」 라는 규정의 취지는 징계사유 발생 후 사용자가 징계권을 행사할 것인지를 확정하지 아니함에 따라 근로자가 상당기간 불안정한 지위에 있게 하는 것을 방지함과 아울러 오랜 기간이 지났기 때문에 사용자가 징계권을 행사하지 않으리라는 근로자의 기대를 보호하기 위한 것이라 할 것임(대판 97누 16084, '98. 6.12)

자. 징계업무처리 흐름도



차. 불복 신청

(1) 징계의결 요구권자의 불복신청

- 징계의결을 요구한 기관장이 징계의결 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 관할 위원회에 심사 또는 재심사를 청구할 수 있음(「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제15조)
- 법 제72조제2항에 의하면 “징계요구를 한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 가법다고 인정하면 그 처분을 하기 전에(중략) 심사 또는 재심사를 청구할 수 있다”고 규정하고 있는 바, 징계의 집행은 규정 제10조에 의거 징계처분권자가 하도록 규정되어 있고, 실제로 심사 또는 재심사청구를 하기 전에 권한있는 징계처분권자가 적법하게 징계처분을 하였다면 비록 징계의결요구권자가 심사 또는 재심사 청구할 의사가 있었다고 하더라도 징계처분 후에는 재심사 청구가 불가능하다 할 것임
- 재심사 청구를 받은 위원회는 재심사를 하여야 함

(2) 징계처분 받은 자의 불복신청

- 징계처분을 받은 공무원이 처분에 불복이 있을 때에는 징계처분사유설명서를 교부 받은 때로부터 30일 이내에 소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있음(법 제67조 제3항)
 - ※ 소청심사위원회 청구일(30일)이 지나면 소청 및 이후 행정소송 절차를 진행할 수 없음
- 일반직공무원에 대한 소청절차는 국가공무원에게 적용되는 소청절차규정을 준용한다(「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제16조)
- 소청심사에도 불복이 있을 때에는 「행정소송법」에 의한 소송을 제기할 수 있음
 - ※ 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 행정소송을 제기할 수 없으므로 소청심사는 행정소송을 제기하기 전에 반드시 거쳐야 하는 필요적 전심절차임

카. 공무원징계 등 기록말소

(1) 목적

- 말소는 징계 등 처분을 받은 공무원이 법령상 규정된 각종 불이익이나 제한을 받은 후 일정기간 성실하게 근무하고 있음에도 인사 및 성과관리카드에 등재된 관계기록 때문에 장래에 대한 인사상의 사실상 불이익을 받게 될 소지를 제거하는데 목적이 있음

(2) 말소대상기록

- 징계사항 : 강등, 정직, 감봉, 견책
 - ※ 파면, 해임의 배제징계는 말소대상 아님
- 직위해제 : 공무원 인사기록의 '근무경력'란에 등재된 직위해제 처분이 대상이며, '징계·형벌'란에 기재된 경우도 당연히 말소대상에 포함
- 불문경고 : 불문경고는 비록 징계는 아니지만 인사 및 성과기록카드에 기재되어 인사상 불이익이 예상되므로 이에 대한 기록도 말소 대상임(경고, 훈계, 계고, 주의 등은 인사기록카드 등재사항이 아니므로 말소대상 아님)

(3) 말소제한기간

징 계				직위해제	불문경고
강등 9년	정직 7년	감봉 5년	견책 3년	2년	1년

- 소청, 행정소송에서 징계 또는 직위해제 처분이 무효·취소로 확정된 경우 말소함
- 징계처분에 대한 사면이 있는 경우 말소함

(4) 말소권자

- 임용권자 또는 임용제청권자가 말소권자가 됨. 다만, 퇴직공무원에 대하여는 당해 공무원의 인사 및 성과기록카드를 보관하는 퇴직당시의 임용권자 또는 임용제청권자가 말소권자가 됨

(5) 말소효과

- 징계 등 처분기록이 말소되었다고 하더라도 기성의 효과에는 영향을 미치지 않으므로, 징계 등 처분으로 인하여 받은 법령상의 각종 불이익이나 제한사항이 회복되지는 않음
- 다만, 「공무원보수규정」 제15조에 따라 견책·감봉·정직·강등처분이 말소된 경우, 징계 처분기간을 제외한 승급제한기간은 다시 회복되므로 승급기간에 산입하여야 함
- 승진, 보직관리, 근무성적평정 등 모든 인사관리 영역에 있어서 말소된 징계처분 등을 이유로 합리적인 근거없이 불리한 처우를 해서는 아니됨
- 각종 포상대상자 선정시 말소된 징계처분 등을 이유로 근거없이 불리한 처우를 해서는 아니되며, 다만 징계처분기록이 말소되었다 하더라도 「정부포상 업무지침, 장관표창 업무지침」 등 관련규정의 근거에 따라 포상추천을 제한할 수 있음

- 징계양정 결정시 말소된 징계처분을 이유로 부당하게 무거운 징계를 의결하여서는 아니 되며, 징계의결요구권자 등은 징계의결요구를 위한 '확인서' 작성 시 이전 징계처분이 말소된 경우 말소사실을 기재하도록 함
- 재직자 또는 퇴직한 공무원에 대하여 전력조사 회보 및 경력증명서 발급시 말소된 징계 등 처분기록을 기재하지 않도록 함
- 말소제도의 취지에 부합하도록 말소된 징계처분 등을 이유로 합리적인 근거 없이 신분·처우 상 어떠한 불리한 대우를 하여서는 아니 됨

타. 퇴직을 희망하는 공무원의 징계사유 확인 및 퇴직 제한

(1) 목적

- 재직 중 비위를 저지른 공무원이 형사벌이나 징계처분을 회피하기 위해 의원면직을 하는 사례를 방지함으로써 공직기강 확립하고 깨끗한 공직사회를 구현

(2) 근거

- 『지방공무원법』 제69조의4
- 『지방공무원 징계 및 소청 규정』 제14조의2

(3) 의원면직 제한

- 비위(非違)와 관련하여 형사사건으로 기소된 때
- 인사위원회에 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 때
- 조사 및 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
- 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내부 감사 또는 조사 중인 때

(4) 의원면직 제한 대상 확인

- 임용권자 또는 임용제청권자는 의원면직신청이 발생할 경우 조사 및 수사기관에 의원면직 제한여부를 확인요청 해야 하고, 조사 및 수사기관은 10일 이내에 확인결과를 통보해야 할 의무가 있음

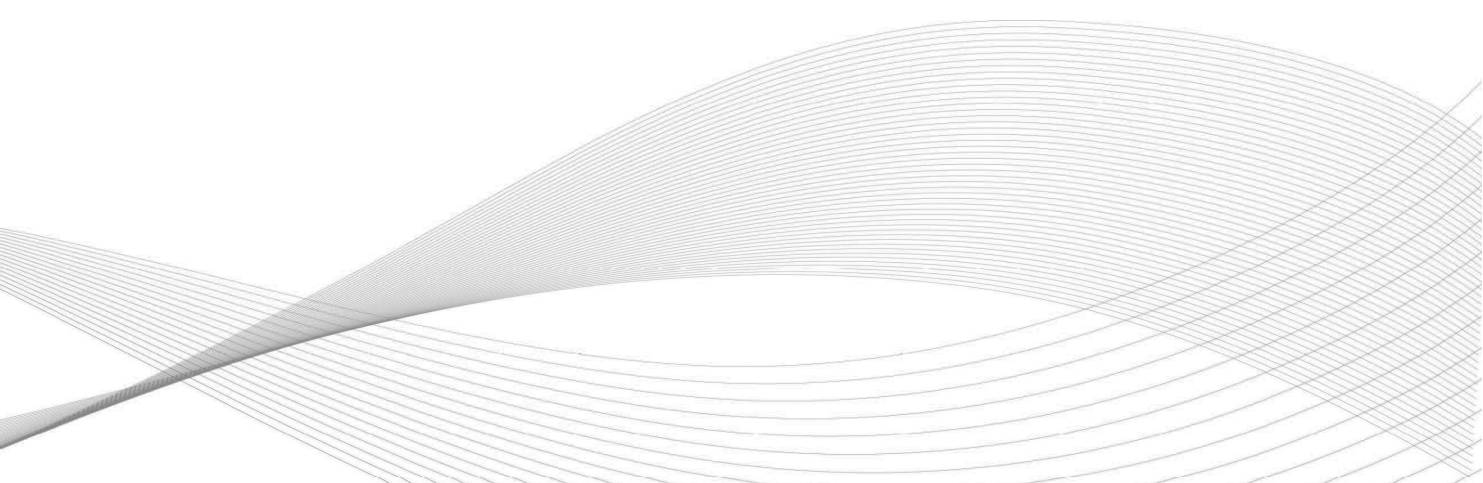
※ 퇴직 제한 사유

- (1) 중징계의결 요구중인 경우
- (2) 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 경우, 조사 또는 수사 중인 경우, 내부 감사 또는 조사가 진행중인 경우에는 비위의 정도가 중징계에 해당한다고 판단하는 경우에 한정할 것임으로
 - 경징계에 해당하는 것이 명확한 경우에도 퇴직을 제한하여서는 아니 됨

제 10 장

기타 경력직 공무원 등 제도 운영

1. 임기제공무원 / 437
2. 지방전문경력관공무원 / 452
3. 지방별정직공무원 / 458
4. 개방형직위제도 운영 / 464



가. 임기제공무원 개념(법 25조의5)

- 전문지식·기술이 요구되거나 임용관리에 특수성이 요구되는 업무를 담당하기 위하여 경력직공무원을 임용할 때에 일정기간을 정하여 근무하는 공무원

임기제공무원에 적용되지 않는 인사제도

- 승진, 교육훈련시간 승진 반영, 보직관리, 전보(예외적 전보 사유 가능), 겸임, 임용유예, 전직, 파견근무, 인사교류, 대우공무원, 우대·근속승진, 강임 등

나. 임기제공무원의 구분(임용령 제3조의2)

1. 일반임기제공무원

- 법 제29조의4에 따라 '개방형직위'에 임용되는 임기제공무원
 - 조직관계 법령이나 조례·규칙에 따라 과장급 이상 직위 중 임기제공무원으로도 임명할 수 있는 직위는 개방형직위로 지정하여 운영함을 원칙으로 함
- 조직관계 법령이나 조례·규칙에 따라 정원을 대체하여 임용되는 임기제공무원
 - ※ 구(舊) 전임계약직공무원으로 대체하고 있는 정원의 직급명칭을 부여
(예, 지방행정사무관, 지방전산주사보 등)

2. 전문임기제공무원

- 정책결정의 보좌업무 또는 특정 분야에 대한 전문적 지식이나 기술이 요구되는 업무를 수행하기 위하여 예산의 범위에서 임용되어 상근하는 임기제공무원
 - ※ 가급~나급으로 분류

3. 시간선택제임기제공무원

- 업무의 특성이나 지방자치단체의 사정을 고려하여 근무시간 또는 근무일을 신축적으로 적용하여 직무수행이 가능한 업무분야에 통상적인 근무시간(주당 40시간)보다 짧게 근무(주당 15시간~35시간 범위 내)하는 임기제공무원
 - ※ 구(舊) 시간제계약직공무원으로 가급~마급으로 분류

4. 한시임기제공무원

- 법 제63조제1항·제2항에 따라 휴직하는 공무원, 임용령 제38조의15에 따라 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 공무원으로 지정된 공무원, 「지방공무원 복무규정」 제6조에 따라 30일 이상의 병가 및 같은 규정 제7조의3제3항·제4항에 따라 30일 이상의 휴가를 실시하는 공무원의 업무를 대행하기 위하여
 - 1년 6개월 이내의 기간 동안 법 제25조의3에 따라 통상적인 근무시간(주당 40시간)보다 짧게 근무(주당 15시간~35시간 범위 내)하는 공무원으로 임용하는 공무원
 - ※ 제5호~제9호로 분류

다. 임기제공무원 임용(임용령 제17조 및 제21조의3)

1. 임용계획 수립

- 임용권자는 임용계획을 수립하여 임용공고 이전에 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 함. 다만, 이전에 이미 임용계획에 대하여 의결되었던 주요내용(업무내용·자격·사업수행기간 및 임용조건 등)이 변경되지 아니한 경우(예 : 전임자의 잔여 근무기간 임용 등)에는 생략이 가능함
 - 인사위원회는 그 의결로 임용계획을 반려할 수 있음. 반려시 그 사유를 명시하여야 함 이 경우 7일 이내에 임용계획서를 다시 제출하여야 함
 - ※ 임용계획서에는 임용령 제21조의3에 따라 사업의 필요성, 임용예정 직위의 업무내용, 임용 인원·등급 및 기간, 임용자격, 공고계획, 임용요건 등을 구체적으로 기재
- 전문임기제의 임용시 임용권자는 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 및 관련 지침에 따라 행정안전부장관과 사전에 협의하여야 함
 - 또한, 주요내용(직위 및 직무, 상당계급 등)을 변경하려는 경우에도 행정안전부장관과 사전에 협의하여야 함
 - ※ 임용분야 : 정책결정 보좌, 특정분야 업무 담당 등

2. 응시요건

- 법 제27조의 경력경쟁임용 요건에 해당하는 경우,
 - ※ 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 법 제27조제2항제2호·제3호 및 제9호에 해당하는 경우에 임용할 수 있으며, 응시요건은 지방자치단체 규칙으로 정함
- 임용령 제17조제1항 단서에 따른 일반임기제공무원의 응시요건은 아래에 따름

- 법 제27조제2항 제3호에 따른 임용

계급	임용 자격
3급	1. 학사학위취득 후 14년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 17년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 4급 또는 4급상당 이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
4급	1. 학사학위 취득 후 9년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 12년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 5급 또는 5급상당 이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
5급	1. 학사학위취득 후 5년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 8년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 6급 또는 6급상당 이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
6급	1. 학사학위취득 후 3년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 5년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 7급 또는 7급상당 이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
7급	1. 학사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 3년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 8급 또는 8급상당 이상의 공무원으로 2년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
8급	1. 고등학교를 졸업한 후 1년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 2년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 9급 또는 9급상당 이상의 공무원으로 1년이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
9급	1. 1년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람

- 법 제27조제2항 제9호에 따른 임용

계급	임용 자격
3급	1. 관련분야 박사학위 취득 후 7년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 관련분야 석사학위 취득 후 10년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 관련분야 학사학위 취득 후 12년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
4급	1. 관련분야 박사학위 취득 후 2년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 2. 관련분야 석사학위 취득 후 5년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 관련분야 학사학위 취득 후 7년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
5급	1. 관련분야 박사학위를 취득한 사람 2. 관련분야 석사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 관련분야 학사학위 취득 후 3년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
6급	1. 관련분야 석사학위를 취득한 사람 2. 관련분야 학사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람 3. 전문대학 관련학과 졸업자등으로서 3년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
7급	1. 관련분야 학사학위를 취득한 사람 2. 전문대학 관련학과 졸업자 등으로서 학력소지후 1년 이상 관련분야 실무경력이 있는 사람
8급	1. 전문대학 관련학과를 졸업한 사람
9급	1. 관련분야 고등학교를 졸업한 사람

※ 비교

- 과장 직위(이에 상당하는 직위를 포함한다) 이상의 직위에 임용하는 경우(임용자격기준 중 학위 없이 관련분야 실무경력요건으로 채용하는 경우에 한함) 에는 법인 또는 「비영리민간단체지원법」에 따른 단체의 장이나 부서 단위의 책임자로 근무한 경력이 있어야 한다. 다만, 신속한 결원보충 등을 위하여 임용권자가 특별히 인정하는 경우에는 그러하지 아니한다.
- 정규직 또는 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정 직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우에는 해당 기간의 전부 또는 일부를 경력에 포함할 수 있다.
- 상위 계급에 규정된 응시요건을 충족한 사람은 하위 계급의 응시요건을 충족한 것으로 본다.

○ 근무경력의 인정 등

- 임기제공무원의 경력경쟁임용 등 응시요건 중 비정규직 또는 비상근직 근무경력은 다음 각 호와 같이 인정할 수 있음
 - 전임 근무의 경우에는 경력의 전부를 인정
 - ※ 종전 계약직 및 임기제공무원 등으로 3년간 전임 근무 : 3년 인정
 - 시간선택제 근무의 경우에는 근무시간에 비례하여 경력의 일부를 인정
 - ※ 종전 계약직 및 임기제공무원 등으로 4년간 주 20시간 시간제 근무 : 2년 인정
 - 프리랜서, 자원봉사, 시민단체 활동 시 직무 분야, 근무기간과 시간이 불분명한 경우에는 5인 이상으로 구성된 심의회(당해 직무분야의 외부 전문가를 1/2 이상 포함)에서 경력 인정범위를 인정
 - ※ 외부 전문가 위촉시에는 응시자와 출신학교, 근무경험 등의 관계가 없는 자로 구성

○ 지역구분 모집

- 임기제공무원은 전문지식·기술이 요구되는 특정업무에 종사하는 공무원으로서 지역제한을 통한 구분모집은 가급적 지양하여야 함

○ 응시요건 적용기준

- 법 제17조제1항 및 지방공무원 인사규칙에서의 응시요건 적용 기준일은 다른 특별한 규정이 없는 경우 해당 시험의 최종시험 시행예정일 현재를 기준으로 판단

3. 시험위원의 구성

○ 시험위원 구성

- 시험실시기관의 장은 시험위원으로 다음 각 호의 하나에 해당하는 사람을 1인 이상으로 구성하여야 함. 이 경우 시험위원의 수는 최소 5인 이상(영 제21조의3 제4항제3호에 따른 경우에는 3인 이상)으로 하며, 이 중 2/3 이상은 외부전문가

(교수, 다른 지방자치단체 공무원 등)로 임명 또는 위촉하여야 함. 임용령 제45조의 임용시험 단계별로 시험위원을 달리 임명·위촉하여 운영할 수 있음

- 해당 직무 분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람(대학 교원의 경우에는 조교수 이상)
- 임용예정직무에 관한 실무에 정통한 사람
- 시험에 관한 전문적인 지식을 가진 사람
 - ※ 시험당일 면접위원 불참으로 5인이상 위원을 구성하지 못할 것을 대비하여 예비위원을 위촉할 수 있음.

○ 시험위원 준수사항

- 시험위원으로 임용되거나 위촉된 사람은 시험실시기관의 장이 요구하는 임용시험상의 유의사항 및 서약서 등의 준수사항을 성실히 이행하여야 함

○ 시험위원의 회피·기피

- 시험위원은 응시자와 관계(친인척, 근무경험 관계, 사제지간 등)가 없는 자를 임명 또는 위촉하여야 함

4. 공 고

○ 공고기간 및 방법

- 시험실시기관의 장은 임용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 응시요건(학력, 경력, 자격증 및 능력 등)을 설정하여 시험 시행일 전까지 최소 10일 이상 충분한 시간을 두고, 관보, 공보, 일간신문 또는 방송 등 효과적인 방법으로 공고하여야 하며, 시험실시기관의 인터넷 홈페이지에 반드시 공고하여야 함
- 임기제공무원에 대하여 경력경쟁임용시험을 실시하는 경우 제62조제2항에도 불구하고 아래에 해당하는 경우에는 공고하지 않을 수 있음
 - 외국인 및 북한이탈주민을 임기제공무원으로 임용하는 경우로서 불가피한 사유가 있는 경우
 - 기구의 개편, 직제 또는 정원의 개정 또는 폐지 등으로 임기제공무원의 정원이 다른 기관 등으로 이체되어 해당 임기제공무원을 직급 및 직무분야의 변경 없이 근무기간 동안 계속 임용하는 경우(이 경우 해당 임기제공무원은 근무기간, 연봉등급 등에 관하여 종전의 임용요건에 따라 임용된 것으로 봄)
 - 파견자 또는 휴직자의 결원 보충 등의 사유로 임기제공무원을 3개월의 범위에서

임용하는 경우. 다만, 결원 보충 등의 사유가 계속되어 근무기간을 연장하는 경우로서 전체 근무기간이 6개월을 초과하는 경우에는 임용공고 절차를 거쳐야 한다.

- 한시임기제공무원을 임용하는 경우
- 정책결정의 보좌를 위하여 전문임기제공무원을 임용하는 경우
- 중증장애인인 지방의회의원의 활동을 보조하기 위하여 임기제공무원을 임용하는 경우

○ 공고내용

- 시험실시기관의 장 등은 다음 사항을 공고내용에 포함하여야 하며, 필요하다고 인정되는 경우 조정할 수 있음

〈공고내용에 포함되어야 할 사항〉

- 임용의 법령상 근거(지방공무원법, 지방공무원 임용령 등 관련 조항)
- 임용예정기관 및 담당직무내용, 사업수행기간
- 임용예정직급 및 인원
- 임용요건(학력, 경력, 자격증 및 능력 등을 구체적으로 설정)
- 임용자격(응시결격사유 등을 구체적으로 표기, 거주요건 등)
- 시험의 방법·시기 및 장소
- 시험과목(필기시험 부과시)
- 응시원서의 교부방법, 장소 및 접수장소와 그 기한
- 합격자 발표의 시기 및 방법(추가합격자 결정 발표예정시 사전 고지)
- 기타 시험실시에 관하여 필요한 사항

○ 재공고

- 시험실시기관의 장은 응시자가 선발예정인원과 같거나 선발예정인원 보다 적을 경우(서류전형 결과 부적격으로 선발예정인원과 같거나 적은 경우 포함)에는 원서 접수일, 시험 실시일 등을 다시 정하여 1회 이상 재공고하여야 함. 따라서 임용 시험계획 공고시에는 재공고에 관한 사항을 포함하도록 함

○ 변경공고

- 시험실시기관의 장은 공고한 내용을 변경해야 할 불가피한 사유가 발생하였을 경우에는 시험 실시일 7일 전까지 변경공고를 하여야 함

○ 공고절차

- 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시임기제공무원의 경력경쟁임용 시험 등의 응시요건 중 임용예정 직무에 해당하는 항목을 모두 공고문에 기재하고,

- 임용자격기준에 해당하는 경력*과 관련된 응시요건은 구체적으로 명기하여 미리 인사위원회의 의결을 거쳐 공고하여야 함
- * 과장 직위 이상의 직위에 임용하는 경우 법인 또는 「비영리민간단체지원법」에 따른 단체의 장이나 부서 단위의 책임자 또는 관리자로 근무한 경력

5. 응시원서 접수

- 원서교부·접수
 - 시험실시기관의 장은 공고문에 응시원서를 교부 또는 접수할 기간과 장소를 구체적으로 명시하여야 함
 - 응시원서는 지방자치단체 홈페이지 등에 게재하여 지원자가 다운로드 받아 사용할 수 있도록 함(경력채용의 경우 2022 신규임용시험 관리 매뉴얼(안)의 표준안 사용 권고)
 - 응시원서는 직접방문으로 제한하지 아니하고 우편, FAX 또는 인터넷 등을 활용하여 접수할 수 있음
- 접수기간
 - 응시원서 접수기간은 응시요건을 갖춘 응시자가 접수할 수 있도록 가능한 한 충분한 기간(3일 이상)을 부여하여야 함

6. 임용약정

- 임용약정서 서식
 - 임기제공무원을 임용하려는 경우 「지방공무원 인사제도 운영지침」 [별지 제3호 서식]에 따른 임용약정서를 임기제공무원에게 발급하되, 임용권자가 필요하다고 인정할 때에는 임용약정서의 서식을 추가 또는 변경할 수 있음
 - 전문임기제공무원은 임용약정서에 임용분야(정책결정 보좌/특정분야)를 반드시 구분하여 명시하여야 함
- 임용약정서 재작성
 - 임용령 제26조의2제1호에 따라 임용권자가 임기제공무원을 해당 직위에서 다른 직위로 전보하는 경우에는 변경된 내용을 포함하여 임용약정서를 다시 작성할 수 있음 다만, 임용권자가 동일할 경우에는 임용약정서 재작성을 생략할 수 있음
- 구비서류
 - 임기제공무원의 최초 임용시의 구비서류는 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사

사무처리규칙」에 의한 공무원 신규임용 구비서류를 준용함

7. 근무기간 연장

○ 근무기간 연장

- 임기제공무원(한시임기제공무원 및 정책결정보좌를 위한 전문임기제공무원은 제외함)의 근무기간은 횡수에 관계없이 총 근무기간이 5년을 넘지 않는 범위 안에서 연장할 수 있으며,
- 총 근무기간이 5년에 이른 임기제공무원(한시임기제공무원 및 정책결정보좌를 위한 전문임기제공무원은 제외함)의 성과가 탁월한 경우에는 총 근무기간 5년을 초과하여 5년에 범위에서 횡수에 관계없이 근무기간을 연장할 수 있음
- 정책결정 보좌를 위한 전문임기제공무원의 근무기간은 1년 단위로 하되, 지방자치단체장의 임기만료일까지의 범위 안에서 연장할 수 있음. 단, 지방자치단체의 장의 임기만료일이 1년 이내일 경우 임기만료일까지만 연장할 수 있음.
 - ※ 자치단체장의 임기만료, 「지방자치법」 제98조 및 제99조에 따라 지방자치단체의 장이 임기 중에 사임 또는 퇴직한 경우에는 당해 약정기간까지로 하고 연장할 수 없음.
- 연장된 근무기간은 종전에 근무기간과 연속됨을 원칙으로 함
- 다만, 총 근무기간이 5년을 초과하거나(성과가 탁월한 경우는 제외) 당초 약정내용(업무내용·자격·사업수행기간 및 임용조건 등)의 변경이 있는 경우에는 신규임용의 절차에 따라야 하고 전문임기제공무원의 경우 행정안전부장관과 재협의해야 함
- 근무기간 연장 시에는 공고를 생략할 수 있음

○ 총 근무기간 만료 후 재임용

- 총 근무기간이 만료된 일반임기제공무원, 전문임기제공무원과 시간선택제 임기제공무원은 신규임용절차에 따라 임용가능하고, 이에 따라 재임용된 경우에는 임용령 제21조의4에 따라 근무기간을 연장할 수 있음

○ 한시임기제공무원의 근무기간 연장

- 한시임기제공무원의 근무기간은 횡수에 관계없이 총 1년 6개월의 범위 안에서 연장할 수 있음
- 다만, 임용권자는 한시임기제공무원이 대체하는 휴직자 등의 휴직기간 등이 1년 6개월의 범위를 넘는 경우 당해 한시임기제공무원을 계속하여 근무하게 하여야 할 인력운영상 필요성이 있으면 총 6개월의 범위 안에서 새로이 임용을 약정하

여야 하며, 면접시험 등 임용절차는 생략할 수 있음

※ 대체하는 휴직자 등이 변경되는 경우에는 신규 임용하여야 함.

8. 외국인의 임기제공무원 임용 등

○ 외국인의 임기제공무원 임용

- 임용권자는 외국인 공무원의 임용기간을 5년의 범위 안에서 필요한 기간으로 임용 하되, 출입국관리법령상의 체류기간을 고려하여 근무기간을 정하여야 함
- 임용령 제21조의3제1항 및 제2항과 지방공무원 인사제도 운영지침의 임기제공무원 관련 규정은 외국인을 임기제공무원으로 임용하는 경우에 준용함

라. 인사관리(임용령 제21조의4)

1. 보직관리의 공정성 확보

- 임기제공무원의 임용 후 담당 보직은 「지방공무원 인사제도 운영지침」 「별표1」 계급표에 따른 보직을 부여함을 원칙으로 함. 다만, 임용권자는 직무의 책임과 중요성에 따른 예외를 적용할 수 있음

2. 신규임용 및 약정해지

○ 임기제공무원 외 신분보유

- 시간선택제임기제공무원과 한시임기제공무원이 해당 임기제공무원 외의 공무원 신분(예를 들어, 상시 근무하는 공무원의 신분)을 보유하게 될 경우에는 면직하여야 함.
- 다만, 1주당 근무시간이 통상적인 공무원의 근무시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 다른 임기제공무원으로 이중 임용될 수 있으며, 이 경우에는 양쪽 임용권자의 허가를 받아 이를 임용약정서에 명시하여야 함

○ 근무기간 연장 등 통보

- 임용권자는 근무기간 연장여부 등을 해당 공무원에게 적어도 근무기간 만료 30일 전까지 서면으로 통보하여야 함
- 임기제공무원이 근무기간 만료 전에 임용약정을 해지하고자 할 경우에는 최소한 근무기간 만료 30일 전까지 임용권자에게 임용약정 해지신청을 하여야 함

3. 임기제공무원의 예외적 전보가 가능한 경우(영 제26조의2제1호, 영 제75조의2)

- 기구의 개편, 직제 또는 정원의 개정 또는 폐지 등으로 해당 지방자치단체 내에서 임기제공무원을 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 직급과 직무분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위에 계속 임용하는 경우
- 임기제공무원이 아닌 경력직공무원을 임기제공무원으로 임용한 후 임기제공무원이 아닌 경력직공무원 직위로 재전보하는 경우
- 성폭력 범죄, 성희롱 상담 및 피해자보호 조치 등을 위해서 직무분야가 같거나 유사한 다른 임기제공무원의 직위에 전보 가능

마. 근무실적평가(임용령 제21조의5)

1. 근무실적평가

- (근무실적평가) 임용약정시 작성한 성과계획서는 「지방공무원 인사제도 운영지침」(제4호 서식)를 기준으로 하여 목표달성도에 따른 점수제 평가를 원칙으로 함. 다만, 해당기관의 특성에 맞게 달리 정할 수 있음
- (정기평가) 임용권자는 매년 말일(12월 31일)을 기준으로 임기제공무원이 달성한 전년도 근무실적에 대하여 정기평가를 실시하되, 기관에 따라 상·하반기로 나눠 정기평가를 실시할 수 있음
- (근무실적 최종평가) 임용약정기간이 정기평가일로부터 6개월이 경과한 시점에 종료하는 경우에는 임용약정의 종료 또는 근무기간의 연장을 하기 전에 최종평가를 실시하여야 함.
 - 다만, 임용약정기간이 정기평가일로부터 6개월이 경과되지 않은 채 종료하는 경우에는 정기평가 결과로 대체 가능하나, 근무기간을 연장하기 위해서는 반드시 최종평가를 실시하여야 함
- (근무실적 수시평가) 임용권자는 임용약정내용을 변경하는 등 근무실적에 대한 평가를 실시할 필요가 있다고 판단되는 경우에는 수시평가를 실시할 수 있음
- (정기평가 생략) 임용 후 2개월이 경과하지 않았거나 임용약정기간(약정기간 연장시 연장 전 채용기간 포함)이 1년 미만인 임기제공무원의 경우에는 정기평가 생략이 가능
 - 다만, 근무기간 연장시에는 정기평가 또는 수시평가를 할 수 있음.

2. 성과계획서 작성

- (성과계획서 작성) 임용권자는 임용예정자 선발 후 임용약정서 작성 시 임기제공무원과 협의하여 임용약정기간 동안 수행하여야 할 업무성과목표를 설정하여 성과계획서를 작성하여야 함
- (성과목표 가중치 부여) 성과목표가 결정되면 임용권자는 임기제공무원과 협의하여 목표의 중요성·난이도 등을 감안한 가중치를 부여하고, 여러 개의 단위목표를 추진하는 경우에는 단위목표별로 가중치와 업무비중을 설정함
- (업무성과목표 변경) 업무성과목표는 약정체결 후에는 변경할 수 없으나 임용약정의 변경 등 부득이한 경우에는 소속기관의 장의 승인을 얻어 변경할 수 있음

3. 임기제공무원의 평가대상 등

- (본인평가) 성과목표평가서의 작성과 본인평가의 대상이 되는 임기제공무원은 평가 시기가 도래하면 임용약정체결시 작성한 성과계획서를 토대로 전년도 근무실적에 대하여 성과목표평가서는 지방공무원 인사제도 운영지침[별지 제3호 서식]를 작성하고 단위목표별 목표달성도(0~100%)를 본인이 평가하여 직근 업무감독자에게 제출해야 함
- (직근 업무감독자 평가) 직근 업무감독자는 임기제공무원이 성과목표평가서를 작성·제출하면 단위목표별 목표달성도(0~100%)를 평가하고, 지방자치단체장이 부여한 실적 가감점과 함께 성과목표평가서에 평가결과를 기재한 후 근무실적평가위원회에 제출
 - 직근 업무감독자는 근무실적 평가가 공정하고 타당성 있게 실시될 수 있도록 근무실적 평가 대상 공무원과 성과면담을 실시
 - 직근 업무감독자는 근무실적 평가 대상 공무원의 소관업무 추진상황 및 환경변화에 대한 대응 여부 등을 확인하기 위하여 평가대상기간 중에 근무실적 평가 대상 공무원의 성과목표 수행과정 등을 점검하고, 점검 결과를 정기 또는 수시로 기록·관리하여 성과면담 시에 활용해야 함
 - 직근 업무감독자가 정기평가를 실시하는 때에는 평정 대상기간 동안의 성과목표 추진결과 등에 관하여 근무실적 평가대상공무원과 상호 의견을 교환해야 함
- (실적가감점 부여) 임용권자는 월별 또는 분기별 등 수시로 업무추진 상황을 점검하고,

- 점점결과 특기할 만한 사항이 있을 경우에는 실적가감점(± 5점 범위)을 부여할 수 있으며, 실적가감점을 부여할 때에는 반드시 일시 및 가감사유 등 그 근거를 기록
- 실적가감점 부여기준은 직무특성, 업무성격 등에 따라 지방자치단체인사(평정)규칙에서 정함
 - (근무실적평가위원회의 평가) 임용권자는 임기제공무원의 근무실적을 평가하고, 근무실적 평가 결과의 이의신청 등에 관한 사항을 처리하기 위하여 5·6급 공무원의 승진후보자 명부작성 단위기관의 부기관장(부기관장이 없는 기관은 임용권자가 지정하는 사람)·인사담당관 등 상위계급 공무원 중에서 3~5인(상위계급이 없는 경우 2명 이상) 이내의 위원으로 근무실적평가위원회를 구성·운영해야 함. 근무실적평가위원회는 직근 업무감독자가 제출한 평가대상자별 실적평가를 참고하여 단위목표별 목표달성도(0~100%)를 최종 평가함
 - (최종평정점 산출) 임용권자는 '최종 평정점 = (단위목표별 업무비중 × 단위목표별 근무실적평가위원회의 목표달성도 평가) + 실적가감점'의 방식에 의하여 업무성과 목표의 최종 평정점을 산출

예 시

임기제공무원 '을'의 단위목표 A(업무비중 50%), 단위목표 B(업무비중 30%), 단위목표 C(업무비중 20%)에 대한 근무실적평가위원회의 목표달성도 평가가 각각 A 95%, B 80%, C 90%이며, 2점의 가산점을 받은 경우

* $[A(50 \times 0.95) + B(30 \times 0.8) + C(20 \times 0.9) + \text{가산점 } 2 = 91.5\text{점}]$ 으로 성과목표평가서에 기재

- (근무실적 평가결과의 공개 및 이의신청 등) 직근 업무감독자는 근무실적 평가 대상 공무원의 요청이 있는 경우에는 당해 공무원에 대한 근무실적 평가 결과를 알려주어야 함
 - 근무실적 평가 대상 공무원은 직근 업무감독자의 근무실적 평가 결과에 이의가 있는 경우에는 직근 업무감독자에게 이의를 신청할 수 있음
 - 이의신청을 받은 직근 업무감독자는 신청한 내용이 타당하다고 판단하는 경우에는 당해 공무원에 대한 근무실적 평가 결과를 조정할 수 있으며, 이의신청을 받아들이지 아니하는 경우에는 그 사유를 당해 공무원에게 설명해야 함. 단, 평가결과의 조정 시에 이의신청이전의 평가보다 낮은 평정점을 부여하지는 못함. 이의신청 결과에 불복하는 공무원은 근무실적평가위원회에 근무실적 평가결과의 조정을 신청할 수 있음

- 동일 점수자에 대한 서열 결정은 근무실적평가위원회에서 정함
- (평가결과의 반영 등) 임용권자는 근무실적 평가결과를 성과연봉 지급, 임용약정 기간 연장 또는 종료 등 해당 임기제공무원에 대한 인사운영에 반영해야 함
- (평가방법·서식) 임용권자는 기관의 특성과 해당 임기제공무원의 업무특성 등을 고려하여 성과목표 평가방법 및 서식 등을 자율적으로 정하여 평가할 수 있음
- (평가등급) 평가등급은 평가점수에 따라 S(탁월), A(우수), B(보통), C(미흡), D(부진)의 5개 등급으로 구분하고 각 등급에 상당하는 점수의 범위는 자치단체별로 사전에 결정하여야 함
- (인사기준의 마련) 임용권자는 평가결과에 해당하는 등급에 따라 이에 상응하는 처우 및 인사상의 기준을 사전에 마련하여 시행하여야 함

바. 교육훈련 및 복무 등(임용령 제21조의6)

1. 국외출장 등

- 전문임기제공무원의 국내훈련
 - 전문임기제공무원은 교육훈련 후 전문임기제공무원으로서 1년 이상 근무할 것이 예정되는 사람에 한정하여 6개월의 범위에서 허가할 수 있음
- 일반임기제공무원의 국외훈련
 - 일반임기제공무원에 대하여 업무수행에 필요한 경우 임용령 제21조의6에 따라 국외훈련 후 1년 이상 근무할 것이 예정되는 사람에 한하여 6개월의 범위에서 국외훈련을 허가할 수 있음.
 - ※ 다만, 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원과 한시임기제공무원은 국외훈련 대상에서 제외함
- 국외출장
 - 임용권자는 임기제공무원이 약정업무수행상 필요한 때에는 국외출장을 허가할 수 있음. 다만, 시간선택제 임기제공무원과 한시임기제공무원의 경우에는 본인의 동의를 있어야 함
- 복무관리
 - 상시 근무하는 일반임기제공무원과 전문임기제공무원의 복무 등에 관하여는 경력직공무원과 동일

2. 검직 관련(외부강의)

- 「지방공무원 복무규정」 제11조에 따른 검직허가
 - 대학(교)의 시간강사·겸임교수 등으로 위촉되어 출강할 때, 대가의 유무 및 월간 강의횟수와 관계없이 1개월을 초과하여 지속적으로 출강할 때에는 지방자치단체의 장의 사전 검직허가(지방공무원 인사제도 운영지침 별지 제5호 서식)를 받아야 함
- 「공무원 행동강령」 제15조에 따른 신고
 - 외부강의는 대가의 유무와 관계없이 소속기관의 행동강령책임관에게 신고하여야 함(소속기관의 공무원 행동강령 참조)
 - ※ 다만, 외부강의 요청자가 국가나 지방자치단체(그 소속기관을 포함)인 경우에는 신고대상이 아님
- 외부강의는 소속 부서장의 사전결재를 받아 출강하여야 함
 - 모든 외부강의는 소속부서의 장의 사전결재를 받아야 함. 다만, 검직허가를 받은 경우에는 제외
 - 소속부서의 장은 직무연관성 및 업무형편 등을 엄격히 확인하여 외부강의 출강을 허가하여야 함
 - ※ ‘소속부서의 장’이라 함은 「행정효율과 협업촉진에 관한 규정」 제10조제2항에 따라, 각 기관에서 제정한 ‘위임·전결규정’에서 규정한 당해 공무원의 휴가·출장 등 복무관리사항에 대한 전결권자를 말하며, 결재는 반드시 강의요청 기관에서 요청한 공문서에 근거하여 서면 또는 전자시스템으로 받아야 함(개인적인 전화나 e- 메일 등을 통한 외부강의 요청 행위 금지)
 - 예시) 직원→과장, 과장급→실·국장급, 실·국장급→부단체장
- 근무시간 內 외부강의는 원칙적으로 금지하되, 다음과 같은 경우에만 허용
 - 해당 공무원의 담당직무 수행과 관련이 있는 경우
 - 해당기관의 기능수행 및 정책수행 목적상 필요한 경우
 - 기타 해당기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우
 - ※ 업무수행상 필요한 경우를 제외하고는 임기제공무원의 근무시간 중 외부강의는 가급적 허용하지 않도록 하고, 강의시간은 가급적 1일 4시간을 초과하지 않도록 함
- 근무시간 外 외부강의는 업무에 지장이 없는 범위 내에서 허용
 - 근무시간 外 외부강의는 해당기관의 기능수행 및 정책수행 목적상 필요한 경우에는 적극 권장하도록 함
 - 직무수행과 관련되지 않는 외부강의는 업무수행에 지장을 초래하지 않을 경우에 허용
 - ※ 이 경우 강의시간이 과다하여 익일 근무에 지장을 초래할 우려가 있거나, 강의장소로 이동을 위해 근무시간 중 이석하여야 하는 등 직무수행에 지장을 초래할 우려가 있다고 판단될 때에는 외부강의를 허용하지 않도록 함

- 외부강의시 행정내부정보 누설사례가 없도록 교육 실시
 - 외부강의시 공개되지 않거나 결정되지 아니한 정부정책 등을 누설하는 사례나 신중하지 못한 발언을 하는 일이 없도록 외부강의 허가시 소속부서의 장이 교육 실시
 - ※ 정부·자치단체 또는 공공기관의 각종 개발계획에 대한 정보, 비밀 및 대외 보안이 요구되는 정책자료의 유출·누설 등의 행위 금지
- 외부 강의등 사례금 상한액 준수
 - 「공무원 행동강령」 기준을 초과하여 받지 않도록 함
- 외부강의 출강시 복무관리 철저
 - 담당직무의 수행과 관련이 있거나 해당기관의 기능수행 및 정책수행 목적상 필요한 경우와 해당기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우의 외부강의에 대하여는 출장 처리
 - ※ 강의요청기관에서 교통편을 제공하거나 여비와 관련한 실비를 지급하는 경우에는 출장여비를 지급하지 않음

사. 시간선택제임기제공무원의 임용분야(임용령 제21조의3)

- 임용분야
 - 임용권자는 임용령 제21조의3에 따라 해당 지방자치단체의 사정이나 당해 직위의 업무특성에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시간선택제임기제공무원으로 임용할 수 있음
 - 고도의 전문지식·기술이 요구되는 업무로서 시간선택제근무가 가능한 업무분야
 - 자문 및 보조 등의 직무를 수행하는 업무로서 시간선택제근무가 가능한 업무분야
 - 공무원의 통상적인 근무시간 또는 근무일 이외에 동질적인 행정서비스의 제공이 계속적으로 요구되는 업무분야
 - 일정한 자격요건을 구비한 자는 누구나 업무수행이 가능한 정형화된 업무로서 하나의 직위를 두 사람 이상이 담당하더라도 공무수행에 지장이 없는 업무분야
 - 행정수요 및 업무량이 특정 근무시간·근무일에 집중되어 탄력적인 인력운영이 필요한 업무분야 등
- 임용시 고려사항
 - 시간선택제임기제공무원 임용시 특정 근무시간과 근무일에 행정수요 및 업무량이 급증하는 업무, 비교적 정형화된 업무, 전일근무가 요구되지 아니하는 업무분야 등에 적합한 능력과 자격을 갖춘 여성·장애인 및 고령자를 우선적으로 활용할 수 있음

가. 개요(지방전문경력관 규정)

- 의의 : 순환보직이 곤란하거나 장기 재직 등이 필요한 업무 분야에서, 계급 및 직군·직렬 구분 없이 한 직위에 계속 근무하는 일반직 공무원
- 연혁 : 직종개편시 별정직공무원 중 비서·비서관은 존치, 나머지는 일반직 유사 직렬 전환 또는 지방전문경력관으로 재분류('13.12.12.)
- 직위군 : 업무의 성격 및 난이도 기준으로 가·나·다군으로 구분
※ 계급 구분은 아님

나. 직위 지정(지방전문경력관 규정 제3조제1항)

- 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 해당직위의 전문성이 인정되고 타 일반직과의 순환전보가 곤란하며 장기간 재직이 필요하다고 인정되는 특수 업무분야의 직위에 대하여는 지방전문경력관 직위 지정 가능
* (특수업무분야 예시) 사진·영상 촬영, 아동학대 전담관리, 청소년 수련·지도, 체육진흥·지도, 직업·기능 훈련, 생활·보육지도, 생활관 사감, 항공사진 촬영·판독, 경제분석·리서치, 교역통상, 투자 유치, 비상대비 및 예비군, 화생방, 시청각 기자재 관리, 통·번역, 무대 공연·전시, 인쇄·발간, 내병관리 업무 등
- 지방전문경력관 직위 지정시 검토사항
 - 일반직 유사직렬로 임용가능 여부
 - 임기제공무원으로 임용가능 여부
 - 기간제로 임용 또는 민간위탁 가능 여부
※ 직위 지정시 자치단체 체크리스트 항목 모두를 반드시 충족하여야 하며, 현 재직자의 신분 보장 수단 등으로 남발되지 않도록 유의

- (참고) 자치단체 자체 체크리스트(안)

검 토 사 항		체 크
전문성 경력	▸ 해당 분야와 관련하여 운영되는 자격증이 있는지 여부	O/X
	▸ 고도의 전문성과 숙련도가 요구되어 유사한 분야의 근무경력이 반드시 필요한 직위인지 여부	
	▸ 해당 업무를 수행하는 일반직 유사 직렬이 없는지 여부	
	▸ 직무의 희소성·특수성으로 인하여 인력확보가 곤란한 업무인지 여부	
장기재직 필요성	▸ 자치단체에서 지속적으로 수행하는 것이 필요한 업무인지 여부	
	▸ 오랜 관계나 경험 축적, 직무의 연속성 등이 업무수행상 중요한 사항인지 여부	
기 타	▸ 보안유지 등 업무 성격상 반드시 공무원 신분인 자가 수행하여야 하는지 여부	
	▸ 전문 외부인력 보다 자치단체 인력이 수행하는 것이 효과적인지 여부	
	▸ 현 재직자의 신분보장 및 신분전환 등 수단으로 사용되지 않는지 여부	

다. 지방전문경력관 응시요건(지방전문경력관 규정 제6조)

○ 응시요건(별표1, 별표2)

[별표 1] <개정 2017. 7. 26>

근무·연구 경력기준(제6조제2호 관련)

직위군	응시요건
가군	1. 임용예정 직위와 동일하거나 이에 상당하는 직위에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 임용예정 직위 관련 직무 분야에서 8년 이상 연구 또는 근무한 경력이 있는 사람
나군	1. 임용예정 직위와 동일하거나 이에 상당하는 직위에서 2년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 임용예정 직위 관련 직무 분야에서 3년 이상 연구 또는 근무한 경력이 있는 사람
다군	1. 임용예정 직위와 동일하거나 이에 상당하는 직위에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 사람 2. 임용예정 직위 관련 직무 분야에서 2년 이상 연구 또는 근무한 경력이 있는 사람

※ 비교

1. 응시요건 중 가군, 나군 및 다군에 상당하는 직위에 대해서는 행정안전부장관이 정한다.
2. 정규직 또는 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정 직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우에는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 해당 기간의 전부 또는 일부를 경력에 포함할 수 있다.
3. 직위군별로 상위 직위군에 규정된 응시요건을 충족한 사람은 하위 직위군의 응시요건을 충족한 것으로 본다.

[별표 2] <개정 2017. 7. 26>

근무·연구 경력기준(제6조제3호 관련)

직위군	응시요건
가군	1. 관련 분야 박사학위를 소지한 사람 2. 관련 분야 석사학위 취득 후 2년 이상 관련 분야에서 근무 또는 연구 경력이 있는 사람 3. 관련 분야 학사학위 취득 후 4년 이상 관련 분야에서 근무 또는 연구 경력이 있는 사람
나군	1. 관련 분야 석사학위를 취득한 사람 2. 관련 분야 학사학위 취득 후 2년 이상 관련 분야에서 근무 또는 연구 경력이 있는 사람 3. 전문대학 관련 학과 졸업자 등으로서 전문학사학위 취득 후 3년 이상 관련 분야에서 근무 또는 연구 경력이 있는 사람
다군	전문대학 관련 학과 졸업자 등

※ 비교

1. 정규직 또는 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정 직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우에는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 해당 기간의 전부 또는 일부를 경력에 포함할 수 있다.
2. 직위군별로 상위 직위군에 규정된 응시요건을 충족한 사람은 하위 직위군의 응시요건을 충족한 것으로 본다.
3. "졸업자 등"이란 「고등교육법」에 따른 전문대학을 졸업한 사람 및 이와 같은 수준 이상의 학력이 있다고 인정되는 사람을 말한다.

라. 지방전문경력관 전직(지방전문경력관 규정 제13조제3항)

- 전문경력관의 일반직으로 전직은 직제나 정원의 개정 또는 폐지로 인해 인원이 조정되는 경우에 한함
- 일반직공무원이 전문경력관으로 전직하는 경우 직제 개·폐의 경우와 해당공무원이 전문경력관 경력경쟁임용 응시요건을 갖추고 희망하는 경우 가능
- 「지방전문경력관 규정」 제13조제3항 규정에 따라 전문경력관과 전문경력관이 아닌 일반직공무원간 전직은 상기 '공무원경력의 상당계급기준표'를 적용하여 전직 임용함

마. 지방전문경력관 전보(직위군 이동 포함)(「지방전문경력관 규정」 제14조제2호)

- 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 지방전문경력관이 직위군 전보 요건을 갖춘 경우에 한하여 별도의 절차를 거쳐 상위 직위군으로 전보 가능
 - 「지방전문경력관 규정」 제14조제2호에 따른 지방전문경력관의 전보는 전보직위간 직무내용이 동일한 경우로 한정함
 - 전보 요건
 - 1) 직무분야가 동일한 같은 직위군 내의 직위로 전보하는 경우
 - 2) 기구의 개편, 직제 또는 정원의 개정 또는 폐지 등으로 지방전문경력관의 정원이 개정 또는 폐지 등으로 다른 기관 등으로 이체되어 해당 전문경력관을 직무분야 및 직위군의 변경 없이 전보하는 경우
 - 3) 해당 직위에서 장기 재직하여 직무의 숙련도·전문성이 향상되어 동일 직무분야 내에서 직위군을 변경할 필요가 있는 경우
 - 4) 직무분야가 동일한 다른 직위군에 결원이 생겨 해당 직위에 경험자를 임용할 필요가 있는 경우
 - 전보 방법
 - 3), 4)에 따라 전문경력관을 전보하는 경우, 해당 전문경력관의 최근 2년 이상의 근무성적평정점이 “우”이상이어야 함
 - 소속기관 내 일반직공무원의 평균승진소요연수 등을 고려하여 다른 직위군으로의 변경시기 조정 가능
- * 재직기간 산정은 임용령 제33조 승진소요최저연수 산정방식을 준용
** 전보가 제한되는 사유에 대해서는 임용령 제34조를 준용하되, 이 경우 “승진”은 “전보”로 봄

- 지방자치단체별로 ‘전문경력관 임용심사위원회’의 심사를 거쳐 확정
 - * 위원회는 심의대상자의 상위 상당 계급 공무원 3명으로 구성하며, 위원장은 위원 중 임용권자가 지명한 사람으로 하며, 심사대상 전문경력관이 속한 실·국 등 부서의 공무원은 위원으로 참여할 수 없음
- 심사기준
 - 해당 직위 직무내용·난이도 등의 변경 여부, 해당 공무원의 근무실적·태도 등을 기준으로 심사

바. 기타 인사관리

- (파견) 임용령 제27조의2제1항제4호에 따른 교육훈련에 한정
- (결원보충) 휴직·파견으로 인한 결원보충은 임기제공무원 임용
- (지방공무원 임용령 적용제외)
 - 제7조의2, 제7조의3, 제7조의5, 제11조, 제12조, 제12조의2, 제13조, 제13조의2, 제14조, 제15조, 제26조, 제27조, 제27조의4, 제27조의5, 제27조의7, 제30조, 제31조, 제31조의3, 제31조의4, 제31조의6, 제31조의7, 제32조, 제33조, 제33조의2, 제34조부터 제36조까지, 제38조, 제38조의2부터 제38조의13까지, 제40조, 제41조

3

지방별정직공무원

가. 개념

- 법 제2조제3항제2호에 따라 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원

나. 근거

- 「지방공무원법」 제2조제3항제2호, 「지방별정직공무원 인사규정」, 「지방별정직공무원 인사운영지침」

다. 별정직의 종류

- 비서관·비서, 시·도 정무부시장·부지사, 의회전문의원, 국제관계대사 등

라. 지방공무원법상 인사제도 적용범위

- 법 제31조 결격사유, 제5장 보수, 제6장 복무, 제10장 능률 및 제61조 당연퇴직
※ 예외적으로 고충처리(법 제67조의3) 및 징계제도(법 제73조의3) 적용 가능

별정직공무원에 적용되지 않는 인사제도

- 휴직제도
 - 질병·병역·소재불명·가족돌봄·육아휴직은 가능
- 직위해제, 소청제도
 - 소청은 제기할 수 없으나 행정심판 청구는 가능
- 승진·전보·전직·강임·파견·상위계급 대우선발, 시보임용제도 등
- 정년제도, 명예퇴직 및 조기퇴직제도
 - 일정요건에 해당하는 경우 자진퇴직수당 지급(비서·비서관 제외)

마. 임용조건

- 신규임용 연령(「지방별정직공무원 인사규정」 제4조)
 - 임용일 현재 18세 이상
 - ※ 임용절차·임용구비서류 및 인사기록에 관하여는 일반직 지방공무원에 관한 규정 준용
- 임용자격기준(「지방별정직공무원 인사규정」 제4조)
 - 직무분야별 및 상당직위·상당계급별로 임용권자가 아래의 임용자격기준을 참고하여 정함

상당계급별 별정직공무원의 임용자격기준(「지방별정직공무원 인사운영지침」 별표1)

상당계급	임 용 자 격
3급상당 이상	1. 관련분야 박사학위 취득 후 7년 이상 관련분야 실무경력자 2. 관련분야 석사학위 취득 후 10년 이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득 후 12년 이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위 취득 후 14년 이상 관련분야 실무경력자 5. 17년 이상 관련분야 실무경력자 6. 4급 또는 4급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」 일반직 3급 채용요건에 해당하는 자
4급상당	1. 관련분야 박사학위 취득 후 2년 이상 관련분야 실무경력자 2. 관련분야 석사학위 취득 후 5년 이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득 후 7년 이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위 취득 후 9년 이상 관련분야 실무경력자 5. 12년 이상 관련분야 실무경력자 6. 5급 또는 5급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」 일반직 4급 채용요건에 해당하는 자
5급상당	1. 관련분야 박사학위 소지자 2. 관련분야 석사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득 후 3년 이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위 취득 후 5년 이상 관련분야 실무경력자 5. 8년 이상 관련분야 실무경력자 6. 6급 또는 6급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」 일반직 5급 채용요건에 해당하는 자
6급상당	1. 관련분야 석사학위 소지자 2. 관련분야 학사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 학사학위 취득 후 3년 이상 관련분야 실무경력자 4. 전문대학 관련학과 졸업 이상의 학력소지 후 3년 이상 관련분야 실무경력자 5. 5년 이상 관련분야 실무경력자 6. 7급 또는 7급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」 일반직 6급 채용요건에 해당하는 자

상당계급	임용자격
7급상당	1. 관련분야 학사학위 취득자 2. 학사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 전문대학 관련학과 졸업 이상의 학력소지 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 4. 3년 이상 관련분야 실무경력자 5. 8급 또는 8급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 6. 「지방공무원 임용령」 일반직 7급 채용요건에 해당하는 자
8급상당	1. 전문대학 관련학과 졸업 이상의 학력소지자 2. 고등학교 졸업 이상의 학력소지 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 2년 이상 관련분야 실무경력자 4. 9급 또는 9급상당 이상의 공무원으로 1년 이상 관련분야 실무경력자 5. 「지방공무원 임용령」 일반직 8급 채용요건에 해당하는 자
9급상당	1. 고등학교 졸업 이상의 학력소지자 2. 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 「지방공무원 임용령」 일반직 9급 채용요건에 해당하는 자

※ 비고

1. 별정직 5급상당 과장직위(이에 상당하는 직위를 포함한다) 이상으로 임용하는 경우(임용자격기준 중 학위 없이 관련분야 실무경력요건으로 채용하는 경우에 한함)에는 법인 또는 「비영리민간단체지원법」상 단체의 장이나 부서단위 책임자 또는 관리자로 근무한 경력이 있어야 한다. 다만, 임용예정직위가 비서, 비서관, 그 밖에 이에 준하는 직위이거나 신속한 결원보충 등을 위하여 해당 지방자치단체의 장이 관리자 경력이 필요 없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니한다.
2. 정규직 또는 상근직으로 근무한 경우가 아니라도 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정직무분야에서 활동한 실적이 있는 경우 해당 기간동안의 전부 또는 일부를 경력에 포함할 수 있다.
3. 비서, 비서관을 임용하는 경우 동 임용자격기준을 적용하지 아니할 수 있다.

○ 외국인의 별정직 임용(「지방별정직공무원 인사규정」 제5조)

- 법 제25조2에 따라 국가안보 및 보안·기밀에 관계되는 분야를 제외하고 다른 분야에 외국인을 별정직으로 임용 가능
 예) 외국어의 통·번역, 해외 홍보, 국제통상분야 자문 등

바. 임용절차

- 별정직공무원의 임용은 임용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 직무수행요건을 설정하여 공고에 의한 경쟁의 방법으로 임용
 - 시험 시행일 전까지 최소 10일 이상 충분한 기간을 두고, 관보, 공보, 일간신문 또는 방송 등 효과적인 방법으로 공고하여야하며, 시험실시기관의 인터넷, 홈페이지에 반드시 공고

- 한편, 다음의 경우에는 공고절차를 생략하고 임용 가능
 - 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장의 비서관 또는 비서를 임용하는 경우
 - 외국인을 임용하는 경우로서 불가피한 사유(초빙 등)가 있는 경우
 - 북한이탈주민을 임용하는 경우로서 불가피한 사유가 있는 경우(북한이탈주민 추천기관의 추천을 받아 임용하는 경우 등)
 - 지방자치단체의 국제관계 역량강화를 위하여 외무공무원을 임용하는 경우(국제관계대사)
 - 「지방자치법」 제123조제2항 단서에 따라 지방별정직공무원으로 보하는 부시장 또는 부지사를 임용하는 경우
- 별정직공무원 임용 시 임용자격기준을 서면으로 심사하고, 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기시험, 실기시험 또는 면접시험(필기시험 또는 실기시험은 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에만 실시)을 통하여 검정
 - 다만, 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장의 비서관 또는 비서 및 「지방자치법」 제123조제2항 단서에 따라 지방별정직공무원으로 보하는 부시장 또는 부지사를 임용하는 경우에는 임용절차 생략 가능
- 시험위원 구성
 - 시험실시기관의 장은 시험위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 1인 이상으로 구성하여야 함. 위원的人数은 최소 3인 이상으로 하며, 이 중 1/2 이상은 외부전문가(교수, 다른 지방자치단체 소속 공무원 등)로 임명 또는 위촉하여야 함.
 - 「지방공무원 임용령」 제45조의 임용시험 단계별로 시험위원을 달리 임명·위촉하여 운영할 수 있음
 - 해당 직무 분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람 (대학교원의 경우는 조교수 이상)
 - 임용예정직무에 관한 실무에 정통한 사람
 - 시험에 대한 전문적인 지식을 가진 사람
- 임용시험
 - 지방공무원 임용령의 임용시험 방법, 임용시험 단계, 시험위원 등, 신체검사, 8급 및 9급 공개경쟁신규임용 선택과목 득점 산출방법, 동점자 합격결정, 임용시험의

응시자격, 시험공고, 시험변경, 응시원서 접수, 응시수수료, 부정행위자 조치, 합격 증명서 발급 등을 준용한다.

* 임용제청서와 임용장의 서식, 그 밖의 임용절차는 일반직공무원 임용절차에 따름

사. 인사관리

- 근무상한연령(「지방별정직공무원 인사규정」 제8조) : 60세
 - 근무상한연령에 달하는 날이 1~6월에 있는 경우 6월 30일에, 7~12월에 있는 경우 12월 31일에 각각 당연퇴직
 - 다만, 정무부시장, 정무부지사, 지방자치단체의 장 및 지방의회의 의장의 비서관, 비서의 경우 근무상한 연령을 적용하지 아니함
- 근무성적평정(「지방별정직공무원 인사규정」 제9조)
 - 일반직에 준하여 근무성적평정을 실시하며, 그 결과를 보수·임용 등에 반영
 - 4급 상당 이상은 일반직공무원의 성과계약 등 평가를 준용
 - 5급 상당 이하는 일반직공무원의 근무성적평정기준 준용
- 휴직(「지방별정직공무원 인사규정」 제10조)
 - 별정직공무원은 질병·병역·소재불명휴직 및 육아·가족돌봄휴직만 인정됨
 - 이 경우 6개월 이상 휴직자(출산휴가와 연계한 육아휴직은 3개월 이상)의 결원 보충을 위해 임용하는 공무원의 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 함
 - 육아휴직은 원하는 경우 횟수 구분 없이 분할하여 실시할 수 있음
- 시간선택제 근무의 전환 등(「지방별정직공무원 인사규정」 제11조)
 - 1주당 15~35시간 이하의 범위에서 지정 가능
 - 시간선택제전환공무원의 남은 근무시간 범위에서 시간선택제임기제공무원 임용 가능
- 면직(「지방별정직공무원 인사규정」 제12조)
 - 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장을 보좌하기 위하여 지방별정직공무원으로 비서관·비서로 임용된 경우 및 「지방자치법」 제123조제2항 단서에 따라 지방별정직공무원으로 부시장 또는 부지사로 임용된 경우에는 임용 당시 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장의 임기만료와 함께 면직되도록 함

- 지방자치단체장의 임기 중 사임 또는 퇴직, 지방의회의 의장의 사직, 퇴직 또는 자격상실의 경우 포함
- 징계(법 제73조의3, 「지방공무원 징계 및 소청규정」, 「지방별정직공무원 인사규정」 제13조)
 - 법 제69조제1항(법령위반, 직무상 의무위반, 직무태만, 체면·위신손상 행위)의 징계사유 또는 제69조의2제1항의 징계부가금 사유에 해당하는 경우 직권면직이나 징계처분 또는 징계부가금 부과처분을 할 수 있음
 - 직권으로 면직하려는 경우, 인사위원회는 회의개최 10일 전까지 면직 대상자에게 면직 사유 및 의견 진술에 관한 사항을 통지
 - ※ 징계위원회의 관할과 징계의 집행 등은 일반직에 준하여 처리함
- 자진퇴직(법 제46조의2, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제17조의3)
 - 1년 이상 근속한 지방별정직공무원(비서관·비서는 제외)이 직제와 정원개폐 또는 예산감소 등에 의해 폐직 또는 과원이 된 날로부터 별도로 정원을 인정하는 기간 내에 자진하여 퇴직하는 경우 자진퇴직수당을 지급함
 - 퇴직 당시 월봉급액의 6개월분을 지급하되, 근무상한 연령까지의 잔여기간이 6개월 미만인 경우 그 잔여기간에 상당하는 금액을 지급함
- 퇴직희망자에 대한 징계사유 등 퇴직 제한사유 확인(「지방별정직공무원 인사규정」 제13조제4항)
 - 퇴직 제한에 관하여는 지방공무원법 제69조, 제69조의2부터 제69조의4까지, 제70조부터 제73조까지(제70조 중 강등에 관한 사항과 제71조제1항은 제외) 및 제73조의2를 준용

4

개방형직위제도 운영

가. 개념(법 제29조의4)

- 공직사회의 경쟁력 제고를 위하여 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책 수립을 위하여 필요하다고 판단되는 직위에 공직내외를 불문하고 공개모집에 의한 선발시험을 거쳐 직무수행 요건을 갖춘 최적격자를 선발하여 임용하는 제도

나. 개방형직위 대상

(1) 대상직위

- 시·도
 - 5급 이상 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위
- 시·군·구
 - 6급 이상 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위

(2) 지정비율

- 대상직위 총수의 10% 범위에서 지정할 수 있으며, 구체적인 지정비율은 제도의 취지와 기관의 여건 등을 고려하여 임용권자가 결정하되 단계적으로 지정할 수 있음
 - ※ 법 제29조의4제1항 단서에 따라 조직관계 법령이나 조례·규칙에 의하여 과장급 직위 중 임기제공무원으로도 임명할 수 있는 직위는 개방형직위에 포함됨

(3) 대상기관

- 시·도 및 시·군·구

(4) 대상직종(「자치단체의 개방형직위 및 공모직위 운영지침」)

- 과장급 이상 직위에 보할 수 있는 일반직·특정직·별정직·임기제공무원이 적용 대상
- 교육파견과 같이 조직관계 법령이나 조례·규칙에서 정한 직위에 임용되지 않은 경우 적용모수에서 제외

다. 개방형직위의 지정(법 제29조의4 제1항·제3항)

(1) 지정기준

○ 직무의 내용과 성격에 의한 기준

<p>[전문성]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직무수행에 요구되는 경험적 또는 학문적 전문지식이나 기술의 수준 정도를 말함 - 고도의 전문성이 요구되는 직위 중 최신 지식·기술을 도입할 필요가 있거나 업무환경의 변화속도가 빠른 직위는 우선하여 지정 ↳ 해당 직무의 오랜 경험에 의한 전문성이 높게 요구되는 직위는 후순위 처리함
<p>[민주성]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정책결정 또는 집행에 객관성·공정성이 요구되어 다양한 국민시각의 반영이나 국민의 참여가 요구되는 정도를 말함 ↳ 민주성이 높게 요구되는 직위는 우선하여 지정함
<p>[혁신성]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 행정환경의 변화 등으로 인하여 제도나 행태의 신속한 개선 또는 개혁이 요구되는 정도를 말함 ↳ 혁신성이 높게 요구되는 직위는 우선하여 지정함
<p>[중요성]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직무내용이나 성격상 당해직위의 업무가 당해 기관의 전체 업무 중에서 차지하는 비중 및 당해직위 업무수행 결과의 대국민 영향과 파급효과의 정도를 말함 ↳ 자치단체 내에서 과장급 이상 직위 중 중요성이 높은 일부 직위는 개방형 직위에 반드시 포함시킴
<p>[조정성]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 공직사회 내부의 이해를 바탕으로 한 자치단체간 또는 부서간 및 자치단체와 중앙부처간 이해관계 조정의 필요성 정도를 말함 ↳ 전문성, 민주성, 혁신성 또는 중요성이 높게 요구되는 직위라 하더라도 조정성이 높게 요구되는 직위는 개방형 직위로 지정하지 않을 수 있음

○ 기타 기준

- 시·도 및 시·도의회 간, 시·군·구 및 시·군·구의회 간에 개방형직위수가 균형을 이룰 수 있도록 하고 가급적 직급간 균형을 고려하여 개방형직위를 지정함
- 이미 지정된 개방형직위 중 그간 외부 임용실적이 저조한 직위는 민간에게 적합한 직위 또는 인재풀이 풍부한 직위로 적극 교체
- 동일 또는 유사한 기능을 수행하는 다수의 소속기관 직위 중 일부를 개방형직위로 지정하는 경우 구체적인 직위는 임용권자가 정함

(2) 지정절차

- 임용권자는 개방형직위의 지정비율과 지정기준에 따라 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 개방형직위로 지정하고자 하는 직위를 선정하여 지정함
 - ※ 기구의 신설·개편 등으로 인하여 새로이 개방형직위 지정 대상기관이 되는 경우에는 기구정원규칙 제·개정안이 확정되기 전에 미리 직위 지정을 위한 심의를 하여 이를 규칙에 반영함으로써 개방형 총원이 지체 없이 이루어질 수 있도록 하여야 함

라. 개방형직위의 변경·해제(법 제29조의4제3항 관련)

(1) 변경(해제)사유

- 기구의 개편이나 직제(정원)의 변경으로 직위수가 변경되거나 개방형직위의 주요 직무내용이 변경된 경우
- 직위명칭이 변경된 경우
- 지정된 개방형직위를 계속하여 유지하기 곤란한 다음과 같은 사유가 있는 경우
 - 「지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정」 제23조에 따라 공무원 중에서 적격자를 임용(예외임용)하고 1년이 경과한 후 다시 공개모집을 하였음에도 응모자나 적격자가 없는 경우
 - 2회 이상 공개모집을 하였음에도 응모자가 없거나 적격자가 없는 경우
 - 행정환경의 변화 등으로 인하여 지정되어 있는 개방형직위보다 상대적으로 개방의 필요성이 더 높은 직위가 있는 경우
 - 개방형직위 운영결과 개방형임용에 따른 심각한 문제점이 발생한 경우
 - 기타 개방형직위로 계속하여 운영하기 곤란한 특별한 사유가 있는 경우

(2) 변경(해제)절차

- 변경의 경우에는 임용권자는 변경하고자 하는 직위, 새로 지정하고자 하는 직위 및 그 변경사유를 명시하되, 새로 지정하고자 하는 직위는 개방형직위의 지정기준 및 절차에 따라 지정함
- 해제의 경우에는 해제하고자 하는 직위와 해제사유를 명시하여 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 함
 - ※ 개방형직위 직무내용의 일부 변경 또는 직위명칭 변경 등 경미한 경우에는 인사위원회 심의를 거치지 아니할 수 있음

(3) 조직관계 법령 등에서의 반영

- 지방자치단체의 장은 개방형직위를 지정한 경우에는 지체 없이 해당직위에 대하여 임기제공무원으로도 임용할 수 있도록 조직관계 조례·규칙 등을 제·개정하여야 함
 - ※ 「지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위 운영 등에 관한 규정」 제8조의 규정에 따라 개방형직위에는 임기제공무원 또는 경력직공무원만 임용될 수 있음
- 개방형직위의 지정을 해제한 경우에는 해당 직위에 임기제공무원으로는 임명할 수 없도록 조직관계 조례·규칙 등을 개정해야 함

마. 직무수행요건의 설정·변경(법 제29조의4제2항 관련)

(1) 직무수행요건의 설정·변경 절차

- 임용권자는 법 제29조의4에 따라 특정직위를 개방형직위로 지정한 때에는 지체 없이 '직무수행요건 명세서'를 작성하여 인사위원회의 심의를 거쳐 해당직위의 직무수행요건을 설정하여야 함
- 직무수행요건을 변경하고자 하는 때에도 변경내용과 변경사유를 명시하여 인사위원회 심의를 거쳐야 함
 - ※ 직위의 지정·변경·해제 심의와 동시에 직무수행요건 설정 심의도 가능함
 - ※ 직무수행요건 명세서에 기재된 요건 외에 특정인에게 유리한 요건을 임의로 적격자 심사기준에 추가할 수 없음

(2) 직무수행요건의 설정기준

(가) 임용자격요건

- 적용기준일 : 면접시험일 기준
- 필수요건
 - 필수요건은 당해직위 임용대상자가 해당요건을 모두 구비하여야 함
 - 관계법령·조례·규칙에 규정된 임용자격요건과 임용권자가 해당직위의 직무를 수행하기 위하여 반드시 필요하다고 인정하는 학력, 자격증 기타 요건을 설정함 (반드시 설정하여야 하는 것은 아님)
- 경력 및 실적요건
 - 경력 또는 실적요건은 둘 중 하나의 요건만 구비하면 됨
 - 경력요건은 직무를 수행하는데 필요한 최소한의 경력을 정하고, 실적요건은 경력

요건에 상응하는 것으로 간주할 수 있는 특정실적을 정하며, 경력요건에 미달되어도 실적요건을 갖추면 됨

- 경력 또는 실적요건을 지나치게 강화하여 적격자의 응모를 막아서는 아니 됨

2급(상당) 임용자격요건(예시)

[(관련학과)학력 기준]

- 석사학위이하인 사람 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 13년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 6년 이상인 사람
- 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 10년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 6년 이상인 사람

[자격증 기준]

- 공무원 또는 민간 근무·연구경력 10년 이상인 사람으로 5급 경력경쟁임용 자격증 소지 후 관련분야 근무·연구경력 6년 이상인 사람
- ※ 5급 경력경쟁임용 자격증은 5급 일반직 공무원의 경력경쟁임용을 위하여 지정된 자격증을 원칙으로 하고, 기타 이에 상응하는 자격증도 설정 가능

[공무원경력 기준]

- 관련분야에서 3년 이상 근무한 사람으로 2급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람
- 관련분야에서 5년 이상 근무한 사람으로 3급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람

[민간경력 기준]

- 관련분야에서 4년 이상 근무·연구한 사람으로 법인 또는 「비영리민간단체지원법」의 지원을 받는 단체에서 임용 예정직위에 상응하는 부서 단위 책임자 이상으로 근무한 경력이 있는 사람
- ※ 정규직 내지 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 비상근위원, 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정 직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우 해당 기간 동안의 전부 또는 일부를 경력에 포함 가능

3급(상당) 임용자격요건(예시)

[(관련학과)학력 기준]

- 석사학위 이하인자 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 10년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 4년 이상인 사람
- 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 7년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 4년 이상인 사람

[자격증 기준]

- 공무원 또는 민간 근무·연구경력 7년 이상인 사람으로 5급 경력경쟁임용 자격증 소지 후 관련분야 근무·연구경력 4년 이상인 사람
- ※ 5급 경력경쟁임용 자격증은 5급 일반직 공무원의 경력경쟁임용을 위하여 지정된 자격증을 원칙으로 하고, 기타 이에 상응하는 자격증도 설정 가능

[공무원경력 기준]

- 관련분야에서 1년 이상 근무한 사람으로 3급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람
- 관련분야에서 3년 이상 근무한 사람으로 4급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람

[민간경력 기준]

- 관련분야에서 3년 이상 근무·연구한 사람으로 법인 또는 「비영리민간단체지원법」의 지원을 받는 단체에서 임용 예정직위에 상응하는 부서 단위 책임자 이상으로 근무한 경력이 있는 사람
- ※ 정규직 내지 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 비상근위원, 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우 해당 기간 동안의 전부 또는 일부를 경력에 포함 가능

4급(상당) 임용자격요건(예시)

[(관련학과)학력 기준]

- 석사학위 이하인자 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 7년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 2년 이상인 사람
- 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 4년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 2년 이상인 사람

[자격증 기준]

- 공무원 또는 민간 근무·연구경력 4년 이상인 사람으로 5급 경력경쟁임용 자격증 소지 후 관련분야 근무·연구경력 2년 이상인 사람
- ※ 5급 경력경쟁임용 자격증은 5급 일반직 공무원의 경력경쟁임용을 위하여 지정된 자격증을 원칙으로 하고, 기타 이에 상응하는 자격증도 설정 가능

[공무원경력 기준]

- 관련분야에서 1년 이상 근무한 사람으로 4급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람
- 관련분야에서 3년 이상 근무한 사람으로 5급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람

[민간경력 기준]

- 관련분야에서 2년 이상 근무·연구한 사람으로 법인 또는 「비영리민간단체지원법」의 지원을 받는 단체에서 임용 예정직위에 상응하는 부서 단위 책임자 이상으로 근무한 경력이 있는 사람
- ※ 정규직 내지 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 비상근위원, 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우 해당 기간 동안의 전부 또는 일부를 경력에 포함 가능

5급(상당) 임용자격요건(예시)

[(관련학과)학력 기준]

- 석사학위 이하인자 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 5년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 1년 이상인 사람
- 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간 근무·연구경력 2년 이상인 사람으로 관련분야 근무·연구경력 1년 이상인 사람

[자격증 기준]

- 공무원 또는 민간 근무·연구경력 2년 이상인 사람으로 5급 경력경쟁임용 자격증 소지 후 관련분야 근무·연구경력 1년 이상인 사람
- ※ 5급 경력경쟁임용 자격증은 5급 일반직 공무원의 경력경쟁임용을 위하여 지정된 자격증을 원칙으로 하고, 기타 이에 상응하는 자격증도 설정 가능

[공무원경력 기준]

- 관련분야에서 1년 이상 근무한 사람으로 5급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람
- 관련분야에서 3년 이상 근무한 사람으로 6급 또는 이에 상응하는 공무원으로 근무한 경력이 있는 사람

[민간경력 기준]

- 관련분야에서 1년 이상 근무·연구한 사람으로 법인 또는 「비영리민간단체지원법」의 지원을 받는 단체에서 임용예정직위에 상응하는 부서 단위 책임자 이상으로 근무한 경력이 있는 사람
- ※ 정규직 내지 상근직으로 근무한 경우가 아니더라도 비상근위원, 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정직무 분야에서 활동한 실적이 있는 경우 해당 기간 동안의 전부 또는 일부를 경력에 포함 가능

(나) 능력요건

- 해당 직위의 업무를 수행하는데 기본적으로 요구되는 능력으로서 모든 직위에 반드시 설정하여야 함
- 전문가적 능력, 전략적 리더십, 변화관리능력, 조직관리능력, 의사전달 및 협상능력 등 5가지 요건으로 구분하여 설정하는 것을 원칙으로 하되, 직위의 특성을 고려하여 필요한 경우 달리 정할 수 있음

○ 각 요건별 하부요소는 다음의 기준과 직위 특성 등을 고려하여 설정함

능력요건	하 부 요 소
□ 전문가적 능력	<ul style="list-style-type: none"> • 관련분야에 대한 전문지식 • 새로운 지식 및 정보의 수집·분석 능력 • 종합적 판단력 및 정책결정 능력
□ 전략적 리더십	<ul style="list-style-type: none"> • 비전 제시 및 혁신지향 능력 • 전략적 사고 및 전략수립 능력 • 유연하고 전향적인 자세를 견지하는 능력
□ 변화관리능력	<ul style="list-style-type: none"> • 문제에 대한 사전예측과 예방조치 능력 • 문제 해결방안을 도출하는 능력 • 고객지향성 및 새로운 사고방식의 전파 능력
□ 조직관리능력	<ul style="list-style-type: none"> • 팀워크 형성 및 목표공유 능력 • 업무개선능력 • 자원활용능력
□ 의사전달 및 협상능력	<ul style="list-style-type: none"> • 대국민 공감대 형성 능력 • 효과적인 커뮤니케이션 능력 • 효과적인 협상 및 설득 능력

(다) 특별요건

- 해당 직위의 직무를 수행하는 데 직접적인 도움이 되는 자격증이나 외국어, 정보화 능력, 특수분야 전문지식 및 탁월한 연구실적 등 기타 특별한 요건을 설정
- 외국어와 정보화능력은 가급적 모든 개방형직위에 설정하여 가·감점으로 활용
 - ※ 임용자격요건상의 필수자격증은 응시자격 유무를 판단하는 요건이고, 특별요건상의 자격증은 적격자 심사 시 우대할 수 있는 요건임

바. 총원시기 및 선발

(1) 총원시기

(가) 개방형직위를 지정하여 최초로 임용하는 경우

- 해당 직위에 임명할 수 있는 공무원의 직급에 결원이 있거나 결원이 발생하는 때에 개방형임용 절차와 방법에 의하여 직무수행요건을 갖춘 사람을 지체 없이 임용함
 - 이 경우 2개 이상의 직급으로 임명할 수 있는 개방형직위에 경력직공무원이 임용되어 있는 경우에는 해당 직위에 임용되어 있는 공무원의 직급에 결원이 있거나 결원이 발생하는 때에 임용함
- 해당 개방형직위에 임명할 수 있는 공무원의 직급에 결원이 예상될 경우에는 결원발생과 동시에 임용할 수 있도록 미리 임용절차에 들어가도록 함

예 시

- 1) 개방형직위에 보할 수 있는 직급이 지방이사관 또는 지방부이사관이고, 해당 개방형직위가 비어 있으며, 지방이사관 또는 지방부이사관의 결원이 있는 경우에는 지체없이 개방형임용을 하여야 함
- 2) 개방형직위에 보할 수 있는 직급이 지방이사관 또는 지방부이사관이고 해당 개방형직위가 비어 있는 경우에도 대기 인원이 있는 등으로 인하여 지방이사관 또는 지방부이사관의 결원이 없는 경우에는 지방이사관 또는 지방부이사관의 결원이 발생하는 때에 개방형임용함
- 3) 임기제공무원만으로 보할 수 있는 직위의 경우에는 해당 직위가 꺾이되는 때에 개방형임용함
- 4) 개방형직위에 별정직공무원이 임용되어 있는 경우에는 직제상 유예기간이 있는 경우에는 유예기간이 만료되는 때에, 유예기간이 없는 경우에는 지체 없이 개방형임용하여야 함

(나) 개방형임용된 직위에 임용하는 경우

- 해당 직위에 임용된 사람의 임용기간이 만료되거나, 전보·휴직 등의 사유로 해당 직위에 결원이 발생하는 경우 또는 해당 개방형직위를 다른 직위로 변경하여 지정한 경우 등에는 지체 없이 개방형직위 공모절차를 통해 임용을 하여야 함
 - “해당 직위에 결원이 발생하는 경우”라 함은 개방형임용자의 승진임용, 휴직, 징계 또는 직위해제, 면직 등으로 인하여 해당 개방형직위가 꺾이되는 경우이며, 결원발생 시에 해당직급에 정원을 초과한 현원이 있는지 여부를 불문함
- 총원시기는 최초로 개방형임용 되는 경우와 마찬가지로 결원이 예상될 경우에 결원 발생과 동시에 임용할 수 있도록 미리 임용절차에 들어가도록 함
 - ※ 특히, 임용기간이 만료되는 경우에는 인사운영상 문제점이 발생하지 않도록 가급적 임용기간 만료일 14일 전까지는 다음 임용대상자를 확정하도록 함

예 시

- 1) 개방형직위에 임명할 수 있는 공무원의 직급에 결원이 있는 상태에서 개방형직위에 임용되어 있는 경력직공무원의 임용기간이 만료되는 경우 지체 없이 당해 직위를 개방형 임용함
- 2) 개방형직위에 임용되어 있는 경력직공무원의 임용기간이 만료되었으나 해당 경력직공무원을 임용하기 위한 결원이 없는 경우에는 다음에 의함(영 제10조제3항)
 - 원소속기관의 임용권자는 최초로 결원이 발생할 때까지 정원이 따로 있는 것으로 보고 해당 경력직공무원을 임용한 후 해당 직위는 지체 없이 개방형임용하거나
 - 임용권자는 해당 직급에 결원이 발생할 때까지 개방형직위의 임용기간을 연장하고 해당 직위는 결원이 발생하는 때에 개방형임용함
- 3) 개방형직위에 임용되어 있는 경력직공무원이 임용기간 중에 그만두는 경우에는 지체 없이 개방형임용을 하도록 함
- 4) 개방형직위에 임용되어 있는 임기제공무원이 임용기간이 만료되어 그만두게 된 때에는 휴직자의 복직 또는 파견자의 복귀로 인하여 해당 개방형직위에 임명할 수 있는 직급에 결원이 없는 경우에도 지체 없이 개방형임용함

(다) 개방형직위 충원의 예외

- 개방형직위를 충원하기 위해 본청의 개방형직위에 임용되어 있는 공무원을 소속 기관의 직위로 전보하여야 하거나 타기관 등으로 진출하여야 하는 경우 또는 이와 유사한 특별한 사유로 인사운영상 곤란한 사정이 있는 경우에는 개방형직위를 충원할 수 있는 결원이 발생할 때까지 개방형 임용을 연기할 수 있음
- 기관간의 상호 인사교류로 해당 기관의 과장급 이상 현원에 변동이 없는 경우에는 결원이 발생한 것으로 보지 않음
- 다음의 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 충원시기를 연기할 수 있음
 - 동일 직급에 결원이 있으나 해당 개방형직위의 특수성 또는 궐위된 직위의 특수성으로 인하여 개방형직위에 임용되어 있는 공무원을 다른 직위로 임용할 수 없는 경우
 - 기타 해당 개방형직위에 개방형임용을 할 수 없는 부득이한 사유가 있는 경우

사. 공개모집

(1) 시험시행계획 수립 및 통보

- 임용권자는 개방형직위 충원을 위한 공개모집을 하고자 하는 경우 먼저 시험시행 계획을 수립하여야 함
- 시험시행계획에는 충원직위명, 공고내용, 공고매체, 공고시기, 원서교부 및 접수 기간, 시험일자, 시험장소, 선발시험위원회의 구성·운영방법, 시험방법, 합격자 결정방법, 제출서류 등 시험시행과 관련하여 필요한 사항이 포함되어야 함

(2) 시험의 공고

- 최초 공고는 임기만료예정일 2개월 전까지 10일 이상 공고하여야 함
 - ※ 공고내용·변경공고 등에 관하여는 「지방공무원 임용령」 제62조를 준용함
- 임용권자는 모집공고 결과 응시자가 없는 경우, 해당 지방자치단체 내부의 응시자만 있는 경우, 선발시험위원회의 심사결과 적격자가 없는 경우에는 응시원서 접수시작 전일까지 7일 이상 1회 이상 재공고하여야 함
 - ※ 공고 내용과 공고매체 등은 1차 공고에 준함.
- 응시자가 1명인 경우에는 임용권자는 7일 이상 가급적 연장공고를 하도록 함
- 불가피한 사유로 이미 공고한 내용을 변경하는 경우에는 시험실시일 7일 전까지 그 변경된 사항을 공고하여야 함(「지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위 운영 등에 관한 규정」 제21조)

아. 공개모집의 예외

- 개방형직위에 적격자를 임용하기 위한 공개모집 공고결과 응시자가 없어 재공고를 하였음에도 응시자가 없거나 재공고 선발시험위원회에서 적격자가 없다는 결정을 한 경우에는 해당 직위에 적격자로 판단되는 소속 공무원 중에서 적격자를 임용할 수 있음
- 공무원 중에서 적격자를 임용하는 경우 경력직공무원으로 보할 수 있는 직위에는 전보 또는 승진임용하고, 임기제공무원만으로 보하는 직위에는 임기제공무원으로 임용하며, 이 경우 임용기간은 1년을 초과할 수 없음

공개모집의 예외에 해당하는 경우의 개방형직위 운영

- 공무원 임용 후 1년이 되기 전이라도 결원이 있을 경우 공개모집에 의하여 개방형임용을 할 수 있음
- 1년이 경과한 때에는 「지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정」 제4조제2항제1호에 따라 지체없이 공개모집을 통하여 개방형 임용함
- 1년이 경과한 후 다시 공개모집을 하였음에도 응모자가 없거나 적격자가 없는 경우에는 해당 개방형직위를 변경하는 등 필요한 조치를 함

자. 선발시험

(1) 선발시험위원회

- 시험은 각 지방자치단체의 인사위원회별로 시행하되, 임용예정직위별로 선발시험 위원회를 구성하여 시행함
 - ※ 시험시행계획 심의와 선발시험위원 위촉·임명은 동시 진행 가능
- 선발시험위원회의 구성
 - 선발시험위원은 위원장을 포함하여 5인 이상으로 함. 위원장은 민간위원 중에서 위촉하여 선발심사의 공정성을 제고함
 - 위원은 임용예정직위와 관련된 분야에 관한 경험과 지식이 풍부한 사람과 채용·면접 등 시험에 관한 경험과 지식이 풍부한 사람 중에서 임명 또는 위촉함
 - 위원은 민간위원(국공립 대학의 교원 포함)을 3분의 2 이상으로 하여야 하며, 가급적 민간위원 중 3분의 1 이상을 여성위원으로 위촉함
 - 위원회 구성시 선발의 공정성을 위하여 산하기관 소속 임·직원 등 특정 이해관계를 가진 인사는 배제하는 것을 원칙으로 하며, 특정기관·출신학교·출신지역 등에 편중되지 않도록 하여야 함
 - 선발시험위원이 선발시험 대상자와 친족이거나 친족이었던 경우, 대상자의 직근 상급자이거나 직급상급자였던 경우는 심의·의결에서 제척됨
 - ※ 기피 신청을 받은 위원은 자신에 대한 기피 결정 의결에 참여하지 못함
 - 선발시험 대상자는 선발시험 위원이 제척 사유가 있거나 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 그 이유를 분명하게 밝혀 기피 신청을 할 수 있으며, 기피 신청이 있는 경우 선발시험위원회 의결로 해당 위원의 기피 여부를 결정해야 함
 - ※ 기피 신청을 받은 위원은 자신에 대한 기피 결정 의결에 참여하지 못함
 - 선발시험 위원은 자신이 제척 사유가 있거나 공정한 심의·의결을 하기 어려운 사정이 있는 경우에는 그 심의·의결에서 회피해야 함
 - 정보화능력과 외국어능력 등 특별요건에 대한 실효성 있는 심사를 위하여 가급적 관련전문가를 선발시험위원회와 별도로 위촉·활용하도록 함
- 선발시험위원회의 운영
 - 선발시험위원회는 선발시험위원회 구성원(5명 이상)의 3분의 2 이상 출석으로

개 의 하고, 출 석 위 원 과 반 수 찬 성 으 로 의 결 함

- 각 지방자치단체는 선발시험위원회의 운영 등에 필요한 사항에 대하여 자체 운영 규정을 제정하여 운영함
 - ※ 일반적인 위원회 운영 방법을 준용하되, 각 지방자치단체의 특성을 고려하여 정함
- 운영 규정에는 위원수, 위원장, 위원장의 권한과 임무, 부위원장, 부위원장의 임무, 의사정족수, 의결정족수, 위원회의 운영방법 등이 포함되어야 함
- 임명 또는 위촉된 시험위원에게는 서약서를 받음

(2) 선발시험의 위탁

- 임용권자는 개방형직위 선발에 따른 업무부담 완화, 전문성 보완 등 필요한 사유가 있는 경우에는 다른 시험실시기관의 장 등에 위탁하여 실시할 수 있음

(3) 선발시험의 심사

- 시험방법은 원칙적으로 서류전형과 면접시험으로 하고, 필요한 경우에는 필기시험이나 실기시험을 부과하되, 필기시험이나 실기시험은 필요한 최소한의 과목으로 함
 - ※ 응시인원이 선발예정인원의 8배수 이상에 이르는 경우에는 임용예정직무에 적합한 기준에 따라 7배수 이상으로 서류전형 합격자를 제한하여 시험운영의 효율성을 제고할 수 있음
- 심사는 선발시험위원회에서 하고, 시험절차는 서류전형에 의한 형식요건심사를 먼저 한 후 적격성심사를 함
 - 형식요건심사 : 제출서류에 의하여 심사하고, 합격·불합격만을 결정하며, 임용자격요건을 갖춘 사람은 모두 합격처리함
 - 적격성심사 : 형식요건심사에 합격한 사람을 대상으로 서류심사와 면접시험에 의하여 능력요건과 특별요건에 대한 적격성을 심사하되, 필요한 경우에는 필기시험이나 실기시험을 부과할 수 있음

(4) 임용후보자의 선정·추천

- 선발시험위원회는 적격성 심사결과를 종합하여 개방형직위별로 2~3인의 임용후보자를 선정하여 인사위원회에 통보하고 인사위원회에서는 임용후보자의 순위를 정하여 임용권자에게 추천함
- 다만, 적극적 모집노력(재공고·연장공고 등)에도 불구하고, 선발시험위원회에서 적격자가 1명이라고 보아 복수추천이 어렵다고 판단되는 경우에는 단수 추천할

수 있음

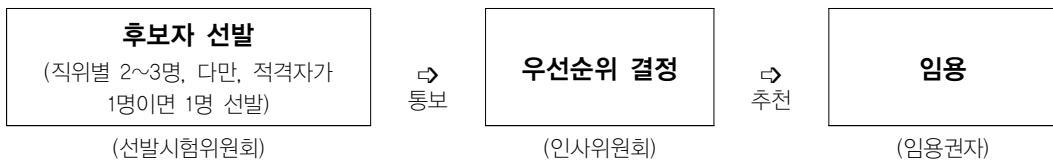
(5) 임용시험 및 임용자격기준

- 임기제공무원으로 임용하는 경우
 - 임용자격기준은 직무수행요건으로 같음함
- 경력직공무원으로 임용하는 경우
 - (전직·경력경쟁임용 등을 통한 임용) 개방형직위 선발시험위원회를 통해 선발된 사람은 전직시험 또는 경력경쟁임용 등 별도의 임용시험을 부과하지 아니하고 선발시험으로 같음함
 - (승진임용) 승진심사위원회의 심사를 실시하지 아니하고 선발시험으로 같음함

차. 임 용

(1) 임용절차

- 선발시험위원회는 임용예정직위별로 2명 또는 3명의 임용후보자를 선발하여 인사위원회에 통보함. 다만, 선발시험위원회에서 적격자가 1명이라고 판단한 경우에는 1명의 임용후보자를 선발하여 통보할 수 있음
 - ※ 선발시험위원회는 적격자가 2명 이상인 경우 반드시 2~3명의 임용후보자를 선발하여 인사위원회에 통보하여야 하며, 1명만 선발할 수는 없음
- 임용후보자를 통보받은 인사위원회는 우선순위를 정하여 임용권자에게 추천하여야 하며, 임용권자는 인사위원회에서 추천한 임용후보자 중에서 임용하여야 함



(2) 임용신분

(가) 경력직공무원으로 임용

- 경력직공무원으로서 다음의 요건을 갖춘 사람은 각 요건별 임용방법(전보·승진·전직 또는 경력경쟁임용)에 의하여 개방형직위(경력직공무원)로 임용할 수 있음
 - 전보의 요건을 갖춘 사람은 전보임용에 의하여 동일직급의 경력직공무원으로 전보할

수 있음

※ 해당 개방형직위에 임명할 수 있는 직급이고, 관계법령에서 정한 전보제한기간에 해당하지 않는 경우 전보임용 가능

- 개방형직위에 임명할 수 있는 직급의 직근 하위직급 공무원으로서 승진임용요건을 갖춘 사람은 승진할 수 있음
- 인사관계 법령이 정하는 전직의 요건을 갖춘 사람은 전직할 수 있으며, 경력경쟁 임용은 국가공무원을 그 직급에 해당하는 지방공무원으로 임용하는 경우에만 가능 (법 제27조제2항제7호)

(나) 임기제공무원으로 임용

○ 다음의 경우에는 임기제공무원으로 임용함

- 공무원이 아닌 사람이 개방형직위에 임용되는 경우
- 별정직공무원이 개방형직위에 임용되는 경우
- 해당 개방형직위에 전보·승진·전직요건 또는 국가공무원의 동일직급 지방공무원 경력경쟁임용요건을 갖추지 못한 경력직공무원(상위직급의 공무원 포함)이 임용되는 경우
- 경력직공무원으로 임용될 수 있는 요건을 갖춘 경우에도 임용될 사람이 임기제공무원으로 임용되기를 원하는 경우
- 경력직공무원으로 임용되어 임용기간 중에 정년에 도달하는 경우
- 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 소속 공무원이 지방자치단체의 개방형 직위에 임용되는 경우

예 시

다음과 같은 경우에는 임기제공무원으로 임용함

- 1) 5급 공무원이 3급 이상으로 임명하는 개방형직위에 임용되는 경우
- 2) 4급 공무원으로서 승진소요최저연수에 도달하지 않은 사람이 3급으로 임명하는 직위에 임용되는 경우
- 3) 지방기술서기관이 지방서기관으로의 전직요건을 갖추지 못하고 지방서기관으로 임명하는 직위에 임용되는 경우
- 4) 경찰 등 특정직공무원이 일반직공무원으로 임명하는 직위에 임용되는 경우
- 5) 2급 공무원이 3급 공무원으로 임명하는 직위에 임용되는 경우
- 6) 경력직공무원이 임기제공무원만으로 임명하는 직위에 임용되는 경우

(2) 임용기간

- 개방형임용되는 공무원의 임용기간은 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 5년의 범위에서 임용권자가 정하되, 개방형 임용자가 일정기간 안정적으로 근무하고 전문성을 최대한 발휘할 수 있도록 최소한 2년 이상으로 함
- 다음의 경우에는 총 임용기간이 5년을 넘지 않는 범위에서 임용기간을 연장할 수 있으며, 이 경우 공개모집에 의한 시험절차를 거치지 아니함
 - 개방형임용된 사람의 근무실적이 우수하여 계속하여 근무하게 하는 것이 바람직하다고 판단되는 경우
 - 중대한 사업의 계속적 수행 등으로 인하여 현재 개방형임용된 사람을 다른 사람으로 경질할 경우 직무수행에 큰 차질이 발생할 우려가 있는 경우
 - 기타 비상상황 발생 등으로 인하여 일정기간 다른 사람으로 경질할 수 없는 특별한 사유가 있는 경우
- 임용권자는 총 임용기간이 5년을 초과하더라도 개방형직위에 임용된 임기제 공무원의 성과가 탁월한 경우에는 임용기간을 연장할 수 있으며, 이 경우 공개모집에 의한 시험절차를 거치지 아니함
 - 탁월한 성과 충족 여부는 임용권자가 개방형직위에 임용된 임기제 공무원의 전체 임용기간 동안의 근무실적 및 성과 등을 평가하여 판단하여야 하며, 평가시 별도의 성과평가위원회(외부위원 포함)를 구성하여 운영할 수 있음
 - 연장기간은 임용권자와 임용자의 협의에 따라 정하되, 3년 범위 내에서 연장하고 재연장도 가능함
- 공개모집 등 개방형임용 절차와 방법에 의하여 임용되는 경우에는 횟수에 제한 없이 계속하여 재임용할 수 있음
 - ※ 재임용(공개모집 등 신규임용)과 임용기간 연장을 구분해야 함

예 시

- 1) 임용 기간을 5년으로 하여 임용되는 경우 임용 기간이 5년을 초과하려면, 해당 임기제공무원의 업무성과가 탁월하다고 인정되어야 하며, 그 외에는 공개모집 등 개방형 임용절차를 거칠 경우에 계속하여 재임용될 수 있음
- 2) 임용 기간을 2년으로 하여 임용되는 경우에는 공개모집 등 시험절차 없이 3년의 임용 기간 연장이 가능하며, 연장된 3년의 임용 기간이 만료되는 때에는 총 임용기간이 5년이 되므로, 다시 임용 기간을 연장하려면 해당 임기제 공무원의 업무성과가 탁월하다고 인정되어야 하며, 그 외에는 공개모집 등 개방형 임용절차를 거칠 경우에 재임용될 수 있음

카. 개방형 임용된 사람의 인사관리

(1) 다른 직위에의 임용제한

- 개방형임용 당시(직전)에 경력직공무원이었던 사람을 임용기간 중에 다른 직위에 임용하여서는 아니됨. 다만, 다음 사유 중 하나에 해당하는 경우에는 다른 직위로 임용할 수 있음
 - 그 직위에 임명할 수 있는 직급보다 높은 직급으로 승진임용되는 경우
 - 휴직하는 경우
 - 휴직원은 현 소속기관의 장에게 제출하고, 현 소속기관의 장이 원 소속기관으로 통보하여 원 소속기관의 장이 임용당시의 직급으로 임용한 후 휴직할 수 있도록 조치함
 - 징계·직위해제의 처분을 받아 그 직위의 직무를 수행하기 곤란하다고 판단되는 경우
 - 개방형임용된 공무원을 징계 또는 직위해제하여 원 소속기관으로 보내고자 하는 경우에는 현 소속기관에서 징계 또는 직위해제 처분을 하고, 원 소속기관으로 통보하여 임용당시의 직급으로 임용하도록 함
 - 기타 해당 직위의 직무를 수행할 수 없는 등 특별한 사유가 있어 인사위원회의 심의를 거친 경우
 - ※ "해당 직위의 직무를 수행할 수 없는 등 특별한 사유가 있는 경우"라 함은 휴직할 정도는 아니나 건강상의 문제가 있어 다른 직위로 전보할 필요가 있는 경우, 잔여 임용기간이 단기간이고 동일직급의 인사발령시에 포함해야 할 필요성이 있는 경우 등과 같이 객관적으로 특별한 사정이 있다고 인정될 수 있는 경우를 말함
- 개방형임용 당시 경력직공무원이었던 사람을 임용기간 중에 다른 직위에 임용하는 때에는 임용기간 만료자의 경우에 준하여 임용함
 - 원 소속 임용권자는 개방형임용 당시의 직급으로 임용
- 개방형직위에 임용되어 있던 사람을 다른 직위로 전보한 경우에는 지체 없이 공고에 의한 공개모집 절차를 통해 개방형임용을 하여야 함

(2) 임용기간 만료자의 인사관리

- 일반적인 경우
 - 개방형임용 당시 공무원 신분이 아니었거나 별정직공무원 등 특수경력직공무원 또는 임기제공무원이었던 사람은 임용기간이 만료되는 때에 당연퇴직됨

- 개방형직위에 임용된 경력직공무원의 경우 원 소속임용권자는 개방형직위의 임용기간이 만료되는 때에 개방형임용 당시의 직급으로 전보·전직·신규임용의 방법에 의하여 재임용하여야 함
 - 다만, 승진임용된 사람은 승진임용된 직급으로 원 소속 임용권자가 임용함
- 다음의 경우에는 임용기간이 만료되는 때에 자동적으로 경력직공무원으로 재임용되지 아니함
 - 개방형임용 당시 경력직공무원으로 임용될 수 있었음에도 불구하고 임기제공무원으로 임용된 사람
 - 개방형직위에 보할 수 있는 직급보다 상위직급이었던 사람
 - 국회, 법원, 헌법재판소, 선거관리위원회 소속공무원이 지방자치단체의 개방형직위에 임용된 경우

예 시

- 1) 지방이사관에서 지방이사관으로 전보임용된 사람은 임용기간이 만료되면 원소속기관의 지방이사관 직위로 전보임용함
- 2) 지방서기관에서 의원면직하고 지방부이사관직위에 임기제공무원으로 임용된 사람은 원소속기관에서 지방서기관으로 경력경쟁임용함
- 3) 지방기술서기관에서 지방서기관으로 전직된 사람은 원소속기관에서 지방기술서기관으로 전직임용함
- 4) 지방서기관에서 지방부이사관으로 승진임용된 사람은 원소속기관의 지방부이사관 직위로 전보임용함
- 5) 지방이사관이 지방이사관으로 임명할 수 있는 직위에 전보임용될 수 있음에도 임기제공무원으로 임용된 사람은 공무원 신분을 그만두게 됨
- 6) 지방이사관에서 의원면직하고 지방부이사관 직위에 임기제공무원으로 임용된 사람은 공무원 신분을 그만두게 됨
- 7) 국가공무원에서 동일직급의 지방공무원으로 경력경쟁임용된 사람은 개방형임용 직전의 소속 기관에서 임용당시의 직급으로 경력경쟁임용함

○ 결원이 없는 경우

- 원소속기관에 최초로 결원이 발생하는 때까지 정원이 따로 있는 것으로 보고 임용 당시의 직급(승진시는 승진임용된 직급)으로 임용하거나,
- 최초로 결원이 발생할 때까지 해당 임용기간이 만료된 공무원의 임용기간을 연장하여 계속 근무하게 함(이 경우 총 임용기간 5년을 초과하여 근무할 수 있음)
 - ※ 원 소속 임용권자는 개방형임용된 공무원의 임용기간 만료일이 얼마 남지 않은 때에 결원이 발생하는 경우에는 해당 공무원의 임용이 가능하도록 가급적 결원보충을 자제함
 - ※ 임용기간 연장의 인사발령시에는 영 제9조제2항(근무실적 우수한 경우 5년 내에서 연장)의 규정에 의한 연장인지, 제9조제2항 단서(성과가 탁월한 경우 5년을 초과하여 연장)의 규정에 의한 연장인지, 제10조제3항(임용기간 만료 후 결원 발생 시까지 연장)의 규정에 의한 연장인지 근거를 명기하여야 함

(3) 임용기간 중에 그만두는 사람의 인사관리

- 개방형임용 당시 경력직공무원이었던 사람이 임용기간 중에 그만두는 경우의 인사 관리는 다음의 사항을 제외하고는 임용기간 만료자의 경우에 준하여 원 소속 임용권자가 임용당시의 직급으로 임용함
 - 원 소속기관에 임용기간 중에 개방형직위에서 그만두는 사람을 임용 당시의 직급으로 임용하기 위한 결원이 없는 때에는 최초로 결원이 발생하는 때까지 별도정원을 인정하여 임용함
 - 다만, 해당 개방형직위가 있는 자치단체의 소속공무원이 해당 개방형직위에 전보 또는 승진임용되었다가 임용기간 중에 그만두게 되어 자치단체내의 다른 직위로 전보하는 경우에는 별도정원을 인정하지 않음. 이 경우 결원이 발생할 때까지 공개 모집하지 않고 소속 동일직급 공무원 중에서 적격자를 전보 임용함

예 시

- 1) 타 기관에서 개방형직위에 전보임용된 공무원을 원 소속임용권자가 임용당시의 직급으로 임용하는 경우 해당 직급의 결원이 없는 경우에도 최초로 결원이 발생하는 때까지 별도정원이 인정됨. 이 경우 해당 개방형직위는 영 제4조제2항의 규정에 의하여 임용함
- 2) 개방형직위 임용자가 휴직, 징계 또는 직위해제되는 경우에는 최초로 결원이 발생하는 때까지 별도정원이 인정됨. 이 경우 해당 개방형직위는 영 제4조제2항의 규정에 의하여 임용함
- 3) 개방형직위에 전보 또는 승진임용된 공무원을 임용기간 중에 다른 직위로 전보하는 경우 시·도내 해당 직급에 결원이 없는 경우에는 별도정원이 인정되지 않음. 이 경우 해당 개방형직위에는 소속 공무원을 전보임용하고 있다가 영 제4조제2항의 규정에 의하여 해당 직급에 결원이 발생하는 때에 개방형임용함

(4) 기타사항

- 개방형직위 외부임용자의 교육훈련 등
 - 개방형직위에 외부 민간인 또는 타기관의 공무원이 임용된 경우에는 임용권자는 이들이 빠른 시일내에 조직과 직무에 적응할 수 있도록 최대한 지원하여야 함
- 개방형임용자의 의원면직
 - 개방형직위 임용자에 대하여는 법령상 인정되는 경우를 제외하고는 임용기간동안 해당 직위에 계속하여 근무하도록 하여야 하며, 개인적인 사유나 인사운영상의 필요 등을 위하여 미리 전보 또는 퇴직하게 하여서는 아니 됨
 - ※ 근무성적평정 결과 중간등급보다 낮은 등급의 평정을 받은 경우 계약해지 또는 전보 가능
 - 개방형임용된 임기제공무원의 편의를 위하여 임용권자는 임용기간 만료 3개월

전까지 임용기간 연장여부를 당해 공무원에게 통보함

○ 징계

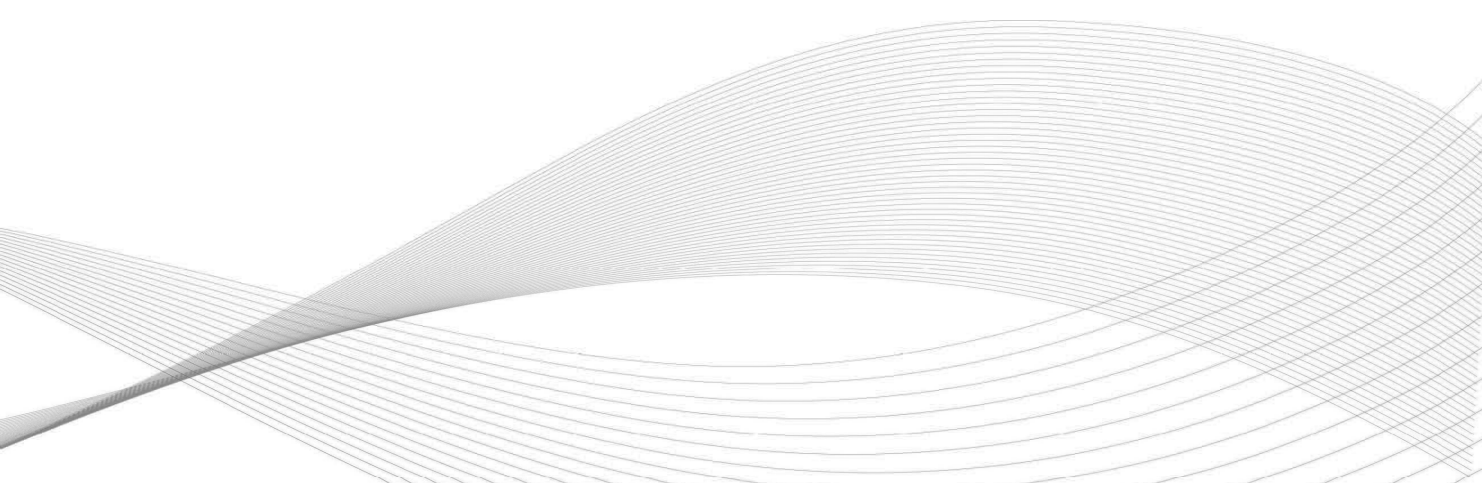
- 개방형직위에 임용된 경력직공무원에게 징계사유가 있는 때에는 「지방공무원 징계 및 소청규정」 등 관련법령에 따라 징계처분함

○ 개방형임용되는 자의 임용연령과 근무상한연령

- 개방형직위에 임기제공무원으로 임용되는 경우에는 임용연령이나 근무상한연령의 제한이 없음

부록

1. 지방자치단체 관련 법령 체계도 / 487
2. 지방공무원 관련 법령 체계도 / 488



지방자치단체 관련 법령 체계도

헌 법

- 제117조 ① 지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다.
 ② 지방자치단체의 종류는 법률로 정한다.
- 제118조 ① 지방자치단체에 의회를 둔다.
 ② 지방의회의 조직·권한·의원선거와 지방자치단체의 장의 선임방법 기타 지방자치단체의 조직과 운영에 관한 사항은 법률로 정한다.

지방자치법

총 강	관할구역(§ 5 ①) 사무·기능	<ul style="list-style-type: none"> ■ 자치단체 설치 관련 법률 등 ※ 행정구역 조정업무 처리에 관한 규칙(부령) ■ 지방분권 및 지방행정체제개편에 관한 특별법
	주 민	<ul style="list-style-type: none"> ■ 주민투표법 ■ 주민소환에 관한 법률
선 거	단체장·의원(§ 36)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 공식선거법
집행기관	기구·정원 (§ 125 ②, ⑤)	<ul style="list-style-type: none"> ■ (대통령령) 지방자치단체 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 ■ 자치단체에 두는 국가공무원 정원에 관한 법률
	지방공무원 (§ 125 ④)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지방공무원법 ■ 지방공무원 교육훈련법 ※ 정당법(정당가입 금지) ※ 공무원의 노동조합 설립·운영 등에 관한 법률(정치활동 금지 등)
	교육(§ 135 ②)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지방교육자치에 관한 법률
재 무	지방재정(§ 162)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지방재정법 ■ 지방교부세법
	지방공기업(§ 163 ②)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지방공기업법
	지방세(§ 152)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지방세법
국가 지도·감독	감사(§ 191조 ③)	<ul style="list-style-type: none"> ■ (대통령령) 지방자치단체에 대한 행정감사 규정
특 레	서울(§ 197 ①)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 서울특별시 행정특례에 관한 법률
	제주(§ 197 ②)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법
	세종(§ 197 ②)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 세종특별자치시 설치 등에 관한 특별법

부록

지방자치단체 관련 법령 체계도

헌법

- 제7조 ② 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.
- 제117조 ① 지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다.
 - ② 지방자치단체의 종류는 법률로 정한다.

지방자치법

- 제103조 ② 지방의회 의장은 지방의회 사무직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·의회규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.
- 제118조 지방자치단체의 장은 소속 직원(지방의회의 사무직원은 제외한다)을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.
- 제125조 ④ 지방공무원의 임용과 시험·자격·보수·복무·신분보장·징계·교육·훈련 등에 관한 사항은 따로 법률로 정한다.

지방공무원법

법률 (3개)

총칙	공무원의 구분(§ 20 ②) <small>*경력직(일반·특정)과 특수경력직(정무·별정)으로 구분</small>	
	별정직공무원(§ 2 ④)	■ 지방별정직공무원 인사규정
	별정직공무원 계급구분(§ 4 ②)	■ 지방연구직 및 지도직 공무원의 임용 등에 관한 규정 ■ 지방전문경력관 규정
인사기관	인사관리 전산화(§ 6조의2)	■ 지방자치단체 전자인사관리시스템 구축·운영 등에 관한 규정
임용과 시험	임용관리 등 포괄적 규정	■ 지방공무원 임용령
	개방형직위(§ 29조의4)	■ 지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정
	공모직위(§ 29조의5)	
	장학금지급(§ 41조의4)	■ 지방공무원 임용후보자 장학규정
보수	보수에 대한 규정(§ 45)	■ 지방공무원 보수규정
	수당에 대한 규정(§ 45)	■ 지방공무원 수당규정
복무	복무에 대한 규정(§ 59)	■ 지방공무원 복무규정, 지방공휴일에 관한 규정
신분보장	명예퇴직(§ 66조의2①)	■ 지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정
복무	소청절차 및 징계(§ 21, 제9장)	■ 지방공무원 징계 및 소청 규정

*특례(법률 제11531호, (§ 4③~②) ■ 지방공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례 규정

지방공무원 교육훈련법

- 지방공무원 교육훈련법 시행령

2022년도 지방공무원 인사실무

편집일 2021년 12월

발행일 2021년 12월

발행처 행정안전부 지방자치분권실 자치분권정책관 지방인사제도과

주 소 세종특별자치시 한누리대로 411(어진동)

전화 : 044-205-3344

팩스 : 044-204-8953

<http://www.mois.go.kr>

인쇄처 에코디자인

세종특별자치시 연기면 공단로 184-28

044-868-0054

※ 이 책자의 내용에 관한 문의 또는 의견이 있는 경우에는 행정안전부 지방인사제도과로 연락주시기 바랍니다.

※ 이 책자의 전문(全文)은 행정안전부 홈페이지(www.mois.go.kr)에 게재되어 있으며, 행정안전부의 사전허가없이 무단으로 복제, 변경, 배포할 수 없습니다
