

2012

공통교재

지방공무원인사제도

지방행정연수원 | 시·도 공무원교육원

2012 공통교재

지방공무원인사제도

2012 공통교재

지방공무원인사제도

지방행정연수원 | 시·도 공무원교육원

지방행정연수원 | 시·도 공무원교육원

2012 공통교재

지방공무원인사제도

지방행정연수원 | 시·도 공무원교육원

공무원 윤리 헌장

우리는 영광스러운 대한민국의 공무원이다.

오늘도 민족중흥의 최일선에 서서 겨레와 함께 일하며 산다.

이 생명은 오직 나라를 위하여 있고, 이 몸은 영원히 겨레위해 봉사한다.

충성과 성실은 삶의 보람이요 공명과 정대는 우리의 길이다.

이에 우리는 국민앞에 다하여야 할 숭고한 사명을 민족의 양심으로 다지며,

우리가 나가야 할 바 지표를 밝힌다.

- 우리는 민족사적 정통성 앞에 온 신명을 바침으로써 통일 새시대를 창조하는 역사의 주체가 된다.
- 우리는 겨레의 엄숙한 소명앞에 솔선 헌신함으로써 조국의 번영을 이룩하는 민족의 선봉이 된다.
- 우리는 창의적 노력으로 최대의 능력을 발휘함으로써 민주한국을 건설하는 국가의 역군이 된다.
- 우리는 불의를 물리치고 언제나 바른 길만을 걸음으로써 정의사회를 구현하는 국민의 귀감이 된다.
- 우리는 공익우선의 정신으로 국리민복을 추구함으로써 복지국가를 실현하는 겨레의 기수가 된다.

공무원의 신조

1. 국가에는 헌신과 충성을
1. 국민에겐 정직과 봉사를
1. 직무에는 창의와 책임을
1. 직장에선 경애와 신의를
1. 생활에는 청렴과 질서를

목차

제1장 지방공무원 인사제도 개요	1
1. 지방공무원의 개념	3
2. 지방공무원의 구분 및 종류	5
3. 직위분류제와 계급제	8
제2장 지방인사기관	15
1. 인사위원회	17
2. 소청심사위원회	20
제3장 공무원 임용	25
1. 임용개요	27
2. 신규임용	31
3. 균형인사	36
제4장 승진 및 평정	41
1. 승진(昇進)임용	43
2. 근무성적평정	50
3. 경력평정	64
4. 가점평정	75
5. 승진후보자명부 작성	78
6. 다면평가	83

제5장 공무원 인사관리	85
1. 보직관리	87
2. 전직(轉職)	90
3. 겸임(兼任)	91
4. 직무대리	92
5. 파견	93
6. 대우공무원	95
7. 업무대행공무원	96
8. 인사교류	97
9. 재직공무원의 임용결격 및 당연퇴직사유 확인	99
제6장 공무원 능력발전	101
1. 교육훈련	103
2. 실무수습제도	108
3. 제안제도	109
4. 상훈제도	112
제7장 보수 및 후생복지	115
1. 보수제도	117
2. 수당제도	124
3. 실비보상제도	127
4. 연금제도	129
5. 공제제도	131

제8장 복 무	135
1. 근무	137
2. 휴가	138
3. 겸직허가	142
4. 공무원노동조합	142
제9장 공무원의 의무와 책임	145
1. 공무원의 의무	147
2. 공무원의 책임	155
제10장 신분 및 권익보장	165
1. 당연퇴직 및 면직	167
2. 휴직제도	172
3. 직위해제	182
4. 정년제도	184
5. 소청 및 고충처리	188
제11장 특수경력직공무원 제도	193
1. 지방계약직공무원 제도	195
2. 지방별정직공무원 제도	211
참 고 자 료	217
1. 지방공무원제도의 법체계	219
2. 지방공무원법	225
3. 지방공무원 임용령	272

제1장

지방공무원 인사제도 개요

제 1 장 지방공무원 인사제도 개요

1. 지방공무원의 개념

가. 공무원의 개념

1) 최광의(最廣義)의 공무원

공무(公務)를 수행하는 모든 자로서, 사법(私法)상의 계약, 특허·사무위탁 등에 의하여 공무에 종사하는 사인(私人)도 포함한다.

(예) 국·공립학교 시간강사, 특허기업자, 공공조합이나 공기업체의 직원, 조세징수 의무자, 지방 인사위원회 위촉위원 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 상당한바 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) 광의(廣義)의 공무원

국가 또는 공공단체와 특별한 공법상의 근무관계를 유지하면서 공무를 담당하는 기관의 구성자로서 이는 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하는 공무원을 포괄하는 개념이라고 할 수 있다.

3) 협의(狹義)의 공무원

근무관계가 법률에 의하여 규율되고 특별권력적 구속을 가장 많이 받는 공무원, 즉 실적과 자격에 의하여 임용되고 그 신분이 보장되는 직업공무원으로 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조의 공무원 중 경력직(일반직, 특정직, 기능직)공무원이 이에 해당된다.

나. 지방공무원의 개념

최광의, 광의, 협의의 공무원 개념에 속하는 공무원 중에서 지방자치단체에서 그 사무를 수행하는 공무원을 지방공무원이라 할 수 있으나 다음과 같이 구분하여 설명할 수 있다.

1) 지방공무원법 적용대상 공무원

광의의 공무원 개념에 속하는 지방공무원 중에서 특수경력직인 정무직(자치단체장, 의회의원 등), 별정직, 계약직공무원¹⁾은 지방공무원법 제5장 보수, 제6장 복무, 제10장 능률에 관한 규정을 제외하고는 특별한 규정이 없는 한 지방공무원법 적용대상에서 배제하고 있으므로, 사실상의 지방공무원법 적용대상은 경력직공무원인 일반직, 특정직(소방공무원, 교육공무원, 자치경찰) 및 기능직공무원이다(지방공무원법 제3조). 다만, 제6장 복무에 관한 규정중 제57조(정치운동의 금지)의 적용을 배제하여 정치운동을 허용하는 공무원의 범위는 대통령령²⁾으로 규정하고 있다.

2) 국가공무원과의 구분

임용주체, 보수부담주체, 근무기관, 담당사무 등을 기준으로 다음과 같이 구분할 수 있다.

기 준	지 방 공 무 원	국 가 공 무 원
임용주체	지방자치단체의 장과 임용권을 위임받은 자	대통령(소속장관)과 임용권을 위임받은 자
보수부담	지 방 비	국 비
근무기관	지 방 자 치 단 체	국 가 기 관
담당사무	지 방 자 치 사 무	국 가 사 무
적용법	지 방 공 무 원 법	국 가 공 무 원 법

1) 지방공무원법 개정('11. 5. 23.)으로 고용직 공무원제도는 폐지되었음

2) 지방공무원복무규정 제8조에서 정하는 공무원은 선거에 의해 취임하는 자치단체의 장과 지방의회의원이다.

2. 지방공무원의 구분 및 종류

지방공무원법 제2조에서 지방공무원을 크게 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분하면서 그 종류를 다음과 같이 규정하고 있다.

〈지방공무원의 분류〉

- 경력직공무원 : 일반직공무원, 특정직공무원, 기능직공무원
- 특수경력직공무원 : 정무직공무원, 별정직공무원, 계약직공무원

가. 경력직공무원

실적과 자격에 의하여 임용되고, 그 신분이 보장되며, 평생토록 공무원으로 근무할 것이 예상되는 직업공무원이다.

1) 일반직공무원

기술·연구 또는 행정일반에 대한 업무를 담당하며, 직군·직렬별로 분류되는 공무원이다.

- 지방공무원임용령 <별표 1>의 직급을 갖는 공무원
 - 직분류 : 2개 직군, 21개 직렬, 78개 직류³⁾
 - 계급분류 : 1급~9급
- 지방연구직및지도직공무원의임용등에관한규정<별표 1>의 직급을 갖는 공무원
 - 연구직 : 2개 직군, 11개 직렬, 40개 직류
 - 지도직 : 1개 직군, 3개 직렬, 12개 직류
 - 계급구분 : 연구직은 연구관·연구사, 지도직은 지도관·지도사

3) ‘창의적 디자인 강국 구현’의 국정과제 추진과 도시디자인, 옥외광고물 등 공공디자인에 대한 관심 제고를 통해 국가브랜드 가치 향상 및 자치단체 공공디자인 정책 확산하고 디자인 전문인력을 공직에 유치할 수 있도록 시설직렬에 디자인 직류 신설('08. 9.21)

2) 특정직공무원

공립의 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원(이하 “공립대학교육공무원”이라 한다), 자치경찰공무원 및 지방소방공무원과 기타 특수분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률이 특정직공무원으로 지정하는 공무원이다.

- 지방소방공무원은 소방공무원법, 공립대학 교육공무원은 교육공무원법 등 개별법(지방공무원법의 특별법)에 의하여 운영되고 있음
- 제주특별자치도의 자치경찰의 경우에도 특정직 지방공무원으로 분류됨 (제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법)

3) 기능직공무원

기능적인 업무를 담당하며, 기능별로 분류되는 공무원으로 지방공무원법, 지방공무원임용령 등의 인사관계규정을 적용 받는 공무원이다.

- 지방공무원임용령 <별표 2>의 직급을 갖는 공무원
 - 직 분류 : 9개 직군, 22개 직렬, 37개 직류⁴⁾
 - 계급구분 : 기능5급 ~ 기능9급⁵⁾

나. 특수경력직공무원

경력직공무원외의 공무원으로서 그 종류는 다음과 같다.

1) 정무직공무원

선거에 의하여 취임하거나 임명에 있어서 지방의회의 동의를 요하는 공무원

- 4) 첫째, 녹색성장 업무를 지원할 화공·환경직렬(기후환경직류)신설하고 업무특성, 임용요건 등을 고려 조리직렬을 분리·신설하는 등 행정환경 변화에 맞게 직렬체계 신설·변경 둘째, 일관성 있는 직급별 명칭부여로 계급 간 구분 명확화와 직급 명칭을 통일성 있게 정비하기 위하여 기능5급 이상은 ○○기장, 기능6~7급은 ○○장, 기능8급 이하는 ○○원으로 개선하였다.(‘09. 9.21)
- 5) 일반직은 1급~9급까지 직급을 부여하고 있으나, 과거 기능직은 6급부터 10급까지로 구분되어, 업무성과나 역량이 뛰어나도 상위직급이 없어 6급으로 퇴직하게 되어 사기 저하와 업무에 대한 동기 부여 요인이 없어 성과가 우수한 공무원이 상위직급으로 승진할 수 있도록 기능 5급을 신설하였으며(‘09. 9. 21), 기능 10급을 폐지하였다(‘11. 5.23).

또는 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 지방정무직공무원으로 지정하는 공무원이다.

- 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 후보 등록시 행정시장으로 예고한 경우에 한함)

※ 서울시를 제외한 15개 시·도 정무부지사는 별정직공무원(1급상당) 또는 1급

2) 별정직공무원

특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원이다.

- 일반직공무원의 계급구분과 유사하게 계급분류는 하고 있으나(1~9급상당) 지방공무원법상 승진, 전보, 전직, 강임, 겸임 등 실적주의에 의한 인사관리나 휴직, 직위해제, 소청 등 신분보장 등의 제도는 적용되지 않는다.

3) 계약직공무원

지방자치단체와의 채용계약에 의하여 일정한 기간 동안 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 있어서 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원이다.

- 지방계약직공무원규정에 의하여 채용되는 공무원으로 직종은 전임계약직공무원과 시간제계약직공무원으로 구분된다.
- 지방자치단체의 장이 지방계약직공무원 채용자격 기준에 따라 5년(개방형직위에 임용되는 계약직공무원의 경우 5년)의 범위 내에서 당해 업무수행에 필요한 기간과 적정보수에 대하여 계약하고, 그 계약에 의

하여 채용하는 계약직공무원이다.

- 보수는 전임계약직공무원은 지방공무원보수규정에서 정하는 연봉액으로, 시간제계약직공무원은 근무시간에 비례하여 책정한다(가족수당, 자녀학비보조수당, 직급보조비, 초과근무수당, 연가보상비, 정액급식비 지급)

3. 직위분류제와 계급제

공직을 분류함에 있어서 “직무” 또는 “직위(job or position)에 기초를 두어 직무의 종류·곤란도·책임도 및 자격요건의 차이에 따라 일정한 분류원칙과 방법에 의하여 공직을 분류·정리하는 것이 직위분류제이고 “사람”에 기초를 두고 사람들의 상대적인(비교적인) 지위, 자격, 학력 및 능력을 기준으로 계급을 구분하는 것이 계급제이다.

우리나라는 전통적으로 계급제의 근간위에 직위분류제적 요소를 가미하여 왔으나 1990년대 후반부터 국가제도에서 본격적으로 정부기능 분석작업과 직무분석을 병행추진해 왔으며, '06. 7. 1. 도입된 고위공무원단체도에 활용하기 위해 중앙부처 실·국장급 이상 직위를 대상으로 직무분석을 실시함으로써 직위분류제적 요소가 더 가미되어가고 있다.

이러한 제도변화에 맞추어 지방제도에도 ‘직무등급’ 개념을 도입하여, ‘직무분석’의 법적 근거 신설 등 직위분류제의 실시기반을 마련('07. 4. 27.)하였다.

〈지방공무원법상 용어의 정의〉

- 직위(職位) : 1인의 공무원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말함
- 직급(職級) : 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군(群)을 말하며, 동일 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험, 기타 인사행정에 있어 동일한 취급을 받음(계급과 직렬을 합친 개념)
예) 지방행정서기보, 지방행정주사보, 지방행정사무관 등
- 정급(定級) : 직위를 직급에 배정(配定)시키는 것
- 강임(降任) : 동일한 직렬 내에서의 하위의 직급에 임명하거나 하위직급이 없어 다른 직렬의 하위직급으로 임명하는 것
예) 지방행정주사 → 지방행정주사보 또는 지방세무주사보
- 전직(轉職) : 직렬을 달리하는 임명
예) 지방행정주사 → 지방세무주사
- 전보(轉補) : 동일한 직급 안에서의 보직의 변경
예) 총무과 → 시민과
- 직군(職群) : 직무의 성질이 유사한 직렬의 군(群)
예) 1~9급 일반직의 직군 : 행정, 기술
- 직렬(職列) : 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군(群)
예) 행정직군의 직렬 : 행정, 세무, 교육행정, 사회복지, 전산, 사서
- 직류(職類) : 동일한 직렬 내에서의 담당분야가 동일한 직무의 군(群)
예) 행정직렬의 직류 : 일반행정, 법무행정, 재경, 국제통상, 노동, 문화홍보, 감사, 통계, 기업행정, 운수
※ 직군, 직렬 및 직류는 지방공무원임용령 〈별표 1〉·〈별표 2〉 및 지방연구직및지도직 공무원의임용등에관한규정 〈별표 1〉 참조
- 직무등급(職務等級) : 직무의 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군

참 고 1~9급까지의 공무원 직급표

직군	직렬	직류	계급										
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급		
1. 행정	행정	일반행정	지방관 관리관	지방 이사관	지방부 이사관	지 서 기 관	지 방 행 정 사 무 관	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	
		법무행정											
		재 경											
		국제통상											
		노동											
		문화홍보											
		감 사											
	통 계												
	기업행정												
	운 수												
	세무	지 방 세	지 방 관 관리관	지 방 이사관	지방부 이사관	지 서 기 관	지 방 행 정 사 무 관	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주	지 방 행 정 사 주
	전산	전 산											
	교육	교육행정											
사회	사회복지												
복지	사회복지												
사서	사 서												
사서	사 서												
2. 기술	공업	일반기계	지방관 관리관	지방 이사관	지방부 이사관	지 방 기 술 관	지 방 공 업 사 무 관	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주
		농업기계											
		기계운전											
		조 선											
		일반전기											
		전 자											
		원 자 력											
	금 속												
	야 금												
	섬 유												
	일반화공												
	가 스												
	자 원												
농업	일반농업	지방관 관리관	지방 이사관	지방부 이사관	지 방 기 술 관	지 방 공 업 사 무 관	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주	지 방 공 업 사 주
	잠 업												
	식물검역												
	농 화 학												
	축 산												
	생명유전												

제 1 장 지방공무원 인사제도 개요

직군	직렬	직류	계급									
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	
2. 기술	녹지	산림자원						지방녹지사무관	지방녹지사	지방녹지주사보	지방녹지서	지방녹지서기보
		산림보호										
		산림이용										
	수의	조경										
		수의						지방수의사무관	지방수의주사	지방수의주사보		
	해양수산	일반해양										
		일반수산										
		수산제조										
		수산증식										
		어로						지방해양수산사무관	지방해양수산주사	지방해양수산주사보	지방해양수산서기	지방해양수산서기보
		수산물검사										
		일반선박										
	보건	선박항해										
		선박기관										
	식품위생	해양교통시설						지방보건사무관	지방보건주사	지방보건주사보	지방보건서	지방보건서기보
		보건의료										
	의료기술	식품위생						지방식품위생사무관	지방식품위생주사	지방식품위생주사보	지방식품위생서기	지방식품위생서기보
		의료기술						지방의료기술사무관	지방의료기술주사	지방의료기술주사보	지방의료기술서기	지방의료기술서기보
	의무	보건의료						지방보건의료사무관				
		일반의무										
약무	치무											
	약무						지방약무사무관	지방약무주사	지방약무주사보			
간호	약제											
	간호						지방간호사무관	지방간호주사	지방간호주사보	지방간호서	지방간호서기보	
보건진료	보건진료						지방보건진료사무관	지방보건진료주사	지방보건진료주사보	지방보건진료서기		
	환경	일반환경										
수질							지방환경사무관	지방환경주사	지방환경주사보	지방환경서	지방환경서기보	
대기												
항공	폐기물											
	일반항공						지방항공사무관	지방항공주사	지방항공주사보	지방항공서	지방항공서기보	
시설	조종											
	정비											
	도시계획											
	일반토목											
	농업토목											
	수도토목											
	건축						지방시설사무관	지방시설주사	지방시설주사보	지방시설서	지방시설서기보	
통신	건축지적											
	축지											
	교통시설											
통신	도시교통설계											
	통신사						지방통신사무관	지방통신주사	지방통신주사보	지방통신서	지방통신서기보	
	통신기술											
	전송기술											
	전자통신기술											

참 고 기능직공무원의 직급표(제3조제3항 관련)

직군	직렬	직류	계 급					
			가능급~4급	가능5급	가능6급	가능7급	가능8급	가능9급
토건	토 목	토 목		지 토 목 기 방 장	지 방 토 목 장	지 방 토 목 장	지 방 토 목 원	지 방 토 목 원
	건 축	건 축 배 관		지 건 축 기 방 장	지 방 건 축 장	지 방 건 축 장	지 방 건 축 원	지 방 건 축 원
전신	통 신	통 신		지 통 신 기 방 장	지 방 통 신 장	지 방 통 신 장	지 방 통 신 원	지 방 통 신 원
	전화상담	전화상담		지 방 전 화 상 담 기 방 장	지 방 전 화 상 담 장	지 방 전 화 상 담 장	지 방 전 화 상 담 원	지 방 전 화 상 담 원
	전 기	전 기		지 전 기 기 방 장	지 방 전 기 장	지 방 전 기 장	지 방 전 기 원	지 방 전 기 원
기계	기 계	기 계 영 사		지 기 계 기 방 장	지 방 기 계 장	지 방 기 계 장	지 방 기 계 원	지 방 기 계 원
	열 관 리	열 관 리		지 열 관 리 기 방 장	지 방 열 관 리 장	지 방 열 관 리 장	지 방 열 관 리 원	지 방 열 관 리 원
	운 전	운 전		지 운 전 기 방 장	지 방 운 전 장	지 방 운 전 장	지 방 운 전 원	지 방 운 전 원
화공	화 공	화 공		지 화 공 기 방 장	지 방 화 공 장	지 방 화 공 장	지 방 화 공 원	지 방 화 공 원
	가 스	가 스		지 가 스 기 방 장	지 방 가 스 장	지 방 가 스 장	지 방 가 스 원	지 방 가 스 원
	기후환경	기후환경		지 방 기 후 환 경 기 방 장	지 방 기 후 환 경 장	지 방 기 후 환 경 장	지 방 기 후 환 경 원	지 방 기 후 환 경 원
선박	선박항해	선박항해		지 방 선 박 항 해 기 방 장	지 방 선 박 항 해 장	지 방 선 박 항 해 장	지 방 선 박 항 해 원	지 방 선 박 항 해 원
	선박기관	선박기관		지 방 선 박 기 관 기 방 장	지 방 선 박 기 관 장	지 방 선 박 기 관 장	지 방 선 박 기 관 원	지 방 선 박 기 관 원
농림	농 립	영 립 원 예		지 농 립 기 방 장	지 방 농 립 장	지 방 농 립 장	지 방 농 립 원	지 방 농 립 원
	사 육	사 육		지 사 육 기 방 장	지 방 사 육 장	지 방 사 육 장	지 방 사 육 원	지 방 사 육 원

직군	직렬	직류	계 급						
			기능급~4급	기능5급	기능6급	기능7급	기능8급	기능9급	
보건	보건	보건		지방보건국장	지방보건장	지방보건장	지방보건원	지방보건원	
	간호조무	간호조무		지방간호조무국장	지방간호조무장	지방간호조무장	지방간호조무원	지방간호조무원	
	위생	위생		지방위생국장	지방위생장	지방위생장	지방위생원	지방위생원	
		사역							
	조리	조리		지방조리국장	지방조리장	지방조리장	지방조리무원	지방조리무원	
사무	사무	워드							
		필기							
		계리			지방사무실장	지방사무실장	지방사무실	지방사무원	
		사서							
		전산							
	사무	조무							
		사송							
		검침							
		조무	지도		지방조무국장	지방조무장	지방조무장	지방조무원	지방조무원
			검수표						
	주차단속								
	교통지도								
방호	방호		지방방호국장	지방방호장	지방방호장	지방방호원	지방방호원		
	경비								

제2장

지방인사기관

제 2 장 지방인사기관

1. 인사위원회

가. 설 치

지방자치단체별로 인사위원회를 설치하되, 특별시·광역시 및 도에는 복수의 인사위원회를 설치할 수 있으며, 시의 구(자치구가 아닌 구) 및 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속기관에도 설치할 수 있으나, 그 외 임용권을 위임받은 보조기관 등에는 임의로 설치할 수 없다.

〈지방의회 사무처에 인사위원회 설치 여부〉

- 지방인사위원회는 임용권자별로 설치하되, 임용권을 위임받은 기관에는 설치하지 못함(단, 일반 구청장과 단체장이 필요하다고 인정하는 소속기관의 장에는 설치가능)
- 지방의회 사무처(국, 과)장은 임용권을 위임받은 기관이며, 지방자치법 및 기구정원규정상 소속기관이 아니므로 지방인사위원회 설치가 불가함
- ※ 관련법령 : 지방공무원법 §7①, 지방자치법 §83②, 기구정원규정 §2

나. 위원회 구성⁶⁾

인사위원회는 위원장 1인, 부위원장 1인을 포함한 위원 7~9명⁷⁾으로 구성하며, 사무직원으로 간사 및 서기를 둔다.

- 위원장⁸⁾은 시·도의 경우 부시장·부지사(복수의 인사위원회를 설치할 경우 제2인사위원회는 인사담당국장)가 당연직이며, 시·도교육청의 경

6) 공정한 지방인사구현을 위하여 지방인사위원회 위원 풀(Pool)제 도입 등을 주요 내용으로 하는 지방공무원법 개정안(정부안)을 국회에 제출하였으며('11. 7. 14.), '12. 1. 5. 현재 행정안전위원회 법안소위에 계류중임

7) 인사위원회의 실질심사를 강화하기 위하여 인사위원수를 11~15명으로 확대하고 개의요건을 완화(출석위원 과반수)하기 위한 지방공무원법 개정안을 2008년 말 국회에 제출하였으나, 인사위원회는 징계위원회를 겸하고 있어 개의요건 완화가 곤란하다는 국회의견을 존중하여 현행대로 존치기로 함

8) 제주특별자치도의 경우 특별법에 의거 위원장은 위촉위원 중에서 호선함

우는 부교육감이 당연직이고, 시·군·자치구의 경우는 부시장·부군수·부구청장이 당연직이다. 그리고 임용권을 위임받은 시의 구(자치구가 아닌 구) 및 소속기관에 설치하는 인사위원회의 경우에는 위원회에서 호선한다.

※ 부시장·부군수·부구청장에의 승진임용을 위한 인사위원회의 위원장은 외부위촉 위원 중에서 호선되는 위원이 된다.

- 부위원장은 인사위원회에서 호선한다.
- 위원은 다음의 자 중 지방자치단체장이 임명 또는 위촉한다. 이 경우 소속공무원이 아닌 위원을 2분의 1이상, 여성위원을 2명이상 임명하여야 한다.9)

- 당해 자치단체소속 공무원
- 법관·검사·변호사 자격을 가진 자
- 대학의 조교수이상 및 초·중·고등학교 교장 또는 교감
- 20년 이상 근속하고 퇴직한 공무원
- 비영리민간단체지원법에 의한 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위조직의 장
- 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위조직의 장으로 근무하고 있는 자

※ 공무원 결격사유 해당자, 정당법에 의한 당원 및 지방의회의원은 위원으로 위촉될 수 없음

- 위원의 임기는 3년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있다.
- 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하는 「간사」와 간사를 보조하는 「서기」는 기관장이 소속공무원 중에서 임명한다.

9) 여성위원은 전체 위원의 16.7%에 불과하여 여성공무원 전체 비율(29.3%, '08년)에 비해 낮은 수준으로 여성공무원의 대표성을 높일 수 있도록, 민간 또는 공무원 중에서 임명되는 여성 인사위원 수를 2명 이상으로 확대('09. 9. 21)

다. 기능

1) 인사위원회의 법정 고유기능은 다음과 같으며, 기타 개별법령에서 부여하는 기능이 있다.

- 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
- 임용권자의 요구에 의한 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결
- 승진임용의 사전심의
- 임용권자의 요구에 의한 공무원의 징계의결
- 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) 시·도에 복수의 인사위원회를 설치한 경우 각 인사위원회의 기능 및 사무분장은 다음과 같다.

- 제1인사위원회
 - 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
 - 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의
 - 5급 이상 공무원 및 연구관·지도관과 관련된 인사사항
 - 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결
 - 승진임용의 사전심의(5급·연구관·지도관에의 승진 및 일부특별승진 임용시 사전의결)
 - 기타 관련사항

- 제2인사위원회
 - 6급 이하·연구사·지도사 및 기능직공무원과 관련된 인사사항
 - 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결
 - 승진임용의 사전심의
(행정발전 유공에 의한 특별승진임용시에는 사전의결)
 - 기타 관련사항

라. 결정

위원장이 필요할 때 소집하며, 재적위원 2/3이상 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

마. 위원의 신분보장 및 책임

- 인사위원회의 위원장과 위원은 금고 이상의 형벌이나 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 때를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다.
- 인사위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

2. 소청심사위원회

가. 설치

서울특별시·광역시·도 및 특별자치도, 시·도교육청에 설치한다.

나. 위원회 구성

소청심사위원회는 위원장 1인을 포함한 위원 7인으로 구성하며, 간사 및 서기를 둔다.

- 위원장은 심사위원회에서 위촉위원 중에서 호선한다.
 - ※ 위원장 사고시는 위원장이 미리 지정한 위원이 직무를 대리한다.
- 위원은 다음 자 중 시·도지사(교육감)가 임명 또는 위촉한다. 단, 소속 공무원이 아닌 위원을 4인 이상 위촉해야 한다.
 - 법관·검사·변호사직에 있는 자
 - 대학에서 법률학을 담당하는 부교수이상의 직에 있는 자
 - 소속 국장급이상의 공무원
 - ※ 공무원 임용결격사유자, 인사위원회위원, 정당법에 의한 당원 및 지방의회 의원은 위원으로 위촉될 수 없음
- 위원의 제적·기피·회피¹⁰⁾ 등의 사유로 의결에 참여할 수 있는 위원의 수가 3명 미만일 경우 임시위원을 위촉할 수 있다.
- 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.
- 위원장의 명을 받아 위원회의 사무를 처리하는 「간사」와 간사를 보조하는 「서기」는 시·도지사(교육감)가 소속 공무원 중에서 임명한다.

다. 기능

징계, 공무원 본인의 의사에 반하는 불리한 처분 또는 부작위에 대한 소청을 심사·결정한다.

- ※ 5급 이상 지방공무원의 소청은 1994년까지는 구 총무처에 설치된 소청심사위원회에서 관장하였으나, 1995년부터는 시·도에 설치된 소청심사위원회에서 관장

10) 기존에는 소청심사위원의 제척규정만 존재하였으나, 법률 개정을 통해 위원의 기피, 회피 근거를 추가함 ('11. 5. 23.)

라. 결 정

재적위원 2/3이상 출석과 출석위원 과반수의 합의¹¹⁾로 결정되며, 그 결정은 ① 각하, ② 기각, ③ 처분의 취소 또는 변경, ④ 처분행정청에게 취소 또는 변경 명령, ⑤ 처분의 효력유무 또는 존재여부 확인이 있다.(4장-2-가 소청분야참조)

마. 결정의 재심

지방공무원의 경우는 관할 소청심사위원회 결정에 대한 재심제도를 두고 있지 아니하다.

※ 국가공무원의 경우는 행정안전부장관 등이 소청심사위원회의 결정사항이 부당하다고 인정할 때에는 재심요구를 할 수 있도록 하고 있음

바. 행정소송과의 관계 (소청전치주의)

지방공무원의 인사상 불리한 처분 또는 부작위에 관한 행정소송은 소청심사위원회의 심사결정을 거치지 아니하면 이를 제기할 수 없다.(법제20조의2)

11) 종전의 “재적위원 2/3이상 출석과 재적 과반수 합의에 의한 결정방식”은 소청심사 결정방식의 특수성으로 인해 소수의 의견이 다수의견을 배제하고 최종결정이 되는 불합리한 면이 있어 '08.12월 지방공무원법 개정을 통해 출석위원 과반수의 합의에 의해 결정하도록 변경

〈지방인사위원회와 소청심사위원회의 비교〉

구분	인사위원회	지방소청심사위원회	
설치	지방자치단체에 설치 ※시·도에는 복수의 인사위원회 설치 가능	시·도에 설치	
위원	정수	7~9인 (소속공무원이 아닌 위원이 2분의 1 이상)	7인 (소속공무원이 아닌 자 4인 이상)
	자격	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인사행정에 학식과 경험이 풍부한 당해 자치단체의 공무원 ▶ 법관, 검사, 변호사 자격이 있는 자 ▶ 대학의 조교수 이상 또는 초·중·고 교장 또는 교감 ▶ 20년 이상 근속하고 퇴직한 공무원 ▶ 비영리민간단체 지역단위조직의 장 ▶ 상장법인임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공기업 지역단위조직의 장 «제외» 공무원 결격사유해당자, 정당원, 지방의회 의원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 법관, 검사, 변호사 ▶ 법률학 담당 부교수 이상 ▶ 소속국장급 이상 공무원 «제외» 공무원 결격사유 해당자, 인사위원회위원, 정당원, 지방의회의원
	임명	지방자치단체장	시·도지사
	임기	3년(1차에 한하여 연임 가능)	2년(연임 가능)
기능	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험 실시 ▶ 임용권자의 요구에 의한 보직 관리기준 및 승진, 전보 임용기준의 사전심의 ▶ 승진임용의 사전 심의 ※5급에의 승진, 특별승진 임용은 사전의결 ▶ 임용권자의 요구에 의한 공무원 징계의결 ▶ 인사상담, 고충심사 ▶ 징계면직자의 후임자 보충 발령금지의 예외 의결 ▶ 직권면직에 대한 의견제시 및 동의 ▶ 직무수행능력 부족 또는 근무성적불량자의 직위해제에 대한 의견제시 ▶ 공무원인사와 관련된 조례안, 규칙안 심의 ▶ 인사권자의 인사운영에 대한 개선권고 ▶ 인사위원회 기능수행에 필요한 관계서류의 제출요구 	<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, 부구청장, 소속기관은 호선), 부위원장 1(호선) / 간사, 서기	위원장 1(위촉직 위원 중에서 호선) / 간사, 서기	

제3장

공무원 임용

제 3 장 공무원 임용

1. 임용개요

가. 의 의

“임용(任用)”이란 지방공무원 관계의 발생, 변경, 소멸에 대한 행정적 처분으로 그 내용은 다음과 같다.

구분	처분의 종류
발생	신규임용(공개경쟁신규임용, 경력경쟁임용 ¹²⁾)
변경	승진, 강임, 강등, 전직, 전보, 겸임, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 복직(휴직·직위해제자 등의 직위 복귀), 추서(사망자를 상위직급으로 임용)
소멸	면직(의원면직, 직권면직), 해임 및 파면

※ 공무원 결격사유에 해당하거나 정년이 도래되어 퇴직하는 것은 「당연퇴직」으로서 이는 임용의 개념에 포함되지 않으며, 당연퇴직 발령통지는 사실의 통지행위이다.

나. 임용권자

임용권자라 함은 그 소속공무원의 임용·휴직·면직과 징계를 행하는 권한(임용권)을 가진 자를 말한다.

- 고유임용권자 : 지방자치단체의 장(서울특별시장, 광역시장, 도지사, 특별자치도지사, 시장, 군수, 자치구의 구청장) 및 시·도 교육감
- 위임임용권자 : 임용권자는 그 권한의 일부를 조례가 정하는 바에 따라
 - ① 보조기관(국장·실장·과장 등), ② 소속기관의 장(출장소장 등), ③ 지방의회의 사무처장·사무국장·사무과장 또는 교육위원회 의사국장 등에게 임용권의 일부를 위임할 수 있는바 이에 의하여 임용권의 일부를 위임받은 자

12) '10년 발생한 외교부 특채 파동 사건 등을 계기로 지방공무원법 개정을 통해 공개경쟁임용 외의 공무원 신규임용의 명칭을 종전 “특별임용”에서 “경력경쟁임용”으로 변경함 ('11. 5. 23.)

다. 임용의 원칙

1) 실적주의 원칙

지방공무원의 임용은 시험성적·근무성적·경력평정 기타 능력의 실증에 의하여 행하도록 그 기준을 정함(법 제25조)으로써 실적주의 인사관리를 표방하고 있다.

〈예외〉 장애인·이공계전공자 등에 대한 임용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적 양성평등 추진

2) 임용(효력발생) 시기

공무원은 임용장 또는 임용통지서에 기재된 일자에 임용된 것으로 보며, 임용일까지 임용장 또는 임용통지서가 임용될 자에게 도달할 수 있도록 발령하여야 한다. 다만, 사망으로 인한 면직은 사망한 다음날에 면직된 것으로 본다.

아울러, 다음의 경우에는 임용일자를 소급할 수 있다.

첫째, 재직 중 공적이 특히 현저한 사람이 공무로 사망한 때, 사망 전일을 임용일자로 하여 추서할 경우

둘째, 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸된 공무원이 직무를 감당할 수 없거나 30일 이내에 복직하지 아니하여(법 제62조제1항제2호) 당해 공무원을 휴직기간 만료일 또는 휴직사유 소멸일자로 직권면직 하는 경우(임용령 제6조)

3) 결원의 적기보충(법 제26조 및 영 제8조)

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

라. 응시자격

1) 학 력

공무원 임용에 있어서는 원칙적으로 학력제한¹³⁾은 없다. 다만, 연구직·지도직 공무원의 특별임용시험에 있어 예외적으로 학력제한을 하는 예가 있으나 이는 학력에 의한 제한이라기보다는 특별한 학력 요건을 갖춘 자를 특별임용하기 위한 것으로 볼 수 있다.

2) 응시연령

지방공무원의 채용시험에 있어 응시연령 제한¹⁴⁾은 다음과 같다.

- 일반직 채용시험
 - 7급 이상 : 20세 이상
 - 8급 이하 : 18세 이상
- 기능직 채용시험 : 18세 이상
- 신규임용시험의 응시연령 계산기준일은 최종시험예정일이 속한 연도에 다음의 응시 하한연령에 해당하는 자 이어야 한다.

3) 공무원 임용결격(缺格)사유

다음 사유에 해당하는 자는 공무원이 될 수 없으며, 재직공무원이 다음 사유에 해당하는 경우에는 당연퇴직 된다.

- ① 금치산자 및 한정치산자¹⁵⁾
- ② 파산자로서 복권되지 아니한 자
- ③ 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로

13) 연구직·지도직 신규임용시 학력제한을 하던 종전의 규정을 삭제함(지방공무원 인사규칙 제9조, 08.5)

14) 공직의 개방화·다양화를 통한 공직의 경쟁력을 강화하고, 사회 전반의 연령차별 해소를 위해 국가 및 지방공무원 채용시험에 있어 응시연령의 상한을 폐지함('08.10.14, 공무원 임용시험령 개정)

15) 금치산 및 한정치산 제도를 폐지하기로 한 민법 개정법률안의 시행('12. 1. 1)에 따라 이를 대체할 수 있는 용어 변경을 검토 중임

확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자

- ④ 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
- ⑤ 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간중에 있는 자
- ⑥ 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
- ⑥의2 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조¹⁶⁾에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만 원 이상의 벌금형의 선고를 받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
- ⑦ 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
- ⑧ 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자

※ 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

- 공직선거법 제266조에 의한 선거법 위반자
- 병역법 제76조에 의한 병역회피자
- 치료감호법 제47조에 의거 치료감호의 선고를 받은 자

판례 당연무효인 임용결격자의 임용행위에 대한 판례(대법원 판례, 1987.4.14.)

공무원으로 임용당시 결격자가 공무원으로 임용되어 사실상 근무해 왔다 하더라도 사후에 결격사유를 발견하고 임용행위를 취소하는 것은 당사자에게 원래의 임용행위가 당초부터 당연무효라는 것을 통지하여 확인시켜 주는 것에 지나지 않고, 그 당연무효의 임용행위임을 확인시켜 주는 의미에서 당초의 임용처분을 취소하는데 있어서는 신의성실원칙이나 신뢰보호원칙을 적용할 수 없고, 그런 의미의 취소권은 시효로 소멸되는 것도 아님

16) 공무원의 금품 관련 비리를 근절·예방하기 위하여 공무원으로 재직 중 직무와 관련하여 「형법」상의 횡령죄 등으로 일정한 형벌을 받은 경우를 공무원의 임용결격 사유로 지방공무원법에 추가('10. 3.22)하였고, 국회 심의과정에서 당초 뇌물·횡령죄 이외 배임죄가 추가됨

2. 신규임용

가. 공개경쟁신규임용

1) 공개경쟁신규임용 시험

임용계급		5급	7급	9급	기능직
구분					
시험실시 기관		행정안전부장관 (교육과학기술부장관)	시·도 인사위원회	당해 인사위원회 ※ 시·도인사위원회 위탁가능	
시험 방법	1차	선택형(기입형 가미) 필기시험			
	2차	논문형 필기시험	○ 논술형(단답형 가미), 필기시험 원칙 ○ 선택형과 기입형으로 같음할 수 있음(실제운영)		면접 또는 실기시험
	3차	면접시험 또는 실기시험			※ 없음
시험과목	* 지방고시의 행정고 시 통합이후 지방공 무원의 5급 공채는 미 실시	공무원임용시험령에서 정하는 시험과목 준용		직무내용에 따라 시· 도지사(교육감)가 결정 - 담당직무관련 과목 1과목 이상 - 일반교양과목 1과목 이상	
출제수준	정책의 기획 및 관리 에 필요한 능력·지식	행정업무수행에 필요한 전문적 능 력·지식	행정업무수행에 필 요한 기본적 능력· 지식	직무수행 기능	

2) 신규임용 절차

- 임용후보자의 등록 : 5급 및 7급의 공개경쟁신규임용시험 합격자는 시·도지사(교육감)에게, 8급 이하 및 기능직의 공개경쟁신규 임용시험 합격자는 당해 지방자치단체의 장에게 등록한다.

※ 등록하지 않은 자는 임용될 의사가 없는 것으로 간주됨

- 신규임용후보자명부의 작성 : 직급별로 시험성적순에 의하여 작성하되, 필요한 경우에는 직류별·근무희망기관별·근무희망지역별로 구분 작성할 수 있으며, 명부의 유효기간은 5급의 경우 5년, 7급 이하 및 기능직

의 경우 2년이나 시험실시기관장이 필요에 따라 1년 범위 내에서 연장할 수 있다.

- 임용 : 신규임용후보자명부의 최고순위자로부터 3배수 이내의 자 중에서 임용한다.
- 7·9급 신규임용시험합격자의 별도정원 간주 임용
 - 결원이 없는 경우에 신규임용후보자명부 등록 후 2년 도래시점에서 별도정원으로 간주하여 임용할 수 있던 사항을 신규임용후보자의 임용대기기간 단축을 위해 시험합격일부터 1년 경과 후로 개정('09.2.6. 및 '09.9.21. 지방공무원임용령 개정)하였다.
- 임용후보자 자격상실(임용령 제14조)
 - 임용후보자가 추천받은 기관의 임용에 불응한 때, 임용후보자로서 받아야 하는 교육훈련에 불응한 때, 임용후보자로서 받은 교육훈련 성적이 수료점수에 미달되거나, 교육훈련 중 불가피한 사유(질병·병역복무 등)가 아닌 사유로 퇴학처분을 받은 때에는 임용후보자 자격을 상실한다.

나. 경력경쟁임용

공무원의 신규임용은 국민의 공무담임권보장 차원에서 공개경쟁시험에 의하는 것이 원칙이나 경력경쟁임용제도는 임용권자가 조직관리상 또는 행정수행의 효율성을 제고하기 위하여 필요하다고 판단한 경우 해당 직무수행 능력을 갖춘 적임자를 약식절차에 의하여 선발·임용할 수 있도록 하는 제도이다.(법 제27조 ②, 임용령 제17조①, 인사규칙 제14조①)

- 「경력경쟁임용시험¹⁷⁾」 실시를 의무화하는 경력경쟁임용
 - 임용예정직무에 관한 자격증소지자(법 제27조 제2항 제2호)

17) 과거 '제한경쟁특별임용시험' 용어를 '경력경쟁임용시험'으로 대체함 ('11. 5. 23.)

- 특수한 직무분야·환경 또는 도서·벽지 등 특수한 지역에 근무할 자(법 동조동항 제6호)
- 실업계·예능계 및 사학계의 학과졸업자로서 당해 학교장의 추천을 받은 자(법 동조동항 제8호)
- 임용예정직에 관련된 과학기술 및 이에 준하는 특수전문분야의 연구 또는 근무경력이 있는 자(법 동조동항 제9호)
- 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 자(법 동조동항 제11호)
- 연고지 등 거주자(법 동조동항 제12호)

〈지방공무원 경력경쟁임용요건 및 시험방법 등〉

	특별임용 요건·자격	시 험 방 법
제1호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직권면직자의 3년 이내 원직급 재임용 ○ 다른 종류의 공무원이 되기 위해 퇴직한 경력직 공무원을 30일 이내 원직급 재임용 	<ul style="list-style-type: none"> ·서류전형(필수) ·면접 또는 실기시험
제2호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임용예정직급에 관련된 자격증 소지자 <ul style="list-style-type: none"> - 공채에 의한 임용이 부적당한 경우에 한함 - 가급적 필기시험을 실시하여 능력·자격의 엄정한 검증 및 특채로 인한 오해소지 불식 ☞ 일반직 및 기능직 : 인사규칙 [별표 5] ☞ 연구직 및 지도직 공무원 : 인사규칙 [별표 6] 	<ul style="list-style-type: none"> ·서류전형(필수) ·면접 또는 실기시험
제3호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근무경력 또는 연구경력자 경력경쟁임용 <ul style="list-style-type: none"> ① 동일 직급 근무경력 2년 이상인 자 ② 임용예정직급에 상응하는 근무 또는 연구경력 3년 이상인 자(①, ②모두 시험요구일 현재 퇴직 후 3년 이내의 자) ☞ 응시자격 요건 : 인사규칙 [별표 8] ※ 일반직 또는 기능직공무원 상당계급의 봉급을 받는 별정직 공무원의 임용예정계급은 봉급기준에 의함 ※ [별표 8]에 규정되지 아니한 경우는 직무의 내용, 곤란성, 책임도 등을 고려하여 임용권자가 정함 	<ul style="list-style-type: none"> 〈① 동일직급 퇴직자〉 ·서류전형(필수) ·면접시험 〈② 임용예정 직급〉 ·필기시험(필수) ·면접·실기시험 또는 서류전형
제4호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 특수목적을 위하여 설립된 학교(대학원 포함) 졸업자로서 국가기관 또는 지방자치단체에서 실무수습을 마친자 	<ul style="list-style-type: none"> ·서류전형(필수) ·면접 또는 실기시험
제5호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1급공무원 임용 	<ul style="list-style-type: none"> ·서류전형(필수)

특별임용 요건·자격		시험 방법								
제6호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 특수직무·환경, 도서·벽지 등에 근무할 자 - 일반직 8급 이하 또는 기능직 8급 이하에 한함 ※ 기능직의 경우는 필기시험 면제 	<ul style="list-style-type: none"> · 필기시험(필수) · 면접·실기시험 또는 서류전형 < 기능직 > · 면접시험(필수) · 실기 또는 서류전형 								
제7호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국가직→지방직 ○ 기능직→일반직, 일반직→기능직¹⁸⁾ ☞ 소속지자체에서 임용예정직과 관련 있는 직무분야에 6개월 이상 근무한 경력이 있는 자 	<ul style="list-style-type: none"> · 서류전형(필수) · 면접시험(행정부 소속:시험면제) 								
제8호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 실업계·예능계·사학계 학교 졸업자 ☞ 시험요구일전 인사규칙 [별표 2] 및 [별표 3]에 규정된 학과 졸업자로서 교육감 또는 학교장으로부터 추천된 자 ☞ 임용예정직렬은 인사규칙 [별표 2] 및 [별표 3]에 규정된 당해 출신학과와 관련된 직렬이어야 함 <p>(임용예정 직급(인사규칙 제14조제5항제3호))</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">학력별</th> <th>임용예정직급</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>대졸자</td> <td>6·7급·연구사·기능6·7급</td> </tr> <tr> <td>전문대졸</td> <td>7·8급·지도사·기능7·8급</td> </tr> <tr> <td>고졸</td> <td>9급·기능9급 이하</td> </tr> </tbody> </table>	학력별	임용예정직급	대졸자	6·7급·연구사·기능6·7급	전문대졸	7·8급·지도사·기능7·8급	고졸	9급·기능9급 이하	<ul style="list-style-type: none"> · 필기시험 · 면접·실기시험 또는 서류전형
학력별	임용예정직급									
대졸자	6·7급·연구사·기능6·7급									
전문대졸	7·8급·지도사·기능7·8급									
고졸	9급·기능9급 이하									
제9호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 과학기술 분야 등 학위소지자 ☞ 박사 또는 석사학위소지자로서 [별표 10]에 의한 임용계급별 소요경력연수가 경과한 자 ☞ 석사학위 소지자의 임용예정계급은 6급 이하에 한함 	<ul style="list-style-type: none"> · 서류전형(필수) · 면접 또는 실기시험 								
제10호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지방비 장학생 - 본인의 귀책사유로 장학금 지급이 중단되지 아니한 자 	<ul style="list-style-type: none"> · 서류전형(필수) · 면접 또는 실기시험 								
제11호	<ul style="list-style-type: none"> ○ 외국어 능통자로 전문지식과 국제적 소양을 가진 자 - 임용예정 직급은 4급 이하로 함 	<ul style="list-style-type: none"> · 필기시험(필수) · 면접·실기시험 또는 서류전형 								
제12호 (영10호)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 연고지 및 일정지역 거주자의 임용(한지 채용) - 본인 또는 직계존속이 5년 이상 거주 - 임용예정직급은 일반직 8급 이하, 기능직 8급 이하 - 임용예정기관은 시·군에 소재하는 각급기관 	<ul style="list-style-type: none"> · 필기시험(필수) · 면접·실기시험 또는 서류전형 								

※ 2호·6호·8호·9호·11호 및 12호의 경우 의무적으로 경력경쟁임용시험을 실시하여야 함

18) 지방공무원법 개정(11. 5. 2.3)을 통해 기능직 공무원의 일반직 전환 근거 마련

다. 시보(試補)임용

시보제도는 시험방법으로는 검증이 곤란한 공무원으로서의 적격성을 일정기간 관찰하여 적격성을 보여 준 시보공무원만 정규공무원으로 임명하는 제도이다.

1) 시보임용 대상 및 기간

5급 이하 및 기능직공무원으로 신규임용 되는 자는 5급의 경우 1년, 6급 이하 및 기능직의 경우 6개월간 시보로 임용한다. 휴직·직위해제·징계에 의한 정직 또는 감봉처분기간은 시보임용기간에 산입되지 아니한다.

2) 시보임용기간중의 공무원신분

시보공무원은 근무성적이 불량하거나 또는 교육훈련성적이 불량한 경우 신분보장의 원칙(법 제60조) 및 직권면직절차(법 제62조)를 거치지 않고 직권면직할 수 있다.

3) 시보임용의 면제 및 기간단축

- 면제대상 : 승진소요최저연수를 초과하여 재직하고, 승진제한사유에 해당하지 아니하는 자로서 승진예정직급에 해당하는 신규임용에 합격하여 임용되는 경우와 정규의 일반직 또는 기능직의 지방공무원이나 국가공무원이었던 자가 퇴직당시의 계급이나 그 이하의 계급으로 임용되는 경우에는 시보임용이 면제된다.
- 면제 또는 단축대상 : 국가공무원이 지방공무원으로 경력경쟁임용(법 제27조 제2항 제7호)된 경우 동일계급의 국가공무원으로 근무한 기간과 시보공무원이 될 자가 받은 교육훈련기간은 시보임용기간에 산입된다.

4) 시보공무원제도의 엄정운영

- 한편, 형식적으로 운영되는 시보임용 제도를 실질화하여, 공무원의 자질 부족으로 판단된 경우 임용을 배제할 수 있도록 하는 제도개선 필요성이 제기되었다¹⁹⁾

3. 균형인사

가. 개방형직위제도 운영

우리나라의 공무원 제도는 직업공무원제를 근간으로 한 폐쇄적인 운영으로 외부의 유능한 전문가들이 공직에 들어올 수 있는 기회가 제한되어 공직의 전문성과 경쟁력 향상에 한계가 있어 왔다. 이에 공직사회의 전문성 제고와 경쟁력 강화를 위하여 공직 내외의 경쟁을 통해 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 개방형직위로 지정·운영토록 하였다.('01. 7월)

이에 따라, 자치단체의 장이 시·도 5급 이상, 시·군·구는 6급 이상 직위 중 10% 범위 안에서 자율적으로 지정하고, 해당 직위별 직무수행요건 설정, 공모 및 선발시험을 거쳐 5년 범위 내에서 임용토록 하였다. 최초 도입시 시·도 4급 이상('01. 6. 30.)에서 시·도 5급 이상('05. 1. 27.) 및 시·군·구 6급 이상('07. 4.27)으로 단계적으로 범위를 확대하였다.

한편, 보수는 일반직공무원 계급에 상응하여 1호~6호로 구분하고, 연봉액은 하한액의 130% 범위 내에서 지방자치단체의 장이 자율적으로 결정한다.

나. 양성평등임용목표제

양성평등임용목표제는 지방공무원 신규임용시험에 있어서 남성 또는 여성 중 어느 한 성의 합격률이 목표비율에 미치지 못할 경우 해당 성의 응시자를 선발 예정인원을 초과하여 추가 합격처리하는 제도이다.

1) 도입배경

- 여성채용목표제 실시 : '96년에 도입하여 목표비율을 직급별, 연도별로 상향조정
- 7급 10%('96년) → 20%('00년) → 30%('02년)

19) 공무원의 자질 부족으로 판단될 경우 인사위원회의 심의·의결 절차를 거쳐 임용을 배제할 수 있도록 제도를 개선 추진 중.(2010. 11월 입법예고)

- 8급 30%('09년)
- 9급 20%('00년) → 30%('02년)
- '99년 군제대자에 대한 가산점 폐지가 「여성채용목표제」와 상승효과를 일으켜 여성합격률이 30%를 크게 상회

2) 목 적

- 남성수험생의 역차별 시비 해소
- 공직내 성비균형 달성 및 성숙한 양성평등문화 구현

3) 대상시험(선발예정인원 5명 이상)

- 지방 7급·9급 공채시험
- 지방연구사·지도사 공채시험

4) 임용목표인원 : 합격예정인원의 30%

5) 합격자 결정방법

- 어느 한 성의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우
 - 평균득점이 합격선 -3점 이상인 해당 성의 응시자 중에서 고득점자 순으로
 - 목표미달인원 만큼 합격예정인원을 초과하여 추가합격 처리

다. 장애인고용의무제

1) 근 거 : 장애인고용촉진및직업재활법

2) 내 용

- 지방자치단체 및 국가는 장애인을 소속공무원 정원의 100분의 3이상 고용하여야 함
- 다만, 특정직·정무직·별정직 등 특수경력직 공무원과 일부 특수직급 공무원 등은 고용의무대상에서 제외함

라. 국가유공자 등 취업보호제

1) 근 거 : 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 등

2) 취업보호대상자

- 국가유공자와 독립유공자·5·18 민주유공자·특수임무 수행자·고엽제 후유의증 환자와 그 가족

3) 내 용

- 공무원 등 채용시험에 응시하는 때에는 각 과목별 만점의 4할 이상 득점시 과목별 만점의 10% 또는 5% 가산함
- 지방 및 국가 기능직공무원의 20%의 범위 안에서 국가유공자 등을 우선 채용해야 함
- 국가기관 등은 기능직 공무원 정원이 5인 이상일 경우 정원의 10%를 국가유공자 등 취업보호대상자를 우선 채용해야 함

마. 저소득층 공직채용 우대

1) 근 거 : 지방공무원법 제25조, 임용령 제51조의4

2) 대 상 : 국민기초생활보장법상의 기초생활수급자

- 기초생활수급자란 부양의무자가 없거나 부양의무자로부터 부양을 받을 수 없는 자로서 소득인정액이 최저생계비 이하인 자를 의미

3) 우대방법

- 일반직 및 기능직 공무원 신규채용시 1%를 저소득층에 할당

바. 외국인의 임용

외국인은 지방공무원법 제25조의2 및 지방공무원임용령 제3조의2에 의거하여 지방공무원으로 임용할 수 있다.

- 1) 요건 : 국가안보 및 보안·기밀에 관련되는 분야 외의 직에 채용 가능
- 2) 채용가능 범위 : 특수경력직 공무원²⁰⁾

20) '08.9.30 지방공무원 임용령 개정을 통해 종전의 계약직 공무원에 한해 외국인을 채용하던 것을 특수경력직 공무원에 대해 외국인을 채용할 수 있도록 채용 범위를 확대함

제4장

승진 및 평정

제 4 장 승진 및 평정

1. 승진(昇進)임용

승진이란 하위계급에 재직 중인 공무원이 상위계급으로 임용되는 것으로 이는 책임이 증가하고 보수가 높아지며, 보다 큰 명예나 지위를 갖는 효과가 있어 재직 공무원들의 최대 관심사항 중 하나이다. 계급간의 승진임용은 근무성적평정·경력평정 등 능력의 실증에 의한다.

가. 승진기준

1급 내지 3급 공무원에의 승진은 바로 하급의 공무원 중에서 임용하고, 4급 공무원에의 승진은 동일 직군(職群)내의 바로 하급의 공무원 중에서 각각 임용하며, 5급·6급·7급·8급에의 승진은 동일직렬(職列)의 바로 하급공무원 중에서 임용한다. 다만, 직렬통합에 따라, 행정5급으로의 승진은 행정·전산·세무직렬에서 할 수 있다

나. 승진임용의 종류 및 방법

1) 일반승진

- 4급 공무원의 3급 승진은 전문분야, 능력, 인품, 적성, 건강상태, 가정생활, 생활태도 및 업무목표 달성 등에 의한 결과를 기준으로 심사·선발하여 임용한다.
- 5급·7급 이하 공무원 및 기능직공무원의 승진은 승진후보자명부 순위 2~4배수 해당자 중에서 심사·선발하여 임용한다.

〈임용하고자 하는 결원 수에 대한 승진임용 범위〉

임용하고자 하는 결원 수	승진후보자명부에 의한 순위가 다음에 포함되는 자
1~5	결원 1인당 4배수
6~10	결원 5인을 초과하는 매 1인당 3배수+20인
11이상	결원 10인을 초과하는 매 1인당 2배수+35인

- 6급 공무원의 5급 승진은 승진후보자명부 순위로 2~5배수 범위 내의 자 중에서 일반승진시험방법, 2~4배수 범위 내의 자 중에서 인사위원회의 의결방법 또는 일반승진시험과 인사위원회의 승진의결의 병행방법에 의하여 선발·임용한다.
- 연구사·지도사의 연구관·지도관 승진은 6급 공무원의 5급 승진임용 방법과 같다. 다만, 연구사의 연구관에의 승진임용은 승진시험요구일 전 2년 이내에 연구실적심사(연구·지도직규정 제13조 참조)에서 부결된 사실이 없는 자라야 한다.
- 공무원을 승진임용 하고자 할 경우에는 당해 인사위원회의 사전심의 또는 의결을 거쳐야 한다. 이 경우 승진임용 배수범위가 정해져 있지 않은 3급 이상에의 승진 시 인사위원회 심의대상범위는 임용권자가 정한다.

〈6급 공무원의 5급 일반승진 제도개선 경과〉

- '95년까지는 6급 공무원의 5급 승진은 반드시 승진시험을 거치도록 하였으나, '94. 12. 22. 관련규정을 개정하여 '96. 1. 1.부터는 승진시험방법 외 인사위원회의 의결을 거쳐 임용할 수 있도록 하였으며, '98. 2. 20.부터 일반승진시험과 인사위원회 승진의결을 병행하는 방법을 추가함.
- '04. 1. 1.부터는 「인사위원회 승진의결」방법을 삭제, 승진시험과 심사승진을 5:5 병행토록 의무화
- 시험승진 의무화에 따른 시험준비 등 부작용을 해소하고 승진임용방법 선택에 있어서의 지방자치단체의 인사자율권을 확대하기 위하여 '06. 1. 12. 지방공무원임용령을 개정하여 인사위원회 승진의결에 의한 승진임용을 인정하고 승진시험과 심사승진을 병행하는 경우 그 비율을 각 5할로 하던 것을 지방자치단체에서 자율 결정토록 함

2) 공개경쟁승진(공개경쟁승진시험에 의한 승진)

5급 승진시험대상은 승진소요최저연수(4년)를 경과한 6급 공무원이며, 시험방법은 1차(선택형 필기), 2차(논문형 필기), 3차(면접 또는 실기)로 구분 실시한다.

3) 특별승진

특별승진은 특별한 자격요건을 갖춘 공무원에 대해서 승진소요최저연수, 승진 후보자명부의 순위 등에 불구하고 승진할 수 있는 제도로써 그 대상 및 요건은 다음과 같다.

특별승진의 대상은 청백봉사상·민원봉사 대상²¹⁾, 직무수행능력 우수자, 제안 채택·시행자, 명예퇴직자 및 공무로 사망한 자 등이며, 특별승진의 요건은 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 아니하는 자이어야 하고, 청백봉사상·민원봉사 대상 수상자, 직무수행능력 우수자, 제안채택자는 승진소요 최저연수 도달(다만, 청백봉사상·민원봉사 대상 수상자, 직무수행능력 우수자에 대하여 특별승진임용하는 경우에는 승진소요 최저연수를 1년 단축 가능) 하여야 하며, 명예퇴직자는 명예퇴직일 전일까지 당해 계급에서 1년 이상 재직자 등의 요건을 갖춰야 한다.

종 류	대 상	요 건	승진절차
1. 청백봉사상·민원봉사대상 수상자	4급 이하 및 기능직공무원	<ul style="list-style-type: none"> · 임용령 제34조의 규정에 의한 승진 임용 제한을 받지 아니하는 자 · 승진소요 최저연수 도달자(다만, 청백봉사상·민원봉사대상 수상자, 직무수행능력 우수자는 각각 1년 단축 가능) 	<ul style="list-style-type: none"> · 5급 및 7급 이하, 기능직공무원 - 승진심사(명부순위 불문) · 6급 공무원 - 승진심사(명부순위 불문) 또는 일반승진 시험 우선응시 가능
2. 직무수행능력우수자			
3. 제안채택시행자	창안등급 동상 이상의 5급 이하 및 기능직		

21) 특별승진 대상인 포상이 '청백리 포상'에서 '행정안전부 장관이 정하는 포상'으로 개정(임용령 제 38조의4제1항제1호)됨에 따라, 행정안전부와 언론기관이 협의·제정한 「청백봉사상 규약(77. 7. 1 제정, 중앙일보사)」 및 「민원봉사대상 규약(96.11.16제정, SBS)」에 따른 '청백봉사상'과 '민원봉사 대상'으로 포상기준을 명확히 하였다(인사분야 통합지침 개정·시행, '10. 7.19)

종 류	대 상	요 건	승진절차
4. 명예퇴직자	3급 이하 및 기능직공무원	<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 다만, 6급 이상의 경우, 인사위원회 의결절차 필요
5. 공무로 사망한 자	전 계급	<ul style="list-style-type: none"> · 임용령 제34조의 규정에 의한 승진 임용 제한을 받지 아니하는 자 	

한편, 특별승진 요건(제1·2·3호)을 갖춘 지방공무원에 대하여 특별승진제도의 취지를 고려하여 인사상 우대조치를 적극 시행하되, 특별승진 대상자는 결원배수 범위에 포함하여 심사한다는 의미로서 결원이 없어도 되거나 반드시 해당자를 승진임용 해야 한다는 것이 아니므로, 상위직급의 결원 발생 시 인사관계 법령에서 정한 기준과 절차에 따라 인사위원회 심사를 거쳐 엄격히 특별승진 제도를 운영하여야 한다.

4) 근속승진²²⁾

하위직 공무원 중 법령상 승진소요최저연수를 상당히 초과하여 장기간 근무한 자에 대하여 승진기회를 확대함으로써 사기를 진작시키고 아울러, 직무수행의 효율성을 제고하기 위하여 상위직급의 정원에 관계없이 승진임용 하는 제도로써 그 대상 및 요건은 다음과 같다.

한편, 근속승진 시 해당 계급에서의 승진소요최저연수 적용 여부, 승진심사 가능일에 대한 명확한 내용이 없어 제도운영상 혼선이 발생함에 따라, 근속승진 시 해당계급에서 승진소요 최저연수 근무를 명문화하여 제도 운영의 명확성을

22) 7급까지만 허용하던 근속승진을 6급까지 확대하되 지방자치단체 6급 직위의 특성, 역할 등을 고려하여 7급 12년차 이상 중 근무성적 상위 20%자 중 6급정원의 15%에서 인사위원회 심의절차를 거쳐 근속승진 할 수 있도록 지방공무원 임용령 개정 ('11. 3. 8.)

높이고, 근속승진기간 도달일 5일 전부터 승진심사 가능하도록 보완하였고, 기존 승진임용제한 조문(임용령 제34조)에 포함되어 있는 근속승진 관련 조문을 별도 조문으로 분리·보완하였다.(’08. 9월)

근속승진		우대승진	
대상계급	재직기간	대상계급	재직기간
· 일반직 7급 기능 7급	12년 이상	· 일반직 9급	· 4년 이상 재직자로서 · 읍·면·동에서 6월 이상 계속 근무하고 있는 자
· 일반직 8급 기능 8급	8년 이상		
· 일반직 9급 기능 9급	7년 이상		
· 기능 10급	6년 이상		

다. 승진소요최저연수

승진소요최저연수는 공무원이 승진함에 있어 당해 계급에서 일정기간 재직할 것을 요구하는 법정기간으로 이는 승진임용에 필요한 최소한의 자격요건이라 할 수 있으며, 승진후보자명부 작성대상을 승진소요최저연수에 도달한 자로 하는 것도 같은 맥락에서 이해할 수 있다.

1) 법정승진소요최저연수

일반직	연구·지도직	기능직
- 3급 이상 : 3년 이상 - 4·5급 : 5년 이상 - 6급 : 4년 이상 - 7·8급 : 3년 이상 - 9급 : 2년 이상	- 연구사 : 5년 이상 - 지도사 : 5년 이상	- 기능 6급 이상 : 3년 이상 - 기능 7·8급 : 2년 이상 - 기능 9·10급 : 1년 6월 이상

2) 승진소요최저연수의 계산

- 승진소요최저연수의 계산은 당해 계급에서 계속하여 재직한 기간을 대상으로 함을 원칙으로 한다.
- 다만, 공무상 휴직, 병역의무 수행 등 법률에 의한 의무수행, 국제기구(외국기관·국내외 대학 또는 국내외 연구기관)에 임시고용으로 인한 휴직기간, 자녀양육을 위한 육아휴직기간(자녀 1명당 최초 1년)과 해외 유학을 위한 휴직기간의 5할에 해당하는 기간은 승진소요최저연수에 산입하고 있으나, 그 외 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간 및 승진임용제한기간은 승진소요최저연수에 산입하지 아니한다.
- 이 밖에 지방공무원임용령 제33조제2항 내지 제10항의 규정에 의하여 예외적으로 승진소요최저연수에 산입할 수 있는 기간이 있다.
 - 강임되었던 공무원이 원 계급으로 승진될 경우에는 강임 전의 기간은 현 계급의 재직연수로 통산한다.
 - 퇴직하였던 지방 또는 국가공무원이 퇴직당시의 계급이하의 계급으로 임용된 경우에는 퇴직 전의 재직기간 중 현계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 현 계급의 재직연수로 통산한다.
- 한편, 시간제근무 활성화로 적극적인 일자리 창출을 할 수 있도록 승진소요연수를 근무시간에 비례하여 산정하던 것을 계급별 최초 1년 범위에서는 100%인정하도록 임용령이 개정(제33조제11항, '10. 6.15)하였고,
 - 재직기간 인정시 해당 계급에서 1년 범위 내에서는 100%를 인정하고, 1년을 초과하는 경우에는 근무시간에 비례하여 인정하고
 - 시간제근무 허용기간에 대해 최소 제한기간(1개월)만 정하고 최대 허용기간(3년)은 폐지하였다.

라. 승진임용의 제한

공무원이 승진소요최저연수에 도달하고, 승진후보자명부상의 서열이 빨라 모든 승진요건을 갖추었다 하더라도 다음의 승진임용의 제한사유에 해당될 경우에는 승진할 수 없다.

1) 승진임용 제한자

- 징계의결요구·징계처분·직위해제·휴직 또는 시보임용기간 중에 있는 자
- 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과되지 아니한 자
 - 정직·강등 : 18월, - 감봉 : 12월,
 - 견책 : 6월
 - * 금품·향응 수수 등으로 인한 징계의 경우에는 3개월을 가산함
- 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 지방공무원임용령에 의한 공무원으로 된 경우 종전의 신분에서 징계처분을 받고 다음의 기간이 경과되지 아니한 자
 - 강등처분 : 그 처분의 종료일로부터 24월
 - 근신(謹慎)·영창(營倉), 기타 이와 유사한 징계처분 : 그 처분의 종료일로부터 6월
- 한편, 공직비리예방, 징계처분요구의 실효성 확보 및 국가제도와외의 형평성 등을 고려하여 관계 행정기관의 장의 “징계처분요구”가 있는 경우에도 승진제한사유 포함(임용령 제34조제1항)토록 개정('10. 6.15)하였고,
 - ‘징계처분요구’란 감사원법, 지방자치법, 행정감사규정 등에 따라 감사·감독기관 등이 징계의결을 요구할 수 없는 공무원에 대하여 징계사유가 발생될 경우 징계의결권이 있는 기관의 장에게 징계의결을 요구하는 행정절차로서
 - 징계처분요구에 따른 승진임용제한 : 감사·감독기관으로부터 징계의

- 결권이 있는 기관(감사부서 등)에 ‘징계처분요구’를 통보 받은(접수) 시점부터 해당 공무원의 승진임용 제한²³⁾되며,
- 수사기관 및 다른 기관의 공무원범죄처분결과통보서 또는 징계협의 사실통보서 등은 제외된다.

2) 승진임용제한기간의 단축

징계처분 후 당해 계급에서 훈·포장, 모범공무원 포상, 국무총리 이상의 표창 또는 제안의 채택시행에 따른 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 따른 승진임용제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

징계처분이 중복된 경우(승진임용제한기간 중에 또다시 징계처분을 받은 경우)에는 전의 처분에 대한 제한기간이 만료된 날로부터 기산한다.

징계처분을 받은 자가 휴직하는 경우에는 휴직기간에도 승진제한기간이 진행되었으나, 지방공무원임용령 제34조가 개정됨에(2009. 4. 1.) 따라, 징계처분에 따른 승진임용제한기간 중에 있는 자가 휴직할 경우, 승진임용제한기간은 복직일부터 계산한다.

2. 근무성적평정

5급이하 일반직공무원, 연구·지도직공무원, 기능직공무원의 근무성적은 6개월 단위로 평정하는데 당해 공무원의 6개월간의 근무실적·직무수행능력·직무수행 태도에 대한 요소를 계량화하여 평가한 후 기관단위(또는 부서단위)의 직급별로 서열순위를 확정하고 근무성적평정점을 부여하는 것이다.

가. 평정기준일

근무성적은 정기평정과 수시평정으로 나누며, 정기평정은 6월 30일과 12월 31

23) 징계처분 요구시부터 징계의결일 전까지의 기간은 승진소요 최저연수에 반영하도록 지방공무원임용령 개정 ('11. 3. 8.)

일을 기준으로 하여 실시한다. 다만, 지방자치단체장이 필요하다고 인정하는 경우에는 정기평정 기준일을 달리 정할 수 있고, 정기평정을 연 1회 실시할 수도 있다. 이 경우 평정 대상기간은 정기평정을 연 2회 실시하는 때에는 6개월로 하고 연 1회 실시하는 때에는 1년으로 하여야 한다(지방공무원 평정규칙, 2010. 5. 7 개정). 한편, 수시평정은 정기평정 후 조정사유(예외평정)가 발생한 경우 승진 후보자명부 조정일 현재를 기준으로 평정한다.

다만, 임용권자는 지방자치단체의 인사시기 등을 고려하여 평정 시기를 달리 정할 수 있으며, 근무성적평정 시기를 달리 정하더라도 각각의 평정대상기간은 6개월 단위로 동일하게 설정하여야 한다.

나. 평정자 및 확인자

1) 평정자

평정자는 평정대상공무원의 직근상급·직근상위감독자 또는 차상급·차상위감독자 중에서 지정하며, 임용권자가 특히 필요하다고 인정하는 때에는 평정대상 공무원의 상급자 또는 상위자 중에서 따로 지정할 수 있다.

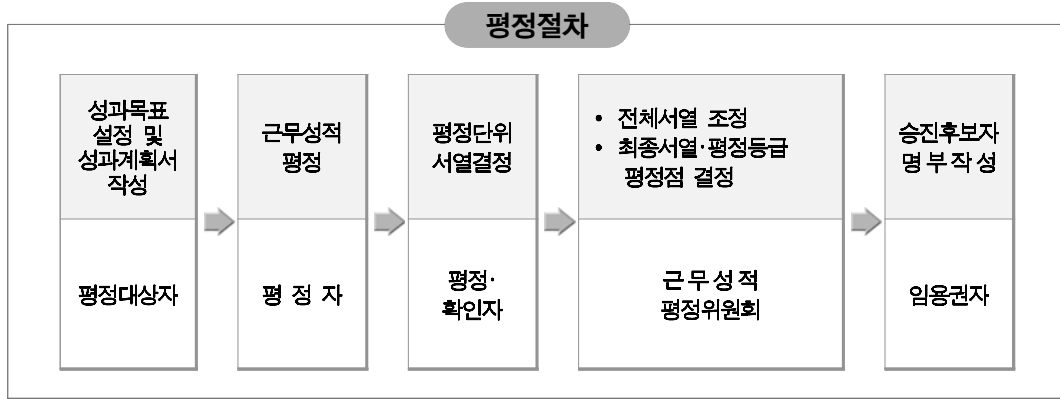
2) 확인자

확인자는 평정자의 직근상급·직근상위감독자 또는 차상급·차상위감독자중 임용권자가 지정하며, 임용권자가 특히 필요하다고 인정하는 때에는 평정자의 상급자 또는 상위자 중에서 따로 지정할 수 있다.

3) 확인자 지정의 예외

평정자의 직근상급·직근상위감독자가 없는 경우에는 확인자를 지정하지 아니할 수 있으며, 임용권자인 자치단체의 장은 확인자가 될 수 없다.

다. 근무성적평정 절차



1) 성과목표 설정 및 성과계획서 작성(평정규칙 제8조)

매년 초(2월말까지) 평정대상 공무원은 본인의 1년간 업무목표에 관한 성과계획을 작성하여 평정자 및 확인자와의 면담을 통해 합의된 성과목표를 선정한다.

다만, 순수 지원업무, 신청 등을 받아 처리하는 단순·반복적인 업무 등을 수행하는 경우에는 예외적으로 성과목표, 일정/계획, 주요성과/산출물 등 성과계획 수립을 생략할 수 있다.

실적과 능력중심의 평정이 이루어 질 수 있도록 평정항목을 「근무실적」과 「직무수행능력」을 기본적인 평정항목으로 하며, 평정항목의 총점은 100점으로 한다. 필요시 임용권자는 직무수행태도를 함께 평정할 수 있다.

근무성적평정서에서 규정한 근무실적 및 직무수행능력에 대한 평정요소 및 요소별 배점을 기관의 특성에 따라 변경이 가능하다.

다만, 자치단체 간 통일성 및 표준지방인사정보시스템 활용 운영 등을 위하여 평정요소 수를 근무실적은 최대 4개, 직무수행능력은 최대 8개(직무수행태도를 포함할 경우도 동일)로 제한한다.

2) 근무성적평정 실시

가) 「근무실적」 평정

- 근무성적평정서(근무실적) 작성
 - 피평정자는 본인의 성과계획서 등을 참고하여 근무성적평정서에 성과목표 또는 단위과제의 주요 실적을 기재한다.
 - 「추가업무」란을 별도로 설정하여, 연초의 성과계획 수립 이후 피평정자에게 새로이 맡겨진 성과목표를 기입하도록 한다.
- 근무실적에 대한 평정
 - 평정요소

평정요소	정 의
업 무 난이도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 당해 직위에 있는 자가 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 다음기준에 의거 ①불량 ②미흡 ③보통 ④우수 ⑤탁월의 5단계 중 하나의 등급으로 평정한다.

나) 「직무수행능력」 평정

- 평정자는 피평정자의 행태에서 특정 평정요소가 보여지는 빈도수를 관찰하여 평정요소별로 ‘전혀 그렇지 않다(①)-거의 그렇지 않다(②)-가끔 그렇다(③)-자주 그렇다(④)-항상 그렇다(⑤)’의 5단계로 평정한다.

다) 「직무수행태도」 평정

- 임용권자가 필요하다고 인정하는 경우 「직무수행태도」를 「직무수행능력」에 포함하여 10점 범위에서 평정할 수 있다.

- 무단조퇴나 지각 등과 같은 「직무수행태도」에 대한 평정은 직무수행 능력의 “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 평정대상기간 이전에 감점사유 및 기준을 정하여 평정대상 공무원에게 공개하여야 한다.
- 별도항목을 만들어 평정할 경우 근무성적평정서식 일부를 조정할 수 있다.

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 한다.
- 평정대상 공무원이 평정대상기간 내에 전보된 경우, 평정자는 평정대상 공무원의 전보 전 부서의 업무실적과 전보 후 부서의 업무실적 등을 함께 고려하여 평정해야 한다.
- 평정자는 평정의견을 반드시 작성하여야 한다.

4) 평정단위의 서열명부 작성

- 서열명부 작성·제출
 - 확인자는 평정대상공무원에 대한 근무성적평정(근무실적평정·직무수행능력평정 등)이 완료되면, 평정한 등급(점수)을 확인하고, 평정자와 함께 평정단위별 서열명부를 작성하여 근무성적평정위원회에 제출한다.
 - 평정등급 및 평정점은 부여하지 않고 단순히 서열만 정하되, 평정대상자가 많은 경우 종합평정등급과 함께 비고란에 종합평정점을 기재하여 활용할 수 있다.

- 서열결정 절차·방법
 - 실적·능력 등 평정결과(총평정점)를 합하여 산출한 종합평정점에 의하여 1차 서열을 정한다.
 - 평정자가 2인 이상인 경우 확인자는 평정자와 협의하여 평정자 상호간에 발생하게 되는 평정점 편차를 감안하여 평정대상공무원의 순위를 조정하여 최종서열을 결정한다.
 - 확인자는 평정담당공무원이 담당하는 직위의 조직 내 비중, 평정대상 공무원들 간 성과의 상대적인 차이, 조직에 대한 기여도 등을 감안하여 조정한다.
 - 확인자는 평정자가 같은 한 평정대상공무원군에 대하여는 그 상호간의 서열을 조정할 수 없다.

5) 근무성적평정 위원회

가) 근무성적평정 위원회(임용령 제31조의4)

- 설치단위 : 승진후보자명부 작성단위 기관별로 설치한다.
- 위원회의 구성 등
 - 위원회는 평정대상공무원의 상위계급의 공무원 중에서 임용권자 또는 임용제청권자가 지정하는 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성하되, 상위계급의 공무원이 부족한 경우에는 2인 이상으로 구성할 수 있다.
 - 위원장은 승진후보자명부 작성단위기관의 부기관장(부기관장이 없는 기관은 임용권자가 지정하는 자)이 되고, 위원은 평정대상공무원의 상위계급의 공무원 중에서 임용권자가 지정한다.
 - 다만, 근무성적평정위원회 위원으로 지정할 대상공무원이 없어 근무성적평정 위원회를 구성할 수 없는 경우에는 근무성적평정점을 승진후보자명부작성단위기관의 부기관장이 정한다.
 - 기타, 위원장의 선임방법 기타 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항

은 임용권자가 따로 정한다.

- 위원회의 운영결과에 대한 회의록 등을 기록으로 유지하여 위원회의 평정결과를 명확히 알 수 있도록 하여야 한다.

나) 서열·평정등급·근무성적평정점 결정(임용령 제31조의2)

- 위원회는 각 평정단위별 서열명부, 평정단위별 업무비중 등을 감안하여 전 평정대상 공무원을 상대평정하여 아래 비율에 맞추어 서열·평정등급·평정점을 결정, 근무성적평정표(붙임 5-5-3호 서식) 작성한다.

수 (64점 이상 70점 이하)	2할
우 (53점 이상 64점 미만)	4할
양 (32점 이상 53점 미만)	3할
가 (32점 미만)	1할
※ “가”에 해당하는 자가 없을 경우에는 이를 “양”의 비율에 가산함	

☞ 인사담당관이 근무성적평정 위원회에 제출하는 평정대상공무원에 대한 제반 평정심사 자료는 각 평정단위의 확인자 또는 확인자가 지정하는 자의 확인을 거쳐야 한다.

- 서열결정시 각 평정단위에서 제출한 서열은 조정할 수 없다.
- 근무성적평정점 결정(개인별 점수 배분)
 - 근무성적평정점은 소수점 첫째자리까지 평정하여 부여한다.
 - 같은 평정등급 내에서는 평정점간 간격과 평정점별 인원수가 균등하도록 평정하여야 하고(단, “양” 및 “가”의 경우는 그러하지 아니함), 같은 평정등급 안에서 직근평정점 간의 점수 차이도 균등하여야 한다.
 - 같은 평정등급 내에서 평정된 인원수가 가장 많은 평정점과 인원수가 가장 적은 평정점간의 인원수 차이가 2인 이상이 되어서는 아니 되며, 평정점이 평정등급별로 규정된 평정가능점수 전체에 골고루 분포되어야 한다.
 - 같은 평정단위에 속하는 평정대상공무원에 대하여는 그 상호간의 서열을 변경하여 평정할 수 없다.

- 다) 목표달성도 평정을 받는 5급 이하 공무원에 대한 평정
- 평정자는 목표달성도 평정결과를 고려하여 근무성적을 해야 한다.
 - 평정대상 공무원은 상급자 또는 상위자와 성과계약을 체결하게 되므로 별도의 성과계획서 작성을 생략할 수 있다.
 - 다만, 근무성적평정서는 반드시 작성하여 평정자의 평정을 받아야 한다.
- 라) 근무성적평정 결과의 보고 및 재결정요구(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 있다.

6) 근무성적의 예외평정(임용령 제31조의3 각항)

- 근무성적은 임용령 제31조의2의 규정에 의하여 평정함이 원칙이나 다음과 같은 경우에는 예외평정을 인정한다.
- ① 공무원이 근무성적평정 대상기간 중 휴직·직위해제·기타 사유로 인하여 실제 근무기간이 1월 미만인 경우에는 근무성적을 평정하지 아니한다.
 - * “휴직”에는 육아휴직도 포함되며, “기타의 사유”로는 해외교육훈련 파견, 해외교육훈련 이수 후 대기, 공무상 병가, 휴가(연가, 특별휴가, 공가 등 포함) 등이 있다.

• 유의사항 •

- 휴직 등으로 정기평가 기준일 현재 실제근무하고 있지 않더라도 당해 평가대상기간 중 실근무기간이 1월 이상인 경우에는 근무성적평가를 실시함. 단, 연1회 평가를 실시하는 경우에는 2월 이상인 경우 실시함
- “실제 근무한 기간”이라는 의미는 “실제 직위에서 근무하여 성과를 내는 기간”이라는 의미이므로, 승진소요최저연수에 반영되는 기간일지라도 실제 근무하지 않은 기간인 경우(육아휴직, 공무상 질병휴직 등)에는 포함되지 않음



예 시

- 5급 공무원이 '08. 8. 1부터 '09. 6. 10까지 휴직한 경우
 - '08. 12월말 : 평정일 현재 근무 중에 있지 아니하지만, 정기평정을 실시하여야 함
 - '09. 6월말 : 평정하지 아니함
 - '09. 12월말 : 정기평정을 해야 함

② 공무원이 근무성적평정 대상기간 동안 교육훈련이나 국가기관·지방자치단체 또는 행정안전부장관이 지정하는 기관이 아닌 기관에 파견되어 근무성적을 평정할 수 없을 때에는 파견 종료 후 최초의 정기평정이 있을 때까지 파견 전 2회의 근무성적평정점의 평균을 당해 공무원의 평정점으로 본다.

☞ 파견종료 후 최초의 정기평정을 실시하였을 경우에는 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 산정한다.

③ 공무원이 2월 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 평정한다.

④ 공무원이 승진후보자명부 작성단위를 달리하는 기관으로 전보된 때에는 당해 공무원의 근무성적평정을 지체없이 그 기관에 이관하여야 함. 다만, 전보 후 2월 이내에 정기평정을 실시하게 될 경우에는 전보일 이전까지의 근무성적을 평정하여 전보되는 기관으로 송부해야 하며, 당해기관에서는 송부된 평정을 참작하여 정기평정일에 평정한다.



예 시

☞ 5급공무원이 '08. 5. 1 A시에서 B시로 전보되어 B시에서 '08. 6월말 정기평정을 하게 되는 경우

- A시에서는 '08. 1. 1부터 '08. 4. 30까지의 근무성적을 평정(절대평정)하여 그 결과를 B시로 송부
- B시에서는 이를 참작하여 소속 5급공무원과 같이 정기평정 실시(상대평정)

- ⑤ 신규임용·승진임용된 공무원에 대하여는 2월이 경과한 후의 최초의 정기 평정일에 근무성적을 평정하고, 강임된 공무원이 승진임용된 경우에는 강임되기 전의 직급에 있어서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정한다.
- ⑥ 공무원이 전직한 경우에는 원직급에서 받은 근무성적평정을 당해 평정으로 한다.
- ⑦ 국가공무원이 법 제27조제2항제7호에 의하여 지방공무원으로 임용된 경우에는 국가공무원 재직시 받은 근무성적평정을 해당 공무원의 평정으로 한다.

7) 별정직공무원의 근무성적평정

- 별정직공무원에 대하여도 일반직공무원에 준하여 근무성적평정 실시한다. 다만, 근무성적 평정점은 산출하지 아니할 수 있다.

라. 성과면담제

1) 성과면담제도의 도입 취지

- 성과면담은 평정자와 평정대상자간에 성과목표의 설정, 성과목표의 수행과정 및 평정결과와 평정결과의 환류 등에 관하여 상호 의견을 나누는 행위이다.

- 또한, 성과평가 과정에서의 공정성을 확보하고, 평정대상자의 주요활동에 대한 관찰과 기록 유지를 통해 평정결과에 대한 수용성을 높이며, 업무수행 전반에 대한 피드백을 제공해 주는 역할을 수행한다.
- 특히, 근무성적평정결과 공개 및 이의신청제 도입과 관련, 상호대화·면담을 통하여 평정결과에 대한 수용성을 제고하여 이의신청을 최소화하는 등 근무성적평정의 공정성과 타당성을 확보하기 위한 핵심적인 프로세스이다.

2) 성과면담의 운영

가) 성과면담의 종류 및 절차

- 연도 초에 실시하는 「성과계획 면담」, 연도 중 성과점검을 위한 「중간면담」, 평정 전 달성된 성과에 대한 평정을 위한 「최종면담」으로 구분한다.

나) 단계별 성과면담 방법

① 「성과계획」 면담

- 성과계획서 및 성과목표는 평정자와 피평정자가 함께 면담을 통하여 작성한다.
- 평정대상 공무원은 매년 초(2월말까지)에 본인의 1년간의 업무목표에 관한 성과계획을 작성한다.
- 평정자와의 면담을 통해 평정자인 상급자와 피평정자인 하급자간에 충분한 대화와 토론을 거친 후 상호 공감대가 형성된 상태에서 합의된 성과목표를 선정한다.

② 중간면담

- 평정자는 평정대상자가 연초에 수립한 성과계획의 달성정도 및 성과목표의 수행과정을 수시로 점검하고 기록하여, 이를 최종 근무성적평정시 반영함으로써 객관적이고 공정한 평정이 될 수 있도록 한다.
 - 평정자는 주기적(분기별)으로 평정대상자의 업무수행 상태를 점검하여 미흡한 부분을 코칭하고 애로사항을 해결해줄 수 있다.

- 주기적으로 성과내용을 붙임 [5-3-4호 서식] 또는 임용권자가 정하는 서식에 따라 기록한다.
 - “평정자의견”은 분기별로 작성하는 것을 원칙으로 하며, 기간 내 피평정자의 업무수행에 있어 결정적으로 우수한 점이나 미흡한 점과 그 근거 등을 기록하고
 - 6월말 기준이나 12월말 기준의 근무성적평정시에 성과면담의 자료로 활용하도록 한다.

③ 최종면담

- 최종면담은 6월 30일 또는 12월 31일 기준의 평정을 앞두고 실시한다.
- 평정자는 붙임 [5-3-5호 서식] 또는 임용권자가 정하는 서식의 성과면담 결과서에 성과면담결과를 기록하여야 하며,
- 또한, 평정자는 피평정자와의 최종 면담결과를 근무성적평정서의 「종합평정의견」란에 기재하여야 한다.

마. 평정결과 공개 및 이의신청(평정규칙 제11조)

1) 평정결과 공개

가) 평정결과 공개 취지

- 평정자에 대해서는 책임성을 높여 평정절차의 투명성을 확보하고, 평정결과에 대한 수용성 제고한다.
- 피평정자의 입장에서는 자신의 평정결과를 확인하고, 그 결과를 피드백하여 피평정자 개인의 능력발전의 기회로 활용할 수 있도록 하는데 있다.

나) 근무성적평정결과의 공개

- 평정자는 근무성적평정 완료 이후 평정대상 공무원의 요청²⁴⁾이 있는 경우에는 당해 공무원의 근무성적평정 결과를 공개해야 한다.

24) 평가절차의 투명성 확보를 위해 본인의 신청여부에 상관없이 당해 평정대상기간에 한하여 근무성적평정결과를 공개할 수 있도록 평정규칙 개정(11. 2. 9.)

- 최종평정 실시 이전 : 성과면담 내용에 대해 상호 의견교환을 통해 공개
- 최종평정 실시 이후 : “근무성적평정서” (최종등급 및 점수, 종합평정의견 등)
 - ☞ 평정결과의 공개대상은 ‘평정대상기간내 평정자의 평정결과’로 한정되며, 평정대상 공무원이 요청하는 경우에 공개한다.
- 모든 평정단위에서의 근무성적평정이 완료된 후, 인사담당부서는 평정대상 공무원에게 공개요청 가능기간(예 : 2일)을 고지해야 한다.
 - ☞ ‘근무성적평정 완료’시점은 기관 내 모든 평정단위별 평정자 및 확인자의 평정이 종료된 시점을 말한다.

2) 근무성적평정 결과에 대한 이의신청 및 결정

가) 근무성적평정결과에 대한 이의신청

- 평정자의 근무성적평정 결과에 이의가 있는 평정대상 공무원은 확인자에게 ‘이의신청 및 결정서(붙임 5-3-6호 서식)’을 작성하여 이의를 제기한다.
 - ☞ 단, 평정규칙 제5조 단서 규정에 의하여 임용권자가 확인자를 지정하지 아니한 경우에는 평정자에게 이의신청한다.
- 모든 평정단위에서의 평정결과 공개가 완료되면, 인사담당부서는 확인자에 대한 이의신청 제기기간(예 : 2일)과 이의신청에 대한 확인자의 결정기한(예 : 2일)을 고지해야 한다.

☞ 인사담당부서에서는 근무성적평정의 단계별 추진일정을 소속공무원들에게 미리 공지하여 근무성적평정결과에 대한 이의신청을 기한 내에 할 수 있도록 하고, 평정일정을 인지하지 못해 해당 공무원이 이의신청기한을 초과함으로써 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 근무성적평정결과(평정등급·점수, 평정의견 등)와 평정단위별 평정결과를 조정할 수 있다.

- 확인자(또는 평정자)는 이의신청을 받아들이지 않는 경우(기각)에도 그 사유를 당해 공무원에게 설명하여야 한다.

다) 이의신청 결과에 대한 불복 및 결정

- 확인자의 결정내용에 불복하는 평정대상공무원은 근무성적평정소위원회에 이의신청을 할 수 있다.
- 모든 확인자에 대한 이의신청 절차가 완료되면, 인사담당부서는 근무성적평정 위원회에 대한 이의신청 제기기간(예 : 2일)과 이의신청에 대한 근무성적평정 위원회의 결정기한(예 : 2일)을 고지해야 한다.
- 근무성적평정 소위원회는 이의신청 내용이 타당하다고 판단되는 경우에는 신청 공무원의 평정결과를 조정하도록 확인자에게 통보하며, 확인자는 평정자와 협의하여 해당 공무원의 근무성적평정서상의 평정결과 및 평정단위별 평정결과를 조정한다.

☞ 성과계약평가 대상자는 승진후보자명부를 작성하지 않으며, 이에 따라 근무성적평정위원회도 개최하지 않으므로 이의신청은 확인자까지만 가능

3) 근무성적평정 소위원회 설치·운영(평정규칙 제11조의2)

- 설치단위 : 실국단위
 - 근무성적 평정결과에 대한 이의신청 처리의 객관성, 공정성 제고를 위하여 평정단위별로 근무성적평정 소위원회를 설치·운영한다.
 - 다만, 실·국이 없는 자치단체 등 하나의 평정단위로 근무성적평정을 실시하고 있는 경우, 근무성적평정 소위원회를 설치하지 아니할 수 있으며, 이 경우 임용령 제31조의4의 규정에 의한 근무평정 위원회에서 그 기능을 대신 수행한다.
- 명 칭 : ○○○실국 근무성적평정 소위원회

- 위원구성
 - 평정대상 공무원 소속 실국의 상위 또는 상급 공무원 중에서 실국장 이 지정하는 3인 이상의 위원으로 구성하되, 상위 또는 상급 공무원 이 부족한 경우 2인 이상으로 구성할 수 있다.
 - 위원장은 평정단위의 장(실·국장 등)이 되고, 위원장 공석인 경우 위원장 선임방법, 기타 근무평정 소위원회 운영과 관련한 사항은 임용권자가 따로 정한 기준을 적용한다.
- 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
- 근무성적평정위원회의 심사·조정하고, 승진후보자명부작성권자(임용권자)에게 제출 및 반영한다.

3. 경력평정

가. 경력평정 개요

- 1) 경력평정 대상자(평정규칙 제14조)
 - 정기평정 기준일 현재 승진소요 최저연수에 도달한 5급이하·연구사·지도사 및 기능직 공무원이다.
 - ☞ 당해공무원의 인사기록카드에 의하여 실시하되 필요한 경우 기재사항을 조회·확인 후 평정한다.
- 2) 경력평정 기준일(평정규칙 제3조)
 - 정기평정 : 매년 6월 30일, 12월 31일이다. 다만, 임용권자가 평정대상 기간을 달리 정할 경우 그에 따른다.
 - 수시평정 : 평정규칙 제31조제1항의 규정에 해당되는 자가 있어 수시 평정하는 경우에도 직전 정기평정기준일 현재를 기준으로 하여 평정한다.

- 3) 경력평정 만점 : 30점
- 4) 경력평정의 확인자 및 평정자(평정규칙 제12조)
- 평정자 : 확인자 소속 인사담당관
 - 확인자 : 임용권자 또는 임용권자가 지정하는 자이다.
- 5) 경력평정 가능기간(임용령 제31조의6 및 연구·지도직규정 제19조)
- 경력평정 가능기간은 임용권자가 계급별 승진소요 최저연수 이상의 범위에서 해당 자치단체 소속공무원의 계급별 평균승진 소요연수를 참작하여 각 기관의 특성에 맞게 정한다.

계급별 승진소요최저연수

일반직		기능직	
5급	5년 이상	-	
6급	4년 이상	기능6급 이상	3년 이상
7급 및 8급	3년 이상	기능7급 및 기능8급	2년 이상
9급	2년 이상	기능9급 및 기능10급	1년6월 이상

- 연구·지도사 : 5년(관련분야 석사이상 학위 소지 3년 이상)
- ※ '08. 7. 23 관련규정 개정으로 연구사와 지도사의 승진최저소요연수 단일화
- 경력평정가능기간 설정시 참고사항
 - 휴직·직위해제·정직기간등도 평정가능기간 계산에 포함되므로 동기간을 제외하고 그 이전경력으로 보충할 수 없다.
 - 임용령 <별표 3> 및 연구·지도직규정 <별표 4>의 「그 밖의 경력」도 위 평정가능기간 내에 해당되는 경우에 한한다.
- 6) 경력평정 대상기간(임용령 제31조의6 및 연구·지도직규정 제19조)
- 경력평정은 임용권자가 정하는 경력평정가능기간 중 실제직무에 종사한 기간을 대상으로 한다.
 - 휴직·직위해제·정직기간 등 직무에 종사하지 않은 기간은 경력평정에 산입하지 아니한다.

- 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 10할을 직무종사기간으로 인정하는 경우

- 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간
- 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되어 휴직한 기간
- 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행 또는 자녀양육을 하거나 여자공무원이 임신 또는 출산으로 직무를 이탈하게 되므로 인하여 휴직한 기간
- 국제기구·외국기관·국내외대학·국내외연구기관 또는 대통령령이 정하는 민간기업에 임시로 채용될 때
- 파면·해임·정직에 해당하는 징계의결 요구에 의하여 직위해제처분을 받은 자의 경우에 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회 또는 법원에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우의 그 직위해제기간
- 형사사건으로 기소되므로 인하여 직위해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분의 사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 의하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제기간

▶ 휴직기간의 50퍼센트를 직무종사기간으로 인정하는 경우

- 해외유학으로 인하여 휴직한 기간

☞ 임용권자는 임용령 제31조의6제2항의 규정에 의하여 경력평정기간을 조정(변경)할 경우에는 소속 공무원들이 알 수 있도록 예고하여야 하며, 변경된 기준은 그 변경일 1년 후부터 적용(영 제31조의6제4항)

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, 1월을 30일로 계산하고 소수점 이하의 일수는 반올림함
- 환산경력월수는 총환산경력기간을 월수로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1월로 계산하고, 15일 미만은 산입하지 아니함
- ☞ 경력별 환산율(임용령 별표 3 또는 연구·지도직규정 별표 4)

☐ 공무원 경력

구 분	갑경력	을경력	병경력	정경력
환산율	100퍼센트	80퍼센트	60퍼센트	30퍼센트

☐ 기타 경력

구 분	박사학위 소지경력		자격증 소지경력		정부투자기관·민간기업 등의 경력
	5급	6급이하·연구사·지도사·기능직	당해직급의 바로 상위직급의 특별임용기준 초과경력	당해직급의 특별임용기준 초과경력	
환산율	80퍼센트	100퍼센트	100퍼센트	80퍼센트	60퍼센트

3) 경력평정점수의 산출방법

- 경력평정을 산정하기 위해서 먼저 해당 공무원의 근무경력에 대하여

경력평정가능기간 중 제외기간을 구별하여 경력평정대상기간을 산정한다.

- 경력평정점은 각 경력기간에 대하여 환산율을 적용하여 산출한 ‘환산 경력기간’(월단위)에 ‘월경력평정점수’를 곱하여 산출한다.

다. 임용령 <별표 3>의 경력구분 및 환산율

1) 공무원 경력

가) 갑경력(환산율 : 100퍼센트)

- ① 같은 직렬의 같은 계급이상의 경력
 - ☞ 연구·지도직은 같은 직급의 국가 및 지방 연구·지도직경력
- ② 법제27조제2항제1호의 규정의 의하여 일반직 또는 기능공무원이 동질적 업무를 담당하는 특정직 또는 별정직공무원으로 되기 위하여 퇴직한 자를 퇴직시에 재직한 직급의 공무원으로 재임용한 경우 그 특정직 또는 별정직공무원으로 근무한 경력이다.
 - ☞ 퇴직사유가 반드시 확인되어야 하며, 이 경우 상위직급상당경력도 평정대상이 된다.
- ③ 같은 계급이상의 행정직렬 및 세무직렬 상호간의 경력
- ④ 임용관계법령의 개정으로 직렬이 분리·신설되거나 통합되는 경우 분리되기 전의 원직렬 또는 통합되기 전의 폐합되는 직렬에서 근무한 같은 계급이상의 경력
- ⑤ 시보공무원이 될 자(시보임용이 면제되는 자를 포함한다)가 받은 교육 훈련기간
 - 동 기간은 임용예정직급에 임용된 경우에 한하여 “갑”경력으로 평정
 - 임용예정직급에 승진된 후 다시 승진된 경우에도 하위직급의 경력으로 보아 평정해야 함
- ⑥ 법원조직법 제72조의 규정에 의하여 사법연수생으로 수습한 기간

나) 을경력(환산율 : 80퍼센트)

- ① 가목③ 및 ④의 경우를 제외한 같은 직군의 같은 계급이상의 경력
 - ☞ 제외되는 경력 - 가목 3) 및 4) 「갑경력」 해당경력

- 가목③ : 행정직렬·세무직렬 상호간의 경력
 - 가목④ : 법령에 의거 직렬이 분리·신설·통합되는 경우 전직렬에서 근무한 같은 계급이상의 경력
- ② 연구직공무원이 지방공무원 임용령 제29조제6호의 규정에 의하여 전직시험이 면제되는 일반직군의 공무원으로 임용된 경우
- 그 계급상당 이상의 연구직공무원의 경력
 - ☞ 연구직공무원의 기술직렬 전직시 전직시험면제 기준 및 연구직·지도직과 직무내용이 유사한 기술직렬 기준표(지방공무원인사규칙 별표 11)
- ④ 행정직군의 일반직공무원의 경우 같은 계급상당 이상의 외교직 또는 외무행정직공무원의 경력
- ⑤ 기술직군의 통신직렬 공무원의 경우 같은 계급상당 이상의 외신직공무원의 경력
- ⑥ 교육행정직렬의 일반직공무원의 경우 같은 계급상당 이상의 교육공무원의 경력
- ⑦ 특정직위에 보하는 공무원의 종류가 별정직공무원과 일반직공무원의 복수직으로 되어 있거나 기구개편·직제 또는 정원의 변경으로 인하여 특정직위에 보하는 공무원의 종류가 별정직공무원에서 일반직공무원으로 변경되거나 일반직공무원과 복수직으로 된 경우 당해 별정직공무원(직무내용이 같은 한 상위계급상당 별정직공무원을 포함한다)을 직무내용의 변경없이 일반직공무원으로 특별임용하는 경우 같은 계급상당 이상의 별정직공무원의 경력
- ⑧ 임용관계법령의 개정으로 인하여 직군의 분리·신설 또는 통합되거나 소속직군의 변경이 있는 경우 분리·통합되기 전 또는 변경 전의 원직군에서 근무한 같은 계급 이상의 경력
- ⑨ 신규임용후보자명부 등재 후 공무원으로 임용되기 전에 병역법 기타법률에 의한 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간
- ☞ 제외되는 경력

- 의무복무를 마친 후 공무원으로 임용되어 승진임용된 경우는 제외
- ⑩ 기능직 10급 공무원의 경우 직무내용이 같은 한 고용직공무원의 경력

다) 병경력(환산율 : 60퍼센트)

① 직군이 다른 같은 계급 이상의 경력

☞ “직군이 다른 같은 계급 이상의 경력”이라함은 법 제2조 제2항 제1호에 의한 일반 직공무원 상호간, 기능직 공무원 상호간의 경력에 한함

② 나목③부터 ⑤까지의 경우를 제외한 같은 계급상당 이상의 특정직공무원의 경력

☞ 제외되는 경력[제2호 가목] : 박사학위 소지경력으로 5급 80퍼센트, 6급이하 100퍼센트 인정

☐ 특정직 및 별정직공무원 경력 등의 상당계급표 (제15조관련)

구분	상당계급	5급 연구관 지도관	6급 기능직 6급 이상	7급 기능직 7급	8급 기능직 기능8급	9급 기능직 기능9급 이하
			연구사 지도사			
			6 급	7 급		
일 반 직	5 급 연구관 지도관		연구사 지도사		8 급	9 급
기 능 직			기능6급 이상	기능7급	기능8급	기능9급 이하
경찰공무원	경 정		경 감 경 위	경 사	경 장	순 경
소방공무원	소 방 령 지방소방령		소 방 경 소 방 위 지방소방경 지방소방위	소 방 장 지방소방장	소 방 교 지방소방교	소 방 사 지방소방사
군 인	대 위		중 위	소 위 준 위	원 사 상 사 중 사	하 사
군 무 원	5 급		6 급	7 급	8 급	9 급
국 가 정보원 직원	5 급		6 급 기 능 직 기능6급이상	7 급 기 능 직 기능7급	8 급 기 능 직 기능8급	9 급 기 능 직 기능9급이하
별정직공무원	5급 상당		6급 상당	7급 상당	8급 상당	9급 상당
계약직공무원	계약직 가급		계약직 나급	계약직 다급	계약직 라급	계약직 마급

비고 : 연구·지도직규정 별표 4의 제1호 다목 및 라목에 따른 연구사 및 지도사의 바로 하위 계급 상당계급은 8급 및 9급을 말한다.

- ③ 6급 이하 공무원의 경우 같은 계급상당 이상의 기능직공무원의 경력
(기능직공무원의 경우는 같은 계급상당 이상의 일반직 공무원의 경력)
- ④ 공무원으로 임용되기 전에 「병역법」, 그 밖의 법률에 의한 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간

평정대상 제외기간

- 사관생도·준사관후보생 및 지원에 의하여 입영한 하사관후보생 기간
- 현역 복무기간을 특정직공무원 경력으로 평정한 기간이 이항에 의한 평정기간을 초과하는 경우에는 이 항에 평정을 하지 않음.

- ⑤ 같은 직군의 바로 하위계급의 경력
- ⑥ 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현직급과 직무내용이 유사한 같은 계급상당 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
- ⑦ 임용관계법령의 개정으로 인하여 직군의 분리·신설 또는 통합되거나 소속직군의 변경이 있는 경우 분리·통합되기 전의 원직군에서 근무한 바로 하위계급의 경력
- ⑧ 가목 ② 및 나목 ⑥의 경우를 제외한 같은 계급상당 이상의 별정직 공무원의 경력
 - ☞ 별정직공무원 경력이 있는 자가 일반직 또는 기능직공무원으로 임용된 경우 인사관계법령에 따른 해당 자치단체의 규칙에서 승진소요최저연수로 인정하는 기간에 한함
 - ☞ 제외되는 경력 : 가목 ② 및 나목 ⑥ 해당경력
 - 가목 ② : 법 제27조제2항제1호에 따라 일반직 또는 기능직공무원인 자가 동질적 업무를 담당하는 별정직공무원으로 되기 위하여 퇴직한 자를 퇴직시에 재직한 직급의 공무원으로 임용하는 경우에 그 별정직 공무원의 경력

- 나목 ⑥ : 별정직과 일반직의 복수직인 경우 또는, 기구·직제 또는 정원의 변경으로 별정직에서 직무의 변경없이 일반직으로 특별임용된 경우 같은 계급상당이상의 별정직공무원의 경력

⑨ 같은 계급상당 이상의 계약직공무원의 경력

- ☞ 계약직공무원 경력이 있는 자가 일반직 또는 기능직공무원으로 임용된 경우 인사관계법령에 따른 해당 자치단체의 규칙에서 승진소요최저연수로 인정하는 기간에 한함

 **별정직 및 계약직 경력계산 방법**

- 6급상당 별정직공무원(또는 계약직공무원) 경력이 10년인 자가 일반직 6급으로 임용된 경우,
- 관계법령(영 제33조제9항) 규정에 의거, 상기 별정직공무원(또는 계약직공무원)의 10년 경력에서 3년을 제외한 7년 중 6급의 승진소요최저연수(4년)의 1/2범위에서 인정되므로 최종적으로 2년에서 60퍼센트(14개월)을 인정

라) 정경력(환산율 : 30퍼센트)

- ① 직군이 다른 바로 하위계급의 경력. 다만, 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현직급과 직무내용이 유사한 현직급의 바로 하위계급에 상당하는 연구직 또는 지도직공무원의 경력을 포함

- ☞ 연구직 또는 지도직 경력은 직군명칭이 같은 한 바로 하위계급상당의 경력임

- ③ 기능직 10급 공무원의 경우 나목 9)를 제외한 고용직공무원의 경력

- ☞ 제외되는 경력 - 나목 9) 해당경력 : 직무내용이 같은 한 고용직공무원의 경력

(2) 그 밖의 경력

가) 박사학위소지경력

- ① 경력인정범위

- 당해직급의 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

② 경력인정방법

- 경력환산율은 임용계급에 따라 차등적용

- 5급공무원 : 80퍼센트
- 6급이하 및 기능직공무원 : 100퍼센트

- 최초임용계급에 한하여 경력평정에 반영
- 박사학위의 종류는 임용권자가 직렬별로 미리 정함
- 연구업무에 종사한 경력은 해당기관에서 상근하여 종사한 경력만을 대상으로 함
- 경력평정대상이 되는 교육·연구기관(대학제외)의 석사급 이상 정규연구직원의 수는 당해기관 퇴직당시를 기준으로 함
- 해당경력의 확인은 당사자가 제출한 경력증명서등에 의함

나) 자격증소지경력

① 경력인정범위

- 당해직급의 직무와 관련되는 분야의 자격증(특별임용대상자격증)을 취득한 후 해당분야에서 상근하여 종사한 경력
- 일반직 및 기능직공무원의 특별임용에 필요한 자격증 : 인사규칙 별표 5 참조

② 경력인정방법

- 경력환산율은 자격증의 종류 및 임용계급에 따라 차등적용

- 상위직급의 특별임용기준을 초과하는 경력 : 100퍼센트
- 당해직급의 특별임용기준을 초과하는 경력 : 80퍼센트

- 임용권자는 영 제17조제1항 제2호에 따라 인사규칙 별표 5의 특별임용대상자격증 중 평정대상자격증의 범위를 미리 정함

☞ 임용권자는 담당업무와의 관련성 등을 고려하여 경력평정에 반영될 수 있는 자격증의 범위를 제한할 수 있음

- 해당분야 종사경력(당사자가 제출한 경력증명서 등에 의함)

다) 공공기관·민간기업 등의 근무경력(경력환산율 : 60퍼센트)

- 경력인정범위
 - 법 제27조제2항제3호에 따라 인사규칙 제14조제4항에서 규정하고 있는 임용예정계급상당이상의 경력

☐ 경력평정시 참고사항

- 제1호 및 제2호의 공무원경력에는 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

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 월경력평정점을 곱하여 경력평정 만점(30점)에 도달하는 기간
- 환산경력기간
 - 경력평정 가능기간에서 산정한 경력평정 대상기간을 경력환산율표의 경력의 유사성(갑/을/병/정)에 의하여 재산정한 기간

4. 가점평정

가. 가점 개요

가점항목	부여기준	비 고
직무관련 자격증 (평정규칙 제23조①제2호)	○ 당해계급이상 : 0.5점 ○ 하위계급 : 0.25점	
외국어가점 (평정규칙 제23조①제5호)	○ 최고0.25점	○ 1개만 인정 ○ 만점(0.25점) 범위 내에서 차등부여 가능
특수지근무경력 (평정규칙 제24조제1항)	○ 특·갑지 : 월 0.025점 ○ 을지 : 월 0.018점 ○ 병지 : 월 0.013점	○ 최대 0.63점
인사교류가점 (평정규칙 제24조제2항)	○ 월 0.05점 * 특별한 사유가 있는 경우 달리 정할 수 있음	○ 최대 1.8점
실적가점 (평정규칙 제25조의2)	○ 5점내	

☞ 장기교육가점, 사무관리·정보처리 및 통신 분야 가점 폐지('09. 1. 10이후)


나. 가점의 종류 및 부여방법

1) 자격증가점(평정규칙 제23조)

○ 대상공무원 및 자격증의 종류

- 인사규칙(표준안) 별표 15에 규정된 자격증 중 당해 직무와 밀접한 관련이 있다고 임용권자가 인정하여 지정하는 자격증이다. 또한, 외국에서 취득한 자격증 중 위와 동등(일)하다고 임용권자가 인정하여 지정하는 자격증과 자격기본법에 의하여 국가가 공인한 민간자격증 중 지방자치단체의 장이 당해 직급의 직무와 밀접한 관련이 있다고 인정하는 자격증이 포함된다.

☞ 2007.1.5 직렬 통·폐합으로 종전과 같이 직급(렬)을 기준으로 기타 자격증(직무관련자격증) 가점을 부여할 경우 그 범위가 지나치게 확대되어 직무관련 자격증으로서의 의미가 상실됨에 따라 직무(류)단위로 축소, 자격증과 담당업무와의 관련성을 강화한 것임

 자격증별 가산점수(평정규칙 별표 5)

구 분	평정점
당해 직렬의 당해계급 또는 상위계급에 해당하는 자격증	0.5
당해직렬의 바로 하위계급에 해당하는 자격증	0.25

※ ‘바로 하위계급’이란 당해 계급의 차 하위계급을 의미함

(ex, 6급의 경우 8·9급의 소지 자격증으로 가점을 부여받을 수 없음)

- 자격증 가점의 제한
 - 공무원으로 재직함으로써 취득한 자격증은 가점 평정하지 못하며, 기타 자격증(직무관련)이 2이상인 경우에는 그 중 하나만을 가점 평정한다.

2) 외국어 가점(평정규칙 제23조)

- 가점평정 대상자 : 5급이하·연구사·지도사 및 기능직공무원
- 가점부여 기준
 - 개인별 1개 언어만 인정하고, 외국어 시험성적 확인서의 유효기간에서 인정하고, 임용권자는 가점만점(0.25점) 범위에서 시험성적에 따라 점수를 차등 부여할 수 있다.

 외국어능력검정 시험성적 확인서

외국어	외국어능력검정 시험성적	평정점
영 어	토플 530점(OBT197점), 토익 700점, TEPS 625점 서울대, 한국외국어대, 부산외국어대 어학능력검정 60점 이상	0.25
기 타 외국어	서울대, 한국외국어대, 부산외국어대 어학능력검정 60점 이상	0.25

3) 특수지근무경력 가점(평정규칙 제24조제1항)

- 가점평정 대상자 : 5급이하·연구사·지도사 및 기능직공무원
- 가점평정대상 경력
 - 당해 계급에서 「수당규정」 제12조의 규정에 의한 특수지에서 근무한 경력

- ☞ 국가공무원 재직중 특수지 근무경력에 따라 가점을 부여 받은 경우 인정한다.
- 특수지별 가점 평정점 : 가점 총점이 0.63점을 초과할 수 없다.

특 수 지 별	가 점
• 특지·갑지(국가공무원, “가” 지· “나” 지)근무경력	1월마다 0.025
• 을지(국가공무원 “다” 지)근무경력	1월마다 0.018
• 병지(국가공무원 “라” 지)근무경력	1월마다 0.013

- 경력월수계산(평정규칙 제24조제4항)
 - 정기평정기준일 현재까지의 근무경력을 기준으로 하여, 15일이상은 1월로, 15일미만은 산입하지 아니한다.
 - 휴직·직위해제 및 정직기간은 평정대상에서 제외한다.
 - 특수지 근무경력의 인사기록 유지
 - 가점평정대상이 되는 특수지근무경력은 해당공무원의 인사기록카드 “34경력”의 “부서 및 직위”란에 주서로 “특수지 갑지역”, “특수지 을 지역”등을 표기한다.
- 4) 인사교류가점(평정규칙 제24조제2항)
- 가점평정 대상자 : 자치단체간 인사교류계획에 따라 인사교류한 공무원
 - 가점평정대상 경력
 - 당해 계급에서 다른 자치단체에서 근무한 경력
 - 가점 평정점 : 매월 0.05점의 범위에서 지방자치단체장이 부여하며, 최대 1.80점을 초과할 수 없음
- 5) 실적가점(평정규칙 제25조)
- 실적가점은 승진후보자명부에 5점 범위에서 직접 반영한다.
 - 가점부여요건, 기준 등은 임용권자가 정하여 사전에 소속공무원에게 공개한다.
 - 실적가점 부여기준 마련을 위하여 필요한 경우 실적심사위원회(근무성적평정위원회 등)를 구성 운영할 수 있다.

※ 실적가점 부여 기준

- 불필요한 행정규제 철폐, 적극적 민원업무 처리, 창의적 업무개선, 예산절감 등으로 주민편의 증진에 크게 기여한 공무원
- 녹색성장 등 국정과제, 지방 역점과제 적극 추진으로 경제위기 극복 및 행정발전에 크게 기여한 공무원
- 읍·면·동 사회복지 업무 담당 직원 등 주민수요 급증 업무의 적극적·능동적 수행으로 우수한 실적을 거둔 공무원

☞ 실적가점 부여요건 설정시 유의사항

- 근무실적이 탁월한 경우에 부여하며, 직무수행능력 및 직무수행태도 관련사항을 가점사유로 설정할 수 없다 (예, 직무분야, 학위취득, 자격증취득 등)
- 당해 자치단체 소재지에 주소지를 둔 것에 대하여 실적가점을 부여할 수 없음
- 자격증 소지 및 특수지근무 등 법령상 가점사유로 인정되는 경우에는 실적가점으로 중복하여 가점부여 할 수 없다.
- 부여 방법은 근무성적평가 반영비율 방식 준용(평정규칙 제27조제6항)
 - 승진후보자명부에 반영하는 근무성적평가 비율에 따라 실적가점을 부여
 - 가점계산방식(행정6급의 경우 승진후보자명부에 최근 2년간 근무성적평가점수를 반영할 때)

5. 승진후보자명부 작성

가. 명부작성 일반

- 1) 작성대상(임용령 제32조, 연구·지도직규정 제14조, 평정규칙 제27조)
 - 5급이하·연구사·지도사·기능직공무원 중 승진요건을 갖춘 자이다.

승진후보자명부(이하 “명부”라 한다)작성대상 제외되는 자

- 승진소요최저연수에 도달하지 아니한 자
- 승진임용이 제한중인 자
- 6급·연구사·지도사중 일반승진시험에 합격하거나 인사위원회의 승진심사에 의거 승진대상자로 확정되어 승진임용순위명부에 등재된 자
- 일반승진시험자격이 정지중인 자
- 강입된 재명단 별도 관리) ※ 강입된 직급에서도 근무성적평정은 실시함.

2) 작성권자(임용령 제32조)

- 원칙 : 임용권자
- 기술직렬 6급(법 제39조제4항 단서의 경우) : 특별시장 또는 광역시장이다.

3) 작성기준

- 작성기준일(평정규칙 제28조) : 1월 31일과 7월 31일
 - 임용권자가 평정시기를 달리 정할 경우, 정기평정기준일 다음 달 말 일을 기준으로 명부를 작성하여야 한다.
 - 기준작성단위(임용령 제32조제1항 및 연구·지도직규정 제14조제3항)
 - 5급이하 및 기능직 : 승진임용예정 직급별
 - 연구사 및 지도사 : 직렬별
 - 승진후보자명부의 분할작성(임용령 제32조제1항)
 - 임용권자가 필요하다고 판단한 때 당해 인사위원회의 심의를 거쳐 아래 사유에 해당하는 경우 분할하여 작성할 수 있다.
 - 사유
 - 소속기관별
 - 직류별 : 승진예정직급을 직렬별로 운영하는 경우
 - 직렬별 : 승진예정직급을 직군별 또는 수개의 직렬을 통합하여 운영하는 경우
- ※ 다만, 명부작성 기준을 변경할 경우, 그 변경일 1년 후부터 적용할 수 있음(임용령 제32조제8항)


4) 효력발생일(평정규칙 제29조)

- 명부작성기준일 다음날부터 효력이 발생하며, 명부를 조정하거나 삭제한 경우에는 그 다음날부터 효력이 발생한다.

나. 근무성적평정점의 명부반영 점수 산출

1) 명부에 반영하는 근무성적평정점수의 반영기간 및 반영비율

- 근무성적평정점수를 승진후보자명부에 반영하는 기간은 각 계급별로 설정된 기준년수(반영기간) 이상의 범위에서 임용권자가 자율적으로 결정한다.
- 근무성적평정점수 반영비율은 반영기간별로 동일한 비율로 반영해야 함. 다만, 임용권자는 비율의 균등비율이 특히 곤란하다고 판단될 때 일정 부분 조정이 가능하다.

 반영기간 및 반영비율

구 분	반영기간		반영비율	
	종 전	개 정	종 전	개 정
5급	최근 3년	최근 3년 이상	20~50%	*기간별로 동일하게 반영해야 함
6, 7급, 연구사, 지도사 및 기능 7급 이상 공무원	최근 2년	최근 2년 이상	40~60%	
8급, 기능 8급 이하 공무원	최근 1년	최근 1년 이상	100%	

2) 승진후보자명부의 평정점수 및 구성비율

구 분	계	근무성적평정점 (반영비율)	경력평정점 (반영비율)	가 점
평정점수	100점	70점	30점	7,18점(2010. 5. 7부터)
반영비율	100%	70~80%	20~30%	

- 근무성적평정점은 승진후보자명부 평정점수 100점 중 70~80%의 비율이 될 수 있도록 반영하며, 경력평정점수는 승진후보자명부 평정점수

중 20~30%가 될 수 있도록 반영하여 작성한다.

- 승진후보자명부에 반영하는 각 평정점수는 소수점 셋째자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 부여한다.

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 한다.
- 평정단위연도의 평정점수가 없는 경우
 - 평정점이 없는 평정단위연도가 있을 때에는 그 평정단위연도의 전·후에 평정한 평정점수의 평균을 그 평정단위연도의 평균평정점수로 한다.
 - 평정점수가 없는 평정단위연도의 전 또는 후에 같은 직급에서의 평정점수가 없을 때에는 그 평정단위연도의 전 또는 후의 평정점은 만점의 6할로 한다.
- 공무원이 근무 중 휴직·직위해제·파견 기타 사유로 근무성적을 평정하지 아니한 경우와 공무원으로 근무하다 일정기간 퇴직한 후 같은 직급으로 임용되거나 다른 종류의 공무원으로 임용되어 근무하다 다시 원직급으로 재임용된 관계로 평정대상기간 중 평정점수가 없는 평정단위연도가 있을 경우의 근무성적평정점수의 산정방법에 따른다.

4) 명부상 동점자의 선순위 결정(평정규칙 제30조)

- ① 근무성적 평정점 및 실적가점을 합산한 점수가 우수한 자
 - ② 당해 직급에서 장기근무한 자
 - ③ 당해 계급에서 장기근무한 자
 - ④ 5급이하·연구사·지도사 또는 기능직공무원으로서 계속 장기근무한 자
- ☞ 위와 의하여도 순위가 결정되지 아니한 때에는 명부작성권자가 사전에 정한 선순위결정기준을 정하여 결정한다.

다. 명부의 조정 및 삭제(평정규칙 제31조)

1) 명부의 조정 및 시기

조 정 사 유	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 공무원이 전입한 경우(신규임용 포함) • 승진소요최저연수에 도달한 경우 • 승진임용제한사유 또는 일반승진시험의 응시자격정지사유가 해제된 경우 • 영 제31조의 3의 규정에 의하여 근무성적을 예외평정한 경우 • 제23조의 규정에 의한 자격증을 취득한 경우 	조정사유 발생 후에 하는 승진임용에 적용

2) 명부의 삭제 및 시기

- 명부의 삭제사유
 - 승진·전직 또는 승진후보자명부를 달리하는 기관으로 전보된 경우
 - 승진임용제한사유가 발생한 경우(임용령 제34조)
 - 6급·연구사 및 지도사가 일반승진시험에 응시자격이 정지된 경우(임용령 제36조)
 - 연구사 및 지도사가 일반승진시험에 5회 불합격하고 최종시험응시일로부터 5년 미경과자
 - 6급·연구사 및 지도사가 승진임용순위명부에 등재된 경우
- 명부삭제일 : 사유발생일

3) 명부의 조정 및 삭제방법

- 명부를 조정 또는 삭제하고자 할 때에는 작성권자의 결재를 받은 후 시행결재문서와 명부 간 및 명부 각 장 사이에는 작성권자 간인 후 면 표시 한다.
- 명부조정사유가 발생한 경우에는 그 사유에 따라 조정하되, 명부의 끝 순위 다음에 등재하고 비고란에 조정사유를 기재한다.
- 명부삭제사유가 발생한 경우에는 명부의 해당란을 주서로 삭제하고 비고란에 삭제사유 및 삭제일자를 기재하고 인사담당관이 서명·날인한다.

- 5급 승진 인사위원회 승진의결시 승진후보자명부를 인사위원회 개최 일전 3일 현재를 기준으로 명부를 확정한다.

4) 명부 제출(임용령 제32조제7항)

- 행정안전부장관의 요구가 있을 경우(시·군·구에서는 시·도지사가 경우) 4급 공무원의 승진후보자명부 부분을 제출한다.

6. 다면평가

승진대상자를 결정하거나 성과상여금 지급 또는 근무성적평정을 실시함에 있어서 부하직원에 대한 상사의 일방적인 평가가 아니라, 공정하고 객관적인 평가가 될 수 있도록 하기 위해 집단을 구성하여 상사·동료·부하 등 다방면으로 평가를 실시하여 그 평가결과를 반영하는 것을 말한다.²⁵⁾

한편, 자치단체의 불합리한 다면평가 운영에 대한 개선을 위해 특정단체 교섭·개입방지, 다면평가 활용분야 제한 등 공정성·객관성 확보를 위하여 ① 자치단체와 공무원단체 간 다면평가에 대한 교섭행위 불허 명시하고, ② 다면평가단 구성시 공정성 객관성 담보하기 위하여 특정집단(공무원단체·학연·지연)의 이해관계 및 영향력이 배제될 수 있도록 자체 인사위원회의 검증을 거쳐 평가단 Pool을 구성토록 하였고, ③ 다면평가 결과의 활용을 역량개발, 교육훈련 등에 제한하고, 승진, 승급, 성과상여금, 보직관리 등에는 참조토록 하였다. (「지방공무원다면평가운영지침(예규 제289호)」 제정·통보(지방공무원과-4143, 2009.12.31.)

25) 1999년 7월부터 지방공무원 인사제도에 다면평가제가 도입('99. 6.30)되었고, 2003년부터는 반드시 실시해야 하는 강행규정이었으나, 자치단체별 특성에 맞게 다면평가 실시여부를 결정할 수 있도록 개정('08. 9. 30)

참 고 **평정관련 최근 법령개정 내용 요약**

	관련규정	기본적 준수사항	자율적 결정사항	시행일
근무 성적 평정	성과계약평가 도입 (영 제31조의2)	○ 4급 이상 목표관리제 또는 성과계약에 의한 목표달성도 평가 실시	○ 5급 이하 공무원중 목표달성도 평정대상 결정	'08.1.1
	성과목표 선정 (규칙 제6조)	○ 성과목표(단위과제) 선정 및 성과계획서 작성	○ 단순, 반복 업무는 예외적으로 생략	'08.1.1
	근무성적 평정항목 (규칙 제8조)	○ 근무실적과 직무수행능력으로 평정항목 설정 ○ 성과평가서상의 평정자의종합평가의견 작성	○ 평정항목의 구성비율 및 직무수행태도의 포함여부 ○ 평정항목별 평정요소 선정 및 요소별 배점	'08.1.1
	근무성적평정점 및 등급간 비율 (영 제32조의2, 규정 제15조)	○ 근무성적평정점 만점(70점) 및 등급간 비율		'08.1.1
	평정결과공개 및 이의신청 등 (규칙 제11조 및 제11조의2)	○ 본인의 요청이 있을 경우 평정자가 평정한 평정에 한하여 공개 및 이의신청 ○ 근평소위원회 설치·운영	○ 이의신청 처리기간, 소위원회 위원장 선임 및 세부운영 방법 등	'09.1.1
	성과면담제 도입 (규칙 제8조의2)	○ 성과계획면담, 중간면담, 최종면담	○ 성과면담 기록서식, 세부운영 방법 등	'08.1.1
경력 평정	경력평정 대상기간 (영 제31조의6, 규정 제19조)	○ 계급별 승진소요최저연수 이상	○ 기준범위 이상에서 선정	'09.1.1
	경력환산율 (영 별표3, 규정 별표4)	○ 갑(10할), 을(8할), 병(6할), 정(3할) ○ 정부투자기관 등(6할)	○ 별정직 및 계약직 경력 인정 범위(영 제33조 제9항 관련)	'09.1.1
가점 평정	가점평정 (규칙 제23조, 25조, 제27조)	○ 가점 상한점수 : 6.38점 ○ 사무관리 및 장기교육가점 폐지 ○ 직무관련 자격증 ○ 외국어가점(0.25점)	○ 직무관련자격증의 직무관련성 판단 ○ 외국어가점 만점범위 내에서 점수대별로 가점 차등 부여	'09.1.1
승진 후보 자 명부	명부반영 (규정 제14조)	○ 100점 만점(근무성적 70%, 경력평정 30%)	○ 근무성적 1할 가산, 경력평정 1할 감산 적용여부	'08.1.1
	명부상 근평점수 반영기간 및 비율 (규칙 제27조)	○ 직급별 최근 1~3년 이상 반영 ○ 근무성적평정점을 매년 동일한 비율로 반영	○ 직급별 최소 반영기간 이상에서 자율결정	'09.1.1

제5장

공무원 인사관리

제 5 장 공무원 인사관리

1. 보직관리

1인의 공무원을 하나의 직급이나 직위에 임용하는 것을 “보직(補職)”이라 하며, 이는 행정기관의 장이나 보조기관 등 직제에 나타나는 직위에 배치하는 행위뿐만 아니라 보조기관 내에서 일정한 업무를 분장 받는 행위도 포함하는 개념으로서 공무원 개인의 전문화·능력발전은 물론 조직의 활성화에 중대한 영향을 미치는 중요한 인사관리 방법의 하나이다.

가. 보직관리의 원칙

임용권자는 다음의 경우를 제외하고는 소속공무원의 직급(職級)과 직종(職種)을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위(職位)를 부여하여야 한다.

다만, 인사관계 법령에서 공무원을 보직 없이 근무하게 할 수 있는 경우는 다음과 같다.

첫째, 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원이 보충된 ① 휴직자의 복직, ② 파견된 자의 복귀 또는, ③ 파면·해임·면직된 자의 복귀시 당해 기관에 해당 직급의 결원이 없는 경우, 해당 직급의 정원에 최초로 결원이 발생할 때까지

둘째, 결원보충이 승인된 파견자중 지방공무원교육훈련법에 의한 1년 이상의 특별훈련 또는 국제과학기술협력규정에 의한 1년 이상의 장기 국외훈련을 위한 2월 이내의 파견 준비기간

셋째, 지방자치단체의 폐지·분합이나 직제의 신설·개폐시 2월 이내의 기관신설 준비기간

또한, 임용권자가 소속공무원을 보직함에 있어서는 당해 공무원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성·적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하되, 다음과 같이 직위의 직무요건과 소속공무원의 인적 요건을 고려하여 적재적소에 임용하여야 한다.

직위의 직무요건	공무원의 인적요건
① 직무의 종류 및 전문성 ② 직무에 필요한 능력수준 ③ 직무에 필요한 인격특성 ④ 직무의 조직상의 비중 ⑤ 기타 당해 직무수행에 필요한 요건	① 직류 ② 경력·학력 및 전공분야 ③ 훈련실적 ④ 정책판단 또는 업무추진능력 ⑤ 통솔능력 ⑥ 성품 및 신망도, 청렴도, 건강 ⑧ 기타 특기사항

특히 지방공무원교육훈련법 제14조의 규정에 의한 국외교육훈련을 받았거나 6월 이상의 교육훈련을 받았거나 특수한 자격증을 소지한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 해당 교육내용 및 소지한 자격증과 관련된 직위에 보직하여야 한다.

나. 특수전문직위

1) 국제전문직위

- 당해 기관의 직위중 대외적인 협상·교류·협력 또는 외국정부나 국제기구 관련업무 등을 주로 담당하는 직위를 국제전문직위로 지정한다.
- 국제전문직위에는 외국어능력과 국제관계전문지식을 가진 공무원을 국제전문관으로 선발 보직한다.
- 국제전문직위에 근무하고 있는 국제전문관에 대하여는 경력평정에서 우대할 수 있고, 예산의 범위 안에서 별도의 수당을 지급할 수 있다.

다. 전보 및 전출의 제한

1) 전보제한의 일반원칙

- 임용권자는 소속공무원을 그 직위에 임용된 날로부터 1년 이내에 다른 직위에 전보할 수 없다(원칙). 다만, 통계·호적·주민등록, 사회복지업

무²⁶⁾ 및 민원담당 공무원은 1년 6개월 이내, 감사·법무 및 공시지가, 공장설립 민원업무를 담당하는 공무원 및 연구직 공무원은 2년 이내, 국제전문관은 3년 이내에 전보할 수 없다.

2) 전보 및 전출제한의 특례

- 직제상의 최저단위보조기관 내에서 전보하는 경우 등 임용령 제27조제 1항 각 호의 경우는 전보제한을 받지 아니한다.
- 특별임용된 공무원, 근무예정지역²⁷⁾ 또는 근무예정기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁신규임용시험에 합격되어 임용된 자, 개방형전문직위에 임용된 공무원 등의 전보 및 전출은 특별히 엄격하게 제한된다.

〈전보제한을 받는 “당해기관”의 의미〉

법 제27조제5항에서는 같은 조 제2항제6호·제11호 또는 제12호의 규정에 의하여 특별임용된 자는 5년간은 전직 및 당해 기관 외의 기관으로 전보되거나 다른 지방자치단체로 전출될 수 없다고 규정하고 있는바, 위 규정의 “당해 기관”을 최초 발령받은 기관으로 보아야 하는지?

☞ 특별임용된 후 특정 기관의 수요에 따라 배치된 공무원은 그 기관에서 특별임용된 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 “당해 기관”은 특별임용된 자가 최초 발령받은 기관이라 할 것임 【법제처 법령해석총괄과-1637, 2008.10.02.】

- 26) 사회복지업무 담당 공무원의 잦은 전보로 주민서비스 질 저하가 나타나지 않도록 전보제한 기간 강화 필요성 제기됨에 따라, 민원업무 공무원에 준하여 사회복지 업무 담당공무원의 전보제한기간을 현행 1년에서 1년 6개월로 연장('09. 9.21)
- 27) 근무예정지역(기관)을 미리 정하여 실시한 공개경쟁시험에 합격되어 임용된 경우 3년 이내 전보 및 전출 제한하고 있으나, 일부에서 다른 자치단체로의 전출은 가능한 것으로 오해·운영함에 따라 신규채용자 유출 문제 제기됨에 따라, 지역제한 모집의 취지 등을 고려하여 전출제한을 명확화('09. 9.21)

2. 전직(轉職)

“전직”이란 “직렬(職列)을 달리하는 임용”이다. 이 제도는 공무원 개인의 능력 향상이나 전문화는 물론 결원에 대한 원활한 충원을 위하여 운영되는 제도로서 일정한 요건에 해당하는 경우에 한하여 운영하게 하거나 반드시 시험절차를 거치도록 하는 등 제도의 남용을 방지하기 위하여 극히 제한적으로 운영하도록 하고 있다.

가. 전직의 요건

공무원이 다음 요건에 해당되면 전직시험을 거쳐 전직될 수 있다.

- ① 전직예정직 관련 1년 이상의 근무 또는 6월 이상의 교육훈련경력이 있는 자, 전문적인 관련분야 학교교육을 받은 자, 관련자격증 소지자의 경우
- ② 직제 또는 정원의 개폐로 인한 인원 조정의 경우
- ③ 부단체장으로 임용하는 경우와 기관 내 동일 직렬의 상위 직급의 직위가 없는 직위에 있는 자의 승진임용시
- ④ 전에 재직한 직렬로 전직하는 경우
- ⑤ 기능직공무원을 특수직무분야 또는 환경에 근무할 직렬로 전직하는 경우

나. 전직의 제한

일정요건(법 제27조제2항제2호 내지 제4호, 제8호 내지 제10호)으로 특별임용된 공무원은 최초 임용일로부터 3년간 전직할 수 없으며, 5년간 4급 이하의 행정직렬로 전직할 수 없다. 또한, 연구·지도직공무원은 연구·기술직렬로는 5년간, 기타 다른 직렬로는 7년간 전직이 제한된다.

다. 전직시험 방법

5급 이상·연구관 및 지도관의 전직시험은 1차(객관식)시험, 2차(논문식)시험으로 구분하여 실시하고, 6급 이하·연구사 및 지도사의 전직시험은 1·2차 시험을 병합하여 실시하며, 기능직 공무원의 전직시험은 선택형의 필기시험 또는 실기시험의 방법으로 실시한다.

라. 전직시험의 면제

지방공무원 임용령 제29조의 사유에 해당하는 경우에는 전직시험을 거치지 아니하고 전직시킬 수 있다.

3. 겸임(兼任)

겸임이란 한사람의 공무원에게 본직기관의 직위 외에 다른 기관의 직위를 부여하여 2개 이상 직위의 직무를 수행하게 하는 제도이다.

가. 겸임의 요건 및 범위

공무원은 임용예정직에 관련되는 전문인력의 확보가 필요한 경우나 각급 교육훈련기관의 교수요원을 임용하는 경우 본직의 직무수행에 지장이 없는 범위 안에서 겸임할 수 있다.

* 관련 법령 : 지방공무원법 제30조의3, 임용령 제7조의5, 인사규칙 제26조, 인사규칙 별표1 4, 지방공무원 보수규정 제31조 참조

나. 겸임기간 및 절차

겸임기간은 2년 이내로 하되, 필요한 경우 2년의 범위에서 연장할 수 있으며, 겸임은 겸임기관의 장이 보직기관의 장의 동의를 얻어 임용한다.

다. 겸임공무원의 복무 및 보수

겸임자의 기본적인 복무는 본직기관장의 지휘감독을 받되, 겸임업무와 관련된 복무는 겸임기관장의 지휘감독을 받아야 하며, 겸임복무 중 징계사유가 발생하면 겸임기관의 장은 본직기관의 장에게 그 사실을 통보하여야 한다.

보수는 본직기관에서 본직의 보수를 지급하며, 겸임기관에서는 겸임수당을 지급할 수 있다.

4. 직무대리

가. 의 의

공무원이 사고가 있을 때 사고가 생긴 직위의 업무를 대신하여 수행토록 하여 직무상 공백이 생기지 않도록 하고 행정책임을 명확화 하고자 하는 것으로서 법정대리와 직무대리로 구분한다.

나. 직무대리 방법

법정대리는 직제상 상급자가 사고가 생긴 경우 직제상 차하위계급자가 당연히 대리업무를 수행하는 것이고, 지정대리는 법정대리에 의해 대리할 자가 확정되지 않거나 기타 부득이한 사유가 있는 경우에는 자치단체장이 소속 공무원 중에서 직급 순위에 따라, 승진후보자명부상 승진임용배수 범위 내에 있는 공무원 중에서 지정하며, 이 경우 직무대리 기간은 1년을 초과할 수 없다.

다. 직무대리의 책임과 권한

직무대리자는 본인의 업무를 수행하면서 직무대리의 업무를 수행한다. 즉 자리를 옮겨 직무대리만의 업무를 수행하여서는 안 되므로, 과장이 국장의 직무대리를 하는 경우 과장의 자리에서 본래 업무를 수행하면서 국장의 직무를 수

행해야 한다.

다만 직무대리하고 있는 직위가 공석이고, 직무대리자가 승진심사를 통과하여 승진이 예정된 때에 한하여 직무대리자가 본인의 업무를 떠나 직무대리 직위의 업무를 수행할 수 있다. 예를 들어, 6급인 공무원이 승진심사 또는 승진시험을 통과하고 5급 승진자 기본교육을 이수하여 승진의 요건을 모두 갖춘 경우에는 5급 직위의 직무대리자로 동 업무만을 할 수 있다.

직무대리자는 직무대리하고 있는 직위의 업무에 대하여 모든 책임과 권한을 가진다. 직무대리자는 자신의 이름으로 업무를 수행하며, 직무대리하고 있는 직위의 업무를 수행하는데 따른 업무추진비 등 예산을 사용할 수 있고, 직무대리하는 직위에 상당하는 월정직책급을 받는다.

5. 파 견

가. 공무원의 파견

공무원이 원 소속의 변경 없이 일정기간 다른 기관에서 근무하거나 교육훈련을 받은 후 원 소속기관으로 복귀하는 파견제도는 전문인력의 활용, 공무원의 자질향상을 도모하기 위하여 활용된다. 그렇기에 필요한 때에는 소속공무원을 지자체의 다른 기관, 다른 지자체, 국가기관, 공공단체, 정부투자기관, 국내외 교육·연구기관 등에 일정기간 파견근무 하게 할 수 있다.

1) 파견사유 및 대상기관

임용권자는 그 업무수행과 관련된 행정지원이나 연수 기타 능력개발 등을 위하여 필요한 때에는 소속공무원을 지자체의 다른 기관, 다른 지자체, 국가기관, 공공단체, 정부투자기관, 국내외 교육·연구기관 등에 일정기간 파견근무 하게 할 수 있다.

2) 파견절차

공무원을 파견함에 있어서는 교육훈련이나 국제기구·외국의 정부 또는 연구기관에서의 업무수행 및 능력개발, 국내의 연구기관·민간기관 및 단체에서의 관련업무수행·능력개발이나 정책수립과 관련된 자료의 수집을 위한 파견을 제외하고는 미리 파견 받을 기관의 요청이 있어야 가능하다. 파견발령은 당해 공무원의 전보권을 갖는 기관의 장이 발령한다.

3) 파견으로 인한 결원보충

파견은 제도상 그 목적을 달성하기 위하여 그 기간이 장기에 걸치는 경우가 많으므로 원 소속기관의 업무공백이나 지장을 초래할 우려가 있는 다음의 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

- 파견기간이 1년 이상으로 인하여 미리 행정안전부(교과부)장관의 승인을 얻은 경우(단, 5급 이하의 직무파견 시 결원보충의 승인권한은 시·도지사에게 위임²⁸⁾)
- 정년 잔여기간이 1년 이내에 있는 자로서 1년 미만의 사회적응능력 배양을 위하여 연수하고자 파견된 경우(공로연수파견)
- 행정안전부(교과부)장관이 수립한 교육훈련계획에 따라 6개월 이상 국내위탁 교육훈련파견을 한 경우 및 시·도시자의 승인을 받은 6개월 이상 국외훈련을 위한 교육훈련파견의 경우

4) 파견자의 복무 및 보수

파견된 공무원은 파견 받은 기관장의 지휘감독을 받으며, 파견기간 중 징계사유가 발생할 때에는 파견 받은 기관장은 원소속기관장에게 통보하여야 한다.

파견된 공무원의 보수는 법령에 특별한 규정이 없는 한 원 소속기관에서 지급한다.

28) 지방자치단체 인사자율성 확대를 위해 지방공무원 임용령 개정('08.9.30)

나. 민간전문가의 공직파견

지방행정에서 전문성이 특히 요구되는 특수업무의 효율적인 수행을 위하여 필요한 때 민간전문가를 공직에 파견 받아 근무하게 하는 제도는 공직의 경쟁력을 강화하고 전문성을 제고함으로써 지방행정이 여건변화에 능동적이고 적극적으로 대응하기 위하여 활용된다.

- 파견대상은 모든 민간기관·단체에 근무하고 있는 임직원이 된다.
- 파견된 자에 대하여는 공무원의 신분은 부여하지 않되, 복무는 파견 받은 기관의 장의 지휘·감독을 받으며, 직무상행위는 공무원에 의한 행위로 보아 처리함으로써 행정의 실효성을 확보하고 비밀누설·수뢰·직무유기 시에는 형법상 공무원의 직무에 관한 죄의 적용을 받게 된다.
- 파견기간은 2년 이내로 하되 필요한 경우 1년의 범위 내에서 연장할 수 있도록 하였으며, 파견 및 파견기간 연장시에는 당해 인사위원회의 의결절차를 거쳐야 한다.

6. 대우공무원

가. 목 적

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

나. 선발대상 및 요건

임용령 제33조에서 정한 승진소요최저연수를 경과한 자로 해당계급에서 다음 기간 이상 근무한 공무원으로서, 임용령 제34조의 규정에 따른 승진임용의 제한사유에 해당되지 아니하는 근무실적이 우수한 공무원이 해당한다.

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	
기능직	기능5급~기능10급	5년 이상	

다. 선발절차

매 분기말 5일 전까지 대우공무원 발령일을 기준으로 하여 대우공무원 선발요건을 충족하는 대상자를 결정한다.

7. 업무대행공무원

가. 정 의

지방공무원 임용령 제38조의15에 의하여 출산휴가자 또는 육아휴직자의 업무를 대행하는 공무원을 말한다.

나. 적용범위

- 지방공무원법 또는 그 밖의 법률에 의한 공무원
 - 출산휴가자 또는 육아휴직자의 업무와 직·간접으로 관련되는 업무를 담당하고 있거나 업무를 대행할 수 있는 자격요건을 갖춘 공무원

다. 업무대행공무원의 지정 및 해제

- 지정방법
 - 임용권자(임용권을 위임받은 자 포함)는 당해 기관 내 직원 중 출산휴가자 또는 육아휴직자의 직무내용, 자격요건 등을 종합적으로 고려하여 휴직자의 직무수행에 가장 적합하다고 판단되는 자중에서 업무대행자를 지정

- 출산휴가자 또는 육아휴직자 1인당 해당 업무를 대행하는 공무원 1인을 지정함. 다만, 업무특성상 다수인을 지정할 필요가 있는 경우에는 최소한의 인원으로 하되 5인을 초과할 수 없음
- 업무대행 명령서 교부
 - 임용권자는 업무대행공무원으로 지정된 자에게 별지 서식에 따라 업무대행명령서를 교부

8. 인사교류

지방자치단체 상호간, 지방과 국가 간 공무원의 횡적 이동이라 할 수 있는 인사교류는 임용권자를 달리하는 기관간의 이동이라는 점에서 임용권자 단위기관 내의 이동인 전보와 구별된다.

지방공무원법(제30조의2)을 비롯한 관계법령에서 제도화하고 있는 지방공무원의 인사교류제도는 다음과 같다.

가. 계획에 의한 인사교류

행정안전부장관 또는 시·도지사는 지방자치단체 인력의 균형 있는 배치와 지방자치단체의 행정발전을 위하여 지방자치단체 상호간에 인사교류의 필요가 있다고 인정할 때에는 인사교류협의회가 정한 인사교류기준에 따라 인사교류안을 작성하여 당해 지방자치단체의 장에게 그 실시를 권고할 수 있다. 이때 해당 자치단체의 장은 정당한 사유가 없는 한 권고를 받아들여야 한다.

나. 공무원 개인별 인사교류

지방자치단체의 장은 지방공무원법 제29조의3의 규정에 의하여 다른 지방자치단체의 장의 동의를 얻어 그 소속공무원을 전입할 수 있다.

이때 소속공무원에 대한 전출동의를 요구받은 지방자치단체의 장은 15일 이내에 동의여부를 통보하여야 한다.

판례

「법」 제30조의2제2항에 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 법규정의 위임에 따른 「지방공무원 임용령」 제27조의5제1항도 본인의 동의를 배제하는 취지의 규정은 아니라고 해석하여야 할 것이다. 따라서 인사교류의 일환으로, 그 소속 공무원에 대하여 동의를 받지 아니한 채 임명권자를 달리하는 구로구로의 전출명령은 원고의 동의 없이 이루어진 위법한 처분으로서 취소되어야 할 것이다. (대법원 2008.9.25. 선고 2008두 5759판결)

다. 자치단체 간 인사교류 활성화 추진

인사교류는 우수 지역인재를 균형있게 활용하고, 공무원 개인의 능력발전과 역량 향상의 기회를 제공하며, 「지방분권촉진에 관한 특별법」은 지방공무원 전문성 제고 및 역량 강화를 위해 인사교류 활성화를 중요 과제로 추진하는 등 인사교류의 중요성에도 불구하고, 지방공무원 대부분은 같은 지역에서 장기 근무하는 인사운영이 관행화 되어 있다.

따라서 행정안전부는 지방자치단체 간 협력 증대, 지방 우수인재를 선제적으로 육성할 필요성이 증가, 광역경제권 개발 등으로 자치단체 간 상호협력과 이해관계가 증대되고 있는 등 행정환경의 변화에 신속히 대처하기 위해 개인의사를 반영한 기존의 「희망교류방식」 위주에서 교류직위를 지정·운영하는 「계획교류방식」으로 전환하여 자치단체별 4~6급 직위의 일정비율을 1:1 교류직위로 지정·운영토록 하고, 인사교류자에 대해서는 인사·보수상 우대할 수 있도록 하는 관계법령을 일괄개정하고 인사교류의 활성화를 추진하고 있다.

9. 재직공무원의 임용결격 및 당연퇴직사유 확인

가. 대상자 및 확인시기(인사기록 규칙 제12조의2)

- 경력직(일반직·특정직·기능직) 공무원
 - 승진후보자명부 작성대상 : 승진후보자명부에 등재된 날부터 1개월 이내
 - 승진후보자명부 작성 비대상 : 승진소요최저연수 도과한 날부터 1개월 이내
- 특수경력직(별정직·계약직) 공무원
 - 승진제도가 없는 공무원은 해당 계급 임용일로 부터 매 5년
 - ※ 임용권자는 소속공무원에 대한 당연퇴직사유의 확인 시기를 달리 정하여 운영할 수 있으며, 필요시 수시로 확인할 수 있다

나. 확인절차

- 『가족관계의 등록 등에 관한 법률』에 따른 등록기준지(시·구·읍·면)에 신원조회하되, 『보안업무규정』에 따라 국가정보원에서 신원조사를 실시하는 경우에는 이를 신원조회에 갈음한다.
- 법 제73조제3항에 따라 감사원과 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사 또는 수사통보를 받은 경우, 당해 사건이 종료되는 즉시 당연퇴직사유를 확인하여야 한다.

제6장

공무원 능력발전

제 6 장 공무원 능력발전

공무원의 능력발전이란 직무수행능력을 유지·향상시키고 창조적이고 발전지향적인 가치관이나 태도를 확립시키는 것을 의미한다. 이러한 공무원의 능력발전을 위하여 활용되는 제도로는 ① 교육훈련, ② 제안제도, ③ 상훈 등이 있다.

1. 교육훈련

공무원의 교육훈련이란 그들의 직무수행상 필요한 지식과 기술을 습득시키고 그들의 가치관과 태도를 발전적으로 향상시키고자 하는 노력이라고 할 수 있다.

가. 교육훈련의 종류

1) 교육훈련의 내용별 구분

구분	개념	실시방법(실시기관)
기본교육	신규임용후보자 또는 신규임용자, 승진임용예정자(승진시험 합격자와 승진심사통과자를 말함) 또는 승진된 자에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육	교육훈련기관교육
전문교육	담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식과 기술을 습득할 수 있도록 하기 위한 교육	직장교육
		민·관교육기관교육
		국내·외 위탁교육
기타교육	기본교육 및 전문교육에 속하지 아니하는 교육훈련으로서 소속기관의 장의 명에 의하여 또는 공무원 스스로 행하는 직무관련 학습·연구 활동을 포함한 교육	직장교육
		민·관교육기관교육
		개인학습

2) 교육훈련의 실시형태별 구분

구분	개념	교육내용
교육기관 교육	지방행정연수원 및 각 시·도지사 소속 공무원교육원에서 실시하는 교육	기본교육
		전문교육
		기타교육
직장교육	소속공무원의 직무수행능력 향상, 소양함양 등을 위하여 각 기관별로 실시하는 교육 * 자자체 주관 전문교육 포함	소속공무원 전문교육
		지자체 주관 전문교육
		정신교육 등
위탁교육	국내외 교육기관 등에 위탁하여 실시하는 교육	국내위탁교육
		국외위탁교육

나. 교육훈련체계



※ 소방공무원은 중앙소방학교 외 지방 5개 소방학교에서 별도 교육

- 지방행정연수원과 시·도지방공무원교육원은 지방공무원의 교육훈련에 관한 역할을 분담한다.

- 지방행정연수원은 5급 승진자기본교육, 5급 이상 장기교육 및 기타 전국적으로 통합 교육을 실시할 필요성이 있는 전문과정의 교육을 실시하고 6급 이하의 공무원에 대한 기본교육, 전문교육(직무, 정보화), 외국어, 장기교육, 기타교육은 시·도지방공무원교육원에서 담당한다.

다. 교육훈련기관교육

1) 기본교육훈련과정

- 지방행정연수원

과정명	교육목적	교육대상	교육기간
5급 승진 (시험·심사) 과정	<ul style="list-style-type: none"> - 21C 지방행정을 선도할 수 있는 관리자로서 갖추어야 할 비람직한 공직자세 확립 - 새로운 환경에 대처할 실용적인 직무수행능력 제고 	5급 승진시험 합격자 5급 승진심사 대상자	4주 이상

- 시·도 공무원교육원

과정명	교육목적	교육대상	교육기간
기본 교육 (신규채용자 과정)	<ul style="list-style-type: none"> - 공직사회 적응능력 배양과 지방자치행정에 대한 이해습득 - 기초적 행정실무 및 기술의 함양 	7~9급, 기능직	2주 이상

※ 기능직 신규채용자과정은 교육수요 등을 고려하여 교육기간을 신축적으로 운영함

2) 전문교육훈련과정

- 전문교육훈련과정은 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문 지식·기술을 습득할 수 있도록 실시한다.
- 교육훈련기관 : 공무원교육훈련기관·행정기관·민간교육훈련기관 등 제한 없음

라. 장기교육훈련과정

지방행정에 애착을 갖고 평생봉사 할 수 있는 공직자를 양성하고, 전인적인 인격도야 및 직무전문지식을 습득할 목적으로 다음과 같이 운영된다.

1) 지방행정연수원

- 고위정책과정(1년) : 지방 3·4급(시·도 국장, 시·군·구 부단체장)
- 고급간부과정(1년) : 지방 4급(시·도 과장, 시·구 국장)
- 중견관리자과정(1년) : 지방 5급 공무원(시·도 담당, 시·군·구 과장급)
- 여성간부양성과정(1년) : 지방 6급 여성공무원

2) 시·도 공무원교육원

- 지역 특유의 교육수요를 반영한 6급 이하 대상의 장기교육과정(6개월 또는 1년) 운영
- 6개월 미만의 6·7급 대상 초급간부과정은 자율 운영

3) 직장교육훈련

직장별로 여건과 특성에 적합한 정신교육, 자체전문교육, 직장실무교육을 지속적으로 실시하여 공직기강확립 및 행정서비스제고를 도모한다.

4) 위탁교육

국제화·정보화·지방화에 대응하기 위하여 특수전문분야의 위탁교육을 활성화하고, 전문가를 양성하기 위하여 특수전문분야 국내위탁교육과 해외훈련을 확대하며, 민·관간의 지식·기술·경험의 교류와 상호협력체제를 확립할 목적으로 현재 실시하고 있는 위탁교육훈련은 다음과 같다.

〈주요 국내·외 특별교육훈련 현황〉

구 분	훈련과정	훈련기간	훈 련 분 야	훈련대상자
중앙공무원 교육원	고위정책 과정	1년 (주간)	고위관리직의 정책관리능력 및 혁신·사회통합능력 배양	2~3급 (국장급)
국방대학교	안보과정	1년 (주간)	안보정책, 국방자원관리, 정보자원관리	2~4급
세종연구소	국정과제 연수과정	1년 (주간)	국제정세 및 대외전략, 국정현안과제 해결능력 향상과정	3~4급 (국장급)
외교연구원	글로벌리더십 과 정	1년 (주간)	국제관계이론, 국제관계 정책역량 향상	3~4급 (국장급)
통일교육원	통일미래 지도자과정	1년 (주간)	통일대비 안보관 확립 민족 공동체 의식 확립	3~4급 (과장급)
K D I	MPP (정책학)	2년 (1년 국내)	정부부문의 정책수립, 분석 및 집행능력 제고정책학 (GMP연계과정)	4~7급
	MPP/ED (경제개발 정책학)	2년 (1년 국내)	경제사회발전모델 학습 (GMP연계과정)	

마. 교육훈련 이수제 운영

2급 이하 일반직 및 기능직 공무원은 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 또는 승진시험 응시대상에서 제외된다. 다만, 교육훈련 시간을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 등에서 제외하더라도 승진후보자명부에서 삭제하는 것은 아님

승진에 필요한 구체적 의무이수시간은 지방공무원교육훈련법 시행령 별표1에 규정된 최저 이수시간을 준수하여 연 단위로 자치단체장이 결정, 고시토록 한다.

교육훈련의 인정범위는 전문교육, 기본교육, 기타교육을 모두 교육훈련 실적으로 인정가능하며, 모든 교육훈련에 대해 실제 교육시간을 인정하되 교육유형별 인정시간 기준은 자치단체장이 설정 고시한다.

2. 실무수습제도

가. 실무수습 운영

1) 용어의 정의

“실무수습”이란 지방자치단체의 7·9급 공개경쟁시험에 합격한 자가 신규임용 전에 공무원교육원, 일반교육기관, 행정기관에서 일정기간 직무수행에 필요한 기본지식을 습득(교육훈련 과정을 포함한다)하고 행정업무를 수행(보조)하는 것을 말한다.

2) 실무수습 직원의 지위

실무수습직원의 신분은 해당직급의 신규임용후보자명부에 등재된 임용후보자로서 원칙적으로 공무원에 준한 권한과 책임을 부여하고, 공무원에 준하는 실무수습직원증(출입증)을 발급·패용하도록 한다.

복무에 있어서 실무수습직원은 법령을 준수하고, 실무수습 부서장의 직무상 명령에 따라 성실히 실무수습에 임하여야 한다. 또한 실무수습직원의 근무시간, 휴가, 출장 등의 복무사항은 일반직공무원에 준하여 실시하고, 그 외 복무사항은 정규공무원 임용 후 승계·처리한다.

3) 보수 등

실무수습직원에 대하여는 영 제25조제1항에 따라 임용예정직급의 1호봉에 해당하는 봉급과 시간외근무수당(정액분)을 지급한다. 다만 지방자치단체 예산의 범위안에서 시간외근무수당(실적분)실비변상적인 정액급식비(기존 교통보조비는 기본급으로 포함)를 지급할 수 있다. 아울러 실무수습직원의 여비 등 직무수행 경비는 임용예정직급에 준하여 소속 지방자치단체에서 지급한다.

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 있다.

2) 실무수습경력 인정

- 임용령 제24조에 따라 실무수습기간이 6개월 이상인 경우 시보면제, 6개월 이하인 경우 시보기간의 단축 가능
- 「지방공무원봉급업무처리지침」에 따라 호봉산정시 10할 인정
- 임용령 제31조의6제2항 및 별표3에 따라 경력평정시 10할 인정
 - ※ 다만, 실무수습 경력은 「공무원연금법」 제23조에 따른 재직기간 및 영 제33조에 따른 승진소요연수에 미포함 한다.

3) 실무수습경력 인정

- 임용령 제24조에 따라 실무수습기간이 6개월 이상인 경우 시보면제

3. 제안제도

제안제도(suggestion system)는 공무원의 창의적인 의견과 고안을 장려하고 그 제안을 정부시책에 반영함으로써 행정의 능률화와 예산절감을 도모하며, 우수창안자에 대한 포상 및 인사상의 특전을 부여함으로써 공무원의 자진참여의식을 제고하고, 사기를 양양시키기 위하여 도입·운영하는 제도이다.

가. 제안의 종류

- 자유제안 : 과제신청을 자유로 행하는 제안을 말한다.

- 지정제안 : 지방자치단체가 과제를 지정하여 모집하는 제안을 말한다.
- 직무제안 : 직무수행 과정에서 창의성을 발휘하여 현저한 개선효과를 거둔 경우에 그 공로를 인정하여 소속기관의 장이 추천한 제안을 말한다.

나. 제안대상

제안의 대상은 ① 행정운영의 능률화 방안, ② 경비절감 방안이 있으나 다음과 같은 의견이나 고안은 제안으로 보지 아니한다.

- 일반적으로 공지되었거나 사용 또는 이용되고 있는 것
- 특허권, 실용신안권, 의장권을 취득하였거나 “지방공무원 직무발명조례”에 의하여 보상이 확정된 것
- 이미 채택된 제안이거나 그 기본 구상이 이와 유사한 것
- 일반통념상 현재뿐만 아니라 장래에 있어서도 실제로 그 적용이 불가능하다고 판단되는 것
- 그 내용이 단순한 주의환기, 진정, 비판, 건의 또는 불만의 표시에 불과한 것

다. 제안자의 자격 및 제안제도 관장기관

공무원은 누구든지 단독 또는 공동으로 제안을 제출할 수 있다. 제안제도의 개선, 이에 관한 기본계획과 세부시행계획의 수립, 집행, 제안의 운영에 관한 사항은 지방자치단체의 장이 관장한다.

라. 제안의 제출 및 접수

자유제안과 지정제안은 제안자가, 직무제안은 그 소속기관의 장이 이를 지방자치단체의 장에게 제출하며, 지방자치단체의 장이 제안을 접수한 때에는 접수증을 교부한다.

동일한 내용의 제안이 접수된 때에는 먼저 접수된 것이 우선한다.

마. 제안의 심사·결정

제출된 제안은 ① 창의성, ② 경제성·능률성, ③ 실용성, ④ 적용범위, ⑤ 계속성 등을 기준으로 심사하며, 제안심사결과 동점이 있을 때에는 ① 노력도, ② 완성도를 참작하여 그 순위를 결정한다.

지방자치단체의 장은 소속공무원으로부터 제안서를 접수한 때에는 제안모집을 완료한 날로부터 60일 이내에 심사 결정하여야 한다. 다만 조사, 실험, 분석 등으로 인하여 심사기간 내에 심사할 수 없는 제안은 다음 모집기간에 포함시켜 심사처리 할 수 있다.

제안의 채택은 종합득점순위, 직접적인 경비절감의 추정금액 및 현저한 행정능력의 향상 등을 고려하여 결정한다.

바. 시상

채택된 창안은 종합득점순위 등을 고려하여 금상, 은상, 동상, 장려상, 노력상 및 창의상 등으로 구분한다.

창안자에 대하여 지방공무원법, 상훈법, 정부표창규정 및 모범공무원규정, 자랑스런 공무원 표창계획, 청백봉사상 시상계획이 정하는 바에 따라 서훈 또는 표창하거나 모범공무원으로 선발할 수 있다.

채택된 창안에 대하여는 일정금액의 포상금을 수여한다.

사. 인사상의 특전

창안자에 대하여는 인사관계법령이 정하는 바에 따라 특별승진·특별승급 등 인사상의 특전을 부여한다.

아. 창안의 실시

지방자치단체의 장은 제안을 채택한 때에는 지체 없이 그 창안을 관계기관에 이첩하여 실시하도록 하여야 한다. 창안이 직접 실시하기에 부적당하다고 인정되는 부분이 있을 때에는 시험연구원, 전문학술기관 및 관계기관 등에 위탁하여 그 내용을 수정·보완하여 실시할 수 있다.

4. 상훈제도

가. 재직공무원 포상

1) 포상대상

국가관·사명감·공직관이 투철한 공무원 중 국가경쟁력 강화에 기여한 공무원, 성실·창의적이고 혁신적인 자세로 업무발전에 기여한 공무원, 불의를 배격하고 친절·봉사행정을 실천하고 남다른 선행 등으로 타의 귀감이 되는 공무원 등을 대상으로 포상한다.

지방공무원법 제2조제3항제1호의 특수경력직공무원 중 선거에 의해 취임하는 공무원은 추천에서 제외하는 것을 원칙으로 함. 다만 특별한 공적이 있는 경우에는 그 소속 기관에 단체표창을 수여할 수 있다.

2) 포상시기

재직공무원에 대한 포상은 매년 정기적으로 행하는 우수·모범공무원 포상으로 일원화하여 실시함을 원칙으로 한다.

- 우수공무원 : 연 1회(12월 말)
- 모범공무원 : 연 2회(6월 말과 12월 말)

다만 특정한 사업을 추진하거나 각종 감사, 정책평가 등에 있어 뚜렷한 공적이 인정되는 공무원 등에 대해서는 사업이나 평가가 완료된 후 수시포상을 할 수 있다.

3) 포상훈격

재직공무원에 대한 포상훈격은 공적의 정도, 직급이나 직위, 재직기간 등의 제반 사정을 고려하여 퇴직공무원의 직급(위)별 훈격결정 기준에 준하여 정하되 다만 특별공적이 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다.

나. 퇴직공무원 포상

1) 포상대상

재직중 공사생활에 흠결없이 직무에 정려하여 국가발전에 기여하고 퇴직하는 공무원 및 사립학교 교원을 대상으로 실시한다. 다만 지방공무원법 제2조제3항 제1호의 특수경력직공무원 중 선거에 의해 취임하는 공무원은 제외한다.

2) 포상시기

- 정년퇴직공무원 : 퇴직일인 6월·12월 말
- 명예퇴직·의원면직 등 기타 퇴직공무원 : 전년도 10월~3월 중 퇴직자는 6월 말, 4월~9월 중 퇴직자는 12월 말

3) 추천기한

퇴직공무원에 대한 포상추천은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 퇴직한 날로부터 1년 이내에 추천하여야 한다.

4) 포상훈격

- 훈 장 : 재직기간이 33년 이상인 자에게 수여
- 포 장 : 재직기간이 30년 이상 33년 미만인 퇴직공무원에게 수여
- 대통령 표창 : 재직기간이 28년 이상 30년 미만인 퇴직공무원에게 수여
- 국무총리 표창 : 재직기간이 25년 이상 28년 미만인 퇴직공무원에게 수여

제7장

보수 및 후생복지

제 7 장 보수 및 후생복지

1. 보수제도

보수란 지방공무원이 소속 지방자치단체로부터 정기적으로 받는 금전적인 보상으로 이는 봉급과 각종 수당으로 이루어진다. 이러한 보수는 공무원의 근무와 직무수행에 대한 반대급부인 동시에 공무원과 그 가족의 생활을 보장하기 위한 생활보장적 급부라는 이중적인 성질을 지니고 있다.

가. 공무원의 보수결정 원칙

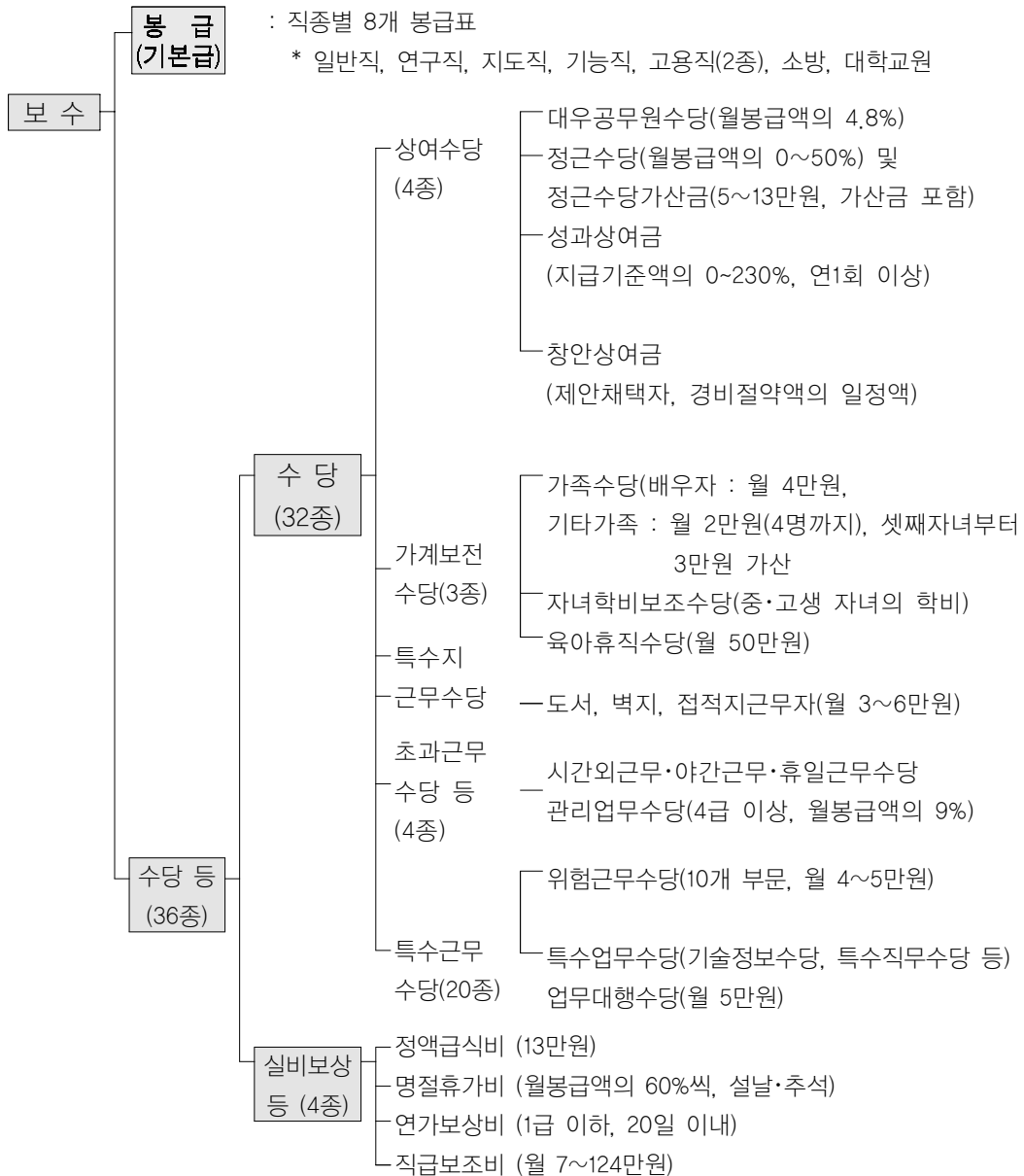
공무원의 보수는 일반의 표준생계비·민간의 임금 기타 사정을 고려하여 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 상응하도록 계급별로 정한다.

나. 보수규정상 용어의 정의

- “보수”라 함은 봉급과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다. 다만, 연봉제 적용대상공무원은 연봉과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.
- “봉급”이라 함은 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간 등에 따라 계급(직위를 포함)별·호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다.
- “수당”이라 함은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다.
- “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과 기타 법령의 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
- “연봉”이라 함은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 지급되는 기본연봉과 성과연봉을 합산한 금액을 말한다. 다만 고정급적 연봉제 적

용대상공무원의 경우에는 해당 직책과 계급을 반영하여 일정액으로 지급되는 금액을 말한다.

다. 지방공무원 보수체계



라. 지방공무원 봉급제도

1) 봉급표

지방공무원(연봉제 적용대상 공무원 제외)의 봉급표는 직종별로 공무원 보수 규정에서 정하고 있는 국가공무원의 봉급표 중 해당 봉급표를 준용하고 있다.

2) 호봉의 획정

연봉제 적용공무원 이외의 공무원의 봉급표 적용을 위한 호봉획정으로는 ① 공무원으로 신규임용 되었을 때 획정하는 「초임호봉획정」, ② 승진되었을 때 획정하는 「승진시호봉획정」, ③ 강임 되었을 때 획정하는 「강임시호봉획정」, ④ 재직 중 재획정 사유가 발생하였을 때 획정하는 「재획정」 등이 있다.

※ 각 호봉획정 방법은 지방공무원보수규정 제8조(초임호봉획정), 제9조(호봉의 재획정), 제10조(승진시호봉획정) 및 제11조(강임시호봉획정) 참조

3) 호봉승급

승급은 임용권자가 시행한다. 승급에 관한 권한이 법령의 규정에 의하여 위임 또는 위탁된 경우에는 위임 또는 위탁받은 자가 시행한다.

공무원의 호봉은 1년을 단위(승급기간)로 1호봉씩 정기적으로 승급하되, 승급일은 매월 1일에 발령한다. 그러나 다음 사유에 해당하는 자는 당해 기간 동안 승급할 수 없다.

- 징계처분·직위해제 또는 휴직(공무상 질병으로 인한 휴직을 제외한다) 중에 있는 자
- 징계처분의 집행이 종료된 날(강등의 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월이 끝난 날을 말한다)로부터 정직은 18개월, 감봉은 12개월, 견책은 6개월의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 가산한 기간)이 경과되지 아니한 자

- 근무성적 평정점이 최하등급에 해당되는 자(근무성적평정에 관한 규정의 적용을 받지 아니하는 자의 경우에는 상급감독자가 근무성적이 불량하다고 인정하는 자)로서 최초 정기승급예정일로부터 6월이 경과되지 아니한 자
- 승급심사에 합격되지 못한 연구관 : 최초정기승급예정일부터 1년

승급제한기간은 승급기간에 산입할 수 없으나 지방공무원보수규정 제14조 각호에서 정하는 면직, 휴직, 직위해제, 징계, 퇴직처분 등의 기간은 승급 기간에 산입한다(승급기간의 특례).

업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 자와 제안의 채택·시행에 따른 인사상의 특전으로서 특별승급이 확정된 자는 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 1호봉을 특별승급 할 수 있다. 다만, 특별승진된 자는 동일한 사유로 특별승급 시킬 수 없다.

호봉의 획정 또는 승급이 잘못된 때에는 현재의 호봉획정 및 승급시행권자가 그 잘못된 호봉발령일자로 소급하여 호봉을 정정한다.

마. 보수지급

1) 보수지급의 방법

보수는 다른 법령에 특별한 규정이 없는 한 현금 또는 요구불예금으로 본인에게 직접 지급하되, 출장·항해 기타 부득이한 사유로 본인에게 직접 지급할 수 없을 때에는 본인이 지정하는 자에게 지급한다.

2) 보수지급일

지방공무원의 보수지급일은 매월 20일로 하되, 교육감이 임용권을 가지는 공무원의 보수지급일은 교육공무원의 보수지급일(매월 17일)로 한다.

※ 보수지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.

3) 보수지급기관

보수는 당해 공무원의 소속기관에서 지급하되, 보수의 지급기간 중에 전보 등의 사유로 소속기관의 변동이 있는 경우에는 보수지급일 현재의 소속기관에서 지급하며, 파견된 공무원의 보수는 원 소속기관에서, 겸임공무원의 본직의 보수는 본직기관에서 지급한다. 다만, 겸임기관의 장이 정하는 겸임수당은 겸임기관에서 지급한다.

4) 보수의 계산

공무원의 보수는 발령일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급하는 것을 원칙으로 하나 다음과 같은 예외가 있다.

- 1년 이상 국외파견공무원에 대하여는 부임 전에 3월분의 범위에서 봉급을 선급할 수 있으며, 능력을 개발하기 위하여 국외의 교육연구기관·국제기구 또는 외국정부기관에 파견(「지방공무원 교육훈련법」에 의한 파견을 제외한다)되거나 국가적 사업의 수행을 위하여 특히 필요하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 등의 국외지사에 파견된 공무원에 대하여는 「공무원보수규정」 제23조제2항 및 제3항의 규정을 준용하여 보수를 지급한다.
- 2년 이상 근속한 공무원이 면직(금고이상의 형을 받거나 파면 또는 해임에 의하여 면직되는 경우와 그 달 1일자로 면직되는 경우를 제외한다)된 때 또는 「병역법」 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 휴직된 때에는 면직 또는 휴직된 날이 속하는 달의 봉급전액을 지급한다. 이 경우 징계처분 기타의 사유로 봉급이 감액(결근에 의한 봉급의 감액은 제외한다)중인 공무원에 대하여는 감액된 봉급을 계산하여 당해 월봉급 전액을 지급한다.
 - 이 경우 봉급을 지급받은 공무원이 그 면직된 달에 다시 임용된 때에는 그 달분의 봉급은 지급하지 아니하되, 새로이 임용된 계급의 봉급액이 면직당시의 봉급액보다 많은 경우에는 그 차액을 일할계산하

여 지급한다.

- 면직일을 초과하여 근무한 경우는 면직통지 수령일을 기준으로 일할계산하여 지급한다.

5) 휴직·파견·직위해제중인 자의 봉급지급

- 휴직중인 공무원은 봉급을 지급하지 않는 것이 원칙이나, 질병휴직의 경우는 봉급의 7할을, 결핵성 질환으로 휴직한 경우는 봉급의 8할을, 공무상 질병휴직의 경우는 봉급전액을 지급한다.
- 외국유학 또는 1년 이상 국외연수를 위한 휴직 : 봉급의 5할 지급(지급기간 : 3년 이내)
- 파견중인 공무원의 보수는 원 소속기관에서 지급한다.
- 직위해제중인 공무원은 봉급의 8할을 지급하나 징계의결요구·형사사건기소로 직위해제된 자가 직위해제일로부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 기간 중에는 봉급의 5할을 지급한다.
- 공무원에게 행한 징계처분·면직처분 또는 직위해제처분(징계의결의요구에 따른 직위해제처분을 제외한다)이 무효 또는 취소된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 원래의 정기승급일을 기준으로 한 당시의 보수전액 또는 차액을 소급하여 지급한다.

6) 보수의 부정 수령 시 추가 징수(법 제45조제3항)

- 보수를 부정한 방법으로 수령한 경우 2배의 범위에서 가산하여 징수할 수 있다.

7) 원천징수 시 본인동의

- 법령에 따라 원천징수 등을 하여야 하는 경우 및 본인이 회계관계 공무원에게 서면제출을 통하여 동의한 경우 등에만 공무원보수에서의 원

천징수를 허용토록 하였다.

- 이에 따라 보수에서 원천징수되고 있던 각종 상조회비, 자체 공제회 회비 등은 본인이 1년의 범위에서 서면 제출을 통하여 회계관계공무원에게 동의를 해야 원천징수가 가능하다.(2009. 12월)

바. 지방공무원 연봉제

1) 연봉제 구분과 적용대상

- 고정급적 연봉제 적용대상은 서울특별시, 광역시장, 도지사 및 특별자치도지사 등 정무직공무원이다
- 성과급적 연봉제 적용대상은 ① 1급~4급(상당) 지방공무원, ② 개방형 직위가 아닌 직위에 임용되는 계약직공무원, ③ 개방형직위에 임용되는 계약직공무원, ④시간제계약직공무원 및 시간제근무공무원 등이다.
- 그러나 연구직과 지도직, 기능직과 고용직, 소방직, 교원은 연봉제 대상에서 제외한다.

2) 성과급적 연봉제

- 성과급적 연봉은 기본연봉과 성과연봉으로 구성되며, 기본연봉은 봉급, 정근수당(가산금포함), 관리업무수당, 명절휴가비, 교통보조비 가계지원비 연액 등 연간급여를 합산한 금액이다.
- 성과연봉은 전년도 12월 31일 현재 해당기관에 소속되어 있는 성과급적 연봉제 적용대상인 1~4급(상당) 과장급이상 공무원 및 계약직공무원을 대상으로 지급하며, 실제 근무한 기간이 2개월 미만인 자에게는 성과연봉을 지급하지 아니한다.

3) 연봉의 지급

- 연봉은 기관별 보수지급일에 연봉월액으로 지급하며, 연봉에 포함되지

않는 급여는 보수관련법령 등에 의하여 별도 지급한다.

- 휴직, 직위해제, 징계처분, 결근 등의 경우 연봉을 감액 지급하며, 지방자치법 제111조제1항제2호 또는 3호 및 제4항의 규정에 의하여 부단체장이 당해 지방자치단체의 장의 권한을 대행할 경우 권한대행기간 중 감액하여 지급한다.
 - 이 경우 공소제기 후 구금상태에 있는 경우 또는 금고이상의 형의 선고를 받고 그 형이 확정되지 않은 경우, 권한대행기간이 3월까지 연봉월액 7할을 지급하고, 3개월 경과 후에는 4할을 지급한다.
- 연봉은 매년 1월 1일 기준으로 2월 급여지급일까지 조정하게 된다.

2. 수당제도

현행 지방공무원 수당규정상 수당에는 ① 상여수당, ② 가계보전수당, ③ 특수지근무수당, ④ 초과근무수당, ⑤ 특수근무수당 등으로 구분할 수 있으며 그 종류는 다음과 같다.

가. 상여수당

- ① 대우공무원수당 : 대우공무원으로 선발된 공무원에게는 예산 범위에서 당해 공무원 월봉급액의 4.8%를 대우공무원수당으로 지급할 수 있다.
- ② 정근수당 : 수당지급월(1월과 7월)의 1일 현재 공무원의 신분을 보유하고, 그 한 달 이전부터 봉급이 지급되는 공무원에게 매년 2회 근무연수에 따라 월 봉급액의 0%(근무연수 1년 미만인 자) ~ 50%(근무연수 10년 이상인 자)에 해당하는 금액을 지급한다.
 - ※ 정근수당 가산금 : 장기근속 공무원에 대하여 근무연수(5년 이상 10년 미만, 10년 이상 15년 미만, 15년 이상 20년 미만, 20년 이상에 따라 월 40,000원~130,000원을 구분 지급한다.
- ③ 성과상여금 : 근무성적 기타 업무실적이 우수한 공무원에게 인센티브를 부여함으로써 열심히 일하는 분위기를 조성하고 공직의 경쟁력과

생산성을 제고하기 위한 제도로써 4급 이하에 지급한다.

나. 가계보전수당

- ① 가족수당 : 공무원으로서 부양가족이 있는 자에게 배우자는 월 4만원
을, 나머지 가족은 월 2만원을 지급하되, 부양가족의 수는 4인 이내로
한다. 다만, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 가족수
당을 지급한다(부양가족에 포함되는 셋째자녀부터 월 30,000원 추가
지급하되, '12년 이후 출생 셋째자녀부터는 가산금 월 80,000원 지급)
여기서 부양가족이라 함은 부양의무를 가진 공무원과 주민등록표상 세
대를 같이 하는 자로서 당해 공무원의 주소 또는 거소에서 현실적으로
생계를 같이 하는 다음 자를 말한다. 이에는 취학·요양 또는 주거의 형
편이나 공무원의 근무형편에 의하여 당해 공무원과 별거하고 있는 가
족(배우자 및 자녀에 한함) 및 배우자와 주소 및 생계를 같이하는 직
계존속을 포함한다.
- ② 자녀학비보조수당 : 초(재외공무원에 한함)·중·고교에 자녀가 취학 중
인 공무원(자녀의 학비가 면제되거나 무상인 학교에 취학 중인 경우
제외)에게 지급한다.
- ③ 육아휴직수당 : 만 6세 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나, 여
자공무원이 임신 또는 출산하기 위한 사유로 30일 이상 휴직한 남·녀공
무원에게 월 50만원을 지급한다(다만, 휴직일로부터 최초 1년에 한함)

다. 특수지근무수당

교통이 불편하고 문화·교육시설이 거의 없는 지역이나 근무환경이 특수한 기
관에 근무하는 공무원에 대하여 지급한다. 특지·감지·을지·병지로 구분하며 각
각 월 3~6만원씩 지급한다.

라. 초과근무수당 등

초과근무수당은 5급 이하 공무원에게 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당 등으로 분류되어 지급되며, 관리업무수당은 수당규정 별표12에 해당되는 공무원에게 지급된다.

특히, 초과근무수당은 사전 초과근무명령에 따라 근무한 경우에 지급함을 원칙으로 하고, 초과근무수당 부정수령자에게는 고의성에 따라 3개월에서 12월간 초과근무명령이 금지되며, 부정수령한 자에게는 부당수령액 환수는 물론 및 부당수령액의 2배의 가산금을 추가징수한다.(시행일 2009. 3. 1)

- ① 시간외근무수당 : 근무명령에 의하여 규정된 근무시간 외에 근무한 자에 대하여는 매시간에 대하여 당해 공무원에게 적용되는 기준호봉의 봉급액의 55%의 1/209의 150%에 해당하는 금액을 지급하되, 1일 1시간 공제 후 4시간 이내, 월 67시간 이내에서 지급할 수 있다.
- ② 야간근무수당 : 야간에 한하여 근무하는 공무원과 주·야 교체근무자로서 야간근무(22:00~익일 06:00)를 하는 자에 대하여는 1일 8시간을 기준으로 매시간에 대하여 봉급기준액의 1/209의 5할에 해당하는 금액을 지급한다.
- ③ 휴일근무수당 : 휴일에 근무하는 자에 대하여는 1일에 대하여 봉급기준액의 1/26의 15할에 해당하는 금액을 지급한다.
- ④ 관리업무수당 : 시간외수당을 지급하지 아니하는 4급 및 4급상당 공무원에게는 월봉급액의 9%에 해당하는 금액을 지급한다. 다만, 연봉제 적용대상 공무원에게는 관리업무수당은 지급하지 아니한다.

마. 특수근무수당

- ① 위험근무수당 : 위험한 직무에 종사하는 공무원에게 위험등급 갑종은 월 5만원, 을종은 월 4만원을 지급한다.

※ 위험근무수당의 등급별 구분은 지방공무원수당등에관한규정 [별표 8]참조

- ② 특수업무수당(20종) : 특수한 업무에 종사하는 공무원에게 지급한다.
 ※ 특수업무수당의 종류 및 지급액은 지방공무원수당등에관한규정 [별표 외참조]
- ③ 업무대행수당 : 출산휴가자 또는 육아휴직중인 공무원의 업무를 대행하는 공무원에 대하여는 예산의 범위 안에서 월 5만원의 업무대행수당을 지급한다. 다만 동일한 업무를 대행하는 공무원이 다수인인 경우에는 각각 월 3만원의 업무대행수당을 지급한다.

3. 실비보상제도

현행 지방공무원 수당규정상 수당과 실비보상에는 ① 정액급식비, ②명절휴가비, ③ 연가보상비 ④ 직급보조비 등으로 구분되며 그 종류는 다음과 같다.

가. 정액급식비(수당규정 제18조)

모든 공무원에게는 예산의 범위 내에서 월 13만원의 정액급식비를 지급한다. 다만 지방공무원 수당 등에 관한 규정 제3조의 규정을 적용받는 국외파견공무원, 정직·직위해제 또는 휴직(공무상 질병으로 인한 휴직을 제외한다)중에 있는 자, 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의한 폐직·과원 등의 사유로 보직을 받지 못한 자(소속기관장으로부터 특정한 업무를 부여받은 자를 제외한다) 및 부단체장이 지방자치단체의 장의 권한을 대행하는 경우 그 지방자치단체의 장은 제외한다.

나. 명절휴가비(수당규정 제18조의3)

설날 및 추석날 현재 재직 중인 공무원에게 월봉급액의 60%를 지급한다.

다. 연가보상비(수당규정 제18조의5)

1급 이하 공무원 및 이에 상당하는 공무원[다만 교육공무원(방학이 없는 기관

에 근무하는 자 제외), 지방공무원 수당 등에 관한 규정 제18조 단서에 해당되는 자, 시장·군수·구청장은 제외]에게는 연가보상비를 지급한다.

$$\text{연가보상비} = 12\text{월 } 31\text{일(퇴직일 전일)} \text{ 현재의 월봉급액} \times 1/30 \times \text{연가보상일수} \\ \text{(20일 이내)}$$

라. 직급보조비(수당규정 제18조의6)

모든 공무원[다만 권한대행기간중의 지방자치단체장은 제외]에게 지방공무원 수당 등에 관한 규정 별표 14의 지급구분에 따라 예산의 범위 안에서 월 7만원 ~124만원을 지급한다.

마. 기타 참고사항

- 부부 중 1명은 공무원이고 배우자는 국고(지방비)에서 인건비가 보조되는 기관에서 근무하는 경우, 동일한 부양가족에 대해 가족수당 및 자녀 학비보조수당이 국고(지방비)에서 이중으로 지급되는 것을 방지하기 위해 현재 예규로 규정되어 있는 사항을 수당규정에 명시
- 가족수당 과오지급 사례를 사전예방하기 위해 가족수당 지급대상인 부양가족 변경사항을 각급 행정기관에서 자동적으로 확인할 수 있도록 공무원 급여시스템과 주민등록시스템을 연계하여 주민등록정보를 이용할 수 있는 근거를 마련
- 위험근무수당, 특수업무수당을 통폐합하는 등 일부 수당을 조정

4. 연금제도

공무원의 퇴직, 사망, 공무로 인한 질병·부상·폐질, 불의의 재산상의 피해에 대하여 적절한 급여를 실시함으로써 공무원 및 그 유족의 생활안정과 복리향상에 기여토록 하는 제도로서 1960년부터 시행해 오고 있다.

연금청구권은 원칙적으로 양도·압류·담보의 대상이 될 수 없으며, 일정한 경우에 감액 지급되는 경우가 있다.

가. 연금운영주체 및 적용대상 공무원

1) 운영주체

행정안전부장관은 공무원연금제도를 운영한다.

공무원연금관리공단에서는 급여의 지급, 기여금·부담금 등 비용의 징수, 연금기금의 증식사업, 공무원 후생복지사업, 기타 행정안전부장관이 위탁하는 사업을 집행한다.

연금취급기관은 기여금의 징수·급여사유의 확인 등 소속공무원에 대한 연금업무를 수행한다.

2) 적용대상

공무원연금법의 적용대상은 국가공무원법 및 지방공무원법에 의하여 임용되는 공무원(정규공무원)과 기타 다른 법령에 의하여 국가 또는 지방자치단체에 근무하는 직원(정규공무원외의 직원)으로 청원경찰, 청원산림보호직원, 위원회의 상임위원과 전임직원으로서 매월 정액의 보수를 받는 자 등이 있다.

나. 급여의 종류

- 단기급여 (4종)
 - └ 부조급여 : 재해부조금, 사망조위금
 - └ 공무상요양급여 : 공무상요양비, 공무상요양일시금
- 장기급여 (13종)
 - └ 퇴직급여 : 퇴직연금, 퇴직연금일시금, 퇴직연금공제일시금, 퇴직일시금
 - └ 유족급여 : 유족연금, 유족연금부가금, 유족연금일시금, 유족일시금, 유족보상금, 유족연금특별부가금
 - └ 장애급여 : 장애연금, 장애보상금
 - └ 퇴직수당

1) 단기급여

- 공무상요양비 : 공무원이 공무로 인하여 질병 또는 부상으로 요양을 받은 경우 실제 요양을 받은 2년까지의 요양 소요비용 지급
- 공무상요양일시금 : 공무상의 부상 또는 질병이 2년 이내에 완치되지 아니한 때 1년의 범위 안에서 요양에 소요될 비용 지급
- 재해부조금 : 재해로 인하여 공무원 또는 배우자의 직계존·비속소유의 주택이 입은 피해에 대한 보수월액의 2배에서 6배까지 지급
- 사망조위금 : 공무원 본인 사망시 보수월액의 3배, 배우자·직계존속 사망시 보수월액 상당액 지급

2) 장기급여

- 퇴직급여
 - 퇴직연금 : 20년 이상 재직하고 퇴직할 때
 - 퇴직연금일시금 : 퇴직연금을 받을 권리가 있는 자가 연금에 갈음하여 일시금으로 지급 받고자 할 때

- 퇴직연금공제일시금 : 퇴직연금해당자가 총 재직기간 중 일부를 일시금으로 지급 받고자 할 때
- 퇴직일시금 : 20년 미만 재직하고 퇴직한 때
- 장해급여
 - 장해연금 : 공무상 질병·부상으로 폐질상태가 되어 퇴직한 때, 재직 중 공무상 질병·부상으로 인하여 폐질상태가 된 때
 - 장해보상금 : 장해연금 해당자가 장해연금에 같음하여 일시금으로 받고자 할 때
- 유족급여 : 재직 중 사망하거나 연금개시 후 3년 이내에 사망하는 경우 등
- 퇴직수당 : 공무원이 1년 이상 재직하고 퇴직 또는 사망한 때

5. 공제제도

지방공무원에 대한 공제제도를 국가가 법적으로 보호 육성하여, 모든 지방공무원들이 재직 중에는 물론 퇴직 후에도 공무원으로서 국가와 사회에 봉사했다는 보람과 긍지를 갖고 평안한 노후의 삶을 누릴 수 있도록 생활안정과 복리증진을 위해 특별법(법률 제4276호)으로 설립된 지방행정공무원의 공익 복지기관이다.

가. 운영주체 및 회원가입 자격

- 공제회는 대의원회의 선출을 거쳐 행정안전부장관의 승인을 받은 이사장이 대의원회의와 운영위원회의 결의에 따라 공제회를 운영하고 있다.
- 공제회는 퇴직급여를 비롯한 각종 급여사업(무상급여 포함), 대여사업, 각종 수익사업 및 후생복지사업을 수행한다.

나. 공제회 기본사업 및 기능

1) 기본사업

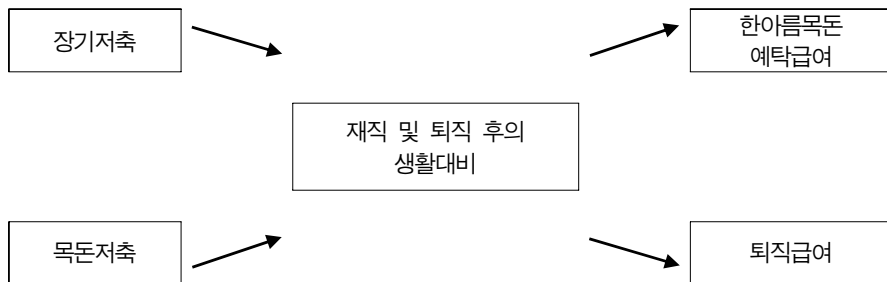
회원에 대한 급여사업, 대여사업, 회원을 위한 각종 후생복지사업 및 복지시설 건립운영과 기금조성을 위한 수익사업 등이 있다.

2) 기능

지방행정공제회의 공제제도는 저축성 및 보장성 기능 이외에도 복리후생 기능까지 포함하고 있어 시중은행의 금융상품과는 다르다.

가) 저축기능

퇴직 후의 생활안정과 재직 중에 필요한 목돈 마련을 위한 제도이다.



나) 보장기능

재직 중 본인의 사망·재해 등의 생활사고에 대하여 회비불입 금액에 따라 무상으로 차등 보상하는 제도이다.



다) 대여기능

회원의 생활안정 및 긴급 자금 지원을 위해 저리의 대여제도를 연중상시 운영하고 있으며, 필요시 특별대여를 실시하고 있다.

라) 복리후생 기능

호텔 스파피아(유성공제회관) 운영, 지정의료기관 및 지정숙박업소 할인지정, 회원복지물 및 자동차보험 할인 제휴, 생활안정자금 대여시 보증보험증권 발급 대행업무 등이다.

※ 공제회 홈페이지(www.poba.or.kr) ⇒ 「회원이 되시면」 ⇒ 「회원서비스 소개」에 게재

다. 급여금의 종류

공제회에서는 회원들이 퇴직하거나 사망, 요양, 재해 등을 당하였을 때 이에 상응하는 적절한 급여를 받을 수 있도록 장기급여인 퇴직급여금(적립식), 목돈저축인 한아름목돈예탁급여(예치식), 무상급여인 사망·요양·재해급여금을 공무원 후생복지 차원에서 지급하고 있다.

1) 장기급여

퇴직급여와 퇴직금 중간급여가 있다.

- 회원가입 금액은 구좌당 1만원이며, 최저 1구좌(10,000원)부터 70구좌(700,000원)까지 1구좌 단위로 자유롭게 구좌를 증·감할 수 있다.

2) 한아름목돈예탁급여

한아름목돈예탁급여는 회원들의 여유자금이나 목돈 관리를 통해 재산증식에 도움을 주거나 노후의 생활안정에 기여하기 위하여 마련한 제도이다.

- 가입대상은 공제회 회원(퇴직회원 포함)에 한정하며, 100만원부터 100만원 단위로 최고 5억 원까지 일시납입이 가능하다.

3) 무상급여

- 무상급여의 종류와 자격 및 금액은 다음 표와 같다.

종류별	구분	자 격	금 액
재해급여		불의의 재해로 가옥이(차가 포함) 50% 이상 소·유실된 회원	회비불입액에 따라 50만원부터 200만원 까지 지급
요양위로금		사고 또는 질병으로 연속하여 14일 이상 입원한 회원	200,000원 정액지급
사망급여		사망으로 퇴직하는 회원	회비불입액에 따라 20만원부터 120만원 까지 지급 ※ 순직시 1/2가산 지급

제8장

복 무

제 8 장 복 무

1. 근무

가. 당직 및 비상근무

공휴일, 토요일, 또는 근무시간외 화재·도난 그 외 사고의 경계와 문서의 수발·인계 또는 관리 및 업무연락, 전자민원의 응대를 하기 위한 일직·숙직·방호원 그 이외의 당직근무자(이하 ‘당직근무자라’ 한다)는 모든 사고를 미연에 방지하여야 하며, 사고가 발생한 때에는 신속하게 필요한 조치를 취하여야 한다.

전시·사변·천재지변 기타 이에 준하는 비상사태의 발생 또는 이를 대비하기 위한 훈련의 경우 기관장은 근무상 필요한 조치를 취하여야 한다.

나. 출장

상사의 명을 받아 출장하는 공무원(이하 ‘출장공무원’이라 한다)은 당해 공무수행을 위하여 전력을 다하여야 하며, 지정된 출장기일 안에 그 임무를 완수하지 못할 사유가 발생한 때에는 전화 등의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 별도의 지시를 받아야 한다.

출장공무원이 그 출장용무를 마치고 귀청한 때에는 지체 없이 소속기관의 장에게 구술 또는 문서로 복명하여야 한다.

다. 겸임 및 파견근무

겸임 근무하는 자는 복무에 관하여 본직기관의 장의 지휘·감독을 받는다. 다만 겸임업무와 관련한 복무에 관하여는 겸임기관의 장의 지휘·감독을 받는다.

다른 기관에서 파견근무 하는 자는 복무에 관하여 파견 받은 기관의 장의 지휘·감독을 받는다.

라. 근무시간

공무원의 근무시간은 09시부터 18시까지로 한다. 중식시간은 12시부터 13시까지로 한다.

지방자치단체의 장은 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성에 의하여 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있다.

마. 시간외근무 및 공휴일근무

소속기관의 장은 사무처리상 긴급을 요한다고 인정할 때에는 근무시간외의 근무를 명하거나 공휴일의 근무를 명할 수 있다.

공휴일에 근무를 할 경우 소속기관의 장은 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있다.

2. 휴가

지방공무원의 휴가는 연가·병가·공가 및 특별휴가로 구분하며, 그 내용은 다음과 같다.

가. 연가

공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같다.

재직기간	연가일수	재직기간	연가일수
3월 이상 6월 미만	3일	3년 이상 4년 미만	14일
6월 이상 1년 미만	6일	4년 이상 5년 미만	17일
1년 이상 2년 미만	9일	5년 이상 6년 미만	20일
2년 이상 3년 미만	12일	6년 이상	21일

* 재직기간 2년 미만의 특수경력직공무원(정무·별정·계약직공무원)의 경우 민간경력 등에 따라 2일을 추가할 수 있음

재직기간에는 휴직기간·정직기간·직위해제기간 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 산입하지 아니한다. 다만 임신·출산 또는 자녀를 양육하기 위해 휴직하거나, 법령에 의한 의무수행이나 공무상질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우 그 휴직기간은 재직기간에 산입된다.

소속기관의 장은 소속공무원의 연가계획을 수립함에 있어 '97년부터 경로효친 사상을 고양하기 위하여 개인의 연가일수를 2~3일 연장한 점을 고려하여 본인 및 배우자의 부모생신일 또는 기일이 포함되도록 하여야 하며, 국외여행 등 특별한 사유가 있는 공무원을 제외하고는 연가일수가 7일을 초과하는 자에 대하여는 연2회 이상으로 분할하여 허가한다.

소속공무원으로부터 연가원의 제출이 있을 때에는 공무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 하며, 연가를 허가할 수 없을 경우에는 예산의 범위에서 연가일수에 해당하는 봉급액을 지급하고 연가에 갈음할 수 있다.

※ 연가보상금 지급액 산출 예 : (12월 31일 현재 월봉급액+30)×연가보상일수(20일 이내)

- 미사용연가일수 = 지방공무원복무조례에 의거 산정된 연가일수 - 연가사용일수
- 결근일수·휴직일수(법령에 의한 의무수행 또는 공무상의 질병이나 부상으로 인하여 휴직한 경우 그 휴직기간은 제외)·직위해제일수·정직일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 연가일수에서 이를 공제 한다.
- 지참·조퇴·외출 및 반일연가1회(반일연가 2회는 연가 1일)의 경우는 누계시간으로 계산하며, 누계 8시간은 1일로 계산하여 연가일수에서 이를 공제한다.

한편, 공무원 휴가활용을 촉진함으로써 관광 및 레저산업육성, 내수기반 확충 등 국민경제를 활성화하고, 일과 휴식, 직장과 가정의 균형을 통해 공무원 개개인의 자기계발·건강증진 및 활기차고 생산적인 공직사회 조성하기 위하여 「월례휴가제」 활성화 방안(지방공무원과-94, '10.1.12.)을 마련하였고, 소속 공무원의 연가사용 실적을 부서장의 성과평가 결과에 반영토록 하였다(지방공무원과-4143, '09.12.31.)

나. 병가

병가는 일반병가와 공무상병가로 구분하며 병가일수를 계산함에 있어서도 각각 구분하여 계산한다. 다음의 경우 연 60일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다. 이 경우 병가일수 계산기준은 1월 1일부터 12월 31일까지 연도단위로 계산한다.

- 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
- 전염병의 이환으로 인하여 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
- 질병이나 부상으로 인한 지참·조퇴 및 외출은 누계시간으로 계산하며 누계 8시간은 병가 1일로 처리한다.
- 공무상 병가는 공무원연금법에 의한 공무상요양승인 결정에 따라 연 180일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다. 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

다. 공가

기관의 장은 소속공무원이 다음의 경우에 해당하는 경우에는 직접 필요한 기간에 왕복소요일수를 가산하여 공가를 허가하여야 하며, 본인의 신청이 없는 경우에도 허가하여야 한다.

- 병역법 기타 다른 법령에 의한 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하려 할 때
- 공무에 관하여 국회·법원·검찰 기타 국가기관에 소환될 때
- 법률에 따라 투표에 참가 할 때
- 승진·전직시험에 응시할 때
- 산업안전보건법 및 국민건강보험법에 따른 건강진단·건강검진을 할 때
- 혈액관리법에 따른 헌혈에 참가할 때
- 지방공무원교육훈련법시행령 제29조에 의한 외국어능력시험에 응시할 때

- 천재지변·교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
- 올림픽, 전국체전 등 지방 또는 국가단위 중요행사에 참가할 때
- 공무원노조법에 따른 교섭위원으로 선임되어 단체교섭·협약에 참석할 때

라. 특별휴가

지방공무원은 본인이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있을 경우에는 별표에 따른 경조사휴가를 받을 수 있다.

〈경조사 휴가일수표〉

구분	대상	일수
결 혼	본인	5일
	자녀	1일
출 산	배우자	5일
입 양	본인	20일
사 망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2일
	자녀와 그 자녀의 배우자	2일
	본인 및 배우자의 형제 자매	1일

* 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

임신 중인 공무원에 대해서는 그 출산 전후에 90일의 출산휴가를 허가하되, 출산 후의 휴가기간이 45일 이상이 되게 하여야 한다.

임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 같다) 또는 사산한 경우에 그 공무원이 신청하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 유·사산한 공무원의 임신기간이 11주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 5일까지

2. 12주 이상 15주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 10일까지
3. 16주 이상 21주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 30일까지
4. 22주 이상 27주 이내인 경우: 유·사산한 날부터 60일까지
5. 28주 이상인 경우: 유·사산한 날부터 90일까지

인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술을 받는 공무원은 시술 당일에 1일의 휴가를 받을 수 있다. 다만, 체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일의 휴가를 추가로 받을 수 있다.

마. 공휴일의 휴가기간 산입

- 휴가기간 중의 공휴일은 원칙적으로 휴가일수에 산입되지 아니하되, 휴가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 포함한다.

3. 겸직허가

공무원이 법 제56조의 규정에 의한 영리업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 지방자치단체장의 사전허가를 받아야 한다.

겸직은 지방공무원 복무규정 제10조의 영리업무에 해당하지 아니하여야 하며, 담당직무수행에 지장이 없는 경우에 한하여 허가한다.

4. 공무원노동조합

공무원직장협의회와 공무원노동조합은 노동기본권의 보장을 통하여 공무원의 복무상 권익을 보호하고, 국민에 대한 봉사자로서의 자긍심을 높여 책임과 의무를 다하도록 하고자 하는 단체이다.

1998년 2월 6일 제1기 노사정위원회 합의에 따라 같은 해 2월 24일 '공무원직장협의회 설립 및 운영에 관한법률'이 제정되면서 '공무원직장협의회'가 합법적

으로 설립·운영되게 되었다. 이 법은 지휘·감독의 직책이나 인사·예산·경리·물품출납·비서·기밀·보안·경비 또는 자동차운전 기타 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원은 협의회에 가입할 수 없도록 명시함으로써 가입대상을 제한하고 있고, 연합단체 설립을 불허하였다. 그러나 연합회 설립을 금지하고 있는 제약 속에서도 공무원 노동조합이 결성되어 운영되었고, 결국 2004년 12월 단결권과 제한적인 단체교섭권은 허용하고 단체행동권은 금지하는 내용의 ‘공무원노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’이 제정되었으며, 2006년 1월 28일부터 시행됐다. 이 법의 주요내용을 보면 다음과 같다.

가. 단결권 보장

- 1) 공무원노동조합은 헌법기관(국회, 법원, 헌법재판소, 선거관리위원회, 행정부) 및 지방자치단체(특별시, 광역시, 도, 시, 군, 구 및 시·도 교육청)를 최소단위로 설립된다.
- 2) 공무원노동조합에 가입할 수 있는 공무원은 6급 이하 일반직·별정직, 계약직 공무원, 기능직·고용직 공무원이며, 특정직, 정무직, 지휘·감독직, 인사 등 공무원노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서는 공무원, 교정·수사 및 유사한 업무에 종사하는 공무원 등은 가입이 제한된다.

나. 단체교섭권 보장

- 1) 보수·복지 기타 근무조건에 관한 사항에 대하여 교섭할 수 있으며, 근무조건과 관련 없는 정책결정사항, 관리·운영사항은 교섭대상이 아니다.
- 2) 각 헌법기관 행정대표(국회사무총장, 법원행정처장, 행정안전부장관, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장)와 각급 지방자치단체장이 각각 소관사항에 대하여 교섭하며, 공동교섭도 가능하다.
- 3) 교섭절차는 정부교섭대표에게 서면으로 교섭을 요구하며, 복수노조가 교섭을 요구할 때는 교섭창구를 단일화한다.

- 4) 단체교섭결과 합의사항을 단체협약으로 체결한다. 단, 법령·예산·조례 등과 관련되는 사항은 법적 효력이 제한되며 정부가 성실이행을 위해 노력한다.

다. 노동조합 활동의 보장과 한계

- 1) 공무원 노동조합의 정당한 조합 활동은 보장되며, 쟁의행위와 정치활동은 금지된다.
- 2) 조합원의 노조활동 전임을 인정하되, 무급 휴직으로 한다.

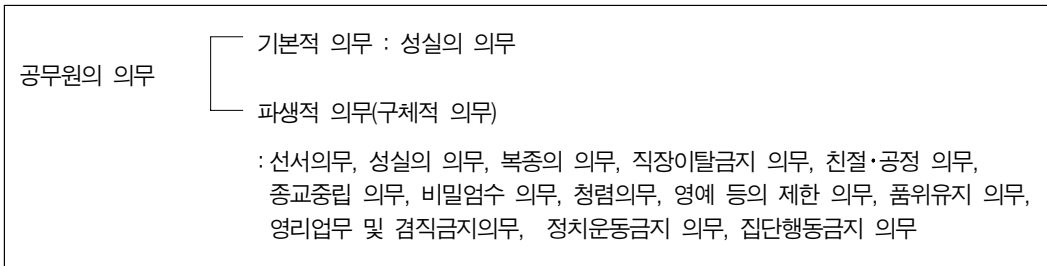
제9장

공무원의 의무와 책임

제 9 장 공무원의 의무와 책임

1. 공무원의 의무

지방공무원은 주민전체에 대한 봉사자라는 근본적 지위로부터 여러 가지 특별한 의무를 진다. 공무원의 의무에 대한 분류는 학자에 따라서 서로 다르므로 여기서는 기본적 의무인 성실의무와 여기서 파생되어 나오는 여타의 의무로 구분하고, 이에 해당하는 의무를 차례로 살펴보기로 한다.



가. 선서의무

공무원은 취임 시 소속기관장 앞에서 조례가 정하는 바에 따라 복무선서를 하여야 한다.

선서의 의무는 임용절차상의 의무로서 자치단체의 공무원복무조례상의 선서문안을 보면 공무원으로서의 핵심적 의무사항을 발췌해 놓고 있음을 알 수 있다.

나. 성실의 의무

성실의 의무란 공무원이 그 직무를 수행함에 있어서 전인격과 양심을 바쳐서 공공복리의 증진에 기여하도록 충실히 근무할 의무를 말한다.

다. 복종의 의무

공무원은 직무를 수행함에 있어 소속 상사의 직무상의 명령에 복종하여야 한다. 공무원이 상사의 직무상의 명령을 준수하는 것은 행정목표를 효율적으로 달성하기 위한 조직관리 차원의 문제이다. 그러나 공무원은 조직 내에서의 보조자 이기에 앞서서 근본적으로 주민전체에 대한 봉사자이므로 주민의 뜻에 따라 주민을 위해서 일해야 한다. 그런데 법을 ‘민’의’로 파악할 때 위법한 명령은 주민의 뜻에 배치된다. 따라서 복종의 의무 외에 보다 기본적 의무인 성실의 의무와 법령준수의무가 있는 공무원은 위법한 상사의 명령에 복종해서는 아니 된다고 할 것이다.

라. 직장이탈 금지의무

공무원은 소속 상사의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다. 직장이탈 금지의무를 규정한 목적은 지방자치단체의 기능을 저해하는 것을 방지함으로써 주민에게 피해를 야기하는 일이 없도록 하기 위해서이다. 다만 공무원의 복무규율보다 훨씬 중요한 가치(예 : 헌정질서)의 수호를 위하여 부득이한 경우에 직장이탈은 정당한 행위로 볼 수 있을 것이다.²⁹⁾

〈연가신청에 대한 허가 전에 근무지를 이탈한 행위〉

공무원이 그 법정연가일수의 범위에서 연가를 신청하였다고 할지라도 그에 대한 소속행정기관의 장의 허가가 있기 이전에 근무지를 이탈한 행위는 특단의 사정이 없는 한 직장이탈 금지의무에 위반되는 행위로서 징계사유가 된다(대판 1996.6.14. 96누 2521).

29) 1993.12.30 서울고법은 이지문씨가 제기한 파면처분 취소청구소송에서 “이 중위가 민주주의를 살리고 선거부정을 막기 위해 투서나 투고의 방법보다는 당시 합법적으로 선거부정을 감시 고발하던 공명선거실천시민운동협의회 사무실에서 양심선언을 한 것은 군인복무규율보다 훨씬 중요한 헌법상의 의회제도와 선거제도를 수호하기 위한 행위이므로 정당한 것”이라고 원고승소 판결을 내렸다. 이씨는 ‘92.3.23 14대 국회의원 총선 하루 전에 공선험 사무실에서 자신의 소속부대 중대장 등 상급자들이 여당후보 지지와 공개투표를 강요하는 등 부정선거 행위를 했다고 폭로했다가 같은 해 4월 징계위에 회부돼 근무이탈 및 명예회손 등의 혐의로 파면처분을 받고 이등병으로 제대한 뒤 ‘93년 8월 서울고법에 파면처분취소청구소송을 제기했다. 대법원도 원심판결을 수긍했다(대판 95.2.3. 94누1531).

마. 친절공정의 의무

공무원은 주민전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무하여야 한다.

1) 법적 의무

친절공정의 의무는 단순한 도덕상의 의무가 아니라, 지방공무원법 제51조에서 규정하고 있는 법적 의무이다.

2) 친절

친절봉사라는 말도 있듯이, 친절은 봉사자인 공무원이 기본적으로 갖춰야 할 덕목이다. 공무원이 주민을 사랑하는 마음이 부족하거나 봉사자라는 본분을 망각할 때에 불친절하게 되기 쉽다. 따라서 시비곡직과 주민의 태도여하를 불문하고 참고 겸손해야 친절할 수 있다.

3) 공정

공정은 행정 이념적 차원의 개념으로서 정의롭게 일을 처리해야 한다는 것을 뜻한다. 똑같은 법률요건을 갖춘 사안의 경우에는 똑같은 법률효과가 발생하도록 업무를 처리할 뿐만 아니라, 형평에 맞게 처리해야 한다. 예컨대 실질과세의 원칙, 능력의 정도에 상응한 승진, 정상을 참작한 징계양정 등과 같이 개별적 구체적인 경우에 그 특성에 맞게 취급해야 한다.

바. 종교중립의 의무

공무원은 종교에 따른 차별 없이 직무를 수행하여야 하며, 소속 상관이 중립적인 직무수행을 저해하는 지시를 하는 경우 이에 따르지 아니할 수 있다.

1) 관련 규정

공무원은 직무를 수행함에 있어 종교 등에 따른 차별 없이 공정하게 업무를 처리하여야 한다(국가공무원 복무규정 및 지방공무원 복무조례 개정)

공무원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 차별을 하여서는 안 된다.(공무원행동강령)

2) 공직자 종교편향(차별)관련 행위 기준
(문화체육관광부 종교차별방지 업무처리지침)

가) 공직인사 관련 유형

공직자의 임면이나 징계 시 인사권자나 인사대상자의 종교에 따라 인사상 이익 또는 불이익을 주는 행위

나) 정책결정 및 행정집행 관련 유형

- 법제도적인 근거가 없거나 정당한 절차를 거치지 아니하고 특정 종교 단체에 예산을 지원하거나 특혜를 주는 행위
- 정당한 사용허가를 받지 아니하고 공공시설을 특정종교인(또는 단체)에게 대여하는 행위
- 공익적 목적 등으로 일반인에게 특정종교시설을 사용하게 할 경우 해당종교의 종교적 행위를 강요하는 행위
- 정책(공공)자료 제작 시 특정종교 편중 홍보성 내용 포함
- 공공정책 결정 및 집행과정에서의 특정종교에게 특혜를 주거나 제외하는 행위

※ 특히, 대국민 서비스 차원에서 제공하는 정보나 자료의 경우 종교차별 시비가 일어나지 않도록 유의할 필요 있음

사. 비밀엄수의무

공무원은 직무상 지득한 비밀을 엄수하여야 한다. 재직 중은 물론 퇴직 후에도 지켜야 할 의무이다. 비밀엄수는 공정한 행정작용을 보장하는 것이 목적이며, 비밀을 누설하는 원인은 대부분 청렴하지 못한데 있다.

1) 직무상

“직무상 지득(知得)한 비밀”이라 함은 “직무집행상 알게 된 비밀”을 말하며,

타인의 직무에 관한 비밀도 포함된다.

2) 비밀

“비밀”은 비밀로 분류된 것뿐만 아니라 일반적으로 알려지지 않은 사항으로서 그것이 알려짐으로써 국가나 지방자치단체에 상당한 불이익을 초래하는 사항을 포함한다. 다만 실질적인 비밀의 범위에 포함되지 않으면서 단지 행정기관 내부에서 처리과정중인 중간문서라는 사유만으로는 법령상의 비밀로 볼 수 없다.³⁰⁾ 직무상 비밀을 지나치게 확장해석하면 국민의 알권리를 침해하게 된다.

3) 의무위반

비밀누설의 예로는 시험정리원이 그 직무상 지득한 시험문제를 수험생에게 알린 행위, 도시계획시설결정을 공개되기 전에 특정인에게 알리는 행위, 종합소득세 신고와 관련된 전산자료를 기업체임원에게 유출한 행위, 위생업소에 일제 단속정보를 미리 알려주는 행위 등을 들 수 있다.

비밀을 누설한 경우에는 징계사유가 될 뿐만 아니라, 형법상 공무상비밀누설 죄를 구성한다.

아. 청렴의 의무

공무원은 직무와 관련하여 직·간접을 불문하고 사례, 증여 또는 향응을 수수할 수 없으며, 직무상의 관계여하를 불문하고 소속 상관에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

30) 대판 96.10.11 94누7171 대법원은 재벌계열사의 비업무용 부동산 보유실태와 업계로비에 의한 감사중단 사실을 모신문에 공개해 직무상 비밀누설죄로 기소된 전 감사원 감사관 이문옥씨 사건의 상고심 판결에서 “공무원법상 직무상 비밀이라 함은 공무의 민주적, 능률적 운영을 확보하여야 한다는 이념에 비추어 볼 때 당해 사실이 일반에 알려질 경우 그러한 행정의 목적을 해할 우려가 있는지 여부를 기준으로 판단하여야 하며, 구체적으로는 행정기관이 비밀이라고 형식적으로 정한 것에 따를 것이 아니라 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있는지, 즉 그것이 통상의 지식과 경험을 가진 다수인에게 알려지지 아니한 비밀성을 가졌는지, 또한 정부나 국민의 이익 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로서 보호할 필요성이 있는지 등이 객관적으로 검토되어야 한다”고 하면서, 기업의 비업무용 부동산 보유실태에 관한 감사원의 감사보고서의 내용은 '직무상 비밀'에 해당하지 않는다고 판시했다.

공무원이 그 직무에 관하여 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 형법상 뇌물죄로 처벌된다. 뇌물은 정당하지 않은 이익을 말하며, 금전이나 물품 또는 재산적 이익에 한정하지 않고 효용가치가 있는 일체의 유형무형의 이익을 포함한다(예, 시가가 액면가 이상인 주식을 액면가로 양도하는 행위, 무기한 무이자 차용, 채무변제, 정교, 취업알선, 연예감상 등). 또한 뇌물은 액수의 다과를 불문한다.

현행 지방공무원법은 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용의 경우에 징계시효를 일반징계시효 2년보다 3년 연장된 5년으로 규정함으로써 공무원의 청렴의 의무를 보다 강하게 요구하고 있다.

자. 영예 등의 제한

공무원이 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 받아야 한다. 자국의 이익에 전념하도록 하기 위한 것이다.

차. 품위유지의무

공무원은 직무의 내외를 불문하고 품위를 손상하는 행위를 해서는 안 된다.³¹⁾

1) 품위

품위라 함은 공무원이 주민에 대한 봉사자로서의 직책을 다함에 손색이 없는 몸가짐을 말한다.

2) 품위손상행위

품위유지의무를 위반한 대표적인 사례로는 축첩, 도박, 아편흡식, 알콜중독 등의 사회문제를 들 수 있다.

구체적인 행위가 품위를 손상했는지 여부는 사회통념에 따라서 판단되며, 품위손상행위를 한 때에는 형사상 책임유무를 떠나서 징계사유가 된다.³²⁾

31) 일본 지방공무원법 제33조(신용실추행위금지) : 공무원은 공직의 신용을 손상하거나, 공직전체에 불명예스런 행위를 해서는 아니된다.

카. 영리업무 및 겸직금지

공무원은 공무이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 소속기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

영리업무 및 겸직을 금지하는 취지는 업무능률의 저해를 방지하고, 공무에 대한 부당한 영향을 배제하며, 지방자치단체에 불이익이나 불명예가 초래되는 것을 방지함으로써 주민의 신뢰를 확보하고 주민에게 최대한으로 봉사하려는 데 있다.

구체적인 경우에 어떤 행위가 영리업무에 해당되는지 여부는 당해 공무원이 취급하는 업무의 성질, 영업에 관여하는 정도와 방법, 그 영업으로 인하여 취득하는 이익의 정도 및 취득의 방법 등을 구체적 상황에 따라 종합적으로 판단하여야 한다.

타. 정치운동금지

공무원은 정당 기타 정치단체의 결성에 관여 또는 가입할 수 없으며, 선거에 있어서 특정정당이나 특정인을 지지, 반대하기 위한 일정한 정치적 행위를 해서는 아니 되며 다른 공무원에게 이러한 행위를 하도록 요구하거나, 그에 대한 이익 또는 불이익을 약속해서는 아니 된다.

정치운동을 금지하는 취지는 공무원의 정치적 중립성을 보장함으로써 행정의 독자성·전문성·공정성을 확보하기 위한 것이다.

우리의 경우 정당과 선거에 관한한 공무원에게 엄격한 제한을 가하고 있으나, 나라에 따라서는 정치활동을 제한하는 범위가 다르다. 행정의 독자성과 정치의 자율성이 확립되면 공무원의 정치적 중립은 발전적으로 검토될 수 있을 것이다.³³⁾ 정치적 중립성은 정치적 무관심과는 구별되는 개념이다.

32) 대판 1985.4.9. 84누654

33) 안병만, 「한국정부론」, (서울 ; 다산출판사, 1999), p341

파. 집단행위금지

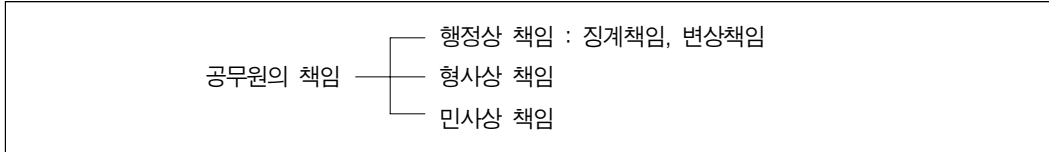
공무원은 노동운동 기타 공무이외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다. 현행법에서는 사실상 노무에 종사하는 공무원에게는 집단행위를 허용하는 것으로 하면서 그 범위는 조례로 정하도록 하고 있으나, 현재 해당조례는 제정 운영되지 않고 있으므로 지방공무원 중 집단행위가 허용되는 공무원은 없다. 다만 공무원단체를 인정하는 경우의 이점으로는 하의상달의 촉진, 대내행정의 민주화 및 부패방지를 들 수 있다.

한편, 2009년 12월에는 공무원의 근무기강 확립을 위해 “공무원, 집단적인 정책반대 및 근무기강 해치는 복장착용 금지”토록 복무규정이 개정되었다. 공무원이 집단·연명으로 또는 단체의 명의를 사용하여 국가의 정책을 반대하거나 국가 정책의 수립·집행을 방해하는 행위와 공무원이 직무를 수행할 때 근무기강을 해치는 정치적 주장을 표시 또는 상징하는 복장을 하거나 관련 물품을 착용하는 것을 금지토록 하였다.

- ‘공무 이외의 일을 위한 집단행위’ 에 대한 정의
 - 공무원으로서 직무에 관한 기강을 저해하거나 기타 그 본분에 배치되는 등 공무의 본질을 해치는 특정목적을 위한 다수인의 행위('98.5.12. 대법 98도662)
 - 공익에 반하는 목적을 위하여 직무전념의무를 해태하는 등의 영향을 가져오는 집단적 행위('04.10.15. 대법 2004도5035)
- 특정정당을 반대하는 시국선언문의 배부·게시 관련
 - 특정정당을 반대하는 시국선언문의 배부 및 게시와 관련한 일련의 행위들은 공익에 반하는 목적을 위하여 직무전념의무를 해태하는 등의 영향을 가져오는 집단적 행위로서 국가공무원법에서 금지하고 있는 집단행위에 해당('06.5.12. 대법 2005도4513)
- 리본, 배지, 조끼 등의 패용·착용 행위 관련
 - 전국교직원노동조합 소속 교원들이 ‘죽벌재단 퇴진’ 등과 같은 내용의 리본, 배지, 조끼를 패용·착용한 행위는 단순히 노동조합의 내부적 단결을 위한 행위가 아니라 학교운영자들에게 유형적 위력을 보이는 외부적인 집단행동에 해당한다고 볼 수 있고, 설령 위와 같은 리본 등의 패용·착용행위가 단결권 에 관한 것이라 하더라도 근로조건의 향상과 별다른 관계가 없는 내용이므로 이를 금지하는 것은 근로자나 노동조합의 적법한 단결권행사를 제한하는 것이 아니라고 판시('06.5.26. 대법 2004다62597)

2. 공무원의 책임

공무원의 책임은 공무원이 의무를 위반함으로써 법률상 제재나 불리한 처분을 감수해야 하는 것을 말한다.



가. 징계책임

공무원의 의무위반에 대하여 공무원 관계의 질서를 유지하기 위하여 과하는 제재를 징계벌이라고 하고, 공무원이 징계벌을 받는 것을 징계책임이라고 하며, 징계벌을 과하는 행위를 징계처분이라고 한다.

이러한 징계는 공무원관계의 내부질서를 확립하기 위하여 마지막으로 발동되는 인사행정활동이므로 징계절차를 발동하기 전에 공무원의 사기를 진작시키고 그들의 자율규제를 통하여 위반행위가 발생하지 아니하도록 예방에 주력하여야 할 것이다.

1) 징계사유

공무원이 다음 ①부터 ③에 해당하는 때에는 징계의결을 요구하여야 하고, 그 의결결과에 따라 징계처분 하여야 한다.

- ① 지방공무원법 또는 동법에 의한 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙에 위반한 때
- ② 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)에 위반하거나 직무를 태만하였을 때
- ③ 공무원의 품위를 손상하는 행위를 한 때
 - 징계사유의 승계 : 징계에 관하여 다른 법의 적용을 받는 공무원이 지방공무원으로 임용된 경우 임용이전의 다른 법에 의한 징계사유는

그때부터 지방공무원법에 의한 징계사유로 보며, 특수경력직공무원이 경력직공무원으로 임용된 경우 또는 경력직공무원이 특수경력직공무원으로 임용된 경우 임용 전 신분에서 징계를 규율하는 법령상의 징계사유는 그 사유가 발생한 날로부터 임용 후 신분에서의 징계를 규율하는 법령상의 징계사유가 발생한 것으로 본다.

- 시보공무원의 징계 : 시보임용기간중인 공무원이 징계사유에 해당될 경우에도 정규공무원과 동일하게 징계처분 할 수 있으며, 징계에 의한 정직 또는 감봉처분의 기간은 시보임용기간에 산입되지 아니한다.
- 징계사유의 소멸시효(時效) : 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년³⁴⁾)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 감사원에서 조사 중인 사건, 검찰·경찰 기타 수사기관에서 수사 중인 사건으로 징계절차를 진행하지 못하여 징계시효가 경과하거나 그 잔여기간이 1월 미만인 경우에는 그 징계시효기간은 조사나 수사의 종료의 통보를 받은 날로부터 1월이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

2) 재징계 의결 요구

법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있거나 인사위원회의 구성, 징계의결 기타 절차상의 하자, 징계양정의 과다를 이유로 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효결정이나 판결을 한 때 또는 처분행정청에게 취소 또는 변경할 것을 명하는 결정을 한 때에는 심사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 관할 인사위원회에서는 다른 징계사건에 우선하여 징계에 관한 의결을 하여야 한다.³⁵⁾

34) 금품 및 향응수수 등의 공직비리 척결을 위해 징계시효 연장(3년→5년)

35) 한편, 지방공무원법 개정('08.12.31)으로 재징계의결 요구 근거규정이 마련(법 제69조의2 신설)되어, 징계양정의 과다를 이유로 무효 또는 취소(취소명령 포함)된 감봉·견책처분에 대해서는 징계의결을 요구하지 아니할 수 있도록 하여, 비위에 상응하는 징계처분을 통해 징계의 실효성을 확보하도록 하였다.

3) 징계대상 공무원

지방공무원법령에서 정하는 징계대상 공무원은 일반직·특정직(소방직)·기능직 등 경력직공무원이다. 특수경력직공무원 중 별정직공무원·고용직공무원 및 계약직공무원이 지방공무원법(제69조 제1항)의 징계사유에 해당하는 경우에는 직권면직 또는 계약해지 외에 일반직공무원의 징계절차에 의하여 징계처분 할 수 있다.

4) 징계의 종류와 효력

구분 \ 종류		파면	해임	강등	정직	감봉	견책
성격		공무원 관계로부터 배제	좌동	1계급 강등 3월 정직	신분은 보유, 직무중사불가	보수감액	훈계하고 회개하게함
처분기간				3월	1~3월	1~3월	
신분	재임용제한	5년	3년				
	승진제한, 승급제한, 승진소요최저년수 불산입			처분기간 3월 + 18월	처분기간 + 18월	처분기간 + 12월	6월
	경력평정 기간제외			처분기간	처분기간		
보수·퇴직급여	퇴직급여감액	$\frac{1}{4}$ 감 (5년미만) $\frac{1}{2}$ 감 (5년 이상)		정직기간의 $\frac{1}{2}$ 을 재직 기간에서 감	정직기간의 $\frac{1}{2}$ 을 재직 기간에서 감		
	보수감액	일할계산, 기말수당 불지급	좌동	2/3감액 (연봉적용자는 3할)	2/3감액 (연봉적용자는 3할)	① $\frac{1}{3}$ 감액 ② (연봉월액의 6할지급)	
	정근수당			미지급	미지급	미지급	
	대우공무원수당, 정근수당가산금, 가족수당, 자녀학비보조수당			$\frac{1}{2}$ 감액	$\frac{1}{2}$ 감액	$\frac{1}{3}$ 감액	

* 강등은 '09. 4. 1일부터 징계사유가 발생한 경우 적용

5) 징계부가금

금품·향응수수 및 공금횡령·유용의 경우 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내의 징계부가금을 부과할 수 있다.

6) 징계의 관할

가) 시·도 인사위원회 관할

① 5급 이상 공무원, ② 5급 이상 공무원과 관련된 실무직 공무원의 징계, ③ 소속기관(시·군·자치구)을 달리하는 동일 사건에 관련된 자의 징계 ④ 시·군·구 소속 실무직 공무원의 중징계 및 이와 관련된 기능직공무원의 징계는 시·도인사위원회의 의결로 행한다.

나) 시·군·구 인사위원회 관할

① 시·도인사위원회 관할 징계사건을 제외한 시·군·구 소속 공무원의 경징계, ② 시·군·구 소속기관의 실무직 공무원의 중징계 및 이와 관련된 기능직공무원의 징계는 시·군·구인사위원회의 의결로 행한다.

다) 시·도, 시·군·구 소속기관 인사위원회 관할

시·도인사위원회 및 시·군·구인사위원회의 관할을 제외한 임용권 범위 안의 실무직 공무원의 징계는 소속기관의 인사위원회의 의결로 행한다.

7) 징계의결요구

임용권자는 소속공무원(지방자치단체의장 이외의 임용권자는 6급 이하 공무원)이 징계사유에 해당한다고 인정될 때에는 지체 없이 당해 징계사건을 관할하는 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 다만 시장·군수·자치구의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하여 인사위원회를 둔 기관의 장은 그의 관할 하에 있는 인사위원회에 회부될 징계사건의 내용이 중대하거나 공정한 의결을 기대할 수 없다고 인정될 때에는 상급 자치단체 또는 그 기관이 소속한 자치단체에 설치된 인사위원회에 징계의결을 요구할 수 있다.

행정기관의 장은 징계의결을 요구할 수 없는 공무원(파견자 등)에 대하여 징계사유가 있다고 인정될 때에는 징계의결요구권이 있는 기관의 장에게 그 징계사유를 입증할 만한 내용과 사실을 적시하여 통보하여야 하며, 징계사유를 통보 받은 기관의 장은 상당한 이유가 없는 한 1월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.

감사원이나 각 행정기관의 감사기구에서 조사개시 통보를 받은 날로부터 징계의결의 요구 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

검찰·경찰 기타 수사기관에서 수사중인 사건에 대하여는 수사개시의 통보를 받은 날로부터 징계의결의 요구 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

8) 징계의결

- 의결기한 : 인사위원회는 징계의결요구서를 받은 날로부터 30일 이내에 의결하여야 한다. 다만 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.
- 진술기회부여 : 징계혐의자에게는 인사위원회 개최 3일 전까지 징계혐의자에게 출석통지서가 도달되도록 하여 충분한 진술기회를 부여해야 한다(유효요건).
- 의결정족수 : 징계의결은 재적위원 2/3이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- 의결방식(형식적 유효요건) : 이유를 명시한 징계의결서로 해야 한다.

9) 징계의 재심사

징계요구를 한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 경(輕)하다고 인정하는 때에는 그 처분을 하기 전(징계의결 통보를 받은 날로부터 15일 이내)에 직근(直近)상급기관에 설치된 인사위원회(시·도인사위원회의 의결은 당해 인사위원회)에 재심을 청구할 수 있다. 이 경우 소속공무원을 대리인으로 지정할 수 있다.

재심사의 청구를 받은 인사위원회의 징계의결 절차에 의하여 재심사를 하여야 한다.

10) 징계양정 기준

인사위원회는 징계혐의자의 비위의 유형·비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정, 기타 정상 등을 참작하여 다음 표의 징계양정기준에 따라 의결하여야 한다.

〈징계 양정 기준〉

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	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. 성실의무 위반 가. 공금횡령·유용, 업무상 배임 나. 직권남용으로 타인 권리침해 다. 직무태만 또는 회계질서 문란 라. 기 타	파면 파면 파면 파면-해임	파면-해임 해임 해임 강등-정직	해임-강등 강등-정직 강등-정직 감봉	정직-감봉 감봉 감봉-견책 견책
2. 복종의무 위반 가. 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우 나. 기타	파면 파면-해임	해임 강등-정직	강등-정직 감봉	감봉-견책 견책
3. 직장 이탈 금지 위반 가. 집단행위를 위한 직장 이탈 나. 무단결근 다. 기 타	파면 파면 파면-해임	해임 해임-강등 강등-정직	강등-정직 정직-감봉 감봉	감봉-견책 견책 견책
4. 친절·공정 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출 다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치 라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면-해임	파면-해임 해임-강등 강등-정직 강등-정직 강등-정직 강등-정직	강등-정직 정직 정직-감봉 감봉 감봉 감봉	감봉-견책 감봉-견책 감봉-견책 견책 견책 견책

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	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
6. 청렴의무 위반	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
7. 품위유지의 의무 위반 가. 성폭력(미성년자) 나. 성폭력 다. 성희롱 라. 기타	파면 파면-해임 파면-해임	파면-해임 해임 해임-강등 강등-정직	해임-강등 강등-정직 정직-감봉 감봉	정직-감봉 감봉-견책 견책 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 : 제7호에서 “성희롱”이란 「국가인권위원회법」제2조제5호에 따른 성희롱을 말한다.

11) 징계처분권자

징계는 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자가 행한다.

12) 징계의 집행

징계는 임용권자가 집행한다. 징계는 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 집행하여야 한다.

징계권자가 징계를 집행한 때에는 피징계자(공무원)에게 징계의결서 사본을 첨부한 징계처분사유설명서를 교부하여야 한다.

13) 징계의 구제 - 소청 (제4장-2-가 참조)

나. 변상(辨償)책임

공무원이 국가 또는 지방자치단체에 대하여 재산상의 손해를 발생하게 한 경우 그 공무원은 국가 또는 지방자치단체에 대하여 그 손해를 배상할 책임을 지는데 이를 변상책임이라고 한다. 변상책임은 이를 국가배상법에 의한 변상책임과 「회계관계직원 등의 책임에 관한 법률」에 의한 회계관계직원 등의 변상책임으로 나눌 수 있다.

1) 국가배상법상의 변상책임

공무원은 국가배상법이 정하는 바에 따라 국가나 자치단체에 대하여 변상 책임을 진다.

공무원이 그 직무를 집행함에 있어 고의 또는 과실로 법령에 위반하여 타인에게 손해를 가하였을 때에는 국가가 그 손해를 배상할 책임이 있으나, 이 경우에 당해 공무원에게 고의 또는 중과실이 있다고 인정될 경우 국가 또는 자치단체는 그 공무원에게 구상할 수 있다.

또한 영조물의 설치·관리의 하자로 인하여 타인에게 발생한 손해를 국가가 배상한 경우 공무원에게 그 원인에 대한 책임이 있을 때에는 국가 또는 자치단체는 그 공무원에게 구상할 수 있다.

국가배상법의 변상책임 행사방법에 관하여는 별도의 규정이 없으므로 사법상의 채권행사방법에 의하여 국가나 자치단체가 당해 공무원에게 청구하여 공무원이 그에 응하면 그것으로 종결될 것이며, 불응하면 민사소송의 방법에 의하여 청구하여야 한다.

2) 회계관계직원의 변상책임

회계관계직원(현금 또는 물품을 출납·보관하는 자는 제외)이 고의 또는 중대한 과실로 법령에 위반한 행위를 함으로써 국가 또는 공공단체 등의 재산에 대하여 손해를 끼친 때에는 그에 대한 변상책임을 지며, 현금 또는 물품을 출납·

보관하는 자가 선량한 관리자의 주의의무를 게을리 하여 그 보관에 속하는 현금 또는 물품을 망실·훼손하였을 경우에는 변상책임을 지도록 하고 있다.

회계관계 직원의 과실로 인하여 손해가 발생한 경우 당해 과실이 손해 발생에 미친 정도, 회계관계 직원이 평소 회계질서의 확립에 기여한 정도, 손해의 발생 및 확대를 방지하지 못한데 대한 지방자치단체의 책임의 정도 등을 감안하여 변상금액을 감면할 수 있다.

또한 회계관계직원이 상사로서 위법한 회계관계행위를 명령하였을 때에는 당해 상급자도 연대하여 변상책임을 진다.

상급자의 위법한 지시에 대하여 회계관계직원이 소속기관의 장에게 그 이유를 명시하여 당해 지시를 거부하였음에도 불구하고 상급자가 다시 지시를 한 경우 상급자는 단독책임을 진다.

물품사용공무원이 고의 또는 중과실로 사용중인 물품을 망실하거나 훼손함으로써 지방자치단체에 손해를 끼친 때에도 변상책임을 진다.

이러한 변상책임을 출납보관의무나 기타 회계상 의무의 위반 또는 그러한 위반행위의 명령에 대한 책임인 까닭에 민사상책임이 아니라 일종의 공법상 책임이고 변상징수에 있어서도 행정권의 자력강제가 인정되고 있다.

다. 형사상책임

공무원의 일정한 행위가 공무원관계의 의무위반에 그치지 않고, 형사법상의 범죄를 구성하는 경우에는 그 공무원은 일반법익의 보호를 위하여 형사상의 책임을 지게 된다. 공무원의 형사책임에 관한 일반적인 것으로 형법상 공무원의 직무에 관한 죄가 있다.

공무원의 범죄는 직무범과 준직무범으로 나눌 수 있는데, 전자 즉 직무범은 공무원이 직권을 남용하거나 직무를 태만히 하는 등 직무행위와 직결되는 범죄로서 예컨대, 직무유기죄, 불법체포감금죄, 피의사실공표죄, 공무상 비밀누설죄 등이 있다.

준직무범은 직무행위 그 자체가 범죄를 이루는 것이 아니라 일정한 행위가 그 행위자가 공무원인 신분을 가졌기 때문에 또는 그 행위가 직무와 관련되기 때문에 범죄를 구성하는 것으로서, 예컨대 수뢰죄 등이 그것이다. 또한 공무원의 경우 특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률에 의하면 일정한 형사범죄는 가중처벌하도록 규정하고 있다.

라. 민사상책임

공무원이 지방자치단체의 사경제적 행위를 수행하면서 공무원이 고의 또는 과실로 타인에게 손해를 끼친 경우에는 민법에 따라 지방자치단체는 사용자로서 책임을 지고 당해 공무원에게 구상할 수 있다.

공무원이 직무상 불법행위로 국민에게 손해를 가한 경우에 지방자치단체가 구상할 수 있게 한 것은 피해자 개인에 대한 공무원의 직접책임을 인정하지 아니한 취지로 볼 것이지만 판례는 공무원의 직접책임을 인정하고 있다.

제10장

신분 및 권익보장

제 10 장 신분 및 권익보장

헌법 제7조 제2항은 공무원의 신분은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다고 규정하고 있다. 이에 따라 지방공무원법은 “공무원은 형의 선고, 징계 또는 지방공무원법이 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 신분상 불리한 처분을 받지 아니할 권리를 갖는다”고 공무원의 신분보장을 받을 권리를 규정하고 있다.(법 제60조)

지방공무원의 신분 및 권익보장제도는 직업공무원제도의 요건으로서 지방공무원의 신분상 안정과 사기진작을 통하여 지방행정의 일관성·전문성·능률성을 제고하기 위한 것으로 신분보장 제도로는 ① 당연퇴직, ② 직권면직, ③ 휴직, ④ 직위해제, ⑤ 강임, ⑥ 정년, ⑦ 명예퇴직 등의 제도가 도입·운영되고 있으며, 권익보장제도로는 ① 소청제도, ② 고충처리제도가 있다.

1. 당연퇴직 및 면직

가. 당연퇴직(當然退職)

공무원이 공무원임용 결격사유에 해당될 때에는 당연 퇴직하며, 지방공무원법 제31조에서 다음 사유에 해당하는 자는 공무원이 될 수 없으며, 재직공무원이 다음 사유에 해당하는 경우에는 당연퇴직한다고 정하고 있다. 다만, 제5호에 의한 당연퇴직은 재직 중 뇌물수수, 횡령 또는 배임죄로 금고이상의 선고유예를 받은 경우만 해당된다.

- ① 금치산자 및 한정치산자
- ② 파산자로서 복권되지 아니한 자
- ③ 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자

- ④ 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
- ⑤ 금고 이상의 형의 선고유예를 선고 받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
- ⑥ 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
- ⑥의2 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제 356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
- ⑦ 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
- ⑧ 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자

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 재직중에 결격사유가 발생한 경우
 - 형 확정일자로 당연퇴직 발령조치
 - 이미 퇴직한 자에 대해서도 당연퇴직 발령조치
 - ※ 근무기간중 기 지급된 보수는 환수하지 아니함(보수규정 제25조)

판결의 확정시기

1. 상소할 수 없는 판결의 경우, 판결선고시 확정
 - 제권판결의 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 나거나 상소각하명령이 있는 때
3. 상소기간 도과 전에 상소권을 가진 당사자가 상소포기한 때
4. 상소기간판결은 그것이 확정된 때, 원 판결로 확정

나. 강임(降任)

동일한 직렬 내에서 하위 직급에 임용하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급으로 임용하는 이 제도는 결원보충 방법의 하나로 활용되나 본인의 의사에 반한 강임을 엄격히 제한한다거나 조직관리상의 필요에 의하여 불가피하게 강임하게 된 경우는 우선 승진할 수 있도록 함으로써 공무원의 신분을 보장하는 신분보장제도의 하나라고 할 수 있다.

〈운 영 사 례〉

- 형 확정으로 인한 당연퇴직일
지방공무원법 제61조의 규정에 의한 당연퇴직은 동법 제31조에 규정된 공무원임용결격사유에 해당하는 사실이 확정적으로 발생한 날로부터 하여야 할 것이므로 만일 제1심 판결에 불복하여 항소 중에 있던 자가 항소를 취하하였다면, 동 항소를 취하한 날에 형이 확정되므로 동일자를 당연퇴직일로 하여야 할 것임
- 지방공무원 결격사유가 신규임용 후에 발견된 경우의 인사처리
지방공무원으로 임용되어 근무 중 임용 전에 발생한 공무원임용결격사유(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
- 당연퇴직의 통보는 법률상 당연히 발생하는 퇴직의 효과를 공적으로 확인하여 알려주는 사실행위에 불과하고, 파면 등과 같은 형성적 행위가 아니므로 항고소송 대상이 되는 행정처분이 아님

1) 강임의 요건

강임의 요건으로는 ① 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 폐직되거나 강등되어 과원이 된 때 또는 ② 본인이 동의(同意)한 경우 두 가지가 있다.

2) 강임자 우선(優先)승진

- 직제 또는 정원의 변경과 예산의 감소 등으로 폐직되거나 강등되어 임용된 경우에는 승진소요최저연수·승진임용의 제한 등 승진의 일반원칙에도 불구하고 우선승진한다.

- 본인의 동의에 의하여 강임된 경우에는 본인의 경력과 당해 기관의 인력사정을 고려하여 다른 승진대상자와 적절한 균형을 유지하여 우선 승진할 수 있다.
- 이때 동일직급에 강임된 자가 2인 이상인 때에는 강임일자 순으로, 강임일자도 같은 경우는 강임되기 전의 직급의 임용일자 순으로 우선승진의 순위를 가린다.

〈강임된 공무원이 징계처분된 경우의 우선승진원칙 적용사례〉

- 강임된 공무원은 지방공무원법 제65조의3제2항의 규정에 의하여 동법 제38조제3항 및 지방공무원임용령 제34조(승진임용의 제한)의 규정에 불구하고 우선승진되므로
- 강임된 직급에서 징계를 받았다 할지라도 직무에 종사하지 못하는 정직(停職)기간을 제외하고는 원 직급에의 우선승진에 영향이 없다고 보아야 할 것임
- 다만, 징계처분에 따른 승진임용제한기간은 원 직급으로 승진한 후에도 징계처분을 받은 때로부터 기산하여 계속 진행됨

다. 면직(免職)

공무원이 그 직을 면하는 면직제도는 공무원 본인이 제출하는 사직서에 의한 처분인 「의원면직」과 임용권자의 직권에 의한 처분인 「직권면직」 두 종류가 있다.

1) 의원면직

공무원 본인의 의사표시(사직원)에 의하여 공무원 관계를 소멸시키는 처분으로 법령에 의한 처분이 아니라 의사표시의 일반법리에 따라 행하는 처분이다.

2) 직권(職權)면직

공무원이 다음의 사유에 해당할 경우는 임용권자가 공무원 본인의 의사에 불구하고 직권으로 면직시키는 제도로써 이는 공무원의 신분보장 차원에서 극히 제한적으로 운영되어야 할 제도이다.

- 직권면직의 요건(지방공무원법 제62조)
 - 지방자치단체의 폐지·분합 및 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소

- 등에 의하여 폐직 또는 과원이 된 때
- 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
 - 전직시험에서 3회 이상 불합격한 자로서 직무수행능력이 부족하다고 인정된 때
 - 징병검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영중 군무를 이탈하였을 때
 - 직위해제 처분으로 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
 - 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때

3) 직권면직 절차

임용권자가 소속 공무원을 직권면직할 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어야 한다. 다만, 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정하여 직권면직 하는 경우에는 당해 인사위원회의 동의를 얻어야 하며, 시·군·구의 5급 이상 공무원을 직권면직 하는 경우에는 시·도인사위원회의 동의를 얻어야 한다.

지방자치단체의 폐지·분합 및 직제의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 된 초과현원을 직권면직 시킬 경우에는 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려하여 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 직권면직 기준을 정하고, 이 기준에 따라 면직대상자를 결정함에 있어서도 당해 인사위원회의 의결을 거쳐 확정하여야 한다.

휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 않거나 직무를 감당할 수 없어 직권면직 시키는 경우 그 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.

2. 휴직제도

휴직이라 함은 공무원의 신분은 보유하나 그 직무에 종사하지 못하는 것이다. 휴직에는 행정기관이 직권으로 행하는 직권휴직과 공무원 본인의 원에 의하여 휴직하게 되는 청원휴직 두 가지가 있다.

가. 직권휴직

1) 제도개요

종류	질병 휴직	병역 휴직	행방 불명	법정의무수행	노조전임
근거	제1호	제2호	제3호	제5호	제4호
요건	신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때	병역복무를 필하기 위하여 징·소집되었을 때	천재·지변·전사·사변 기타 사유로 생사·소재가 불명한 때	기타 법률상 의무수행을 위하여 직무를 이탈하게 된 때	노동조합 전임자로 종사하게 된 때
기간	1년 이내 (공상의 경우 3년)	복무기간	3월 이내	복무기간	전임기간
재직경력 인정	- 승진연수 : 공무상 질병인 경우 산입 - 경력평정 : 공무상 질병인 경우 산입 - 승급제한 : 공무상 질병인 경우 예외	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 산입 - 승급제한	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입
결원보충	6월 이상 휴직시 결원보충 가능 ³⁶⁾	6월 이상 휴직시 결원보충 가능	결원보충 불가	6월 이상 휴직시 결원보충 가능	6월 이상 휴직시 결원보충 가능
보수	- 호봉제 적용대상 : 봉급 7할 지급(결핵은 8할) - 연봉제 적용대상 : 연봉월액의 6할 지급(결핵은 7할 지급) - 공무상 질병은 전액 지급	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함
수당	일부감액지급(공무상 질병은 전액 지급)	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함
비고	의사의 진단서 첨부	복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입		복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입	복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입

2) 질병휴직(법 제63조제1항 제1호)³⁷⁾

- 휴직사유 : 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
- 휴직요건
 - 공무원채용신체검사규정 제3조제1항 각호의 의료기관·보건소장 및 공무원연금법에 의하여 지정된 공무원 요양기관에서 발행한 진단서나 휴직사유를 증빙할 수 있는 자료를 근거로 정상적인 근무가 불가능하여 장기요양이 필요하다고 판단되는 경우 임용권자가 휴직여부를 결정함
 - ※ 불임치료를 위한 경우에도 의료기관 진단서를 첨부하여 질병휴직 가능
- 휴직기간 : 1년 이내(단, 공무상 질병휴직의 경우 3년 이내)
 - 일반적으로 질병휴직은 휴직발령시 그 기간을 명시하지 아니하므로 휴직기간은 진단서에 나타난 요양기간 또는 요양에 실제 필요한 기간이 된다만, 6개월 이상의 휴직에 따른 결원보충을 하고자 하는 경우 시작일로부터 6개월에 상당하는 기간 동안 휴직명령 하여야 함
 - 따라서 휴직자 본인이 추가 진단서 내지 요양이 더 필요함을 입증하는 증빙서류 등을 제출할 경우 1년의 범위에서 계속적인 휴직 또는 연장 가능
 - 휴직기간이 만료된 후 직무를 정상적으로 감당할 수 없을 경우 법 제62조제1항제2호에 의하여 직권면직
- 휴직횟수 : 제한이 없으나 동일 질병으로 1년을 초과할 수 없음
 - 휴직기간(1년)이 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

3) 병역휴직(법 제63조제1항제2호)

- 휴직사유 : 병역법에 의한 병역복무를 필하기 위하여 징집 또는 소집 되었을 때

36) '08.12 지방공무원법 개정, 개정법 시행 당시 질병휴직자 중 휴직잔여기간이 6개월 이상인 경우 결원보충 가능

37) 지방공무원법 개정('11. 5. 23.)으로 별정직, 계약직도 질병휴직이 가능해짐

- 현역의 장교, 하사관 또는 병으로 복무하게 된 때(전투경찰대원, 교정시설경비교도 포함)
 - ※ 다만, 사관생도(사관학교, 단기사관학교 및 국군간호사관학교의 무관후보생) 및 지원에 의하여 하사관후보생이 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)

4) 행방불명에 따른 휴직(법 제63조제1항제3호)³⁸⁾

- 휴직사유 : 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
- 휴직기간 : 3월 이내
- 휴직기간이 만료된 후에도 복귀를 하지 아니할 경우에는 법 제62조제1항제2호에 따라 직권면직 가능

5) 노동조합 전임자 휴직(법 제63조제1항제4호)

- 휴직사유 : 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 되었을 때
- 휴직기간 : 노동조합 전임기간

6) 법정의무수행(법 제63조제1항제5호)

- 휴직사유 : 기타 법률에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
- 휴직기간 : 복무기간

38) 지방공무원법 개정('11. 5. 23.)으로 별정직도 휴직 가능

나. 청원휴직

1) 제도개요

종류	고용휴직	유학휴직	연수휴직	육아휴직	가사휴직	해외동반휴직
근거	제1호	제2호	제3호	제4호	제5호	제6호
요건	국제기구·외국기관, 국내외 대학·연구기관 또는 민간기업에 임시로 고용된 때	- 해외유학을 하게 된 때 - 학위취득을 목적으로 외국의 대학(원)에 유학을 하게된 때 - 외국대학 등 공인기관이 개설한 교육과정에서 풀타임으로 여학연수를 할 경우	행정안전부장관이 지정하는 연구·교육기관 등에서 연수하게 된 때	8세이하(신청당시)인 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나(친생자, 양자포함), 여자 공무원이 임신 또는 출산하게 된 때	장기간 요양을 요하는 부모·배우자·자녀·배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때	외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하기 위한 때
기간	채용기간	3년 이내 (2년 범위 내 연장 가능)	2년 이내	자녀 1인당 1년 이내(여자의 경우3년)	1년 이내 (총3년)	3년 이내 (2년 범위 내 연장 가능)
재직경력인정	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 5할산입 - 경력평정 : 5할산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한
결원보충	6월 이상 휴직시 결원보충가능	6월 이상 휴직시 결원보충가능	6월 이상 휴직시 결원보충가능	6월 이상 휴직시 결원보충가능 (출산휴가에 연속하여 휴직시 출산휴가 시점에서 결원보충 가능 ³⁹⁾)	6월 이상 휴직시 결원보충가능	6월 이상 휴직시 결원보충가능
보수	지급안함	- 호봉제 적용 : 봉급 5할 지급 (3년 이내) - 연봉제 적용 : 연봉월액 4할 지급	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함

39) 업무공백 방지 및 출산휴가 사용 여성공무원의 심리적 부담해소를 위해 법 개정 ('11. 5. 23.)

종류	고용 휴직	유학 휴직	연수 휴직	육아 휴직	가사 휴직	해외 동반휴직
수 당	지급안함	5할 지급 (3년 이내)	지급안함	월 50만원	지급안함	지급안함
비 고	복직일에 휴직기간 승급기간에 산입	복직일에 휴직기간 승급기간에 산입		* 출산휴가 별도 신청가능 - 복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입	- 휴직신청서 - 간호대상자의 진단서 - 기본증명	* 휴직신청서 - 배우자 소속 기관의 인사발령서 사본 또는 유학관련 서류 - 기본증명, 가족관계증명

※ 연수휴직대상으로 행정안전부장관이 지정한 교육·연구기관의 범위

1. 「고등교육법」에 의하여 설치된 전문대학·교육대학·대학(대학원을 포함함) 및 동 부설연구소, 단, 방송통신대학 및 사이버대학은 제외
2. 한국과학기술원, 광주과학기술원
3. 사법연수원
4. 한국국제협력단(「한국국제협력단법」에 따라 해외봉사단으로 선발되는 경우에 한함)
5. 기타 위의 기관에 상당하는 민간기업체 및 단체로서 임용권자가 개별적으로 지정하는 기관

※ “공직유관단체(공직자윤리법 제3조의2)”에는 파견근무가 가능

2) 고용휴직(법 제63조제2항제1호)

○ 휴직사유

- 국제기구·외국기관, 국내외의 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

※ 고용의 의미 : 용역계약에 의한 과제연구나 시간제근무 등은 불포함하며, 고용계약서에 따라 정상근무하는 경우만 해당

- 휴직기간 : 임용기간. 단, 민간기업 그 밖의 기관에 임용되는 경우는 3년 이내(법 제64조제2호)

3) 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, 휴직 중 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 국외훈련 파견에 준하여 특별관리토록 함
- 휴직기간 : 3년(2년 범위 내 연장가능)
- 휴직신청 서류
 - 휴직신청서(휴직사유, 휴직기간 등 명시) 1부
 - 휴직사유 입증서류 각 1부
 - 입학허가서, 출입국서류 등
- 휴직에 따른 인사처리
 - 승진소요최저연수 및 경력평정기간 : 5할 산입
 - 보수 : 5할 지급(3년 이내)

4) 연수휴직(법 제63조제2항제3호)

- 휴직사유 : 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수함으로써 직무의 계속적인 수행이 불가능한 경우에 한함
- 휴직기간 : 2년 이내

연수휴직대상 연구·교육기관

- 「고등교육법」에 의하여 설치된 전문대학·교육대학·대학(대학원을 포함) 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

※ 2009년부터 국가브랜드위원회 추진과제로 외교통상부가 한국국제협력단법 제7조에 따라 추진하는 해외봉사단사업(한국국제협력단)을 휴직범위에 포함(인사관리 및 운영지침, 2009.4.14 행정안전부예규 제238호)

5) 육아휴직(법 제63조제2항제4호)⁴⁰⁾

○ 휴직대상 : 일반직, 특수경력직 공무원

※ 일반적으로 휴직은 특수경력직 공무원에게는 적용 제외되나, 육아휴직은 특수경력직공무원의 경우에도 적용됨(법 제65조의2)

다만, 계약직공무원의 경우에는 휴직을 개시하고자 하는 날로부터 잔여계약기간이 6개월⁴¹⁾을 초과하는 자에 한하여 휴직을 허용할 수 있음

○ 휴직사유

- 만 8세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나, 여자공무원이 임신 또는 출산하게 된 때

- 임용권자는 육아휴직을 이유로 인사상 불이익 처우를 하여서는 안됨
- 대상자녀의 경우 ‘만 8세 미만’과 ‘초등학교 2학년 이하’이라는 요건을 모두 충족해야 하며, 어느 한 요건이라도 충족하지 못하면 휴직사유 소멸로 당연히 휴직기간이 만료됨

※ 휴직기간 중인 자의 자녀가 만 8세 이상이 되거나, 초등학교 3학년으로 진급하게 되면 휴직사유가 소멸됨

- 휴직 만료시점까지 동 요건(만 8세 미만이면서 초등학교 3학년 미만)을 충족하는지 여부를 확인 후 휴직을 승인하여야 함

40) 지방공무원법 개정으로 육아휴직이 가능한 자녀의 연령을 만 8세 이하로 확대 ('11. 5. 23.)

41) 가임기 계약직 공무원의 출산을 장려하기 위하여 육아휴직 신청요건을 계약기간 만료 1년 이전에서 계약기간 만료 6개월 이전으로 완화 ('11. 5. 23.)

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 1인에 대하여 1년, 여자공무원의 경우 3년 이내
 - 분할 사용가능(단, 분할 사용시에도 휴직요건을 충족하여야 함)
 - 부부가 공무원인 경우 동일 자녀에 대하여 각각 사용가능
 - 쌍생아의 경우 각각의 자녀에 대해 별도로 휴직사용가능
- 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
- 출산휴가와와의 관계
 - 여자공무원의 경우 90일 이내의 출산휴가(복무조례 제23조제2항)와는 별도로 육아휴직을 신청할 수 있음
 - 출산휴가 90일을 사용한 후에도 3년 이내의 육아휴직 가능
- 기타 휴직에 따른 인사처리
 - 휴직기간에 대한 재직기간의 인정여부
 - 승진소요최저연수 및 경력평정기간 : 최초 1년 산입
 - ※ 셋째 자녀부터는 육아휴직 기간 전부를 산입⁴²⁾
 - 승급기간 : 최초 1년에 대하여 10할 전부 인정

42) 다자녀 공무원의 공직생활과 양육 병행을 위하여 지방공무원 임용령 개정 ('11. 3. 8.)

- 연가일수 산정을 위한 재직기간 : 최초 1년 산입
- ※ 정근수당 지급을 위한 근무연수에도 최초 1년에 대하여 10할 산입
- 휴직기간 중 보수·인사상의 처우
- 승진제한 : 휴직기간 중 승진할 수 없음
- 보수 : 봉급 미지급, 최초 1년에 대하여 육아휴직수당 월 50만원 지급
- 휴직에 따른 결원보충
- 6월 이상 휴직한 경우에는 휴직일로부터 결원보충 가능
- 단, 출산휴가와 연계하여 3월 이상 휴직한 경우, 출산휴가 시작일부
터 결원보충가능

6) 가사휴직(법 제63조제2항제5호)

- 휴직사유
 - 사고 또는 질병 등으로 장기간 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때
 - 정신적·신체적 장애로 병원·수용소 기타 의료시설에 입원진료가 필요하거나, 다른 사람에 의한 계속적인 간호가 필요한 경우
 - 부모 등이 연로하여 다른 사람의 간호가 필요한 경우 등
- 휴직대상자 : 경력직 공무원, 별정직 공무원⁴³⁾
 - 간병대상자 1인에 대하여 공무원이 2인 이상인 경우에는 그 중 1인
만 휴직하도록 운영
- 간호대상자 : 부모, 배우자, 자녀
 - 부모의 경우 양부모 및 배우자의 부모 포함되며, 자녀의 경우 친생
자녀·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

43) 지방공무원법 개정 ('11. 5. 23.)

- 간호대상자가 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(총 재직기간 중 3년을 초과할 수 없음)
 - 매회 1년 범위에서 실제 간호에 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 간병휴직기간을 모두 합산함
- 휴직신청서류
 - 휴직신청서(휴직사유, 간호대상자와의 관계, 휴직기간 등 명시) 1부
 - 휴직사유 입증서류 각 1부
 - 간호대상자의 진단서(진단서 발급이 가능한 경우에 한함)
 - 가족관계등록부 또는 주민등록등본(간호대상자임이 나타나야 함)
 - 기타 간호대상자와의 관계, 휴직사유 등을 증명할 수 있는 서류
- 육아휴직과의 관계
 - 육아휴직사유와 간병휴직사유가 동시에 있는 경우에는 각각 별개로 운영
 - 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 후 다시 간병휴직이 가능함
 - 간병휴직 후 육아휴직을 하고자 하는 경우에도 육아휴직일 현재 자녀가 만 7세 미만의 초등학교 취학 전이어야 함
- 휴직자의 인사관리
 - 승진소요최저연수 및 경력평정기간 : 제외

- 승급 : 제한

7) 배우자 동반휴직(법 제63조제2항제6호)

- 휴직사유 : 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때
- 휴직기간 : 3년(2년 범위내 연장 가능)

8) 민간근무휴직제도(제38조의6~제38조의13)

공무원이 민간의 업무수행 방법 및 경영기법을 습득하고, 민간에서는 공무원의 경험을 활용하여 민·관간 상호이해 및 발전을 도모하기 위하여 2002년 12월부터 민간근무휴직제도를 도입하였다.

휴직가능한 대상기관은 공직유관단체(공공기관 등)를 제외한 민간기업으로 한정되며, 휴직대상은 50세 이하의 일반직 4~6급 공무원(예외적으로 7급 공무원도 가능)으로 재직기간이 3년 이상인 자로 선발하며, 휴직기간은 3년 이내이다.

9) 복 직

휴직중인 공무원은 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내 임용권자에게 복직신고를 하여야 하며, 이때 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. 휴직기간이 만료된 공무원이 30일 이내 복직신고를 한 때에는 당연 복직된다.

3. 직위해제

직위해제는 공무원으로서의 신분은 보유하면서 직위(직무담임)를 해제하는 행위로서 이는 공무원 본인의 무능력 등으로 인한 제재적 의미를 가지는 보직의 해제라는 점과 복직이 보장되지 않는다는 점에서 휴직과 다르다. 한편 이 제도는 기관장에게 소속 직원에 대한 지휘·감독권을 강화하기 위한 제도라는 점에서 동 제도의 남용은 공무원의 신분보장에 미치는 영향이 너무 커 제도운영에 있어 상당한 주의와 배려가 요구된다고 하겠다.

1) 직위해제의 사유

- ① 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 불량한 자
- ② 파면·해임·정직에 해당하는 징계의결이 요구중인 자
- ③ 형사사건으로 기소된 자. 다만, 약식명령이 청구된 자는 제외한다.

※ 종전에는 형사사건으로 기소된 경우에도 반드시 직위해제토록 하였으나 '95년부터는 형사사건으로 기소되었다 하더라도 그 사건의 구체적인 사안에 따라 처분할 수 있게 됨

2) 직위해제 절차

임용권자가 소속공무원을 직무수행능력 부족 또는 근무성적 불량 등의 사유로 직위해제 하고자 할 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어 3월 이내 기간으로 직위해제를 명하되, 대기명령을 받은 자에 대해서는 능력회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제를 부여하는 등 능력회복을 위한 조치를 취하여야 한다. 또한, 대기명령을 받은 자가 직위해제기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때에는 임용권자는 당해 인사위원회의 동의를 얻어 해당 공무원을 직권면직 시킬 수 있다. 임용권자는 직위해제사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

3) 직위해제의 효력

직위해제 된 공무원은 봉급의 8할을 지급한다. 징계의결 요구중이거나 형사사건으로 기소되어 직위해제 된 공무원이 직위해제일로부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 직위해제기간 중에는 봉급의 5할을 지급한다.

직위해제 기간 중에는 승진 임용이 제한되며, 직위해제기간은 승진소요최저연수와 경력평정대상기간에 산입할 수 없다. 다만 직위해제처분의 사유가 된 징계처분 또는 형사사건이 무효·취소 또는 무죄로 확정된 경우에는 이를 산입한다.

〈운 영 사 례〉

- 직위해제 처분을 받은 공무원의 소속은 처분 당시의 소속기관임
- 형사사건으로 기소되어 직위해제 된 자가 법원에서 자격정지 1년의 선고유예판결을 받고 그 선고유예기간 중에 있을 경우 직위를 부여할 수 있는지 여부 : 직위를 부여하여야 함
- 공무중 사고로 공상휴직중인 자가 형사사건으로 기소된 경우의 인사처리 : 휴직중인 상태에서 기소일자로 직위해제 함
- 직위해제 중에 있는 자가 직위해제 기간 중에 정년이 도래하였을 경우 정년퇴직 조치여하 : 직위해제기간에 관계없이 정년퇴직 조치함

4. 정년제도

가. 정년퇴직

공무원이 일정 연령에 도달한 시점에서 본인의 근무능력이나 의사의 고려없이 당연 퇴직하게 하는 제도로써, 이는 공무원 신분보장에 반하는 제도로써 이해할 것이 아니라, 정년에 도달시까지의 공무원이 본인의 의사의 반하여 면직되지 않는다는 측면에서 공무원의 신분보장 제도로 이해하여야 할 제도이다.

1) 직종별 정년

지방공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 60세이다⁴⁴⁾.(단 6급 이하 및 기능직 공무원(방호직 제외)의 경우 2009년에서 2010년까지는 58세, 2011년부터 2012년까지는 59세, 2013년부터 60세로 하며, 기능직 공무원 중 방호직의 경우는 2012년까지는 59세, 2013년부터 60세로 한다.) 5급 이상 일반직 공무원·연구관 및 지도관의 정년은 60세이고, 6급 이하 일반직공무원·연구사 및 지도사의 정년은 57세이며, 기능직 공무원의 정년도 57세(방호직렬은 59세)이다.

※ 별정직공무원 : 일반직 공무원의 정년에 상응하는 「근무상한연령」 적용

계약직공무원 : 근무상한연령 적용하지 않음

44) 종전에는 5급이상은 60세, 6급이하는 57세로 직종 및 직급간 정년이 달리 규정되었으나 직종·직급간 차별 폐지를 위해 지방공무원법 개정('08.12. 31)

2) 정년퇴직(당연퇴직)일

공무원은 정년 도래일(생일)이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연퇴직 된다.

나. 명예퇴직

명예퇴직 제도는 20년 이상 장기근속한 공무원이 정년 전에 퇴직하여야 할 본인의 귀책사유가 전혀 없음에도, 자진하여 명예롭게 퇴직하는 경우, 정년까지의 잔여기간에 대한 보상차원에서 수당을 지급하는 제도이다. 한편으로는 다른 공무원들의 승진 및 신규임용을 가능하게 한다는 점에서 공직조직 내 신진대사를 촉진하는 측면이 있다.

1) 명예퇴직 대상

명예퇴직제도 적용대상은 경력직 공무원으로서 20년 이상 근속하고, 정년퇴직 일 전 1년 이전 기간 중 자진퇴직 하는 공무원이다.

다만 수당지급 신청기간 개시일 현재 다음 각 호의 1에 해당되는 자는 수당지급대상에서 이를 제외한다.

- 징계의결 요구중인 자 또는 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간 중에 있는 자
- 형사사건으로 기소 중인 자
- 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위조사나 수사 중인 자
- 국가공무원이나 또는 다른 종류의 지방공무원이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 자
- 지방자치단체의 기능이 공사화 또는 민영화되는 경우 공사화 또는 민영화되는 기관의 소속직원으로서 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 자
- 임용 전에 명예퇴직수당 또는 이에 갈음하는 공로퇴직수당을 지급받은 자

- 기타 수당지급 신청 후 승진 등으로 수당지급대상 공무원외의 공무원으로 신분이 변동된 자

2) 명예퇴직수당 지급액의 산정

- 정년잔여기간이 1년 이상 5년 이내일 경우 : 퇴직당시 월봉급액의 반액 × 정년 잔여월수
- 정년잔여기간이 5년 초과 10년 이내일 경우 : 퇴직당시 월봉급액의 반액 × $[60 + (\text{정년잔여월수} - 60\text{월}) \times \frac{1}{2}]$
- 정년잔여기간이 10년을 초과하는 경우 그 초과하는 기간에 대하여는 수당을 지급하지 아니한다.(정년잔여기간이 10년 초과자의 경우도 10년인 자의 금액과 동일한 금액임)
- 정년잔여기간의 계산은 명예퇴직자 등은 퇴직일, 사망자는 사망의일을 기준으로 하되, 15일 이상은 1월로, 15일미만은 계산하지 아니한다.

〈운 영 사 례〉

- 징계처분자 및 휴직자의 명예퇴직 가능여부
 - 명예퇴직수당지급대상자로 확정되어 사직원을 제출한 자가 견책처분을 받았다 하더라도 명예퇴직을 할 수 있음(파면 또는 해임된 경우는 불가능)
 - 휴직 중에 있는 자도 명예퇴직요건에 해당되면 명예퇴직을 할 수 있음
- 명예퇴직수당지급액 산정시의 정년잔여기간 계산
 - 명예퇴직신청 요건 상의 정년잔여기간과는 달리 명예퇴직자로 결정된 공무원이 제출한 사직원에 따라 임용장에 기재되는 실제 명예퇴직일로부터 당해 공무원의 정년퇴직일 전일까지의 기간을 계산함

다. 조기퇴직

조기퇴직 제도는 공무원으로 1년 이상 20년 미만 근속한 공무원이 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소로 폐직 또는 과원이 되었을 때 그 폐직 또는 과원이 된 날부터 1년 이내에 자진하여 퇴직하는 경우 조기퇴직수당을 지급토록 하

는 제도이다. 20년 이상 근속한 자는 명예퇴직수당을 받을 수 있는 반면, 20년 미만 근속한 자는 구조조정 과정에서 자진퇴직 하는 경우에도 별도의 수당이 없어 명예퇴직자와의 형평성을 고려하여 민간실직자에 대한 구직급여액 수준의 수당을 지급하고자 하는 제도이다. 이는 강제퇴직으로 인한 소송 등에 소요되는 사회적 비용을 감안하여, 보상금 지급으로 자진퇴직을 유도하여 직제 및 정원변경 등 급격한 조직변화에 효율적으로 대응하는 제도이다.

1) 조기퇴직 대상

직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때, 그 폐직 또는 과원이 된 날부터 1년 이내에 1년 이상 20년 미만 근속하고 자진퇴직 하는 자이다. 근속기간은 실제 공무원으로 계속하여 근무한 기간을 말하며, 정직·휴직·직위해제기간은 포함하지 아니한다. 수당지급대상자에서 제외되는 경우는 명예퇴직수당 지급대상제외자와 같다.

2) 지급액

퇴직 당시 봉급표상의 월봉급액의 6월분 상당액을 조기퇴직수당으로 지급한다.

자. 자진퇴직

고용직공무원 및 별정직공무원에 대하여는 경력직공무원의 조기퇴직수당에 갈음하여 그에 준한 자진퇴직수당제도를 2000. 12. 29부터 지방공무원법에 도입하여 운영하고 있다.

5. 소청 및 고충처리

가. 소청(訴請)

소청심사제도는 징계처분(파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책)이나 그 의사에 반한 불리한 처분(강임, 휴직, 면직, 직위해제 등)을 받고 불복하는 자의 재심청구 또는 부작위에 대한 행정처분을 구하는 청구를 받아 심사·결정하는 행정심판 제도로서, 이는 소송구조상으로 볼 때 행정소송을 제기하기에 앞서 반드시 거쳐야 하는 전심절차이며, 간접적으로는 행정의 자기통제 또는 자기감독의 효과로도 모하고자 하는 데 그 목적이 있으나 직접적으로는 사법보완적 기능을 통하여 임용권자의 부당한 인사상의 처분을 취소 또는 변경하여 줌으로써 공무원의 권익을 보다 강하게 보장하려는데 있다고 하겠다.

1) 소청제기권이 있는 공무원

지방공무원법 제2조에서 규정하는 공무원 중 경력직공무원(일반직, 특정직, 기능직)으로서 징계, 기타 본인의 의사에 반하는 불리한 처분을 받았을 때(처분사유설명서를 받았을 때) 그 처분에 불복하거나 부작위로 인한 불이익을 받은 자이다.

이와 같은 불리한 처분 등에 대해, 별정직 및 계약직 등 특수경력직 공무원의 경우는 행정심판제도를 이용할 수 있다.

2) 소청심사 청구기간 및 관할

징계처분, 강임, 휴직, 직위해제, 면직처분에 대하여는 처분사유설명서를 받은 날로부터 30일 이내, 그 외의 처분은 처분이 있는 것을 안 날로부터 30일 이내에 시·도 소청심사위원회에 심사를 청구하여야 한다.

3) 심사 및 결정

- 결정기간 : 소청심사위원회는 파면 또는 해임이나 직무수행능력 부족

또는 근무성적 불량자의 직권면직에 대한 소청으로 후임자 보충발령 유예에 대한 가결정을 한 경우를 제외하고는 소청심사청구서를 접수한 날로부터 60일 이내에 결정을 하여야 한다. 다만, 심사위원회의 의결이 불가피하다고 인정되는 경우 30일을 연장할 수 있다.

- 심사범위 : 소청심사위원회는 징계 또는 소청의 요인이 된 사실 이외의 사실에 대하여는 심사하지 못한다.
- 소청인의 진술권 : 소청심사위원회는 소청인 또는 그 대리인에게 진술의 기회를 부여하여야 하며, 진술의 기회를 부여하지 아니한 결정은 무효이다.
- 불이익변경금지의 원칙 : 소청심사위원회가 징계처분에 대한 소청을 심사하는 경우에는 원 징계처분에서 과한 징계보다 더 중한 징계를 과하는 결정을 하지 못한다.
- 결정의 종류 : 소청심사위원회의 결정의 종류는 다음과 같다.
 - 각하(却下) : 심사청구가 지방공무원법 또는 다른 법률에 적합하지 아니한 것인 때에는 그 청구를 각하한다.
 - 기각(棄却) : 심사청구가 이유 없다고 인정할 때에는 그 청구를 기각한다.
 - 취소 또는 변경 : 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 처분을 취소 또는 변경하거나 처분행정청에게 취소 또는 변경할 것을 명한다.
 - 무효확인 : 처분의 효력유무 또는 존재여부에 대한 확인을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 처분의 효력유무 또는 존재여부를 확인한다.
 - 의무이행명령 : 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대한 의무수행을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에는 지체 없이 청구에 따른 처분을 하거나 이를 할 것을 명한다.
- 결정의 방식 : 이유를 명시한 결정서로 하여야 한다.

4) 소청결정의 효력

소청심사위원회의 결정은 처분행정청을 기속한다.

파면, 해임 또는 면직처분에 대하여 소청심사위원회에서 그 처분의 무효나 취소의 결정을 한 때에는 결원보충이 인정(별도정원 인정)되므로 (지방공무원법 제41조제3항) 즉시 신분복귀조치가 가능하며, 파면·면직 및 직위해제처분에 대하여 소청심사위원회에서 그 처분을 취소 결정한 경우에는 복귀일 또는 발령일을 기준으로 보수의 전액 또는 차액을 소급 지급한다.

5) 불복 - 행정소송제기

결정서의 정본을 송달 받은 날로부터 90일 이내에 관할법원에 소장 제출한다.

나. 고충(苦衷)처리

고충처리제도는 근무조건이나 인사운영에 불만이 있는 공무원의 고충에 대한 심사와 인사상담을 통하여 공무원이 겪고 있는 애로사항에 대한 적절한 해결책을 강구하게 하는 절차로서 소청제도와 병행 운영함으로써 공무원의 권익과 신분을 보다 더 다양하게 보장하여 사기를 진작하고 직무의 능률을 향상시키고자 함에 그 의의가 있다.

1) 고충심사의 청구범위

경력직공무원(일반직, 특정직, 기능직) 및 별정직·고용직공무원은 임용권자에게 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 기타 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있다.

2) 고충의 심사 및 처리

임용권자가 인사상담 또는 고충심사청구를 받은 경우에는 그 청구를 인사위원회에 부의하거나 소속공무원에게 상담하게 한다.

인사위원회가 고충심사청구를 접수한 때에는 30일 이내에 심사·결정하고(부득이한 경우에는 인사위원회의 의결로 30일 연장가능), 그 결과를 임용권자에게 보고 또는 통지하여야 한다.

고충심사에 대한 결과를 통보 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 통보하고, 스스로 고충의 해소를 위한 조치를 하거나 관계기관의 장에게 시정요청을 할 수 있다.

시정요청을 받은 관계기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 소청사항을 이행하고, 그 결과를 청구인에게 통보하여야 한다. 부득이한 사유로 이행하지 못한 경우에는 그 사유를 통보하여야 한다.

제11장

특수경력직공무원 제도

제 11 장 특수경력직공무원 제도

1. 지방계약직공무원 제도

가. 의 의

지방자치단체와 채용계약에 의하여 일정기간동안 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 있어서 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원을 의미한다.

나. 지방계약직공무원 구분

(1) 전임계약직공무원

- 직제 등 법령에 규정된 경력직공무원의 정원을 대체하여 채용되는 계약직공무원이다.
- ※ 조직관계법령이나 조례·규칙의 규정에 따른 직위가 있는 경우 개방형직위로 지정·운영함을 원칙으로 한다.

(2) 시간제계약직공무원

- 지방자치단체의 예산의 범위 내에서 업무의 특성이나 기관의 사정을 고려하여 근무시간 또는 근무일을 신축적으로 적용하여 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 계약직공무원이다.

다. 지방계약직공무원 채용

(1) 채용분야

- (가) 전임계약직공무원
 - 개방형직위 채용분야

- 법 제29조의4 및 개방형규정에 따라 자치단체의 개방형직위에 계약직공무원으로 채용한다.
- 정원대체 채용분야
 - 기구정원규정 제22조제1항제5호에 따라 경력직공무원의 정원을 대체하여 계약직공무원으로 채용한다.

(나) 시간제계약직공무원

- 기관의 사정이나 당해 직위의 업무특성에 따라 행정수요에 탄력적으로 대응하고, 전문인력의 활용을 극대화할 수 있는 다음과 같은 업무분야에 계약직공무원으로 채용한다.
 - 고도의 전문지식·기술이 요구되는 업무로서 시간제 근무가 가능한 업무분야
 - 자문 및 보조 등의 직무를 수행하는 업무로서 시간제 근무가 가능한 업무분야
 - 공무원의 통상적인 근무시간 또는 근무일 이외에 동질적인 행정 서비스의 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
- 시간제계약직공무원 채용 시 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 채용할 수 있다.

(2) 채용자격기준

(가) 전임계약직공무원

- 개방형직위에 임용되는 전임계약직공무원은 법 제29조의4제2항에 따른 직무수행요건에 해당하여야 한다.
- 개방형직위 이외에 임용되는 전임계약직공무원은 계약직규정 제3조제1항관련 별표 1의 지방계약직공무원 채용기준을 적용한다.

(나) 시간제계약직공무원

- 시간제계약직공무원은 계약직규정 제3조제1항관련 별표 1의 지방계약직공무원 채용자격기준을 적용한다.

비상근 또는 비상근직 경력인정 방법

- 근무기간과 시간이 불분명할 경우에는 당해 직무분야의 외부 전문가 과반수를 포함하여 5인 이상으로 구성된 전문가 심의회(당해 직무분야의 외부 전문가를 과반수 이상 포함) 또는 당해 선발시험(면접)위원회에서 경력인정 범위를 결정
 - 외부 전문가 위촉 시에는 응시자와 출신학교, 근무경험 등의 관계가 없는 자를 선정
 - 예) 프리랜서, 자원봉사, 시민단체 활동 등의 경우 당해 직위와 관련된 일정 규모·수준 이상의 연구·활동 실적이 있는 경우 경력 일부 인정

(3) 인사위원회의 의결

- 임용권자는 채용공고 이전에 아래의 ‘첨부서류’를 갖추어 채용공고 전까지 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.
 - 다만, 이전에 이미 채용계획에 대하여 의결되었던 주요 내용(업무내용·자격·사업수행기간 및 채용조건 등)이 변경되지 아니한 경우(예 : 전임자의 잔여기간 채용 등) 생략 가능하다.
- ※ 인사위원회 상정 시 첨부서류 : 채용계획서 [사업의 필요성, 사업수행기간, 채용 예정직위의 업무내용·책임도·난이도, 직무수행에 필요한 자격, 채용인원, 채용기간, 채용예정등급 및 채용방법 등 채용요건을 구체적으로 기재]

(4) 채용절차

(가) 채용공고

- 임용권자는 전임계약직공무원과 시간제계약직공무원을 채용하고자 하는 때에는 일간신문, 공보, 홈페이지와 정보통신망 등을 활용하여 사전에 채용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 직무수행요건(학력, 경력, 자격증, 능력 등)을 설정하여 10일 이상 공고하여야 한다.
- 다만, 임용권자는 계약직규정 제5조제5항의 규정에 의하여 다음과 같은 경우에는 ‘공고생략 사유서’를 작성하여 공고하지 아니할 수 있다.
 - 전임계약직공무원 중 비서관 및 비서를 채용하는 경우
 - 외국인 및 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률 제2조제1호에 따른 북한이탈주민을 지방계약직공무원으로 채용하는 경우로서 불가피한 사유가 있는 경우
 - 기구의 개편, 직제 또는 정원의 변경 등으로 지방계약직공무원의 정원이 다른 기관 등으로 이체되어 해당 지방계약직공무원을 직급 및 직무분야의 변경 없이 임용하는 경우
 - 지방자치단체의 국제관계 역량을 강화하기 위해 외국공무원을 지방계약직공무원으로 채용하는 경우
 - 파견자 또는 휴직자의 결원보충 등의 사유로 지방계약직공무원을 3개월의 범위에서 채용하는 경우
- 특히, 외국인을 채용할 경우 최종 합격 후 국내 입국하여 신체검사를 실시한 후 신체검사에 불합격하여 합격이 취소되면 체류허가 및 고용계약이 취소되고
 - 동시에 본국으로 귀국하여야 하며, 건강진단 비용을 포함하여 입출국 및 체류에 따른 모든 경비는 본인이 부담하여야 한다는 내용을 포함토록 한다.

(나) 재공고 및 변경공고

- 임용권자는 응시자가 선발예정인원과 같거나 선발예정인원보다 적은 경우(서류전형결과 부적격으로 선발예정인원과 같거나 적은 경우 포함) 원서 접수일, 시험 실시일 등을 다시 정하여 가능한 1회 이상 재공고한다.
- 공고한 내용을 변경하여야 할 불가피한 사유가 발생하였을 때에는 시험실시일 7일 전까지 변경공고를 하여야 한다.

(다) 원서교부 및 접수

- 공고문에는 응시원서를 교부 또는 접수할 기간과 장소를 구체적으로 명시한다.
- 응시원서는 자치단체 홈페이지 등에 게재하여 지원자가 다운로드 받아 사용할 수 있도록 한다.
- 응시원서는 직접방문, 우편, FAX, 인터넷(이메일 등) 등의 방법으로 접수할 수 있다.
- 접수기간은 응시자격을 갖춘 응시자가 접수할 수 있도록 가능한 한 충분한 기간(3일 이상)을 부여하여야 한다.

(라) 서류전형

- 서류전형은 당해 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 소정의 기준에 적합한지 여부를 서면으로 심사하며, 적격 또는 부적격 여부를 판단한다.
- 국외 거주 외국인에 대해서는 자기건강 확인서를 원서접수 시 제출받아, 서류전형에서 업무수행에 건강상 문제가 없는지를 사전 검토한다.
- 임용권자는 선발심사 자료로 활용하기 위하여 응시자의 동의를 얻어 응시자의 경력, 실적, 주변인 평판 등을 조회·확인할 수 있다.
- 계약직공무원의 채용을 위한 시험절차 중 서류전형·필기시험·면접시험 방법, 추가합격자 결정, 공고내용, 재공고 및 변경공고, 원서교부 및 접수와 관련된 사항에 대해서는 「경력경쟁임용시험」 절차를 준용할 수 있다.

(마) 면접시험 및 방법

- 계약직공무원을 채용함에 있어서는 채용자격기준을 서면으로 심사하고, 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기, 실기시험 또는 면접을 통하여 검정하여야 함. 이때 실기시험위원 또는 면접위원 구성 시 위원(최소 3인 이상)의 1/2 이상은 외부전문가(교수, 다른 자치단체 소속 공무원 등)로 위촉하여야 한다.
- 면접시험은 면대면 면접을 원칙으로 함. 다만, 응시자가 해외에 거주하는 등 불가피한 사유에 해당하는 경우 화상면접 또는 전화면접도 가능하다.
- 면접시험은 당해 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며, 각 평정요소마다 각각 상(우수), 중(보통), 하(미흡)로 평정한다.

(바) 합격자 결정

- 위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나, 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소에 대하여 “하”(미흡)로 평정한 때에는 불합격으로 처리한다.
- ※ 시험실시 전에 면접위원에게 평정방법, 선발예정인원에 따른 불합격 인원, 합격자 결정방법, 면접진행절차 등 면접시험에 필요한 사전 면접교육 등을 반드시 실시하여야 한다.
- 불합격기준에 해당하지 아니하는 자 중에서 평정성적이 우수한 자 순으로 합격자를 결정한다.
 - ‘상·중·하’로 평정하여 합격자를 결정한 경우에는 면접위원의 전체 평정성적(‘상’, ‘중’, ‘하’의 개수)을 집계하여, ‘중’, ‘하’의 개수와 관계없이 ‘상’의 개수가 많은 경우 1순위이고,
 - ‘상’의 개수가 동일한 경우 ‘중’의 개수가 많은 경우 1순위가 된다.
- 평정요소마다 점수를 부여하여 합격자를 결정한 경우에는 고득점자 순으로 합격자를 결정한다.

※ 선발예정인원을 초과하여 동순위자 발생 시 동순위자를 대상으로 재시험 실시

(5) 연봉 협의

- 전임계약직공무원으로 신규 채용된 자의 연봉은 보수규정 제35조제3항 및 「지방공무원 보수 등의 업무지침」에 의하여 채용된 직위에 해당하는 경력직공무원으로 임용될 경우에 받게 되는 봉급, 정근수당, 관리업무수당, 행정안전부장관이 정하는 급여를 합산한 금액의 120퍼센트(개방형직위에 임용되는 계약직공무원은 130퍼센트) 이내에서 행정안전부장관이 정하는 기준에 따라 임용권자가 책정한다. 다만, 그 금액이 보수규정 별표 13에서 정한 연봉한계액의 하한액에 미달하는 경우에는 인력의 확보에 지장이 없는 경우 등 필요하다고 인정되는 때에는 연봉한계액의 하한액 이하의 금액으로도 책정할 수 있다.
- 임용권자는 보수규정 제35조제3항에 의하여 전임계약직공무원의 연봉을 책정할 수 없거나 같은 항의 규정에 의하여 책정한 연봉액으로는 우수 전문인력의 확보가 곤란한 경우 기타 특히 필요하다고 인정되는 때에는 동 제5항에 따라 시·도 인사위원회의 의결(시·군·구는 시·도 인사위원회)을 거쳐 연봉을 달리 정할 수 있다.
- 시간제계약직공무원의 연봉액 협의는 전임계약직공무원의 연봉액 협의에 준하여 근무시간에 비례하여 책정할 수 있다.

(6) 연봉 조정

- 전임계약직공무원으로서 계약기간이 1년 이상 경과하여 연봉액을 조정할 특별한 사유가 있거나, 연봉액을 조정할 특별한 사유가 있는 계약기간 연장의 경우에는 보수지침이 정한 범위 내에서 임용권자가 자율적으로 연봉액을 조정할 수 있음. 다만, 보수지침에서 정한 범위를 초과하여 조정할 필요가 있는 경우에는 시·도 인사위원회의 의결을 거쳐 조정할 수 있다.
- 시간제계약직공무원의 연봉조정은 전임계약직공무원의 각 연봉조정 방법에 따라 계약으로 정한 근무시간에 비례하도록 책정한다.

(7) 채용계약

- 채용계약서(성과계획서 포함)는 2통을 작성하여 계약당사자가 각각 1 통씩 보관하여야 하며, 채용계약서의 각 매 간에는 계약당사자의 간인을 날 인해야 한다.

(8) 채용기간 연장

- 계약직규정 제6조제2항에 의하여 이미 채용 중인 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원에 대하여는 이미 근무한 기간을 포함하여 총 5년을 넘지 아니하는 범위 안에서 계약직규정 제5조제3항의 규정에 의한 공고절차를 생략하고 채용기간을 연장할 수 있다.
 - 다만, 총채용기간이 5년을 초과하는 경우에는 제5조제3항 규정에 따라 신규채용해야 한다.

예) 연장 횟수에 관계없이 총5년 범위 안에서 연장할 수 있음.
총 5년 = (기 채용기간 1년) + (연장 2년) + (추가 연장 2년)
총 5년 = (기 채용기간 2년) + (연장 3년)

- 다만, 채용기간의 연장은 계약기간이 기 채용기간과 연속됨을 원칙으로 함. 계약기간이 만료된 자가 공개 모집 등을 거쳐 신규채용에 의하여 재 채용된 경우에는 재 채용 후 새로이 총 5년의 범위 안에서 연장할 수 있다.

(9) 계약해지 통보 등

- 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원이 계약기간 만료 전에 채용계약을 해지하고자 할 경우에는 적어도 1월 이전에 임용권자에게 계약해지 신청을 하여야 한다.
- 시간제계약직공무원이 시간제계약직공무원외의 상시근무하는(full time) 공무원 신분을 보유하게 될 경우 계약을 해지함. 다만, 1주당 근무시간이 통상적인 공무원의 근무시간을 초과하지 아니하는 범위에서는 다른

시간제계약직공무원으로 이중 채용될 수 있음. 이 경우 양쪽 채용기관의 장의 허가를 받아 채용계약서에 명시하여야 한다.

(10) 채용 시 구비서류

- 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원의 최초 채용 시의 구비서류는 인사기록규칙에 의한 공무원 신규채용 구비서류를 준용한다.

라. 근무실적 평가

(1) 평가시기

- 임용권자는 매년 말일(12월 31일)을 기준으로 전임계약직공무원과 시간제계약직공무원이 달성한 전년도 근무실적에 대하여 정기평가를 실시하여야 한다.
- 계약기간이 정기평가일로부터 6월이 경과한 시점에 종료하는 경우에는 계약의 종료 또는 연장을 하기 전에 최종평가를 실시하여야 한다.
- 임용권자는 계약내용을 변경하는 등 근무실적에 대한 평가를 실시할 필요가 있다고 판단되는 경우에는 수시평가를 실시할 수 있다.
- 임용 후 2월이 경과하지 않았거나 계약기간(채용기간 연장 시 연장 전 채용기간 포함)이 1년 미만인 시간제계약직공무원의 경우에는 정기평가 등을 생략할 수 있다.

(2) 성과계획서 작성

- 임용권자는 채용예정자 선발 후 채용계약서 작성 시 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원과 협의하여 채용계약 기간 동안 수행하여야 할 업무성과목표를 설정하여 성과계획서를 작성하여야 한다.
- ※ 업무성과목표는 계약체결 후에는 성격상 변경할 수 없으나, 채용계약의 변경 등 부득이한 경우에는 임용권자의 승인을 얻어 변경할 수 있다.

(3) 평가대상 및 평가방법

(가) 원칙

- 전임계약직공무원(연봉등급 4호 이상)은 성과계약 등 평가를 실시하고, 전임계약직공무원(연봉등급 5호 이하 및 전임계약직공무원 가~마 등급) 및 시간제계약직공무원은 아래 절차에 따라 평가한다.

(나) 성과목표평가서의 작성과 본인평가

- 평가대상이 되는 전임계약직공무원과 시간제계약직공무원은 평가시기가 도래하면 계약체결 시 작성한 성과계획서를 토대로 전년도 근무실적에 대하여 성과목표평가서를 작성하고 단위목표별 목표달성도(0~100%)를 본인이 평가하여 직근 업무감독자에게 제출하여야 한다.

(다) 직근 업무감독자 평가

- 직근 업무감독자는 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원이 성과목표평가서를 작성·제출하면 단위목표별 목표달성도(0~100%)를 평가하고, 임용권자가 부여한 실적 가감점과 함께 성과목표평가서에 평가결과를 기재한 후 근무성적평정위원회에 제출하여야 한다.
- 직근 업무감독자는 근무실적 평가가 공정하고 타당성 있게 실시될 수 있도록 근무실적 평가 대상 공무원과 성과면담을 실시하여야 한다.
- 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 활용하여야 한다.
- 직근 업무감독자가 정기평가를 실시하는 때에는 평정 대상 기간 동안의 성과목표 추진결과 등에 관하여 근무실적 평가 대상 공무원과 상호 의견을 교환하여야 한다.

(라) 실적가감점 부여

- 임용권자는 월별 또는 분기별 등 수시로 업무추진 상황을 점검하고, 점검결과 특기할 만한 사항이 있을 경우에는 실적가감점(±5점 범위)을 부여할 수 있으며, 실적가감점을 부여할 때에는 반드시 일시 및 가감사유 등 그 근거를 기록하여야 한다.

(마) 근무성적평정위원회의 평가

- 임용권자는 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원의 근무실적을 평가하고, 근무실적 평가 결과의 이의신청 등에 관한 사항을 처리하기 위하여 소속부서의 장·직근 업무감독자·인사담당관 등 3~5인 이내의 위원으로 근무성적평정위원회를 구성·운영하여야 한다.
- 근무성적평정위원회는 직근 업무감독자가 제출한 평가대상자별 실적평가를 참고하여 단위목표별 목표달성도(0~100%)를 최종 평가한다.

(바) 최종 평정점 산출

- 임용권자는 “최종 평정점 = 단위목표별 업무비중 × 단위목표별 근무실적평가위원회의 목표달성도 평가 + 실적가감점”의 방식에 의하여 업무성과목표의 최종 평정점을 산출하고, 성과목표평가서에 기재해야 한다.

(사) 근무실적 평가결과의 공개 및 이의신청 등

- 직근 업무감독자는 근무실적 평가 대상 공무원의 요청이 있는 경우에는 당해 공무원에 대한 근무실적 평가 결과를 알려주어야 한다.
- 근무실적 평가 대상 공무원은 직근 업무감독자의 근무실적 평가 결과에 이의가 있는 경우에는 직근 업무감독자에게 이의를 신청할 수 있다.
- 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 설명하여야 한다.

- 이의신청 결과에 불복하는 공무원은 근무성적평정위원회에 근무실적 평가 결과의 조정을 신청할 수 있다.

(아) 기 타

- 임용권자는 기관의 특성과 해당 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원의 업무특성 등을 고려하여 전임계약직공무원(연봉등급 5호 이하 및 전임계약직공무원 가~마 등급) 및 시간제계약직공무원의 성과목표 평가방법 및 서식을 자율적으로 정하여 평가를 실시할 수 있다.
 - 전임계약직공무원(연봉등급 5호 이하 및 전임계약직공무원 가~마 등급) 및 시간제계약직공무원 평가시 근무성적평가 또는 성과계약평가를 실시할 수 있다.
- 동일 점수자에 대한 서열 결정은 자치단체별로 근무성적평정위원회에서 정하도록 한다.
- 임용권자는 근무실적 평가결과를 성과연봉 지급, 계약기간 연장 또는 계약해지 등 해당 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원에 대한 인사운영에 반영하여야 한다.

마. 국외훈련 및 국외출장

- 임용권자는 업무수행에 필요한 경우 전임계약직공무원과 시간제계약직공무원에 대하여 계약직규정 제9조3항에 따라 국외훈련 후 1년 이상 근무할 것이 예정되는 자에 대하여는 「지방공무원 교육훈련 운영지침」에 의하여 자치단체장의 승인을 얻어 6월의 범위 안에서 국외훈련을 허가할 수 있음. 다만 시간제계약직공무원은 특성상 필요한 능력과 자격을 갖춘 적격자를 채용하는 것이므로 교육훈련 대상에서 제외한다.
- 임용권자는 전임계약직공무원 및 시간제계약직공무원이 계약업무수행상 필요한 때에는 자치단체장의 승인을 얻어 국외출장을 허가할 수 있음. 다만, 시간제계약직공무원의 경우에는 본인의 동의를 있어야 한다.

바. 징 계

- 전임계약직공무원과 시간제계약직공무원이 법 제69조제1항 각호의 징계사유에 해당할 경우에는 징계 및 소청규정 제13조의 규정에 의하여 계약을 해지하는 외에 징계처분을 할 수 있다.
- 이 경우 징계위원회의 관할과 징계의 집행에 있어서는 개방형직위에 임용되는 전임계약직공무원의 징계는 지방공무원 보수규정 별표 13제2호나목에 규정된 그에 상응하는 계급의 일반직공무원의 징계관할에 의하고, 그 밖의 전임계약직공무원과 시간제계약직공무원의 징계는 소속 지방자치단체 인사위원회의 관할로 한다.

사. 시간제계약직공무원의 복무 등

(1) 영리업무 및 겸직 허용

- 임용권자는 시간제계약직공무원이 다음의 업무에 종사하거나 종사하고자 하는 경우, 시간제계약직공무원 근무시간 및 담당업무와의 관련성 등을 종합적으로 고려하여 직무상 능률의 저해, 공무에 대한 부당한 영향, 국가의 이익과 상반되는 이익의 취득 또는 정부에 대한 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 없다고 인정되는 경우에는 영리업무를 허용할 수 있으며, 채용기관에서는 당해 사항에 대한 기록을 유지하여야 한다.
 - 공무원이 상업·공업·금융업 기타 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 현저한 업무
 - 공무원이 상업·공업·금융업 기타 영리를 목적으로 하는 사기업체의 이사·감사·업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 기타의 임원이 되는 것
 - 그의 직무와 관련이 있는 타인의 기업에 투자하는 행위
 - 기타 계속적으로 재산상의 이득을 목적으로 하는 업무를 행하는 것

- 자치단체의 장은 시간제계약직공무원이 위 영리업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸직하고자 하는 경우, 지방공무원 복무규정 제11조에 따라 이를 허용할 수 있다.

(2) 복무관리

- 1주당 근무시간은 15시간 이상 35시간 이하의 범위 안에서 계약에 의하여 정하되, 점심시간은 근무시간에서 제외한다.
- 기관의 업무형편에 따라 근무시간과 근무유형을 자유로이 정하여 다양한 근무시간과 근무형태로 활용할 수 있음. 다만 근무시간은 시간단위로 정하고, 1일 근무시간은 업무의 효율성을 제고하기 위하여 원칙적으로 최소 3시간 이상으로 정하여야 한다.

예) 매일 특정 시간대 근무, 격일제 근무, 요일별 근무시간을 달리 정하는 방법 등

※ 격주제 또는 격월제 근무는 인정하지 아니함

- 재직기간(「계약직규정」 별표 2 제2호 가목) 산정 방법
 - 재직기간은 「공무원연금법」 제23조제1항 내지 제3항에서 규정한 재직기간(연금합산 신청 또는 기여금 불입여부에 관계없이 산입)을 적용하며 휴직기간, 정직기간 및 직위해제기간은 재직기간에 산입하지 아니한다.
 - 다만 법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직은 재직기간에 산입하고, '08.7.23 이전 비전임계약직공무원으로 근무한 경력도 재직기간에 합산하여 산정함

※ 상시 근무하는 전임계약직공무원의 복무 등에 관하여는 경력직공무원과 동일

- 병가는 연 60일의 범위 안에서 허가함
- 기 타
 - 시간제계약직공무원의 휴가 산정기준이 되는 공무원의 주당 근무시간은 40시간으로 한다.
 - 시간제계약직공무원에 대한 당직 및 비상근무는 근무시간과 담당업

- 무를 고려하여 면제할 수 있다.
- 시간제계약직공무원에 대하여는 지정된 근무시간을 초과하여 근무하지 아니 하도록 하되, 출장 등 부득이한 사유로 부서장의 승인을 거친 경우에는 초과하여 근무할 수 있다.
 - 시간제계약직공무원은 「공무원 직장협회의 설립·운영에 관한 법률」 제3조의 가입범위 대상이 아니므로 공무원직장협의회에 가입할 수 없다.
 - 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 시간제계약직공무원의 경우 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 노동조합에 가입할 수 있음(다만, 동법 제6조제2항에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없음)

(3) 퇴직금 지급 등

(가) 공무원연금 적용 제외

- 시간제계약직공무원은 「공무원연금법」 상의 퇴직금, 장해급여 등의 적용대상이 아니므로, 「근로기준법」 상 퇴직금과 「산업재해보상보험법」 상 재해보상보험금 충당을 위한 예산을 확보하여 퇴직금을 지급하여야 한다.

(나) 퇴직금 지급

- 임용권자는 퇴직금 지급을 위한 예산을 확보하여 시간제계약직공무원의 채용계약 해지 시 「근로자퇴직급여보장법」이 정하는 바에 따라 퇴직금을 지급하여야 한다.

(다) 산업재해보상보험 가입

- 임용권자는 시간제계약직공무원의 공무상 재해 발생에 대비하여 보험료 충당을 위한 예산을 확보하여 「산업재해보상보험법」에 의한 산업재해보상보험에 가입하여야 한다.

(라) 건강보험 및 연금

○ 건강보험

- 임용권자는 「국민건강보험법」 제6조제2항제4호 및 동법 시행령 제10조제2호의 규정에 의거하여 1월간의 근로시간이 80시간 이상인 시간제계약직공무원을 채용하는 경우 「국민건강보험법」에 의한 국민건강보험에 가입하여야 한다.

○ 국민연금

- 임용권자는 「국민연금법」 제3조제1항제1호·제8조 및 동법시행령 제2조·제19조의 규정에 의하여 18세 이상 60세 미만의 자로서 1월간의 근로시간이 80시간 이상인 시간제계약직공무원을 채용하는 경우 「국민연금법」에 의한 국민연금에 가입하여야 함

아. 외국인의 계약직공무원 채용

(1) 채용절차

(가) 채용공고

- 외국인을 계약직공무원으로 채용하고자 할 경우에도 원칙적으로 「계약직규정」 제5조제3항에 따라 공고 절차를 거쳐야 한다.
- 다만, 외국인을 계약직공무원으로 채용하는 경우로서 불가피한 사유가 있는 경우에는 공고하지 아니할 수 있다(예 : 초빙하는 경우 등)

(나) 채용절차 등

(1) 선발절차

- 외국인을 계약직공무원으로 채용하는 경우에도 채용자격기준을 서면으로 심사하고, 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기, 실기시험 또는 면접을 통하여 검정하여야 함. 이때 실기시험위원 또는 면접위원 구성 시 위원 1/2 이상은 외부전문가(교수, 다른 자치단체

소속 공무원 등)로 위촉하여야 한다.

- 임용권자는 선발심사 자료로 활용하기 위하여 응시자의 동의를 얻어 응시자의 경력, 실적, 주변인 평판 등을 조회·확인할 수 있다.

(2) 채용기간

- 임용권자는 5년의 범위 안에서 필요한 기간으로 계약 또는 재계약하되, 출입국관리법령상의 체류기간을 고려하여 채용기간을 정하여야 한다.

(3) 채용자격 등

- 채용자격, 채용방법, 채용협의, 연봉액 협의, 채용계약 및 해지, 근무실적 평가 및 복무 등은 외국인을 계약직공무원으로 채용하는 경우에 있어서는 내국인의 절차를 준용한다.

2. 지방별정직공무원 제도

가. 개 념

- 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원이다.

나. 별정직의 종류

- 시·도 정무부지사(서울시 제외)
- 지방별정직공무원의 임용 등에 관한 조례(표준안)에서 지정하는 공무원

다. 지방공무원법상 인사제도 적용범위

- 법 제31조 결격사유, 제5장 보수, 제6장 복무, 제10장 능률 및 제61조 당연퇴직
- ※ 예외적으로 고충처리(법 76조의3) 및 징계제도(법 83조의3) 적용 가능

별정직공무원에 적용되지 않는 인사제도

- 휴직제도 <(질병(1호), 병역(2호), 소재불명(3호), 육아(4호), 간병(5호) 휴직은 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 자진퇴직 수당 지급(비서·비서관 제외)

라. 임용자격

- 임용자격기준(별정직조례 제4조)
 - 직무분야별 및 상당직위·상당계급별로 임용권자가 아래의 임용자격 기준을 참고하여 정한다.
 - 외국인의 별정직 채용(별정직조례 제4조의2)
 - 법 제25조2의 규정에 따라 국가보안 및 기밀에 관계되는 분야를 제외하고 다른 분야에 외국인을 별정직으로 채용이 가능하다.
- 예) 외국어의 통·번역, 해외 홍보, 국제통상분야 자문 등

마. 임용절차

- 별정직공무원의 채용은 채용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 직무수행요건을 설정하여 공고에 의해 경쟁의 방법으로 채용한다.
 - 다만, 비서관 및 비서의 경우, 외국인을 채용하는 경우로서 불가피한 경우 등은 공고생략 가능하다.
- 1급 내지 9급상당의 보수를 받는 별정직공무원 채용 시 임용자격기준을 서면으로 심사하고, 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기, 실기시험 또는 면접을 통하여 검정한다(다만, 선발심사(면접)위원회 구성 시 최소 3인 이상으로 구성하며, 위원의 1/2 이상은 외부전문가를 참여토록 하여야 함)

- 시험실시기관장은 선발심사 자료로 활용하기 위하여 응시자의 동의를 얻어 응시자의 경력, 실적, 주변인 평판 등을 조회·확인할 수 있다.
- 시험의 절차 등은 일반직공무원의 특별임용절차 등을 준용할 수 있음
- 신규채용연령(별정직조례 제6조)
 - 임용일 현재 18세 이상
 - ※ 임용절차·임용구비서류 및 인사기록에 관하여는 일반직지방공무원에 관한 규정 준용한다.

바. 인사관리

- 근무상한연령(별정직조례 제8조)
 - 상당계급에 해당하는 일반직 공무원의 정년에 준하는 연령
 - ※ 근무상한연령이 달한 날이 1~6월에 있는 경우 6월 30일에, 7~12월에 있는 경우 12월 31일에 각각 당연퇴직한다.
 - 6급이하 일반직공무원의 정년이 단계적으로 연장('08.12.31) 됨에 따라, 6급상당 이하 별정직공무원의 근무상한연령도 2년에 1세씩 단계적으로 연장

2009년-2010년	2011년-2012년	2013년
58세	59세	60세

- 근무성적평정(별정직조례 제12조)
 - 일반직에 준하여 근무성적평정을 실시하며, 그 결과를 보수·임용 등에 반영한다.
 - 4급상당 이상은 일반직 고위공무원 및 4급이상 공무원의 성과계약 등 평가를 준용하고
 - 5급상당 이하는 일반직 5급이하 공무원 근무성적평가를 준용한다.
- 휴직(별정직조례 제11조)
 - 별정직공무원은 휴직 중 질병(1호), 병역(2호), 소재불명(3호), 육아(4

호), 간병(5호)휴직은 인정된다.

- 이 경우 6월 이상 휴직자(출산휴가와 연계한 육아휴직은 3개월 이상)의 결원보충을 위해 임용하는 별정직공무원의 임용기간은 당해 휴직자의 휴직기간으로 하며, 육아휴직은 횟수 구분 없이 분할하여 실시할 수 있다.

○ 징계(법 제73조의3, 징계 및 소청규정 제13조)

- 법 제69조제1항(법령위반, 직무상 의무위반, 직무태만, 체면·위신손상 행위)의 징계사유에 해당하는 경우 직권면직 또는 징계처분을 할 수 있다.

※ 징계위원회의 관할과 징계의 집행 등은 일반직에 준하여 처리한다.

○ 자진퇴직(법 제46조의2, 수당규정 제11·12조·제17조의3)

- 1년 이상 근속한 별정직(비서관·비서 제외)이 직제와 정원개폐 또는 예산감소 등에 의해 폐직 또는 과원이 된 날로부터 별도로 정원을 인정하는 기간 내에 자진하여 퇴직하는 경우 자진퇴직수당을 지급함
· 퇴직당시 월봉급액의 6월분을 지급하되, 근무상한연령까지의 잔여기간이 6월 미만인 경우 그 잔여기간에 상당하는 금액을 지급한다.

○ 직권면직(별정직조례 제10조)

- 신체·정신상의 장애로 복무조례 제17조 내지 제24조의 규정에 의한 휴가기간 이상 근무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때
- 직제·정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 감원이 된 때
- 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
- 기타 임용권자가 필요하다고 인정할 때

○ 상위상당 계급으로의 임용

- 별정직에 대하여는 승진임용제도가 없으므로 경력직과 같은 승진임

용절차에 따라 임용되는 것이 아니며, 임용자격기준·직무수행능력 및 성실성 등을 심사하여 신규채용의 절차와 방법에 따라 상위직위에 신규 임용하여야 한다.

- 일반직으로의 특별채용(별정직조례 제14조)
 - 별정직을 일반직으로 임용함에 있어서 어떠한 우선권도 인정되지 아니한다.

※ 별정직은 대부분 일반직의 상당계급의 보수를 받는 직위명칭을 부여하고, 일반직 임용절차에 따르거나 이에 준하여 처리되는 경우가 많음을 이유로 일반직으로 임용하기 위한 전 단계로 활용되어서는 아니 된다.

참 고 자 료

지방공무원제도의 법체계

1. 지방공무원제도의 법원(法源)

가. 헌법 제118조 제2항

“지방의회의 조직·권한·의원선거와 지방자치단체의 장의 선임방법 기타 지방자치단체의 조직과 운영에 관한 사항은 법률로 정한다.”

나. 지방자치법 제103조

지방자치단체에는 당해 지방자치단체의 경비로써 부담하는 지방공무원을 두되, 그 정원은 대통령령이 정한 기준에 따라 당해 지방자치단체의 조례(제1항)로 정하고, 지방공무원의 임용과 시험·자격·보수·복무·신분보장·징계·교육훈련 등에 관하여는 따로 법률로 정한다.(제2항)

2. 지방공무원제도 관계법령

가. 법률

1) 지방공무원법

지방자치단체의 경비로써 부담하는 지방공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 지방자치행정의 민주적이며 능률적인 운영을 도모할 목적으로 제정 시행되고 있다.

지방공무원의 구분 및 종류, 계급구분, 용어정의, 인사기관, 직위분류제, 임용과 시험, 보수, 복무, 신분보장, 권익보장, 징계, 능률 및 벌칙 등에 관한 사항을 규정하고 있다.

〈연 혁〉

- 1949. 7. 4. 법률 제32호로 지방자치법 제정
- 1949. 8. 13. 대통령령 제158호로 지방자치법시행령 제정
- 1950. 2. 10. 대통령령 제276호로 『지방공무원령』 제정
- 1963. 11. 1. 법률 제1427호로 『지방공무원법』 제정

2) 지방공무원교육훈련법(1995. 1. 5. 법률 제4871호로 제정)

지방공무원이 주민의 봉사자로서 지녀야 할 바람직한 공직윤리와 맡은 바 직무를 효율적으로 수행할 수 있는 기술과 능력을 함양시키기 위한 교육훈련에 관한 기본적인 사항을 규정함

3) 기타 관련법률

- ① 공무원연금법 : 공무원의 퇴직 또는 사망과 공무로 인한 부상·질병·폐질에 대하여 적절한 급여를 할 수 있도록 공무원연금관리공단의 설립·운영, 재직기간, 급여의 종류 및 지급방법, 비용부담, 공무원연금기금, 이의신청 등에 관한 기본적인 사항을 규정함
- ② 대한지방행정공제회법 : 대한지방행정공제회의 설립·운영, 효율적인 공제제도운영 등에 관한 기본적인 사항을 규정함

나. 대통령령

지방공무원법에서 위임한 사항과 지방공무원법의 효율적 시행을 위하여 대통령령이 제정·운영되고 있다.

- ① 지방공무원 임용령 : 일반직과 기능직공무원의 임용·시험 등에 관한 사항 규정
- ② 지방연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정 : 일반직 공무원 중 1급 내지 9급의 계급을 적용하지 아니하는 연구직 및 지도직공무원의 계급구분·임용 및 시험 등에 관한 사항을 특례로 규정

- ③ 지방계약직 공무원 규정 : 지방계약직 공무원의 채용조건·임용절차 등 규정
- ④ 지방공무원 징계 및 소청 규정 : 지방공무원의 징계 및 소청의 절차 등 규정
- ⑤ 지방공무원 보수 규정 : 지방공무원의 봉급표, 호봉획정, 보수지급 방법 등 규정
- ⑥ 지방공무원 수당 등에 관한 규정 : 지방공무원에게 지급하는 수당의 종류, 지급액, 지급방법 등 규정
- ⑦ 지방공무원 명예퇴직 수당 등 지급 규정 : 지방공무원법 제66조의2제1항 및 제2항의 규정에 의한 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 지급대상, 지급액, 지급방법 등에 관한 사항 규정
- ⑧ 지방공무원 임용후보자 장학 규정 : 우수 인력확보를 위하여 각급학교 재학생에게 지급할 장학금의 지급범위, 지급대상, 의무복무기간 등에 관한 사항 규정
- ⑨ 지방공무원 교육훈련법 시행령 : 지방공무원교육훈련법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정
- ⑩ 지방자치단체의 개방형직위의 운영 등에 관한 규정 : 개방형직위의 운영 절차 및 대상, 요건 등 규정
- ⑪ 지방공무원 복무규정 : 지방공무원의 복무에 관한 전반 사항 규정
- ⑫ 기타 관련법령
 - ㉠ 공무원 채용 신체검사 규정 : 공무원을 신규로 채용함에 있어 직무를 담당할 수 있는 신체상의 능력을 판정하기 위하여 실시하는 채용신체검사에 관한 사항을 규정하고 있고, 지방공무원의 경우는 국가공무원에게 적용되는 동 규정을 준용토록 하고 있음.
 - ㉡ 공무원 임용 시험령 : 지방일반직공무원의 경우는 국가공무원에게 적용하는 규정 중 시험과목(지방공무원임용령에서는 지방5급 공개 경쟁신규임용시험과목에 대해서만 규정)에 관한 동 규정을 준용토록 하고 있음

다. 행정안전부령

지방공무원 관계법령(법률 및 대통령령)상의 위임사항과 각종 제도의 세부시행 사항을 규정하는 행정안전부령이 제정·운영되고 있다.

- ① 지방공무원 인사기록통계 및 인사사무 처리 규칙 : 지방공무원의 인사기록과 인사통계 보고 및 인사사무처리에 관한 서식, 절차 등 규정
- ② 지방공무원 평정 규칙 : 지방공무원의 근무성적평정·경력평정·훈련성적평정 및 승진후보자명부 작성, 인사평정서 작성 등에 관한 사항 규정
- ③ 지방공무원 인사교류 규칙 : 지방공무원법 제30조의2의 규정에 의한 인사교류협의회의 구성·운영 및 인사교류 절차 등에 관한 사항 규정
- ④ 지방공무원 특수지근무수당 지급대상지역 및 기관과 그 등급별 구분에 관한 규칙 : 지방공무원수당 등에 관한 규정 제12조제2항의 규정에 의한 특수지근무수당 지급대상지역(도서, 벽지, 접적지) 및 기관과 그 등급에 관한 사항 규정

라. 조례(시·도, 시·군·자치구)

지방공무원제도 관계법령상의 위임사항이나 각종 제도의 운영에 있어 지방의회의 통제 하에서 자치단체별 조례로 제정·운영하고 있다.

- ① 지방별정직 공무원의 임용 등에 관한 조례 : 지방별정직공무원의 임용조건·절차 및 근무상한연령 등에 관한 사항 규정
- ② 지방고용직 공무원의 임용 등에 관한 조례 : 지방고용직공무원의 임용, 퇴직, 면직, 휴직 및 징계 등에 관한 사항 규정
- ③ 광역시부시장(도 부지사) 자격기준에 관한 조례 : 지방자치법 제101조제2항의 규정에 의한 별정직 지방공무원으로 보하는 부시장(부지사)의 자격기준에 관한 사항 규정
- ④ 지방공무원 수당 지급 조례 : 지방공무원수당 등에 관한 규정에서 조례로 위임한 수당의 지급액, 지급범위, 지급방법 등에 관한 사항 규정

※ 의료업무수당, 방범수당, 지하철근무수당, 장려수당 등

- ⑤ 지방공무원 여비조례 : 지방공무원이 공무로 국내여행 또는 국외 여행 할 때 지급하는 여비지급에 관한 사항 규정
- ⑥ 지방공무원 복무조례 : 지방공무원의 근무, 복무관리, 휴가 등 복무에 관한 사항 규정
- ⑦ 포상조례 : 모범공무원 포상 등 지방자치단체가 행하는 포상의 절차 등을 규정

마. 규칙(표준안)

지방자치단체의 장이 지방공무원제도 관계법령 및 조례에서 위임하는 사항이나 각종 제도의 세부시행 사항을 지방자치단체규칙으로 제정·운영하고 있다.

- ① 지방공무원 인사규칙 : 지방공무원의 임용, 시험 및 정년연장 등 법령의 세부시행에 관한 사항 규정
- ② 지방계약직공무원규정 시행규칙 : 지방계약직공무원의 채용계약, 계약기간의 연장 및 해지, 근무실적 평가, 보수계약 등에 관한 세부적인 사항 규정
- ③ 지방공무원 징계양정에 관한 규칙 : 지방공무원 징계양정의 기준과 가중·감경사유 등에 관한 사항 규정
- ④ 지방공무원 임용후보자 장학규정 시행규칙 : 지방공무원임용후보자 장학규정(대통령령)의 세부시행에 관한 사항 규정
- ⑤ 지방공무원 명예퇴직수당 등 지급에 관한 규칙 : 지방공무원 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 지급대상자의 선정과 심사방법, 수당지급 절차 등 세부시행에 관한 사항 규정
- ⑥ 지방공무원 근무규칙 : 휴가, 출장, 외출, 출·퇴근 등 근무상황기록 및 사무의 인계·인수 절차 등에 관한 사항 규정
- ⑦ 지방자치단체 직무대리규칙 : 지방자치단체의 장이나 그 보조기관이

결원·출장·기타 사고로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대리(법정대리, 지정대리)하는 자와 절차에 관한 사항 규정

- ⑧ 지방공무원 제안규칙 : 제안의 종류, 제출·접수, 심사절차, 시상 등 지방공무원의 제안제도 운영에 관한 세부적인 사항 규정
- ⑨ 모범공무원 포상운영규칙 : 포상조례 제4조의 규정에 의한 모범공무원의 포상추천, 선발, 인사상 특혜, 상여금 지급 등 세부운영에 관한 사항 규정
- ⑩ 비위공직자의 의원면직처리제한에 관한 규칙(표준안) : 재직 중 비위를 행한 공무원이 형사처분 또는 징계처분을 받기 전에 의원면직하는 사례를 방지하기 위한 관련사항 규정

지방공무원법

법률 제1427호, 1963.11. 1. 제정
법률 제10147호, 2010. 3.22. 일부개정
법률 제10343호, 2010. 6. 8. 일부개정
법률 제10700호, 2011. 5.23, 일부개정

제1장 총칙 <개정 2008.12.31>

제1조(목적) 이 법은 지방자치단체의 공무원에게 적용할 인사행정의 근본 기준을 확립하여 지방자치행정의 민주적이며 능률적인 운영을 도모함을 목적으로 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제2조(공무원의 구분) ① 지방자치단체의 공무원(지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 "공무원"이라 한다)은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

② "경력직공무원"이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 일반직공무원: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하며 직군·직렬별로 분류되는 공무원
2. 특정직공무원: 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 자치경찰공무원 및 지방소방공무원과 그 밖에 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원
3. 기능직공무원: 기능적인 업무를 담당하며 그 기능별로 분류되는 공무원

③ "특수경력직공무원"이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정무직공무원

- 가. 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원
- 나. 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원

2. 별정직공무원: 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 따라 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원

3. 계약직공무원: 지방자치단체와의 채용계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 종사하는 공무원

4. 삭제 <2011.5.23>

④ 제3항에 따른 별정직공무원과 계약직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다. <개정 2011.5.23>

[전문개정 2008.12.31]

제3조(적용범위) ① 이 법의 규정은 제31조, 제41조제1항, 제42조부터 제46조까지, 제46조의2, 제46조의3, 제47조부터 제51조까지, 제51조의2, 제52조부터 제59조까지, 제61조, 제74조부터 제79조까지 및 제82조 외에는 이 법과 그 밖의 법률에 특별한 규정이 없으면 특수경력직공무원에게 적용하지 아니한다. 다만, 제31조 및 제61조는 정무직공무원에게는 적용하지 아니한다. <개정 2011.5.23>

② 제25조의2는 대통령령으로, 제25조의3은 대통령령 또는 조례로 정하는 공무원에게만 적용된다. <개정 2011.5.23>

③ 제57조 및 제58조는 제1항에도 불구하고 대통령령으로 정하는 특수경력직 공무원에게 적용하지 아니한다.

[전문개정 2008.12.31]

제3조의2 삭제 <1981.4.20>

제4조(일반직공무원 및 기능직공무원의 계급구분 등) ① 일반직공무원은 1급부터 9급까지의 계급으로 구분하고, 기능직공무원은 기능1급부터 기능9급까지의 계급으로 구분한다. <개정 2010.6.8, 2011.5.23>

② 대통령령으로 정하는 연구 또는 특수기술직렬 공무원에 대하여는 제1항에 따른 계급구분을 적용하지 아니할 수 있다.

③ 삭제 <2010.6.8>

④ 제1항 및 제2항에 따른 각 계급의 직무의 종류별 명칭은 대통령령으로 정한다. <개정 2010.6.8>

[전문개정 2008.12.31]

[시행일 : 2012.5.24] 제4조제1항

제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직위(職位)”란 1명의 공무원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
2. “직급(職級)”이란 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군(群)을 말하며, 같은 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격·시험, 그 밖의 인사행정에서 동일한 취급을 한다.
3. “정급(定級)”이란 직위를 직급에 배정하는 것을 말한다.
4. “강임(降任)”이란 같은 직렬 내에서 하위 직급에 임명하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급에 임명하는 것을 말한다.
5. “전직(轉職)”이란 직렬을 달리하여 임명하는 것을 말한다.
6. “전보(轉補)”란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
7. “직군(職群)”이란 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.
8. “직렬(職列)”이란 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급의 군을 말한다.
9. “직류(職類)”란 같은 직렬 내에서 담당 분야가 같은 직무의 군을 말한다.
10. “직무등급”이란 직무의 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.

[전문개정 2008.12.31]

제2장 인사기관 <개정 2008.12.31>

제6조(임용권자) ① 지방자치단체의 장(특별시·광역시·도 또는 특별자치도의 교육감을 포함한다. 이하 같다)은 이 법에서 정하는 바에 따라 그 소속 공무원의 임명·휴직·면직과 징계를 하는 권한(이하 “임용권”이라 한다)을 가진다.

② 제1항에 따라 임용권을 가지는 자는 그 권한의 일부를 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 보조기관, 그 소속 기관의 장, 지방의회의 사무처장·사무국장·사무과장 또는 교육위원회의 의사국장에게 위임할 수 있다.

③ 임용권자(임용권의 위임을 받은 자를 포함한다. 이하 같다)는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속 공무원의 인사기록을 작성·보관하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제6조의2(인사관리의 전자화) ① 행정안전부장관 또는 지방자치단체의 장은 공무원의 인사관리를 과학화하기 위하여 공무원의 인사기록을 데이터베이스화하여 관리하고 인사 업무를 전자적으로 처리할 수 있는 시스템을 구축하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 시스템의 구축·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제7조(인사위원회의 설치) ① 지방자치단체에 임용권자(임용권을 위임받은 자는 제외하되, 그중 시의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속 기관의 장을 포함한다)별로 인사위원회를 두되, 특별시·광역시·도 또는 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)에는 필요하면 제1인사위원회와 제2인사위원회를 둘 수 있다.

② 인사위원회는 위원 7명 이상 9명 이하로 구성하되, 제3항 각 호에 따라 위촉되는 위원이 2분의 1 이상이어야 하고, 그 밖에 위원회의 구성에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 위원은 해당 지방자치단체의 공무원(국가공무원을 포함한다) 및 다음 각

호에 해당하는 사람으로서 인사행정에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 지방자치단체의 장이 임명하거나 위촉하되, 위원의 자격요건에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 다만, 시험위원은 시험실시기관의 장이 따로 위촉할 수 있다.

1. 법관·검사 또는 변호사 자격이 있는 사람
2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하거나 초등학교·중학교·고등학교 교장 또는 교감으로 재직하는 사람
3. 공무원(국가공무원을 포함한다)으로서 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
4. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장
5. 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위 조직의 장으로 근무하고 있는 사람

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 위원으로 위촉될 수 없다.

1. 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
 2. 「정당법」에 따른 정당의 당원
 3. 지방의회의원
- ⑤ 제3항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 3년으로 하되, 한 번만 연임할 수 있다.
- ⑥ 지방자치단체는 조례로 정하는 바에 따라 위원에게 실비보상을 할 수 있다.
- ⑦ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.
- ⑧ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

[전문개정 2008.12.31]

제8조(인사위원회의 기능 등) ① 인사위원회는 다음 각 호의 사무를 관장한다.

<개정 2010.3.22>

1. 공무원 충원계획의 사전심의 및 각종 임용시험의 실시
2. 임용권자의 요구에 따른 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준의 사전의결
3. 승진임용의 사전심의

4. 임용권자의 요구에 따른 공무원의 징계 의결 또는 제69조의2에 따른 징계부가금(이하 "징계부가금"이라 한다) 부과 의결(이하 "징계의결등"이라 한다)
 5. 지방자치단체의 장이 지방의회에 제출하는 공무원의 임용·교육훈련·보수 등 인사와 관련된 조례안 및 규칙안의 사전심의
 6. 임용권자의 인사운영에 대한 개선 권고
 7. 그 밖에 법령 또는 조례에 따라 인사위원회 관장에 속하는 사항
- ② 인사위원회는 제1항의 기능 수행에 필요하다고 인정하면 임용권자에게 관계 서류의 제출을 요구할 수 있고, 제1항제4호의 사무처리를 위하여 사실 조사를 하거나 증인의 증언을 요구할 수 있다.
- ③ 제1항제2호에 따른 사전의결 대상 및 제7조제1항에 따라 복수의 인사위원회가 설치된 경우 각 인사위원회의 사무분장에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 인사위원회의 징계의결등에 관한 절차는 따로 대통령령으로 정한다. <개정 2010.3.22>

[전문개정 2008.12.31]

- 제9조(인사위원회의 기관)** ① 인사위원회에 위원장·부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 시·도의 국가공무원으로 임명하는 부시장·부지사·부교육감, 시·군·구(자치구를 말한다. 이하 같다)의 부시장·부군수·부구청장이 되고, 부위원장은 해당 인사위원회에서 호선(互選)한다. 다만, 임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회의 위원장과 부위원장은 해당 인사위원회에서 호선한다.
- ② 제7조제1항에 따라 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 위원장은 제1항 본문에 따르고, 제2인사위원회의 위원장은 부시장·부지사(「지방자치법」 제110조제6항 후단에 따라 특정지역의 사무를 담당하는 부시장·부지사를 말한다) 또는 인사를 담당하는 국장이 된다.
- ③ 위원장은 인사위원회를 대표하며, 인사위원회의 사무를 총괄한다.
- ④ 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

[전문개정 2008.12.31]

제9조의2(위원의 신분보장) ① 인사위원회의 위원장, 부위원장 및 위원(공무원인 위원장, 부위원장 및 위원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 제7조제3항 각 호에 따른 자격요건이 상실되거나 제7조제4항 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 그 직을 당연히 퇴직한다.

② 인사위원회의 위원장, 부위원장 및 위원은 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사에 반하여 그 직에서 면직되지 아니한다.

[전문개정 2008.12.31]

제10조(인사위원회의 회의) ① 인사위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때에 소집하고 위원장은 그 의장이 된다.

② 인사위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 인사위원회의 위원은 그 친족의 징계의결 등에 관여하지 못한다. <개정 2010.3.22>

④ 그 밖에 인사위원회의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제11조(인사위원회의 사무직원) ① 인사위원회에 간사와 서기를 둔다.

② 간사와 서기는 해당 기관의 장이 그 소속 공무원 중에서 임명한다.

③ 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하며 서기는 간사를 보조한다.

[전문개정 2008.12.31]

제12조 삭제 <1991.5.31>

제13조(소청심사위원회의 설치) 공무원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위(不作爲)에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 시·도에 제6조에 따른 임용권자별로(임용권을 위임받은 자는 제외한다) 지방소청심사위원회 및 교육소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.

[전문개정 2008.12.31]

제14조(심사위원회의 위원) ① 심사위원회는 위원 7명으로 구성하되, 제2항제1호 및 제2호에 따라 위촉되는 위원이 4명 이상이 되도록 하여야 한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 또는 교육감이 임명하거나 위촉한다. 다만, 인사위원회위원, 「정당법」에 따른 당원, 지방의회의원 및 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 심사위원회의 위원이 될 수 없다.

1. 법관·검사 또는 변호사로 재직하는 사람
2. 대학에서 법률학을 담당하는 부교수 이상으로 재직하는 사람
3. 소속 국장급 이상의 공무원

③ 제2항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 위원에게는 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 실비보상을 할 수 있다.

⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

⑥ 심사위원회의 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제15조(심사위원회의 위원장) ① 심사위원회에 위원장 1명을 두며, 위원장은 심사위원회에서 제14조제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 심사위원회 위촉위원 중에서 호선한다.

② 위원장은 심사위원회를 대표하고, 심사위원회의 사무를 총괄한다.

③ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원이 그 직무를 대행한다.

[전문개정 2008.12.31]

제15조의2(위원의 신분보장) ① 심사위원회의 위촉위원은 금고 이상의 형벌이나 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사

에 반하여 그 직에서 면직되지 아니한다.

② 심사위원회의 위원이 제14조제2항 단서의 결격사유 중 어느 하나에 해당할 때에는 그 직을 당연히 퇴직한다.

[본조신설 2008.12.31]

제16조(심사위원회의 사무직원) ① 심사위원회에 간사 및 서기를 둔다.

② 간사와 서기는 시·도지사 또는 교육감이 그 소속 공무원 중에서 임명한다.

③ 간사는 위원장의 명을 받아 심사위원회의 사무를 처리하고, 서기는 간사를 보조한다.

[전문개정 2008.12.31]

제17조(심사위원회의 심사) ① 심사위원회는 이 법에 따른 소청을 접수하면 지체 없이 심사하여야 한다.

② 심사위원회는 제1항의 심사를 할 때 필요하다고 인정하면 사실 조사를 하거나 증인을 소환하여 질문을 하거나 관계 서류를 제출하도록 명할 수 있다.

③ 심사위원회가 소청사건을 심사하기 위하여 징계 요구 기관이나 관계 기관의 소속 공무원을 증인으로 소환하면 해당 기관의 장은 이에 따라야 한다.

④ 심사위원회는 필요하다고 인정하면 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검증(檢證)이나 감정(鑑定)을 의뢰할 수 있다.

⑤ 심사위원회가 공무원이 아닌 사람을 증인으로 소환하여 질문할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실비보상을 하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제18조(소청인의 진술권) ① 심사위원회가 소청사건을 심사할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소청인 또는 그 대리인에게 진술 기회를 주어야 한다.

② 제1항의 진술 기회를 주지 아니한 결정은 무효로 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제19조(심사위원회의 결정) ① 심사위원회의 결정은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 합의에 따르되, 의견이 나뉘는 경우에는 출석위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더

하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.

② 심사위원회의 위원은 위원회에 계류(繫留)된 소청사건의 증인이 될 수 없으며, 다음 사항에 관한 소청사건의 심사·결정에서 제척된다. <개정 2011.5.23>

1. 위원 본인과 관계있는 사항
2. 위원 본인과 친족이거나 친족이었던 사람과 관계있는 사항

③ 소청 사건의 당사자는 다음 각 호의 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 없다. <신설 2011.5.23>

1. 심사위원회의 위원에게 제2항 각 호의 사항이 있는 경우
2. 심사·결정의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우

④ 심사위원회 위원은 제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 스스로 그 사건의 심사·결정에서 회피할 수 있다. <신설 2011.5.23>

⑤ 심사위원회의 결정은 다음 각 호와 같이 구분한다. <개정 2011.5.23>

1. 심사청구가 이 법 또는 다른 법률에 적합하지 아니하면 그 청구를 각하한다.
2. 심사청구가 이유 없다고 인정되면 그 청구를 기각한다.
3. 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 처분을 취소 또는 변경하거나 처분행정청에 취소 또는 변경할 것을 명한다.
4. 처분의 효력 유무 또는 존재 여부에 대한 확인을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 처분의 효력 유무 또는 존재 여부를 확인한다.
5. 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 의무이행을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 지체 없이 청구에 따른 처분을 하거나 처분을 할 것을 명한다.

⑥ 심사위원회의 취소명령 또는 변경명령 결정은 그에 따른 징계나 그 밖의 처분이 있을 때까지는 종전에 행한 징계처분 또는 징계부가금 부과처분(이하 "징계처분등"이라 한다)에 영향을 미치지 아니한다. <개정 2010.3.22, 2011.5.23>

⑦ 심사위원회가 징계처분등을 받은 자의 청구에 따라 소청을 심사할 경우에

는 원징계처분보다 무거운 징계 또는 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. <개정 2010.3.22, 2011.5.23>

⑧ 심사위원회의 결정은 그 이유를 구체적으로 밝힌 결정서로 하여야 한다.
<개정 2011.5.23>

[전문개정 2008.12.31]

제19조의2(임시위원의 임명) ① 제19조제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 심사위원회 위원의 제척·기피 또는 회피 등으로 심사·결정에 참여할 수 있는 위원 수가 3명 미만인 경우에는 3명이 될 때까지 시·도지사 또는 교육감은 임시위원을 임명하여 해당 사건의 심사·결정에 참여하도록 하여야 한다.

② 임시위원의 자격 등에 관하여는 제14조제2항 각 호 및 같은 조 제5항을, 결정사유에 관하여는 제14조제2항 단서를 준용한다.

[본조신설 2011.5.23]

제20조(결정의 효력) 제19조에 따른 심사위원회의 결정은 처분행정청을 기속(羈束)한다.

[전문개정 2008.12.31]

제20조의2(행정소송과의 관계) 제67조에 따른 처분, 그 밖에 본인의 의사에 반한 불리한 처분이나 부작위에 관한 행정소송은 심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없다.

[전문개정 2008.12.31]

제21조(소청 절차) 소청의 제기, 심사 및 결정, 그 밖에 소청 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제3장 직위분류제 <개정 2008.12.31>

제22조(직위분류제의 확립) ① 직위분류제에 관하여 이 법에 규정된 것 외에는 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 직위분류제에서는 모든 대상 직위를 직무의 종류와 곤란성 및 책임도에 따라 직군·직렬·직급 또는 직무등급별로 분류하되, 같은 직급이나 같은 직무등급에 속하는 직위에 대하여는 같은 자격요건을 필요로 하고 동일하거나 유사한 보수가 지급되도록 분류하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제22조의2(직무분석) ① 임용권자는 합리적인 인사관리를 위하여 필요하면 직무분석을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 직무분석 및 그 결과의 활용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제23조(직위의 정급) ① 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 직위분류제의 적용을 받는 모든 직위를 어느 하나의 직급 또는 직무등급에 배정하여야 한다.

② 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 규정된 정급(定級)을 재심사하고, 필요하다고 인정하면 이를 개정하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제24조(직위분류제의 실시) 일반직을 대상으로 하는 직위분류제는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실시하기 쉬운 것부터 단계적으로 실시할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31.]

제4장 임용과 시험 <개정 2008.12.31>

제25조(임용의 기준) 공무원의 임용은 시험성적, 근무성적, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증(實證)에 따라 한다. 다만, 지방자치단체의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인, 이공계 전공자, 저소득층 등에 대한 임용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적 양성평등을 실현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제25조의2(외국인과 복수국적자의 임용) ① 지방자치단체의 장은 국가안보 및 보안·기밀에 관계되는 분야를 제외한 분야에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 외국인을 공무원으로 임용할 수 있다. <개정 2011.5.23>

② 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 분야로서 대통령령으로 정하는 분야에는 복수국적자(대한민국 국적과 외국 국적을 함께 가진 사람을 말한다. 이하 같다)의 임용을 제한할 수 있다. <신설 2011.5.23>

1. 국가의 존립과 헌법 기본질서의 유지를 위한 국가안보 분야
2. 내용이 누설되는 경우 국가 또는 지방자치단체의 이익을 해하게 되는 보안·기밀 분야
3. 외교, 국가 간 이해관계와 관련된 정책 결정 및 집행 등 복수국적자의 임용이 부적합한 분야

[전문개정 2008.12.31]

[제목개정 2011.5.23]

제25조의3(근무시간의 단축 임용) 지방자치단체의 장은 업무의 특성 또는 기관의 사정 등을 고려하여 신규임용되는 공무원 또는 소속 공무원을 대통령령 또는 조례로 정하는 바에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원으로 임용할 수 있다. <개정 2011.5.23>

[전문개정 2008.12.31]

제26조(결원 보충 방법) 임용권자는 공무원의 결원을 신규임용·승진임용·강임·전직 또는 전보의 방법으로 보충한다.

[전문개정 2008.12.31]

제27조(신규임용) ① 공무원의 신규임용은 공개경쟁임용시험으로 한다. <개정 2011.5.23>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경력 등 응시요건을 정하여 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 임용하는 시험(이하 "경력경쟁임용시험"이라 한다)으로 공무원을 임용할

자로서 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 해당 학교장의 추천을 받은 사람을 연구 또는 기술직렬 공무원이나 기능직공무원으로 임용하는 경우

9. 대통령령으로 정하는 임용예정직에 관련된 과학기술 분야 및 이에 준하는 특수 전문 분야의 연구경력이나 근무경력이 있는 사람을 임용하는 경우
10. 제41조의4에 따라 재학 중 장학금을 받고 졸업한 사람을 임용하는 경우
11. 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 사람을 임용하는 경우
12. 연고지나 그 밖에 지역적 특수성을 고려하여 일정한 지역에 거주하는 사람을 그 지역에 소재하는 기관에 임용하는 경우

③ 삭제 <2011.5.23>

④ 제2항에 따른 경력경쟁임용시험의 경우에는 제62조제1항제1호의 사유로 퇴직한 사람을 우선하여 임용하여야 하며, 경력경쟁임용시험으로 임용할 수 있는 공무원의 직급, 직급별 응시자격 및 시험 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2011.5.23>

⑤ 제2항제6호·제11호 또는 제12호에 따라 경력경쟁임용시험으로 임용된 사람은 5년간 전직 및 해당 기관 외의 기관으로 전보되거나 다른 지방자치단체로 전출될 수 없고, 5년 이내에 퇴직하면 그 근무경력은 제2항제3호의 경력경쟁임용시험응시에 필요한 근무 또는 연구실적에 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원(過員)이 되어 전직·전보 또는 전출되거나 제62조제1항제1호에 따라 직권면직된 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2011.5.23>

1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
2. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
3. 예산이 감소된 경우

⑥ 지방자치단체의 장이 제2항제7호에 따라 국가기관 또는 다른 지방자치단체에 근무하는 국가공무원을 해당 지방자치단체의 공무원으로 경력경쟁임용하려면 제29조의3을 준용하여 동의를 받아야 한다. <개정 2011.5.23>

[전문개정 2008.12.31]

제28조(시보임용) ① 5급 공무원을 신규임용하는 경우에는 1년, 6급 이하 공무원과 기능직공무원을 신규임용하는 경우에는 6개월간 시보로 임용하고, 그 기간에 근무성적이 좋으면 정규 공무원으로 임용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 시보임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

② 휴직 기간, 직위해제 기간 및 징계에 따른 정직 또는 감봉처분을 받은 기간은 제1항의 시보임용 기간에 산입(算入)하지 아니한다.

③ 시보임용 기간 중의 공무원이 근무성적 또는 교육훈련성적이 나쁜 경우에는 제60조와 제62조에도 불구하고 면직할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제29조 삭제 <1981.4.20>

제29조의2(전직) 공무원이 전직할 때에는 전직시험을 거쳐야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 전직의 경우는 예외로 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제29조의3(전입) 지방자치단체의 장은 다른 지방자치단체의 장의 동의를 받아 그 소속 공무원을 전입하도록 할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제29조의4(개방형직위) ① 임용권자는 해당 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책 수립을 위하여 필요하다고 판단되어 공직 내부나 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 개방형직위로 지정하여 운영할 수 있다. 다만, 「지방자치법」 등 지방자치단체의 조직 관계 법령이나 조례·규칙에 따라 시·도는 5급 이상, 시·군·구는 6급 이상 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 임명할 수 있는 직위 중 계약직공무원으로도 임명할 수 있는 직위는 개방형직위로 본다.

② 임용권자는 제1항에 따른 개방형직위에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 직위별로 직무의 내용·특성 등을 고려하여 직무수행 요건을 설정하

고 그 요건을 갖춘 사람을 임용하여야 한다.

③ 임용권자는 개방형직위를 지정·변경하거나 직위별 직무수행 요건을 설정·변경하려면 미리 해당 인사위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

④ 개방형직위의 임용후보자 선발시험은 제32조제3항 및 제4항에도 불구하고 해당 지방자치단체의 인사위원회에서 실시한다.

⑤ 그 밖에 개방형직위의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제29조의5(공모직위) ① 임용권자는 해당 기관의 직위 중 업무의 효율적인 처리를 위하여 해당 기관 내부 또는 외부의 공무원(국가공무원을 포함한다) 중에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위를 공모직위(公募職位)로 지정하여 운영할 수 있다.

② 임용권자는 제1항에 따른 공모직위에 대하여는 직위별로 직무의 내용·특성 등을 고려하여 직무수행 요건을 설정하고 그 요건을 갖춘 사람을 임용하여야 한다.

③ 공모직위의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제30조(공개경쟁시험 합격자의 우선임용 및 결원 보충의 조정) ① 결원을 보충할 때에는 공개경쟁임용시험 합격자와 공개경쟁승진시험 합격자를 우선하여 임용하여야 한다.

② 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 지방자치단체의 5급 이상 공무원의 결원을 보충할 때 공개경쟁임용시험 합격자, 공개경쟁승진시험 합격자 및 일반승진시험 합격자의 보충임용이 적절한 균형을 유지하도록 조정할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제30조의2(인사교류) ① 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 인력의 균형 있는 배치와 지방자치단체의 행정 발전을 위하여 교육과학기술부 또는 행정안전부와 지방자치단체 간에 인사교류가 필요하다고 인정하면 교육과학기

슬부 또는 행정안전부에 두는 인사교류협의회가 정한 인사교류 기준에 따라 인사교류안을 작성하여 해당 지방자치단체의 장에게 인사교류를 권고할 수 있다. 이 경우 해당 지방자치단체의 장은 정당한 사유가 없으면 인사교류를 하여야 한다.

② 시·도지사는 해당 지방자치단체 및 관할 구역의 지방자치단체 간에 인사교류가 필요하다고 인정하면 해당 시·도에 두는 인사교류협의회에서 정한 인사교류 기준에 따라 인사교류안을 작성하여 관할 구역의 지방자치단체의 장에게 인사교류를 권고할 수 있다. 이 경우 해당 지방자치단체의 장은 정당한 사유가 없으면 인사교류를 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 인사교류의 대상에 관하여는 대통령령으로 정하고, 인사교류협의회의 구성 및 운영, 인사교류의 절차, 그 밖에 인사교류에 필요한 사항은 교육과학기술부령, 행정안전부령 또는 시·도 규칙으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제30조의3(겸임) 직위와 직무내용이 유사하고 담당 직무 수행에 지장이 없다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 일반직공무원을 특정직공무원, 특수전문 분야의 일반직공무원, 대학교수 등 교육공무원 또는 대통령령으로 정하는 관련 교육·연구기관이나 그 밖의 기관·단체의 임직원과 겸임하게 할 수 있다. 또한 대통령령으로 정하는 관련 교육·연구기관이나 그 밖의 기관·단체의 임직원은 특수 전문 분야의 별정직공무원으로 겸임하게 할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제30조의4(파견근무) ① 임용권자는 그 업무수행과 관련된 행정 지원이나 연수, 그 밖에 능력개발 등을 위하여 필요하면 소속 공무원을 지방자치단체의 다른 기관, 다른 지방자치단체, 국가기관, 공공단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 해당하는 기관(「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사 및 지방공단을 포함한다), 국내외의 교육기관·연구기관, 그 밖의 기관에 일정 기간 파견근무하게 할 수 있으며, 전문성이 특히 요구되는 특수업무의 효율적 수행 등을 위하여 필요하면 인사위원회의 의결을 거쳐 지방자

치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견받아 근무하게 할 수 있다.

② 파견권자는 파견 사유가 소멸되거나 파견 목적이 달성될 가망이 없으면 그 공무원을 지체 없이 원래의 소속 기관에 복귀시켜야 한다.

③ 제1항에 따라 지방자치단체 외의 기관·단체에서 파견된 임직원은 직무상 행위를 할 때에는 공무원으로 본다. 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에도 또한 같다.

④ 공무원을 파견근무하게 하거나 지방자치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견받아 근무하게 하는 경우 파견 사유·기간·절차와 파견기간 중의 복무, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제30조의5(보직관리의 원칙) ① 임용권자는 법령에서 따로 정하는 경우 외에는 소속 공무원의 직급과 직종을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다.

② 소속 공무원을 보직할 때에는 해당 공무원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성 및 적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 한다. 이 경우 보직관리 기준에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제31조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 공무원이 될 수 없다. <개정 2010.3.22>

1. 금치산자 및 한정치산자
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

- 6의2. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
- 7. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- 8. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

[전문개정 2008.12.31]

제32조(시험의 실시) ① 6급 및 7급 공무원의 신규임용시험은 시·도 단위로 해당 시·도인사위원회에서 실시한다. 다만, 농촌진흥사업에 종사하는 연구 및 지도직공무원에 대한 신규임용시험은 따로 대통령령으로 정하는 기관에서 실시한다.

② 8급 및 9급 공무원의 신규임용시험과 6·7·8급 공무원에의 승진시험, 6·7·8·9급 공무원의 전직시험, 기능직공무원의 신규임용·승진 및 전직시험은 해당 지방자치단체의 인사위원회에서 실시한다.

③ 5급 이상 공무원의 각종 임용시험은 대통령령으로 정하는 기관에서 실시한다.

④ 임용예정직과 관련이 있는 자격증 소지자의 경력경쟁임용시험은 제3항에도 불구하고 시·도인사위원회에서 실시한다. <개정 2011.5.23>

⑤ 임용권자는 제36조 및 제39조에 따른 신규임용후보자 또는 승진후보자가 없거나 인사행정 운영상 특히 필요하다고 인정되면 그 직위의 신규임용 또는 승진시험에 상응하는 국가 또는 다른 지방자치단체의 시험에 합격한 사람을 그 직위의 신규임용 및 승진시험에 합격한 사람으로 보아 임용할 수 있다.

⑥ 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 우수 인력의 확보 또는 시험관리상 필요하다고 인정하면 제2항에도 불구하고 시·도인사위원회에 시험의 실시를 위탁할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제33조(평등의 원칙) 공개경쟁에 따른 임용시험은 같은 자격을 가진 모든 국민에게 평등하게 공개하여야 하며, 시험의 시기와 장소는 응시자의 편의를 고려하여 결정하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제34조(수험자격) 각종 시험의 수험자격은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제34조의2(신규임용시험의 가점) 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격을 취득한 사람이 공무원 신규임용시험에 응시하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 일정한 점수를 가산할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제35조(시험의 공고) ① 공개경쟁신규임용시험, 공개경쟁승진시험 또는 경력경쟁임용시험을 실시할 때에는 임용예정 직급, 응시자격, 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소 등에 관하여 필요한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 공고하여야 한다. 다만, 제27조제2항 단서에 따라 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험의 경우에는 공고하지 아니할 수 있다. <개정 2011.5.23>

② 결원 보충을 원활히 하기 위하여 필요하면 근무예정지역 또는 근무예정기관을 미리 정하여 공개경쟁신규임용시험을 실시할 수 있다. 이 경우 그 시험에 따라 임용된 공무원은 대통령령으로 정하는 기간 동안 해당 근무지역 또는 근무기관에 근무하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제36조(신규임용후보자 명부) ① 지방자치단체의 장은 해당 지방자치단체의 인사위원회에서 실시한 신규임용시험에 합격한 사람을 대통령령으로 정하는 바에 따라 신규임용후보자 명부에 등재(登載)하여야 한다.

② 제32조제3항에 따라 대통령령으로 정하는 기관이 5급 공무원의 신규임용시험을 실시한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지사 및 교육감은 그 합격자를 신규임용후보자 명부에 등재하여야 한다.

③ 신규임용후보자 명부는 누구든지 열람할 수 있다.

④ 5급 공무원 공개경쟁임용시험에 합격한 사람의 임용후보자 명부의 유효기간은 5년으로 하고, 그 밖의 신규임용후보자 명부의 유효기간은 2년의 범위에서 대통령령으로 정한다. 다만, 시험실시기관의 장은 필요하면 1년의 범위에서

서 그 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 공개경쟁임용시험 합격자가 임용후보자등록을 마친 후 그 명부의 유효기간 내에 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대한 경우(대학생 군사훈련과정 이수자를 포함한다)의 의무복무기간과 대통령령으로 정하는 사유로 임용되지 못한 기간은 제4항의 기간에 포함하지 아니한다.

⑥ 제4항 단서에 따라 신규임용후보자 명부의 유효기간을 연장하는 경우에는 지방자치단체의 장은 지체 없이 이를 공고하여야 한다.

⑦ 신규임용후보자 명부에 등재되어 실무수습 중인 사람은 그 직무상 행위를 하거나 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다. <신설 2010.3.22>

[전문개정 2008.12.31]

제37조(신규임용 방법) ① 제36조제1항 또는 제2항에 따라 신규임용후보자 명부를 작성한 지방자치단체의 장이 그 명부에 등재된 자 중에서 공무원을 신규임용할 때에는 신규임용후보자 명부의 최고순위자부터 3배수의 범위에서 임명하여야 한다.

② 시장·군수·구청장 및 제6조제2항에 따라 임용권의 위임을 받은 자가 공무원을 신규임용할 때에는 제36조제1항 또는 제2항에 따라 신규임용후보자 명부를 작성한 지방자치단체의 장에게 임용후보자의 추천을 요청하여야 한다.

③ 제2항에 따른 요청을 받은 자는 지체 없이 신규임용후보자 명부에 등재된 사람 중에서 그 순위에 따라 직위별로 3배수의 범위에 해당하는 임용후보자를 추천하여야 한다.

④ 임용권자는 제3항에 따라 임용후보자를 추천받으면 요청한 인원을 선택하여 임용하고, 그 결과를 임명후보자의 추천을 받은 날부터 7일 이내에 그 추천을 한 자에게 알려야 한다.

⑤ 임용후보자가 임용 또는 훈련에 응하지 아니하거나 훈련성적이 규칙으로 정하는 기준 이하일 때에는 임용후보자로서의 자격을 상실한다.

[전문개정 2008.12.31]

제38조(승진) ① 계급 간의 승진임용은 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 따라 한다. 다만, 1급부터 3급까지의 공무원으로의 승진임용은 능력과 경력 등을 고려하여 임용하며, 5급 공무원으로의 승진임용은 승진시험을 거치도록 하되, 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 인사위원회의 의결을 거쳐 임용할 수 있다.

② 6급 이하 공무원으로의 승진임용의 경우 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 승진시험을 병용(並用)할 수 있다.

③ 승진에 필요한 계급별 최저근무연수, 승진의 제한, 그 밖에 승진에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제39조(승진임용의 방법) ① 1급 공무원으로의 승진은 바로 하급 공무원 중에서, 2급 및 3급 공무원으로의 승진은 같은 직군 내의 바로 하급 공무원 중에서 각각 임용한다.

② 승진시험에 따른 승진은 승진시험 합격자 중에서 대통령령으로 정하는 승진임용 순위에 따라 임용한다. 다만, 공개경쟁승진시험 또는 특별시·광역시 단위별로 실시한 기술직렬 5급 공무원 및 제4조제2항에 따른 연구 또는 특수 기술직렬의 공무원 중 5급 공무원에 상당하는 공무원으로의 일반승진시험에 합격하여 승진후보자 명부에 등재된 사람의 임용방법에 관하여는 제37조제1항부터 제4항까지의 규정을 준용한다.

③ 제1항 및 제2항 외의 승진은 같은 직렬의 바로 하급 공무원 중에서 임용하되, 임용하려는 결원에 대하여 승진후보자 명부의 높은 순위에 있는 사람부터 차례로 대통령령으로 정하는 범위에서 임용하여야 한다.

④ 제1항 및 제3항에 따라 승진임용할 때에는 해당 인사위원회의 사전심의를 거쳐야 한다. 이 경우 시·군·구의 부시장·부군수·부구청장으로 승진임용하기 위한 인사위원회의 사전심의를 할 때에는 제9조제1항에도 불구하고 인사위원회위원장의 직무는 위촉위원 중에서 호선하는 사람이 수행한다.

⑤ 임용권자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력의 실증에 의한 순위에 따라 직급별로 승진후보자 명부를 작성한다. 다만, 우수 인력의 확보와 승진기회의 균형 유지를 위하여 특별시장 또는 광역시장은 해당 특별시·광역시 및 군·구 소속 기술직렬 6급 공무원 및 제4조제2항에 따른 연구 또는 특수기술직렬의 공무원 중 6급 공무원에 상당하는 공무원에 대하여 군수·구청장이 작성한 승진후보자 명부를 기초로 대통령령으로 정하는 바에 따라 특별시·광역시 단위별로 승진후보자 명부를 통합하여 작성할 수 있다.

⑥ 5급 공무원 공개경쟁승진시험에 합격한 사람의 승진후보자 명부는 시·도지사 및 교육감이 작성하고, 특별시·광역시 단위별로 실시한 기술직렬 5급 공무원 및 제4조제2항에 따른 연구 또는 특수기술직렬의 공무원 중 5급 공무원에 상당하는 공무원으로의 일반승진시험에 합격한 사람의 승진후보자 명부는 특별시장·광역시장 및 교육감이 작성한다.

[전문개정 2008.12.31]

제39조의2(승진시험의 방법) ① 승진시험은 일반승진시험과 공개경쟁승진시험으로 구분한다.

② 일반승진시험은 승진후보자 명부(제39조제5항 단서에 따른 특별시·광역시 및 군·구 소속 기술직렬 6급 공무원의 일반승진시험의 경우에는 특별시·광역시 단위별로 작성된 승진후보자 명부를 말한다. 이하 같다)의 높은 순위에 있는 사람부터 차례로 임용하려는 결원 또는 결원과 예상결원을 합한 총결원의 2배수 이상 5배수 이하 범위의 사람에 대하여 실시하며, 시험성적 점수와 승진후보자 명부에 의한 평정점수를 합산한 종합성적으로 합격자를 결정한다.

③ 공개경쟁승진시험은 5급 공무원으로의 승진에 한정하되, 지방자치단체 간 승진 기회의 균형을 유지하고 유능한 공무원을 발탁하기 위하여 필요한 경우에 실시하며, 시험성적으로 합격자를 결정한다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 승진시험의 응시대상자, 시험방법, 합격자 결정 방법, 합격의 효력, 그 밖에 승진시험에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제39조의3(우수 공무원 등의 특별승진) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제38조 및 제39조제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 특별승진임용할 수 있다. 다만, 6급 공무원에 대하여는 승진시험에 우선 응시하게 하거나 인사위원회의 승진 의결 대상자로 할 수 있다.

1. 청렴하고 투철한 봉사정신으로 직무에 모든 힘을 다하여 공무집행의 공정성을 유지하고 깨끗한 공직사회를 구현하는 데에 다른 공무원의 귀감이 되는 사람
 2. 직무수행능력이 탁월하여 행정발전에 큰 공헌을 한 사람
 3. 제78조에 따른 제안을 채택하고 시행함으로써 국가 또는 지방자치단체 예산을 절감하는 등 행정운영 발전에 뚜렷한 실적이 있는 사람
 4. 재직 중 공적이 특히 뚜렷한 사람이 제66조의2에 따라 명예퇴직할 때
 5. 재직 중 공적이 특히 뚜렷한 사람이 공무로 사망하였을 때
- ② 특별승진임용의 요건과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제40조(국가유공자의 우선 임용) 공무원을 임용할 때 법령에서 정하는 바에 따라 국가유공자를 우선 임용하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제41조(휴직자·장기훈련자 등의 결원 보충) ① 공무원이 제63조제1항제1호·제2호·제4호·제5호, 제63조제2항 또는 제65조의2에 따라 6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부부터 그 휴직자의 직급 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조제2항제4호에 따라 휴직할 때에는 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 출산휴가일부부터 후임자를 보충할 수 있다. <개정 2011.5.23>

- ② 공무원이 제30조의4에 따라 파견된 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 파견기간 중 그 파견자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고

결원을 보충하거나 파견된 사람의 승진임용을 할 수 있다. 다만, 남은 파견기간이 2개월 이하인 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 공무원에게 한 파면처분·해임처분·면직처분 또는 강등처분에 대하여 심사위원회 또는 법원에서 무효나 취소의 결정 또는 판결을 한 경우에는 그 파면처분·해임처분·면직처분 또는 강등처분에 의하여 결원을 보충하였던 때부터 파면처분·해임처분·면직처분을 받은 사람의 직급 또는 강등처분을 받은 사람의 원직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 본다. <개정 2011.5.23>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 정원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 이후 해당 직급에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다. 다만, 제1항에 따른 특수경력직공무원의 정원은 제1호의 사유가 발생한 때에 소멸된 것으로 본다. <개정 2011.5.23>

1. 휴직자의 복직
2. 파견된 사람의 복귀
3. 파면·해임·면직된 사람의 복귀 또는 강등된 사람의 원직급 회복

[전문개정 2008.12.31]

제41조의2 삭제 <1981.4.20>

제41조의3 삭제 <1981.4.20>

제41조의4(장학금 지급) ① 지방자치단체의 장은 우수한 공무원을 확보하기 위하여 필요하면 「초·중등교육법」, 「고등교육법」, 그 밖의 법률에 따라 설치된 각급학교(기능대학과 학위과정이 설치된 교육기관을 포함한다)의 재학생으로서 공무원으로 임용되기를 원하는 사람에게 장학금을 지급하고 졸업 후 일정한 의무복무 기간을 부과하여 공무원으로 근무하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 장학금을 받은 사람이 본인에게 책임이 있는 사유로 장학금 지급이 중단되거나 공무원으로 임용되지 아니한 경우 또는 의무복무 기간을 마치지 아니하고 퇴직한 경우에는 본인이나 연대보증인에게 지급한 장학금의 전부 또는 일부의 반납을 명할 수 있으며, 이를 이행하지 아니하면 지방세 체

납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.

③ 장학금으로 지급될 학비의 범위, 지급 대상, 채용방법, 의무복무 기간, 의무 불이행 시 환수할 금액, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 이 경우 의무복무 기간은 장학금을 받은 기간의 2배 이내에서 정하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제41조의5 삭제 <1981.4.20>

제42조(시험 또는 임용 방해행위의 금지) 누구든지 시험 또는 임용에 관하여 고의로 방해하거나 부당한 영향을 미치는 행위를 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2008.12.31]

제43조(인사에 관한 부정행위의 금지) 누구든지 임용시험·승진·임용, 그 밖에 인사기록에 관하여 거짓이나 부정하게 진술·기재·증명·채점 또는 보고를 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2008.12.31]

제5장 보수 <개정 2008.12.31>

제44조(보수결정의 원칙) ① 공무원의 보수는 직무의 곤란성과 책임의 정도에 맞도록 계급별·직위별 또는 직무등급별로 정한다. 다만, 직무의 곤란성과 책임의 정도가 매우 특수하거나 결원을 보충하기 어려운 직무에 종사하는 공무원 및 제4조제2항의 연구 또는 특수기술직렬의 공무원의 보수는 따로 정할 수 있다.

② 공무원의 보수는 일반의 표준생계비, 물가수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정하되, 민간 부문의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.

③ 경력직공무원 간, 경력직공무원과 특수경력직공무원 간에 보수의 균형을 도모하여야 한다.

④ 이 법이나 그 밖의 법령에서 정한 보수에 관한 규정에 따르지 아니하고는

어떠한 금전이나 유가물(有價物)도 공무원의 보수로 지급될 수 없다.

[전문개정 2008.12.31]

제45조(보수에 관한 규정) ① 공무원의 보수에 관한 다음 각 호의 사항은 대통령령으로 정한다.

1. 봉급·호봉 및 승급에 관한 사항
2. 수당에 관한 사항
3. 보수 지급 방법, 보수 계산, 그 밖에 보수 지급에 관한 사항

② 제1항에도 불구하고 특수수당과 제76조제2항에 따른 상여금의 지급 또는 특별승급에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 제1항에 따른 보수를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 수령한 경우에는 수령한 금액의 2배의 범위에서 가산하여 징수할 수 있다.

④ 제3항에 따른 보수의 종류, 가산금액 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제46조(실비보상 등) ① 공무원은 보수 외에 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 직무 수행에 필요한 실비보상을 받을 수 있다.

② 공무원은 소속 기관의 장의 허가를 받아 본래의 업무수행에 지장이 없는 범위에서 담당 직무 외의 특수한 연구과제를 위탁받아 처리한 경우에는 그 보상을 받을 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제46조의2(별정직공무원의 자진퇴직에 따른 수당) 별정직공무원(비서관·비서는 제외한다)이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원이 되어 근무상한연령에 도달하기 1년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우가 아니면 대통령령으로 정하는 바에 따라 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다. <개정 2011.5.23>

1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
2. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
3. 예산이 감소된 경우

[전문개정 2008.12.31][제목개정 2011.5.23]

제46조의3(지방자치단체 외의 기관 등에서 파견된 사람의 보수) 제30조의4제1항에 따라 지방자치단체 외의 기관·단체에서 파견된 임직원의 보수는 파견한 기관에서 지급하며 파견받은 기관은 제46조를 준용하여 실비보상 등을 할 수 있다. 다만, 특히 필요한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 파견받은 기관은 파견기관과 협의하여 보수를 지급할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제6장 복무 <개정 2008.12.31>

제47조(복무 선서) 공무원은 취임할 때에 소속 기관장 앞에서 조례로 정하는 바에 따라 선서를 하여야 한다. 다만, 불가피한 사유가 있을 때에는 취임 후에 선서하게 할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제48조(성실의 의무) 모든 공무원은 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제49조(복종의 의무) 공무원은 직무를 수행할 때 소속 상사의 직무상 명령에 복종하여야 한다. 다만, 이에 대한 의견을 진술할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제50조(직장이탈 금지) ① 공무원은 소속 상사의 허가 없이 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

② 수사기관이 공무원을 구속하려면 소속 기관의 장에게 미리 통보하여야 한다. 다만, 현행범은 그러하지 아니하다.

[전문개정 2008.12.31]

제51조(친절·공정의 의무) 공무원은 주민 전체의 봉사자로서 친절하고 공정하

게 직무를 수행하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제51조의2(종교중립의 의무) ① 공무원은 종교에 따른 차별 없이 직무를 수행하여야 한다.

② 공무원은 소속 상관이 제1항에 위배되는 직무상 명령을 한 경우에는 이에 따르지 아니할 수 있다.

[본조신설 2009.2.6]

제52조(비밀 엄수의 의무) 공무원은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제53조(청렴의 의무) ① 공무원은 직무와 관련하여 직접적이든 간접적이든 사례(謝禮)·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없다.

② 공무원은 직무상 관계가 있든 없든 그 소속 상사에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

[전문개정 2008.12.31]

제54조(외국정부의 영예 등을 받을 경우) 공무원은 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 받아야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제55조(품위 유지의 의무) 공무원은 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2008.12.31]

제56조(영리 업무 및 겸직 금지) ① 공무원은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속 기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

② 제1항에 따른 영리를 목적으로 하는 업무의 한계는 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제57조(정치운동의 금지) ① 공무원은 정당이나 그 밖의 정치단체의 결성에 관여하거나 가입할 수 없다.

② 공무원은 선거에서 특정정당 또는 특정인을 지지하거나 반대하기 위하여

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 투표를 하거나 하지 아니하도록 권유하는 것
 2. 서명운동을 기획·주재하거나 권유하는 것
 3. 문서 또는 도화(圖畵)를 공공시설 등에 게시하거나 게시하게 하는 것
 4. 기부금품을 모집하거나 모집하게 하는 행위 또는 공공자금을 이용하거나 이용하게 하는 것
 5. 타인에게 정당이나 그 밖의 정치단체에 가입하게 하거나 가입하지 아니하도록 권유하는 것
- ③ 공무원은 다른 공무원에게 제1항과 제2항에 위배되는 행위를 하도록 요구하거나 정치적 행위에 대한 보상 또는 보복으로 이익 또는 불이익을 약속하여서는 아니 된다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 공무원의 정치적 행위의 금지에 관한 한계는 대통령령으로 정한다. <신설 2011.5.23>

[전문개정 2008.12.31]

제58조(집단행위의 금지) ① 공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다.

- ② 제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원의 범위는 조례로 정한다.
- ③ 제1항 단서에 규정된 사실상 노무에 종사하는 공무원으로서 노동조합에 가입한 사람이 조합업무를 전임(專任)으로 하려면 소속 지방자치단체의 장의 허가를 받아야 한다.
- ④ 제3항에 따른 허가에는 필요한 조건을 붙일 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제59조(위임규정) 공무원의 복무에 필요한 사항은 이 법에서 규정하는 것 외에는 대통령령 또는 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제7장 신분보장 <개정 2008.12.31>

제60조(신분보장의 원칙) 공무원은 형의 선고·징계 또는 이 법에서 정하는 사유가 아니면 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다. 다만, 1급 공무원은 그러하지 아니하다.

[전문개정 2008.12.31]

제61조(당연퇴직) 공무원이 제31조 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 당연히 퇴직한다. 다만, 같은 조 제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다. <개정 2010.3.22>

[전문개정 2008.12.31]

제62조(직권면직) ① 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원이 된 때
가. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
나. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
다. 예산이 감소된 경우
2. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
3. 전직시험에서 3회 이상 불합격한 사람으로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정될 때
4. 징병검사·입영 또는 소집 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
5. 제65조의3제3항에 따라 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 또는 근

무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때

6. 해당 직급에서 직무를 수행하는 데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 되었을 때

② 임용권자는 제1항에 따라 면직시킬 경우에는 미리 인사위원회의 의견을 들어야 한다. 다만, 제1항제5호에 따라 면직시킬 경우에는 해당 인사위원회의 동의를 받아야 하며, 시·군·구의 5급 이상 공무원은 시·도인사위원회의 동의를 받아야 한다.

③ 임용권자는 제1항제1호에 따라 소속 공무원을 면직시킬 때에는 임용형태, 업무실적, 직무수행능력, 징계처분 사실 등을 고려하여 면직 기준을 정하여야 한다.

④ 제3항의 면직 기준을 정하거나 제1항제1호에 따라 면직 대상자를 결정할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

⑤ 제1항제2호에 따른 직권면직일은 휴직기간이 끝난 날 또는 휴직사유가 소멸한 날로 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제63조(휴직) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때
2. 「병역법」에 따른 병역의무를 마치기 위하여 징집되거나 소집되었을 때
3. 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소재(所在)가 불명확하게 되었을 때
4. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 되었을 때
5. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

② 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다. <개정 2011.5.23>

1. 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용될 때
 2. 해외유학을 하게 되었을 때
 3. 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때
 4. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때
 5. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모·배우자·자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요할 때
 6. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반할 때
- ③ 제1항과 제2항의 휴직제도 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ④ 임용권자는 제2항제4호에 따른 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2008.12.31]

제64조(휴직기간) 휴직기간은 다음 각 호와 같다. <개정 2011.5.23>

1. 제63조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년(「공무원연금법」에 따른 공무원상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년) 이내로 한다.
2. 제63조제1항제2호 및 제5호에 따른 휴직기간은 복무기간이 끝날 때까지로 한다.
3. 제63조제1항제3호에 따른 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
4. 제63조제1항제4호에 따른 휴직기간은 그 전임기간으로 한다.
5. 제63조제2항제1호에 따른 휴직기간은 그 채용기간으로 한다. 다만, 민간기업이나 그 밖의 기관에 채용되는 경우에는 3년 이내로 한다.
6. 제63조제2항제2호 및 제6호에 따른 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다.
7. 제63조제2항제3호에 따른 휴직기간은 2년 이내로 한다.
8. 제63조제2항제4호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여성공무원은

3년) 이내로 한다.

9. 제63조제2항제5호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.

[전문개정 2008.12.31]

제65조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 공무원은 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직 중인 공무원은 휴직기간 중 그 사유가 소멸되면 30일 이내에 임용권자에게 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀신고를 하면 당연히 복직된다.

[전문개정 2008.12.31]

제65조의2(특수경력직공무원의 휴직) ① 정무직공무원에 대하여는 제63조제1항제2호, 같은 조 제2항제4호, 같은 조 제4항, 제64조제2호·제8호 및 제65조를 준용한다.

② 별정직공무원에 대하여는 제63조제1항제1호부터 제3호까지, 같은 조 제2항제4호·제5호, 같은 조 제4항, 제64조제1호부터 제3호까지, 같은 조 제8호·제9호 및 제65조를 준용한다.

③ 계약직공무원에 대하여는 제63조제1항제1호·제2호, 같은 조 제2항제4호, 같은 조 제4항, 제64조제1호·제2호·제8호 및 제65조를 준용한다. 다만, 제63조제2항제4호는 휴직을 시작하려는 날부터 남은 계약 기간이 6개월이 넘는 사람에 한하여 준용한다.

④ 특수경력직공무원의 휴직에 대하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.

[전문개정 2011.5.23]

제65조의3(직위해제) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. <개정 2010.3.22>

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
2. 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람

3. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)

② 임용권자는 제1항에 따라 직위를 주지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 임용권자는 제1항제1호에 따라 직위를 주지 아니할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의견을 들어야 하며, 직위해제된 사람에게는 3개월의 범위에서 대기를 명한다.

④ 임용권자는 제3항에 따라 대기명령을 받은 사람에게 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑤ 공무원에 대하여 제1항제1호와 제2호 또는 제3호의 직위해제사유가 경합(競合)할 때에는 같은 항 제2호 또는 제3호의 직위해제 처분을 하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제65조의4(강임) ① 임용권자는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 없어지거나 하위의 직위로 변경되어 과원이 되었을 때 또는 본인이 동의한 경우에는 소속 공무원을 강임할 수 있다. <개정 2010.3.22>

② 제1항에 따라 강임된 공무원은 상위 직급에 결원이 생기면 제38조, 제39조 및 제39조의2에도 불구하고 우선 임용된다. 다만, 본인이 동의하여 강임된 공무원은 본인의 경력과 해당 기관의 인력 사정 등을 고려하여 우선 임용될 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제66조(정년) ① 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.

② 제1항에 따른 정년을 적용할 때 공무원은 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

[전문개정 2008.12.31]

제66조의2(명예퇴직 등) ① 공무원으로 20년 이상 근속(勤續)한 사람이 정년 전

에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 직위가 없어지거나 과원이 되었을 때 20년 미만 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

1. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우
2. 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우
3. 예산이 감소된 경우

③ 제1항에 따라 명예퇴직수당을 받은 사람이 제1호 또는 제3호에 해당하는 경우에는 명예퇴직수당을 지급한 지방자치단체의 장이 그 명예퇴직수당을 환수하고, 제2호에 해당하는 경우에는 재임용한 지방자치단체의 장이 그 명예퇴직수당을 환수하여야 한다. 이 경우 환수금을 내야 할 사람이 기한 이내에 내지 아니하면 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

1. 재직 중의 사유로 금고 이상의 형을 선고받은 경우
2. 경력직공무원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 공무원으로 재임용되는 경우
3. 명예퇴직수당을 초과하여 받거나 그 밖에 명예퇴직수당 지급 대상이 아닌 사람이 지급받은 경우

④ 제1항의 명예퇴직수당 및 제2항의 수당 지급 대상 범위, 지급액, 지급절차와 제3항에 따른 명예퇴직수당의 환수액, 환수 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제8장 권익의 보장 <개정 2008.12.31>

제67조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) ① 임용권자가 공무원에 대하여 징계처분등을 할 때와 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분을 할 때에는 그 공무원에게 처분의 사유를 적은 설명서를 교부하여야 한다. 다만, 본인의 원

(願)에 따른 강임·휴직 또는 면직처분의 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.3.22>

② 제1항에 따른 설명서를 받은 공무원이 그 처분에 불복할 때에는 설명서를 받은 날부터 30일 이내 또는 공무원이 제1항에서 정한 처분 외에 본인의 의사에 반하는 불이익처분을 받았을 때에는 그 처분이 있는 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 그 처분에 대한 심사를 청구할 수 있다. 이 경우 변호사를 대리인으로 선임할 수 있다.

③ 본인의 의사에 반하여 파면 또는 해임이나 제62조제1항제5호에 따른 면직처분을 하였을 때에는 그 처분을 한 날부터 40일 이내에는 후임자를 보충발령하지 못한다. 다만, 인력 관리상 후임자를 보충하여야 할 불가피한 사유가 있는 경우(제4항에 따른 임시결정을 한 경우는 제외한다)에는 해당 인사위원회의 의결을 거쳐 후임자를 보충발령할 수 있다.

④ 제2항에 따른 심사청구가 파면 또는 해임이나 제62조제1항제5호에 따른 면직처분으로 인한 경우에는 심사위원회는 그 청구를 접수한 날부터 5일 이내에 해당 사건의 최종결정이 있을 때까지 후임자의 보충발령을 유예하게 하는 임시결정을 할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 심사위원회가 임시결정을 한 경우에는 임시결정을 한 날부터 20일 이내에 최종결정을 하여야 하며, 임용권자는 그 최종결정이 있을 때까지 후임자를 보충발령하지 못한다.

⑥ 심사위원회는 제4항에 따른 임시결정을 한 경우 외에는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 불가피하다고 인정되면 심사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

⑦ 공무원은 제2항의 심사청구를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

[전문개정 2008.12.31]

제67조의2(고충처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며,

임용권자는 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 하여서는 아니 된다.

② 제1항에 따라 인사상담 또는 고충심사청구를 받은 임용권자는 이를 인사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원과 상담하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

③ 인사위원회는 임용권자로부터 인사상담이나 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다.

④ 제3항에 따라 인사상담이나 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다.

⑤ 인사상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제67조의3(특수경력직공무원의 고충처리) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 특수경력직공무원에 대하여도 제67조의2를 준용할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제68조(사회보장) ① 공무원이 질병·부상·장애·분만·퇴직·사망 또는 재해를 입은 경우에는 본인이나 유족에게 법률에서 정하는 바에 따라 적절한 급여를 지급한다.

② 지방자치단체는 법률에서 정하는 바에 따라 공무원의 복지와 이익을 적절·공정하게 보호하기 위하여 그 대책을 수립·실시하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제9장 징계 <개정 2008.12.31>

제69조(징계사유) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법 또는 이 법에 따른 명령이나 지방자치단체의 조례 또는 규칙을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 공무원의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

② 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원(국가공무원을 포함한다)이 이 법에 따른 징계에 관한 규정을 적용받은 공무원으로 임용된 경우에 임용 이전의 다른 법률에 따른 징계사유는 그 사유가 발생한 날부터 이 법에 따른 징계사유가 발생한 것으로 본다. 다만, 같은 사유로 이미 징계처분을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 특수경력직공무원이 경력직공무원으로 임용된 경우에 임용 전의 해당 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계사유는 그 사유가 발생한 날부터 이 장의 규정에 따른 징계사유가 발생한 것으로 본다.

④ 경력직공무원이 특수경력직공무원으로 임용된 경우에 임용 전의 해당 경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계사유는 그 사유가 발생한 날부터 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계사유가 발생한 것으로 본다.

[전문개정 2008.12.31]

제69조의2(징계부가금) ① 제69조에 따라 공무원의 징계 의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 금품 및 향응 수수(授受), 공금의 횡령(橫領)·유용(流用)인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 인사위원회에 요구하여야 한다.

② 인사위원회에서 징계부가금 부과 의결을 하기 전에 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이

행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)에는 인사위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 조정된 범위에서 징계부가금 부과를 의결하여야 하며, 징계부가금 부과 의결을 한 후에 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)에는 인사위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 징계부가금의 감면 등의 조치를 하여야 한다.

③ 제1항에 따라 징계부가금 부과처분을 받은 사람이 납부기간 내에 그 부가금을 납부하지 아니한 때에는 처분권자는 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

[본조신설 2010.3.22]

[중전 제69조의2는 제69조의3으로 이동 <2010.3.22>]

제69조의3(재징계의결 등의 요구) ① 처분권자는 다음 각 호에 해당하는 사유로 심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결등을 요구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소(취소명령포함)의 결정이나 판결을 받은 감봉·견책처분에 대하여는 징계의결을 요구하지 아니할 수 있다. <개정 2010.3.22>

1. 법령의 적용, 증거 및 사실 조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 인사위원회의 구성 또는 징계의결등, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정 또는 징계부가금이 과다(過多)한 경우

② 처분권자는 제1항에 따른 징계의결등을 요구하는 경우에는 심사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 인사위원회에 징계의결등을 요구하여야 하며, 관할 인사위원회에서는 다른 징계사건에 우선하여 징계의결등을 하여야 한다. <개정 2010.3.22>

[본조신설 2008.12.31]

[제69조의2에서 이동 <2010.3.22>]

[제목개정 2010.3.22]

제70조(징계의 종류) 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉 및 견책으로 구분한다.

[전문개정 2008.12.31]

제71조(징계의 효력) ① 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고(연구관 및 지도관은 연구사 및 지도사로 한다) 공무원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 3분의 2를 감한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 해당하는 교원 및 조교에 대하여는 강등을 적용하지 아니한다.

② 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 삭감한다.

③ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 보수의 3분의 1을 삭감한다.

④ 견책은 전과(前過)에 대하여 훈계하고 뉘우치게 한다.

⑤ 징계처분을 받은 공무원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 대통령령으로 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급을 할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 공무원에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 승진임용이나 승급의 제한기간을 단축하거나 면제할 수 있다.

⑥ 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 이 법의 징계에 관한 규정을 적용받는 공무원이 된 경우에는 다른 법률에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부부터 이 법에 따른 징계처분을 받은 것으로 본다. 다만, 제70조에서 정한 징계의 종류 외의 징계처분의 효력에 관하여는 대통령령으로 정한다.

⑦ 특수경력직공무원이 경력직공무원으로 임용된 경우에 해당 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부부터 이 법에 따른 징계처분을 받은 것으로 본다. 다만, 제70조에서 정한 징계의 종류 외의 징계처분의 효력에 관하여는 대통령령으로 정한다.

⑧ 경력직공무원이 특수경력직공무원으로 임용된 경우에는 해당 경력직공무원의 징계를 규율하는 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부부터 특수경력직공무원의 징계를 규율하는 법령상의 징계처분을 받은 것으로 본다.

[전문개정 2008.12.31]

제72조(징계 등 절차) ① 징계처분등은 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자가 한다. 다만, 5급 이상 공무원 또는 이와 관련된 하위직공무원의 징계처분등과 소속 기관(시·도와 구·시·군, 구·시·군)을 달리하는 동일사건에 관련된 사람의 징계처분등은 시·도의 인사위원회의 의결로 한다. <개정 2010.3.22>

② 징계의결등을 요구한 기관의 장은 인사위원회의 의결이 가법다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회(시·도인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 의결에 대하여는 그 인사위원회, 제2인사위원회의 의결에 대하여는 제1인사위원회)에 심사 또는 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다. <개정 2010.3.22>

[전문개정 2008.12.31]

[제목개정 2010.3.22]

제73조(징계의 관리) ① 감사원에서 조사 중인 사건이나 각 행정기관에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 조사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 조사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다. <개정 2010.3.22>

② 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 조사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 감사원과 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관 및 제1항에 따른 행정기관은 조사나 수사를 시작하였을 때와 마쳤을 때에는 10일 이내에 소속 기관의 장에게 해당 사실을 알려야 한다. <개정 2010.3.22>

[전문개정 2008.12.31]

제73조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효) ① 징계의결등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 2년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다. <개정 2010.3.22>

② 제73조제1항 및 제2항에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이

지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 제73조제3항에 따른 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날(조사 결과에 대하여 이의가 제기된 경우에는 이의를 제기한 사람이 이의에 대한 결정을 통보받은 날을 말한다)부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다. <개정 2010.3.22>

③ 인사위원회의 구성, 징계의결등, 그 밖의 절차상의 흠이나 징계양정 및 징계부가금의 과다를 이유로 심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만이라도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결등을 요구할 수 있다. <개정 2010.3.22>

[전문개정 2008.12.31]

[제목개정 2010.3.22]

제73조의3(특수경력직공무원의 징계) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 특수경력직공무원에 대하여도 이 장의 규정을 준용할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제10장 능률 <개정 2008.12.31>

제74조(훈련) ① 모든 공무원과 시보공무원이 될 사람은 담당 직무와 관련된 학식·기술 및 응용 능력을 배양하기 위하여 법령에서 정하는 바에 따라 훈련을 받아야 한다.

② 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 공무원 훈련에 관한 종합적인 기획·조정 및 감독을 한다.

③ 지방자치단체의 장과 감독 직위에 있는 공무원은 일상 업무를 통하여 계속적으로 부하직원을 훈련시킬 책임을 진다.

④ 훈련성적은 인사관리에 반영하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제75조(훈련기관) 교육과학기술부, 행정안전부와 지방자치단체에 공무원의 훈련기관을 둘 수 있다.

[전문개정 2008.12.31]

제76조(근무성적의 평정) ① 임용권자는 정기 또는 수시로 소속 공무원의 근무성적을 객관적이고 엄정하게 평정하여 인사관리에 반영하여야 한다.

② 제1항에 따른 근무성적 평정결과 근무성적이 우수한 사람에 대하여는 상여금을 지급하거나 특별승급시킬 수 있다.

③ 제1항의 근무성적 평정에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제77조(능률 증진을 위한 사항) 지방자치단체의 장은 공무원의 근무 능률을 높이기 위하여 보건·휴양·안전·후생, 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고, 이를 실시하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제78조(제안제도) ① 행정운영의 능률화와 경제화를 위한 공무원의 창의적인 의견이나 고안을 계발하고 이를 채택하여 행정운영 개선에 반영하기 위하여 제안제도를 둔다.

② 제안이 채택되고 시행되어 국가 또는 지방자치단체 예산을 절약하는 등 행정운영 발전에 뚜렷한 실적이 있는 사람에게는 상여금을 지급할 수 있으며 특별승진 또는 특별승급시킬 수 있다.

③ 제2항에 따른 상여금, 특별승진 또는 특별승급에 관하여는 대통령령으로 정하고, 그 밖에 제안제도의 운영에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제79조(표창) 지방자치단체의 장은 공무원으로서 직무에 특히 성실하거나 사회에 공헌한 공적이 뚜렷한 사람에게는 조례로 정하는 바에 따라 표창을 행한다.

[전문개정 2008.12.31]

제11장 보칙 <개정 2008.12.31>

제80조(국가공무원과의 교류) ① 이 법에 따라 임용된 공무원은 그 직에 상응한 국가공무원에 임용될 수 있다.

② 제1항에 따라 공무원을 국가공무원으로 임용하려면 「국가공무원법」에 따른 경력경쟁채용시험을 거쳐야 한다. 다만, 제32조제3항에 따라 신규임용 및 승진시험을 거친 5급 이상 공무원에 대하여는 이를 면제한다. <개정 2011.5.23>

③ 공무원이 국가공무원에 임용될 경우 경력계산을 할 때 공무원으로 재직한 기간은 국가공무원으로 재직한 기간으로 본다.

[전문개정 2008.12.31]

제81조(지방자치단체의 인사행정에 관한 지도·감독) 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 시·도의 인사행정이 이 법에 따라 운영되도록 지도·감독하고, 시·도지사는 해당 시·도의 관할 구역 시·군·구의 인사행정이 이 법에 따라 운영되도록 지도·감독한다.

[전문개정 2008.12.31]

제12장 벌칙 <개정 2008.12.31>

제82조(벌칙) 제42조·제43조·제57조 또는 제58조를 위반한 자는 다른 법률에 특별히 규정된 경우 외에는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2010.3.22>

[전문개정 2008.12.31]

부 칙 <제10700호, 2011. 5.23>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제3조제1항, 제25조의2제2항, 제41조, 제63조제2항제4호, 제64조제8호 및 제65조의2의 개정규정은 공포한 날부터 시행하고, 제4조제1항의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직자의 결원보충에 관한 적용례) 제41조제1항 단서의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 제41조제1항 단서의 개정규정 시행 당시 출산휴가 중인 사람에 대하여도 적용한다.

제3조(기능10급으로 재직 중인 공무원에 대한 경과조치) 부칙 제1조 단서에 따른 제4조제1항의 개정규정 시행 당시의 기능10급 공무원은 기능9급 공무원으로 부칙 제1조 단서에 따른 제4조제1항의 개정규정 시행일에 임용된 것으로 본다.

제4조(복수국적자의 임용분야 제한에 따른 경과조치) 부칙 제1조 단서에 따른 제25조의2제2항의 개정규정 시행 당시 제25조의2제2항의 개정규정에 따라 복수국적자가 임용될 수 없는 분야에 임용되어 재직 중인 복수국적자는 부칙 제1조의 단서에 따른 제25조의2제2항의 개정규정 시행 후 6개월 이내에 복수국적자를 임용할 수 있는 분야에 임용되거나 외국 국적을 포기하여야 한다.

제5조(진행 중인 시험에 관한 경과조치) 부칙 제1조 본문에 따른 제27조, 제32조제4항, 제35조제1항 및 제80조제2항의 개정규정 시행 당시 진행 중인 시험에 대하여는 종전의 규정에 따른다.

제6조(다른 법률의 개정) 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제50조제3항 중 "제27조제3항 단서·제4항"을 "제27조제4항"으로 한다.

제7조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「지방공무원법」의 규정을 인용한 경우 이 법 중 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정을 갈음하여 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

지방공무원 임용령

각령 제1674호, 1963.12.12. 제정
대통령령 제22107호, 2010. 4. 7, 일부개정
대통령령 제22203호, 2010. 6.15, 일부개정
대통령령 제23277호, 2011.11. 1, 타법개정

제1장 총칙

제1조(적용 범위) ① 「지방공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제2조에 따른 지방자치단체의 공무원(이하 "공무원"이라 한다) 중 경력직공무원의 임용에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 없으면 이 영에서 정하는 바에 따른다. <개정 2011.3.7>

② 공무원 중 특수경력직공무원의 임용에 관하여는 제3조의2·제5조·제6조·제8조 및 제38조의16에 한정하여 이 영을 적용한다. 다만, 특수경력직공무원 중 정무직공무원에 대해서는 제38조의16을 적용하지 아니한다.

[전문개정 2009.2.6]

제2조(용어의 정의) 이 영에서 사용되는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2009.3.31>

1. "임용"이란 신규임용, 승진임용, 전직(轉職), 전보, 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
2. "복직"이란 휴직, 직위해제, 정직 중이거나 강등으로 직무에 종사하지 못한 공무원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
3. "추서"란 사망한 사람을 사망 당시의 직급보다 상위의 직급에 임용하는 것을 말한다.
4. "연구직렬"이란 「지방 연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」

(이하 "연구및지도직규정"이라 한다) 별표 1 제1호의 각 직렬을 말하며, "기술직렬"이란 이 영 별표 1의 기술직군의 각 직렬과 연구및지도직규정 별표 1 제2호의 각 직렬을 말한다.

5. "민간근무휴직"이란 공무원이 민간 부문의 업무수행방법과 경영기법 등을 습득하고, 민간 부문에서는 공무원의 전문지식과 경험을 활용함으로써 민·관 간 이해 증진 및 상호 발전을 도모할 수 있도록 공무원이 제38조의6에 따른 민간기업 등에 임시로 근무하기 위하여 휴직하는 것을 말한다.

[전문개정 2009.2.6]

제3조(공무원의 직급구분 등) ① 1급부터 9급까지의 계급으로 구분하는 일반직 공무원의 직군·직렬·직류 및 직급의 명칭은 별표 1과 같다.

② 법 제4조제2항에 따라 1급부터 9급까지의 계급구분을 적용하지 않을 수 있는 연구 또는 특수기술직렬 공무원의 직군·직렬·직류 및 직급의 명칭과 임용 등에 관하여는 따로 대통령령으로 정한다.

③ 기능직공무원의 계급은 기능 1급부터 기능 9급까지로 구분하며, 그 직군·직렬 및 직급의 명칭은 별표 2와 같다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6]

[시행일 : 2012.5.24] 제3조제3항

제3조의2(외국인의 임용) 임용권자는 법 제25조의2에 따라 외국인을 특수경력 직공무원으로 임용할 수 있다.

[본조신설 2008.9.30]

제4조(시행규칙) ① 지방자치단체의 장(교육감을 포함한다. 이하 같다)은 법령에서 위임된 사항이나 이 영의 시행에 필요한 사항을 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정하는 범위에서 해당 지방자치단체의 규칙(교육규칙을 포함하며, 이하 "규칙"이라 한다)으로 정한다.

② 지방자치단체의 장은 제1항에 따라 규칙을 정할 때에는 국가공무원에게 적용하는 관계 규정과 가급적 균형을 유지하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제5조(임용 시기) ① 공무원은 임용장에 적힌 날짜에 임용된 것으로 본다. 다만, 특수한 사정으로 말미암아 임용장에 적힌 날짜까지 임용장을 받지 못하였을 때에는 임용장을 실제 받은 날에 임용된 것으로 본다.

② 임용장에 적은 날짜는 그 임용장이 임용된 사람에게 송달되는 기간을 고려하여 정하여야 한다.

③ 사망으로 인하여 면직되는 경우에는 사망한 다음 날에 면직된 것으로 본다.

[전문개정 2009.2.6]

제6조(임용일자 소급의 금지) 공무원의 임용은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 그 임용날짜를 소급해서는 아니 된다.

1. 재직 중 공적이 특히 현저한 사람이 공무로 사망하였을 때 그 사망일의 전 날을 임용일자로 하여 추서할 경우
2. 법 제62조제1항제2호에 해당하여 직권면직할 때 휴직기간이 끝난 날이나 휴직사유가 소멸된 날을 임용일자로 하여 면직하는 경우

[전문개정 2009.2.6]

제7조(보직관리의 기준) ① 임용권자는 법령에서 따로 정한 경우와 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 소속 공무원을 하나의 직급이나 직위에 임용하여야 한다.

1. 법 제41조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정원(定員)이 따로 있는 것으로 보고 결원이 보충되는 휴직자가 복직하거나 파견된 사람이 복귀하거나 파면·해임 또는 면직된 사람이 복귀하였을 때 그 기관에 그에 해당하는 직급의 결원이 없어서 그 직급의 정원에 최초로 결원이 발생할 때까지 그 직급에 해당하는 공무원을 보직 없이 근무하게 하는 경우. 이 경우 "그 기관"이란 해당 공무원에 대한 신규 임용권을 가지는 임용권자를 장으로 하는 기관과 그 소속 기관을 말한다.
2. 제27조의2제1항제6호에 따른 1년 이상의 국외 파견근무나 법 제63조제2항제1호에 따른 1년 이상의 국제기구·외국기관에의 임시채용으로 휴직하는

소속 공무원을 업무인수인계를 위하여 특히 필요하다고 인정하여 2주 이내에서 보직 없이 근무하게 하는 경우

3. 제27조의3에 따라 결원보충이 승인된 파견자인 소속 공무원을 「지방공무원 교육훈련법」 제11조 및 제14조에 따른 1년 이상의 교육훈련이나 「국제과학기술협력 규정」에 따른 1년 이상의 장기국외훈련을 받기 위한 파견근무를 준비하기 위하여 특히 필요하다고 인정하여 2개월 이내에서 보직 없이 근무하게 하는 경우
4. 지방자치단체를 폐지하거나 설치하거나 나누거나 합친 경우 또는 직제가 신설되거나 개정되거나 폐지된 경우에 2개월 이내에서 소속 공무원을 기관의 신설 준비 등을 위하여 보직 없이 근무하게 하는 경우

② 임용권자는 다음 각 호의 요건을 종합적으로 고려하여 소속 공무원을 적재적소에 임용하여야 한다. <개정 2011.3.7>

1. 직위의 직무요건

- 가. 직위의 주요 업무활동
- 나. 직위의 성과책임
- 다. 직무수행의 난이도
- 라. 직무수행요건

2. 공무원의 인적요건

- 가. 직렬 및 직류
- 나. 윤리의식 및 청렴도
- 다. 보유 역량의 수준
- 라. 경력, 전공분야 및 훈련 실적
- 마. 그 밖의 특기사항

③ 임용권자는 직무의 곤란성과 책임도에 따라 직위를 등급화하고, 소속 공무원의 경력과 실적 등에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직하여야 한다.

④ 「지방공무원 교육훈련법」 제14조에 따라 국외교육훈련을 받았거나 6개월

이상의 교육훈련을 받은 공무원은 특별한 사정이 없으면 그 교육훈련 내용과 관련되는 직위에 보직하여야 한다.

⑤ 특수한 자격증이 있는 공무원은 특별한 사정이 없으면 그 자격증과 관련되는 직위에 보직하여야 한다.

⑥ 임용권자는 법 제30조의5와 이 영에서 정하는 바에 따라 소속 공무원에 대한 보직관리 기준을 제정하고 시행하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제7조의2(분야별 보직관리) ① 지방자치단체의 장은 4급 이하 공무원(시·군 및 자치구의 경우에는 5급 이하 공무원)을 전문 분야별로 양성·관리하기 위하여 그 기관의 조직을 관련 업무 분야별로 구분하여 공무원의 전보 등 인사관리를 하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 해당 기관의 실·국이나 이에 상당하는 보좌기관이 2개 이하인 경우
2. 해당 기관 공무원의 총 정원이 100명 이하인 경우
3. 그 밖에 해당 기관의 업무를 분야별로 구분하기 곤란한 경우

② 지방자치단체의 장은 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 공무원에 대해서는 제1항에 따른 분야별 보직관리를 하지 않을 수 있다.

1. 해당 기관의 직제에서 소수 직렬에 해당하는 경우
2. 그 밖에 담당 직무의 내용이 특수하거나 일정한 보직을 계속 유지할 경우 공직 부패가 우려되어 분야별 보직관리를 실시하기 곤란한 경우

③ 제1항에 따른 전문 분야의 구분기준 및 보직관리방법 등 분야별 보직관리를 위하여 필요한 사항은 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정하는 기준에 따라 해당 지방자치단체의 장이 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제7조의3(전문직위의 지정 등) ① 지방자치단체의 장은 그 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되는 직위를 전문직위로 지정하여 관리할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문직위에 대해서는 일정한 직무수행요건을 설정하고 해당

직위의 직무수행요건을 갖춘 사람을 전문관으로 선발하여 임용하여야 하며, 전문직위에 임용된 공무원은 특별한 사유가 없으면 임용된 날부터 3년간 다른 직위에 전보할 수 없다. 다만, 직무수행요건이 같은 직위 간에는 전보할 수 있다.

③ 제1항에 따른 전문직위에 근무한 경력에 대해서는 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정하는 바에 따라 경력평정에서 우대할 수 있으며, 전문직위 중 수당 지급이 필요한 직위에 대해서는 예산의 범위에서 「지방공무원수당 등에 관한 규정」으로 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다.

④ 전문직위의 지정, 전문관의 선발 등 전문직위의 운영에 필요한 사항은 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정하는 기준에 따라 지방자치단체의 장이 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제7조의4 삭제 <2002.12.31>

제7조의5(겸임) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법 제30조의3에 따라 겸임하게 할 수 있다. <개정 2010.6.15>

1. 임용예정직에 관련되는 전문인력의 확보가 필요한 경우
2. 각급 교육훈련기관의 교수요원을 임용하는 경우

② 제1항에 따른 겸임은 본직의 직무수행에 지장이 없는 범위에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 할 수 있다.

1. 고등학교 이상의 각급 학교의 교육공무원과 직무 내용이 비슷한 일반직공무원 간
2. 연구직렬 공무원과 직무 내용이 비슷한 다른 일반직공무원 간
3. 일반직공무원과 직무 내용이 비슷한 사립의 전문대학·대학·대학원 및 그 부설연구소의 교수(부교수, 조교수, 전임강사를 포함한다), 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관, 「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사 및 지방공단의 임직원 간

③ 겸임기간은 2년 이내로 하되, 특히 필요한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다.

④ 겸임기관의 장은 제1항에 따라 겸임하게 할 때 본직기관의 장의 동의를 받아서 임용하여야 한다. <개정 2011.3.7>

[전문개정 2009.2.6]

제8조(결원의 신속 보충) 임용권자는 해당 기관에 결원이 생기면 지체 없이 결원 보충에 필요한 조치를 하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제8조의2(승진임용 기준 등의 사전의결 대상 등) ① 법 제8조제1항제2호에 따라 인사위원회의 사전의결의 대상이 되는 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 승진임용 기준의 사전의결 대상: 모든 공무원
2. 보직관리 기준 및 전보임용 기준의 사전의결 대상: 특별시·광역시·도 또는 특별자치도(이하 "시·도"라 한다)의 경우는 5급 이상 공무원, 시·군 및 자치구의 경우는 6급 이상 공무원

② 임용권자는 제1항의 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준을 소속 공무원이 알 수 있게 인터넷 홈페이지에 올리는 등의 방법으로 반드시 예고하여야 한다.

③ 제1항의 보직관리 기준 및 승진·전보임용 기준을 변경하는 경우 변경된 기준은 그 변경일의 1년 이후부터 적용한다.

[전문개정 2009.2.6]

제8조의3(교육훈련실적의 인사관리 반영) 지방공무원의 교육훈련시간은 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제7조에 따라 승진임용 등 인사관리에 반영하여야 한다. <개정 2011.9.29>

[전문개정 2009.2.6]

제8조의4(다면평가 실시 및 활용) ① 임용권자는 소속 공무원에 대한 능력개발 등을 위하여 해당 공무원의 상급 또는 상위 공무원, 동료, 하급 또는 하위 공무원 및 민원인 등에 의한 다면평가를 실시할 수 있다. 이 경우 다면평가의 결

과(총점 및 분야별 평가점수에 한정한다)는 해당 공무원에게 공개할 수 있다.

② 임용권자는 제1항에 따른 다면평가의 방법 및 절차 등에 관한 구체적인 사항을 직무의 특성 등을 고려하여 설계·운영하여야 한다.

③ 제1항에 따른 다면평가의 평가자 집단은 다면평가 대상 공무원의 실적·능력 등을 잘 아는 업무 관련자로 구성하되, 소속 공무원의 인적 구성을 고려하여 공정하게 대표되도록 구성하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 평가의 방법, 절차 및 평가결과의 활용 등에 관한 구체적인 사항은 규칙으로 정한다.

[본조신설 2010.4.7]

제2장 인사기관 <개정 2009.2.6>

제9조(인사위원회) ① 인사위원회는 규칙으로 정하는 바에 따라 회의록을 작성하여야 한다.

② 위원장은 인사위원회에서 결정된 사항을 해당 지방자치단체의 장에게 통지하여야 한다.

③ 인사위원회의 운영에 필요한 사항은 인사위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제9조의2(인사위원회의 구성) ① 법 제7조제2항에 따라 인사위원회는 다음 각 호의 위원을 포함하여 구성하여야 한다.

1. 여성위원: 2명 이상
2. 해당 지방의회에서 추천한 위촉위원: 1명

② 법 제7조제3항제3호에 따라 퇴직한 공무원을 위원으로 위촉하는 경우에는 2명 이하로 하여야 한다.

[전문개정 2009.9.21]

제9조의3(인사위원회의 사무분장) ① 법 제7조제1항에 따라 시·도에 제1인사위원회와 제2인사위원회를 두는 경우 법 제8조제3항에 따른 각 인사위원회의 사무분장은 다음 각 호와 같다. <개정 2011.3.7>

1. 제1인사위원회: 법 제8조제1항제1호 및 제5호의 사무, 5급 이상 공무원과 관련되는 법 제8조제1항제2호·제3호 및 제6호의 사무와 5급 시보공무원의 면직
2. 제2인사위원회: 6급 이하 공무원과 관련되는 법 제8조제1항제2호·제3호 및 제6호의 사무와 6급 이하 시보공무원의 면직

② 제1항에도 불구하고 법 제9조제2항에 따라 부시장·부지사가 제2인사위원회 위원장인 경우 법 제8조제3항에 따른 각 인사위원회의 사무분장은 다음 각 호와 같다. <개정 2011.3.7>

1. 제1인사위원회: 법 제8조제1항제1호·제2호·제3호·제5호 및 제6호의 사무와 시보공무원의 면직. 다만, 제2인사위원회의 사무는 제외한다.
2. 제2인사위원회: 「지방자치법」 제110조제6항 후단에 따라 특정지역의 사무를 관장하는 부시장·부지사 소속 6급 이하 공무원과 관련되는 법 제8조제1항제2호·제3호 및 제6호의 사무

[전문개정 2009.2.6]

제10조(인사기록) ① 임용권자는 소속 공무원의 인사기록을 작성하여 갖춰 놓아야 한다.

② 제1항의 인사기록에 관하여 필요한 사항은 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제10조의2(통계보고) 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관은 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다) 또는 시·도의 교육감으로부터, 시·도지사는 시장·군수 또는 자치구의 구청장으로부터 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정하는 바에 따라 공무원의 인사 및 시험에 관한 통계보고를 받을 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제3장 신규임용

제1절 공개경쟁신규임용

제11조(공개경쟁신규임용시험 합격자의 등록) ① 공개경쟁신규임용시험의 합격자는 규칙으로 정하는 바에 따라 시·도지사 또는 교육감에게 신규임용후보자 등록을 신청하여야 한다. 다만, 8급 이하 공무원 및 기능직공무원의 신규임용시험 합격자는 해당 지방자치단체의 장에게 그 등록을 신청하여야 한다. <개정 2009.2.6>

② 삭제 <2003.11.27>

③ 규칙으로 정하는 기간 내에 제1항에 따른 등록신청을 하지 않은 사람은 임용될 의사가 없는 것으로 본다. <개정 2009.2.6>

제12조(신규임용후보자 명부의 작성) ① 신규임용후보자 명부는 직급별로 시험 성적 순위에 따라 작성하되, 특히 필요하다고 인정되는 경우에는 직류별, 근무 희망기관별 및 근무희망지역별로 구분하여 작성할 수 있다.

② 신규임용후보자 명부의 작성에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제12조의2(신규임용후보자 명부의 유효기간) 6급 이하 공무원 및 기능직공무원의 공개경쟁신규임용시험에 합격한 사람에 대한 임용후보자 명부의 유효기간은 2년으로 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제13조(신규임용방법) ① 임용권자 또는 임용후보자 추천권자는 신규임용후보자를 임용 또는 임용 추천하려는 경우에는 신규임용후보자 명부의 순위가 높은 사람부터 임용예정된 인원 또는 임용 추천 요구된 인원의 3배수 이내에서 임용 또는 임용 추천을 하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 명부의 순위에 상관없이 임용 또는 임용 추천을 할 수 있다.

1. 임용예정 기관에 근무하고 있는 경우

2. 6개월 이상의 근무경력이 있거나, 임용예정 직위에 관련된 특별한 자격이 있는 경우
 3. 임용예정 지역이 도서·벽지 등 특수지역인 경우
 4. 임용후보자를 그가 부양할 의무가 있는 가족이 거주하고 있는 지역에 배치하는 경우
 5. 규칙으로 정하는 학력, 경력 및 특수자격요건에 해당하는 임용후보자를 추천하도록 임용권자가 요구하는 경우
- ② 임용후보자 추천권자는 제1항에도 불구하고 각 기관의 결원 수와 예상 결원 수를 고려하여 임용후보자를 각 기관에 배분하여 추천할 수 있다.
- ③ 임용권자나 임용후보자 추천권자는 7급 이하 공무원의 공개경쟁신규임용후보자 명부에 올라 있는 사람 중 최종합격일부터 1년이 지난 사람은 임용의 유예 등 불가피한 사유가 있는 경우를 제외하고는 해당 기관에 그 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 임용할 수 있다. 이 경우 따로 있는 것으로 보는 정원은 그 신규임용후보자가 임용된 후 그 직급에 상응하는 결원이 발생하면 없어지는 것으로 본다. <개정 2009.9.21, 2010.6.15>

[전문개정 2009.2.6]

제13조의2(임용 및 임용 추천의 유예) ① 임용권자나 임용후보자 추천권자는 신규임용후보자가 다음 각 호의 사유 중 어느 하나에 해당하면 신규임용후보자 명부의 유효기간 내에서 기간을 정하여 임용이나 임용 추천을 미룰 수 있다. 다만, 그 사유가 소멸하면 유예기간 중에도 임용 또는 임용 추천을 해야 한다.

1. 학업의 계속
 2. 6개월 이상의 장기 요양이 필요한 질병이 있는 경우
 3. 임신하거나 출산한 경우
 4. 그 밖에 부득이하다고 인정되는 경우
- ② 제1항에 따라 임용이나 임용 추천을 미루고 싶은 사람은 해당 사유를 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 임용권자 또는 임용후보자 추천권자가 정하는

기간 내에 유예신청을 하여야 한다. 이 경우 원하는 유예기간을 신청서에 분명하게 적어야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제14조(신규임용후보자의 자격상실) 신규임용후보자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임용후보자로서의 자격을 상실한다.

1. 임용후보자가 제13조에 따라 추천받은 기관의 임용에 불응한 경우
2. 임용후보자로서 받아야 하는 교육훈련에 불응한 경우
3. 임용후보자로서 받은 교육훈련성적이 수료점수에 미달된 경우
4. 교육훈련 중 신병(身柄), 병역복무, 그 밖에 교육훈련을 계속할 수 없는 불가피한 사정이 아닌 사유로 퇴학처분을 받은 경우

[전문개정 2009.2.6]

제15조(신규임용후보자의 전직) ① 지방자치단체의 장은 필요할 경우 신규임용후보자를 본인의 동의를 받아 미리 전직시험을 거쳐 다른 직렬에 임용 또는 임용 추천을 할 수 있다. 이 경우에는 공개경쟁신규임용시험에 응시한 과목에 대해서는 전직시험을 면제한다.

② 제1항의 경우 지방자치단체의 장은 제29조제4호 또는 제5호에 해당하는 경우에는 전직시험을 면제할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제2절 경력경쟁임용시험등을 통한 임용 <개정 2011.8.22>

제16조(경력경쟁임용시험등을 통한 임용의 제한) 법 제27조제2항 본문에 따른 경력경쟁임용시험 및 같은 항 단서에 따른 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험(이하 "경력경쟁임용시험등"이라 한다)을 통한 임용은 해당 직위에 그 임용예정자를 보직하지 않으면 그 직무를 수행할 수 없는 특별한 경우에만 하여야 한다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6][제목개정 2011.8.22]

제16조의2(다수인을 대상으로 하지 아니한 시험을 통한 임용) 법 제27조제2항 단서에 따른 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험(이하 "다수인을 대상으로 하지 아니한 시험"이라 한다)은 같은 항 제1호·제3호·제4호·제5호·제7호 및 제10호의 어느 하나에 해당하는 경우에 실시할 수 있다.

[본조신설 2011.8.22]

제17조(경력경쟁임용시험등을 통한 임용의 요건) ① 법 제27조제2항에 따라 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다. <개정 2009.2.6, 2011.8.22>

1. 퇴직한 공무원을 법 제27조제2항제1호에 따라 재임용할 때에는 그 퇴직 전의 재직기관에 규칙으로 정하는 바에 따라 전력(前歷)을 조회하여 그 퇴직 사유가 확인되어야 한다.
2. 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람을 법 제27조제2항제1호에 따라 퇴직 시에 재직한 직급의 공무원으로 재임용할 때에는 그 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원에서 퇴직한 지 30일이 지나지 않아야 한다.
3. 법 제27조제2항제2호에 따라 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자를 임용할 때에는 그 자격증이 국가기술자격 관계 법령에 따른 자격증이거나 규칙으로 정하는 자격증이어야 한다. 이 경우 임용예정 직급별 자격증의 구분 및 경력기준은 규칙으로 정한다.
4. 법 제27조제2항제3호에 따라 임용예정 직급과 같은 직급에서 근무한 경력이 있는 사람을 임용할 때에는 그 직급에서 2년 이상 근무한 사람이어야 하며, 임용예정 직급에 상응한 근무 또는 연구경력이 있는 사람을 임용하려는 경우에는 임용예정직과 관련되는 직무 분야에서 그 직급에 해당하는 근무 경력 또는 연구경력이 3년 이상인 사람으로서 규칙으로 정하는 임용예정 계급에 상당하는 경력기준에 상응하는 사람이어야 한다. 이 경우에도 시험 요구일 현재 퇴직 후 3년이 지나지 않은 사람이어야 한다.

5. 법 제27조제2항제4호에 따라 임용할 때에는 법령에 따라 공무원 또는 전문적인 특수 분야의 인재 양성을 목적으로 설립된 각종 교육기관을 졸업한 사람이어야 한다. 이 경우 각종 교육기관의 종류와 임용예정 직급은 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정하는 기준에 따라 지방자치단체의장이 정한다.
6. 법 제27조제2항제6호에 따라 임용할 때에는 임용예정 계급을 일반직 8급 이하 또는 기능직 기능 8급 이하로 한정한다. 이 경우 임용기준은 규칙으로 정한다.
- 6의2. 법 제27조제2항제7호에 따라 기능직공무원을 일반직공무원으로 임용할 때에는 소속 지방자치단체에서 임용예정직과 관련 있는 직무분야에서 6개월 이상 근무한 경력이 있어야 한다.
7. 법 제27조제2항제8호에 따른 임용을 할 때에는 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에 따라 설치된 고등학교와 전문대학·대학(대학원을 포함한다)에서 농업·공업·광업·수산·해양·보건위생·가사실업·도시계획 계통의 학문 또는 이와 밀접한 관련성이 있는 물리·화학·생물 계통의 학문, 음악·미술 계통의 학문, 역사·고고인류학 계통의 학문 또는 이와 밀접한 관련성이 있는 민속학 계통의 학문을 전공하고 졸업한 사람(이와 동등 이상의 학력을 가진 사람을 포함한다)이어야 한다. 이 경우 선발기준, 추천절차와 임용예정 직급은 규칙으로 정한다.
8. 법 제27조제2항제9호에 따라 임용예정직에 관련된 과학기술 분야 또는 통계·전자계산·대외통상·환경·교통·도시공학 분야, 그 밖에 규칙으로 정하는 특수 전문 분야에서 근무 또는 연구한 경력이 있는 사람을 임용할 때에는 박사학위 또는 석사학위 소지자로서 규칙으로 정하는 임용예정 계급별 경력기준에 해당하는 사람이어야 한다. 이 경우 석사학위소지자의 임용예정 계급은 6급 이하로 한정한다.
9. 법 제27조제2항제10호에 따라 재학 중 장학금을 받고 졸업한 사람을 임용할 때에는 본인의 귀책사유로 장학금의 지급이 중단되지 않은 사람이어야

한다. 이 경우 임용예정 직급은 규칙으로 정한다.

10. 법 제27조제2항제11호에 따라 외국어에 능통한 사람을 임용할 때에는 임용예정 계급을 일반직 4급 이하로 한정한다.

11. 법 제27조제2항제12호에 따라 일정한 지역의 거주자를 임용할 때에는 임용시험일을 기준으로 하여 그 이전에 해당 시(구가 설치된 시는 제외한다. 이하 이 호에서 같다)·군 지역에 본인 또는 그 직계존속이 5년 이상 거주하였거나, 거주하고 있는 사람이어야 한다. 이 경우 임용예정 계급은 일반직 8급 이하 또는 기능직 기능 8급 이하로 한정하며, 임용예정 기관은 시·군에 소재하는 각급 기관으로 한정한다.

② 삭제 <2002.12.31>

③ 제1항제4호의 경우 경력직 지방공무원 또는 경력직 국가공무원이었던 사람에 대해서는 임용예정 직급의 바로 아래 직급 또는 이에 상당하는 직급에서 승진에 필요한 최저연수(이하 "승진소요 최저연수"라 한다)를 초과하여 근무한 경우 그 초과 근무기간의 2분의 1을 1년의 범위에서 임용예정 직급에 해당하는 근무실적에 합산할 수 있다. <개정 2009.2.6>

[전문개정 1973.5.17][제목개정 2011.8.22]

제17조의2(기구 개편 등에 따른 시험면제 등) 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제35조 및 제36조 또는 「지방교육행정기관의 기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제22조에 따른 기구 축소 또는 정원 감축으로 인하여 남는 현원(現員)을 재배치하기 위하여 필요하다고 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 인정하는 경우에는 제28조제1항 또는 제18조 및 제55조에도 불구하고 전직시험 또는 경력경쟁임용시험등(제17조제1항제4호에 따라 경력직공무원 상호 간에 임용하는 경우만 해당한다)을 면제할 수 있다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6]

제18조(경력경쟁임용시험등의 요구) ① 임용권자는 경력경쟁임용시험등을 통하여 공무원을 임용하려는 경우에는 다음 각 호의 사항을 첨부하여 시험실시기

관의 장에게 경력경쟁임용시험등의 실시를 요구하여야 한다. <개정 2011.8.22>

1. 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용하려는 직급
2. 경력경쟁임용시험등을 통한 임용이 불가피한 사유
3. 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용하려는 사람이 갖추어야 할 학력·경력·연구실적

4. 그 밖에 필요한 사항

② 제1항의 요구를 받은 시험실시기관의 장은 경력경쟁임용시험등을 통하여 임용하는 것이 타당하다고 인정하는 경우에는 경력경쟁임용시험등을 실시한다. <개정 2011.8.22>

③ 시험실시기관의 장은 법 제27조제2항제10호에 따른 임용의 경우에는 제1항에 따른 임용권자의 요구가 없어도 직접 경력경쟁임용시험등을 실시할 수 있다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6][제목개정 2011.8.22]

제18조의2(다수인을 대상으로 하지 아니한 시험의 응시자격 제한) ① 같은 요건에 의한 같은 직급의 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험의 응시자격은 3회로 제한한다. <개정 2011.8.22>

② 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험의 제1차 시험 또는 제2차 시험(5급 이상 공무원의 경우는 제1차 시험만 해당한다)에서 40퍼센트 미만 득점한 과목이 1과목 이상이 되어 불합격한 경우에는 그 제1차 시험 응시일부터 6개월 이내에는 그 시험과 같은 요건에 의한 같은 직급의 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험에 다시 응시할 수 없다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6][제목개정 2011.8.22]

제19조 삭제 <1980.2.6>

제20조(경력경쟁임용시험등의 합격자 임용) 임용권자는 경력경쟁임용시험등을 실시할 당시의 임용예정 직위 외의 직위에 그 경력경쟁임용시험등의 합격자를 임용할 수 없다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6][제목개정 2011.8.22]

제21조(경력경쟁임용시험등 합격의 유효기간) ① 경력경쟁임용시험등 합격의 유효기간은 6개월로 한다. 다만, 법 제27조제2항제10호에 따른 경력경쟁임용시험등의 합격 유효기간은 각각 2년으로 하되, 「병역법」에 따른 병역복무를 하기 위하여 군에 입대한 경우 그 의무복무기간은 포함시키지 아니한다. <개정 2011.8.22>

② 제1항 단서에 해당하는 경력경쟁임용시험등의 합격자에 대해서는 제11조, 제12조, 제13조제1항과 제14조를 준용한다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6][제목개정 2011.8.22]

제3절 시보임용 <개정 1973.5.17>

제22조(시보공무원) ① 임용권자는 시보임용기간 중인 공무원의 근무상황을 항상 지도·감독하여야 한다. <개정 2011.3.7>

② 임용권자는 법 제28조제3항에 따라 시보임용 기간 중의 공무원을 면직할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다. <신설 2011.3.7>

[전문개정 2009.2.6]

제23조 삭제 <1973.5.17>

제24조(시보임용의 면제 및 기간 단축) ① 다음 각 호의 기간은 시보로 임용되어 근무한 것으로 보아 시보임용을 면제하거나 시보임용기간을 줄일 수 있다.

1. 법 제27조제2항제7호에 따라 임용되는 경우 같은 계급의 국가공무원으로 근무한 기간
2. 제25조에 따라 시보공무원이 될 사람이 받은 교육훈련기간

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시보임용을 면제한다.

1. 제33조의 승진소요 최저연수를 초과하여 재직하고 제34조의 승진임용 제한 사유에 해당하지 않은 사람이 승진 예정 계급에 해당하는 신규임용시험에 합격하여 임용되는 경우

2. 정규의 일반직 또는 기능직의 지방공무원이나 국가공무원이었던 사람이 퇴직 당시의 계급이나 그 이하의 계급으로 임용되는 경우

[전문개정 2009.2.6]

제25조(시보공무원이나 시보공무원이 될 사람에 대한 훈련) ① 임용권자 또는 임용후보자 추천권자는 시보공무원이나 시보공무원이 될 사람을 각급 공무원 교육원, 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 봉급의 80퍼센트에 상당하는 금액 등을 지급할 수 있다. <개정 2011.1.10>

② 임용권자는 시보공무원의 훈련 및 실무수습에 관한 계획을 수립하여 실시하여야 한다. 다만, 5급 시보공무원의 훈련 및 실무수습에 관하여는 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 수립한 기본계획에 따라야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제4장 전보 및 전직 등 <개정 2009.2.6>

제26조(전보임용의 원칙) ① 임용권자는 가급적 다음 각 호의 원칙에 따라 전보를 실시한다.

1. 같은 직위에서 장기간 근무했을 때 발생할 수 있는 침체를 방지하여 소속 공무원이 창의적으로 직무를 수행할 수 있게 한다.
2. 잦은 전보에 따른 능률 저하를 방지하여 소속 공무원이 안정적으로 직무를 수행할 수 있게 한다.
3. 특별한 사정이 없으면 공무원의 생활연고지를 고려하여 정기적으로 전보를 실시한다.

② 제7조제6항에 따른 보직관리의 기준에는 전보에 관한 기준이 포함되어야 한다.

③ 임용권자는 5급 이하 공무원 및 기능직공무원이 특수지(「지방공무원수당 등에 관한 규정」 제12조에 따른 지역을 말한다. 이하 같다)에 2년 이상 계속 근무하였으면 본인의 희망을 고려하여 그 공무원을 특수지가 아닌 지역으로 전보하여야 한다. 다만, 본인이 다른 곳으로 전보되기를 희망하지 않거나 그 밖의 특별한 사유가 있으면 전보하지 아니할 수 있다. <개정 2009.9.21>

④ 삭제 <2009.9.21>

⑤ 제3항 단서에 따라 전보하지 아니할 수 있는 사유와 특수지에 근무하는 공무원의 교류에 필요한 사항은 규칙으로 정한다. <개정 2009.9.21>

[전문개정 2009.2.6]

제27조(전보·전출의 제한) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 소속 공무원을 해당 직위에 임용한 날부터 1년(통계, 가족 관계등록, 주민등록 업무, 사회복지 업무나 그 밖에 민원창구에서 민원 업무를 담당하는 공무원은 1년 6개월로 하고, 감사, 법무, 공시지가 업무나 공장설립 민원 업무를 담당하는 공무원은 2년으로 한다) 이내에는 다른 직위로 전보할 수 없다. <개정 2009.3.31, 2009.9.21>

1. 직제상 최저 단위의 보조기관 내에서 전보, 강등, 강임 또는 승진된 경우
2. 시보공무원이 정규공무원으로 임용된 경우
3. 기구 개편, 직제 변경이나 정원 변경에 따라 소속·직위 또는 직급의 명칭만 변경하고 담당 직무는 그대로 유지한 상태로 재발령된 경우

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 각 호 외의 부분 전단의 전보 제한기간이 지나기 전에도 다른 직위로 전보할 수 있다. 이 경우 제5호·제7호 및 제10호부터 제12호까지의 규정에 따라 전보 제한기간이 지나기 전에 전보하려면 미리 해당 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.

1. 시·도에서 각 실, 국 또는 이에 상응하는 보조기관·보좌기관 내(제1항 각 호 외의 부분 전단 괄호 안의 공무원은 직제에서 최저 단위의 보조기관 내를 말한다)에서만 전보하는 경우

2. 시·군 및 자치구에서 직제상 최저 단위의 보조기관 내에서만 전보하는 경우
3. 기구 개편, 직제 변경이나 정원 변경에 따라 해당 공무원을 전보하는 경우
4. 해당 공무원의 승진 또는 강임으로 인하여 전보하는 경우
5. 임용예정 직위와 관련된 2개월 이상의 특수훈련경력이 있는 사람이나 임용 예정 직위에 상응하는 전보 제한기간 이상의 근무경력 또는 6개월 이상의 연구실적이 있는 사람을 해당 직위에 보직하는 경우
6. 징계처분을 받은 사람을 전보하는 경우
7. 형사사건에 관련되어 수사기관에서 조사를 받고 있는 사람을 전보하는 경우
8. 공개경쟁신규임용시험을 거쳐 시보임용 중인 공무원을 전보하는 경우
9. 임용권자가 다른 기관에 전보하는 경우
10. 감사 담당 공무원 중에서 부적격자로 인정되는 사람을 전보하는 경우
11. 5급 이하 일반직공무원과 기능직공무원을 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
12. 그 밖에 기관장이 보직관리를 위하여 전보할 필요가 있다고 특별히 인정하는 경우

③ 임용권자는 제2항제1호부터 제7호까지의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 경력경쟁시험등을 통하여 임용된 공무원에 대해서는 최초로 직위에 임용된 날부터 3년(휴직기간, 직위해제기간 및 정직기간은 포함하지 아니한다) 이내에는 다른 직위에 전보할 수 없으며, 4년(휴직기간, 직위해제기간 및 정직기간은 포함하지 아니한다) 이내에는 다른 지방자치단체로 전출할 수 없다. 다만, 법 제27조제2항제1호·제2호(기능직공무원만 해당한다)·제4호·제5호 또는 제7호에 따라 임용된 공무원의 전보를 제한할 때에는 제1항 및 제2항을 따르고, 법 제27조제2항제6호·제11호 및 제12호에 따라 임용된 공무원의 전보 및 전출을 제한할 때에는 법 제27조제5항을 따른다. <개정 2011.3.7, 2011.8.22>

④ 법 제35조제2항에 따라 근무예정지역이나 근무예정기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁신규임용시험에 합격하여 임용된 사람은 임용된 날부터 3년(휴

직기간, 직위해제기간 및 정직기간은 포함하지 아니한다) 이내에 최초 임용된 지역 외의 지역으로 전출되거나 최초 임용된 기관 외의 기관으로 전보될 수 없다. 다만, 기구 개편, 직제 변경 또는 정원 변경으로 그 직책이 없어지거나 정원이 초과된 경우에는 다른 지역으로 전출되거나 다른 기관으로 전보될 수 있다. <개정 2009.9.21>

⑤ 임용권자는 일반승진시험 요구 중에 있는 소속 공무원을 승진후보자 명부의 작성단위가 다른 기관에 전보하거나 다른 지방자치단체로 전출할 수 없다.

[전문개정 2009.2.6]

제27조의2(파견근무) ① 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법 제30조의4에 따라 소속 공무원을 파견할 수 있다.

1. 해당 지방자치단체가 아닌 다른 기관이나 단체에서 지방자치단체의 사업을 수행하기 위하여 특히 필요한 경우
2. 업무 폭주상태인 다른 지방자치단체나 국가기관에 행정지원을 하는 경우
3. 사무의 소관이 명백하지 않거나 관련 기관 간의 긴밀한 협조가 필요한 특수업무를 공동수행하기 위하여 필요한 경우
4. 「지방공무원 교육훈련법」에 따른 소속 공무원의 교육훈련을 위하여 필요한 경우
5. 「지방공무원 교육훈련법」에 따른 공무원 교육훈련기관의 교수요원으로 선발된 경우
6. 국제기구, 외국 정부나 외국 연구기관에서 업무 수행 및 능력 개발을 하기 위하여 필요한 경우
7. 국내 연구기관, 국내 민간기관과 국내 단체에서 관련 업무수행 및 능력개발을 하거나 지방정책 수립과 관련된 자료 수집 등을 하기 위하여 필요한 경우

② 제1항의 파견기간은 다음 각 호와 같다. <개정 2010.6.15>

1. 제1항제1호부터 제3호까지 및 제7호에 따른 파견기간은 2년 이내로 하되, 필요한 경우에는 총 파견기간이 3년을 초과하지 않는 범위에서 파견기간을 연장할 수 있다.

2. 제1항제4호 및 제6호에 따른 파견기간은 교육훈련·업무수행 및 능력개발을 위하여 필요한 기간으로 한다.
3. 제1항제5호에 따른 파견기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우에는 총 파견기간이 2년을 초과하지 않는 범위에서 파견기간을 연장할 수 있다.
- ③ 지방자치단체의 장이 제1항제1호부터 제3호까지 및 제5호에 따라 소속 공무원을 파견하려면 파견받을 기관의 장이 파견을 미리 요청하여야 한다.
- ④ 파견의 발령은 해당 공무원의 전보권을 갖고 있는 기관의 장이 발령한다.
- ⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 임용권자는 제25조제2항에 따른 실무수습을 위하여 필요한 경우에는 시보공무원을 각급 기관에 파견하여 근무하게 할 수 있다. 이 경우 임용권자는 파견받을 기관의 장과 미리 협의하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제27조의3(파견 등으로 인한 결원 보충) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법 제41조제2항에 따라 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 이 경우 지방자치단체의 장(교육감은 제외한다)은 제1호에 해당하여 결원을 보충할 때에는 미리 행정안전부장관의 승인을 받아야 하되, 5급 이하 공무원의 보충에 대한 승인권은 해당 시·도지사에게 위임한다.

1. 파견기간이 1년 이상인 경우
 2. 정년이 될 때까지 남은 근무기간이 1년 이내인 사람이 퇴직 후의 사회적응 능력을 기르기 위하여 연수하게 된 경우
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 훈련기간 동안 그 인원에 해당하는 정원이 해당 기관에 따로 있는 것으로 본다. <개정 2011.3.7>
1. 「지방공무원 교육훈련법」 제14조제1항에 따라 지방자치단체의 장(교육감은 제외한다)이 수립한 국외 위탁교육훈련계획 중 훈련기간이 6개월 이상인 경우로 결원 보충이 필요하여 시·도지사의 승인을 받은 경우
 2. 「지방공무원 교육훈련법」 제14조제2항 본문에 따라 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관이 수립하는 6개월 이상(14일 이내의 교육준비기간을

포함한다)인 교육훈련계획에 따라 교육훈련대상자의 직급 및 인원이 기관 별로 결정된 경우

3. 「지방공무원 교육훈련법」 제14조제2항 단서에 따라 시·도지사 및 교육감이 6급 이하 지방공무원에 대하여 6개월 이상(14일 이내의 교육준비기간을 포함한다)인 국내 위탁교육훈련계획을 수립·시행함에 따라 결원 보충이 필요한 경우

③ 「공무원임용시험령」 제21조에 따른 5급 공무원의 공개경쟁채용시험 합격자를 「공무원임용령」 제24조에 따른 교육훈련이 끝나는 즉시 법 제27조제2항제7호에 따라 지방공무원으로 임용하는 경우 이로 인하여 현원이 정원을 초과하는 경우에는 해당 직급에 최초로 결원이 발생할 때까지 그 초과 인원에 해당하는 정원이 해당 기관에 따로 있는 것으로 본다. <개정 2011.4.4>

④ 제7조의3에 따라 전문관으로 선발되거나 선발될 사람(대외적인 협상·교류·협력이나 외국정부 또는 국제기구 관련 업무를 주로 담당하는 전문관만 해당한다)에 대하여 국제화 훈련을 실시하는 경우에는 제1항과 제2항에도 불구하고 교육훈련기간이 6개월 이상이면 법 제41조제2항에 따라 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

⑤ 출산휴가와 연계하여 법 제63조제2항제4호에 따라 3개월 이상 휴직하는 경우에는 법 제41조제1항 단서에 따라 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제27조의4(민간전문가의 파견근무) ① 지방자치단체의 장은 법 제30조의4제1항에 따라 지방자치단체 외의 기관·단체(이하 이 조에서 "민간기관"이라 한다)의 임직원을 파견받아 지방자치단체에서 근무하게 할 때에는 그 민간기관의 장과 미리 협의하여야 한다.

② 파견되는 자가 수행할 업무와 직접 이해관계가 있는 민간기관의 경우 그 임직원은 지방자치단체에 파견될 수 없다.

③ 민간기관의 임직원의 파견기간은 2년 이내로 하되, 필요한 경우 1년의 범

위에서 연장할 수 있다.

④ 지방자치단체의 장은 제1항에 따라 민간기관의 임직원을 파견받아 근무하게 하거나 제3항에 따라 파견기간을 연장할 때에는 미리 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

⑤ 민간기관의 임직원을 파견받은 지방자치단체의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 파견된 임직원을 해당 민간기관에 복귀시킬 수 있다. 이 경우 파견된 사람이 소속된 민간기관의 장에게 그 사유를 통보하여야 한다.

1. 파견사유가 소멸한 경우
2. 파견 목적이 달성될 가망이 없는 경우
3. 파견된 임직원이 파견 목적에 현저히 위배되는 행위를 한 경우

⑥ 지방자치단체에 파견된 민간기관의 임직원은 복무에 관하여 그 지방자치단체의 장의 지휘·감독을 받는다.

[전문개정 2009.2.6]

제27조의5(인사교류) ① 법 제30조의2에 따라 지방자치단체 상호간에 인사교류를 할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 지방자치단체 간 인력의 균형 있는 배치와 지방행정의 균형 있는 발전을 위하여 5급 이상 공무원이나 6급 기술직렬 공무원을 교류하는 경우
2. 행정기관 상호간의 협조체제 증진과 공무원의 종합적 능력 발전을 위하여 이웃한 지방자치단체 간에 교류하는 경우
3. 5급 이하 공무원의 연고지 배치를 위하여 필요한 경우

② 법 제30조의2제3항에 따른 인사교류 대상의 선정 및 인사교류의 활성화를 위하여 교육과학기술부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사는 다음 각 호의 사항이 포함된 인사교류 계획을 수립·시행할 수 있다. 이 경우 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관은 인사교류 계획에 따라 인사교류를 실시하는 지방자치단체에 대해서는 관계 법령에 따라 재정상·조직상 우대할 수 있다.

<개정 2010.4.7>

1. 4급부터 6급까지 일반직공무원의 인사교류에 관한 사항

2. 제1호에 따른 인사교류 대상자의 규모(계급별 소속 일반직공무원 수에 대한 교류 공무원 수의 비율을 포함한다) 및 교류직위

③ 교육과학기술부장관, 행정안전부장관 또는 시·도지사는 제2항에 따른 인사교류 계획의 수립에 필요한 계급별 교류비율을 정하는 경우 지역적 특성을 고려하여야 하며, 계급별 교류비율이 소속 일반직공무원 계급별 총수의 100분의 20이 넘지 않도록 하여야 한다. <개정 2010.4.7>

④ 제2항에 따라 인사교류를 하는 경우(파견의 경우는 제외한다) 본인의 동의나 신청이 있어야 하고, 인사교류 계획에 따라 교류 임용된 공무원에 대해서는 교육과학기술부령 또는 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 인사상 우대할 수 있으며, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」에서 정하는 바에 따라 예산의 범위에서 수당 등을 지급할 수 있다. <신설 2010.4.7>

⑤ 제2항 및 제3항에서 규정한 사항 외에 인사교류 계획의 수립·시행에 필요한 사항은 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관이 정한다. <신설 2010.4.7>

[전문개정 2009.2.6]

[제목개정 2010.4.7]

제27조의6(전출 동意的 통보) 법 제29조의3에 따라 소속 공무원의 전출에 대한 동의를 요구받은 지방자치단체의 장은 그 요구를 받은 날부터 7일 이내에 동의 여부를 통보하여야 한다. <개정 2009.9.21>

[전문개정 2009.2.6]

제28조(전직의 요건) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 전직시험을 거쳐 소속 공무원을 전직시킬 수 있다. <개정 2011.8.22>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 그 현재의 계급과 같은 계급의 직위에 전직시키려는 경우

가. 전직 예정직 관련 직무에 1년 이상 근무한 사람

나. 전직 예정직 관련 교육훈련을 6개월 이상 받은 사람

다. 전직 예정과 관련된 전문적인 학교교육을 받은 사람

라. 국가에서 인정하는 자격증을 가진 사람

2. 직제 또는 정원이 개정되거나 폐지되어 해당 직위의 인원을 조정할 필요가 있는 경우
3. 부시장, 부군수, 구청장(자치구가 아닌 구의 구청장을 말한다) 또는 부구청장으로 임용하는 경우
4. 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 승진임용하는 경우
5. 전에 재직한 직렬(제15조에 따라 전직된 신규임용후보자의 경우에는 임용예정 직렬을 포함한다)로 전직하는 경우
6. 기능직공무원 중 제55조제1항제4호에 따른 시험의 방법으로 임용될 수 있는 직렬로 전직하는 경우
 - ② 제1항의 경우 규칙으로 정하는 특수 직급에 전직시킬 때에는 그 특수 직급에 해당하는 자격증이 있는 사람을 전직시켜야 한다.
 - ③ 법 제27조제2항제2호부터 제4호까지, 제8호부터 제10호까지의 규정에 따라 임용된 공무원은 최초로 임용된 날부터 3년간(휴직기간, 직위해제기간과 정직기간은 포함시키지 아니한다) 해당 직렬이 아닌 직렬로 전직될 수 없으며, 법 제27조제2항제3호 또는 제4호에 따라 임용된 공무원으로서 행정직렬이 아닌 공무원과 같은 항 제2호, 제8호부터 제10호까지의 규정에 따라 임용된 공무원은 5년간(휴직기간, 직위해제기간과 정직기간은 포함시키지 아니한다) 4급 이하 행정 직렬의 공무원으로 전직될 수 없다. 다만, 직제 또는 정원이 변경된 경우에는 전직 제한기간에도 전직될 수 있다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6]

제29조(전직시험의 면제) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 전직시험을 거치지 않고 전직시킬 수 있다.

1. 전에 재직한 직렬(공무원의 신분이 중단되지 않은 사람이어야 하며, 제15조에 따라 전직된 신규임용후보자의 경우에는 임용예정 직렬을 포함한다)로 전직시키는 경우. 다만, 6급 이하 공무원이 5급 이상의 공무원·연구관 또는 지도관으로 임용된 후 전직하는 경우는 전직시험을 거쳐야 한다.

2. 임용권자가 인사위원회의 의결을 거쳐 기능직공무원을 같은 직군 내의 직무가 비슷한 다른 직렬로 전직시키는 경우와 제28조제1항제6호에 따라 전직시키는 경우
3. 제28조제1항제2호에 따른 전직 중 같은 직군 내에서 직무 내용의 변경 없이 직급 명칭만 변경되는 경우
4. 규칙으로 정하는 자격증 소지자를 그 자격증에 상응하는 직급으로 전직시키는 경우
5. 규칙으로 정하는 직무 내용이 비슷한 연구직렬 공무원을 기술직렬 공무원으로 전직시키는 경우
6. 부시장, 부군수, 구청장(자치구가 아닌 구의 구청장을 말한다) 또는 부구청장으로 전보시키는 경우

[전문개정 2009.2.6]

제5장 승진임용

제30조(5급·7급 이하 공무원과 기능직공무원의 승진임용) ① 5급공무원, 7급 이하 공무원과 기능직공무원을 승진임용할 때에는 해당 기관의 승진후보자 명부의 순위가 높은 사람순으로 임용하고자 하는 결원 수에 대하여 별표 4의 승진임용 범위에 해당하는 사람 중에서 임용하여야 한다. 다만, 승진소요 최저연수에 달한 사람이 그가 재직하는 같은 직렬의 상위 직급에 관하여 법 제27조제2항제2호에 따라 경력경쟁임용시험등에 의한 임용이 인정되는 자격증이 있는 경우에는 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진임용할 수 있다. <개정 2011.8.22>

② 제1항에 따라 7급 이하 공무원과 기능직공무원을 승진임용할 때에는 필기시험이나 실기시험을 거치게 할 수 있다. 이 경우 시험방법은 해당 지방자치단체의 장이 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제31조(대우공무원 및 필수실무요원의 선발·지정 등) ① 임용권자는 소속 일반 직공무원과 기능직공무원 중 해당 계급에서 승진소요 최저연수 이상 근무하고 승진임용의 제한사유가 없으며 근무실적이 우수한 사람을 바로 위 직급의 대우공무원(이하 "대우공무원"이라 한다)으로 선발할 수 있다.

② 임용권자는 6급 공무원인 대우공무원 중 해당 직급에서 계속하여 업무 수행하기를 희망하고 실무수행능력이 우수하여 기관 운영에 특히 필요하다고 소속 기관의 장이 추천하는 사람을 필수실무요원으로 지정할 수 있다.

③ 제1항에 따른 대우공무원과 제2항에 따른 필수실무요원을 선발·지정하는데 필요한 사항은 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정한다.

④ 제1항에 따른 대우공무원과 제2항에 따른 필수실무요원에게는 「지방공무원수당 등에 관한 규정」에서 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제31조의2(근무성적평정) ① 소속 공무원에 대해서는 정기 또는 수시로 근무성적을 평정하여야 하며, 근무성적평정의 결과는 승진임용, 특별승급, 성과상여금 지급, 교육훈련, 보직관리 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

② 4급 이상 공무원에 대한 근무성적평정은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제4조 및 제7조의2를 준용하여 성과계약에 의한 목표달성도의 평가, 부서 운영에 대한 평가나 그 밖에 직무수행과 관련된 평가(이하 "성과계약 등의 평가"라 한다)에 따른다. 다만, 임용권자는 5급 이하 공무원 중 그 소관업무가 성과계약 등의 평가에 적합하다고 인정하는 공무원에 대해서는 제4항에 따른 평가뿐만 아니라 성과계약 등의 평가를 할 수 있다.

③ 임용권자가 소속 공무원에 대하여 성과계약 등의 평가를 할 경우 성과계약 체결 및 평가방법 등에 관하여는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제3조, 제9조부터 제11조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "공무원"은 "지방공무원"으로, "평가자"는 "평정자"로, "소속장관"은 "임용권자"로 본다.

④ 5급 이하 공무원과 기능직 공무원에 대한 근무성적평정은 평정대상기간의

근무실적 및 직무수행능력을 구분하여 평가하되, 임용권자가 필요하다고 인정하는 경우에는 직무수행태도를 평가항목에 추가할 수 있다.

⑤ 제4항의 평가항목에 따른 평정결과를 고려하여 정하는 평정대상 공무원의 근무성적평정점은 직급별로 또는 제32조제8항의 승진후보자 명부 작성방법에 따라 분할하거나 통합하여 다음의 분포비율에 맞게 정하여야 한다. 다만, 근무성적이 "가"에 해당하는 사람이 없는 경우에는 "가"로 평가하지 않을 수 있으며, 이 경우 "가"의 비율을 "양"의 비율에 더한다. <개정 2009.9.21>

수(64점 이상 70점 이하)	20퍼센트
우(53점 이상 64점 미만)	40퍼센트
양(32점 이상 53점 미만)	30퍼센트
가(32점 미만)	10퍼센트

⑥ 제31조의3제1항 및 제2항에 해당하는 공무원이 직무에 복귀한 후 2개월 이내에 최초의 정기평정을 하는 경우에는 그 공무원의 직전의 근무성적평정을 고려하여 제2항부터 제5항까지의 규정에 따라 평정하여야 한다.

⑦ 근무성적평정의 시기, 방법과 그 밖에 필요한 사항은 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제31조의3(근무성적평정의 예외) ① 공무원이 휴직, 직위해제나 그 밖의 사유로 근무성적평정 대상기간 중 실제 근무기간이 1개월 미만인 경우에는 근무성적을 평정하지 아니한다.

② 공무원이 근무성적평정 대상 기간에 교육훈련이나 지방자치단체·국가기관 및 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 지정하는 기관·단체가 아닌 기관·단체에 파견되어 근무성적을 평정할 수 없는 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 정기평정을 하기 전까지는 파견 당시의 전 2회의 근무성적평정의 평균을 해당 공무원의 평정으로 본다.

③ 공무원이 2개월 이상 지방자치단체 또는 국가기관의 다른 직위를 겸임하거나 교육훈련 외의 사유로 지방자치단체, 국가기관, 행정안전부장관 또는 교육

과학기술부장관이 지정하는 기관·단체에 파견근무하게 된 경우에는 겸임기관 또는 파견받은 기관의 의견을 반영하여 제31조의2에 따라 평정을 하여야 한다.

④ 공무원이 승진후보자 명부작성 단위가 다른 기관으로 전보된 경우에는 해당 공무원의 근무성적평정을 지체 없이 그 기관으로 이관하여야 한다. 다만, 전보 후 2개월 이내에 정기평정을 하게 될 경우에는 전에 근무한 기관에서 전보일 이전까지의 기간의 근무성적을 평정하여 송부하여야 하며, 해당 기관에서는 송부된 평정을 고려하여 제31조의2에 따라 평정하여야 한다.

⑤ 공무원이 신규임용되거나 승진임용된 경우에는 2개월이 지난 후 최초의 정기평정일에 평정하여야 한다. 다만, 강임된 공무원이 승진임용된 경우에는 강임되기 전의 직급에서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정하여야 한다.

⑥ 공무원이 전직한 경우에는 원래의 직급에서 받은 근무성적평정을 해당 평정으로 한다.

⑦ 국가공무원이 지방공무원으로 임용된 경우에는 국가공무원으로 재직하였을 때의 평정을 해당 공무원의 평정으로 한다. 다만, 지방 5급 공무원으로 재직 중 해당 지방자치단체에서 국가 5급 공무원으로 임용된 사람이 다시 지방 5급 공무원으로 임용된 경우에는 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정하는 바에 따라 국가 5급 공무원으로 임용될 당시의 지방 5급 공무원에서의 평정을 해당 공무원의 평정으로 할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제31조의4(근무성적평정위원회의 설치) ① 제31조의2제5항에 따라 평정대상공무원의 근무성적평정점을 정하기 위하여 승진후보자 명부의 작성 단위 기관별로 근무성적평정위원회를 둔다. <개정 2010.6.15>

② 제1항의 근무성적평정위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상(상위 계급의 공무원이 부족한 경우에는 2명 이상) 7명 이하의 위원으로 구성하되, 위원장은 승진후보자 명부작성단위기관의 부기관장(부기관장이 없는 기관은 임용권자가 지정하는 사람)이 되고, 위원은 평정대상공무원의 상위 계급의 공무원

중에서 임용권자가 지정하며, 그 밖에 위원회 운영에 필요한 사항은 위원회에서 정한다.

③ 승진후보자 명부의 작성 단위 기관 내에 제2항에 따른 근무성적평정위원회의 위원으로 지정할 대상 공무원이 없어 근무성적평정위원회를 구성할 수 없는 경우에는 제31조의2제5항에 따른 근무성적평정점은 승진후보자 명부의 작성 단위 기관의 부기관장이 정한다. <개정 2010.6.15>

[전문개정 2009.2.6]

제31조의5 삭제 <1999.6.30>

제31조의6(경력평정) ① 제33조의 승진소요 최저연수에 도달한 5급 이하 공무원 및 기능직공무원에 대해서는 그 경력을 평정하여 승진에 반영하여야 한다.

② 경력평정은 평정 기준일부터 경력평정 대상 공무원의 승진소요 최저연수 이상에서 해당 지방자치단체 소속 공무원의 계급별 평균 승진소요연수를 고려하여 임용권자가 정하는 기간 중 각각 실제로 직무에 종사한 기간에 대하여 별표 3의 환산율을 적용하여 산정한 환산경력기간에 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정하는 평정점을 곱하는 방법으로 한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 각각 휴직 또는 직위해제 당시의 직급에서 직무에 종사한 것으로 보아 평정한다. <개정 2011.3.7>

1. 법 제63조에 따른 휴직 중 다음 각 목의 기간

가. 법 제63조제1항제1호에 따른 휴직 중 「공무원연금법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직과 법 제63조제1항제2호·제4호·제5호 또는 같은 조 제2항제1호에 따른 휴직은 그 휴직기간

나. 법 제63조제2항제2호에 따른 휴직은 그 휴직기간의 2분의 1에 해당하는 기간

다. 법 제63조제2항제4호에 따른 휴직은 그 휴직기간. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하되, 셋째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다.

2. 법 제65조의3제1항제2호에 따라 직위해제처분을 받은 사람의 경우에는 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회의 결정이나 법원의 판결에 따라 무효 또는 취소로 확정된 경우(징계의결요구에 대하여 관할 인사위원회가 징계하지 않기로 의결한 경우를 포함한다)와 법 제65조의3제1항제3호에 따라 직위해제처분을 받은 사람의 경우에는 그 처분의 사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우 그 직위해제기간
- ③ 임용권자는 제2항의 경력평정기간을 소속 공무원들이 알 수 있도록 예고하여야 하며, 그 기간을 변경하는 경우 변경된 기준은 그 변경일의 1년 후부터 적용한다.
- ④ 경력평정의 시기, 방법, 기간 계산과 그 밖에 필요한 사항은 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제31조의7(기구 개편 등에 따른 경력평정의 특례) 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제35조 및 제36조 또는 「지방교육행정기관의 기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제22조에 따른 기구 축소 또는 정원 감축으로 인하여 발생하는 남은 현원의 해소를 위하여 전직하여 재배치된 공무원에 대한 경력을 평정할 때에는 전직 전의 직급 및 그 바로 아래 직급의 경력은 전직 후의 직급 및 그 바로 아래 직급의 경력으로 본다.

[전문개정 2009.2.6]

제32조(승진후보자 명부의 작성) ① 임용권자는 승진임용에 필요한 요건을 갖춘 5급 이하 공무원 및 기능직 공무원에 대해서는 제31조의2부터 제31조의4까지의 규정에 따른 근무성적평정점을 70퍼센트로 하고, 제31조의6에 따른 경력평정점을 30퍼센트로 한 비율에 따라 승진후보자 명부를 승진 예정 직급별로 작성한다. 다만, 임용권자는 기관 및 직무의 특성을 반영하여 근무성적평정점은 10퍼센트의 범위에서 가산하여 조정할 수 있고, 경력평정점은 10퍼센트의 범위에서 감하여 조정할 수 있으며, 조정한 내용은 그 조정일부터 1년이 지난 날부터 적용한다.

- ② 제1항에 따른 승진후보자 명부 작성을 위한 평정에서 공무원이 자격증이 있거나 도서·벽지 등 특수한 지역 또는 교류직위 등 특정한 직위에 근무한 경력이 있거나 탁월한 근무실적이 있는 경우에는 가점을 줄 수 있고, 징계처분을 받은 경우에는 감점을 할 수 있다. <개정 2009.9.21>
- ③ 제1항의 가점 및 감점 평정기준과 승진후보자 명부의 작성 시기 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정한다.
- ④ 법 제39조제5항 단서에 따른 기술직렬 6급 공무원의 특별시·광역시 단위별 승진후보자 명부는 제1항에 따라 임용권자별로 작성한 승진후보자 명부의 총 평정점 순위에 따라 작성한다.
- ⑤ 공개경쟁승진시험에 의한 승진후보자 명부는 시험성적 순위에 따라 작성하되, 특히 필요하다고 인정하는 경우에는 직류별, 근무희망 기관별, 근무희망 지역별로 구분하여 작성할 수 있다.
- ⑥ 제5항의 승진후보자 명부에 관하여는 법 제36조제4항의 유효기간에 관한 규정을 준용한다. <개정 2010.6.15>
- ⑦ 임용권자는 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 요구하면 4급 공무원으로의 승진후보자 명부의 복사본을 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 임용권자가 시장, 군수 또는 자치구의 구청장이면 시·도지사를 거쳐 행정안전부장관에게 제출하여야 한다.
- ⑧ 임용권자가 필요하다고 인정하는 경우에는 해당 인사위원회의 심의를 거쳐 그 소속 기관별, 지역별 또는 직무의 종류별로 분할하여 승진후보자 명부를 작성할 수 있고, 직무 내용이 비슷하고 인원수가 적절한 균형을 유지하고 있는 직렬을 통합하여 승진후보자 명부를 작성할 수 있다. 이 경우 변경한 내용은 그 변경일부터 1년이 지난 날부터 적용하되, 인사위원회의 심의를 거쳐 그 적용시기를 앞당길 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제33조(승진소요 최저연수) ① 공무원이 승진하려면 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 해당 계급에 재직하여야 한다. <개정 2009.2.6, 2011.8.22>

1. 일반직공무원

- 가. 3급 이상3년 이상
- 나. 4급 및 5급5년 이상
- 다. 6급4년 이상
- 라. 7급 및 8급3년 이상
- 마. 9급2년 이상

2. 기능직공무원

- 가. 기능 6급 이상3년 이상
- 나. 기능 7급 및 기능 8급2년 이상
- 다. 기능9급1년 6개월 이상

② 제1항의 기간에는 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간과 제34조에 따른 승진임용 제한기간은 포함시키지 아니한다. 다만, 징계의결요구일 또는 관계 행정기관의 장의 징계처분요구일부터 징계처분일 전일까지의 기간(직위해제 기간과 겹치는 기간은 제외한다), 시보임용 기간 및 제31조의6제2항 각 호에 따른 기간은 제1항의 기간에 포함시킨다. <개정 2009.2.6, 2011.3.7>

③ 삭제 <1984.12.31>

④ 경력경쟁임용시험등을 통하여 6급 이하 공무원이 기능직공무원으로, 기능직공무원이 6급 이하 공무원으로 임용되었다가 경력경쟁임용시험등을 통하여 다시 원래의 직급으로 임용된 경우에 해당 공무원의 원래의 직급에 상응한 기능직공무원 또는 6급 이하 공무원의 재직기간은 제1항의 기간에 포함시킨다. <개정 2009.2.6, 2011.8.22>

⑤ 강등 또는 강임되었던 공무원이 원래의 계급으로 승진된 경우에는 강등 또는 강임 전의 재직기간은 현재 계급의 재직연수에 포함시킨다. <개정 2009.2.6, 2009.3.31>

⑥ 퇴직한 지방공무원 또는 국가공무원이 퇴직 당시의 계급 이하의 계급으로 임용된 경우에는 퇴직 전의 재직기간 중 현재 계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 현재 계급의 재직연수에 포함시키되, 4급 이상 공무원에 대해서는 승

진임용하려는 날부터, 5급 이하 공무원 및 기능직공무원에 대해서는 승진후보자 명부 작성일부터 10년 이내의 재직기간에 한정한다. <개정 2009.2.6>

⑦ 법 제27조제2항제1호에 따라 일반직공무원 또는 기능직공무원인 사람이 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직공무원으로 되기 위하여 퇴직한 후에 다시 퇴직 당시 재직한 직급의 일반직공무원 또는 기능직공무원으로 재임용된 경우에는 재임용되기 전에 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정한 특수한 업무에 특수경력직공무원 또는 다른 종류의 경력직공무원으로 근무한 경력은 제1항의 기간에 포함시킨다. 이 경우 재임용된 계급보다 상위 계급에 해당하는 계급으로 근무한 특수경력직공무원 또는 다른 종류의 경력직공무원의 경력은 재임용된 계급의 재직기간에만 포함시킨다. <개정 2009.2.6>

⑧ 연구및지도직규정 별표 1의 각 직렬의 공무원으로 근무한 기간은 규칙으로 정하는 바에 따라 제1항의 기간에 포함시킬 수 있다. <개정 2009.2.6>

⑨ 특수경력직공무원이나 다른 종류의 경력직공무원이 퇴직 후에 일반직공무원이나 기능직공무원으로 임용된 경우에는 행정안전부장관이 정하는 범위에서 규칙으로 정하는 바에 따라 해당 계급 상당 이상의 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직공무원으로서 3년을 초과하여 재직한 기간은 제1항에 따른 기간에 포함시킬 수 있다. <개정 2009.2.6>

⑩ 「법원조직법」 제72조에 따라 사법연수원의 연수생으로 수습한 기간은 제1항에 따른 4급 이하 일반직공무원의 승진소요 최저연수에 포함시킨다. <개정 2009.2.6>

⑪ 법 제25조의3에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원(이하 "시간제근무공무원"이라 한다)의 근무기간 중 해당 계급에서 1년 이하인 근무기간은 제1항의 기간에 전부 포함하고, 그 근무기간이 해당 계급에서 1년을 넘는 경우에는 그 넘는 근무기간은 근무시간에 비례하여 제1항의 기간에 포함시킨다. <개정 2009.2.6, 2010.6.15>

⑫ 강등 또는 강임된 공무원이 강등 또는 강임된 계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 강등 또는 강임된 계급의 재직연수에 포함시킨다. <신설 2009.3.31>

[전문개정 1981.6.24]

제33조의2(우대승진 및 근속승진 임용) ① 「지방자치단체의 행정기구와 정원 기준 등에 관한 규정」 제26조에 따라 일반직 8급 공무원과 9급 공무원의 정원을 통합·운영하는 경우의 승진임용대상자는 읍·면·동에서 6개월 이상 계속 근무하고 있어야 하며, 4년 이상(이하 "우대승진기간"이라 한다) 일반직 9급 공무원으로 재직하여야 한다.

② 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제27조와 「지방교육행정기관의 기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제16조에 따라 공무원의 정원을 통합·운영하는 경우의 승진임용대상자는 제33조에 따른 승진소요 최저연수를 경과하여야 하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간(이하 "근속승진기간"이라 한다) 동안 해당 계급에 재직하여야 한다. <개정 2011.3.7>

1. 일반직공무원: 다음 각 목의 기간

- 가. 7급: 12년 이상
- 나. 8급: 8년 이상
- 다. 9급: 7년 이상

2. 기능직공무원: 다음 각 목의 기간

- 가. 기능7급: 12년 이상
- 나. 기능8급: 8년 이상
- 다. 기능9급: 7년 이상
- 라. 삭제 <2011.8.22>

③ 우대승진기간 및 근속승진기간에는 제33조에 따른 승진소요 최저연수에 산입되는 기간을 포함한다. 이 경우 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 일부개정법률 제4조제1항의 개정규정에 따라 폐지되기 전의 기능직 기능10급으로 근무한 경력은 서로 합산하고, 제33조제6항의 경우에는 같은 항의 규정에도 불구하고 승진후보자 명부 작성일부터 10년 전의 재직기간도 합산하며, 제33조제9

항에 따른 경우에는 승진소요 최저연수에 포함시켜 그 최저연수를 전부 채우고도 남는 기간이 있으면 그 남는 기간의 3분의 1에 해당하는 재직기간도 추가로 합산한다. <개정 2011.3.7, 2011.8.22>

④ 제3항에 따라 6급 공무원 또는 기능6급 공무원으로 근속승진 임용할 수 있는 인원은 지방자치단체별 6급 공무원 또는 기능6급 공무원의 직렬별 정원의 100분의 15에 해당하는 인원 수(소수점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다) 이내로 한다. 다만, 6급 공무원 또는 기능6급 공무원의 정원이 현저히 적은 경우 등 특별한 사유가 있는 경우 임용권자는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 7급 공무원 또는 기능7급 공무원의 정원 등을 기준으로 6급 공무원 또는 기능6급 공무원으로 근속승진 임용할 수 있는 인원을 산정할 수 있다. <신설 2011.3.7, 2011.8.22>

⑤ 제4항에 따른 6급 공무원 또는 기능6급 공무원으로의 근속승진 후보자는 승진후보자 명부에 올라 있고, 근속승진 임용에 필요한 요건을 갖춘 7급 공무원 또는 기능7급 공무원으로 한다. <신설 2011.3.7>

⑥ 제4항에 따른 6급 공무원 또는 기능6급 공무원으로의 근속승진 임용을 위한 심의를 할 때마다 근속승진 임용할 수 있는 인원은 제5항에 따른 근속승진 후보자의 직렬별 인원의 100분의 20에 해당하는 인원 수(소수점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다)를 초과할 수 없다. <신설 2011.3.7>

⑦ 제2항부터 제6항까지의 규정에 따른 6급 공무원 또는 기능6급 공무원으로의 근속승진 임용을 위한 심의는 연 1회 실시할 수 있다. 이 경우 지방자치단체의 장은 인사의 원활한 운용을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 7급 공무원 또는 기능7급 공무원의 재직기간별로 승진후보자 명부를 구분하여 근속승진 임용을 위한 심의를 분리·실시할 수 있다. <신설 2011.3.7>

⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 승진임용의 방법 및 인사 운영에 필요한 사항은 교육과학기술부장관 및 행정안전부장관이 정한다. <개정 2011.3.7>

[본조신설 2009.9.21]

[시행일 : 2012.5.24] 제33조의2제2항, 제33조의2제3항

제34조(승진임용의 제한) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다. <개정 2009.2.6, 2009.3.31, 2010.6.15>

1. 징계의결요구 또는 관계 행정기관의 장의 징계처분요구가 있거나, 징계처분, 직위해제, 휴직(「공무원연금법」에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직자가 제38조의4제1항제4호 및 제5호에 해당하여 특별승진임용하는 경우는 제외한다) 또는 시보임용기간 중에 있는 경우
2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 각 목의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 가산한 기간)이 지나지 않은 경우
 - 가. 강등·정직 - 18개월
 - 나. 감봉 - 12개월
 - 다. 견책 - 6개월

② 이 영에 따른 공무원과는 다른 법률을 적용받는 공무원이 이 영에 따른 공무원으로 된 경우 종전의 신분에서 강등처분을 받은 경우에는 그 처분 종료일부턴 18개월간 승진임용될 수 없으며, 근신·영창이나 그 밖에 이와 비슷한 징계처분을 받은 경우에는 그 처분 종료일부턴 6개월간 승진임용될 수 없다. <개정 2009.2.6, 2009.3.31>

③ 제1항 또는 제2항에 따라 승진 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우 승진 제한기간은 직전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날부터 계산하고, 징계처분으로 승진 제한기간 중에 있는 사람이 휴직하는 경우 징계처분에 따른 남은 승진 제한기간은 복직일부턴 계산한다. <개정 2009.2.6, 2009.3.31>

④ 삭제 <1996.3.23>

⑤ 공무원이 징계처분을 받은 이후 해당 계급에서 훈장, 포장, 모범공무원 포상, 국무총리 이상의 표창을 받거나 제안의 채택 시행으로 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 무거운 징계처분의 경우에만 제1항제2호 및 제2항에서 규정한 승진임용 제한기간의 2분의 1을 줄일 수 있다. <개정 2009.2.6>

⑥ 삭제 <2009.9.21>

⑦ 삭제 <2009.9.21>

⑧ 삭제 <2009.9.21>

- 제35조(5급 공무원으로의 일반승진시험)** ① 5급 공무원으로의 일반승진시험에서 임용권자(법 제39조제5항 단서 및 이 영 제32조제4항에 따라 특별시·광역시 단위별로 기술직렬 6급 공무원의 승진후보자 명부를 작성하는 경우에는 특별시장 또는 광역시장을 말한다. 이하 같다)는 시험요구일 현재 해당 기관의 5급으로의 승진후보자 명부(법 제39조제5항 단서 및 이 영 제32조제4항에 따라 특별시·광역시 단위별로 기술직렬 6급 공무원의 승진후보자 명부를 작성하는 경우에는 그 승진후보자 명부를 말한다. 이하 같다)에서 제34조 및 제36조에 따라 승진임용이 제한되거나 응시자격이 정지 중에 있는 사람을 제외한 순위가 높은 사람부터 결원과 예상 결원을 합한 승진 예정 인원의 2배수 이상 5배수 이하에 해당하는 인원에 대하여 시·도 인사위원회 위원장이 정한 기한까지 시·도 인사위원회 위원장에게 시험의 실시를 요구하여야 한다. <개정 2009.9.21>
- ② 제1항에 따른 승진 예정 인원은 해당 지방자치단체(법 제39조제5항 단서 및 이 영 제32조제4항에 따라 특별시·광역시 단위별로 기술직렬 6급 공무원의 승진후보자 명부를 작성하는 경우에는 특별시 또는 광역시를 말한다. 이하 같다)의 5급 이상 공무원의 연간 퇴직률, 증원 예상 인원 등을 고려하여 산정하여야 한다. <개정 2009.9.21>
- ③ 법 제39조의3제1항 및 이 영 제38조의4제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 5급으로의 일반승진시험 요구는 대상자별로 4회로 한정한다. 이 경우 제1항에도 불구하고 시험 실시를 요구할 수 있으며, 제38조의4제1항제1호 및 제2호의 사유로 인한 일반승진시험에서는 해당자만을 대상으로 하여 시험 실시를 요구할 수 있다.
- ④ 승진 예정 인원에 대하여 실시하는 일반승진시험은 지방자치단체별로 실시한다. <개정 2011.3.7>
- ⑤ 제1항에 따라 시험 실시를 요구받은 시·도 인사위원회 위원장은 시험 실시

가 타당하다고 인정될 경우에는 지체 없이 실시하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제36조(일반승진시험 응시자격의 정지) 5급으로의 일반승진시험에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 해당 연도에 실시하는 추가 시험에 응시할 수 있는 자격이 정지된다.

1. 제1차 시험에서 1과목 이상에서 40퍼센트 미만으로 득점하여 불합격한 경우
2. 시험에 응시하지 않은 경우(질병이나 법령에 따른 의무수행 등 정당한 사유를 갖추어 미리 허가를 받은 경우는 제외한다)

[전문개정 2009.2.6]

제37조 삭제 <1981.6.24>

제38조(5급 공무원으로의 승진임용) ① 6급 공무원을 5급 공무원으로 승진임용하려는 경우에는 일반승진시험, 공개경쟁승진시험 또는 인사위원회의 승진의결을 거쳐 임용하여야 한다.

② 임용권자는 인사위원회의 의결을 거쳐 제1항에 따른 6급 공무원의 승진임용방법을 승진임용예정 직급별로 다음 각 호의 방법 중에서 하나를 지정하여 운영할 수 있으며 필요한 경우에는 변경할 수 있다. 이 경우 임용권자는 지정 또는 변경된 사항을 15일 이내에 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관에게 보고(시장·군수 및 구청장은 시·도지사 경우)하여야 하며, 변경된 승진임용방법은 그 변경일 1년 이후부터 적용한다.

1. 일반승진시험
2. 인사위원회 승진의결
3. 일반승진시험과 인사위원회 승진의결의 병행

③ 제1항에 따라 인사위원회의 승진의결을 거치려는 경우에는 인사위원회 개최일 전 3일 현재 5급으로의 승진후보자 명부의 순위가 높은 사람부터 승진예정 인원내 대하여 별표 4에 해당하는 사람을 승진의결 대상으로 하되, 승진예정 인원의 산정방법·승진의결의 실시 횟수 등에 대해서는 제35조제2항 및

제4항을 준용한다.

④ 제2항제3호에 따라 일반승진시험과 인사위원회 승진의결의 방법을 병행하는 경우 해당 연도의 인사위원회의 승진의결 전에 일반승진시험을 실시하여 그 최종합격자가 시험승진임용예정 인원수에 미달된 경우에는 그 미달된 인원수를 인사위원회 승진의결에 따른 승진임용예정 인원수에 가산할 수 있다.

⑤ 임용권자는 일반승진시험 합격자 또는 인사위원회의 의결 결과 승진대상자로 결정된 사람에 대해서는 규칙으로 정하는 바에 따라 승진후보자 명부상의 성적과 시험성적(일반승진시험에 의한 경우만 해당한다) 및 승진임용예정 직급에 상응하는 기본교육훈련과정의 훈련성적을 합산하여 점수가 높은 사람부터 차례로 승진임용 순위 명부를 작성하고, 해당 승진후보자 명부 작성단위 기관에 결원이 생긴 경우에 승진임용 순위 명부의 순위에 따라 임용하여야 한다.

⑥ 제5항에 따라 승진임용할 경우 제34조에 따른 승진임용 제한사유가 있는 사람에 대해서는 그 제한사유가 소멸된 후에 임용하여야 한다.

⑦ 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관은 법 제30조제2항에 따라 공개경쟁임용시험 합격자 또는 공개경쟁승진시험 합격자를 임용할 때 적절한 균형을 유지하기 위하여 필요하면 임용권자에게 제5항에 따라 임용을 미룰 것을 권고할 수 있다. 이 경우 임용권자는 그 권고에 따라야 한다.

⑧ 공개경쟁승진시험 또는 특별시·광역시 단위별로 실시한 기술직렬 6급 공무원의 5급 공무원으로의 일반승진시험에 따라 승진임용할 경우에는 제11조, 제12조, 제13조제1항 및 제14조를 준용한다.

⑨ 일반승진시험과 인사위원회 승진의결 방법을 병행하는 경우 그 임용 방법 별 승진임용 인원의 비율을 변경한 경우에는 제2항 각 호 외의 부분 후단을 준용한다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의2(승진시험합격 등의 효력) ① 승진시험의 합격 및 제38조에 따른 인사위원회의 승진대상자 결정의 효력은 승진임용 시까지로 한다. 다만, 승진임

용되기 전에 퇴직한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 일반승진시험에 합격된 사람과 제38조에 따라 인사위원회의 의결결과 승진대상자로 결정된 사람이 승진임용되기 전에 승진후보자 명부 작성단위가 다른 기관에 전보(제27조제2항제3호에 따른 전보는 제외한다)된 경우에는 제1항에도 불구하고 일반승진시험의 합격과 인사위원회의 승진대상자 결정의 효력을 상실한다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의3(2급부터 4급까지의 공무원의 승진임용) 2급부터 4급까지의 공무원을 승진임용할 때에는 임용권자가 승진후보자 중에서 행정실적, 능력, 경력, 전공분야, 인품과 적성 등을 고려하여 임용하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의4(특별승진임용) ① 법 제39조의3에 따라 특별승진임용(일반승진시험에 우선 응시하게 하는 경우를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 할 때에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원 중에서 승진임용하여야 한다. <개정 2010.6.15>

1. 법 제39조의3제1항제1호에 따른 경우에는 행정안전부장관이 정하는 포상을 받은 4급 이하 공무원 및 기능직공무원
2. 법 제39조의3제1항제2호에 따른 경우에는 임용권자가 직무수행능력이 탁월하여 행정발전에 대하여 규칙으로 정하는 기준 이상의 공이 있다고 인정하는 4급 이하 공무원 및 기능직공무원. 이 경우 미리 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.
3. 법 제39조의3제1항제3호에 따른 경우에는 창안등급(創案等級) 동상 이상을 받는 5급 이하 공무원과 기능직공무원
4. 법 제39조의3제1항제4호에 따른 경우에는 명예퇴직하는 사람으로서 재직 중 특별한 공적이 있다고 인정되는 2급 이하 공무원 및 기능직공무원. 이 경우 6급 이상 공무원에 대해서는 해당 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.
5. 법 제39조의3제1항제5호에 따른 경우에는 임용권자가 재직 중 특별한 공적

이 있다고 인정하는 공무원

② 제1항에 따라 특별승진임용하는 경우에는 해당 공무원이 제34조의 승진임용의 제한을 받지 아니하는 사람이어야 하며, 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 특별승진임용하는 경우에는 해당 공무원이 승진소요 최저연수에 도달되어야 하고, 제1항제4호에 따라 특별승진임용하는 경우에는 해당 공무원이 명예퇴직일 전날까지 해당 계급에서 1년 이상 재직하여야 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 특별승진임용하는 경우에는 승진소요 최저연수를 1년 줄일 수 있다.

③ 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 특별승진임용을 할 때에는 5급 공무원 및 7급 이하 공무원과 기능직공무원에 대해서는 승진후보자 명부 순위에도 불구하고 승진심사를 거쳐 바로 위 직급으로 승진임용을 할 수 있으며, 6급 공무원에 대해서는 승진후보자 명부 순위에도 불구하고 승진심사를 하거나 제35조제1항에 따른 승진후보자 명부 순위 및 응시배수에도 불구하고 일반승진시험에 우선 응시하게 할 수 있다.

④ 제1항제4호 및 제5호에 따라 특별승진임용할 때에는 제30조·제38조 및 제38조의3에도 불구하고 승진임용할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의5 삭제 <2010.4.7>

제5장의2 휴직 및 시간제근무 <개정 2007.12.31>

제38조의6(민간기업 등의 범위) 법 제63조제2항제1호에서 "대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관"이란 다음 각 호의 법인 등을 말한다. <개정 2009.9.21>

1. 「상법」에 따라 설립된 합명회사, 합자회사, 유한회사, 주식회사 등 영리목적으로 설립된 법인(「상법」 제614조에 따른 외국회사를 포함한다)으로서

국내에 소재하는 법인

2. 「상법」 외의 법률에 따라 설립된 법인, 단체, 협회 등으로서 국내에 소재하는 기관. 다만, 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체는 제외한다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의7(휴직의 절차 등) ① 임용권자는 제38조의6에 따라 민간기업과 그 밖의 기관(이하 "민간기업등"이라 한다)의 수요를 파악하여 민간근무휴직을 실시할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 포함하여 민간근무휴직의 기본계획을 수립하고 공보와 정보통신망 또는 일간신문 등에 공고하여야 한다.

1. 민간기업등의 범위, 자격요건과 신청방법
2. 휴직대상 공무원의 인원, 자격요건과 신청방법
3. 민간근무휴직의 기준과 절차
4. 그 밖에 민간근무휴직의 운영에 필요한 사항

② 제1항의 기본계획에서 정하는 자격기준에 적합한 민간기업등의 장이 공무원을 임시로 채용하려는 경우에는 채용에 필요한 사항을 첨부하여 임용권자에게 신청하여야 한다.

③ 임용권자는 인사위원회의 심의를 거쳐 선정된 공무원(이하 "휴직예정공무원"이라 한다)과 민간기업등에 관한 사항을 공개하여야 한다.

④ 휴직예정공무원은 민간기업등과 보수 및 근로조건 등에 관하여 채용계약을 체결하여야 한다. 이 경우 임용권자는 채용계약이 휴직기준 등에 적합한 경우 해당 공무원의 휴직을 명한다.

⑤ 민간근무휴직의 기본계획의 수립 및 공고, 민간기업등의 공무원 채용신청, 공무원의 휴직신청, 채용계약의 체결 등에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의8(인사위원회의 심의) ① 인사위원회에서는 민간근무휴직과 관련하여 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 민간근무휴직의 기본계획에 관한 사항
2. 공무원과 민간기업등의 선정에 관한 사항
3. 그 밖에 민간근무휴직의 운영 등에 관하여 임용권자가 필요하다고 인정하는 사항

② 인사위원회에서는 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원과 민간기업등의 임직원 등 이해관계인의 의견을 듣거나 그들에게 자료 또는 서류 등의 제출을 요구할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의9(휴직의 제한) ① 공무원은 휴직 예정일 전 3년 이내에 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 민간기업등에 근무하기 위하여 휴직할 수 없다. 이 경우 소속하였던 부서의 범위와 밀접한 관련성의 유무에 관하여는 각각 「공직자윤리법 시행령」 제32조제1항 및 제2항을 준용한다.

② 민간기업등이 제38조의11제2항을 위반한 경우에는 해당 위반 사실이 발생한 때부터 5년간 휴직대상 민간기업등에서 제외한다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의10(휴직공무원 등의 준수사항) ① 휴직예정 공무원은 휴직일 전에 해당 지방자치단체의 장이 정하는 바에 따라 공직윤리서약서를 작성하여 임용권자에게 제출하여야 한다.

② 제38조의7제4항에 따라 휴직하고 민간기업등에 채용된 공무원(이하 "휴직공무원"이라 한다)은 「지방공무원법」 등 법령 및 조례상 의무를 준수하고, 아울러 해당 민간기업등과의 채용계약에서 정한 의무, 민간기업등이 정한 복무규율과 그 밖의 근무명령 등을 성실히 준수하여야 한다.

③ 휴직공무원은 민간기업등에서 업무를 수행할 때 공무원의 지위를 이용한 부당한 영향력의 행사, 국가 또는 지방자치단체의 이익과 상반되는 이익의 취득, 공직자로서의 품위를 손상하는 행위 등을 해서는 아니 된다.

④ 휴직공무원은 민간기업등의 이사, 감사, 업무를 집행하는 무한책임사원, 지배인, 발기인 및 이에 준하는 임원이 될 수 없으며, 해당 민간기업등으로부터

주식매수청구권 등의 특별한 혜택을 받아서는 아니 된다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의11(민간기업등의 준수사항) ① 민간기업등의 장은 채용계약에서 정한 적정한 보수의 지급 및 근로조건의 유지, 건강보험·산업재해보상보험의 가입과 그 밖에 복리후생의 제공 등을 성실히 이행하여야 한다.

② 민간기업등의 장은 휴직공무원에 대하여 보수, 지위와 그 밖의 처우 등에서 다른 직원보다 특별한 우대를 해서는 아니 된다.

③ 민간기업등의 장은 휴직공무원의 소속 기관과 밀접한 이해관계가 있는 인가·허가 등의 업무를 해당 공무원에게 부여해서는 아니 된다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의12(임용권자의 준수사항 등) ① 임용권자는 휴직공무원에 대하여 민간기업등에서의 근무실태를 점검하는 등 민간근무 휴직제도가 적정하게 운영될 수 있도록 노력하여야 한다.

② 임용권자는 복직한 공무원에게 휴직을 이유로 보직 관리와 승진 등 인사운영에 불이익한 처우를 해서는 아니 된다.

③ 임용권자는 복직한 공무원에 대하여 복직 후 2년 이내에 휴직하였던 민간기업등과 밀접한 관련이 있는 부서에 배치해서는 아니 된다. 이 경우 밀접한 관련성의 유무에 관하여는 「공직자윤리법 시행령」 제32조제2항을 준용한다.

④ 임용권자는 민간기업등에서의 경험과 지식을 공유하기 위하여 복직한 공무원에게 민간기업등에서의 근무활동에 대한 결과보고서를 제출하게 할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의13(복직의 요청 및 명령) ① 민간기업등의 장은 휴직공무원의 근무태만, 채용계약 위반, 복무규율 위반 등으로 인하여 휴직공무원을 계속하여 채용할 수 없는 경우에는 임용권자에게 해당 공무원의 복직을 요청할 수 있다.

② 임용권자는 민간기업등의 장으로부터 제1항에 따라 휴직공무원의 복직을 요청받거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 공무원에 대

하여 복직을 명할 수 있다.

1. 휴직공무원이 제38조의10제2항부터 제4항까지의 규정을 위반하는 경우
2. 민간기업등의 장이 제38조의11을 위반하는 경우
3. 휴직공무원이 심신(心身) 이상(異狀)이나 채용계약 위반 등으로 계속하여 근무할 수 없거나, 법 제69조에 따라 징계의결이 요구되거나 그 밖에 형사 사건으로 기소(약식명령이 청구되는 경우는 제외한다)된 경우

[전문개정 2009.2.6]

제38조의14(육아휴직) 법 제63조제2항제4호의 사유로 인한 휴직명령은 그 공무원이 원하는 경우 분할하여 할 수 있다. <개정 2007.12.31>

[본조신설 2004.11.11]

제38조의15(시간제근무) ① 임용권자는 공무원이 원하는 경우에는 법 제25조의 3에 따라 시간제근무공무원으로 지정할 수 있다.

② 제1항에 따른 시간제근무공무원의 근무시간은 「지방공무원 복무규정」 제2조에도 불구하고 1주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 임용권자가 정한다.

③ 임용권자는 제1항에 따라 시간제근무공무원을 지정한 경우에는 그 공무원의 남은 근무시간의 범위에서 「지방계약직공무원규정」에 따라 계약직공무원을 채용할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에서 정한 사항 외에 시간제근무공무원의 지정에 필요한 사항은 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제38조의16(휴직자 또는 출산휴가자 등의 업무를 대행하는 공무원) ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공무원의 업무(제3호의 경우에는 시간제근무공무원의 근무시간 외의 업무만 해당한다)를 대행하도록 하기 위하여 「지방계약직공무원규정」에 따라 시간제계약직공무원을 채용할 수 있다. 다만, 해당 공무원의 휴직으로 인하여 법 제41조제1항에 따라 결원을 보충하거나 다른 공무원에게 그 업무를 대행하도록 명하는 경우에는 그러하

지 아니하다. <개정 2011.3.7>

1. 법 제63조제1항 또는 제2항에 따라 소속 공무원이 휴직하는 경우
2. 「지방공무원 복무규정」 제7조의3제3항 및 제4항에 따라 소속 공무원에게 출산휴가를 허가하거나 유산휴가 또는 사산휴가를 주는 경우
3. 제38조의15제1항에 따라 시간제근무공무원으로 지정한 경우
 - ② 제1항에 따라 출산휴가 또는 육아휴직 중인 공무원의 업무를 대행하는 공무원 및 시간제근무공무원의 근무시간 외의 업무를 대행하는 공무원에게는 예산의 범위에서 「지방공무원수당 등에 관한 규정」 에서 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

[제목개정 2011.3.7]

제38조의17(휴직자 복무관리 등) ① 임용권자는 법 제63조에 따라 휴직 중인 공무원이 휴직기간 중 휴직 사유와 달리 「지방공무원 복무규정」 제10조에 따른 영리업무 금지의무에 위반하는 등 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 하는 경우 복직을 명할 수 있다.

② 제1항의 경우에는 제33조제2항 단서에도 불구하고 그 휴직기간은 제33조 제1항의 기간에 포함하지 아니한다.

[본조신설 2010.6.15]

제6장 신분보장 <개정 1981.6.24>

제39조 삭제 <1979.2.22>

제40조(강임의 범위) 공무원을 강임할 때에는 바로 아래 계급의 직위에 임용하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제41조(강임자의 우선 승진임용 방법) ① 같은 직급에 강임된 사람(본인이 동의

하여 강임된 사람은 제외한다)이 2명 이상일 때 승진임용 순위는 강임일자 순으로 하되, 강임일자가 같은 경우에는 강임되기 전의 직급에 임용된 일자 순으로 한다.

② 법 제65조의4제2항 단서에 따라 본인이 동의하여 강임된 공무원을 우선 승진임용하는 경우에는 본인의 경력과 해당 기관의 인력 사정을 고려하여 다른 승진 예정 공무원과 적절한 균형을 유지하도록 하여야 한다. 이 경우 같은 직급에 강임된 사람이 2명 이상일 때에는 우선승진임용 순위는 강임일자 순으로 하되, 강임일자가 같은 경우에는 강임되기 전의 직급에 임용된 일자 순으로 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제41조의2 삭제 <1998.10.10>

제41조의3 삭제 <2009.2.6>

제7장 임용시험

제42조(시험 실시의 원칙) ① 공무원의 임용을 위한 시험(이하 "임용시험"이라 한다)은 직급별로 실시하되, 특수한 직렬에 대해서는 직류별로 분리하여 실시할 수 있으며, 「공무원임용시험령」 제7조에 규정된 시험과목이 같은 경우에는 직렬·직류를 통합하여 시험을 실시할 수 있다.

② 시험실시기관의 장은 결원 보충을 원활히 하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 근무 예정 지역별, 근무 예정 기관별이나 거주지별로 분리하여 임용시험을 실시할 수 있다.

③ 시험실시기관의 장은 장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같다) 또는 저소득층에 속하는 사람(2년 이상 계속하여 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자에 해당하는 사람을 말한다. 이하 같다)의 공무원 임용을 촉진하기 위하여 필요하다고 인

정하는 경우에는 임용시험의 선발예정 인원의 일부분은 장애인 또는 저소득층에 속하는 사람만 응시할 수 있도록 분리하여 실시할 수 있다.

④ 제3항에 따른 저소득층에 속하는 사람의 기간 계산에 관한 구체적인 사항은 행정안전부장관이 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제42조의2(임용시험의 실시기관과 실시절차) ① 삭제 <2003.11.27>

② 5급 이상 공무원의 경력경쟁임용시험등·공개경쟁승진시험·일반승진시험 및 전직시험은 임용권자의 요구(임용권자가 시장, 군수, 자치구의 구청장인 경우에는 시·도지사를 거쳐 요구한다)에 따라 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 실시한다. 다만, 5급 공무원으로의 일반승진시험 및 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자의 경력경쟁임용시험등은 임용권자가 요구하여 시·도 인사위원회가 실시할 수 있다. <개정 2009.2.6, 2011.8.22>

③ 6급 공무원 및 7급 공무원의 신규임용시험은 임용권자의 요구에 따라 시·도 인사위원회가 실시한다. <개정 2009.2.6>

④ 8급 공무원 및 9급 공무원의 신규임용시험, 7급 이하 공무원의 승진시험, 6급 이하 공무원의 전직시험, 기능직공무원의 임용시험은 임용권자의 요구에 따라 해당 지방자치단체 인사위원회가 실시한다. 다만, 기능 9급 이하의 기능직공무원의 신규임용시험은 임용권을 위임받은 기관에 설치된 인사위원회가 실시한다. <개정 2009.2.6, 2009.9.21>

⑤ 공개경쟁시험을 요구할 때에는 필요한 인원을 정하여 요구하여야 한다. <개정 2009.2.6>

⑥ 5급 공무원으로의 일반승진시험과 6급 이하 공무원의 신규임용시험을 실시할 경우 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관은 시험실시기관의 장의 요구에 따라 시험 시행에 필요한 시험문제를 출제하여 배부할 수 있다. <개정 2009.2.6>

⑦ 시험실시기관의 장은 합격 결정에 필요한 경우 관계 자료를 출신학교의 장 등으로부터 수집하여 활용할 수 있다. <개정 2009.2.6>

제42조의3(임용시험의 공동 실시 및 위탁 실시) 시험실시기관의 장은 임용시험의 일부 또는 전부를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자와 공동으로 실시하거나 그에 위탁하여 실시할 수 있다. 이 경우 임용후보자의 등록, 임용 추천과 시험의 공동 실시 및 위탁 실시를 위한 비용부담 등 필요한 사항에 관하여는 관계기관의 장이 협의하여 정한다.

1. 다른 시험실시기관의 장
2. 공무원교육훈련기관의 장
3. 민간기관

[전문개정 2009.2.6]

제43조 삭제 <1985.12.31>

제44조(임용시험의 방법) ① 임용시험은 필기시험, 면접시험, 실기시험, 서류전형 등을 거쳐 최종합격을 결정한다.

② 필기시험은 일반교양정도와 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정(檢定)한다.

③ 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

④ 실기시험은 해당 직무수행에 필요한 지식과 기술을 실험, 실습이나 실기의 방법으로 검정한다.

⑤ 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등을 서면으로 심사한다.

[전문개정 2009.2.6]

제45조(임용시험의 단계) ① 임용시험을 제1차 시험, 제2차 시험과 제3차 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 제1차 시험에 합격해야만 제2차 시험에 응시할 수 있고, 제2차 시험에 합격해야만 제3차 시험에 응시할 수 있다. 다만, 업무 내용이 특수한 직급의 임용시험에서는 시험실시기관이 시험 실시 단계의 순서를 변경하여 실시할 수 있되, 전(前) 단계 시험에 합격해야만 다음 단계의 시험에 응시할 수 있다.

② 경력경쟁임용시험등, 전직시험과 5급으로의 일반승진시험을 제1항에 따라 단계별로 실시할 때 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 전(前) 단계 시험의 합격을 결정하기 전에 다음 단계의 시험을 실시할 수 있다.

<개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6]

제46조(시험과목) ① 임용시험의 과목은 국가공무원에 적용되는 「공무원임용시험령」에 규정된 시험과목을 준용하되, 수도토목직류에 대해서는 일반토목직류의 시험과목을 준용하고, 녹지직렬 중 산림자원직류, 산림보호직류, 산림이용직류는 각각 임업직렬의 산림자원직류, 산림보호직류, 산림이용직류의 시험과목을 준용하고, 녹지직렬 중 조경직류와 공업직렬 중 가스직류 및 보건진료직렬의 임용시험과목은 별표 8과 같으며, 행정직렬 중 일반행정직류 및 기업행정직류와 세무직렬 중 지방세직류의 임용시험과목은 별표 9와 같고, 4급 이상 공무원의 경력경쟁임용시험등을 통한 임용은 해당 공무원의 임용예정 직위에 부합된 5급 직렬의 채용기준을 준용한다. <개정 2009.2.6, 2011.8.22>

② 기능직공무원의 임용시험과목과 기능직 간의 전직을 위한 시험과목은 담당 직무의 내용에 따라 시·도지사 또는 교육감이 정한다. 이 경우 시험과목은 담당 직무와 관련된 시험과목을 포함하여 2개 과목 이상으로 하여야 한다. <개정 2009.2.6>

③ 제1항에도 불구하고 법 제27조제2항제6호·제11호 및 제12호에 따른 경력경쟁임용시험(법 제27조제2항 본문에 따른 경력경쟁임용시험을 말한다. 이하 같다)의 과목은 다음 각 호의 구분에 따른다. 이 경우 제2호 각 목의 과목은 시험실시기관의 장이 시험요구기관의 장과 협의하여 지정한다. <개정 2009.2.6, 2011.8.22, 2011.11.1>

1. 제1차 시험과목: 국사

2. 제2차 시험과목

가. 법 제27조제2항제6호 및 제12호에 따른 임용의 경우: 「공무원임용시험령」 별표 1의 임용예정 직급에 대한 경력경쟁채용등 시험과목의 제2차

시험과목 중에서 1개 과목

나. 법 제27조제2항제11호에 따른 임용의 경우: 외국어 및 「공무원임용시험령」 별표 1의 임용예정 직급에 대한 경력경쟁채용등 시험과목의 제2차 시험과목 중에서 각각 1개 과목

④ 시험실시기관의 장은 경력경쟁임용시험의 경우와 직무의 특수성 또는 직무와 시험과목과의 관련성을 고려하여 제1항 및 제3항의 시험과목에 의한 시험을 실시하는 것이 부적당하다고 인정하는 경우에는 시험과목을 변경·축소 또는 확대 조정할 수 있다. 다만, 전직시험의 경우 시험과목을 변경·축소 또는 확대 조정할 수 없고, 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험의 경우 「공무원임용시험령」 별표 1에서 정한 임용예정 직급별 시험과목 중 필수과목을 변경·축소 또는 확대 조정할 수 없다. <개정 2009.2.6, 2011.8.22>

⑤ 삭제 <1996.3.23>

⑥ 제4항 본문에 따라 변경·축소 또는 확대 조정된 시험과목은 제62조에 따라 공고하거나 응시자에게 통지하여야 한다. <개정 2009.2.6>

⑦ 시험실시기관의 장은 직무의 특수성이나 직무와 시험과목과의 관련성을 고려하여 제1항의 시험과목 중 선택과목에서 특정 과목을 지정하여 시험을 실시할 필요가 있다고 인정되면 시험요구기관의 장과 협의하여 특정 과목을 지정할 수 있다. <개정 2009.2.6>

⑧ 시험실시기관의 장은 필요하다고 인정하면 제1항·제3항 및 제4항의 시험과목의 출제범위를 제한할 수 있다. <개정 2009.2.6>

⑨ 일반승진시험의 경우 시험실시기관의 장은 제7항에 따라 특정 과목을 시험과목으로 지정하려면 시험요구일 1년 전에 시험요구기관의 장과 협의하여야 한다. <개정 2009.2.6>

⑩ 시험실시기관의 장은 필요하다고 인정하면 제54조·제55조·제57조·제58조 및 제60조에도 불구하고 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 시험과목의 시험을 실시할 때 시험요구기관의 장과 협의하여 실기시험을 함께 실시하거나, 실기시험과목을 별개의 시험과목으로 추가할 수 있다. 이 경우 시험실시기관

의 장은 실기시험을 함께 실시하는 시험과목의 만점과 별개의 시험과목이 추가된 실기시험과목의 만점을 다른 시험과목과 다르게 정할 수 있다. <개정 2009.2.6>

⑪ 시험실시기관의 장은 필요하다고 인정하는 경우 「공무원임용시험령」에 규정된 일부 시험과목의 만점을 다른 시험과목의 만점과 다르게 정할 수 있다. <개정 2009.2.6>

제47조(출제수준) 임용시험의 출제수준은 다음 각 호의 구분에 따른 사항을 검정할 수 있는 정도로 한다.

1. 5급 이상 공무원의 임용시험: 정책의 기획 및 관리에 필요한 능력·지식
2. 6급 공무원 및 7급 공무원의 임용시험: 행정업무 수행에 필요한 전문적 능력·지식
3. 8급 공무원 및 9급 공무원의 임용시험: 행정업무 수행에 필요한 기본적 능력·지식
4. 기능직공무원 임용시험: 해당 직무수행에 필요한 기능

[전문개정 2009.2.6]

제48조(시험위원 등) ① 시험실시기관의 장은 법 제7조제3항 단서에 따라 시험에 관한 출제, 채점, 면접시험, 실기시험, 서류전형과 그 밖에 시험시행에 필요한 사항을 담당하게 하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 시험위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다.

1. 해당 직무분야의 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험출제에 대한 전문적인 지식을 가진 사람
3. 임용예정 직무에 대한 실무에 정통한 사람

② 제1항에 따라 시험위원으로 임명되거나 위촉된 사람은 시험실시기관의 장이 요구하는 시험문제 작성상의 유의사항 및 서약서 등에 따른 준수사항을 성실히 이행하여야 한다.

③ 시험실시기관의 장은 제2항을 위반함으로써 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 시험위원이 있을 경우에는 그 명단을 모든 시험실시기관의

장과 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 통보하여야 한다. 이 경우 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 그 시험위원에 대한 징계 등 적절한 조치를 할 것을 요청하여야 한다.

④ 시험실시기관의 장은 제3항에 해당하는 사람에 대해서는 그 사실이 있는 날부터 5년간 그 사람을 이 영이나 그 밖의 법령에 따른 지방공무원 또는 국가공무원의 임용을 위한 시험의 시험위원으로 임명하거나 위촉할 수 없다.

⑤ 시험위원·시험관리관 및 시험편집요원의 수당과 여비는 해당 지방자치단체의 조례로 정한다. 다만, 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 시행하는 시험위원·시험관리관·채점요원 및 시험편집요원의 수당과 여비는 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 예산의 범위에서 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제49조(신체검사) 공무원을 신규임용할 때에는 「공무원 채용신체검사 규정」을 준용하여 신체검사를 하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제50조(시험의 합격 결정) ① 5급으로의 공개경쟁승진시험의 제1차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 각 과목의 만점을 모두 합한 전(全) 과목 총점(이하 "총점"이라 한다)의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정 인원의 5배수의 범위에서 시험성적을 고려하여 각 과목의 득점을 모두 합한 전(全) 과목 총득점(이하 "총득점"이라 한다)이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하고, 제2차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하되, 선발예정 인원, 시험성적과 총원 사정 등을 고려하여 합격자를 결정한다.

② 5급으로의 일반승진시험의 제1차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 모두 합격자로 결정하고, 제2차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 시험성적 70퍼센트와 승진후보자 명부상의 평정점수 30퍼센트의 비율로 합산한 점수가 높은 사람부터 차례로 합격 요구 인원수가 될 때까지 합격자를 결정한다.

- ③ 6급 이하 공개경쟁신규임용시험의 제1차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정 인원의 5배수의 범위에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하며, 제2차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정 인원의 150퍼센트의 범위(선발예정 인원이 6명 이하인 경우에는 선발예정 인원 2명을 합한 인원을 범위로 한다. 이하 이 조에서 같다)에 해당되는 사람에 대하여 총득점 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다. 다만, 제54조제1항 단서에 따라 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정 인원의 150퍼센트의 범위에 해당되는 사람에 대하여 총득점 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다.
- ④ 기능직공개경쟁신규임용시험의 제1차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정 인원의 150퍼센트의 범위에 해당되는 사람에 대하여 시험성적 및 제2차 시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다.
- ⑤ 제3항에도 불구하고 6급 이하 공개경쟁신규임용시험의 제2차 시험(제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 그 병합 실시하는 시험을 말한다. 이하 이 항에서 같다)은 제2차 시험 합격자가 제3차 시험 응시를 포기하는 등의 사정으로 제3차 시험 응시자 수가 선발예정 인원 미달될 것으로 예상되는 경우에는 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 제3항에 따른 제2차 시험 합격인원의 범위에서 추가로 합격자를 결정할 수 있다.
- ⑥ 기능직공개경쟁신규임용의 제1차 시험에 제5항을 준용한다. 이 경우 6급 이하 공개경쟁신규임용시험의 "제2차 시험" 및 "제3차 시험"은 각각 기능직공개경쟁신규임용시험의 "제1차 시험" 및 "제2차 시험"으로 본다.
- ⑦ 경력경쟁임용시험등은 다음 각 호에 따라 합격자를 결정한다. <개정 2011.8.22>

1. 경력경쟁임용시험의 경우에는 제1차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정 인원의 5배수의 범위에서 시험성적을 고려하여 총득점이 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하며, 제2차 시험은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정 인원의 150퍼센트의 범위에 해당되는 사람에 대하여 시험성적 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다. 다만, 제55조제3항에 따라 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 총득점이 높은 사람부터 차례로 선발예정 인원의 150퍼센트의 범위에 해당되는 사람에 대하여 시험성적 및 제3차 시험 응시자 수 등을 고려하여 합격자를 결정한다.
 2. 제1호에도 불구하고 경력경쟁임용시험의 제2차 시험(제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 그 병합 실시하는 시험을 말한다)에 관하여는 제5항 및 제6항을 준용한다.
 3. 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험의 경우 제1차 시험 및 제2차 시험은 각각 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자로 한다. 다만, 제55조제3항에 따라 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자로 한다.
 4. 경력경쟁임용시험의 경우 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있는 경우에는 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 합격자 발표일부터 3개월 이내에 추가합격자를 결정할 수 있다.
- ⑧ 전직시험의 제1차 시험 및 제2차 시험은 각각 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자로 한다. 다만, 제57조제1항에 따라 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점하고, 총점의 60퍼센트 이상 득점한 사람을 합격자

로 한다.

⑨ 제3차 시험은 면접시험의 경우에는 합격·불합격만을 결정하며, 실기시험과 면접시험을 모두 실시하는 경우에는 제1항 및 제3항부터 제6항까지의 규정에도 불구하고 제2차 시험(기능직신규임용시험의 경우에는 제1차 시험을 말하고, 6급 이하 신규임용시험에서 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시하는 경우에는 그 병합 실시하는 시험을 말한다)에서 선발예정 인원의 2배수 범위에서 합격자를 결정할 수 있으며, 실기시험 합격자를 대상으로 면접시험을 실시한다. 실기시험과 면접시험을 모두 실시하는 경우에 실기시험 합격자를 결정하는 방법은 시험실시기관의 장이 정한다. 다만, 경력경쟁임용시험의 면접시험의 경우에는 시험실시기관의 장은 불합격기준에 해당하지 않은 사람 중에서 평정 성적이 우수한 사람부터 차례로 합격자를 결정할 수 있다. <개정 2011.8.22>

⑩ 제1항부터 제8항까지의 규정에 따른 득점의 계산은 소수점 이하 둘째자리까지로 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제51조(동점자의 합격 결정) 공개경쟁신규임용시험, 공개경쟁승진시험, 경력경쟁임용시험과 일반승진시험에서 합격 여부를 결정할 때 선발예정 인원을 초과하여 동점자가 있으면 그 동점자를 모두 합격자로 한다. 이 경우 동점자의 계산은 소수점 이하 둘째자리까지로 하되, 일반승진시험의 경우에는 소수점 이하 셋째자리까지로 한다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6]

제51조의2(여성 또는 남성의 선발예정 인원 초과 합격) ① 시험실시기관의 장은 여성과 남성의 평등한 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제50조제1항·제3항·제4항 및 제7항에도 불구하고 한시적으로 여성 또는 남성이 시험 실시 단계별로 선발예정 인원의 일정비율 이상이 될 수 있도록 선발예정 인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 수 있다. ② 제1항에 따라 선발예정 인원을 초과하여 여성 또는 남성을 합격시킬 경우

에 그 실시대상 시험의 종류, 채용목표비율, 합격자 결정방법과 그 밖에 시험의 시행에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제51조의3(중증장애인의 임용기회 확대) ① 법 제27조제2항에 따라 경력경쟁임용시험등을 실시하는 시험실시기관의 장은 중증장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 중증장애인을 말한다. 이하 이 조에서 같다)의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 필요하면 중증장애인만 해당 경력경쟁임용시험등에 응시하게 할 수 있다. <개정 2011.8.22>

② 제1항에 따라 경력경쟁임용시험등을 실시할 경우에 그 실시대상 직무의 종류, 각 직무의 종류별로 응시할 수 있는 장애의 종류, 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항은 시험실시기관의 장이 정한다. <개정 2011.8.22>

③ 임용권자는 중증장애인의 공무원 임용기회를 확대하기 위하여 중증장애인이 담당하기에 적합한 직무의 종류를 발굴하는 등 필요한 시책을 마련하여 시행하여야 한다.

[본조신설 2008.9.30]

제51조의4(저소득층의 채용) ① 시험실시기관의 장은 9급 일반직공무원 공개경쟁임용시험을 실시할 때 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 저소득층에 속하는 사람이 선발예정 인원의 100분의 1 이상 채용될 수 있도록 시험을 실시하여야 한다.

② 임용권자는 기능직공무원을 채용할 때 행정안전부장관이 정하는 바에 따라 저소득층에 속하는 사람을 적극 채용하여야 한다.

[본조신설 2009.2.6]

제52조(임용시험의 응시자격) 공무원임용을 위한 각종시험의 응시자격은 규칙으로 정한다.

[전문개정 2009.2.6]

제53조 삭제 <2003.11.27>

제54조(6급 이하 공무원 및 기능직공무원의 공개경쟁신규임용시험의 방법) ①

6급 이하 공무원의 공개경쟁신규임용시험은 제1차 시험, 제2차 시험 및 제3차 시험으로 구분하여 실시한다. 다만, 시험실시기관이 필요하다고 인정할 때에는 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 실시할 수 있다. 이 경우의 시험방법은 선택형으로 하는 것을 원칙으로 한다.

② 기능직공무원의 공개경쟁신규임용시험은 제1차 시험과 제2차 시험으로 구분하여 실시한다. 이 경우에 제2차 시험은 제58조제4항의 시험방법에 따른다.

③ 제1항의 시험에는 제58조제2항부터 제4항까지의 규정을 준용하고, 제2항의 제1차 시험에는 제58조제2항을 준용한다. 다만, 제1항 본문의 제2차 시험은 시험실시기관이 필요하다고 인정할 때에는 선택형과 기입형으로 같음할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제55조(경력경쟁임용시험등의 방법) ①

경력경쟁임용시험등은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 필기시험과 면접시험·실기시험 또는 서류전형의 방법으로 실시한다. 다만, 2급 공무원, 3급 공무원이나 별정직 1급 상당 공무원으로 재직하던 사람을 퇴직과 동시에 1급 공무원으로 임용하는 경우와 일반직공무원이나 기능직공무원으로 재직하다가 다른 종류의 경력직공무원이나 특수경력직공무원이 되기 위하여 퇴직한 사람을 퇴직 시에 재직하던 직급의 일반직공무원 또는 기능직공무원으로 재임용하는 경우에는 시험을 면제한다. <개정 2009.9.21, 2011.8.22>

1. 법 제27조제2항제1호·제2호·제4호·제9호 및 제10호에 해당하는 사람(같은 항 제4호의 경우에는 공무원 양성을 목적으로 하는 교육기관으로서 규칙으로 정하는 교육기관의 졸업자 또는 수료자로 한다)에 대해서는 서류전형과 면접시험 또는 실기시험의 방법으로 실시한다.
2. 법 제27조제2항제3호에 해당하는 사람 중 퇴직한 공무원이 3년 이내에 퇴직 시 재직하던 직급으로 재임용하는 경우에는 서류전형과 면접시험의 방법

으로 실시한다.

3. 법 제27조제2항제5호에 해당하는 사람에 대해서는 서류전형의 방법으로 실시한다.

4. 법 제27조제2항제6호에 따라 특수한 직무분야 또는 특수한 환경에 근무할 기능직공무원을 임용하는 경우에는 면접시험과 실기시험 또는 서류전형의 방법으로 실시한다.

② 경력경쟁임용시험으로 임용하는 경우에는 제1항 각 호에도 불구하고 필기시험을 추가할 수 있다. <개정 2011.8.22>

③ 제1항의 시험방법은 5급 이상 공무원의 시험에 관하여는 제58조제1항부터 제4항까지의 규정을 준용하고, 6급 이하 공무원 및 기능직공무원의 시험에 관하여는 제54조 중의 관계 규정을 준용한다. 다만, 제1항제1호에 따른 제한경쟁특별임용시험에서는 5급 이상 공무원의 시험에 대해서도 제1차시험과 제2차시험을 병합하여 선택형으로 실시할 수 있다.

④ 임용권자는 법 제27조제3항에 따른 제한경쟁특별임용시험(필기시험을 실시하는 경우는 제외한다)의 응시인원이 선발예정 인원의 10배수 이상인 경우에는 선발예정 인원의 5배수 이상의 범위에서 서류전형 합격자를 결정할 수 있다. <신설 2009.9.21>

[전문개정 2009.2.6][제목개정 2011.8.22]

제55조의2(국가공무원의 경력경쟁임용시험등의 방법) 법 제27조제2항제7호에 따라 국가공무원을 지방공무원으로 임용할 때에는 법 제27조제2항제3호에 해당하는 사람에 대한 경력경쟁임용시험등을 실시하는 방법으로 하되, 해당 직급에 대한 임용자격요건, 승진소요 최저연수와 시험과목이 같으면 그 같은 과목에 대한 필기시험은 면제한다. 다만, 행정부 소속 일반직 국가공무원 및 기능직 국가공무원을 해당 직급에 해당하는 일반직 지방공무원 및 기능직 지방공무원으로 임용할 경우에는 경력경쟁임용시험등을 면제한다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6][제목개정 2011.8.22]

제55조의3(자격증 소지자에 대한 신규임용시험의 특전) ① 「국가기술자격법」

에 따른 통신 분야, 정보처리 분야 및 사무관리 분야 자격증 소지자가 6급 이하 공무원신규임용시험(경력경쟁임용시험등의 경우에는 필기시험을 실시하는 경우에만 해당하며, 전산직렬 신규임용시험은 제외한다)에 응시하는 경우에는 법 제34조의2에 따라 필기시험의 각 과목별 득점에 그 시험과목의 만점의 1퍼센트 이내의 비율에 의한 점수를 가산한다. 이 경우 둘 이상의 자격증이 중복되는 경우에는 본인에게 유리한 것 하나만을 가산한다. <개정 2011.3.7, 2011.8.22>

② 「국가기술자격법」 및 그 밖의 법령에 따른 자격증(제1항에 따른 자격증은 제외한다)을 소지한 사람이 6급 이하 공무원 및 기능직공무원 신규임용시험(경력경쟁임용시험등의 경우에는 필기시험을 실시하는 경우에만 해당하며, 자격증을 소지한 사람만 임용되는 특수직류와 법 제27조제2항제2호에 따른 경력경쟁임용시험의 경우는 제외한다)에 응시하는 경우에는 법 제34조의2에 따라 필기시험의 각 과목별 득점에 그 시험과목의 만점의 5퍼센트 이내의 비율에 의한 점수를 가산한다. 이 경우 둘 이상의 자격증이 중복되는 경우에는 본인에게 유리한 것 하나만을 가산한다. <개정 2011.8.22>

③ 제1항 및 제2항에 따른 가산점은 각 과목에서 40퍼센트 이상 득점한 사람에게만 적용하되, 가산대상자격증 및 가산비율·방법·절차 등은 규칙으로 정한다.
[전문개정 2009.2.6]

제56조 삭제 <1973.3.21>

제57조(전직시험의 방법) ① 5급 이상 공무원의 전직시험에 대해서는 제60조제1항 본문을 준용하고, 6급 이하 공무원의 전직시험은 제1차 시험과 제2차 시험을 병합하여 선택형으로 실시한다. 다만, 별표 1 중 행정직군 5급 이상 공무원의 제2차 시험은 논문형으로 실시하되, 주관식 단답형을 포함할 수 있다.
<개정 2009.2.6>

② 삭제 <1981.6.24>

③ 기능직 내에서의 전직시험은 선택형의 필기시험 또는 실기시험의 방법으로 실시한다. <개정 2009.2.6>

- 제58조(5급 공무원으로의 공개경쟁승진시험의 방법)** ① 5급 공무원으로의 공개 경쟁승진시험은 제1차 시험, 제2차 시험 및 제3차 시험으로 구분하여 실시한다.
- ② 제1차 시험은 선택형으로 실시하는 것을 원칙으로 하는 필기시험으로 하 되, 기입형을 포함할 수 있다.
- ③ 제2차 시험은 논문형으로 실시하는 것을 원칙으로 하는 필기시험으로 하 되, 과목별로 주관식 단답형을 포함할 수 있다.
- ④ 제3차 시험은 면접시험 또는 실기시험의 방법으로 실시한다. 다만, 직무의 특수성으로 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정한 경우에는 면접시험과 실 기시험을 모두 실시할 수 있다.
- ⑤ 제1차 시험에 합격한 사람에 대해서는 다음 회의 시험의 경우에만 제1차 시험을 면제한다. 다만, 제1차 시험을 면제받으려는 해당 시험의 응시자격요 건을 갖춘 경우만 해당한다.

[전문개정 2009.2.6]

제59조(5급 공무원으로의 공개경쟁승진시험의 대상) 5급 공무원으로의 공개경 쟁승진시험은 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 지방자치단체 간의 승진기회의 균형을 도모하거나 유능한 공무원을 발탁하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우, 제33조에 따른 승진소요 최저연수가 지난 사람으로서 제34조 및 제36조에 따라 승진임용이 제한되거나 응시자격이 정지 중에 있지 않은 6 급 공무원을 대상으로 하여 실시한다.

[전문개정 2009.2.6]

제60조(5급 공무원으로의 일반승진시험의 방법) ① 5급 공무원으로의 일반승진 시험은 제1차 시험과 제2차 시험을 구분하여 선택형(기입형을 포함할 수 있 다)으로 실시하되, 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 면접 시험 또는 실기시험을 실시할 수 있다. 다만, 시험실시기관의 장은 임용권자가 요구한 경우에는 해당 소속 기관의 제2차 시험을 논문형(주관식 단답형을 포 함할 수 있다)으로 실시할 수 있다.

- ② 임용권자는 제1항의 시험방법을 변경할 때에는 시험요구일 1년 전에 요구하여야 한다.
- ③ 제1차 시험에 합격한 사람에 대해서는 본인이 응시요건을 갖추어 응시하는 다음 회 시험(질병이나 법령에 따른 의무수행 등 정당한 사유를 갖추어 사전에 허가를 받아 시험에 응시하지 않은 경우에는 그 다음 회의 시험)의 경우에만 제1차 시험을 면제한다.
- ④ 법 제27조제2항제2호 및 제9호와 이 영 제55조제1항에 따라 5급 경력경쟁 임용시험등에서 필기시험이 면제되는 박사학위 또는 자격증(또는 면허증) 소지자가 그 박사학위 또는 자격증(또는 면허증)에 해당하는 직렬의 5급 공무원으로의 일반승진시험에 응시하는 경우에는 제1항 및 제2항에도 불구하고 서류전형과 면접시험의 방법으로 시험을 실시할 수 있다. 다만, 경쟁으로 시험요구를 하였을 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6]

제60조의2(시험의 일부면제) ① 사법시험에 합격한 사람을 행정직군공무원으로 임용하거나 임용한 경우의 경력경쟁임용시험등, 일반승진시험 및 전직시험은 면접시험과 서류전형의 방법으로 실시한다. <개정 2011.8.22>

- ② 공무원이 해당 직급에서 다른 직급으로 전직할 때에는 각 직급의 전직시험 과목 중 서로 중복되는 시험과목은 면제한다.
- ③ 제28조제1항에 따른 전직시험에서 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정할 때에는 제1차 시험을 면제할 수 있다.
- ④ 직제 및 정원의 변경으로 인하여 특정 직위에 임용하는 공무원의 종류가 변경되거나 복수직으로 된 경우에는 해당 직위에 보직되어 있는 사람을 변경된 공무원의 종류나 복수직으로 추가된 공무원의 종류로 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험을 통하여 임용하는 경우 시험실시기관의 장은 필요하다고 인정하는 경우에는 제1차 시험을 면제할 수 있다. 다만, 담당 직무의 변경이 없는 경우에만 해당한다. <개정 2011.8.22>

[전문개정 2009.2.6]

제61조(시험 실시의 지체 금지) 시험실시기관은 시험의 실시를 요구 받은 경우에는 지체 없이 시험을 실시하여 그 결과를 시험 실시 요구자에게 통지하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제61조의2 삭제 <1995.1.28>

제62조(시험의 공고) ① 시험실시기관이 신규임용 또는 승진을 위한 공개경쟁 시험을 실시할 경우에는 응시원서 접수 시작일의 20일 전에 응시자격을 가진 사람이 잘 알 수 있도록 다음 각 호의 사항을 신문, 방송, 인터넷 홈페이지 또는 그 밖에 효과적인 방법으로 공고하여야 한다. 다만, 기능직공무원의 공개경쟁신규임용시험에 관한 공고의 기일과 방법은 따로 규칙으로 정할 수 있다.

1. 담당할 직무의 내용
2. 응시자격
3. 시험과목 및 배점비율
4. 선발예정 인원
5. 시험방법, 시험일시와 시험장소
6. 합격자 발표의 시기 및 장소
7. 응시원서의 교부장소 및 교부기간
8. 합격자에 대한 각종 특전 및 수혜에 관한 사항
9. 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항

② 시험실시기관이 경력경쟁임용시험을 실시하려면 시험 실시일 10일 전에 제1항 각 호의 사항을 응시자격을 가진 사람이 알 수 있도록 시험실시기관의 인터넷 홈페이지 등에 공고하여야 한다. <개정 2011.8.22>

③ 불가피한 사유로 공고된 내용을 변경하는 경우에는 시험 실시일 7일 전까지 그 변경된 사항을 공고하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제63조(응시원서 등의 제출 및 접수) 임용시험 응시자는 시험실시기관의 장이

정하는 응시원서 등을 시험실시기관의 장이 정한 방식에 따라 제출(정보통신망에 의한 제출을 포함한다)하여야 하며 응시원서에 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 주민등록번호, 성명, 주소, 사진 등 응시자 본인임을 확인할 수 있는 정보
2. 학력, 자격정보 등 시험이 정하는 응시자격과 관련된 사항
3. 그 밖에 임용시험 응시를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2011.8.22]

제64조(응시수수료) 공무원 신규임용시험에 응시하는 사람은 응시수수료로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 수입인지 또는 수입증지를 응시원서 또는 시험요구서류에 붙여야 한다. 다만, 행정안전부장관, 교육과학기술부장관 또는 지방자치단체의 장은 정보통신망을 이용하여 전자화폐나 전자결제 등의 방법으로 수수료를 내게 할 수 있다.

1. 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 실시하는 5급 이상 공무원의 신규임용시험은 각각 행정안전부령 또는 교육과학기술부령으로 정하는 금액의 수입인지
2. 지방자치단체의 장이 실시하는 공무원의 신규임용시험은 규칙으로 정하는 금액의 수입증지

[전문개정 2009.2.6]

제65조(부정행위자 등에 대한 조치) ① 임용시험에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 사람에 대해서는 그 시험을 정지 또는 무효로 하거나 합격 결정을 취소하고, 그 처분이 있는 날부터 5년간 이 영에 따른 시험과 그 밖에 공무원 임용을 위한 시험의 응시자격을 정지한다.

1. 다른 수험생의 답안지를 보거나 본인의 답안지를 보여주는 행위
2. 대리시험을 의뢰하거나 대리 시험에 응시하는 행위
3. 통신기기, 그 밖의 신호 등을 이용하여 해당 시험 내용에 관하여 다른 사람과 의사소통을 하는 행위
4. 부정한 자료를 가지고 있거나 이용하는 행위

5. 병역, 가점, 영어능력시험의 성적에 관한 사항 등 시험에 관한 증명서류에 거짓 사실을 적거나 그 서류를 위조·변조하여 시험결과에 부당한 영향을 주는 행위
6. 그 밖에 부정한 수단으로 본인 또는 다른 사람의 시험결과에 영향을 미치는 행위

② 임용시험에서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 사람에 대해서는 그 시험을 정지하거나 무효로 한다.

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

③ 이 영에 의하지 않은 공무원의 임용시험 또는 국가공무원의 임용시험에서 부정한 행위를 하여 응시자격이 정지 중에 있는 사람은 그 기간 중 이 영에 따른 시험에 응시할 수 없다.

④ 부정행위를 한 사람이 공무원인 경우에는 시험실시기관의 장은 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하거나, 그 소속 기관의 장에게 이 사실을 통보하여야 하며, 이 통보를 받은 기관의 장은 관할 징계의결기관에 징계의결을 요구하여야 한다.

⑤ 시험실시기관의 장은 제1항에 따른 처분을 한 경우에는 지체 없이 그 이유를 붙여 처분을 받은 사람에게 통지하고 그 명단을 관보에 게재하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제65조의2 삭제 <2002.12.31>

제65조의3(합격증명서 등의 발급) ① 시험실시기관의 장은 임용시험 합격자에게 본인의 신청에 따라 합격증명서 등을 발급한다.

② 합격증명서 등을 발급받으려는 사람은 수수료로서 1통마다 200원의 정부

수입인지 또는 해당 지방자치단체 수입증지를 발급신청서에 붙여야 한다.

③ 제1항에 따른 합격증명서 등을 전자문서로 발급받는 경우에는 제2항에도 불구하고 무료로 한다. <신설 2011.3.7>

[전문개정 2009.2.6]

제8장 인사상담 및 고충처리 <신설 1981.6.24>

제66조(인사상담 또는 고충심사의 청구) ① 법 제67조의2 및 제67조의3에 따라 공무원이 인사상담 또는 고충심사(이하 "고충심사"라 한다)를 청구할 때에는 다음 각 호의 사항을 기재한 인사상담 및 고충심사청구서(이하 "청구서"라 한다)를 임용권자에게 제출하여야 한다.

1. 주소, 성명 및 생년월일
2. 소속 기관명 및 직급
3. 고충심사청구의 취지와 이유

② 고충심사의 청구를 받은 임용권자는 지체 없이 해당 인사위원회에 이를 올려서 심사하게 하여야 한다. 다만, 내용이 경미하거나 고충심사를 청구한 공무원이 상담을 희망하는 경우에는 소속 인사담당 과장급 이상의 공무원으로 하여금 심사 또는 상담하게 하고, 그 결과를 보고하게 할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제67조(보완 요구) 인사위원회는 청구서에 흠이 있다고 인정하는 경우에는 청구서를 접수한 날부터 7일 이내에 적당한 보완기간을 정하여 청구인에게 보완을 요구할 수 있으며, 청구인은 그 보완기간 내에 그 흠을 보완하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제68조(회피 및 기피) ① 인사위원회의 위원 중 청구인의 친족이거나 청구사유와 밀접한 관계가 있는 위원은 그 고충심사를 회피할 수 있다.

② 인사위원회의 위원에게 고충심사의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 청구인은 그 위원의 기피를 신청할 수 있으며, 인사위원회는 의결로

그 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제69조(고충심사절차) ① 인사위원회는 청구서를 접수한 경우에는 30일 이내에 고충심사에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정되는 경우에는 인사위원회 의결로 그 기간을 30일 연장할 수 있다.

② 인사위원회는 고충심사에 필요하다고 인정하는 경우에는 청구인, 임용권자 또는 그 대리인을 출석하게 하여 진술하게 하거나 관계기관에 변명서나 심사자료의 제출을 요구할 수 있으며, 검정·감정을 의뢰하거나 소속 직원으로 하여금 사실조사를 하게 할 수 있다.

③ 인사위원회는 고충심사 당사자 또는 관계인의 진술을 들은 경우에는 청취서를 작성하여야 하고, 고충심사 당사자나 관계인과 따로 묻고 답한 경우에는 문답서를 작성하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제70조(심사기일의 지정 통지) ① 인사위원회는 고충심사 시에 제69조제2항에 따라 당사자가 출석할 필요가 있는 경우에는 심사일시 및 장소를 당사자에게 통지하여야 한다.

② 제1항의 기일 통지는 심사일 5일 전까지 당사자에게 도달되게 하여야 하며, 출석기일 통지를 받은 당사자가 심사일에 상당한 이유 없이 출석하지 않은 경우에는 인사위원회는 그 진술 없이 심사결정을 할 수 있다. 다만, 서면으로 진술한 경우에는 결정서에 서면진술의 요지를 기재하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제71조(증거 제출권) 고충심사 당사자는 참고인의 환문(喚問) 또는 증거물과 그 밖의 심사자료의 제출요구를 신청하거나 증거물과 그 밖의 심사자료를 제출할 수 있다.

[전문개정 2009.2.6]

제72조(고충심사의 결정) 고충심사의 결정은 재적위원 과반수의 합의로 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제73조(결정서 작성 및 송부) ① 인사위원회가 고충심사청구에 대하여 결정을 한 경우에는 결정서를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명날인하여야 한다.
 ② 인사위원회는 결정서가 작성된 경우에는 지체 없이 임용권자에게 송부하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제74조(고충심사결과 처리) 제73조제2항에 따라 결정서를 송부 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 통보할 뿐만 아니라 스스로 고충의 해소 등 공정한 처리를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 필요한 조치를 요청하여야 한다.

[전문개정 2009.2.6]

제75조 삭제 <1991.6.27>

제76조(준용규정) 이 영에서 규정하지 않은 사항으로서 고충심사에 필요한 사항은 소청절차에 관한 규정을 준용한다.

[전문개정 2009.2.6]

부 칙 <제23277호, 2011.11. 1> (공무원임용시행령)

제1조(시행일) 이 영은 2012년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>

제2조 생략

제3조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑧까지 생략

⑨ 지방공무원 임용령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제46조제3항제2호가목 및 나목 중 "특별채용"을 각각 "경력경쟁채용등"으로 한다.

⑩부터 ⑫까지 생략

[별표 1] <개정 2011.8.22>

1급부터 9급까지의 공무원 직급표

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
1. 행정	행정	일반행정	지방 관리관	지방 이사관	지방 부이사관	지방 서기관	지방행정 사무관	지방행정 주사	지방행정 주사보	지방행정 서기	지방행정 서기보
		법무행정									
		재경									
		국제통상									
		노동									
		문화홍보									
		감사									
		통계									
		기업행정									
		운수									
	세무	지방세	지방세무 주사	지방세무 주사보	지방세무 서기	지방세무 서기보					
	전산	전산	지방전산 주사	지방전산 주사보	지방전산 서기	지방전산 서기보					
	교육행정	교육행정	지방교육 행정사무관	지방교육 행정주사	지방교육 행정주사보	지방교육 행정서기	지방교육 행정서기보				
	사회복지	사회복지	지방사회 복지사무관	지방사회 복지주사	지방사회 복지주사보	지방사회 복지서기	지방사회 복지서기보				
사서	사서	지방사서 사무관	지방사서 주사	지방사서 주사보	지방사서 서기	지방사서 서기보					
2. 기술	공업	일반기계	지방기술 서기관				지방공업 사무관	지방공업 주사	지방공업 주사보	지방공업 서기	지방공업 서기보
		농업기계									
		기계운전									
		조선									
		일반전기									
		전자									
		원자력									
		금속									
		야금									
		섬유									
		일반화학									
		가스									
		자원									

직군	직렬	직류	계급									
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	
	농업	일반농업						지방농업 사무관	지방농업 주사	지방농업 주사보	지방농업 서기	지방농업 서기보
		잠업										
		식물검역										
		농화학										
		축산										
		생명유전										
	녹지	산림자원										
		산림보호						지방녹지 사무관	지방녹지 주사	지방녹지 주사보	지방녹지 서기	지방녹지 서기보
		산림이용										
		조경										
	수의	수의						지방수의 사무관	지방수의 주사	지방수의 주사보		
	해양수산	일반해양										
		일반수산										
		수산제조										
		수산중식										
		어로										
		수산물검사						지방해양 수산사무관	지방해양 수산주사	지방해양 수산주사보	지방해양 수산서기	지방해양 수산서기보
		일반선박										
		선박항해										
		선박기관										
		해양교통시설										
보건	보건						지방보건 사무관	지방보건 주사	지방보건 주사보	지방보건 서기	지방보건 서기보	
식품위생	식품위생						지방식품 위생사무관	지방식품 위생주사	지방식품 위생주사보	지방식품 위생서기	지방식품 위생서기보	

지방공무원 인사제도

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
	의료기술	의료기술					지방의료 기술사무관	지방의료 기술주사	지방의료 기술주사보	지방의료 기술서기	지방의료 기술서기보
	의무	일반의무					지방의무 사무관				
		치무									
	약무	약무					지방약무 사무관	지방약무 주사	지방약무 주사보		
		약제									
	간호	간호					지방간호 사무관	지방간호 주사	지방간호 주사보	지방간호 서기	
	보건진료	보건진료					지방보건 진료사무관	지방보건 진료주사	지방보건 진료주사보	지방보건 진료서기	
	환경	일반환경									
		수질					지방환경 사무관	지방환경 주사	지방환경 주사보	지방환경 서기	지방환경 서기보
		대기									
		폐기물									
	항공	일반항공									
		조종					지방항공 사무관	지방항공 주사	지방항공 주사보	지방항공 서기	지방항공 서기보
		정비									
	시설	도시계획									
		일반토목									
		농업토목									
		수도토목									
		건축					지방시설 사무관	지방시설 주사	지방시설 주사보	지방시설 서기	지방시설 서기보
		지적									
		측지									
		교통시설									
		도시교통 설계									
		디자인									
	방송통신	통신사									
		통신기술					지방방송 통신사무관	지방방송 통신주사	지방방송 통신주사보	지방방송 통신서기	지방방송 통신서기보
		전송기술									
		전자통신기술									

[별표 2] <개정 2009.9.21>

기능직공무원의 직급표(제3조제3항 관련)

직군	직렬	직류	계급						
			기능1급 ~ 기능4급	기능5급	기능6급	기능7급	기능8급	기능9급	기능10급
토건	토목	토목		지방토목기장	지방토목장	지방토목장	지방토목원	지방토목원	지방토목원
	건축	건축		지방건축기장	지방건축장	지방건축장	지방건축원	지방건축원	지방건축원
		배관							
전신	통신	통신		지방통신기장	지방통신장	지방통신장	지방통신원	지방통신원	지방통신원
	전화	전화		지방전화 상담기장	지방전화 상담장	지방전화 상담장	지방전화 상담원	지방전화 상담원	지방전화 상담원
		전기	전기		지방전기기장	지방전기장	지방전기장	지방전기원	지방전기원
기계	기계	기계		지방기계기장	지방기계장	지방기계장	지방기계원	지방기계원	지방기계원
		영사							
	열관리	열관리		지방 열관리기장	지방 열관리장	지방 열관리장	지방 열관리원	지방 열관리원	지방 열관리원
	운전	운전		지방운전기장	지방운전장	지방운전장	지방운전원	지방운전원	지방운전원
화공	화공	화공		지방화공기장	지방화공장	지방화공장	지방화공원	지방화공원	지방화공원
	가스	가스		지방가스기장	지방가스장	지방가스장	지방가스원	지방가스원	지방가스원
	기후 환경	기후 환경		지방기후 환경기장	지방기후 환경장	지방기후 환경장	지방기후 환경원	지방기후 환경원	지방기후 환경원
선박	선박 항해	선박 항해		지방선박 항해기장	지방선박 항해장	지방선박 항해장	지방선박 항해원	지방선박 항해원	지방선박 항해원
	선박 관	선박 관		지방선박 기관기장	지방선박 기관장	지방선박 기관장	지방선박 기관원	지방선박 기관원	지방선박 기관원
농림	농림	영림		지방농림기장	지방농림장	지방농림장	지방농림원	지방농림원	지방농림원
		원예							
	사육	사육		지방사육기장	지방사육장	지방사육장	지방사육원	지방사육원	지방사육원

지방공무원 인사제도

직군	직렬	직류	계급							
			기능1급 ~ 기능4급	기능5급	기능6급	기능7급	기능8급	기능9급	기능10급	
보건위생	보건	보건		지방보건기장	지방보건장	지방보건장	지방보건원	지방보건원	지방보건원	
	간호조무	간호조무		지방간호 조무기장	지방간호 조무장	지방간호 조무장	지방간호 조무원	지방간호 조무원	지방간호 조무원	
	위생	위생		지방위생기장	지방위생장	지방위생장	지방위생원	지방위생원	지방위생원	
		사역								
조리	조리		지방조리기장	지방조리장	지방조리장	지방조리 실무원	지방조리 실무원	지방조리 실무원		
사무	사무	워드								
		필기								
		계리			지방사무 실무장	지방사무 실무장	지방사무 실무원	지방사무 실무원	지방사무 실무원	
		사서								
		전산								
	사무	조무	조무							
			사송							
			검침							
			지도		지방조무기장	지방조무장	지방조무장	지방조무원	지방조무원	지방조무원
			검수표							
			주차단속							
	교통지도									
	방호	방호	방호		지방방호기장	지방방호장	지방방호장	지방방호원	지방방호원	지방방호원
경비										

[별표 3] <개정 2009.9.21>

경력환산율표(제31조의6제2항 관련)

1. 공무원 경력

경 력	환산율
<p>가. 갑 경력</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 같은 직렬의 같은 계급 이상의 경력 2) 법 제27조제2항제1호에 따라 일반직공무원 또는 기능직공무원으로 재직하다가 동질적 업무를 담당하는 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직공무원으로 되려고 퇴직한 사람을 퇴직 시 재직한 직급의 공무원으로 재임용하는 경우에 그 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직공무원으로 근무한 경력 3) 같은 계급 이상의 행정직렬 및 세무직렬 상호간의 경력 4) 임용 관계 법령의 개정으로 직렬이 분리·신설되거나 통합되는 경우 분리되기 전의 원직렬 또는 통합되기 전의 폐합되는 직렬에서 근무한 같은 계급 이상의 경력 5) 시보공무원이 될 사람(시보임용이 면제되는 사람을 포함한다)이 받은 교육훈련기간 6) 「법원조직법」 제72조에 따라 사법연수생으로 수습한 기간 	<p>100퍼센트</p>
<p>나. 을 경력</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 가목3) 및 4)의 경우를 제외한 같은 직군의 같은 계급 이상의 경력 2) 연구직공무원이 제29조제5호에 따라 전직시험이 면제되는 일반직공무원으로 임용된 경우 그 계급 상당 이상의 연구직공무원의 경력 3) 행정직군 일반직공무원의 경우 같은 계급(상당한 계급을 포함한다) 이상의 외교통상직렬 또는 외무영사직렬공무원의 경력 4) 기술직군 통신직렬 공무원의 경우 같은 계급(상당한 계급을 포함한다) 이상의 외교정보기술직렬공무원의 경력 5) 교육행정직렬의 일반직공무원의 경우 같은 계급 상당 이상의 교육공무원의 경력 6) 특정 직위에 보하는 공무원의 종류가 별정직공무원과 일반직공무원의 복수직으로 되어 있거나 기구 개편, 직제 변경 또는 정원 변경으로 특정 직위에 보하는 공무원의 종류가 별정직공무원에서 일반직공무원으로 변경되거나 일반직공무원과 복수직으로 된 경우 해당 별정직공무원(직무 내용이 같은 상위 계급 상당 별정직공무원을 포함한다)을 직무 내용의 변경 없이 일반직공무원으로 특별임용하는 경우 같은 계급 상당 이상의 별정직공무원의 경력 7) 임용 관계 법령의 개정으로 인하여 직군이 분리·신설 또는 통합되거나 소속 직군이 변경된 경우 분리·통합되기 전 또는 변경 전의 원래 직군에서 근무한 같은 계급 이상의 경력 	<p>80퍼센트</p>

경 력	한산율
8) 신규임용후보자명부 등재 후 공무원으로 임용되기 전에 「병역법」, 그 밖의 법률에 따른 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간(의무복무를 마친 후 공무원으로 임용되어 승진임용된 사람은 제외한다) 9) 기능직 기능 10급 공무원의 경우 직무내용이 같은 고용직공무원의 경력	
다. 병 경력 1) 직군이 다른 같은 계급 이상의 경력 2) 나목3)부터 5)까지의 경우를 제외한 같은 계급 상당 이상의 특정직공무원의 경력(제2호가목에 해당하는 경우는 제외한다.) 3) 6급 이하 공무원의 경우 같은 계급 상당 이상의 기능직공무원의 경력(기능직공무원의 경우 같은 계급 상당 이상의 일반직공무원의 경력) 4) 공무원으로 임용되기 전에 「병역법」이나 그 밖의 법률에 따른 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간(의무복무를 마친 후 공무원으로 임용되어 승진임용된 자는 제외한다) 5) 같은 직군의 바로 아래 계급의 경력 6) 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현직급과 직무 내용이 비슷한 같은 계급 상당 이상의 연구직 또는 지도직공무원의 경력(나목 2)에 해당하는 경우는 제외한다 7) 임용 관계 법령의 개정으로 직군이 분리·신설 또는 통합되거나 소속직군이 변경된 경우 분리·통합되기 전의 원래 직군에서 근무한 바로 아래 계급의 경력 8) 가목2) 및 나목6)의 경우를 제외한 같은 계급 상당 이상의 별정직공무원의 경력(별정직공무원 경력이 있는 자가 일반직공무원 또는 기능직공무원으로 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 승진에 필요한 최저연수로 인정하는 기간으로 한정함) 9) 같은 계급 상당 이상의 계약직공무원의 경력(계약직공무원 경력이 있는 사람이 일반직공무원 또는 기능직공무원으로 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 승진에 필요한 최저연수로 인정하는 기간으로 한정함)	60퍼센트
라. 정 경력 1) 직군이 다른 바로 아래 계급의 경력. 다만, 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현직급과 직무 내용이 비슷한 현직급의 바로 아래 계급에 상당하는 연구직 또는 지도직공무원의 경력을 포함한다. 2) 기능직 기능 10급 공무원의 경우 나목9)의 경우를 제외한 고용직공무원의 경력	30퍼센트

2. 그 밖의 경력

경 력	환산율
가. 박사학위 소지 경력 임용권자가 인정하는 해당 직급의 직무와 직접 관련되는 분야의 박사학위를 취득한 후 「고등교육법」 제2조에 따른 대학에서 해당 분야의 전임강사 이상으로 근무한 경력과 교육기관, 연구기관(석사급 이상의 정규연구직원이 10명 이상인 기관만 해당한다) 또는 대학부설 연구기관의 정규연구직원으로 해당 분야의 연구업무에 종사한 경력	·5급 공무원: 80퍼센트 ·6급 이하 및 기능직공무원: 100퍼센트
나. 자격증 소지 경력 제17조제1항제3호에 따라 규칙으로 정하는 해당 직급의 직무와 직접 관련되는 분야의 자격증을 취득한 후 해당 분야에서 종사한 경력	·해당 직급의 바로 위 직급의 특별임용기준을 초과하는 경력: 100퍼센트 ·해당 직급의 특별임용기준을 초과하는 경력: 80퍼센트
다. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관과 민간기업등의 근무경력 법 제27조제2항제3호에 따라 특별임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙으로 정하는 임용예정 계급 상당 이상의 경력	60퍼센트

비고

1. 이 표의 공무원경력에는 그에 해당하는 국가공무원의 경력을 포함한다.
2. 이 표 제2호 각 목의 경력은 최초로 임용된 계급에 재직하는 동안으로 한정하여 평정하며, 이에 해당하는 경력이 둘 이상인 경우에는 이를 각각 평정하되, 경력기간이 중복되는 경우에는 이 중 본인에게 유리한 것 한 가지만을 평정한다.
3. 이 표 제2호가목 중 대학은 외국의 대학을 포함하며, 교육기관과 연구기관은 외국의 해당 기관을 포함한다.

[별표 4] <개정 2009.2.6>

임용하려는 결원 수에 대한 승진임용 범위(제30조제1항 및 제38조제3항 관련)

임용하려는 결원 수	승진후보자 명부에 따른 순위가 다음에 포함되는 사람
1명 ~ 5명	결원 1명당 4배수
6명 ~ 10명	결원 5명을 초과하는 각 1명당 3배수 + 20명
11명 이상	결원 10명을 초과하는 각 1명당 2배수 + 35명

[별표 5] 삭 제 <2007. 5. 2>

[별표 6] 삭 제 <2009. 9. 21>

[별표 7] 삭 제 <2003. 11. 27>

[별표 8] <개정 2011.8.22>

공업직렬 중 가스직류, 녹지직렬 중 조경직류 및
보건진료직렬의 각종 임용시험 과목표(제46조제1항 관련)

계급	시험과목		직렬	공업	녹지	보건진료
			직류	가스	조경	보건진료
5급 이상	특별 채용 · 전직 · 승진	제1차	필수	화학공학개론, 행정법 총론	조경학, 행정법총론	지역사회보건학, 행정 법총론
			필수	화공열역학, 유체역학	조경계획 및 설계	보건학
	공개 승진	제2차	선택		조경사 및 이론, 공원 녹지, 조경재료 및 시 공, 생태계관리 및 식 물, 경관계획 및 관리 중 1과목	노인보건학, 모·아보 건학, 성인간호학, 정 신간호학, 역학, 예방 의학 중 1과목
			필수	화학공학개론, 행정법, 영어	조경학, 행정법, 영어	보건학, 행정법, 영어
		제2차	필수	화공열역학, 유체역학, 연소공학	조경사 및 이론, 조경계 획 및 설계, 생태계관리 및 식물	노인보건학, 지역사회 간호학, 성인간호학
			필수	화학공학개론, 국어 (한문포함), 국사	국어(한문포함), 영어, 한국사	국어(한문포함), 영어, 한국사
6급 및 7급	공개 채용	제2차	필수	화공열역학, 가스안전 관리	조경계획 및 설계, 조 경사 및 이론, 조경재 료 및 시공, 생태계관 리 및 식물	보건학, 지역사회간호 학, 노인보건학, 응급 간호학
			선택	공업화학, 유체역학, 연소공학, 공정제어설 계 중 1과목		
	특별 채용 · 전직 · 승진	제1차	필수	화학공학개론	조경학	보건학
필수			화공열역학, 가스안전 관리	조경계획 및 설계	노인보건학, 지역사회 간호학	
	제2차	선택		조경재료 및 시공, 조 경사 및 이론, 공원녹 지, 경관계획 및 관리, 생태계관리 및 식물 중 1과목		

지방공무원 인사제도

계급	시험과목		직렬	공업	녹지	보건진료
			직류	가스	조경	보건진료
8급	공개 채용	제1차	필수	화학, 국어, 국사	국어, 영어, 한국사	국어, 영어, 한국사
		제2차	필수	화학공학일반, 가스일반, 가스안전관리	조경학, 조경계획 및 생태계관리	공중보건, 지역사회간호학
9급 및 9급	특별 채용 · 전직 · 승진	제1차	필수	화학	조경학	생물
		제2차	필수	화학공학일반, 가스안전관리	조경계획 및 설계, 조경재료(식물포함) 시공	공중보건, 지역사회간호학

[별표 9] <개정 2011.8.22>

행정 및 세무직렬의 각종 임용시험과목표(제46조제1항 관련)

계급	시험과목		직렬	행정	세무
			직류	일반행정 또는 기업행정	지방세
5 급 이 상	경력경쟁임용시험 등을 통한 임용 ·전직·승진	제1차	필수	헌법, 행정법	
		제2차	선택	행정학, 정치학, 경제학, 지역 사회개발론, 토지공법, 공기업 론, 회계학, 특허법, 경영학, 민법총칙, 조사방법론(통계분 석 제외), 체육학, 문화사, 매 스컴론, 재정학, 무역학, 보건 행정학, 지방행정론, 세법, 관 세법, 국제경제학, 국제법, 교 통학, 노동법, 외국어(영어, 독 어, 불어, 러시아어, 중국어 또 는 일어) 중 2과목	
	공개승진	제1차	필수	헌법, 경제학, 영어	
		제2차	필수	행정법, 행정학, 정치학	
6 급 및	공개채용	제1차	필수	국어(한문 포함), 영어, 한국사	국어(한문 포함), 영어, 한국사
		제2차	필수 선택	헌법, 행정법, 행정학 경제학원론, 지방자치론, 지역 개발론 중 1과목	헌법, 지방세법, 회계학 경제학원론, 지방재정론, 지방자치론 중 1과목
7 급	경력경쟁임용시험 등을 통한 임용 ·전직·승진	제1차	필수	행정학	행정법
		제2차	필수 선택	행정법 경제학원론, 지방자치론, 지역개발론 중 1과목	지방세법, 회계학
8 급 및	공개채용	제1차	필수	국어, 영어, 한국사	국어, 영어, 한국사
		제2차	필수	행정법총론, 행정학개론 (지방행정 포함)	지방세법, 회계학(회계원리 및 원가회계는 반드시 포함)
9 급	경력경쟁임용시험 등을 통한 임용 ·전직·승진	제1차	필수	사회	사회
		제2차	필수	행정학개론(지방행정 포함)	상업부기



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing notes or a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing notes or a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing notes or a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing notes or a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing notes or a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing notes or a memo.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing a memo. The lines are evenly spaced and cover most of the page's width.



A series of horizontal dotted lines extending across the page, providing a template for writing notes or a memo.

지방공무원인사제도

2012년 2월 일 인쇄
2012년 2월 일 발행

편 집 : 지방행정연수원 기획지원부
집 필 : 행정안전부 지방공무원과 송 윤 상
 행정사무관
검 토 : 경 상 남 도 정 현 서
교 정 : 대 전 광 역 시 성 지 영
인 쇄 : (사) 한국척수장애인협회 인쇄사업소
 TEL : (02) 421-8418
 FAX : (02) 422-8419

※ 이 책자의 전문(全文)은 지방행정연수원 홈페이지 (www.logodi.go.kr)에 게재되어 있습니다.

☎ 문의 : 031-250-5244 지방행정연수원 기획협력과 과 장 서주현
 서기관 장문호
 담 당 김혜정
 <비매품>