

“

2024 공통교재
지방공무원
인사제도

...



행정안전부

지방자치인재개발원 | 시·도 공무원 교육원

공무원 헌장

우리는 자랑스러운 대한민국의 공무원이다.

우리는 헌법이 지향하는 가치를 실현하며 국가에 헌신하고 국민에게 봉사한다.

우리는 국민의 안녕과 행복을 추구하고 조국의 평화 통일과 지속 가능한 발전에 기여한다.

이에 굳은 각오와 다짐으로 다음을 실천한다.

하나. 공익을 우선시하며 투명하고 공정하게 맡은 바 책임을 다한다.

하나. 창의성과 전문성을 바탕으로 업무를 적극적으로 수행한다.

하나. 우리 사회의 다양성을 존중하고 국민과 함께 하는 민주 행정을 구현한다.

하나. 청렴을 생활화하고 규범과 건전한 상식에 따라 행동한다.

<공무원 헌장 실천강령>

하나. 공익을 우선시하며 투명하고 공정하게 맡은 바 책임을 다한다.

- 부당한 압력을 거부하고 사사로운 이익에 얽매이지 않는다.
- 정보를 개방하고 공유하여 업무를 투명하게 처리한다.
- 절차를 성실하게 준수하고 공명정대하게 업무에 임한다.

하나. 창의성과 전문성을 바탕으로 업무를 적극적으로 수행한다.

- 창의적 사고와 도전 정신으로 변화와 혁신을 선도한다.
- 주인 의식을 가지고 능동적인 자세로 업무에 전념한다.
- 끊임없는 자기 계발을 통해 능력과 자질을 높인다.

하나. 우리 사회의 다양성을 존중하고 국민과 함께 하는 민주 행정을 구현한다.

- 서로 다른 입장과 의견이 있음을 인정하고 배려한다.
- 특혜와 차별을 철폐하고 균등한 기회를 보장한다.
- 자유로운 참여를 통해 국민과 소통하고 협력한다.

하나. 청렴을 생활화하고 규범과 건전한 상식에 따라 행동한다.

- 직무의 내외를 불문하고 금품이나 향응을 받지 않는다.
- 나눔과 봉사를 실천하고 타인의 모범이 되도록 한다.
- 공무원으로서의 명예와 품위를 소중히 여기고 지킨다.

CONTENTS

제1장 지방공무원 제도 개요	1
1. 지방공무원의 개념	3
2. 지방공무원의 구분 및 종류	6
3. 직위분류제와 계급제	8
제2장 지방인사기관	17
1. 임용권자	19
2. 인사위원회	20
3. 소청심사위원회	25
제3장 공무원 임용	29
1. 임용개요	31
2. 신규임용	35
3. 균형인사	41
제4장 승진 및 평정	45
1. 승진임용	47
2. 근무성적평정	57
3. 경력평정	69
4. 가산점평정	79
5. 승진후보자명부 작성	81
6. 다면평가	87
7. 역량평가	87

제5장 공무원 인사관리 89

1. 보직관리	91
2. 전문직위	93
3. 전직	95
4. 겸임	97
5. 직무대리	98
6. 파견	101
7. 대우공무원	103
8. 업무대행공무원	104
9. 인사교류	105
10. 재직공무원의 임용결격 및 당연퇴직 사유 확인	108

제6장 공무원 능력발전 111

1. 교육훈련	113
2. 실무수습제도	118
3. 제안제도	119
4. 상훈제도	121

제7장 보수 및 수당 123

1. 보수제도	125
2. 수당제도	131
3. 실비보상제도	135

제8장 공무원의 의무와 책임 137

1. 공무원의 의무	139
------------------	-----

CONTENTS

2. 공무원의 책임	141
------------------	-----

제9장 복무 및 징계 143

1. 근무	145
2. 휴가	147
3. 겸직허가	154
4. 징계	154

제10장 신분 및 권익보장 161

1. 당연퇴직 및 직권면직	163
2. 휴직제도	168
3. 직위해제	179
4. 퇴직	182
5. 소청 및 고충처리	185

제11장 지방임기제 및 지방별정직 공무원 제도 189

1. 지방임기제공무원 제도	191
2. 지방별정직공무원 제도	201
3. 지방자치단체의 개방형직위제도	203

참고자료 지방공무원제도의 법체계 209

1. 지방공무원제도의 법원(法源)	211
2. 지방공무원제도 관계법령	212

제 1 장

지방공무원 제도 개요



제 1 장 지방공무원 제도 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, 지방인사위원회 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 상당한 바 통장이 전입신고서에 확인 인을 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 특별 권력적 구속을 가장 많이 받는 공무원, 즉 실적과 자격에 의하여 임용되고 그 신분이 보장되는 직업공무원으로 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조의 공무원 중 경력직(일반직, 특정직)공무원이 이에 해당된다.

이와 별개로, 신규임용후보자 명부에 등재되어 실무수습 중인 사람은 그 직무상 행위를 하거나 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.(지방공무

원법 제36조 제7항)

나. 지방공무원의 개념

최광의, 광의, 협의의 공무원 개념에 속하는 공무원 중에서 지방자치단체¹⁾에서 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), 별정직은 지방공무원법 제5장 보수, 제6장 복무, 제10장 능률에 관한 규정을 제외하고는 특별한 규정이 없는 한 지방공무원법 적용대상에서 배제하고 있으므로, 사실상의 지방공무원법 적용대상은 경력직공무원인 일반직, 특정직(교육공무원, 자치경찰) 공무원이다(지방공무원법 제3조). 다만, 제6장 복무에 관한 규정 중 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 구분된다.

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	지방비	국비
근무기관	지방자치단체	국가기관
담당사무	지방자치사무 및 국가사무 중 위임 위탁사업	국가사무
※ 적용법	지방공무원법	국가공무원법

1) 지방의회 인사권 독립에 따른 지방공무원법 개정(2021.6.8., 2022.1.13. 시행)에 따라, “지방자치단체”에는 지방자치단체의 집행부(시도 및 시군구의 본청 및 직속·소속기관, 읍면동 등), 지방의회, 시도교육청 등을 포함한다.

2) 지방공무원복무규정 제8조에서 정하는 공무원은 선거에 의해 취임하는 지방자치단체의장과 지방의회의원이다.

예외적으로, 지방자치단체에 근무하면서 지방사무를 수행하는 국가공무원도 있는데, 시도의 부단체장과 기획관리실장이 이에 해당한다.

또한, 소방공무원의 경우, 그간 지방공무원이었으나 2020.4.1.일자로 국가공무원으로 전환되었다.

3) 지방공무원 기관별 현원(2022.12.31. 기준)

구 분		현 원					
		계		지방		국가	
		전체	여성	전체	여성	전체	여성
계		308,879	152,509	308,820	152,504	59	5
시 · 도	소계	55,367	21,457	55,308	21,452	59	5
	특별시	11,254	4,615	11,251	4,615	3	-
	광역시	21,101	8,472	21,084	8,470	17	2
	도	23,012	8,370	22,973	8,367	39	3
시 · 군 · 구	소계	194,475	96,428	194,475	96,428	-	-
	시	92,877	45,068	92,877	45,068	-	-
	군	43,307	18,933	43,307	18,933	-	-
	자치구	58,291	32,427	58,291	32,427	-	-
읍 · 면 · 동	소계	59,037	34,624	59,037	34,624	-	-
	읍	6,438	3,352	6,438	3,352	-	-
	면	17,918	8,775	17,918	8,775	-	-
	동	34,681	22,497	34,681	22,497	-	-

※ 제주특별자치도의 행정시(제주시, 서귀포시) 현원은 “시·군·구·시(일반구 포함)” 항목에 포함

2. 지방공무원의 구분 및 종류

지방공무원법(이하 “법”이라 한다.) 제2조에서 지방공무원을 크게 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분하면서 그 종류를 다음과 같이 규정하고 있다.

〈지방공무원의 분류〉

- 경력직공무원 : 일반직공무원(전문경력관, 임기제 포함), 특정직공무원
 - * 임기제공무원
 - (정의) 법 제25조의5에 따라 임기를 정하여 임용되는 일반직공무원으로 일정한 기간 동안 전문 지식·기술이 요구되거나 임용에 있어서 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원
 - (구분) 정원대체 여부 및 근무시간 등에 따라 일반임기제, 전문임기제, 시간선택제임기제, 한시임기제로 구분
 - 일반임기제 : 예산 및 일반직공무원의 정원 범위에서 임용되어 상근하는 임기제공무원
 - 전문임기제 : 정책결정보좌, 특정분야 전문지식이나 기술이 요구되는 업무를 수행하기 위해 예산의 범위에서 임용되어 상근하는 임기제 공무원
 - 시간선택제임기제 : 예산의 범위에서 통상적인 근무시간보다 짧게 근무(주당 15시간 이상 35시간 이하의 범위에서 임용권자가 정한 시간)하는 공무원으로 임용되는 임기제 공무원
 - 한시임기제 : 법 제63조 제1항 또는 제2항에 따라 휴직하거나 「지방공무원 복무규정」 제7조의5, 제7조의7 제3항과 제4항에 따라 출산·유산휴가 사유로 30일 이상의 휴가를 실시하는 공무원, 30일 이상의 병가를 실시하는 공무원, 시간선택제전환공무원의 업무를 대행하기 위하여 1년 6개월 이내의 기간 동안 임용되는 공무원
 - (근무기간) : 일반·시간선택제임기제 - 5년 범위 내(단, 성과우수자인 경우 5년 초과 추가 5년 가능), 한시임기제 - 1년 6개월 범위 내
 - (보수) : 일반임기제·전문임기제는 지방공무원보수규정에서 정하는 연봉액으로, 시간선택제·한시임기제는 근무시간에 비례 책정(가족수당, 자녀학비보조수당, 직급보조비, 초과근무수당, 연가보상비, 정액급식비 지급) (* 시간선택제의 경우 가족수당, 자녀학비보조수당은 전일제와 동일하게 지급)
 - (인사관리) : 전직, 전입, 인사교류, 파견, 승진, 강임, 정년, 명예퇴직 등에 관한 법률규정 적용 배제
- 특수경력직공무원 : 정부직공무원, 별정직공무원

※ 2012. 12. 11.일자 지방공무원법 개정으로 기능직, 계약직 폐지(2013. 12. 12. 시행)

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(이하 “임용령”이라 한다.) 〈별표 1〉의 직급을 갖는 공무원
 - 일 반 직 : 3개 직군, 46개 직렬, 105개 직류
 - 계급분류 : 1급~9급
- 지방연구직및지도직공무원의임용등에관한규정 〈별표 1〉의 직급을 갖는 공무원
 - 연구직 : 2개 직군, 12개 직렬, 43개 직류
 - 지도직 : 1개 직군, 2개 직렬, 12개 직류
 - 계급구분 : 연구직은 연구관·연구사, 지도직은 지도관·지도사
- 지방전문경력관 규정 제4조에 따라 직무의 특성·난이도·숙련도 등에 따라 구분되는 공무원
 - 직위군으로 분류 : 가군, 나군, 다군

2) 특정직공무원

공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원(이하 “공립대학교육공무원”이라 한다), 교육감 소속의 교육전문직원, 자치경찰공무원과 기타 특수분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률이 특정직공무원으로 지정하는 공무원이다.

- 공립대학교육공무원은 교육공무원법 등 개별법(지방공무원법의 특별법)에 의하여 운영되고 있다.
- 제주특별자치도의 자치경찰의 경우에도 특정직 지방공무원으로 분류된다.(제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법)

나. 특수경력직공무원

경력직공무원 외의 공무원으로서 그 종류는 다음과 같다.

1) 정무직공무원

선거에 의하여 취임하거나 임명에 있어서 지방의회의 동의를 요하는 공무원 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 행정1·2부시장 및 정무부시장(지방자치법 제110조 및 동 법 시행령 제73조 제3항)
 - 제주특별자치도 감사위원회 위원장 및 행정시장 2인(도지사가 후보등록 시 행정시장으로 예고한 경우에 한함)

※ 서울특별시를 제외한 16개 시·도 정무부지사(정무부시장)는 별정직공무원(1급 상당)

2) 별정직공무원

비서관 비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무 수행을 위하여 별도의 자격 기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원이다.

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

3. 직위분류제와 계급제

공직을 분류함에 있어서 “직무(job)” 또는 “직위(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 근간 위에 직위분류제적 요소를 가미하여 왔으나, 1990년대 후반부터 국가제도에서 본격적으로 정부기능 분석 작업과 직무분석을 병행 추진해 왔으며, '06. 7. 1. 도입된 고위공무원단제도에 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, 재정, 국제통상, 노동, 문화홍보, 감사, 통계, 기업행정, 운수
※ 직군, 직렬 및 직류는 지방공무원임용령 〈별표 1〉·〈별표 2〉 및 지방연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정 〈별표 1〉 참조
- 직무등급(職務等級) : 직무의 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군

참 고 일반직 공무원의 직급표(지방공무원임용령 제3조제1항 관련)

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
1. 행정	행정	일반행정	지방 관리 관	지방 이사 관	지방 부이 사관	지방 서기 관	지방행정 사무관	지방행정 주사	지방행정 주사보	지방행정 서기	지방행정 서기보
		법무행정									
		재경									
		국제통상									
		노동									
		문화홍보									
		감사									
		통계									
		기업행정									
	세무	지방세						지방세무 주사	지방세무 주사보	지방세무 서기	지방세무 서기보
	전산	전산						지방전산 주사	지방전산 주사보	지방전산 서기	지방전산 서기보
		데이터									
	교육 행정	교육행정					지방교육 행정사무관	지방교육 행정주사	지방교육 행정주사보	지방교육 행정서기	지방교육 행정서기보
	사회 복지	사회복지					지방사회 복지사무관	지방사회 복지주사	지방사회 복지주사보	지방사회 복지서기	지방사회 복지서기보
	사서	사서					지방사서 사무관	지방사서 주사	지방사서 주사보	지방사서 서기	지방사서 서기보
	속기	속기					지방속기 사무관	지방속기 주사	지방속기 주사보	지방속기 서기	지방속기 서기보
	방호	방호					지방방호 사무관	지방방호 주사	지방방호 주사보	지방방호 서기	지방방호 서기보

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
2. 기술	공업	일반기계	지방 관리 관	지방 이사 관	지방 부이사관	지방 기술 서기관					
		농업기계									
		기계운전									
		조선									
		일반전기									
		전자					지방공업 사무관	지방공업 주사	지방공업 주사보	지방공업 서기	지방공업 서기보
		원자력									
		금속									
		섬유									
		일반화학									
		가스									
		자원									
	농업	일반농업					지방농업 사무관	지방농업 주사	지방농업 주사보	지방농업 서기	지방농업 서기보
		식물검역									
		축산									
		생명유전									
	녹지	산림자원					지방녹지 사무관	지방녹지 주사	지방녹지 주사보	지방녹지 서기	지방녹지 서기보
		산림보호									
		산림이용									
		조경									
	수의	수의					지방수의 사무관	지방수의 주사	지방수의 주사보		
	해양 수산	일반해양					지방해양 수산 사무관	지방해양 수산주사	지방해양 수산 주사보	지방해양 수산서기	지방해양 수산 서기보
		일반수산									
		어로									

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
	해양 수산	일반선박									
		선박항해									
		선박기관									
		해양교통 시설									
	보건	보건					지방보건 사무관	지방보건 주사	지방보건 주사보	지방보건 서기	지방보건 서기보
		방역									
	식품 위생	식품위생					지방식품 위생 사무관	지방식품 위생 주사	지방식품 위생 주사보	지방식품 위생 서기	지방식품 위생 서기보
	의료 기술	의료기술					지방의료 기술 사무관	지방의료 기술 주사	지방의료 기술 주사보	지방의료 기술 서기	지방의료 기술 서기보
	의무	일반의무					지방의무 사무관				
		치무									
	약무	약무					지방약무 사무관	지방약무 주사	지방약무 주사보		
	간호	간호					지방간호 사무관	지방간호 주사	지방간호 주사보	지방간호 서기	
	간호 조무	간호조무					지방간호 조무 사무관	지방간호 조무 주사	지방간호 조무 주사보	지방간호 조무 서기	지방간호 조무 서기보
	보건 진료	보건진료	지방 관리 관	지방 이사 관	지방 부이 사관	지방 기술 서기 관	지방보건 진료 사무관	지방보건 진료 주사	지방보건 진료 주사보	지방보건 진료 서기	
	환경	일반환경									
		수 질					지방환경 사무관	지방환경 주사	지방환경 주사보	지방환경 서기	지방환경 서기보
		대 기									
		폐기물									
	항공	일반항공					지방항공 사무관	지방항공 주사	지방항공 주사보	지방항공 서기	지방항공 서기보

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
		조종									
		정비									
	시설	도시계획					지방시설 사무관	지방시설 주사	지방시설 주사보	지방시설 서기	지방시설 서기보
		일반토목									
		농업토목									
		수도토목									
		건축									
		지적									
		측지									
		교통시설									
		도시교통 설계									
		디자인									
	방재 안전	방재안전					지방방재 안전 사무관	지방방재 안전주사	지방방재 안전 주사보	지방방재 안전서기	지방방재 안전 서기보
	방송 통신	통신사					지방방송 통신 사무관	지방방송 통신주사	지방방송 통신 주사보	지방방송 통신서기	지방방송 통신 서기보
		통신기술									
		전송기술									
		전자통신 기술									
	위생	위생					지방위생 사무관	지방위생 주사	지방위생 주사보	지방위생 서기	지방위생 서기보
		사역									
	조리	조리					지방조리 사무관	지방조리 주사	지방조리 주사보	지방조리 서기	지방조리 서기보
	시설 관리	시설관리					지방시설 관리 사무관	지방시설 관리주사	지방시설 관리 주사보	지방시설 관리서기	지방시설 관리 서기보

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
3. 관리 운영	운전	운전					지방운전 사무관	지방운전 주사	지방운전 주사보	지방운전 서기	지방운전 서기보
	토목 운영	토목운영						지방토목 운영주사	지방토목 운영 주사보	지방토목 운영서기	지방토목 운영 서기보
	건축 운영	건축운영						지방건축 운영주사	지방건축 운영 주사보	지방건축 운영서기	지방건축 운영 서기보
		배관운영									
	통신 운영	통신운영						지방통신 운영주사	지방통신 운영 주사보	지방통신 운영서기	지방통신 운영 서기보
	전화 상담 운영	전화상담 운영						지방전화 상담운영 주사	지방전화 상담운영 주사보	지방전화 상담운영 서기	지방전화 상담운영 서기보
	전기 운영	전기운영						지방전기 운영주사	지방전기 운영 주사보	지방전기 운영서기	지방전기 운영 서기보
	기계 운영	기계운영						지방기계 운영주사	지방기계 운영 주사보	지방기계 운영서기	지방기계 운영 서기보
		영사운영									
	열 관리 운영	열관리 운영						지방열관리 운영주사	지방열관리 운영주 사보	지방열관리 운영서기	지방열관리 운영 서기보
	화공 운영	화공운영						지방화공 운영주사	지방화공 운영 주사보	지방화공 운영서기	지방화공 운영 서기보
	가스 운영	가스운영						지방가스 운영주사	지방가스 운영 주사보	지방가스 운영서기	지방가스 운영 서기보
	기후 환경 운영	기후환경 운영						지방기후 환경운영 주사	지방기후 환경운영 주사보	지방기후 환경운영 서기	지방기후 환경운영 서기보
	선박 항해 운영	선박항해 운영						지방선박 항해운영 주사	지방선박 항해운영 주사보	지방선박 항해운영 서기	지방선박 항해운영 서기보

직군	직렬	직류	계급								
			1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
	선박 기관 운영	선박기관 운영						지방선박 기관운영 주사	지방선박 기관운영 주사보	지방선박 기관운영 서기	지방선박 기관운영 서기보
	농림 운영	영림운영						지방농림 운영주사	지방농림 운영주사보	지방농림 운영서기	지방농림 운영서기보
		원예운영									
	사육 운영	사육운영						지방사육 운영주사	지방사육 운영주사보	지방사육 운영서기	지방사육 운영서기보
	보건 운영	보건운영						지방보건 운영주사	지방보건 운영주사보	지방보건 운영서기	지방보건 운영서기보
	사무 운영	워드운영									
		필기운영									
		회계처리 운영						지방사무 운영주사	지방사무 운영주사보	지방사무 운영서기	지방사무 운영서기보
		사서운영									
		전산운영									

※ 「지방공무원 임용령」 제3조제1항 단서에 따라 지방자치단체는 효율적인 인력 활용을 위해 필요하다고 인정하는 경우에는 인사 여건을 고려하여 조례로 정하는 바에 따라 별표1(일반직공무원의 직급표)에 따른 직류외의 직류를 신설할 수 있음

※ 간호조무직렬을 직무공통성이 있는 유사직렬 그룹에 배치하여 유사 직무군에 대한 이해도 제고를 위해 간호조무직렬 직급표 배치 조정(2021.11.30. 지방공무원임용령 개정, 2021.12.9. 시행)

제 2 장

지방인사기관



제 2 장 지방인사기관

1. 임용권자

임용권자란 그 소속 공무원의 임용·휴직·면직과 징계를 행하는 권한(임용권)을 가진 자를 말한다. 지방공무원의 임용권자는 다음과 같다.

가. 지방자치단체의 장

특별시·광역시·특별자치시·도 또는 특별자치도의 집행부 소속 공무원에 대해서는 시·도지사(시·도 교육감을 포함한다.) 및 시장·군수·구청장이 임용권을 가진다.

나. 지방의회의 의장³⁾

지방의회사무기구(의회사무처·국·과) 소속 공무원에 대해서는 지방의회의 의장이 임용권을 가진다. 그간 지방의회사무기구 소속 공무원에 대한 인사권은 지방자치단체의 장에게 있었고, 별정직과 임기제, 전문경력관, 전담직위 공무원에 한정하여 인사권이 지방의회사무기구의 장에게 위임되어 있었다.

그러나, 지방자치법 개정(2020.1.12.)으로, 지방의회사무기구 소속 공무원에 대한 인사 관련 전반적인 권한이 지방의회 의장에게 부여되면서 지방의회의 의장도 임용권자로서의 지위를 갖게 되었다.

다. 임용권의 위임

임용권자는 그 권한의 일부를 그 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 보조기관(국장·실장·과장 등), 그 소속 기관의 장(교육위원회의 경우 의사국장)에게 위임할 수 있다.

3) 지방자치법 개정(2021.1.12. 개정, 2022.1.13. 시행)으로, 지방의회 사무기구 인력운영의 자율성을 제고하기 위하여 지방의회 사무직원에 대한 임면·교육·훈련·복무·징계 등을 지방의회의 의장이 처리하도록 함.(지방자치법 제103조 제2항)

2. 인사위원회

가. 설치

지방자치단체(지방의회를 포함한다.)별로 인사위원회를 설치하되, 특별시·광역시 및 도 또는 특별자치도(이하 “시·도”라 한다.)에는 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.

나. 위원회 구성⁴⁾

인사위원회는 위원장 1인, 부위원장 1인을 포함하여 16명 이상 20명 이하의 위원으로 구성한다. 다만, 임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회와 인구 10만 미만의 지방자치단체의 경우, 7명 이상 9명 이하의 위원으로 구성할 수 있다. 인사위원회에는 사무직원으로 간사와 서기를 둔다.

○ 인사위원회의 위원장⁵⁾은 다음과 같다.

- 지방자치단체 집행부의 경우에는 부단체장이 당연직이다.

제1인사위원회와 제2인사위원회를 설치한 시·도의 경우, 제1인사위원회는 행정부지사·행정부시장(국가공무원으로 임명하는 부시장·부지사)이고, 제2인사위원회는 다른 부시장·부지사⁶⁾ 또는 인사담당국장이다.

- 지방의회사무기구의 경우에는 의회사무처·국·과장이 인사위원회 위원장이다.⁷⁾

- 시·도교육청의 경우는 부교육감이 당연직이다.

- 임용권을 위임받은 시의 구(자치구가 아닌 구) 및 소속기관에 설치하는 인사위원회의 경우에는 위원회에서 호선한다.

4) 기존 인사위원회는 지방자치단체 규모에 상관없이 7~9명으로 구성되어 있었으나, 공정한 지방인사구현을 위하여 지방인사위원회 위원 풀(Pool)제 도입 등을 주요 내용으로 하는 지방공무원법이 '12. 9. 22. 개정되어 인구 10만 이상의 지자체는 16~20명 이하의 풀 구성 의무화

5) 제주특별자치도의 경우 특별법에 의거 위원장은 위촉위원 중에서 호선

6) 시도별로 정무부지사·부시장·경제부지사·부시장·환경부지사·부시장 등의 명칭으로 자체 임명하는 부단체장을 말한다.

7) 지방의회 인사권 독립에 따라 지방공무원법 제9조 제1항 개정(2021.10.8. 개정, 2022.1.13. 시행)

- 부위원장은 인사위원회에서 호선한다.
 - 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.(지방공무원법 제9조제4항)
- 인사위원회 POOL을 구성할 때는 위촉위원이 2분의 1 이상, 위촉직 위원 중 특정 성(性)이 60%를 초과하지 않아야 하고, 퇴직공무원은 4명 이하(임용권을 위임 받은 인사위원회에 두는 인사위원회와 인구 10만 미만의 지방자치단체에 두는 인사위원회의 경우에는 2명 이하)로 한다.
- 위원은 다음의 자 중 지방자치단체장이 임명 또는 위촉한다.
 - 당해 자치단체 소속 공무원
 - 법관·검사·변호사 자격을 가진 사람
 - 대학의 조교수 이상 및 초·중·고등학교 교장 또는 교감으로 재직하는 사람
 - 20년 이상 근속하고 퇴직한 공무원
 - 「영리민간단체지원법」에 의한 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장
 - 상장법인의 임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 지정된 공기업의 지역단위 조직의 장으로 근무하고 있는 사람

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

※ 시·도에 복수의 위원회를 두는 경우, 제1인사위원회의 위원과 제2인사위원회의 위원은 겸직할 수 없다. 단, 인사담당국 또는 이에 상응하는 보조기관의 장은 예외임.
- 위촉위원의 임기는 3년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있다.
- 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하는 「간사」와 간사를 보조하는 「서기」는 기관장이 소속 공무원 중에서 임명한다.

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 또는 징계부가금 부과 의결
- 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 사무 처리를 위하여 사실 조사를 하거나 증인의 증언을 요구할 수 있음

2) 시·도에 복수의 인사위원회를 설치한 경우 각 인사위원회의 기능 및 사무 분장은 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 일부 특별승진임용 시 사전의결)
 - 임용권자의 인사운영에 대한 개선 권고
 - 기타 관련사항
 - 5급 시보공무원 면직
- 제2인사위원회
 - 6급 이하·연구사·지도사공무원과 관련된 인사사항
 - 보직관리기준 및 승진·전보임용기준의 사전의결
 - 승진임용의 사전심의(행정발전 유공에 의한 특별승진임용 시에는 사전의결)
 - 임용권자의 인사운영에 대한 개선 권고
 - 기타 관련사항
 - 6급 이하 및 지방전문경력관 시보공무원 면직

라. 인사위원회 회의 구성 및 결정

- 인사위원회의 회의는 위원장이 필요할 때 소집한다.
- 위원장이 16명 이상 20명 이상으로 구성된 인사위원회 전체 POOL 중에서 매 회의시마다 8명을 지정하여 총 9명(위원장 포함)으로 구성한다. 이 때 위촉위원이 1/2이상이어야 하고, 여성위원이 2명 이상이어야 한다. 다만, 인구 10만 미만 지자체 및 임용권을 위임받은 기관에서 7~9명으로 인사위원회를 구성한 경우, 그 인사위원회의 회의는 위원 전원으로 구성한다.
- 인사위원회의 결정은 회의 구성원 2/3이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.⁸⁾ 다만, 아래 사항에 대해서는 서면으로 심의·의결할 수 있다.

《 서면심의 가능한 사항 》

- ✓ 인사위원회에서 사전심의된 공무원 총원계획에 따라 실시하는 각종 임용시험의 세부 일정
- ✓ 자진퇴직·명예퇴직·조기퇴직에 따른 수당 지급
- ✓ 우수인재의 수습근무기간 종료 후의 임용
- ✓ 필수보직기간 미경과자의 전보 심의
- ✓ 민간전문가 파견근무 및 파견기간 연장 심의
- ✓ 우대승진 및 7급 이하 공무원으로의 근속승진
- ✓ 명예퇴직 및 공무상 사망에 따른 특별승진
- ✓ 임기제 공무원의 근무기간 연장

마. 위원의 신분보장 및 책임

- 인사위원회의 위원장, 부위원장 및 위원(공무원인 위원장, 부위원장, 위원은 제외)은 다음의 경우 이외에는 그 직을 당연히 퇴직하지 아니하고 장기의 심신 쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 때를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다.
 - 위원 위촉 요건이었던 그 자격요건이 상실된 경우
 - 공무원 임용 결격사유가 발생한 경우

8) 지방공무원법 제10조 ('12. 3. 21.)

- 정당의 당원, 지방의회 의원으로 당선된 경우인 경우
- 인사위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

바. 위원의 제척·기피·회피

- 인사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용의 사전심의, 징계·징계부가금 부과, 직권면직과 관련된 심의·의결에서 제척(除斥)된다.
 - 위원 본인 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
 - 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 사람이 해당 심의·의결의 대상자인 경우
 - 위원 본인이 심의·의결 대상자의 직근 상급자이거나 징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 경우(제3호의 경우에는 징계·징계부가금 부과, 직권면직과 관련된 심의·의결에 한정한다.)
- 승진임용의 사전심의, 징계·징계부가금 부과, 직권면직과 관련된 심의·의결 대상자는 인사위원회의 위원에게 제척사유가 있거나 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 그 위원에 대한 기피를 신청할 수 있고, 인사위원회는 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피 신청을 받은 위원은 그 기피 여부에 대한 결정에 참여할 수 없다.
- 인사위원회의 위원은 본인이 제척사유 또는 기피사유에 해당하는 것을 알게 되었을 때에는 스스로 인사위원회 위원장에게 사유를 소명하여 승진임용의 사전심의, 징계·징계부가금 부과, 직권면직과 관련된 심의·의결에서 회피할 수 있다.

3. 소청심사위원회

가. 설치

시·도, 시·도교육청(교육소청심사위원회)에 설치한다.

지방의회의 의장 소속 공무원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청은 시·도 소청심사위원회에서 심사·결정한다.

나. 위원회 구성

소청심사위원회는 위원장 포함 16명 이상 20명 이하의 위원으로 구성한다.⁹⁾

- 위원장은 심사위원회에서 위촉위원 중 법관·검사 또는 변호사로 재직하거나 대학에서 법률학을 담당하는 부교수 이상으로 재직하는 사람으로 호선한다.

※ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원이 직무를 대리한다.

- 위원은 다음 자 중 시·도지사(교육감)가 임명 또는 위촉한다. 단, 위원회 구성 시 소속 공무원이 아닌 위원을 1/2이상 위촉하여야 한다.

- 법관·검사 또는 변호사로 재직하는 사람
- 대학에서 법률학을 담당하는 부교수 이상으로 재직하는 사람
- 시·도지사 또는 교육감 소속 국장급 이상의 공무원
- 시·도회의의 의장 소속 과장급 이상의 공무원

※ 인사위원회위원, 정당법에 의한 당원 및 지방의회의원 및 공무원 임용결격사유자는 위원으로 위촉될 수 없음

- 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있으며, 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

- 심사위원회의 회의는 위원장과 시·도지사 또는 교육감이 회의마다 지정하는 6명의 위원으로 구성한다. 이 경우 제2항제1호 및 제2호에 따라 위촉된 위원이 5명 이상이어야 한다.

9) 지방공무원법 제14조 ('12. 3. 21.)

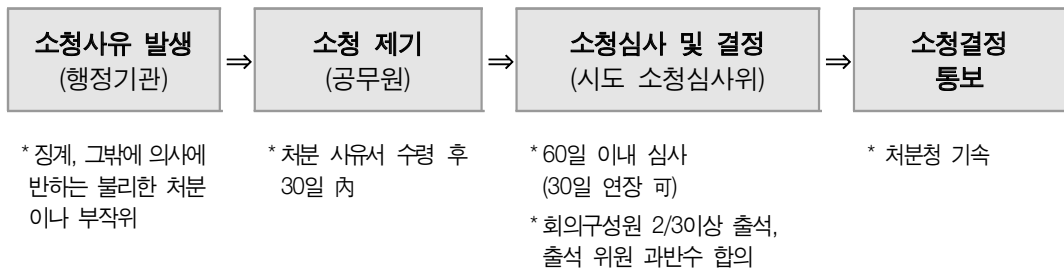
- 위원의 제적·기피·회피¹⁰⁾ 등의 사유로 의결에 참여할 수 있는 위원의 수가 3명 미만인 경우 3명이 될 때까지 임시위원을 위촉할 수 있다.
- 위원장의 명을 받아 위원회의 사무를 처리하는 「간사」와 간사를 보조하는 「서기」는 시·도지사(교육감)가 소속 공무원 중에서 임명한다.

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

라. 소청심사 절차



마. 결정

회의 구성원 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.(10장-5-가 소청분야 참조)

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

11) 의견이 나뉘는 경우에는 출석위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 것으로 본다(지방공무원법 제19조)

〈지방인사위원회와 소청심사위원회의 비교〉

구 분		지방인사위원회	지방소청심사위원회
설 치		지방자치단체(지방의회 포함)에 설치 ※ 시·도에는 복수의 인사위원회 설치 가능	시·도에 설치
위 원	정수	16~20인 (인구 10만 미만 지자체의 경우 7~9인) ※ 소속 공무원이 아닌 위원이 2분의 1이상	16~20인 ※ 소속 공무원이 아닌 위원이 2분의 1이상
	회의	위원장 + 위원장 지정 8인	위원장 + 시·도지사 지정 6인 ※ 위촉 위원이 5명 이상
	자격	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 위원장은 부단체장 ▶ 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 지역단위 조직의 장 ▶ 상장법인임원 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공기업 지역단위 조직의 장 <p>«제외» 공무원 결격사유해당자, 정당원, 지방의회 의원</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 위원장은 위촉위원 중 법관, 검사, 변호사 또는 대학 법률학 담당 부교수 이상 재직자 ▶ 법관, 검사, 변호사 ▶ 법률학 담당 부교수 이상 ▶ 소속 국장급 이상 공무원 ▶ 시·도의회 과장급 이상 공무원 포함 <p>«제외» 공무원 결격사유 해당자, 인사위원회위원, 정당원, 지방의회의원</p>
	임명	지방자치단체장	시·도지사
	임기	3년(1차에 한하여 연임 가능)	2년(연임 가능)
기 능		<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, 면직 처분...)에 대한 소청심사 ▶ 부작위에 대한 소청심사
기관 및 사무직원		위원장 1(부단체장, 의회사무처·국·과장) 부위원장 1(호선) / 간사, 서기	위원장 1(위촉직 위원 중에서 호선) / 간사, 서기

제 3 장

공무원 임용



제 3 장 공무원 임용

1. 임용개요

가. 의의

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

구 분	처 분 의 종 류
발 생	신규임용(공개경쟁신규임용, 경력경쟁임용 ¹²⁾)
변 경	승진, 강임, 강등, 전직, 전보, 겸임, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 복직(휴직·직위해제자 등의 직위 복귀), 추서(사망자를 상위직급으로 임용)
소 멸	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. 임용의 원칙

1) 결원의 적기보충(법 제26조 및 임용령 제8조)

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

2) 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 추진을 위한 균형인사 정책

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

3) 임용(효력발생) 시기

- 공무원은 임용장에 적힌 날짜에 임용된 것으로 봄
 - 임용장에 적을 날짜는 그 임용장이 임용된 사람에게 송달되는 기간을 고려하여 정함
- 사망으로 인한 면직은 사망한 다음날에 면직된 것으로 봄
- 임용일자는 소급할 수 없음

임용일자 소급금지 예외

- 재직 중 공적이 특히 현저한 사람이 공무로 사망한 때 사망 전일에 특별승진임용
- 재직 중 공적이 특히 현저한 사람이 퇴직 후 사망한 때 퇴직일 전일에 특별승진임용
- 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸된 공무원이 직무를 감당할 수 없거나 30일 이내에 복직하지 아니하여(법 제62조제1항제2호) 당해 공무원을 휴직기간 만료일 또는 휴직사유 소멸일로 직권면직하는 경우
- 시보공무원이 될 사람이 공무원 직무수행과 관련 실무수습 중 사망한 때 사망일 전날 임용
- 질병휴직 중에 있는 사람이 추후에 요양승인을 받아 공무원질병휴직 요건에 해당하게 된 경우에는 당초의 질병 휴직을 취소하고 그 발령일로 소급하여 공무원질병휴직을 명할 수 있음.

다. 응시자격

1) 학력

공무원 임용에 있어서는 원칙적으로 학력 제한¹³⁾은 없다. 다만, 연구직·지도직 공무원의 경력경쟁 임용시험에 있어 학력을 제한하는 예외가 있었으나 이는 학력에 의한 제한이라기보다는 특별한 학력 요건을 갖춘 자를 경력경쟁 임용하기 위한 것으로 볼 수 있다.

2) 응시연령

지방공무원의 채용시험에 있어 응시연령 제한¹⁴⁾은 다음과 같다.

- 7급 이상 : 18세 이상(2024.1.1.부터)
- 8급 이하 : 18세 이상

13) 연구직·지도직 신규임용 시 학력 제한을 하던 종전의 규정을 삭제함(지방공무원 인사규칙 제9조, 08. 5)

14) 공직의 개방화·다양화를 통한 공직의 경쟁력을 강화하고, 사회 전반의 연령차별 해소를 위해 국가 및 지방 공무원 채용시험에 있어 응시연령의 상한을 폐지함('08. 10. 14. 공무원 임용시험령 개정)

3) 공무원 임용결격 사유

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

- 피성년후견인
- 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
- 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
- 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
- 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
- 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
- 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
 - 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄
 - 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스톱킹범죄

스토킹 범죄 및 음란물 유포죄에 대한 사후 제재 강화를 위해 100만원 이상의 벌금형만으로도 공무원 임용결격 및 당연퇴직 사유가 되도록 하는 것으로 지방공무원법 개정(2022. 12. 27.)

- 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)

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

[헌법불합치, 2020헌마1605, 2022헌마1276(병합)]

2023.6.29, 국가공무원법(2018. 10. 16. 법률 제15857호로 개정된 것) 제33조 제6호의4 나목 중 구 아동·청소년의 성보호에 관한 법률(2014. 1. 21. 법률 제12329호로 개정되고, 2020. 6. 2. 법률 제17338호로 개정되기 전의 것) 제11조 제5항 가운데 ‘아동·청소년 이용음란물임을 알면서 이를 소지한 죄로 형을 선고받아 그 형이 확정된 사람은 국가공무원법 제2조 제2항 제1호의 일반직공무원으로 임용될 수 없도록 한 것’에 관한 부분 및 지방공무원법(2018. 10. 16. 법률 제15801호로 개정된 것) 제31조 제6호의4 나목 중 구 아동·청소년의 성보호에 관한 법률(2014. 1. 21. 법률 제12329호로 개정되고, 2020. 6. 2. 법률 제17338호로 개정되기 전의 것) 제11조 제5항 가운데 ‘아동·청소년 이용음란물임을 알면서 이를 소지한 죄로 형을 선고받아 그 형이 확정된 사람은 지방공무원법 제2조 제2항 제1호의 일반직공무원으로 임용될 수 없도록 한 것’에 관한 부분은 모두 헌법에 합치되지 아니한다. 위 법률조항들은 2024. 5. 31.을 시한으로 입법자가 개정할 때까지 계속 적용된다.]

- 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

※ 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 사람

- 「공직선거법」 제266조에 의한 선거법 위반자
- 「병역법」 제76조에 의한 병역회피자
- 「치료감호 등에 관한 법률」 제47조에 의거 치료감호의 선고를 받은 자
- 「부패방지법」 제82조에 따라 재직 중 직무관련 부패행위로 당연퇴직·파면·해임되었거나 벌금300만원 이상 선고 후 5년이 지나지 아니한 사람

판례 당연 무효인 임용결격자의 임용행위에 대한 판례(대법원 판례, 1987. 4. 14.)

공무원으로 임용 당시 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 취소하는 데 있어서는 신의성실원칙이나 신뢰보호 원칙을 적용할 수 없고, 그런 의미의 취소권은 시효로 소멸되는 것도 아니다.

2. 신규임용

가. 공개경쟁신규임용

1) 공개경쟁신규임용 시험

임용계급		6·7급	8·9급
구분			
시험실시 기관		시·도 및 시·도의회 인사위원회	지방자치단체(지방의회 포함) 인사위원회 ※ 시·도 및 시·도의회인사위원회 위탁가능
시험 방법	1차	선택형 필기시험(기입형 포함 가능) ※ 6급 이하 공채시험에서는 1차시험과 2차시험 병합 실시 가능(선택형 원칙)	
	2차	논문형 필기시험(주관식 단답형 포함 가능)	
	3차	면접시험 또는 실기시험 (필요 시 면접시험 및 실기시험 모두 실시)	
시험과목		「공무원임용시험령」 시험과목 준용 ※ 「지방공무원 임용령」 제46조(시험과목)	
출제수준		행정업무수행에 필요한 전문적 능력·지식	행정업무수행에 필요한 기본적 능력·지식

※ 5급 공채시험은 국가공무원 공개경쟁채용시험 지역별 구분모집으로 실시(인사혁신처)

2) 신규임용 절차

- 임용후보자의 등록 : 7급의 공개경쟁 신규임용시험 합격자는 시·도지사(교육감)에게, 8급 이하의 공개경쟁 신규임용시험 합격자는 해당 지방자치단체의 장에게 등록 신청하여야 한다.

※ 등록공고일로부터 15일 이내에 등록신청 하지 않은 사람은 임용될 의사가 없는 것으로 봄

- 신규임용후보자명부의 작성 : 직급별로 시험성적순에 의하여 작성하되, 필요한 경우에는 직류별 · 근무희망기관별 · 근무희망지역별로 구분 작성할 수 있다.
- 신규임용후보자명부의 유효기간 : 6급 이하 공무원의 공채시험에 합격한 사람에 대한 명부의 유효기간은 2년이나 시험실시기관장이 필요에 따라 1년 범위 내에서 연장할 수 있다.
 - ※ 신규임용후보자명부 유효기간 산정시 공개경쟁임용시험 합격자가 임용후보자등록을 마친 후 그 명부의 유효기간 내에 「병역법」에 따라 병역복무(대학생 군사훈련과정이수자를 포함한다)한 기간은 제외
- 임용 : 신규임용후보자명부의 최고 순위자로부터 3배수 사람 중에서 임용한다.
- 신규임용시험합격자의 별도정원 간주 임용
 - 결원이 없는 경우에 신규임용후보자명부 등록 후 1년 도래 시점에서 별도정원으로 간주하여 임용할 수 있다.
- 재난 발생 시 신규임용후보자의 정원 외 임용
 - 국가재난 발생으로 신속한 인력충원이 필요한 경우에는 해당 기관에 결원 발생 여부와 관계없이 7급 이하의 공개경쟁 신규임용후보자를 합격일부터 1년 전에도 정원 외로 임용할 수 있다.(‘22.4.27. 지방공무원임용령 개정)
 - ※ 기존에는 공채시험 합격자는 결원발생 시 성적순으로 임용하고, 합격일부터 1년 경과 후에야 정원 외로 임용 가능

개정 전	개정(‘22.4.27) 후
제13조(신규임용방법) ① ~ ② <생략> 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.	제13조(신규임용방법) ① ~ ② <생략> ③ 임용권자나 임용후보자 추천권자는 7급 이하 공무원의 공개경쟁신규임용후보자 명부에 올라 있는 사람을 다음 각 호의 사유로 임용할 때에는 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. 1. 최종합격일부터 1년이 지난 사람을 임용하는 경우 2. 「 <u>재난 및 안전관리 기본법</u> 」 제14조제1항에 따른 대규모재난의 대응·복구를 위해 긴급한 인력 충원이 필요한 경우

- 신규임용후보자 임용유예(임용령 제13조의2)
 - 「병역법」에 따른 병역복무를 위하여 군에 입대하는 경우
 - 학업의 계속
 - 6개월 이상의 장기 요양이 필요한 질병이 있는 경우
 - 임신하거나 출산한 경우
 - 그 밖에 부득이하다고 인정되는 경우
- 임용후보자 자격상실 사유

법 제37조제6항	임용령 제14조
1. 임용권자의 임용에 따르지 아니한 경우 2. 제74조에 따라 시보공무원이 될 사람에 대한 교육훈련에 따르지 아니한 경우 3. 훈련성적이 나쁘거나 본인의 귀책사유로 교육훈련을 계속 받을 수 없게 되거나 임용후보자로서 품위를 크게 손상하는 행위를 하는 등 ¹⁵⁾ 공무원으로서 직무를 수행하기 곤란하다고 판단하는 경우. 이 경우 구체적인 사유 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	1. 임용후보자가 제13조에 따라 추천받은 기관의 임용에 불응한 경우 2. 임용후보자로서 받아야 하는 교육훈련에 불응한 경우 3. 임용후보자로서 받은 교육훈련성적이 수료 점수에 미달된 경우 4. 교육훈련 중 신병(身柄), 병역복무, 그 밖에 교육훈련을 계속할 수 없는 불가피한 사정이 아닌 사유로 퇴학처분을 받은 경우 5. 임용후보자로서 품위를 크게 손상하는 행위를 함으로써 공무원으로서 직무를 수행하기 곤란하다고 인정되는 경우 6. 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 중징계(파면, 해임, 강등 또는 정직을 말한다) 사유에 해당하는 비위(非違)를 저지른 경우 7. 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 경징계(감봉 또는 견책을 말한다) 사유에 해당하는 비위를 2회 이상 저지른 경우

15) 품위손상 행위로 인한 공무원 임용후보자의 자격상실에 관한 사항을 법률에 명확히 규정하기 위하여 지방공무원법 개정(2022.12.27.)

나. 경력경쟁임용

- 공무원의 신규임용은 국민의 공무담임권 보장, 균등한 기회 제공 차원에서 불 특정 다수인을 대상으로 공개경쟁임용시험에 의하는 것이 원칙이나 공개 경쟁임용시험에 의하여 충원이 곤란한 경우 경력, 자격증 소지자 등 일정한 요건을 갖춘 자를 경력경쟁임용으로 채용하는 제도이다.
- 임용예정 직위 관련 직무수행 능력을 갖춘 우수 전문인력, 유경험자 등 적임자 선발·임용할 수 있도록 함.(법 제27조②, 임용령 제17조①)
- 시험실시기관의 장은 경력경쟁임용시험 등을 실시하는 경우 그 최종합격자 발표 전에 규칙으로 정하는 바에 따라 임용시험 과정이 적절하게 이루어졌는지 점검해야 한다.(「지방공무원 임용령」 제64조의2 신설, 2023.6.13.)

채용절차 공정성 확대를 위한 조치사항

- ▶ 경력경쟁임용 시험에 대해 최종합격자 발표 전 임용과정이 적절히 이루어졌는지 점검하는 절차를 마련
- ▶ 응시자와 관계있는 자뿐만 아니라, 시험실시와 직접적인 관계가 있는 자도 시험위원으로 구성하지 못하도록 제한
 - ※ 공무원 불공정 채용 피해구제 관련 제도 권고 사항(권익위, '22.12.)

<지방공무원 경력경쟁임용 요건 및 시험방법 등>

경력경쟁임용 요건·자격		시 험 방 법
제1호	○ 직제의 개폐 또는 예산 감소 또는 장기요양 후 휴직기간 만료로 퇴직한 사람을 3년 이내 원직급 재임용 ※ 「공무원 재해보상법」에 따른 공무상 부상 또는 질병으로 인한 휴직인 경우에는 5년 이내	· 서류+(면접 또는 실기)
	○ 특수경력직 또는 다른 종류의 공무원이 되기 위해 퇴직한 경력직 공무원의 원직급 재임용 ※ 퇴직한지 30일 이내	· 시험면제
제2호	○ 임용예정 직무에 관한 자격증 소지자 ※ 자격증 구분 및 경력기준은 규칙으로 정함	· 서류+(면접 또는 실기)
제3호	○ 임용예정 동일 직급·직위 경력 2년 이상 근무경력자 또는 상응 직급·직위 근무경력 또는 연구경력이 3년 이상인 사람	· 필기(면접·실기 또는 서류) ※ 퇴직공무원 3년 이내

경력경쟁임용 요건·자격		시 험 방 법
	※ 시험공고일 현재 퇴직 후 3년이 지나지 않은 사람 (단, 시간선택제채용공무원, 시간선택제임기제공무원 및 한시 임기제는 10년)	원직급 재임용 : 서류+면접 ※ 임기제 : 서류+(면접 또는 실기)
제4호	○ 임용예정직 관련 특수목적학교 졸업자로서 국가기관 또는 지방 자치단체에서 실무수습을 마친 사람	· 서류+(면접 또는 실기)
제5호	○ 1급 공무원(이에 상당하는 고위공무원)	· 서류전형
제6호	㉠ 특수직무분야(사역직류), 특수직무환경에 근무할 사람 ㉡ 특수지역(섬, 외딴 곳)에 근무할 사람 ※ 8급 이하로 한정, 임용기준은 규칙으로 정함	㉠ 면접+(실기 또는 서류) ㉡ 필가(면접·실기 또는 서류)
제7호	○ 국가직 → 지방직 ※ 임기제 공무원이 아닌 사람	· 필가(면접·실기 또는 서류) ※ 필기 또는 시험면제 가능
제8호	○ 실업계·예능계·사학계 학과 졸업자로 해당 학교장 추천을 받은 사람 ※ 연구 또는 기술직렬 공무원으로 임용	· 필가(면접·실기 또는 서류)
제9호	○ 과학기술 분야 및 특수전문분야 등 연구·근무경력 있는 사람 ※ 석사학위 소지자는 6급 이하로 한정	· 서류+(면접 또는 실기)
제10호	○ 우수 인재 ¹⁶⁾ 로 추천·선발되어 수습근무를 마치거나 재학 중 지방자치단체 장학금을 받고 졸업한 사람 ※ 임용 예정 직급은 규칙으로 정함	· 서류+(면접 또는 실기)
제11호	○ 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문지식을 지닌 사람(4급 이하로 한정)	· 필가(면접·실기 또는 서류)
제12호	○ 연고지나 그 밖에 지역적 특수성을 고려하여 일정지역 거주자를 그 지역 소재기관에 임용(8급 이하로 한정)	· 필가(면접·실기 또는 서류)
제13호	○ 귀화자 및 북한이탈주민 ※ 국적취득 또는 가족관계등록 창설 후 3년이 경과한 사람	· 서류+필기+면접

※ 제1호·제3호·제4호·제5호·제7호·제10호의 경우 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로
공무원을 임용할 수 있음(제27조 제2항의 단서, 「임용령」 제16조의2)

16) 지방공무원법 제25조의4의 조문제목 "기술분야 우수 인재의 추천 채용 및 수습근무"를 "우수 인재의 추천 채용
및 수습근무"로 지방공무원법 개정('21.6.8)하고 행정안전부 장관이 정하는 사항 : ① 학교는 특성화고, 마이
스터고(산업수요 맞춤형고), ② 학과는 임용예정직렬과 관련된 학과로서 지방자치단체 규칙으로 정하는 학과
(지방공무원 인사제도 운영 지침 개정, 2022. 4. 27.)

다. 시보임용

시보제도는 신규 임용된 날부터 일정기간 시험방법으로는 검증이 곤란한 공무원으로서의 적격성을 관찰하여 적격성을 보여준 시보공무원만 정규공무원으로 임명하는 제도이다.

1) 시보임용 대상 및 기간

5급 이하 공무원으로 신규 임용되는 자는 5급의 경우 1년, 6급의 경우 6개월간 시보로 임용한다. 휴직·직위해제·징계에 의한 정직 또는 감봉처분기간은 시보 임용기간에 반영하지 아니한다.

2) 시보임용기간 중의 공무원신분

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

3) 시보임용의 면제 및 기간단축

- 면제대상 : 승진소요최저연수를 초과하여 재직하고, 승진제한사유에 해당하지 아니하는 자로서 승진예정 직급에 해당하는 신규임용에 합격하여 임용되는 경우와 정규의 일반직의 지방공무원이나 국가공무원이었던 사람(임기제 공무원으로만 근무했던 사람은 법 제28조제1항에 따른 계급별 시보임용 기간 이상 근무한 경우로 한정한다)이 퇴직 당시의 계급이나 그 이하의 계급으로 임용되는 경우에는 시보임용이 면제된다.
- 기간 단축 : 국가공무원이 지방공무원으로 경력경쟁임용(법 제27조제2항제7호)된 경우 동일 계급의 국가공무원으로 근무한 기간과 시보공무원이 될 사람이 받은 교육훈련기간은 시보임용기간에 반영한다.

4) 시보공무원의 면직 ※ 임용령 제22조 제3항에 따라 인사위원회 의결 필수

- 근무성적 또는 교육훈련성적이 매우 불량하여 성실한 근무수행을 기대하기 어려운 경우
- 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 중징계(파면·해임·강등 또는 정직을 말한다) 사유에 해당하는 비위(非違)를 저지른 경우
- 법 또는 법에 따른 명령을 위반하여 경징계(감봉 또는 견책을 말한다) 사유에 해당하는 비위를 2회 이상 저지른 경우

- 공무원으로서 품위를 크게 손상하는 행위를 함으로써 공무원으로서의 자질이 부족하다고 판단되는 경우
- 교육훈련 성적이 수료기준에 미달한 경우
- 교육훈련 중 질병, 병역복무 또는 그 밖의 교육훈련을 계속할 수 없는 불가피한 사정이 아닌 사유로 퇴학 처분을 받은 경우

3. 균형인사

균형인사는 인사관리의 기본 방향 중 하나로, 여성·장애인·저소득층·외국인·북한이탈주민 사회 소수 계층이 사회에서 차별받지 않고 능력을 발휘해 나갈 수 있도록 이들에 대한 공직 임용을 적극 확대하고 인사관리와 근무여건을 개선해 나가는 것이다.

가. 양성평등임용목표제

1) 개 요

지방자치단체의 장이 실시하는 채용시험 중 임용령 제51조의2에 따라 양성평등채용목표제가 적용될 시험의 종류, 채용목표비율, 합격자 결정방법 등 구체적인 운영방법을 정한다.

2) 실시 대상시험

양성평등채용목표제는 다음의 시험 중 선발예정인원이 5명 이상인 시험단위를 대상으로 한다. 다만, 시간선택제공무원은 선발예정인원이 10명 이상인 시험단위를 대상으로 함

- 7급 공개경쟁임용시험
- 8·9급 공개경쟁임용시험
- 지방연구사·지도사 공개경쟁임용시험

3) 채용 목표인원

시험실시단위별 채용목표인원(이하 “목표인원”이라 한다)은 시험실시 단계별 합격예정인원에 30%를 곱한 인원수로 한다.

※ 선발예정인원이 10명 이상인 경우 소수점 이하 반올림하며, 5명 이상 10명 미만인 경우 소수점 이하는 버린다.

4) 시행일자

2027년 12월 31일까지 시행한다.

5) 합격자 결정방법

어느 한 성(性)의 합격자가 목표인원에 미달하는 경우 각 과목 만점의 40% 이상을 득점하고 전 과목 평균 득점이 합격선 -3점 이상인 해당 성의 응시자 중에서 점수가 높은 사람부터 차례로 목표미달인원 만큼 당초의 합격예정인원을 초과하여 추가합격 처리
※ 합격선에 든 다른 성(性)의 합격자를 탈락시켜서는 아니 됨.

나. 관리직 여성공무원 임용목표제

- 1) 근거 : 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 2) 내용 : 지방자치단체 5급 이상 일반직(임기제 포함)과 이에 상응하는 별정직, 연구·지도직 공무원 임용확대 차원에서 임용목표를 설정
 - 「제3차 공공분야 여성 대표성 제고 계획(여가부 수립)」에 따라 추진

〈 관리직 여성공무원 임용목표제 추진 계획 〉

구 분		'22년	'23년	'24년	'25년	'26년	'27년
자치단체 과장급 (5급 이상)	목표	-	28.7%	29.5%	30.3%	31.3%	32.2%
	실적	27.4%	-	-	-	-	-

※ 그간 추진해온 관리직 여성공무원 임용목표제는 지속적으로 목표치보다 초과달성

- 지방자치단체의 장은 여성 공무원이 남성과 평등하게 정책 결정과정에 참여할 수 있도록 다음과 같이 노력하여야 함.
 - 광역단체의 경우 실·국장급, 기초자치단체의 경우 과장급 이상 직위에 여성 공무원을 1명 이상 임용
 - 기획, 예산, 인사, 감사 부서 및 실·국 주무과 등 주요 부서에 5급(광역), 6급(기초) 이상 여성 공무원 임용 확대
 - 개방형 직위 적극 활용

다. 장애인 공직임용 확대

- 1) 근거 : 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조, 제28조의3, 「지방공무원 균형 인사 운영지침」
- 2) 내용
 - 지방자치단체는 장애인 의무고용률 (소속공무원 정원의 3.4% 이상)을 고용해야 한다.
 - ※ 다만, 특정직·정무직·별정직 등 특수경력직 공무원과 일부 특수직급 공무원 등은 고용의무 대상에서 제외한다.
 - 의무 고용률 미달 기관은 의무 고용률 조기 달성을 위하여 신규채용인원의 6.8% 이상을 장애인으로 채용해야 함. 다만, 신규채용인원이 15인 미만인 경우 의무 고용률을 달성할 때까지 해당 연도 누적 채용인원의 10%를 장애인으로 채용해야 함.
 - 지방자치단체의 장은 매년 상반기 중 중증장애인 임용직위를 1개 이상 지정하여 매년 1회 이상 경력경쟁임용시험이 실시되도록 지속적으로 노력해야 함.

라. 기술직·이공계 공무원 임용확대

- 1) 근거
 - 「국가과학기술 경쟁력강화를 위한 이공계지원 특별법」 제1조, 제2조, 제13조, 제14조
 - 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 2) 내용
 - 기술직·이공계 공무원의 임용을 확대하고, 이들이 능력을 발휘할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 노력한다.
 - 임용, 보직관리, 승진, 교육훈련 등 모든 인사관리의 영역에서 기술직·이공계 공무원에게 평등한 기회를 부여한다.
 - ※ “기술직·이공계 공무원”이란 기술직군 및 행정직군 중 최종학력이 이공계 분야학위를 소지한 사람(학사, 석사, 박사 중 한 가지 이상 소지자) 및 이공계 분야 자격증을 소지한 사람을 말한다.

마. 저소득층 공직진출 지원

※ 9급 공채예정인원의 2% 이상 임용

- 1) 근거 : 법 제25조, 임용령 제42조, 제51조의4, 제51조의5, 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 2) 대상 : 국민기초생활보장수급자¹⁷⁾, 한부모가족¹⁸⁾지원 보호대상자

17) 수급자란 부양의무자가 없거나, 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나 부양을 받을 수 없는 사람으로서 소득인정액이 최저생계비 이하인 사람을 의미

바. 외국인의 공직임용 확대

- 1) 근거 : 제25조의2, 제3조의3 및 「지방별정직공무원 인사규정」 제5조, 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 2) 내용 : 지방전문경력관, 임기제공무원 또는 특수경력직 공무원으로 임용하되 국가안보 및 보안·기밀에 관련되는 분야 임용은 제외

사. 북한이탈주민·귀화자의 공직진출 확대

- 1) 근거 : 제27조, 임용령 제17조, 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제18조, 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 2) 내용 : 지방공무원법 등에 의거 일반직 공무원의 경력경쟁임용 및 절차에 따라 임용하되 국가안보 및 보안·기밀이나 북한 이탈주민 신상정보 취급 등 취약 분야의 직무 배제

아. 우수인재 추천제

- 1) 근거 : 법 제25조의4, 임용령 제21조의2, 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」, 「지방공무원 균형인사 운영지침」
- 2) 내용 : 「초·중등교육법」 제2조 제3호의 고등(기술)학교(직업계고) 및 전문학사 학위과정이 개설된 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교와 그 밖에 다른 법률에 따라 설치된 학교의 우수한 인재들에게 공직 진출의 기회를 확대하기 위하여 해당학교 졸업(예정)자를 중심으로 수습 직원을 선발하여 근무하게 한 후 9급 일반직으로 채용('13년 최초 시행)

※ 수습직원 선발 : 법과 임용령에 의한 필기시험, 서류전형, 면접시험을 거침.

18) 저소득 한부모가족이란 18세 미만(취학 중인 경우 22세 미만) 아동을 양육하는 한부모가족으로 소득이 최저생계비의 130% 이하인 자 또는 아동

제 4 장

승진 및 평정



제 4 장 승진 및 평정

1. 승진임용

승진이란 결원보충의 한 방법으로써 공무원이 현 직급보다 한 단계 위의 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. 승진임용의 요건

1) 승진소요최저연수

승진소요최저연수는 공무원이 승진함에 있어 당해 계급에서 일정기간 재직할 것을 요구하는 법정기간으로 이는 승진임용에 필요한 최소한의 자격요건이며, 승진소요 최저연수 요건을 갖춘 때부터 승진후보자명부에 등재될 수 있다.

○ 법정승진소요최저연수¹⁹⁾

일 반 직	연구·지도직
- 3급 이상 : 2년 이상	- 연구사 : 5년 이상
- 4급 : 3년 이상	- 지도사 : 5년 이상
- 5급 : 4년 이상	
- 6급 : 3년 6개월 이상	
- 7·8급 : 2년 이상	
- 9급 : 1년 6개월 이상	

○ 승진소요 최저연수 산입에서 제외되는 기간

- 휴직기간, 직위해제기간, 징계처분기간 및 승진임용 제한기간은 산입 제외

19) 9급 출신 하위직 공무원의 고위직 승진 가능성 확대를 위하여 승진소요 최저연수 단축 (지방공무원임용령 개정, '12. 5. 7.)

○ 승진소요 최저연수에 반영되는 기간

- ▶ 공무상 질병휴직, 병역의무, 법률상 의무수행, 노동조합 전임자 종사
- ▶ 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령이 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시고용으로 인한 휴직기간
- ▶ 자녀양육을 위한 육아휴직기간(첫째 자녀는 최초 1년, 첫째 자녀에 대해 부모가 모두 6개월 이상 휴직한 경우는 휴직기간 전부 반영), 둘째 자녀부터는 그 휴직기간의 전부
- ▶ 해외유학을 위한 휴직기간의 5할에 해당하는 기간
- ▶ 징계의결요구일 또는 관계 행정기관의 장의 징계처분요구일부터 징계처분일 전일까지의 기간
- ▶ 시보임용 기간
- ▶ 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결요구에 관할 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우나 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 징계의결 요구에 의한 징계처분이 소청심사위원회 또는 법원의 결정이나 판결에 의하여 무효 또는 취소되는 경우 그 직위해제처분기간
- ▶ 형사사건으로 기소되어 직위해제처분을 받은 사람이 그 처분의 사유가 된 형사 사건에 대하여 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우 그 직위해제처분기간
- ▶ 금품비위, 성범죄 등 비위행위에 대한 수사기관의 조사나 수사로 인하여 직위해제처분을 받은 사람이 징계처분을 받지 아니하거나 받은 징계처분이 무효·취소된 경우로서 조사·수사결과가 형사사건에 해당하지 아니하거나 해당 형사사건에 대하여 사법경찰관이 불송치하거나 검사가 불기소하는 경우(기소유예 등 제외), 형사사건으로 기소되거나 약식명령이 청구된 사람이 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우 그 직위해제처분기간
- ▶ 강등 또는 강임되었던 공무원이 원래의 계급으로 승진된 경우에는 강등 또는 강임 전의 재직기간은 현재 계급의 재직연수로 통산(또한 강등 또는 강임된 공무원이 강등 또는 강임된 계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 강등 또는 강임된 계급의 재직연수에 포함)
- ▶ 퇴직한 지방공무원 또는 국가공무원이 퇴직 당시의 계급 이하의 계급으로 임용된 경우에는 퇴직 전의 재직기간 중 재임용 당시 계급 이상의 계급으로 재직한 기간은 재임용 당시 계급의 재직연수에 포함(재임용된 날부터 10년 이내의 재직기간으로 한정, 이 경우 고위공무원이었던 사람이 퇴직 후 4급 이하 공무원으로 임용된 경우에는 고위공무원으로 재직한 기간은 재임용 당시 계급의 재직연수에 포함)
- ▶ 일반직공무원인 사람이 특수경력직 또는 다른 종류의 경력직공무원으로 되기 위하여 퇴직한 후에 다시 퇴직 당시 재직한 직급의 일반직공무원으로 재임용된 경우에는 재임용되기 전에 교육부장관 또는 행정안전부장관이 정한 특수한 업무에 근무한 특수경력직공무원 또는 다른 종류의 경력직공무원으로 근무한 경력(재임용된 계급보다 상위 계급에 해당하는 계급으로 근무한 특수경력직공무원 또는 다른 종류의 경력직공무원의 경력은 재임용된 계급의 재직기간에만 포함)

- ▶ 연구 및 지도직 공무원으로 근무한 기간은 규칙이 정하는 바에 의하여 승진소요 최저 연수에 산입할 수 있음
- ▶ 지방전문경력관, 임기제공무원, 특정직공무원 및 별정직공무원이 퇴직 후 일반직공무원으로 임용된 경우에는 행정안전부장관이 정하는 범위에서 규칙으로 정하는 바에 따라 해당 계급 상당 이상으로 재직한 기간
- ▶ 사법연수원의 연수생으로 수습한 기간은 4급 이하 일반직공무원의 승진소요연수에 산입
- ▶ 법 제27조제2항제7호에 따라 국가공무원이 지방공무원으로 임용된 경우에는 지방공무원 임용 당시 계급 이상의 계급에서 국가공무원으로 재직한 기간을 해당 지방공무원 임용 당시 계급의 재직연수에 포함한다.
 - ※ 국가공무원이 지방공무원으로 7호 경력경쟁임용된 경우, 기존에는 해당 계급에서 10년 이내 경력만 인정되었으나, 국가-지방 간 인사이동 과정에서의 불이익을 해소하기 위하여 자치단체간 인사이동의 경우와 동일하게 경력 인정(「지방공무원 임용령」 개정, 2023.6.13.)
- ▶ 지방공무원으로 임용되기 위해 「국가공무원법」 제73조의4제1항에 따라 강임되었던 국가공무원이 법 제27조제2항제7호에 따라 지방공무원으로 임용된 후 원래의 계급으로 승진한 경우에는 국가공무원으로 재직한 강임 전의 기간을 해당 승진계급의 재직연수에 포함한다.
 - ※ 국가공무원이 지방공무원으로 7호 경력경쟁임용된 경우, 기존에는 해당 계급에서 10년 이내 경력만 인정되었으나, 국가-지방 간 인사이동 과정에서의 불이익을 해소하기 위하여 자치단체간 인사이동의 경우와 동일하게 경력 인정(「지방공무원 임용령」 개정, 2023.6.13.)

※ 시간선택제채용공무원과 시간선택제전환공무원의 근무기간은 근무시간에 비례하여 산정하나, 전일제 근무 공무원의 시간선택제전환을 활성화하기 위해 시간선택제전환공무원의 경우에는 계급별 최초 1년의 범위 내에서 100% 인정하도록 하였고, 육아휴직 대신 시간선택제로 전환한 경우에는 둘째자녀부터 3년 범위에서 전부 반영

2) 승진임용 제한

공무원이 승진소요최저연수에 도달하고, 승진후보자명부상의 배수범위 내에 있는 등 모든 승진요건을 갖추었다 하더라도 다음의 승진임용 제한사유에 해당될 경우에는 즉시 승진후보자명부에서 삭제되고 승진이 제한된다.

- 승진임용 제한사유와 기간

- 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

* 징계에 관하여 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 임용령에 의한 공무원으로 된 경우에도 종전의 신분에서 받은 징계처분에 대한 승진제한기간을 승계하여 적용

- 공직비리예방, 징계처분요구의 실효성 확보 및 국가제도와 의 형평성 등을 고려하여 관계 행정기관의 장의 “징계처분요구”²⁰⁾가 있는 경우도 제한

○ 승진임용 제한기간의 계산

- 징계처분이 중복된 경우(승진임용 제한기간 중에 또다시 징계처분을 받은 경우)에는 전의 처분에 대한 제한기간이 만료된 날로부터 계산
- 휴직, 직위해제 기간과 승진제한기간이 겹칠 때는 휴직 복직일, 직위해제가 종료된 시점부터 승진임용 제한기간을 계산

○ 승진임용 제한기간의 가산과 단축

- (제한기간 가산) 부동산 등 재산상 이익, 편의제공, 채무면제·취업제공·이권 부여 등 유형·무형의 경제적 이익, 예산·기금 등의 배임·절도·사기 등으로 인한 징계의 경우, 소극행정, 음주운전(음주측정 불응 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산함
- (제한기간 단축) 징계처분 후 당해 계급에서 훈·포장, 모범공무원 포상, 국무총리 이상의 표창 또는 제안의 채택 시행에 따른 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분의 경우에만 승진임용제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

20) ‘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, 징계의결권이 있는 기관(감사부서 등)이 감사·감독기관으로부터 ‘징계처분요구’를 통보 받은(접수) 시점부터 해당 공무원의 승진임용이 제한되며, 수사기관 및 다른 기관의 공무원범죄처분결과통보서 또는 징계협의사실통보서 등은 제외된다.

나. 승진임용의 종류 및 방법

1) 일반승진

- 2~4급 공무원의 경우
 - 승진후보자명부 작성대상도 아니고 승진임용 배수범위도 정해져 있지 않으므로 임용권자가 승진후보자 중에서 행정실적, 능력, 경력, 전공분야, 인품과 적성 등을 고려하여 인사위원회 심의대상 범위를 정할 수 있으며, 인사교류 경력이 1년 이상 있는 공무원을 우선적으로 승진임용할 수 있다.
- 5급 이하 공무원의 경우
 - 5급 이하 공무원의 승진하기 위해서는 먼저 승진후보자명부 상 승진임용 범위 (통상 ‘승진임용 배수범위’라 한다.)에 포함되어야 한다. 승진임용 배수범위는 다음과 같다.

*** 임용하고자 하는 결원 수에 대한 승진임용 범위(임용령 제30조<별표4>)**

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

- 강임된 공무원은 승진후보자 명부에 올라 있지 않더라도 승진 임용할 수 있다.
- 5급 및 7급 이하 공무원의 승진은 승진후보자명부 순위가 높은 사람 순으로 임용하려는 결원 수에 대하여 승진임용 배수범위에 해당하는 사람을 대상으로 하여 해당 인사위원회의 사전심의를 거쳐 임용해야 한다.
- 6급 공무원의 5급으로의 승진은 승진임용 배수범위에 포함되는 사람 중에서 승진후보자 명부 순위로 일반승진시험방법, 인사위원회에서의 승진의결방법 또는 일반승진시험과 인사위원회의 승진의결의 병행방법에 의하여 선발·임용한다. 특히, 직렬 통합에 따라 행정5급으로의 승진은 행정·세무·전산직렬에서 할 수 있다.

- 연구사·지도사의 연구관·지도관 승진은 6급 공무원의 5급 승진임용 방법과 같다. 다만, 연구사의 연구관예의 승진임용은 승진시험 요구일 전 2년 이내에 연구실적심사(연구·지도직규정 제13조 참조)에서 부결된 사실이 없는 자라야 한다.

2) 공개경쟁승진(공개경쟁승진시험에 의한 승진)

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

〈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 추가한다.
- '04. 1. 1.부터는 「인사위원회 승진의결」 방법을 삭제, 승진시험과 심사승진을 5:5 병행토록 의무화
- 시험승진 의무화에 따른 시험 준비 등 부작용을 해소하고 승진임용방법 선택에 있어서의 지방자치 단체의 인사자율권을 확대하기 위하여 '06. 1. 12. 지방공무원임용령을 개정하여 인사위원회 승진 의결에 의한 승진임용을 인정하고 승진시험과 심사승진을 병행하는 경우 그 비율을 각 5할로 하던 것을 지방자치단체에서 자율결정토록 한다. 이후 현재까지 6급에서 5급으로의 일반승진시험은 사실상 시행되지 않고 있다.

3) 특별승진

- 특별승진은 특별한 자격요건을 갖춘 공무원에 대해서 승진소요 최저연수, 승진후보자명부의 순위 등에도 불구하고 승진할 수 있는 제도로써 그 대상 및 요건은 다음과 같다.
- 대상은 청렴 우수자, 직무수행능력 우수자, 제안채택·시행자, 명예퇴직자 및 공무로 사망한 자 등이며
- 요건은 임용령 제34조의 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 아니하는 자이어야 하고, 청렴·직무수행능력 우수자 및 제안채택·시행자는 승진소요 최저연수에 도달하여야 하며(다만, 청렴·직무수행능력 우수자 및 제안채택·시행자는 승진소요 최저연수를 1년 단축 가능), 명예퇴직자는 명예퇴직일 전일까지 당해 계급에서 1년 이상 재직자 등의 요건을 갖추어야 한다.

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

- 특별승진 요건(제1·2·3호)을 갖춘 지방공무원에 대하여 특별승진제도의 취지를 고려하여 인사상 우대조치를 적극 시행하되, 특별승진 대상자는 결원 배수 범위에 포함하여 심사한다는 의미로서 결원이 없어도 되거나 반드시 해당자를 승진임용해야 한다는 것이 아니므로, 상위직급의 결원 발생 시 인사 관계 법령에서 정한 기준과 절차에 따라 인사위원회 심사를 거쳐 엄격히 특별 승진제도를 운영하여야 한다.

4) 근속승진 및 우대 승진

- 하위직 공무원 중 법령상 승진소요최저연수를 상당히 초과하여 장기간 근무한 자에 대하여 승진기회를 확대하여 사기를 진작하고 조직의 활성화를 도모하기 위하여 상위 직급에 결원이 없음에도 불구하고 정원에 관계없이 승진임용 하는 제도이다.

○ 근거 : 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」

제26조(우대승진에 따른 정원관리) ① 시장·군수·구청장은 읍·면·동에 근무하는 일반직 9급 지방공무원을 우대하기 위하여 필요한 경우에는 일반직 8급과 9급 지방공무원의 정원을 통합·운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 정원을 통합·운영함에 따라 9급 지방공무원을 8급으로 승진 임용하는 경우에는 그 승진된 자가 근무하는 기간동안에는 그에 해당하는 8급 지방공무원의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 9급 지방공무원의 정원은 감축된 것으로 본다.

제27조(근속승진에 따른 정원관리) ① 지방자치단체의 장은 직무의 종류·곤란성과 책임도를 고려하여 업무수행상 문제가 없다고 판단되는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원 정원을 각각 통합·운영할 수 있다. 〈개정 2011. 3. 7., 2011. 8. 22., 2011. 12. 21., 2012. 9. 21.〉

1. 일반직지방공무원의 6급·7급·8급·9급
2. ~ 3. 삭제

② 제1항에 따른 정원을 통합·운영함에 따라 공무원을 승진 임용하는 경우에는 그 승진된 자가 근무하는 기간동안에는 그에 해당하는 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고, 종전 직급의 정원은 감축된 것으로 본다.

○ 근속승진 대상 및 재직기간

근 속 승 진		우 대 승 진	
대상계급	재직기간	대상계급	재직기간
· 일반직 7급*	11년 이상	· 일반직 9급	· 4년 이상 재직자로서
· 일반직 8급	7년 이상		· 읍·면·동에서 6개월 이상
· 일반직 9급	5년 6개월 이상		계속 근무

* 근속승진 하기 위해서는 전 경력, 육아휴직기간 등 경력 인정 기간을 반영하더라도, 해당 계급에서 승진 소요 최저연수 이상은 근무하여야 한다.

○ 근속승진(우대승진 포함)시 재직기간에 반영되는 기간

- 승진소요 최저연수에 산입되는 기간(퇴직한 지방공무원 또는 국가공무원이 퇴직 당시 계급 이하의 계급으로 임용된 경우에는 제33조제6항에도 불구하고 승진

후보자 명부 작성일부터 10년 전의 재직기간도 합산하고, 제33조제9항의 경우에는 승진소요 최저연수에 포함시켜 그 최저연수를 전부 채우고도 남는 기간이 있으면 그 남는 기간의 3분의 1에 해당하는 재직기간도 추가로 합산)

○ 근속승진기간의 단축

- 제27조의5 또는 「공무원임용령」 제48조제1항제1호에 따른 인사교류 경력이 있는 공무원: 인사교류 기간의 2분의 1에 해당하는 기간
- 규제개혁 또는 국정과제 등 주요 업무의 추진실적이 우수한 공무원 또는 적극행정 수행 태도가 돋보인 공무원 : 1년(이 경우, 근속승진기간을 단축하는 공무원의 인원수는 교육부장관 또는 행정안전부장관이 제한할 수 있다.)
- 시간선택제채용공무원의 경우 근속승진기간 계산시 승진소요 최저연수에 2년을 더한 기간까지는 근무시간에 비례하여 계산하고 그 후에는 근무시간과 상관없이 근무기간을 전부 근속승진기간에 포함

○ 근속승진 요건

- 승진임용배수 범위에 포함되어야 하며, 이 경우의 배수범위는 근속승진대상자수를 결원수로 간주하고 산정

※ 승진후보자명부 작성대상이 아닌 강임자의 경우, 배수범위와 관계없이 근속승진 가능

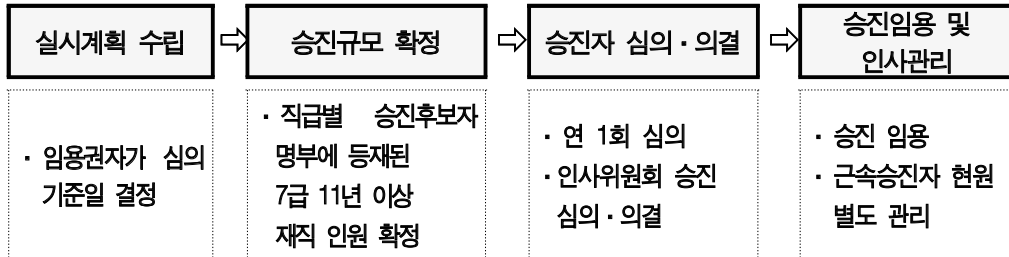
- 승진임용 제한사유가 없어야 함

○ 승진 심사

- 근속승진 또는 우대승진 요건에 해당하는 경우에는 승진기간에 도달하기 5일 전부터 승진 심사('08. 9.) 가능
- 근속승진 대상자가 있어도 결원이 있는 경우에는 일반승진으로 심의하여야 함
- 인사위원회 심사시 6급은 대면심의, 7급 이하는 서면심의 가능
- 일반승진자와 근속승진자를 동시에 승진임용하는 경우에는 근속승진과 일반승진 대상자를 구분하여 심의하되, 일반승진을 먼저 심의한 후에 근속승진 심의를 하여야 함

《 6급 공무원의 근속승진 》

○ 6급으로의 근속승진 일반절차



○ (인원산정) 임용권자는 해당연도의 심의일 현재 직급별 승진후보자명부에 등재되어 있는 7급으로 11년 이상 재직한 공무원 수의 40%²¹⁾ 범위에서 근속승진 가능인원을 확정함

○ (승진심의) 6급 공무원으로의 근속승진 심의는 연 1회 실시할 수 있음. 이 경우 임용권자는 필요한 경우인사의 원활한 운용을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 7급 공무원의 재직기간별로 승진후보자 명부를 구분하여 근속승진 임용을 위한 심의를 분리·심의할 수 있음

- 6급으로 근속승진 가능인원이 현저하게 적을 경우, 다수의 우수한 공무원에게 승진기회를 부여할 수 있도록 해당 연도에 근속승진 심의를 하지 않을 수 있음

- 연공서열에 따른 순차적 승진임용 방지를 위해 재직 년차별(11년차, 12년차, 13년차, 14년차 등)로 구분심의할 수 있음

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

○ 「직제상의 정원에 해당하는 현원」과 「6급 근속승진으로 인한 현원」을 엄격히 구분관리 하여야 하며, 임용권자가 직위의 중요도 및 난이도 등을 종합적으로 고려하여 보직부여

21) 근속승진 인원산정 개정 연혁(지방공무원 인사제도 운영 지침 *구.지방공무원 인사분야 통합 지침)
 < 2011년 > 6급 근속승진 최초 도입 / 6급 직렬별 정원의 15% 내에서 7급 12년 이상 재직자의 20% 범위
 < 2016년 > 6급 직렬별 정원의 15% 내 제한을 폐지하고 대상 확대, 7급 12년 이상 재직자의 30% 범위
 < 2017년 > 근속승진기간 단축, 7급 11년 이상 재직자의 30% 범위
 < 2019년 > 배수범위 산정시 직급별 전체 승진후보자명부 배수범위 적용하고 대상 확대, 7급 11년 이상 재직자의 40% 범위(다만, 전체승진후보자명부 적용은 21년 11.5일부터 적용)

2. 근무성적평정

5급 이하 일반직공무원, 연구·지도직공무원의 근무성적은 6개월 단위로 평정하는데 당해 공무원의 6개월간의 근무실적·직무수행능력·직무수행태도에 대한 요소를 계량화하여 평가한 후 기관단위(또는 부서단위)의 직급별로 서열 순위를 확정하고 근무성적평정점을 부여하는 것이다.

가. 평정기준일

- 근무성적은 정기평정과 수시평정으로 나눈다.
- 정기평정은 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 하여 실시한다. 다만, 임용권자가 인사 시기 등을 고려하여 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.
- 수시평정은 정기평정 후 조정사유(예외평정)가 발생한 경우 승진후보자명부 조정일 현재를 기준으로 평정한다.

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.

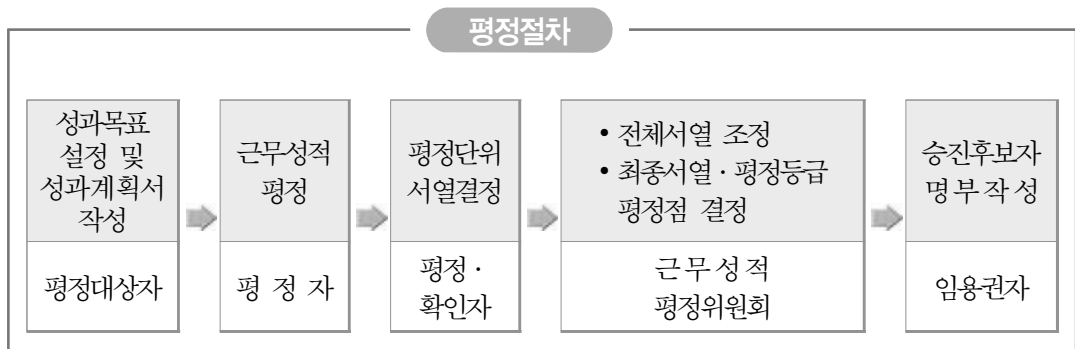
2) 확인자

확인자는 평정자의 직근상급·직근상위감독자 또는 차상급·차상위감독자 중 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(2월 말까지) 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 이루어질 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 표준 지방인사정보시스템 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
 - 피 평정자는 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 사용된다.
완성도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 수행한 업무 내용이 얼마나 정확하고 풍부하게 달성되었는가를 나타낸다. ○ 처리한 일의 품질(Quality)을 확인하는 측정기준으로 사용될 수 있다.
적시성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일정 기한을 얼마나 잘 지켰는가를 나타낸다. ○ 신속하게 또는 필요한 시점까지 일이 이루어졌는지를 확인하는 측정 기준으로 사용될 수 있다.

- 평정기준 및 방법

- 각 평정 요소별로 다음기준에 의거 ①불량 ②미흡 ③보통 ④우수 ⑤탁월 5단계 중 하나의 등급으로 평정한다.

나) 「직무수행능력」 평정

- 평정자는 피평정자의 행태에서 특정 평정요소가 보이는 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 범위 내에서 평정할 수 있다.
- 무단조퇴나 지각 등과 같은 「직무수행태도」에 대한 평정은 직무수행능력의 “성실성”같은 평정요소에 포함시켜서 평정을 하거나
- 「직무수행능력」 내에 「직무수행태도」를 별도 평정요소로 만들어 평정할 수 있다. 이 경우, 임용권자가 정한 감점기준을 적용하여 평정을 하되, 임용권자는 평정대상기간 이전에 감점사유 및 기준을 정하여 평정대상 공무원에게 공개하여야 한다.
- 별도항목을 만들어 평정할 경우 근무성적평정서식을 일부 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 비교란에 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 상호 간에 발생하게 되는 평정점 편차를 감안하여 평정대상공무원의 순위를 조정하여 최종 서열을 결정한다.
- 확인자는 평정담당공무원이 담당하는 직위의 조직 내 비중, 평정대상공무원들간 성과의 상대적인 차이, 조직에 대한 기여도 등을 감안하여 조정한다.
- 확인자는 평정자가 같은 한 평정대상공무원군에 대하여는 그 상호 간의 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 임용 제청권자가 지정하는 5인 이상(상위계급의 공무원이 부족한 경우에는 2인 이상) 위원으로 구성
 - 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 승진후보자명부작성 단위기관의 부기관장이 정한다.
 - 기타, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회에서 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 상대 평정하여 아래 비율에 맞추어 서열·평정등급·평정점을 결정, 근무성적 평정표를 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 가산한다.	

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

- 서열결정 시 각 평정단위에서 제출한 서열은 조정할 수 없다.
- 근무성적평정점 결정(개인별 점수 배분)
 - 근무성적평정점은 소수점 첫째 자리까지 평정하여 부여한다.
 - 같은 평정등급 내에서는 평정점 간 간격과 평정점별 인원수가 균등하도록 평정하여야 하고(단, “양” 및 “가”의 경우는 그러하지 아니함), 같은 평정등급 안에서 직근 평정점 간의 점수 차이도 균등하여야 한다.
 - 같은 평정등급 내에서 평정된 인원수가 가장 많은 평정점과 인원수가 가장 적은 평정점 간의 인원수 차이가 2인 이상이 되어서는 아니 되며, 평정점이 평정등급별로 규정된 평정가능점수 전체에 골고루 분포되어야 한다.
 - 같은 평정단위에 속하는 평정대상공무원에 대하여는 그 상호 간의 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 승진후보자 명부 작성권자에게 제출하여야 하며
- 명부작성권자는 제출된 평정점 결정결과가 심히 부당하다고 인정되는 때에는 위원회에 이의 재결정을 요구할 수 있다.

6) 근무성적의 예외평정(임용령 제31조의 3 각항)

가) 공무원이 휴직, 직위해제나 그 밖의 사유로 근무성적평정 대상기간 중 실제 근무기간이 1개월 미만인 경우에는 근무성적을 평정하지 아니한다.

* “휴직”에는 육아휴직도 포함되며, “기타의 사유”로는 국외교육훈련 파견(복귀 후 대기 포함), 공무상 병가, 휴가(연가, 특별휴가, 공가 등 포함) 등이 있다.

• 유의사항 •

- 휴직 등으로 정기평정 기준일 현재 실제 근무하고 있지 않더라도 당해 평가대상기간 중 실근무기간이 1월 이상인 경우에는 근무성적평정을 실시한다. 단, 연1회 평가를 실시하는 경우에는 2월 이상인 경우 실시한다.
- “실제 근무한 기간”이라는 의미는 “실제 직위에서 근무하여 성과를 내는 기간”이라는 의미이므로, 승진소요 최저연수에 반영되는 기간일지라도 실제 근무하지 않은 기간인 경우(육아휴직, 공무상 질병휴직 등)에는 포함되지 않는다.



예 시

- 5급공무원이 '08. 8. 1부터 '09. 6. 10까지 휴직한 경우
 - '08. 12월 말 : 평정일 현재 근무 중에 있지 아니하지만, 정기평정을 실시하여야 한다.
 - '09. 6월 말 : 평정하지 아니한다.
 - '09. 12월 말 : 정기평정을 해야 한다.

나) 공무원이 근무성적평정 대상 기간에 육아휴직을 하거나 교육훈련 또는 지방자치단체·국가기관 및 교육부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 기관·단체가 아닌 기관·단체에 파견되어 근무성적을 평정할 수 없는 경우에는 직무에 복귀한 후 첫 번째 정기평정을 하기 전까지 최근 2회의 근무성적평정의 평균을 해당 공무원의 평정으로 본다.

☞ 최초의 정기평정을 실시하였을 경우에는 육아휴직기관·단체에 파견 중의 평정(육아휴직기관·단체에 파견 전 2회의 평균점)은 없는 것으로 보며, 평정규칙 제27조 제3항 및 제4항의 승진후보자명부 작성 시 근무성적이 없는 평정단위연도 및 단위기간의 근무성적 평정점 산출방법에 의하여 산정한다.

다) 공무원이 2개월 이상 지방자치단체 또는 국가기관의 다른 직위를 겸임하거나 교육훈련 외의 사유로 지방자치단체, 국가기관, 교육부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 기관·단체에 파견근무하게 된 경우에는 겸임기관 또는 파견받은 기관의 의견을 반영하여 평정을 하여야 한다.

라) 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 평정하여야 한다.



예 시

☞ 5급 공무원이 '08. 5. 1. A사에서 B사로 전보되어 B사에서 '08. 6월말 정기평정을 하게 되는 경우
 - A사에서는 '08. 1. 1.부터 '08. 4. 30.까지의 근무성적을 평정(절대평정)하여 그 결과를 B사로 송부
 - B사에서는 이를 참작하여 소속 5급공무원과 같이 정기평정 실시(상대평정)

마) 공무원이 신규임용되거나 승진임용된 경우에는 2개월이 지난 후 최초의 정기평정일에 평정하여야 한다. 다만, 강임된 공무원이 승진임용된 경우에는 강임되기 전의 직급에서의 평정을 기준으로 하여 즉시 평정하여야 하고, 평정 대상 공무원이 강등된 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월을 제외하고 1개월이 지난 후 최초의 정기평정일에 근무성적평정을 실시하여야 한다.

바) 공무원이 전직한 경우에는 원래의 직급에서 받은 근무성적평정을 해당 평정으로 한다.

사) 국가공무원이 지방공무원으로 임용된 경우에는 국가공무원으로 재직하였을 때의 평정을 해당 공무원의 평정으로 한다.

7) 별정직공무원의 근무성적평정

- 별정직공무원에 대해서도 일반직공무원에 준하여 근무성적평정을 실시한다.
다만, 근무성적 평정점은 산출하지 아니할 수 있다.

8) 전문경력관의 근무성적 평정

- 임용권자는 정기 또는 수시로 소속 지방전문경력관의 근무성적을 평정하여야 하며, 지방공무원임용령 제31조의 2(근무성적의 평정)를 적용한다.

라. 성과면담제

1) 성과면담제도의 도입 취지

- 성과면담은 평정자와 평정대상자 간에 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(2월 말까지)에 본인의 1년 간의 업무목표에 관한 성과계획을 작성한다.
- 평정자와의 면담을 통해 평정자인 상급자와 피평정자인 하급자 간에 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 근무성적평정 시 반영으로써 객관적이고 공정한 평정이 될 수 있도록 한다.
- 평정자는 주기적(분기별)으로 평정대상자의 업무수행 상태를 점검하여 미흡한 부분을 코칭하고 애로사항을 해결해 줄 수 있다.
- 주기적으로 성과내용을 기록한다.
- “평정자의견”은 분기별로 작성하는 것을 원칙으로 하며, 기간 내 피평정자의 업무수행에 있어 결정적으로 우수한 점이나 미흡한 점과 그 근거 등을 기록하고
- 6월 말 기준이나 12월 말 기준의 근무성적평정 시에 성과면담의 자료로 활용하도록 한다.

③ 최종면담

- 최종면담은 6월 30일 또는 12월 31일 기준의 평정을 앞두고 실시한다.
- 평정자는 성과면담결과서에 성과면담결과를 기록하여야 하며,
- 또한, 평정자는 피평정자와의 최종 면담결과를 근무성적평정서의 「종합 평정의견」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 수용성을 제고한다.
- 피평정자의 입장에서는 자신의 평정결과를 확인하고, 그 결과를 피드백하여 피평정자 개인의 능력발전의 기회로 활용할 수 있도록 하는 데 있다.

나) 근무성적평정결과의 공개

- 평정자 또는 확인자는 근무성적평정 완료 이후 당해 공무원의 근무성적평정 결과를 공개해야 한다.
 - 최종평정 실시 이전 : 성과면담 내용에 대해 상호 의견교환을 통해 공개
 - 최종평정 실시 이후 : 근무성적평정결과 (다만, 임용권자는 해당 기관의 특수성 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 공개의 범위와 내용을 달리 정할 수 있음)
 - 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 이의를 신청할 수 있다.
- ☞ 단, 평정규칙 제5조 제2항 단서규정에 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 소속 공무원들에게 미리 공지하여 근무성적평정결과에 대한 이의신청을 기한 내에 할 수 있도록 하고, 평정일정을 인지하지 못해 해당 공무원이 이의신청기한을 도과함으로써 불이익이 발생하지 않도록 하여야 한다.
- ☞ 정기평정기준일로부터 20일 이내에 이의신청의 모든 절차를 완료하여, 승진후보자명부 작성 등의 다음 일정에 지장이 없도록 하여야 한다.

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

- 이의신청 결과에 불복하는 평정대상공무원은 근무성적평정소위원회에 근무성적평정 결과의 조정을 신청할 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)

가) 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 제31조의 4의 규정에 의한 근무성적평정위원회에서 그 기능을 대신 수행한다.

나) 명칭 : ○○○실국 근무성적평정 소위원회

다) 위원구성

- 평정대상 공무원 소속 실국의 상위 또는 상급 공무원 중에서 실국장이 지정하는 3인 이상의 위원으로 구성하되, 상위 또는 상급 공무원이 부족한 경우 2인 이상으로 구성할 수 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.

라) 위원회 임무 및 역할(평정규칙 제11조 제4항)

- 평정결과에 대하여 이의신청한 내용에 대하여 확인자가 결정(인용 또는 조정, 기각 등)한 결과에 불복하여 다시 이의신청한 경우에 대하여 조정·결정한다.

마) 근무성적평정위원회가 심사·조정하고, 승진후보자명부작성권자(임용권자)에게 제출 및 반영한다.

3. 경력평정

가. 경력평정 개요

1) 경력평정 대상자(평정규칙 제14조)

- 정기평정 기준일 현재 승진소요최저연수에 도달한 5급 이하·연구사·지도사 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 평정대상기간을 달리 정할 경우 그에 따른다.
- 수시평정 : 평정규칙 제31조 제1항의 규정에 해당되는 자가 있어 수시평정하는 경우에도 직전 정기평정 기준일 현재를 기준으로 하여 평정한다.

3) 경력평정 만점 : 30점

4) 경력평정의 확인자 및 평정자(평정규칙 제12조)

- 평정자 : 확인자 소속 인사담당관
- 확인자 : 임용권자 또는 임용권자가 지정하는 사람

5) 경력평정 가능기간(임용령 제31조의6 및 연구·지도직규정 제19조)

- 경력평정 가능기간은 임용권자가 계급별 승진소요최저연수 이상의 범위에서 해당 자치단체 소속 공무원의 계급별 평균승진소요연수를 참작하여 각 기관의 특성에 맞게 정한다.

계급별 승진소요최저연수

일 반 직	
5급	4년 이상
6급	3년 6개월 이상
7급 및 8급	2년 이상
9급	1년 6개월 이상

- 연구·지도사 : 5년(관련분야 석사 이상 학위 소지 3년 이상)
※ '08. 7. 23. 관련규정 개정으로 연구사와 지도사의 승진최저소요연수 단일화
- 경력평정 가능기간 설정 시 참고사항
 - 휴직·직위해제·정직기간 등도 평정가능기간 계산에 포함되므로 동 기간을 제외하고 그 이전경력으로 보충할 수 없다.
 - 임용령 <별표 3> 및 연구·지도직규정 <별표 4>의 「그 밖의 경력」도 위 평정 가능기간 내에 해당되는 경우에 한한다.

6) 경력평정 대상기간(임용령 제31조의6 및 연구·지도직 규정 제19조)

- 경력평정은 임용권자가 정하는 경력평정가능기간 중 실제 직무에 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 제31조의 6 제2항 및 연구·지도직 규정 제19조 제2항)

경력평정대상 제외기간 중 직무종사기간으로 인정하는 기간의 경력평정 대상기간 인정범위

▶ 휴직·직위해제기간의 전부를 직무종사기간으로 인정하는 경우

- 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간
- 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되어 휴직한 기간
- 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따른 노동조합 전임자
- 기타 법률의 규정에 의한 의무 수행으로 직무를 이탈하게 되므로 인하여 휴직한 기간
- 국제기구·외국기관·국내외대학·국내외연구기관 또는 대통령령이 정하는 민간기업에 임시로 채용될 때
- 자녀 양육을 하거나 여성공무원이 임신 또는 출산으로 휴직한 기간(첫째 대상 : 1년(부부가 모두 한자녀에 대해 6개월 이상 육아휴직 사용한 경우: 휴직 기간 전부), 둘째 대상 : 휴직기간 전부)
- 기타 법률의 규정에 의한 의무 수행으로 직무를 이탈하게 되므로 인하여 휴직한 기간
- 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 직위해제처분기간
- 형사사건으로 기소되어 직위해제 처분을 받은 자의 경우에 그 처분의 사유가 된 형사사건이 법원의 판결에 의하여 무죄로 확정된 경우의 그 직위해제처분기간
- 금품비위·성범죄 등 비위행위로 인하여 감사원 및 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 정상적인 업무수행이 어려워 직위해제처분을 받은 자의 경우에는 그 처분의 사유가 된 징계처분이 소청심사위원회 또는 법원에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 경우이거나 처분권자가 징계의결 요구하지 아니한 경우, 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우와 조사 또는 수사 결과가 형사사건에 해당하지 아니한 경우, 검사가 불기소 처분 한 경우, 형사사건 기소나 약식명령 청구된 사람이 법원의 무죄 판결된 경우의 그 직위해제처분기간

▶ 휴직기간의 1/2은 직무종사기간으로 인정하는 경우

- 해외유학으로 인하여 휴직한 기간(1년 이내)

☞ 임용권자는 임용령 제31조의 6 제2항의 규정에 의하여 경력평정기간을 조정(변경)할 경우에는 소속 공무원들이 알 수 있도록 예고하여야 하며, 변경된 기준은 그 변경일 1년 후부터 적용(영 제31조의 6 제3항)

나. 경력평정 방법

1) 경력평정 만점도달기간 설정

- 임용권자는 경력평정 가능기간과는 별도로 경력평정 만점도달기간을 설정하여 경력평정 가능기간 내에 만점에 도달할 수 있도록 월경력 평정점수를 정할 수 있다.
- 만점도달기간별 월경력 평정점은 평정규칙 <별표 2>의 “계급별 월경력 평정점 점수표”를 참조
 - ☞ (예시) 실제 경력평정 가능기간은 12년이나 만점도달기간을 10년으로 설정하여 당해 계급에서 근무경력이 10년이 되면 경력평정점이 만점에 도달하도록 월경력평정점을 정한다.
 - ☞ 임용권자가 동일한 기관 소속 직원에 대해서는 계급별로 동일한 기준(경력평정 가능기간, 만점도달기간)이 적용되어야 한다.

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 년·월·일에 해당 환산율을 곱해 산출하되, 1월을 30일로 계산하고 소수점 이하 일수는 반올림한다.
- 환산경력월수는 총 환산경력기간을 월수로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1월로 계산하고, 15일 미만은 산입하지 아니한다.
 - ☞ 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	6급 이하·연구사·지도사	당해직급의 바로 상위직급의 경력경쟁 임용기준 초과경력	당해직급의 경력경쟁 임용기준 초과경력	
환산율	80퍼센트	100퍼센트	100퍼센트	80퍼센트	60퍼센트

3) 경력평정점수의 산출방법

- 경력평정을 산정하기 위해서 먼저 해당 공무원의 근무경력에 대하여 경력평정 가능기간 중 제외기간을 구별하여 경력평정대상기간을 산정한다.
- 경력평정점은 각 경력기간에 대하여 환산율을 적용하여 산출한 ‘환산경력기간’ (월단위)에 ‘월경력 평정점수’를 곱하여 산출한다.

다. 임용령 <별표 3>의 경력구분 및 환산율

1) 공무원 경력

가) 갑경력(환산율 : 100퍼센트) ※ 임기제 공무원 경력은 제외

① 같은 직렬의 같은 계급 이상의 경력

☞ 연구·지도직은 같은 직급의 국가 및 지방 연구·지도직경력

② 법제27조 제2항 제1호의 규정의 의하여 일반직공무원이 동질적 업무를 담당하는 특정직 또는 별정직공무원으로 되기 위하여 퇴직한 자를 퇴직 시에 재직하던 직급의 공무원으로 재임용한 경우 그 특정직 또는 별정직공무원으로 근무한 경력이다.

☞ 퇴직사유가 반드시 확인되어야 하며, 이 경우 상위직급상당경력도 평정대상이 된다.

※ 「지방공무원 임용령」 별표3의 개정('20.7.28)으로 2022.1.1.부터 임기제공무원 경력도 포함
(예시: 지방행정5급 퇴직 → 외무임기제공무원 임용·퇴직 → 지방행정5급 재임용시 갑경력 인정)

③ 같은 계급 이상의 행정직렬 및 세무직렬 상호 간의 경력

④ 직렬이 분리·신설되거나 통합되는 경우 분리되기 전의 원직렬 또는 통합되기 전의 폐합되는 직렬에서 근무한 같은 계급 이상의 경력

⑤ 시보공무원이 될 자(시보임용이 면제되는 자를 포함한다)가 받은 교육훈련기간

- 동 기간은 임용예정 직급에 임용된 경우에 한하여 “갑”경력으로 평정
- 임용예정 직급에 승진된 후 다시 승진된 경우에도 하위직급의 경력으로 보아 평정해야 한다.

⑥ 「법원조직법」 제72조의 규정에 의하여 사법연수생으로 수습한 기간

나) 을경력(환산율 : 80퍼센트) ※임기제 공무원 경력은 제외

① 가)목 ③ 및 ④의 경우를 제외한 같은 직군의 같은 계급 이상의 경력

☞ 제외되는 경력 - 가)목 ③ 및 ④ 「갑경력」 해당경력

- 가)목③ : 행정직렬·세무직렬 상호 간의 경력

- 가)목④ : 법령에 의거 직렬이 분리·신설·통합되는 경우 전 직렬에서 근무한 같은 계급 이상의 경력

② 연구직공무원이 지방공무원 임용령 제29조 제5호의 규정에 의하여 전직시험이 면제되는 일반직군의 공무원으로 임용된 경우

- 그 계급상당 이상의 연구직공무원의 경력

☞ 연구직공무원의 기술직렬 전직 시 전직시험면제 기준 및 연구직·지도직과 직무내용이 유사한 기술직렬 기준표(지방공무원인사규칙 별표 11)

③ 행정직군의 일반직공무원의 경우 같은 계급상당 이상의 외교직 또는 외무행정직 공무원의 경력

④ 기술직군의 통신직렬 공무원의 경우 같은 계급상당 이상의 외신직공무원의 경력

⑤ 교육행정직렬의 일반직공무원의 경우 같은 계급상당 이상의 교육공무원의 경력

⑥ 임용관계법령의 개정으로 인하여 직군의 분리·신설 또는 통합되거나 소속 직군의 변경이 있는 경우 분리·통합되기 전 또는 변경 전의 원직군에서 근무한 같은 계급 이상의 경력

⑦ 신규임용후보자명부 등재 후 공무원으로 임용되기 전에 병역법 또는 기타 법률에 의한 의무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 기간

☞ 제외되는 경력

- 의무복무를 마친 후 공무원으로 임용되어 승진 임용된 경우는 제외

다) 병경력(환산율 : 60퍼센트) ※⑧을 제외한 임기제 공무원 경력은 제외

① 직군이 다른 같은 계급 이상의 경력

☞ “직군이 다른 같은 계급 이상의 경력”이라 함은 법 제2조 제2항 제1호에 의한 일반직공무원 상호 간의 경력에 한한다.

② 나)목 ③부터 ⑤까지의 경우를 제외한 같은 계급상당 이상의 특정직공무원의 경력

☞ 제외되는 경력(2)호 가)목 : 박사학위 소지경력으로 5급 80퍼센트, 6급 이하 100퍼센트 인정

③ 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 이 항에 의한 평정기간을 초과하는 경우에는 이 항에 평정을 하지 않는다.

④ 같은 직군의 바로 하위계급의 경력

⑤ 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현 직급과 직무내용이 유사한 같은 계급상당 이상의 연구직 또는 지도직공무원의 경력

☞ 제외되는 경력 나)목② : 「을경력」 해당경력

- 연구직공무원이 제29조 제6호에 따라 전직시험이 면제되는 일반직 공무원으로 임용된 경우 그 계급상당 이상의 연구직공무원의 경력

⑥ 임용관계법령의 개정으로 인하여 직군의 분리·신설 또는 통합되거나 소속 직군의 변경이 있는 경우 분리·통합되기 전의 원직군에서 근무한 바로 하위 계급의 경력

⑦ 가)목② 및 나)목⑥의 경우를 제외한 같은 계급상당 이상의 별정직 공무원의 경력

☞ 별정직공무원 경력이 있는 자가 일반직공무원으로 임용된 경우 인사관계법령에 따른 해당 자 치단체의 규칙에서 승진소요최저연수로 인정하는 기간에 한함

☞ 제외되는 경력 : 가)목② 및 나)목⑥ 해당경력

- 가)목② : 법 제27조 제2항 제1호에 따라 일반직공무원인 자가 동질적 업무를 담당하는 별정직 공무원으로 되기 위하여 퇴직한 자를 퇴직 시에 재직한 직급의 공무원으로 임용하는 경우에 그 별정직 공무원의 경력
- 나)목⑥ : 별정직과 일반직의 복수직인 경우 또는, 기구·직제 또는 정원의 변경으로 별정직에서 직무의 변경 없이 일반직으로 경력경쟁 임용된 경우 같은 계급상당 이상의 별정직공무원의 경력

⑧ 같은 계급상당 이상의 임기제공무원의 경력

☞ 임기제공무원 경력이 있는 자가 일반직공무원으로 임용된 경우 인사관계법령에 따른 해당 자 치단체의 규칙에서 승진소요최저연수로 인정하는 기간에 한한다.


- ⑨ 지방전문경력관 경력(지방전문경력관 경력이 있는 사람이 일반직공무원 임용된 경우 해당 지방자치단체의 규칙에서 승진에 필요한 최저연수로 인정되는 기간으로 한정한다.)

별정직 및 임기제 경력계산 방법

- 6급 상당 별정직공무원(또는 임기제공무원) 경력이 10년인 자가 일반직 6급으로 임용된 경우,
- 관계법령(영 제33조 제9항) 규정에 의거, 상기 별정직공무원(또는 임기제공무원)의 10년 경력에서 3년을 제외한 7년 중 6급의 승진소요 최저연수(4년)의 1/2범위 내에서 인정되므로 최종적으로 2년에서 60퍼센트(14개월)를 인정

라) 정경력(환산율 : 30퍼센트) ※임기제 공무원 경력은 제외

- 직군이 다른 바로 하위계급의 경력. 다만, 기술직군의 경우 임용권자가 인정하는 현 직급과 직무내용이 유사한 현 직급의 바로 하위계급에 상당하는 연구직 또는 지도직공무원의 경력을 포함 한다.


 연구직 또는 지도직 경력은 직군 명칭이 같은 한 바로 하위계급 상당의 경력임

2) 그 밖의 경력

가) 박사학위소지경력

① 경력인정범위

- 당해직급의 직무와 관련되는 분야의 학위취득 후
 - 대학(외국의 대학 포함)에서 해당분야의 전임강사 이상으로 근무한 경력
 - 교육·연구기관(외국의 해당기관 포함, 대학 제외) 또는 대학부설 연구기관의 정규 연구직원으로 해당분야의 연구업무에 종사한 경력

 교육·연구기관 : 석사급 이상의 정규직원이 10인 이상인 기관에 한한다.

② 경력인정방법

- 경력환산율은 임용계급에 따라 차등적용

○ 5급 공무원 : 80퍼센트 ○ 6급 이하 공무원 : 100퍼센트

- 최초임용계급에 한하여 경력평정에 반영
- 박사학위의 종류는 임용권자가 직렬별로 미리 정함
- 연구업무에 종사한 경력은 해당기관에서 상근하여 종사한 경력만을 대상으로 한다.
- 경력평정대상이 되는 교육·연구기관(대학제외)의 석사급 이상 정규연구직원의 수는 당해 기관 퇴직 당시를 기준으로 한다.
- 해당경력의 확인은 당사자가 제출한 경력증명서 등에 의한다.

나) 자격증소지경력

① 경력인정범위

- 당해직급의 직무와 관련되는 분야의 자격증(경력경쟁임용 대상 자격증)을 취득한 후 해당분야에서 상근하여 종사한 경력
- 일반직공무원의 경력경쟁임용에 필요한 자격증 : 인사규칙 별표 5 참조

② 경력인정방법

- 경력환산율은 자격증의 종류 및 임용계급에 따라 차등 적용

○ 상위직급의 경력경쟁임용 기준을 초과하는 경력 : 100퍼센트
○ 당해직급의 경력경쟁임용 기준을 초과하는 경력 : 80퍼센트

- 임용권자는 영 제17조 제1항 제2호에 따라 인사규칙 별표 5의 경력경쟁임용 대상자격증 중 평정대상자격증의 범위를 미리 정한다.

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

- 해당분야 종사경력의 당사자가 제출한 경력증명서 등에 의한다.

다) 공공기관·민간기업 등의 근무경력(경력환산율 : 60퍼센트)

○ 경력인정범위

- 법 제27조 제2항 제3호에 따라 특별임용된 경우 해당 자치단체의 규칙으로 정하는 임용예정계급 상당 이상의 경력

경력평정 시 참고사항

- 1)호 및 2)호의 공무원경력에는 그에 해당하는 국가공무원의 경력을 포함
- 2)호(그 밖의 경력)의 각목의 경력평정은
 - 최초로 임용된 계급에 재직하는 동안으로 한정하여 평정하며
 - 이에 해당하는 경력이 2개 이상인 경우에는 이를 각각 평정하되, 경력기간이 중복되는 경우에는 이 중 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 제외 기간을 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. 가산점평정

가. 가산점 개요 : 최대 5점 범위 내에서 가산점 부여

		부여기준
자격증 등 (평정규칙 제23조)		○자격증, 특정지역·업무, 인사교류 등에 대한 가산점 세부 부여기준 폐지하고 임용권자가 자치단체 인사규칙에서 자율적으로 규정하도록 자율성 부여(지방공무원 평정규칙」개정, '20.9.10.공포, '22.1.1.시행)
근무경력 가산점	특수지근무경력 (평정규칙 제24조 제1항)	○자격증, 특정지역·업무, 인사교류 등에 대한 가산점 세부 부여기준 폐지하고 임용권자가 자치단체 인사규칙에서 자율적으로 규정하도록 자율성 부여(지방공무원 평정규칙」개정, '20.9.10.공포, '22.1.1.시행)
	인사교류가산점 (평정규칙 제24조 제2항)	
	특정업무 (평정규칙 제24조 제3항)	
	전문직위 가산점 (평정규칙 제24조 제4항)	○전문직위 가점에 대한 가산점 세부 기준 폐지하고 임용권자가 자치단체 인사규칙에서 정하도록 함(지방공무원 임용령 개정, 2023.6.13.)
	재난·안전 분야 근무경력 가산점 (평정규칙 제24조 제4항)	○재난·안전 분야 근무 경력에 대해서는 가점 부여 의무화(2022.4.27., 지방공무원 임용령 및 평정규칙 개정) ○대규모 재난의 대응·복구와 관련하여 가산점의 부여 기준·요건 등을 변경한 경우에는 그 변경일 이후 즉시 적용 가능 ○다른 가점의 경우와 동일하게 가산점의 부여기준·요건 및 가산점 평정 대상기간 등에 대해서는 임용권자가 자치단체 인사규칙에서 규정
실적가산점 (평정규칙 제25조의2)		○자격증, 특정지역·업무, 인사교류 등에 대한 가산점 세부 부여기준 폐지하고 임용권자가 자치단체 인사규칙에서 자율적으로 규정하도록 자율성 부여(지방공무원 평정규칙」개정, '20.9.10.공포, '22.1.1.시행)

나. 자격증 등의 가산점

- 「자격기본법」 제12조에 따른 국가자격증 및 같은 법 제23조에 따른 공인자격증 중 임용권자가 직무수행과 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 자격증
- 외국에서 취득한 자격증 중 임용권자가 제1호에 따른 자격증과 동일하거나 동등하다고 인정하는 자격증

- 그 밖에 임용권자가 직무수행과 밀접한 관련이 있다고 인정하여 지정하는 자격증 또는 검정시험 합격확인서 등

가산점 부여가 제한되는 자격증

- 「지방공무원법」 제27조제2항제2호에 따른 자격증 소지자로서 영 제55조제1항제1호에 따라 경력경쟁 임용시험의 필기시험을 실시하지 아니하고 임용된 사람의 해당 자격증
 - 영 제17조제1항제3호 후단에 따른 지방자치단체의 규칙에서 정하는 바에 따라 자격증 소지를 의무화하는 특수직급의 신규임용시험 또는 전직시험에 응시하여 임용된 사람의 해당 자격증
 - 공무원으로 재직함으로써 시험과목의 전부를 면제받거나 자동적으로 취득한 자격증
 - 유효기간이 지난 자격증등
 - 승진임용 시 이미 가산점이 반영된 자격증등
- ☞ 가산점을 줄 수 있는 자격증 등이 둘 이상인 경우에는 그 중 가산점이 높은 하나만 부여

다. 근무경력 가산점

1) 가산점 부여 대상 근무경력

- 도서·벽지 등 특수한 지역에 근무한 경력
- 교류직위 등 특정한 직위에 근무한 경력
- 특정한 업무에 근무한 경력
- 영 제7조의3제1항에 따른 전문직위에서 전문관으로 선발되어 같은 조 제3항에 따라 전보가 제한되는 기간 이상 근무한 경력(가산점 부여 의무)
- 영 제32조제2항제5호에 따라 규칙으로 정하는 재난 및 안전관리 업무에 근무한 경력(가산점 부여 의무)

2) 가산점 부여방법

- 정기 평정기준일 현재까지의 근무경력에 대하여 1개월마다 부여하되, 15일 이상은 1개월로 계산하고 15일 미만은 불산입

라. 실적 가산점

- 임용권자는 평정규칙 제6조제2항에 따른 목표달성도의 평정점이 일정 기준을

초과하거나 평정 대상기간 중 탁월한 근무실적 또는 공헌이 있는 경우에는 영 제32조제2항 및 연구·지도직규정 제14조제2항에 따라 실적 가산점을 부여 가능

마. 가산점 부여 기준의 공개 등

- 제23조, 제24조 및 제25조의2에 따른 가산점의 부여 기준·요건 및 가산점 평정 대상기간 등 가산점 부여에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 규칙으로 규정
- 임용권자는 가산점의 부여 기준·요건 및 가산점 평정 대상 기간 등 가산점 부여에 필요한 사항을 변경(신설 및 폐지를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)하려는 경우에는 사전에 그 내용을 소속 공무원에게 공개하고 의견을 수렴해야 하며, 변경한 내용은 그 변경일부터 1년이 지난 날부터 적용. 다만, 「재난 및 안전관리 기본법」 제14조제1항에 따른 대규모재난의 대응·복구를 위해 변경하는 경우에는 그 변경일 이후부터 변경한 내용을 적용 가능

5. 승진후보자명부 작성

가. 명부작성 일반

1) 작성대상(임용령 제32조, 연구·지도직규정 제14조, 평정규칙 제27조)

- 5급 이하·연구사·지도사공무원 중 승진요건을 갖춘 자이다.

승진후보자명부(이하 “명부”라 한다)작성대상 제외되는 자

- 승진소요최저연수에 도달하지 아니한 자
- 승진임용이 제한 중인 자
- 6급·연구사·지도사 중 일반승진시험에 합격하거나 인사위원회의 승진심사에 의거 승진대상자로 확정되어 승진임용순위명부에 등재된 자
- 일반승진시험자격이 정지 중인 자
- 강임된 자(명단 별도관리) ※ 강임된 직급에서도 근무성적평정은 실시한다.

2) 작성권자(임용령 제32조)

- 원칙 : 임용권자
- 기술직렬 6급(법 제39조 제5항 단서의 경우) : 시·도지사

3) 작성기준

※ 명부작성 기준을 변경할 경우, 그 변경일 1년 후부터 적용

- 작성기준일(평정규칙 제28조) : 1월 31일과 7월 31일
 - 임용권자가 평정시기를 달리 정할 경우, 정기평정기준일 다음 달 말일을 기준으로 명부를 작성하여야 한다.
- 기준작성단위(임용령 제32조 제1항 및 연구·지도직규정 제14조 제3항)
 - 5급 이하 : 승진임용예정 직급별
 - 연구사 및 지도사 : 직렬별
- ※ 명부작성 기준을 변경할 경우, 그 변경일 1년 후부터 적용할 수 있음
- 승진후보자명부의 분할작성(임용령 제32조 제8항)
 - 소속기관별, 지역별, 직류별(ex. 시설직렬), 직렬별(ex. 행정5급으로 승진하는 행정·세무·전산직렬)
- 승진후보자명부의 통합작성(임용령 제32조 제1항, 제4항)
 - 법 제39조제5항 단서에 따른 기술직렬 6급 이하 공무원의 시·도 또는 시·군·자치구 단위별 또는 같은 조 제6항에 따라 해당 도의 관할구역에서 권역별로 승진후보자명부를 작성할 때는 임용권자별로 작성한 승진후보자 명부의 총 평정점을 기초로 하여 작성한다. 이 경우 임용권자별로 작성한 승진후보자 명부 내의 순위는 변경할 수 없다.

4) 명부의 효력(평정규칙 제29조)

- 명부작성기준일 다음 날부터 효력을 가지며, 명부를 조정하거나 삭제한 경우에는 그 다음 날부터 효력이 발생한다.

나. 근무성적평정점의 명부반영 점수 산출

1) 명부에 반영하는 근무성적평정점수의 반영기간 및 반영비율

- 근무성적평정점수를 승진후보자명부에 반영하는 기간은 각 계급별로 설정된 기준연수(반영기간) 이상의 범위에서 임용권자가 자율적으로 결정한다.
- 근무성적평정점수 반영비율은 반영기간별로 동일한 비율로 반영해야 한다.

반영기간 및 반영 비율

구 분	반영기간	반영비율
	개 정	개 정
5급	최근 3년 이상	* 기간별로 동일하게 반영
6·7급, 연구사, 지도사	최근 2년 이상	
8급	최근 1년 이상	

2) 승진후보자명부의 평정점수 및 구성 비율

구 분	계	근무성적평정점 (반영비율)	경력평정점 (반영비율)	가산점
평정점수	100점	70점	30점	5점 범위
반영비율	100%	70 ~ 90%	10 ~ 30%	

- 근무성적평정점은 승진후보자명부 평정점수 100점 중 70~90%의 비율이 될 수 있도록 반영하며, 경력평정점수는 승진후보자명부 평정점수 중 10~30%가 될 수 있도록 반영하여 작성한다.
- 승진후보자명부에 반영하는 각 평정점수는 소수점 셋째 자리에서 반올림하여 소수점 둘째 자리까지 부여한다.

승진후보자명부 작성시 가산점 부여 사유

- 자격증이 있는 경우
- 도서·벽지 등 특수한 지역에서 근무한 경력이 있는 경우
- 교류직위 등 특정한 직위에서 근무한 경력이 있는 경우
- 규칙으로 정하는 특정한 업무에 근무한 경력이 있는 경우
- 재난 및 안전관리 업무 중 규칙으로 정하는 업무에 근무한 경력이 있는 경우²²⁾
- 탁월한 근무실적 또는 공헌이 있는 경우

22) 국가안전시스템 개편 종합 대책으로 재난·안전 분야 근무경력에 대해 가산점 부여를 의무화하도록 「지방공무원 임용령」 (2023.6.13.) 및 「지방공무원 평정규칙」 개정(2023.6.23)

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 휴직, 직위해제나 그 밖의 사유로 근무성적평정 대상기간 중 실제 근무기간이 1개월 미만인 경우, 공무원이 근무성적평정 대상 기간에 육아휴직을 하거나 교육훈련 또는 파견되어 근무성적을 평정할 수 없는 경우, 다른 종류의 공무원으로 임용되어 근무하다 다시 원직급으로 재임용된 경우에는 평정대상기간 중 평정점수가 없는 평정단위기간 및 단위연도가 있을 경우의 근무성적 평정점수 산정방법에 따른다.
- 다만, 과거 공무원이었으나 퇴직 후 일정기간 지나 단절된 공무원 경력이 있는 신규임용자의 경우에는 평정대상기간 중 평정점수가 없는 평정단위기간 및 단위연도가 있을 경우를 적용하지 않고, 2개월이 지난 후 최초의 정기평정일에 평정하여야 한다.

4) 명부상 동점자의 선순위 결정(평정규칙 제30조)

- ① 근무성적 평정점 및 실적가산점을 합산한 점수가 우수한 자
 - ② 당해직급에서 장기근무한 자
 - ③ 당해계급에서 장기근무한 자
 - ④ 5급 이하·연구사·지도사로서 계속 장기근무한 자
- ☞ 위에 의하여도 순위가 결정되지 아니한 때에는 명부작성권자가 사전에 정한 선순위 결정기준에 따른다.

다. 명부의 조정 및 삭제(평정규칙 제31조)

1) 명부의 조정 및 시기

- 전입한 공무원이 있는 경우(6급 이하·연구사 및 지도사인 국가공무원이 그 직급에 해당하는 지방공무원으로 임용된 경우 포함)
- 승진소요 최저연수에 도달한 공무원이 있는 경우
- 승진임용 제한사유 또는 일반승진시험의 응시자격 정지사유가 해제된 공무원이 있는 경우((강등된 공무원이 승진임용 제한기간이 만료된 경우에는 하위 직급의 승진후보자명부에 등재)
- 임용령 제31조의3에 따라 근무성적을 평정한 공무원이 있는 경우
- 평정규칙 제23조에 따른 가산점 사유가 생긴 공무원이 있는 경우
- 근무성적평정 시 부여한 가산점·감점 사유가 소멸하거나 근무성적평정 이후 가산점·감점 사유가 새로 발생하여 명부 순위가 변경되는 경우
- 단순 착오나 누락으로 명부에 명백한 오류가 발생한 경우
 - ☞ 조정사유 발생 후에 하는 승진임용에 적용

2) 명부의 삭제 및 시기

- 승진·강임·전직 또는 명부작성 단위를 달리하는 기관으로 전보된 경우
- 승진임용 제한사유가 발생한 경우
- 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
☞ 사유발생일에 삭제

3) 명부의 조정 및 삭제방법

- 명부를 조정 또는 삭제하고자 할 때에는 작성권자의 결재를 받은 후 시행결재문서와 명부간 및 명부 각 장 사이에는 작성권자 간인 후면표시 한다.
- 명부조정사유가 발생한 경우에는 그 사유에 따라 조정하되, 명부의 끝순위 다음에 등재하고 비고란에 조정사유를 기재한다.
- 명부삭제사유가 발생한 경우에는 명부의 해당란을 주서로 삭제하고 비고란에 삭제사유 및 삭제일자를 기재하고 인사담당관이 서명·날인한다.
- 5급 승진 인사위원회 승진의결 시 승진후보자명부를 인사위원회 개최일 전 3일 현재를 기준으로 명부조정기관·단체에 삭제 사유를 반영하여 명부를 확정 하여야 한다.
- 단순 착오나 누락으로 명부에 명백한 오류가 발생한 경우에는 조정사유 및 조정 내역에 대하여 근무성적평정위원회의 사후 확인을 받아야 한다.

4) 명부 제출(임용령 제32조 제7항)

- 행정안전부장관의 요구가 있을 경우(기초 지자체·의회는 광역 지자체·의회 경우) 4급 공무원으로의 승진후보자명부 부분을 제출한다.

6. 다면평가 (임용령 제8조의4)

- 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.²³⁾
- 자치단체의 불합리한 다면평가 운영에 대한 개선을 위해 특정단체 교섭·개입방지, 다면평가 활용분야 제한 등 공정성·객관성 확보를 위하여 ① 자치단체와 공무원 단체(노조 등) 간 다면평가에 대한 교섭행위 불허를 명시하고, ② 다면평가단 구성 시 공정성·객관성을 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 등에는 제한하고, 승진, 승급, 성과상여금, 보직관리 등에는 참조토록 하였다. (「지방공무원 다면평가 운영 지침(예규 제14호, 2014.11.19.)」)

7. 역량평가 (임용령 제8조의5)

- 지방자치단체의 장은 소속 공무원이 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 필요한 능력과 자질을 설정하고 이를 기준으로 소속 공무원을 평가하여 승진임용·보직관리 등 인사관리에 활용할 수 있다.
- 행정안전부장관은 역량의 설정, 역량평가 기법의 개발, 역량평가자 및 역량평가 대상자에 대한 교육훈련 등 필요한 사항을 지원할 수 있다.
- 지방자치단체의 장은 역량평가의 실시를 행정안전부장관에게 위탁할 수 있다.

23) 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.)

제 5 장

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

- 1) 임용권자는 다음의 경우를 제외하고는 소속 공무원의 직급(職級)과 직종(職種)을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위(職位)를 부여하여야 한다.
 - 인사 관계 법령에서 공무원을 보직 없이 근무하게 할 수 있는 경우
 - 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원이 보충된 ① 휴직자의 복직, ② 파견된 자의 복귀, ③ 파면·해임·면직 또는 강등된 자의 복귀 시 당해 기관에 해당 직급의 결원이 없어서, 해당 직급의 정원에 최초로 결원이 발생할 때까지
 - 국제기구, 외국정부나 외국 연구기관에서 업무 수행 및 능력 개발을 하기 위한 1년 이상의 국외 파견근무나 임시 채용으로 휴직하는 소속 공무원의 업무 인계 인수를 위한 2주 이내 근무
 - 결원보충이 승인된 파견자 중 「지방공무원교육훈련법」에 의한 6개월 이상의 교육훈련 또는 「국제과학기술협력규정」에 의한 1년 이상의 장기 국외훈련을 위한 1개월 이내의 파견 준비기간
 - 지방자치단체의 폐치·분합이나 직제의 신설·개폐 시 2개월 이내의 기관신설 준비기간
- 2) 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 ⑦ 기타 특기사항

- 3) 「지방공무원교육훈련법」 제19조의 규정에 의한 국외교육훈련을 받았거나 6개월 이상의 교육훈련을 받은 공무원, 특수한 자격증이 있는 공무원은 특별한 사정이 없는 한 해당 교육내용 및 소지한 자격증과 관련된 직위에 보직하여야 한다.

나. 필수보직기간과 전보·전출의 제한

1) 필수보직기간 : 2년

- 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 소속공무원을 해당 직위에 임용한 날부터 2년이 경과하여야 함

■ 전보제한 기간의 예외(임용령 제27조제1항)

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

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

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

- 필수보직기간 별도 지정(임용령 제27조제2항)

- 필수보직기간을 1년 이상 경과하여야 함

■ 필수보직기관 별도 지정(임용령 제27조제2항)

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

2) 전보·전출 제한

- 근무예정지역 또는 근무예정기관을 미리 정하여 실시한 공개경쟁임용시험합격자는 당해 지역 또는 당해 기관에 임용된 날로부터 3년간 전보·전출제한(임용령 제27조 제6항, 필요하다고 인정하는 경우 3년~5년 범위에서 따로 정할 수 있음)
* 공채자는 해당 시·도에서 임용된 날로부터 3년간 근무하여야 한다.
- 경력경쟁시험 등을 통하여 임용된 공무원의 경우 최초로 직위에 임용된 날부터 3년 이내에 다른 직위에 전보할 수 없으며 4년의 전출제한 기간 이내에는 다른 자치단체로 전출이 제한된다.(임용령 제27조 제5항)

〈전보제한을 받는 “해당 기관”의 의미〉

법 제27조 제5항에서는 같은 조 제2항 제6호·제11호 또는 제12호의 규정에 의하여 경력경쟁 임용된 자는 5년간은 전직 및 해당 기관 외의 기관으로 전보되거나 다른 지방자치단체로 전출될 수 없다고 규정하고 있는바, 위 규정의 “해당 기관”을 최초 발령받은 기관으로 보아야 하는지?

☞ 경력경쟁 임용된 후 특정 기관의 수요에 따라 배치된 공무원은 그 기관에서 경력경쟁 임용된 자만이 수행할 수 있는 고유한 업무를 일정 기간 동안 그 기관에서 계속 수행하여야 하는 자라 할 것이므로, 법 제27조 제5항에 따라 5년간은 최초 임용된 후 근무하고 있는 기관 외의 기관으로의 전보는 허용되지 않는다고 할 것이다.

따라서, 법 제27조 제5항에서 규정하고 있는 “해당 기관”은 특별 임용된 자가 최초 발령받은 기관이라 할 것이다. 【법제처 법령해석총괄과-1637, 2008. 10. 02.】

2. 전문직위

가. 전문직위의 지정

- 지방자치단체의 장은 해당 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되는 직위를 전문직위로 지정하여 관리할 수 있으며, 직무수행요건이나 업무분야가 동일한 전문직위의 군(群)을 전문직위군으로 지정하여 관리할 수 있다.

- 동일한 직위 또는 업무분야에 장기간 근무할 필요성이 있고, 업무 수행을 위해 요구되는 전문지식과 정보의 수준이 높은 직위를 인사위원회의 심의를 거쳐 전문직위로 지정하고 이를 보직관리기준에 반영하여야 한다.
- 연구·지도직 및 전문경력관 직위는 전문직위로 지정할 수 없으나, 연구·지도직 직위 중 격무, 기피 직위이거나 업무 특성에 따라 전문성 및 연속성을 확보하기 곤란하여 전문직위 지정이 필요하다고 임용권자가 인정하는 경우, 예외적으로 전문직위를 지정·운영할 수 있다.
- ※ 지방자치단체의 장이 전문직위로 관리하는 것이 적합하지 않다고 판단되는 전문직위는 인사위원회의 심의를 거쳐 취소할 수 있다.

나. 전문관의 선발 및 관리

- 전문직위에 요구되는 전문적 업무를 수행할 수 있는 자격과 능력을 갖춘 자(전문관)를 선발하여 보직하여야 하고, 임용권자는 해당 직무수행에 필요한 경력·교육훈련·자격증·어학능력 등을 고려하여 직무수행 요건을 설정하고 이를 토대로 직무수행요건표를 작성해 두어야 한다.
- 전문관은 임용권자가 전문직위 직무수행능력과 적격성을 고려하여 선발하고²⁴⁾, 인사발령 통보 및 인사기록카드에 기재해야 한다. 임용권자를 달리하는 기관으로 전보되는 경우, 전문관이 전문직위에 임용되지 않은 경우, 본인의 취소신청, 징계·직위해제 및 휴직의 경우(단, 본인이 전문관 지정 취소를 신청한 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 취소할 수 있음)에는 전문관의 지위를 상실한다.

다. 동일직군내 필수보직기간 설정

- 전문직위에 임용된 공무원은 없으면 임용된 날부터 3년이 경과하여야 다른 직위에 전보할 수 있으며, 전문직위군에서는 5년이 경과하여야 전문직위군 외의 직위로 전보할 수 있다. 다만, 직무수행요건이 같은 직위 간에는 전보할 수 있다.

24) 지방공무원 인사제도 운영 지침(구. 지방공무원 인사분야 통합 지침) 개정(2021.12.6. 개정, 2021.12.9. 시행)으로, 기존 전문관 선발시 인사위원회 심의·의결 절차를 폐지하고 임용권자 선발하도록 제도 변경

라. 전문관에 대한 우대

- 전문관에 대하여는 국비 장·단기 해외훈련 실시, 국내·외 세미나 참석에 우선권을 부여하는 등 능력개발을 위한 훈련을 적극 실시하는 등 전문관의 능력을 개발 하도록 지원한다.
- 전문직위제도의 활성화 및 근무동기 부여를 위해, 전문직위 근무경력에 대하여 가산점을 부여할 수 있다.
- ☞ 「지방공무원 임용령」 제7조의3 개정으로 '22.1.1.부터 전보가 제한되는 기간(3년) 이상 전문 직위 근무경력에 대한 가산점 부여 의무화
- 전문관에게는 해당 직위의 임용여건 및 난이도 등을 고려하여 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 별표 9에 따른 지급상한액 범위에서 구체적인 지급범위 및 지급액은 해당 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 정한다.

〈지급 상한액〉

근무기간 (전문관으로 선발되어 해당 전문직위에 근무한 날부터 계산)	월 지급 상한액	
	4급 이상	5급 이하
1년 미만	100,000원	70,000원
1년 이상 2년 미만	120,000원	90,000원
2년 이상 3년 미만	180,000원	150,000원
3년 이상 4년 미만	300,000원	250,000원
4년 이상	450,000원	400,000원

3. 전직

“전직”이란 “직렬(職列)을 달리하는 임용”이다. 이 제도는 공무원 개인의 능력 향상이나 전문화는 물론 결원에 대한 원활한 충원을 위하여 운영되는 제도로써 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 6개월 이상의 근무 또는 6개월 이상의 교육훈련경력이 있는 자, 전문적인 관련분야 학교교육을 받은 자, 관련자격증 소지자의 경우
- ② 직제 또는 정원의 개폐로 인한 인원 조정의 경우
- ③ 부시장, 부군수, 구청장(자치구가 아닌 구의 구청장을 말한다) 또는 부구청장으로 임용하는 경우
- ④ 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 직렬로 전직하는 경우

나. 전직의 제한

- 일정요건(법 제27조 제2항 제2호 내지 제4호, 제8호 내지 제10호)으로 경력경쟁 임용된 공무원은 최초 임용일로부터 3년간 전직할 수 없으며, 5년간 4급 이하의 행정 직렬로 전직할 수 없다.
- 연구·지도직 공무원은 연구·기술 직렬로는 5년간, 기타 다른 직렬로는 7년간 전직이 제한된다.
- 전문경력관의 경우 원칙적으로 전직이 금지된다.

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 실시한다.

라. 전직시험의 면제

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

4. 겸임(임용령 제7조의5)

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

가. 겸임 지정을 할 수 있는 경우

- 임용예정직에 관련되는 전문인력의 확보가 필요한 경우
- 각급 교육훈련기관의 교수요원을 임용하는 경우
- 관련 기관 간 긴밀한 협조가 필요한 특수업무를 공동으로 수행하기 위하여 필요한 경우
- 그 밖에 다른 법령에 따라 겸임을 할 수 있는 경우

나. 겸임의 요건 및 범위

겸임은 본직의 직무수행에 지장이 없는 범위에서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에만 할 수 있다.

- 고등학교 이상의 각급 학교의 교육공무원과 직무 내용이 비슷한 경력직공무원 간
- 연구직렬 공무원과 직무 내용이 비슷한 다른 경력직공무원 간
- 경력직공무원과 직무 내용이 비슷한 「고등교육법」 제14조제1항 및 제2항에 따른 교원(제1호에 따른 교육공무원은 제외한다)과 다음 각 목에 해당하는 기관의 임직원 간
 - 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관
 - 「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사 및 지방공단
 - 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 출자기관 또는 출연기관²⁵⁾

25) 지방공무원임용령 개정(2021.11.30. 개정, 2021.12.9. 시행)으로, 겸임 가능 직종이 일반직에서 경력직 전체로, 겸임대상이 고등교육법 상 교원까지 확대되고 겸임이 가능한 유관 기관 범위에 지방자치단체 출자·출연기관이 추가됨

- 경력직공무원과 직무내용이 관련이 있는 다른 경력직공무원 간

* 관련 법령 : 법 제30조의3, 임용령 제7조의5, 인사규칙 제26조, 인사규칙 별표14, 지방공무원 보수 규정 제31조 참조

다만, 임용령 제7조의5 제2항 제3호에 따라 대학의 교원, 공공기관, 지방공사·공단, 지방직영기업, 출자·출연기관의 임직원을 겸임하는 경우에는 임기제 공무원으로 임용해야 하고, 경력직 공무원 간의 겸임은 “관련 기관 간 긴밀한 협조가 필요한 특수업무를 공동으로 수행하기 위하여 필요한 경우”로 한정한다.

다. 겸임기간 및 절차

겸임기간은 다른 법령에 따라 겸임을 할 수 있는 경우를 제외하고는 2년 이내로 하되, 필요한 경우 2년의 범위 내에서 연장할 수 있으며, 겸임기관의 장이 본직기관의 장의 동의를 얻어 임용한다.

라. 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.

5. 직무대리

가. 직무대리 지정 사유

- 지방자치단체의 보조기관 직위에 있는 공무원이 전보, 퇴직, 해임 또는 임기 만료 등으로 후임자가 임명될 때까지 해당 직위가 공석인 경우 또는 휴가, 출장 또는 결원 보충이 없는 휴직 등으로 일시적으로 직무를 수행할 수 없는 경우
- 결원이 발생한 직위에 임용할 수 있는 공무원의 직급에 승진소요최저연수를 초과한 사람이 없는 경우

- 제1호와 제2호에 따른 공석 발생으로 제163조제1항 단서에 따라 상위 직급 전담 직무대리를 하는 사람의 원 직위가 공석인 경우

나. 직무대리 지정 기간

- 직무대리 지정기간은 1년을 초과할 수 없다. 다만, 결원이 발생한 직위로 승진임용할 수 있는 바로 하위 직급 공무원 중 승진소요최저연수를 경과한 사람이 없는 사유로 직무대리를 지정한 경우는 예외로 한다.
- 임용권자는 직무대리자의 업무 부담이 장기화되지 아니하도록 빠른 시일 내에 결원을 보충하여야 한다.

다. 직무대리 지정 방법

- 직무대리를 지정할 때에는 문서로서 하여야 한다.

① 법정대리

- 부단체장 또는 의회사무기구의 장에게 사고 등이 있을 때에는 직제상 실·국의 순위에 따른 실·국장(본부장·단장·부장, 그 밖에 이에 준하는 직위에 재직 중인 공무원)을 포함하며, 실·국이 설치되어 있지 아니한 기관에서는 과장이나 이에 준하는 보조기관을 말한다. 이하 같다)이 대리한다.
- 실·국·원장이 사고 등이 있을 때에는 당해 실·국·원의 직제상 순위에 의한 담당관 또는 과장이 대리한다.
- 담당관 및 실·과장 또는 이에 준하는 보조기관이 사고 등이 있을 때에는 당해 담당관 또는 보조기관 소속직원 중 상위서열의 직원이 대리한다.
- 직속·소속기관 등의 장이 사고 등이 있을 때에는 직제상 순위에 의한 차하급자가 대리한다.

① 지정대리

- 제161조의 규정에 의하여 대리할 자가 확정되지 아니하거나 기타 부득이한 사유가 있는 경우에는 임용권자가 소속 공무원 중에서 직급 순위에 의하여 지정하는 자가 대리한다.

- 담당관 및 실·과장 또는 이에 준하는 보조기관의 소속직원이 사고 등이 있을 때에는 당해 담당관 또는 보조기관이 당해 소속 직원 중에서 지정하는 자가 대리한다.

라. 직무대리 직무수행

- 직무대리를 하는 사람은 원 직위와 대리하는 직위의 직무를 모두 수행하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 임용권자가 직무상 공백을 방지하기 위하여 특별히 필요하다고 인정하는 경우에는 본래 담당한 직위의 업무를 수행하지 아니하고 직무대리 업무만을 수행하게 할 수 있다.
- 직무대리자가 본래 담당한 직위를 떠나서 상급 직위의 직무대리 업무만을 수행하기 위해서는 다음의 요건 중 어느 하나에 해당하여야 한다.
 - 3급 이상의 직위에 임용할 수 있는 공무원이 승진의결 되었거나 승진소요최저연수가 경과한 경우
 - 4급 이하의 직위에 임용할 수 있는 공무원이 승진의결이 되었거나 승진후보자명부상 승진임용범위에 해당하는 경우
 - 제1호 및 제2호에도 불구하고 결원이 발생한 직위로 승진임용할 수 있는 바로 하위 직급 공무원 중 승진소요최저연수를 경과한 사람이 없는 경우

마. 직무대리 해지

- 직무대리를 지정한 사유가 소멸되었을 때에는 즉시 직무대리를 해지하여야 한다.
- 제163조제1항 단서에 따라 원 직위를 떠나서 상위 직급의 직무대리를 수행하고 있는 공무원에게 임용령 제34조제1항에 해당하는 승진임용 제한사유가 발생한 때에는 즉시 직무대리 지정을 해지하여야 한다.

바. 직무대리자의 권한과 책임

- 직무대리자는 사고 등이 발생한 공무원의 모든 권한을 가지며, 그 권한에 상응하는 책임을 진다.

6. 파견

가. 공무원의 파견

“파견”이란 공무원이 원소속의 변경 없이 일정기간 다른 기관에서 근무하거나 교육훈련을 받은 후 원 소속기관으로 복귀하는 제도이다.

1) 파견사유 및 대상기관

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

이 때 지방자치단체 집행부와 지방의회는 서로 다른 기관으로 간주되므로, 지방자치단체의 집행부와 지방의회 상호 파견을 할 수 있다.

2) 파견절차

공무원을 파견함에 있어서는 교육훈련이나 국제기구·외국의 정부 또는 연구기관에서의 업무수행 및 능력개발, 국내의 연구기관·민간기관 및 단체에서의 관련 업무수행·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 이상인 경우에는 미리 행정안전부장관의 승인을 얻은 경우
(단, 5급 이하의 직무파견 시 결원보충의 승인권한은 시·도지사에게 위임²⁶⁾)

26) 지방자치단체 인사자율성 확대를 위해 지방공무원 임용령 개정('08. 9. 30.)

- 정년 잔여기간이 1년 이내인 사람이 퇴직 후의 사회적응능력 배양을 위하여 연수하게 되는 경우
- 지방자치단체 장이 수립한 국외 위탁 교육훈련계획 중 훈련기간이 6개월 이상인 경우
- 대외적인 협상·교류·협력이나 외국 정부·국제기구 관련 업무담당 전문관이 국제화 훈련을 위한 훈련기간이 6개월 이상인 경우
- ※ 지방전문경력관 및 임기제 공무원의 파견으로 인한 결원은 임기제 공무원으로 보충
- 행정안전부(교육부)장관이 수립하는 6개월 이상인 교육훈련계획에 따라 교육훈련 대상자의 직급 및 인원이 기관별로 결정된 경우
- 시·도지사 및 교육감이 6급 이하 지방공무원에 대하여 6개월 이상인 국내 위탁 교육훈련계획을 수립·시행함에 따라 결원 보충이 필요한 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.

나. 민간전문가의 공직파견

지방행정에서 전문성이 특히 요구되는 특수 업무의 효율적인 수행을 위하여 필요한 때 민간전문가를 공직에 파견 받아 근무하게 하는 제도는 공직의 경쟁력을 강화하고 전문성을 높임으로써 지방행정이 여건 변화에 능동적이고 적극적으로 대응하기 위하여 활용된다.

- 파견대상은 모든 민간기관·단체에 근무하고 있는 임직원이 된다.
- 파견된 자에 대하여는 공무원의 신분은 부여하지 않되, 복무는 파견 받은 기관장의 지휘·감독을 받으며, 직무상 행위는 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 1년(국가안보 관련 목적으로 파견되는 경우에는 3년)의 범위 내에서 연장할 수 있으며, 파견 및 파견기간 연장 시에는 당해 인사위원회의 의결절차를 거쳐야 한다.

7. 대우공무원

가. 목적

승진적체현상으로 승진을 하지 못한 성실하고 유능한 공무원에 대하여 상위계급에 상응하는 대우(본봉의 4.1% 수당 지급)를 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 근무²⁷⁾한 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	

* 국가는 고공단제도가 도입되면서 3급 이상에 대한 대우공무원 선발 제도 폐지되었으나, 자치단체의 경우 2급·3급 공무원도 대우공무원으로 선발하고 있음

다. 선발절차

- 매월 말 5일 전까지 대우공무원 발령일을 기준으로 하여 대우공무원 요건을 충족하는 대상자를 선발하며 시 인사위원회 심의·의결 절차는 생략함.
- 매월 1일에 대우공무원 일괄 발령

27) 인사교류 활성화를 위하여 지방공무원임용령 제27조의5제1항에 따라 실시하는 인사교류 경력이 있는 경우에는 해당 경력의 1/3을 대우 공무원 선발을 위한 재직기간에 추가 산입하도록 「지방공무원 인사제도 운영」 개정(‘12. 12. 31. 구.지방공무원 인사분야 통합지침)

8. 업무대행공무원

임용권자는 휴가 또는 휴직하는 공무원의 업무를 대행하도록 하기 위하여 시간선택제 임기제공무원 및 한시임기제공무원을 임용할 수 있다. 다만, 해당 공무원의 휴직으로 인하여 법 제41조제1항에 따라 결원을 보충하거나 다른 공무원에게 그 업무를 대행하도록 명하는 경우에는 그렇지 않다.

가. 지정사유

- 법 제63조제1항 또는 제2항에 따라 소속 공무원이 휴직하는 경우
- 지방공무원 복무규정 제7조의5에 따른 병가 또는 같은 규정 제7조의7제3항 및 제4항에 따라 소속 공무원에게 출산휴가를 허가하거나 유산휴가 또는 사산휴가를 주는 경우
- 시간선택제전환공무원으로 지정한 경우. 이 경우 그 업무를 대행하기 위하여 임용하는 시간선택제임기제공무원의 근무시간은 시간선택제전환공무원의 남은 근무시간 범위로 한정한다.

나. 업무대행공무원의 지정방법 등

- 지정방법
 - 임용권자(임용권을 위임받은 자 포함)는 당해 기관 내 직원 중 출산휴가자 또는 육아휴직자 등의 직무내용, 자격요건 등을 종합적으로 고려하여 휴직자의 직무수행에 가장 적합하다고 판단되는 자 중에서 업무대행자를 지정
 - 출산휴가자 또는 육아휴직자 1인당 해당 업무를 대행하는 공무원 1인을 지정한다. 다만, 업무특성상 다수인을 지정할 필요가 있는 경우에는 최소한의 인원으로서 하되 5인을 초과할 수 없다.

※ 시간선택제근무 공무원을 대행하는 경우에는 3인 이하

- 임용권자는 업무대행공무원으로 지정된 자에게 업무대행명령서를 교부

○ 해제방법

- 임용권자는 업무대행기간 만료, 휴가·휴직자의 복직, 시간선택제 전환 공무원의 시간선택제 근무 지정 해제, 결원보충, 대체인력 채용 등의 사유로 업무대행의 필요성이 없어진 경우 사유 발생일자에 즉시 업무대행을 해제하도록 한다.

다. 업무대행수당 지급

- 병가, 출산휴가, 유산휴가, 사산휴가 또는 육아휴직 중인 공무원의 업무를 대행하는 공무원 및 시간선택제 전환 공무원의 근무시간 외의 업무를 대행하는 공무원에게는 예산의 범위에서 「지방공무원수당 등에 관한 규정」에서 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다.

9. 인사교류**가. 계획에 의한 인사교류**

계획교류는 법 제30조의2 및 임용령 제27조의5제5항에 따라, 행정안전부장관, 시·도지사 또는 시·도 의회의 의장이 수립한 인사교류계획에 따라 실시하는 인사교류에 적용하고, 교류 형태는 다음과 같다.

1. 국가부처와 지방자치단체("지방의회"를 포함한다. 이하 같다.) 간
2. 지방자치단체 간(해당 시·도와 관할 구역의 시·군·구 간, 관할 구역의 시·군·구 간, 관할 구역을 달리하는 시·도 간, 관할 구역을 달리하는 시·도와 시·군·구 간)
3. 필요하다고 인정할 경우, 교육·연구기관 및 공공기관 등과의 인사교류를 포함할 수 있다.

계획교류에는 다음의 경우는 포함하지 않는다.

1. 결혼, 가족부양, 자녀교육 및 연고지 배치 등을 위해 개인의 신청과 희망에 따라 교류를 하는 경우
2. 지방자치단체 부단체장 직위 또는 동 직위와 연계하여 인사교류하는 경우
3. 기술직군 공무원의 승진후보자명부 통합·운영 등 인사교류직위 사전 지정 없이 자체계획에 따라 인사교류 하는 경우

판례

「법」 제30조의 2 제2항에 따라 지방자치단체의 장이 소속 공무원을 전출하는 것은 임명권자를 달리하는 지방자치단체로의 이동인 점에 비추어 반드시 당해 공무원 본인의 동의를 전제로 하는 것이고(대법원 2001. 12. 11. 선고 99두1823 판결, 헌법재판소 2002. 11. 28. 선고 98헌바101, 99헌바8 결정 등 참조), 따라서 위 법 규정의 위임에 따른 「지방공무원 임용령」 제27조의 5 제1항도 본인의 동의를 배제하는 취지의 규정은 아니라고 해석하여야 할 것이다. 따라서 인사교류의 일환으로, 그 소속 공무원에 대하여 동의를 받지 아니한 채 임명권자를 달리하는 구로의 전출명령은 원고의 동의 없이 이루어진 위법한 처분으로서 취소되어야 할 것이다. (대법원 2008. 9. 25. 선고 2008두5759판결)

나. 인사교류 직위 지정

임용권자는 지방자치단체의 지역적 특성, 교류여건 등을 고려하여, 일반직 공무원 계급별 총수의 100분의 20을 넘지 않는 범위에서 직렬별 정원 분포를 고려하여 적정 교류직위 수를 산정한다.

■ 인사교류 대상직위 지정 유형(지방공무원 인사제도 운영지침 제147조)

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

다. 인사교류 대상자 선발

인사교류 대상자를 선발할 때는 조직 쇄신, 공무원의 역량제고와 사기진작을 위하여 현 직위 또는 해당기관에서 장기간 근무한 자(현 부서·직위 최근 임용자의 경우는 가급적

제외), 도서·벽지 근무자 우선 선발(이 때 ‘도서·벽지’ 여부는 도서·벽지 수당 및 가산점 수령 여부를 기준으로 판단한다)할 수 있도록 고려하되, 교류 후 활용 가능성, 직무수행 요건 및 근무성적평정 등을 고려하여 우수인력을 선발하여야 한다.

■ 인사교류 대상자 선발 제한

- 승진임용의 제한사유가 있을 때(임용령 제34조제1항)에 해당하는 경우
- 각종 비위사건에 연루되었을 때(감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 경우)
- 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 경우
- 최근 근무실적이 없거나 근무성적이 불량한 재(최근 직위해제 등으로 근무실적이 없거나 기타 근무성적이 불량한 경우)
- 파견, 장기교육 및 휴직에서 최근 복귀자(인사교류 대상자는 당해 지방자치단체에서 1년 이상 근무한 자를 대상으로 선발 하며, 파견, 장기교육 등에서 최근 복귀자는 제외)
- 퇴직준비교육 예정자 및 퇴직도래자 등(인사교류자는 교류기간 만료 후 원 소속기간에서 일정기간 근무를 통해 교류근무 경향이 전파·확산될 수 있도록 퇴직준비교육, 정년퇴직 도래자 또는 명예퇴직 예정자는 교류대상에서 제외)

라. 인사교류 대상자 우대조치 및 복무관리

1) 우대조치

인사교류 공무원의 보수 지급시, 전·출입 인사교류자는 현 소속 기관에서 파견 교류자는 원 소속 기관에서 보수 지급을 원칙으로 한다. 다만, 기관간 협의한 경우에는 파견 받은 기관에서도 보수를 지급할 수 있으며, 보수 외의 직무수행에 필요한 여비 등 실비변상적인 보수는 현재 교류근무하는 기관에서 지급하는 것을 원칙으로 한다.

또한 인사교류에 따른 인센티브로서, 인사교류 대상자에게는 특별승급(1호봉), 근무 성적평정(최하 "우"), 성과급·성과연봉(최소 "A"), 교류수당(5급 이하 월 55만원), 주택 보조비 또는 교류지원비(주택보조비의 3분의 1) 지급 등 행·재정적 우대를 할 수 있다.

2) 복무

인사교류자의 복무는 원칙적으로 현재 근무하고 있는 기관장의 지휘·감독을 받으며, 교류기간 중 징계사유에 해당하게 된 때에는 교류근무기관의 장은 원 소속 기관장에게 그 사실을 통보하여야 하며, 교류기간 중 근무를 태만히 하거나 공무원으로서 품위를 크게 손상하는 경우 교류공무원의 복귀 또는 교체를 요청할 수 있다.

마. 인사교류 복귀 및 교류 중지

인사교류자는 교류기간 만료 2개월 전에 원 소속기관 및 현재 교류근무 하고 있는 기관에 복귀여부를 통보하여야 하며, 교류기간 만료에 따라 원 소속기관으로 복귀 시에는 양 기관의 동의절차를 생략할 수 있다. 다만, 교류기간 만료 후 원 소속기관으로 복귀하지 않고, 현재 근무하고 있는 교류기관에 계속하여 근무하고자 할 경우에는 원 소속기관의 장의 동의를 받아야 한다.

임용권자는 인사교류로 타 기관에서 파견·전입하여 근무하고 있는 공무원이 징계, 휴직 등의 사유가 발생할 경우, 원 소속기관으로 조기 복귀를 요청할 수 있다. 이 경우, 원 소속기관의 장은 해당 공무원을 조기 복귀시키고 교류기관의 장과 협의하여 대상자를 교체하도록 한다. 이 경우, 대체된 공무원의 교류기간은 전임 교류자의 잔여기간으로 하되, 기관 간 상호 합의에 따라 그 기간을 달리 정할 수 있다.

■ 인사교류 중지 사유

- 면직·휴직·징계·직위해제의 사유가 발생한 경우
- 질병사고 및 기타의 사유로 해당 직무를 수행할 수 없어, 인사교류의 목적을 달성할 수 없다고 판단하는 경우
- 인력운영상 특히 필요하다고 인사교류하는 지방자치단체 상호간 협의한 경우

10. 재직공무원의 임용결격 및 당연퇴직 사유 확인

가. 대상자 및 확인시기(지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리규칙제12조의2)

- 경력직(일반직·특정직) 공무원
 - 승진후보자명부 작성 대상 : 승진후보자명부에 등재된 날부터 1개월 이내
 - 승진후보자명부 작성 비대상 : 승진소요최저연수 도과한 날부터 1개월 이내

- 지방전문경력관, 별정직 등 승진제도가 없는 공무원은 해당 계급 임용일부터 매 5년
- ※ 임용권자는 소속 공무원에 대한 당연퇴직사유의 확인 시기를 달리 정하여 운영할 수 있으며, 필요 시 수시로 확인할 수 있다.

나. 확인절차

- 『가족관계의 등록 등에 관한 법률』에 따른 등록기준지(시·구·읍·면)에 신원 조회하되, 『보안업무규정』에 따라 국가정보원에서 신원 조사를 실시하는 경우에는 이를 신원 조회에 갈음한다.
- 법 제73조 제3항에 따라 감사원과 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사 또는 수사 통보를 받은 경우, 당해 사건이 종료되는 즉시 당연퇴직사유를 확인하여야 한다.

제 6 장

공무원 능력발전



제 6 장 공무원 능력발전

공무원의 능력발전이란 직무수행능력을 유지·향상시키고 창조적이고 발전지향적인 가치관이나 태도를 확립시키는 것을 의미한다. 이러한 공무원의 능력 발전을 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

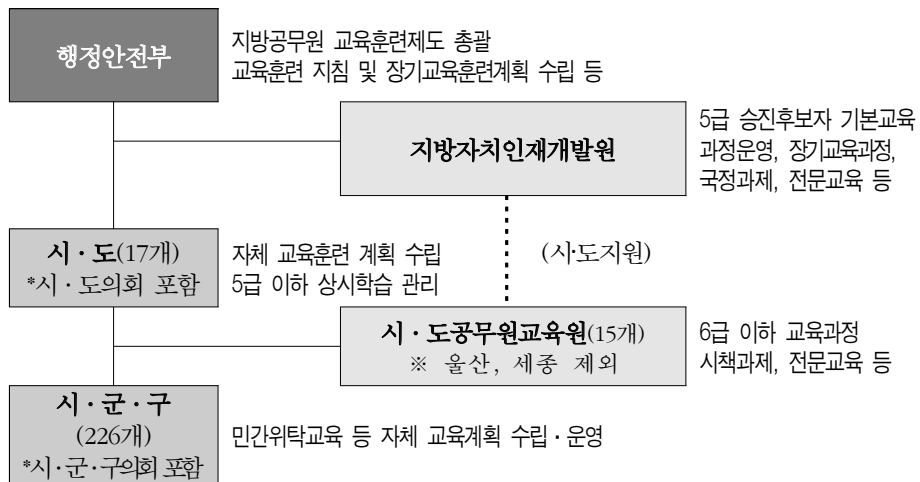
1) 교육훈련의 내용별 구분

구 분	개 념	실시방법(실시기관)
기본교육	신규임용후보자, 신규임용자, 승진후보자 및 승진한 사람에 대하여 공무원으로서 필요한 능력과 자질을 배양할 수 있도록 하기 위한 교육	교육훈련기관 교육 (지방자치인재개발원, 시·도 공무원교육원 등)
전문교육	담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식과 기술을 습득할 수 있도록 하기 위한 교육	직장 교육 공무원교육훈련기관 교육 국내·외 위탁 교육
기타교육	기본교육 및 전문교육에 속하지 아니하는 교육훈련으로서 소속기관의 장의 명에 의하여 또는 공무원 스스로 행하는 직무관련 학습·연구 활동을 포함한 교육	직장 교육 공무원교육훈련기관 교육 민간교육기관 교육 개인 학습 (교육명령 전제)

2) 교육훈련의 실시형태별 구분

구 분	개 념	교육내용
교육기관 교육	지방자치인재개발원 및 각 시·도지사 소속 공무원 교육원에서 실시하는 교육	기본교육
		전문교육
		기타교육
직장교육	소속 공무원의 직무수행능력 향상, 소양함양 등을 위하여 각 기관별로 실시하는 교육 * 자자체 주관 전문교육 포함	소속 공무원 전문교육
		지자체 주관 전문교육
		국정철학, 현안시책, 공직자세 등
위탁교육	국내외 교육기관 등에 위탁하여 실시하는 교육	국내위탁교육
		국외위탁교육

나. 교육훈련체계



- 지방자치인재개발원과 시·도 지방공무원교육원은 지방공무원의 교육훈련에 관한 역할을 분담한다.
- 지방자치인재개발원은 5급 승진후보자 기본교육, 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·도 지방공무원교육원에서 담당한다.

※ 교육훈련 현황

구 분				기 간	비 고
신규 채용	7·9급공채·고졸경채			기관별 지정	시·도 공무원교육원
	사회복지직 9급 채용			기관별 지정	시·도 공무원교육원
	일반직 전환자			기관별 지정	시·도 공무원교육원
승진 시		5급 승진후보자		6주	지방자치인재개발원 집합교육 * 서울시 자체 교육 실시
평 상 시	교육 파견	장기	국과장, 5·6급	1년	국가공무원인재개발원, 지방자치인재개발원, 시·도 교육원 등
		단기	전문교육과정	2~5일	5급 이하, 전문지식
	업무 병행	국정현안 등 특별교육		수시	직장교육
		위탁	대학	2~4년	방통, 사이버, 야간대학
			대학원	2년6월	석사과정 등

다. 교육훈련기관교육

1) 기본교육훈련과정

○ 지방자치인재개발원

과 정 명	교 육 목 적	교 육 대 상	교육기간
5급 승진리더 과정	- 21C 지방행정을 선도할 수 있는 관리자로서 갖추어야 할 바람직한 공직자세 확립 - 새로운 환경에 대처할 실용적인 직무 수행능력 제고	5급 승진 대상자	6주

○ 시·도 지방공무원교육원

과 정 명	교 육 목 적	교 육 대 상	교육기간
기본 교육 (신규채용자 과정)	- 공직사회 적응능력 배양과 지방자치 행정에 대한 이해습득 - 기초적 행정실무 및 기술의 함양	7~9급	기관별 지정

2) 전문교육훈련과정

- 전문교육훈련과정은 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문지식·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) 지방자치인재개발원

- 고위정책과정(1년) : 지방 3·4급 공무원(시·도 국장, 시·도의회 국장, 3급 의회사무처장, 시·군·구 부단체장)
- 고급리더과정(1년) : 지방 4급 공무원(시·도 과장 및 시·도의회 과장, 시·군·구 국장, 시·군·구 의회사무국장)
- 중견리더과정(1년) : 지방 5급 공무원(시·도 및 시·도의회 담당, 시·군·구 과장급 및 시·군·구 의회사무과장)
- 여성리더양성과정(1년) : 지방 6급 여성공무원
- 글로벌리더과정(1년) : 지방 5·6급공무원

2) 시·도 지방공무원교육원

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

3) 직장교육훈련

직장별로 여건과 특성에 적합한 정신교육, 자체전문교육, 직장실무교육을 지속적으로 실시하여 공직기강 확립 및 행정서비스 제고를 도모한다.

4) 위탁교육

- 국제화·정보화·지방화에 대응하기 위하여 특수전문분야의 위탁교육을 활성화 하고, 전문가를 양성하기 위하여 특수전문분야 국내위탁교육과 해외훈련을 확대하며

- 민·관 간의 지식·기술·경험의 교류와 상호 협력체제를 확립할 목적으로 현재 실시하고 있는 위탁교육훈련은 다음과 같다.

〈주요 국내·외 특별교육훈련 현황〉

구 분	훈련과정	훈련기간	훈 련 분 야	훈련대상자
국가공무원 인재개발원	고 위 정 책 과 정	1년 (주간)	고위관리직의 정책관리능력 및 혁신·사회통합능력 배양	2~3급
국방대학교	안 보 과 정	1년 (주간)	안보정책, 국방자원관리, 정보자원관리	2~4급
세종연구소	국 가 전 략 연 수 과 정	1년 (주간)	국제정세 및 대외전략, 국정현안과제 해결능력 향상과정	3~4급
국립외교원	글로벌리더십 과 정	1년 (주간)	국제관계이론, 국제관계 정책역량 향상	2~4급
통일교육원	통 일 정 책 지도자과정	1년 (주간)	통일대비 전략적 리더십, 정책역량 향상	3~4급
	통 일 미 래 기획과정	6개월 (상·하반기)	통일대비 실무 전문능력, 정책수요 대응능력 향상	5급
K D I	M P P (정 책 학)	2년 (1년국내)	경제사회정책관련 전문가 양성 (GMP연계과정)	4~7급
	M P M (공공관리학)	2년 (1년국내)	정책 수립 및 집행 능력을 갖춘 고급 공공인력 양성(GMP연계과정)	
	M D P (개발정책학)	2년 (1년국내)	대외원조 및 국제개발 전문가 양성 개도국의 경제사회정책 수립(GMP연계과정)	

마. 교육훈련 이수제 운영

- 5급 이하 일반직 공무원의 승진에 필요한 교육훈련시간을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 또는 승진시험 응시대상에서 제외된다. 다만, 교육훈련시간을 충족하지 못한 공무원은 승진심사 등에서 제외하더라도 승진후보자명부에서 삭제하는 것은 아니다.
- 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 인정 시간 기준은 자치단체장이 설정 고시한다.

2. 실무수습제도

가. 실무수습 운영

1) 용어의 정의

“실무수습”이란 지방자치단체의 공개경쟁임용시험에 합격한 자가 신규임용 전에 공무원교육원, 일반교육기관, 행정기관에서 일정기간 직무수행에 필요한 기본 지식을 습득(교육훈련 과정을 포함한다)하고 행정업무를 수행(보조)하는 것을 말한다.

2) 실무수습직원의 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 임용령 제25조 제1항에 따라 임용예정 직급의 1호봉에 해당하는 봉급에 상당하는 금액(교육훈련기간은 그 금액의 80%) 등을 지급한다. 다만 지방자치단체 예산의 범위 안에서 시간외근무수당(실적분), 실비변상적인 정액급식비, 가족수당, 명절휴가비, 연가보상비, 직급보조비를 지급할 수 있다. 아울러 실무수습직원의 여비 등 직무수행경비는 임용예정 직급에 준하여 소속 지방자치단체에서 지급한다.

나. 실무수습직원의 공무원 임용

1) 임용시기

해당직급에 결원을 보충함에 있어서는 법 제30조에 따라 공개경쟁임용시험 합격자를 우선하여 임용하며, 임용령 제13조 제3항에 따라 최종 합격일부터 1년이 지난 사람은 임용의 유예 등 불가피한 사유가 있는 경우를 제외하고는 해당기관에 별도정원으로 보고 임용할 수 있다.

2) 실무수습경력 인정

- 임용령 제24조에 따라 6급 이하 공무원은 실무수습기간이 6개월 이상인 경우 시보면제, 6개월 이하인 경우 시보기간의 단축 가능
 - 「지방공무원보수업무 등 처리지침」에 따라 호봉산정 시 10할 인정
 - 임용령 제31조의 6 제2항 및 별표 3에 따라 경력평정 시 10할 인정
- ※ 다만, 실무수습 경력은 「공무원연금법」 제25조에 따른 재직기간 및 임용령 제33조에 따른 승진소요연수에 미포함 한다.

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 자진 참여의식을 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, 제안심사 결과 동점이 있을 때에는 ① 노력도, ② 완성도를 참작하여 그 순위를 결정한다.
- 지방자치단체의 장은 소속 공무원으로부터 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 종합득점 순위, 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, 자랑스러운 공무원 표창계획, 청백봉사상 시상계획이 정하는 바에 따라 서훈 또는 표창하거나 모범공무원으로 선발할 수 있다.
- 채택된 창안에 대하여는 일정금액의 상여금을 지급한다.

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 시험연구관, 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.
- 법 제2조 제3항 제1호의 특수경력직공무원 중 선거에 의해 취임하는 공무원은 추천에서 제외하는 것을 원칙으로 한다. 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

재직 중 공사생활에 흠결 없이 직무에 정려하여 국가발전에 기여하고 퇴직하는 공무원 및 사립학교 교원을 대상으로 실시한다. 다만 법 제2조 제3항 제1호의 특수경력직 공무원 중 선거에 의해 취임하는 공무원은 제외한다.

2) 포상시기

- 정년퇴직공무원 : 퇴직일인 6월·12월 말
- 명예퇴직·의원면직 등 기타 퇴직공무원 : 전년 7월~전년 12월중 퇴직지는 6월 말, 1월~7월 중 퇴직지는 12월 말

3) 추천기한

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

4) 포상훈격

- 훈 장 : 재직기간이 33년 이상
- 포 장 : 재직기간이 30년 이상 33년 미만
- 대통령 표창 : 재직기간이 28년 이상 30년 미만
- 국무총리 표창 : 재직기간이 25년 이상 28년 미만

제 7 장

보수 및 수당



제 7 장 보수 및 수당

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.

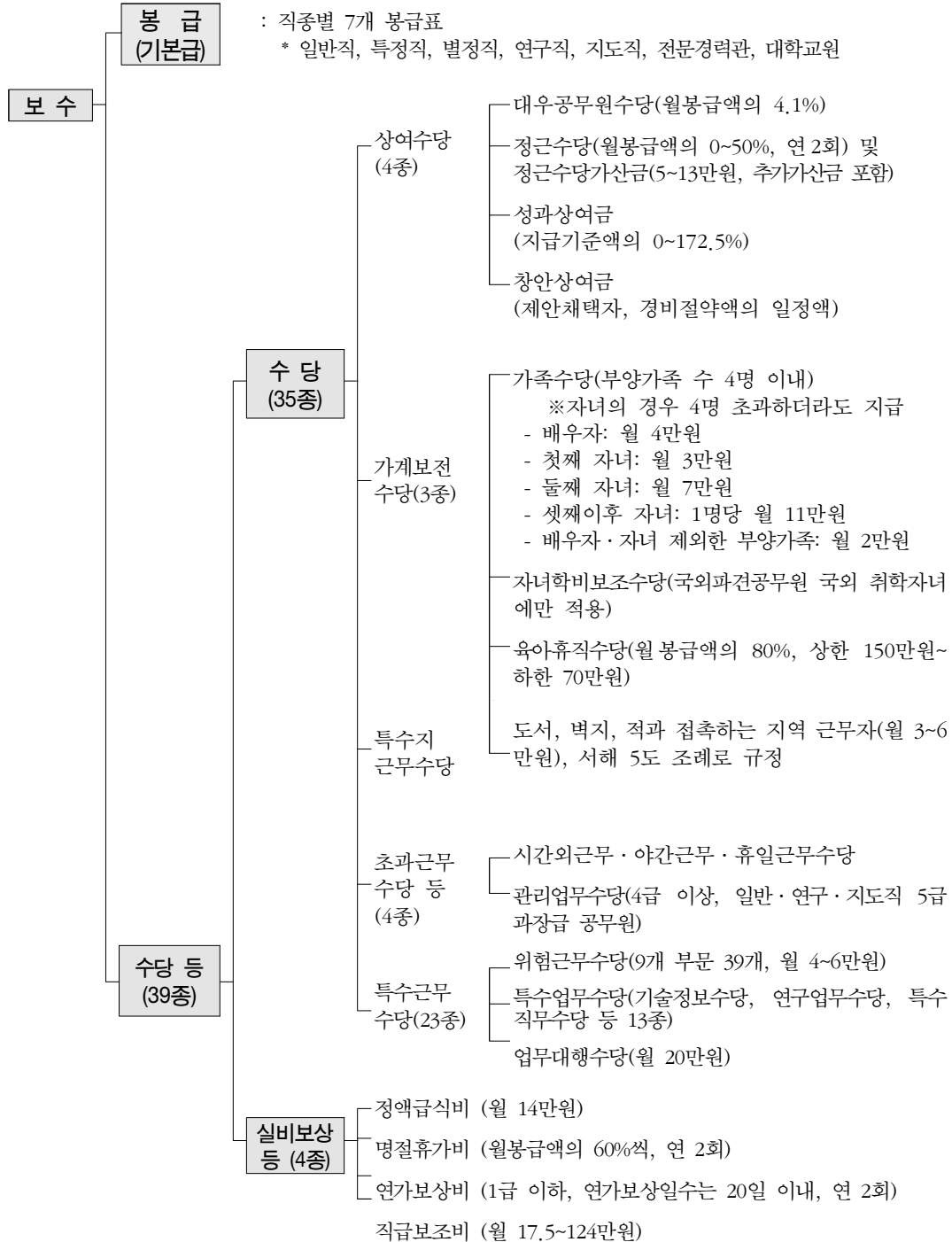
가. 공무원의 보수결정 원칙

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 각종수당을 합산한 금액을 말한다. 다만, 연봉제 적용대상공무원은 연봉과 기타 각종수당을 합산한 금액을 말한다.
- “봉급”이라 함은 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본 급여 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 고정급적연봉제 적용대상공무원의 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 보수규정에서 정하고 있는 국가공무원의 봉급표 중 해당 봉급표를 준용하고 있다.

2) 호봉의 확정

연봉제 적용공무원 이외의 공무원의 봉급표 적용을 위한 호봉확정으로서는 ① 공무원으로 신규임용 되었을 때 확정하는 「초임호봉확정」, ② 승진 되었을 때 확정하는 「승진 등에 따른 호봉확정」, ③ 강임 되었을 때 확정하는 「강임 시 호봉확정」, ④ 재직 중 재확정 사유가 발생하였을 때 확정하는 「재확정」 등이 있다.

※ 각 호봉확정 방법은 「지방공무원보수규정 제8조(초임호봉확정), 제9조(호봉의 재확정), 제10조(승진 등에 따른 호봉확정) 및 제11조(강임·강등 시의 호봉확정) 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 날)로부터 강등·정직은 18개월, 감봉은 12개월, 견책은 6개월의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주 측정에 불응하는 경우 포함), 성폭력·성희롱 및 성매매로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 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

- 승급제한기간은 승급기간에 산입할 수 없으나 「지방공무원보수규정」 제14조 각 호에서 정하는 기간은 승급 기간에 산입한다(승급기간의 특례).
- 업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 자와 관련 법령의 규정에 의한 인사상의 특전으로서 특별승급이 확정된 자는 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 1호봉을 특별승급 할 수 있다. 다만, 특별 승진된 자는 동일한 사유로 특별 승급시킬 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 요구불 예금으로 본인에게 직접 지급하되, 출장·항해 기타 부득이한 사유로 본인에게 직접 지급할 수 없을 때에는 본인이 지정하는 자에게 지급할 수 있다.

2) 보수지급일

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 범위 안에서 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 「공무원 보수규정」 제23조 제2항 및 제3항의 규정을 준용하여 보수를 지급한다.
- 5년 이상 근속한 공무원이 월중 15일 이상 근무하고 면직(금고이상의 형을 받거나 파면 또는 해임에 의하여 면직되는 경우는 제외한다)된 때 2년 이상 근속한 공무원이 「병역법」이나 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 휴직된 때 또는 재직 중 공무로 사망하거나 공무상 질병·부상으로 재직 중 사망하여 면직(그 달 1일자로 면직되는 경우 제외)된 경우에는 면직 또는 휴직된 날이 속하는 달의 봉급 전액을 지급한다. 이 경우 징계처분 기타의 사유로 봉급이 감액(결근에 의한 봉급의 감액은 제외한다)중인 공무원에 대하여는 감액된 봉급을 계산하여 당해 월봉급 전액을 지급한다.
- 위 사유로 봉급을 지급받은 공무원이 그 면직된 달에 다시 임용된 때에는 그 달분의 봉급은 지급하지 아니하되, 새로이 임용된 계급의 봉급액이 면직 당시의 봉급액보다 많은 경우에는 그 차액을 일할 계산하여 지급한다.
- 면직일을 초과하여 근무한 경우는 면직통지 수령일을 기준으로 일할 계산하여 지급한다.

5) 휴직·파견·직위해제 중인 자의 봉급 지급

- 휴직 중인 공무원은 봉급을 지급하지 않는 것이 원칙이나, 질병휴직으로 휴직 기간이 1년 이하인 경우에는 봉급의 7할을, 휴직기간이 1년 초과 2년 이하인 경우에는 봉급의 5할을 지급한다.
- 외국유학 또는 1년 이상 국외연수를 위한 휴직 : 봉급의 5할 지급
(지급기간 : 2년 이내)

- 파견 중인 공무원의 보수는 원 소속기관에서 지급한다.
- 직위 해제 중인 공무원은 감액된(직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람은 봉급의 8할, 중징계의결이 요구되고 있는 사람, 형사사건으로 기소된 사람, 금품 비위, 성범죄 등 비위행위로 감사원 및 수사기관 등에서 조사나 수사 중으로 정상적인 업무수행이 어려운 사람은 봉급의 5할) 봉급을 지급하나 징계의결요구·형사사건 기소로 직위 해제된 자가 직위해제일로부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 기간 중에는 봉급의 3할을 지급한다.
- 공무원에게 행한 징계처분·면직처분 또는 직위해제처분(징계의결의 요구에 따른 직위해제처분을 제외한다)이 무효·취소 또는 변경된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 원래의 정기 승급일을 기준으로 한 당시의 보수전액 또는 차액을 소급하여 지급한다. [다만, 성과상여금의 지급에 대해서는 영 제6조의2 제6항에 따르며, 면직처분, 징계처분 또는 직위해제처분으로 근무하지 아니한 기간에 대한 특수지근무수당, 위험근무수당, 특수업무수당(교원에 대한 보전수당은 제외한다), 업무대행수당, 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당, 관리업무수당, 정액급식비 및 연가보상비는 제외]

6) 보수의 부정 수령 시 추가 징수(법 제45조 제3항)

- 보수를 부정한 방법으로 수령한 경우 5배의 범위(시행일 ‘21.12.9.)에서 가산하여 징수할 수 있다.

7) 원천징수 시 본인 동의

- 법령에 따라 원천징수 등을 하여야 하는 경우 및 본인이 회계관계 공무원에게 서면제출을 통하여 동의한 경우 등에만 공무원보수에서의 원천징수를 허용토록 하였다.
- 이에 따라 보수에서 원천 징수되고 있던 각종 상조회비, 자체 공제회 회비 등은 본인이 선택한 기간의 범위에서 서면 제출을 통하여 회계 관계 공무원에게 동의를 해야 원천징수가 가능하다.

바. 지방공무원 연봉제

1) 연봉제 구분과 적용대상

- 고정급적 연봉제 적용대상은 특별시장·광역시장·특별자치시장, 도지사 및 특별자치도지사 등 정무직공무원이다.
- 성과급적 연봉제 적용대상은 ① 1급~5급(상당) 지방공무원, ② 전문경력관 가군, ③ 연구관·지도관, ④ 자치경무관~자치경정 자치경찰공무원, ⑤ 임기제공무원(한시 임기제공무원 제외) 등이다.

2) 성과급적 연봉제

- 성과급적 연봉은 기본연봉과 성과연봉으로 구성되며,
- 기본연봉은 봉급, 정근수당(가산금포함), 관리업무수당(관리업무수당 지급 대상자만 해당), 명절휴가비의 연액 등 연간급여를 합산한 금액이다.
- 성과연봉은 전년도 12월 31일 현재 해당기관에 소속되어 있는 성과급적 연봉제 적용대상공무원에게 지급한다.

3) 연봉의 지급

- 연봉은 기관별 보수지급일에 연봉월액으로 지급하며, 연봉에 포함되지 않는 급여는 보수관련 법령 등에 의하여 별도 지급한다.
- 휴직, 직위해제, 징계처분, 결근 등의 경우 연봉을 감액 지급하며, 지방자치법 제124조 제1항 제2호, 3호 및 제4항의 규정에 의하여 부단체장이 당해 지방자치단체의 장의 권한을 대행할 경우 그 지방자치단체장에 대해서는 권한대행기간 중 감액하여 지급한다.
 - 이 경우 공소제기 후 구금상태에 있는 경우 권한대행기간이 3월까지 연봉월액 4할을 지급하고, 3월경과 후에는 2할을 지급한다.
- 연봉은 매년 1월 1일 기준으로 2월 급여지급일까지 조정하게 된다.

2. 수당제도

현행 지방공무원 수당규정상 수당에는 상여수당, 가계보전수당, 특수지근무수당, 초과근무수당, 특수근무수당 등으로 구분할 수 있으며 그 종류는 다음과 같다.

가. 상여수당

- 1) 대우공무원수당 : 대우공무원으로 선발된 공무원에게는 예산의 범위 안에서 당해 공무원 월봉급액의 4.1%를 대우공무원수당으로 지급할 수 있다.
- 2) 정근수당 : 수당지급월(1월과 7월)의 1일 현재 공무원의 신분을 보유하고, 봉급이 지급되는 자 중에서, 지급대상 기간(전년도 7월1일부터 12월 31일까지와 1월1일부터 6월 30일까지)중 한 달 이상 봉급이 지급되는 공무원에게 매년 2회 근무연수에 따라 월 봉급액의 0%(근무연수 1년 미만인 자) ~ 50%(근무연수 10년 이상인 자)에 해당하는 금액을 지급한다.
- 3) 성과상여금 : 근무성적 기타 업무실적이 우수한 공무원에게 인센티브를 부여함으로써 열심히 일하는 분위기를 조성하고 공직의 경쟁력과 생산성을 제고하기 위한 제도로써 6급 이하에 지급한다.

나. 가족보전수당

- 1) 가족수당
 - 공무원으로서 부양가족이 있는 자에게 배우자는 월 4만원을, 자녀의 경우 첫째 자녀는 3만원, 둘째자녀는 7만원, 셋째 이후 자녀는 11만원을, 배우자 및 자녀를 제외한 부양가족은 1인당 월 2만원을 가족수당으로 지급하되, 부양가족의 수는 4인 이내로 한다. 다만, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4인을 초과하더라도 가족수당을 지급한다.
 - ※ “부양가족”이라 함은 부양의무를 가진 공무원과 주민등록표상 세대를 같이 하는 자로서 당해 공무원의 주소 또는 거소에서 현실적으로 생계를 같이 하는 사람을 말한다. 이에선 취학·요양 또는 주거의 형편이나 공무원의 근무형편에 의하여 당해 공무원과 별거하고 있는 가족(배우자 및 자녀에 한함) 및 배우자와 주소 및 생계를 같이하는 직계존속을 포함한다.
 - 부부 중 1명은 공무원이고 배우자는 국고(지방비)에서 인건비가 지급되거나 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

2) 자녀학비보조수당 : 국외 취학자녀가 있는 국외파견공무원에게 지급한다.

※ 「공무원수당 등에 관한 규정」 및 「공무원보수 등의 업무지침」 준용

3) 육아휴직수당 : 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나, 여성공무원이 임신 또는 출산하기 위한 사유로 30일 이상 휴직한 공무원에게 육아휴직 시작일로부터 12개월까지는 월봉급액의 80%(최저 70만원 ~ 최대 150만원)에 해당하는 금액을 매월 지급한다.

※ 같은 자녀에 대하여 부모 모두 육아휴직시 두 번째 휴직 공무원에게 최초 3개월은 월봉급액의 100% 지급(상한액 250만원)

다. 특수지근무수당

- 교통이 불편하고 문화·교육시설이 거의 없는 지역이나 근무환경이 특수한 기관에 근무하는 공무원에 대하여 지급한다.
- 특지 월 6만원, 갑지 월 5만원, 을지 월 4만원, 병지 월 3만원을 지급한다. (「서해5도 지원 특별법」 제2조 제1호에 따른 서해5도 근무 공무원에 대해서는 월 20만원의 범위에서 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 금액 지급).

라. 초과근무수당 등

- 초과근무수당은 5급(과장급 제외) 이하 공무원에게 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당 등으로 분류되어 지급되며, 관리업무수당은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 별표12에 해당되는 공무원에게 지급된다.
- 초과근무수당은 사전 초과근무명령에 따라 근무한 경우에 지급함을 원칙으로 하고, 초과근무수당을 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 수령한 경우에는 그 수령액의 5배('21.12.9. 시행)에 해당하는 금액을 가산 징수하고 1년의 범위 내에서 위반행위 적발횟수에 따라 근무명령을 하지 아니한다.(이 경우, 지방자치단체장은 위반행위를 3회 이상 적발하였을 때는 관할 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.)
- 1) 시간외근무수당 : 근무명령에 의하여 규정된 근무시간 외에 근무한 자에 대하여는 매시간에 대하여 당해 공무원에게 적용되는 기준호봉 봉급액의 55%의 1/209의 150%에 해당하는 금액을 지급하되, 1일 4시간, 월 57시간(정액분 제외)을 초과하여 지급할 수 없다.

※ 평일 정규근무시간 이후 1시간 이상 시간외근무를 한 경우 1시간을 공제한다.

- 2) 야간근무수당 : 야간에 한하여 근무하는 공무원과 주·야 교체근무자로서 야간근무(22:00~익일 06:00)를 하는 자(현업대상자만 해당)에 대하여는 1일 8시간을 기준으로 매 시간에 대하여 봉급기준액의 1/209의 50%에 해당하는 금액을 지급한다.
- 3) 휴일근무수당 : 휴일 및 토요일에 근무하는 자(현업대상자만 해당)에 대하여는 9시부터 18시까지 전체시간에 대하여 정상 근무한 경우 1일에 대하여 봉급기준액의 1/26의 150%에 해당하는 금액을 지급한다.
- 4) 관리업무수당 : 시간외수당을 지급하지 아니하는 4급 및 4급 상당 이상 공무원과 일반직 5급 과장급 공무원에게는 월봉급액의 9%에 해당하는 금액을 지급한다.

마. 특수근무수당

- 1) 위험근무수당 : 위험한 직무에 종사하는 공무원에게 위험등급 갑종은 월 6만원, 을종은 월 5만원, 병종은 월 4만원을 지급한다.

※ 위험근무수당의 등급별 구분은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 [별표 8]참조

- 2) 특수업무수당(13종) : 특수한 업무에 종사하는 공무원에게 지급한다.

※ 특수업무수당의 종류 및 지급액은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 [별표 9]참조

3) 업무대행수당

- 병가, 출산휴가, 유산휴가, 사산휴가, 육아휴직 또는 공무상 질병휴직 중인 공무원(병가, 유산휴가 및 사산휴가의 경우에는 30일 이상 병가 또는 휴가를 사용하는 공무원, 공무상 질병휴직의 경우에는 6개월 미만의 휴직을 사용하는 공무원으로 한정)의 업무를 대행하는 공무원에 대하여는 예산의 범위 안에서 월 20만원의 업무대행수당을 지급한다. 다만 동일한 업무를 대행하는 공무원이 다수인인 경우에는 다음 계산식에 따라 지급한다.

* 월 지급금액 = 20만원 × 1 / 업무대행지정 인원수

- 「지방공무원 임용령」 제38조의15에 따른 시간선택제전환공무원 또는 「지방별정직공무원 인사규정」 제11조에 따른 시간선택제전환공무원의 근무시간 외의 업무를 대행하는 공무원에게는 예산의 범위 안에서 다음 계산식에 따라 지급한다.

* 월 지급금액 = 20만원 × 실제주간근무시간/40시간 × 1 / 업무대행지정 인원수

3. 실비보상제도

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

가. 정액급식비

모든 공무원에게는 예산의 범위 내에서 월 14만원의 정액급식비를 지급한다. 다만 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제3조의 규정을 적용받는 국외파견공무원, 강등·정직·직위해제 또는 휴직(공무상 질병 또는 부상으로 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

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

다. 연가보상비

1급 이하 공무원 및 이에 상당하는 공무원(다만, 교육공무원(방학이 없는 기관에 근무하는 자 제외), 해당 연도 중 파면·해임된 사람, 법 제61조에 따라 당연퇴직된 사람 등은 제외)에게는 연가보상비를 지급한다.

- 6월 30일 기준 연가보상비 = 6월 30일 현재의 월봉급액의 86% × 1/30 × 5일
- 12월 31일 기준 연가보상비 = (12월 31일 현재의 월봉급액의 86% × 1/30 × 연가보상일수) - 6월 30일 기준 연가보상비

라. 직급보조비

모든 공무원(다만 권한대행기간 중의 지방자치단체장은 제외)에게 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 별표 14의 지급구분에 따라 예산의 범위 안에서 월 17.5만원~124만원을 지급한다.

제 8 장

공무원의 의무와 책임



제 8 장 공무원의 의무와 책임

1. 공무원의 의무

지방공무원은 주민전체에 대한 봉사자라는 근본적 지위로부터 여러 가지 특별한 의무를 진다.

공무원의 의무	<div> 기본적 의무 : 성실의 의무 파생적 의무(구체적 의무) : 선서 의무, 성실의 의무, 복종의 의무, 직장이탈금지 의무, 친절·공정 의무, 종교중립 의무, 비밀엄수 의무, 청렴의무, 영예 등의 제한 의무, 품위유지의무, 영리업무 및 겸직금지의무, 정치운동 금지 의무, 집단행동금지 의무 </div>
---------	---

가. 선서 의무

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

나. 성실의 의무

모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

다. 복종의 의무

공무원은 직무를 수행함에 있어 소속 상사의 직무상의 명령에 복종하여야 한다. ‘직무상 명령’은 정당한 권한을 가진 공무원이 발하고, 직무에 관한 명령이며, 내용이 법률상 실현가능하고 적법한 것이어야 한다.

라. 직장이탈 금지 의무

공무원은 소속 상사의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

〈연가신청에 대한 허가 전에 근무지를 이탈한 행위〉

공무원이 그 법정연가일수의 범위 내에서 연가를 신청하였다고 할지라도 그에 대한 소속 행정기관의 장의 허가가 있기 이전에 근무지를 이탈한 행위는 특단의 사정이 없는 한 직장이탈 금지의무에 위반되는 행위로서 징계사유가 된다.(대판 1996. 6. 14. 96누2521)

마. 친절·공정의 의무

공무원은 주민전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.

바. 종교중립의 의무

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

사. 비밀 엄수의 의무

공무원은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 재직 중은 물론 퇴직 후에도 지켜야 할 의무이다.

아. 청렴의 의무

공무원은 직무와 관련하여 직·간접을 불문하고 사례, 증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계가 있든 없든 소속 상사에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

자. 영예 등의 제한

공무원이 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 대통령의 허가를 받아야 한다.

차. 품위유지의무

공무원은 직무의 내외를 불문하고 품위를 손상하는 행위를 해서는 안 된다.

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.

타. 정치운동금지

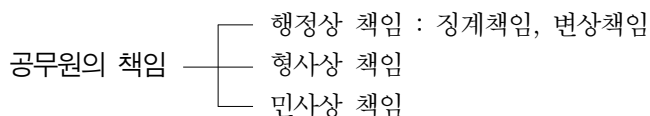
공무원은 정당 기타 정치단체의 결성에 관여 또는 가입할 수 없고, 선거에 있어서 특정정당이나 특정인을 지지, 반대하기 위한 일정한 정치적 행위를 해서는 아니 되며 다른 공무원에게 이러한 행위를 하도록 요구하거나, 그에 대한 이익 또는 불이익을 약속해서는 아니 된다.

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 있다.

2. 공무원의 책임

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



가. 행정상 책임

1) 징계책임

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

(제9장-4. 징계 분야 참조)

2) 변상책임

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 변상책임이 있다.

나. 형사상 책임

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.

다. 민사상 책임

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.

제 9 장

복무 및 징계



제 9장 복무 및 징계

1. 근무

가. 근무시간

- 공무원의 근무시간은 9시부터 18시까지로 한다. 점심시간은 낮 12시부터 13시까지로서 근무시간에 포함하지 아니한다.
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 직무의 성질·지역 또는 기관의 특수성에 의하여 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 또는 근무일을 변경할 수 있다.

나. 시간외근무 및 공휴일근무

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 민원편의 등 공무수행상 필요하다고 인정할 때에는 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일의 근무를 명할 수 있다.
- 시간외의 근무를 하거나 토요일 또는 공휴일에 근무를 한 경우 지방자치단체의 장은 그 다음의 정상근무일에 휴무하게 할 수 있다. 다만, 해당 기관의 업무사정이나 그 밖의 부득이한 사유로 다음 정상근무일에 휴무하게 할 수 없을 경우에는 그 사유가 해소된 날부터 6주일 이내의 다른 정상근무일을 지정하여 휴무하게 할 수 있다.

다. 당직 및 비상근무

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 공휴일, 토요일 또는 근무시간의 화재·도난 그 외 사고의 경계와 문서 처리 및 업무연락을 하기 위한 일직·숙직·방호원 그 이외의 당직근무자는 모든 사고를 미연에 방지하고, 사고가 발생한 때에는 신속하게 필요한 조치를 취하도록 하여야 한다.

- 전시·사변·천재지변 기타 이에 준하는 비상사태의 발생 또는 이를 대비하기 위한 훈련의 경우 행정안전부장관과 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원에 대하여 비상근무를 명할 수 있다.

종 류	발 령 기 준	비상근무 요령
비상근무 제1호	<ul style="list-style-type: none"> • 전시·사변 또는 이에 준하는 비상사태가 발생하였거나 발생이 임박하여 긴장이 최고조에 이른 경우 • 지방자치단체 관할 지역에서 적의 침투·도발이 있는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 연가 중지 • 소속직원 3분의 1 이상 비상근무
비상근무 제2호	<ul style="list-style-type: none"> • 전시·사변 또는 이에 준하는 비상사태와 관련 긴장이 고조된 경우 • 천재지변이나 그밖에 이에 준하는 사유로 사회불안이 조성되고 사회질서가 교란될 우려가 있는 경우 • 지방자치단체 관할 지역에서 적의 침투·도발 위협으로 긴장이 고조된 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 연가 중지 • 소속직원 5분의 1 이상 비상근무
비상근무 제3호	<ul style="list-style-type: none"> • 전시·사변 또는 이에 준하는 비상사태의 징후가 현저히 증가된 경우 • 천재지변이나 그밖에 이에 준하는 사유로 긴급한 대응이 필요하다고 판단되는 경우 • 다른 지방자치단체 관할 지역에서 적의 침투·도발 또는 그 위협이 있는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 부득이한 사정이 있는 공무원을 제외하고 연가 억제 • 소속직원 10분의 1 이상 비상근무
비상근무 제4호	<ul style="list-style-type: none"> • 제1호부터 제3호까지에서 규정한 경우 외에 위기상황에 신속하게 대응할 필요가 있는 경우 • 재해·재난이나 그 밖의 긴급상황 발생 등으로 비상근무가 필요하다고 인정되는 경우 	<ul style="list-style-type: none"> • 부득이한 사정이 있는 공무원을 제외하고 연가 억제 • 해당 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장이 정하는 바에 따라 비상근무

라. 출장

- 상사의 명에 따라 정규 근무지 외의 장소에서 공무를 수행하는 공무원은 당해 공무수행을 위하여 전력을 다하여야 한다.
- 지정된 출장기간을 변경할 사유가 발생한 때에는 전화 등의 방법으로 소속기관의 장에게 보고하고 별도의 지시를 받아야 한다. 다만, 신속히 업무를 수행해야 하는 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있다.

- 출장공무원이 그 출장용무를 마치고 귀청한 때에는 지체 없이 소속기관의 장에게 결과보고서를 제출하여야 한다. 다만, 경미한 사항에 대한 보고는 말로 할 수 있다.

2. 휴가

지방공무원의 휴가는 연가·병가·공가 및 특별휴가로 구분한다.

가. 연가

공무원의 재직기간별 연가일수는 다음과 같다.

재직기간	연가일수	재직기간	연가일수
1월 이상 1년 미만	11일	4년 이상 5년 미만	17일
1년 이상 2년 미만	12일	5년 이상 6년 미만	20일
2년 이상 3년 미만	14일	6년 이상	21일
3년 이상 4년 미만	15일		

* 경력경쟁임용시험 등으로 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 사기 진작 등을 위해 연가일수를 2일에서 3일로 각각 확대

- 「지방공무원법」 제27조 제2항 제2호·제3호 및 제9호에 따라 임용된 경력직공무원 및 특수경력직공무원의 재직기간이 5년 미만인 경우로서 지방자치단체의 조례로 정하는 공무원 경력 외의 유사경력이 있는 경우에는 5년 미만의 재직기간별 연가일수에 각각 3일을 더한다.(「지방공무원 복무규정」 제7조 제1항 개정, 2023. 7. 18.)

- 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 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우 그 휴직기간은 재직기간에 산입한다.
- 재직기간별 연가일수 산정시, 결근 일수·정직 일수·직위해제 일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 연가 일수(결근의 경우에 한정하여 저축연가 일수를 포함한다)에서 공제하며, 연도중 퇴직 또는 임용, 휴직(공무상 질병휴직 제외), 정년퇴직예정자 퇴직준비교육, 1개월 이상 교육훈련 등 사실상 직무에 종사하지 않는 기간이 있는 경우, 연가일수는 다음 계산식에 따라 산정하고 소수점 이하 일수는 반올림한다.

* 해당연도 중 사실상 직무에 종사한 기간(개월)/12개월 × 해당연도 연가일수
이 경우 “해당연도 중 사실상 직무에 종사한 기간” 계산은 15일 이상은 1개월, 15일 미만은 산입하지 않는다.

- 연가일수가 없거나, 재직기간별 연가일수를 초과하는 휴가사유 발생시, 재직 기간에 따라 5~10일까지 연가를 당겨 쓸 수 있다. 또한, 연가보상비 지급대상인 연가일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 10년 이내에 사용할 수 있다.
- 해당연도에 결근·정직·강등·직위해제 사실 및 연도중 퇴직 또는 임용, 휴직(공무상 질병휴직 제외), 정년퇴직예정자 퇴직준비교육, 1개월 이상 교육훈련 등의 기간이 없는 공무원에 대하여 병가를 받지 않은 경우(공무상 병가는 제외한다)에 1일, 연가 보상 대상이나 연가보상비를 받지 못한 연가일수가 있는 경우에 1일을 다음 해에 한정하여 재직기간 연가일수에 각각 가산한다.
- 소속 공무원으로부터 연가원의 제출이 있을 때에는 공무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 하며, 연가를 허가할 수 없을 경우에는 예산의 범위 안에서 보상 대상인 연가일수에 해당하는 연가보상비(20일 이내)를 지급하는 것으로 연가를 갈음할 수 있다.
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 매년 3월 31일까지 소속 공무원이 그 해에 최소한으로 사용해야 할 10일 이상의 권장연가일수와 미사용 권장연가일수에 대한 연가보상비 지급 여부 등을 정하여 공지해야 한다.
- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 연가사용을 촉진하기 위하여 연가보상비를 지급하지 않는 권장연가일수를 제외한 연가일수의 전부 또는 일부에 대해 연가사용 촉구 조치를 하였음에도 불구하고 해당 연가를 사용하지 않는 경우 그에 해당하는 연가보상비를 지급하지 아니할 수 있다.
- 공무원은 사용하지 아니하고 남은 연가 수를 그 해의 말일을 기준으로 최대 10년 까지 이월·저축하여 사용할 수 있으며, 저축한 다음 연도부터 10년 이내에 사용하지 않은 저축연가일수는 소멸된다.

- 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속직원이 당해연도의 연가일수 또는 저축연가일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가일수 사용을 신청한 경우에는 공무수행에 특별한 지장이 없으면 이를 승인하여야 한다.

〈초과근무 연가전환제 도입〉

- ☞ 시간외근무에 대해 수당으로 지급받는 대신 연가로 보상받을 수 있도록 「지방공무원 복무규정」 제4조 제4항* 신설, 2023.6.13.)
- * ④ 제1항에 따라 근무를 한 공무원은 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조에 따른 시간외근무수당의 지급 범위에서 그 시간의 근무수당을 지급받는 대신에 해당 근무시간을 연가로 전환하여 사용할 수 있다.

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 계산 기준은 1월 1일부터 12월 31일까지 연도단위로 계산한다.
 - 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
 - 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
- * 질병이나 부상으로 인한 지각·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.
- 병가일수가 연 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

다. 공가

지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 다음의 경우에 해당하는 경우에는 직접적으로 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하여야 한다.

- 「병역법」 기타 다른 법령에 의한 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하려 할 때

- 공무에 관하여 국회·법원·검찰 그 밖의 기관에 소환될 때
- 법률에 따라 투표에 참가 할 때
- 승진·전직시험에 응시할 때
- 「산업안전보건법」, 「국민건강보험법」, 「결핵예방법」에 따른 건강 진단·건강
검진·결핵검진을 받을 때
- 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때
- 「지방공무원교육훈련법시행령」 제31조에 의한 외국어능력시험에 응시할 때
- 천재지변·교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
- 올림픽, 전국체전 등 지방 또는 국가단위 중요행사에 참가할 때
- 공무원노조 관련법에 따른 교섭위원으로 선임되어 단체교섭·협약에 참석할 때
- 「검역법」에 따른 검역관리지역 또는 중점검역관리지역으로 출장·파견 또는
교육을 가기 위해 예방접종을 받을 때
- 원격지로 전보 발령을 받고 부임할 때

라. 특별휴가

경조사 휴가일수표(지방공무원 복무규정 제7조의7제2항 관련 별표1)

구분	대 상	일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	10일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15일)
입양	본인	20일
사망	본인 및 배우자의 형제 자매	1일

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

1) 경조사 휴가

지방공무원은 본인이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있을 경우에는 「지방공무원 복무규정」 및 소속 지방자치단체 조례에 따라 경조사휴가를 받을 수 있다.

2) 기타 특별휴가

- 임신 중인 공무원에 대해서는 그 출산 전후에 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 120일)의 출산휴가를 허가하되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 60일) 이상이 되게 하여야 한다.
- 남성공무원의 경우, 배우자가 2명 이상의 자녀를 출산한 경우 당초 10일에서 15일로 배우자 출산휴가 확대(「지방공무원 복무규정」 개정, 2023.7.18.)
- 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조 제1항에 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. 남성 공무원도 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 다음 각 호의 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.
 1. 임신기간이 15주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 10일까지
 2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 30일까지
 3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 60일까지
 4. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유·사산한 날부터 90일까지
- 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 공무원은 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료시술휴가를 받을 수 있다.
 1. 여성공무원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간
 - 가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일)
 - 나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)
 - 다. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(난자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 난자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 난자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)
 2. 남성공무원: 정자 채취일에 1일
- 여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위해 매월 1일의 여성보건휴가(무급)을 받을 수 있다. 임신 중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 받을 수 있으며, 임신기간 중 검진을 위해 총 10일의 범위에서 임신검진휴가를 받을 수 있다.

- 5세 이하의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다.
- 공무원은 가족돌봄이 필요한 경우 유·무급 포함 연간 총 10일의 범위에 가족돌봄 휴가를 받을 수 있다. 이 때 미성년 및 장애인 자녀에 대하여 어린이집·유치원·학교의 휴업 등으로 돌봄이 필요한 경우, 어린이집 등 공식행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우, 병원진료 또는 질병으로 돌봐야 하는 경우에는 경우는 연간 2일(2명 이상 자녀, 장애인·한부모 가족인 경우 3일)까지 유급으로 한다.
- * 부부 공무원의 경우 자녀돌봄휴가를 각각 받을 수 있다.

〈심리안정 휴가 도입〉

- ☞ 직무수행과정에서 발생한 인명 피해 등으로 정신적 회복이 필요한 경우 4일의 범위에서 심리안정휴가를 부여할 수 있도록「지방공무원 복무규정」 제7조의7 제14항* 신설, 2023.7.18.)
1. 「공무원 재해보상법」 제5조제1호 및 제6호부터 제11호까지에 해당하는 직무를 수행하는 과정에서 인명피해가 있는 사건·사고를 경험했을 것
 2. 제1호에 따른 인명피해가 있는 사건·사고의 경험으로 인해 심리적 안정과 정신적 회복이 필요하다고 인정될 것

마. 토요일 및 공휴일의 휴가기간 산입

휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 않는다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.

1. 같은 연도 내 제7조의5제1항에 따른 병가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우
2. 같은 연도 내 제7조의5제2항에 따른 병가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우
3. 동일한 사유로 인한 공가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우
4. 동일한 사유로 인한 특별휴가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우

바. 시간선택제 임기제공무원, 한시임기제공무원, 시간선택제 채용공무원, 시간선택제전환공무원(이하 ‘시간선택제 공무원등’이라 한다.)에 대한 휴가에 관한 특례

- 휴가일수 계산 등
- 휴가일수는 근무시간에 비례하여 산정하는 등 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 일(日) 단위로 계산한다.

- 휴가기간 중의 근무하지 않는 날과 공휴일(토요일을 포함한다)은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 병가·공가·특별휴가 기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.
- 휴가기간을 산정할 때 소수점 이하는 반올림하고, 휴가일수를 초과한 휴가는 결근으로 본다.

○ 연가

- 연가는 시간 단위로 실시하며, 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정하며, 이 경우 시간선택제공무원등의 주당 근무시간이 연도 중 변경된 경우에는 주당 근무시간이 같은 기간별로 비례하여 계산한 연가시간을 각각 합산하여 산정한다.

$$\begin{array}{l} \text{「지방공무원 복무규정」} \\ \text{제7조에 따른} \\ \text{재직기간별 연가일수} \end{array} \times \frac{\text{시간선택제공무원등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

- 질병이나 부상 외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 해당 시간을 합산하여 연가에서 공제한다.
- 시간선택제공무원등의 권장연가시간은 지방자치단체의 권장연가일수에서 해당 공무원의 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다.

$$\begin{array}{l} \text{「지방공무원 복무규정」} \\ \text{제7의4제1항에 따른} \\ \text{지방자치단체별} \\ \text{권장연가일수} \end{array} \times \frac{\text{시간선택제공무원등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

- 연간 3일을 초과하는 병가는 병가기간 중에 근무해야 할 시간을 연가에서 공제한다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가의 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 병가

- 시간선택제공무원등은 다음 어느 하나에 해당하는 경우 병가를 시간 단위로 허가하며, 병가 시간은 근무시간에 비례하여 다음 계산식에 따라 산정한다.
 1. 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우
 2. 해당 공무원이 감염병에 걸려 출근 시 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우

$$\begin{array}{l} \text{「지방공무원 복무규정」} \\ \text{제7의5제1항 또는} \\ \text{제2항에 따른 병가일수} \end{array} \times \frac{\text{시간선택제공무원등의 주당 근무시간}}{\text{공무원의 주당 근무시간}} \times 8$$

- 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴 및 외출을 합산한 시간이 시간선택제공무원 등의 1일 평균근무시간에 해당하는 경우에는 병가 1일로 계산하고, 연가에서 공제하는 병가는 병가일수에 포함하여 계산하지 아니한다.

○ 특별휴가

- 임신 중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위(4시간 이하 근무하는 날은 1시간)에서 모성보호시간을 쓸 수 있다.
- 5세 이하의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위해 연속하여 4시간을 초과하여 근무하는 날에는 1일 최대 2시간(4시간 이하 근무하는 날에는 1일 최대 1시간)의 육아시간을 받을 수 있다.

3. 겸직허가

공무원이 법 제56조의 규정에 의한 영리업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장의 사전허가를 받아야 한다. 겸직은 지방공무원 복무규정 제10조의 영리업무에 해당하지 아니하여야 하며, 담당직무수행에 지장이 없는 경우에 한하여 허가한다.

4. 징계

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 공무원 관계의 질서를 유지하고 공직기강을 바로하여 공무원으로서 책임과 의무를 다하도록 하는 데 있다.

가. 징계사유(법 제69조)

- 다음 ①부터 ③에 해당하는 때에는 징계의결을 요구하여야 하고, 그 의결결과에 따라 징계처분하여야 한다.

- ① 지방공무원법 또는 동법에 의한 명령이나 지사체 조례·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

○ 징계의결을 요구하는 경우 법 제75조의2제3항에 따른 징계 등의 면제 사유가 있는지를 사전에 검토하여야 한다.

※ 적극행정을 장려하기 위해 징계의결권자가 징계의결요구 시 적극행정에 따른 결과로 징계 등의 면제 사유에 해당하는지를 사전에 검토하도록 의무화하는 규정 신설(지방공무원법 개정, 2022.12.27.)

○ 징계사유의 승계

- 징계에 관하여 다른 법의 적용을 받는 공무원이 지방공무원으로 임용된 경우 임용 이전의 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 징계처분할 수 있으며, 징계에 의한 정직 또는 감봉처분의 기간은 시보임용기간에 산입하지 아니한다.

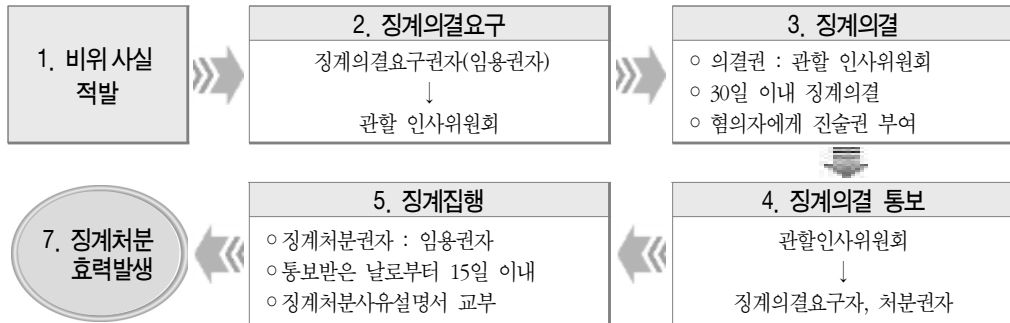
○ 징계사유의 소멸시효

- 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품비위는 5년, 성 관련 비위는 10년)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.

나. 징계대상

- 지방공무원법령에서 정하는 징계대상 공무원은 일반직·특정직(소방직) 등 경력직공무원이다.
- 특수경력직공무원 중 별정직공무원이 법(제69조 제1항)의 징계사유에 해당하는 경우에는 직권면직 또는 계약해지 외에 일반직공무원의 징계절차에 의하여 징계처분할 수 있다.

다. 징계절차 흐름도



라. 징계의 종류와 효력

구 분 \ 종 류		중징계				경징계	
		파 면	해 임	강 등	정 직	감 봉	견 책
성 격		공무원 관계 배제	공무원 관계 배제	1계급 강등 3월 정직	신분은 보유, 직무중사불가	보수감액	훈계하고 회개하게 함
처분기간				3월	1~3월	1~3월	
신 분	재임용제한	5년	3년				
	승진제한, 승급제한, 승진소요 최저년수 불 산입			처분기간 3월 + 18월 (6개월 가산)	처분기간 + 18월 (6개월 가산)	처분기간 + 12월 (6개월 가산)	6월 (6개월 가산)
	경력평정 기간제외			처분기간	처분기간		
보 수 · 퇴 직 급 여	퇴직급여감액	$\frac{1}{4}$ 감 (5년 미만) $\frac{1}{2}$ 감 (5년 이상)	$\frac{1}{4}$ 감 (금품, 향응 등으로 해임시)	정직기간의 $\frac{1}{2}$ 을 제직 기간에서 감	정직기간의 $\frac{1}{2}$ 을 제직 기간에서 감		
	보수감액	일할계산	일할계산	전액 (연봉월액의 7할 감액)	전액 (연봉월액의 7할 감액)	$\frac{1}{3}$ 감액 (연봉월액의 4할 감액)	
	정근수당			미지급	미지급	미지급	
	대우공무원수당, 정근수당가산금, 가족수당 등			$\frac{2}{3}$ 감액	$\frac{2}{3}$ 감액	$\frac{1}{3}$ 감액	

* 징계부가금 대상 비위, 성희롱, 성폭력, 성매매로 인한 징계 처분의 경우 각각 6개월을 가산

※ 불문경고, 주의, 훈계, 경고 등은 징계처분에 해당하지 않는다.

마. 징계양정 기준(지방공무원 징계규칙 제2조 제1항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 제2호의 비위(나목 및 다목에 따른 비위는 제외한다) 나. 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제6조의2, 제10조, 제11조 및 제11조의2에 따른 수당 등을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우 다. 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제15조부터 제17조까지의 규정에 따른 수당 및 「지방공무원법」 제46조 제1항에 따라 지방자치단체의 조례로 정하는 실비보상 중 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우 라. 직권남용으로 타인 권리침해 마. 부작위·직무태만(바목에 따른 소극 행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란 바. 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제2조제3호에 따른 소극행정 사. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위 아. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁 자. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행 차. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 카. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위 타. 성 관련 비위 피해자등에게 2차 피해를 입힌 경우 파. 직무상 비밀이나 미공개 정보를 이용한 부당행위 하. 기타	파면 파면~해임	파면~해임 강등~정직	해임~강등 정직~감봉	정직~감봉 감봉~견책
		[별표 1의2]와 같음		
	파면	해임	강등~정직	감봉
	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
	파면	해임~강등	정직~감봉	견책
	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
	파면	파면~해임	강등~정직	감봉
	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반 가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	강등~정직	감봉~견책

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이 있거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이 있거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
나. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
3. 직장 이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 무단결근	파면	해임~강등	정직~감봉	견책
다. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
4. 친절·공정업무 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	파면~해임	해임~강등	정직	감봉~견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
라. 개인정보 무단조화열람 및 관리 소홀 등	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	[별표 2]와 같음			
7. 품위유지의 의무 위반	별표 2의2와 같음			
가. 성 관련 비위				
나. 삭제 <2021. 8. 27.>				
다. 삭제 <2021. 8. 27.>				
라. 삭제 <2021. 8. 27.>				
마. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주 운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주 측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)	[별표 3]과 같음			
바. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
사. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
10. 집단행위 금지 위반	파면	해임	강등~정직	감봉~견책

비고

- 제1호가목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.
- 제1호가목의 비위와 같은 호 나목 또는 다목의 비위가 경합하는 경우에는 제1호가목의 징계기준을 적용한다.
- 제1호나목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.
- 제1호마목에서 "부작위"란 공무원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 않는 것을 말한다.

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
-------------------------	----------------------	---	---------------------------------------	--------------------

5. 제1호타목에서 "피해자 등"이란 성 관련 비위 피해자와 그 배우자, 직계친족, 형제자매 및 해당 피해 발생 사실을 신고한 사람을 말하고, "2차 피해"란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호가목·나목에 따른 피해(피해자가 남성인 경우를 포함한다) 및 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제7조 각 호의 불이익 조치를 말하며, 2차 피해가 성 관련 비위에 해당하는 경우에는 제7호가목을 적용한다.
6. 제1호파목에서 "직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위"란 다음 각 목의 행위를 말한다.
 - 가. 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보(재물 또는 재산상 이익의 취득 여부의 판단에 중대한 영향을 미칠 수 있는 정보로서 불특정 다수인이 알 수 있도록 공개되기 전의 것을 말한다. 이하 같다)를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 재물 또는 재산상의 이익을 취득하게 하는 행위
 - 나. 다른 공무원으로부터 직무상 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보임을 알면서도 제공받거나 부정한 방법으로 취득한 공무원이 이를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하는 행위
 - 다. 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 소속된 기관의 미공개정보를 사적 이익을 위하여 이용하거나 제3자로 하여금 이용하게 하는 행위
7. 제7호바목에서 "우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위"란 공무원이 자신의 우월적 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다음 각 목의 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
 - 가. 다른 공무원
 - 나. 공무원 자신이 소속된 기관, 그 기관의 소속 기관 및 산하기관(「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체와 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관을 말한다)의 직원
 - 다. 「공무원 행동강령」에 따른 직무관련자(직무관련자가 법인 또는 단체인 경우에는 소속 직원을 말한다)

바. 징계부가금

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

사. 불복

피징계자가 처분에 불복이 있을 경우 각 지방소청심사위원회에 심사를 청구하고, 심사 결과에도 불복할 경우 행정소송 제기

제 10 장

신분 및 권익보장



제 10 장 신분 및 권익보장

「헌법」 제7조 제2항은 “공무원의 신분은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.”고 규정하고 있다. 이에 따라 「지방공무원법」(법 제60조)은 “공무원은 형의 선고, 징계 또는 지방공무원법이 정하는 사유가 아니면 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 않는다.”고 공무원의 신분보장을 규정하고 있으며, 이에 따라 ① 당연 퇴직, ② 직권면직, ③ 휴직, ④ 직위해제, ⑤ 강임, ⑥ 정년, ⑦ 명예퇴직 등의 제도가 도입·운영되고 있다.

지방공무원의 권익보장제도는 직업공무원제도의 요건으로서 지방공무원의 신분상 안정과 사기진작을 통한 지방행정의 일관성·전문성·능률성을 제고하기 위한 것으로 ① 소청제도, ② 고충처리제도가 있다.

1. 당연퇴직 및 직권면직

가. 당연퇴직

- 1) 공무원이 공무원 임용 결격사유(법 제33조)에 해당될 때에는 당연 퇴직된다. 다만, 제5호에 의한 당연퇴직은 재직 중 뇌물수수, 횡령 또는 배임죄로 금고이상의 선고유예를 받은 경우만 해당된다.

- ① 피성년후견인
- ② 파산선고를 받고 복권되지 않은 사람
- ③ 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- ④ 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
- ⑤ 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
- ⑥ 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 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

⑥의3 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람

가. 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄

다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스톱킹범죄

스토킹 범죄 및 음란물 유포죄에 대한 사후 제재 강화를 위해 100만원 이상의 벌금형만으로도 공무원 임용결격 및 당연퇴직 사유가 되도록 하는 것으로 지방공무원법 개정(2022. 12. 27.)

⑥의4 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람 (집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

⑦ 징계에 의하여 파면처분을 받은 날로부터 5년이 지나지 않은 사람

⑧ 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년이 지나지 않은 사람

〈 운 영 사 례 〉

○ 형 확정으로 인한 당연 퇴직일

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 당연 퇴직일로 하여야 할 것이다.

○ 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 당연 무효이며, 이를 확인하는 행위로서 당초의 임용행위를 소급하여 취소하여야 한다.

○ 당연 퇴직의 통보는 법률상 당연히 발생하는 퇴직의 효과를 공적으로 확인하여 알려주는 사실 행위에 불과하고, 파면 등과 같은 형성적 행위가 아니므로 항고소송 대상이 되는 행정처분이 아니다.

2) 임기제 공무원의 근무기간이 만료된 경우

임용결격사유(법 제31조) 해당자 인사처리

- 공무원으로 임용 전에 결격사유가 있는 경우
 - 당연 무효로서 당초 임용행위를 소급하여 취소(당연 무효의 통지·확인 성격)
 - 이미 퇴직한 자에 대해서도 당초 임용일자로 소급하여 임용 취소
 - 공무원으로 재직 중에 결격사유가 발생한 경우
 - 형 확정일자로 당연퇴직 발령조치
 - 이미 퇴직한 자에 대해서도 당연퇴직 발령조치
- ※ 근무기간 중 기 지급된 보수는 환수하지 아니함(보수규정 제25조)

판결의 확정시기

1. 상소할 수 없는 판결의 경우, 판결 선고 시 확정
 - 제1판결의 경우, 불복소송의 제기기간이 도과한 때(판결선고 전 불항소의 합의가 있는 때, 판결선고 후 불항소의 합의를 한 때)
2. 상소기간 만료 시, 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. 면직

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 일반 법리에 따라 행하는 처분이다.

2) 직권면직

직권면직은 공무원 본인의 의사에 불구하고 임용권자가 직권으로 면직시키는 제도로서 공무원의 신분보장 차원에서 극히 제한적으로 운영되어야 할 제도이다.

가) 직권면직의 요건(법 제62조)

- 지방자치단체의 폐치·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 군 복무 중 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

나) 직권면직 절차

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

종 류	질 병 휴 직	병 역 휴 직	행 방 불 명	노 조 전 입	법정의무수행
근 거	제1호	제2호	제3호	제4호	제5호
요 건	신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때	병역복무를 필하기 위하여 징·소집되었을 때	천재지변·전시·사변 기타 사유로 생사·소재가 불명한 때	노동조합 전임자로 종사하게 된 때	기타 법률상 의무수행을 위하여 직무를 이탈하게 된 때
기 간	1년 이내 부득이한 경우 1년 연장 (공상의 경우 5년)	복무기간	3월 이내	전임기간	복무기간
재직 경력 인정	- 승진연수 : 공무원 질병인 경우 산입 - 경력평정 : 공무원 질병인 경우 산입 - 승급제한 : 공무원 질병인 경우 예외	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 산입 - 승급제한	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입
결 원 보 충	6월 이상 휴직 시 결원보충 가능	6월 이상 휴직 시 결원보충 가능	결원보충 불가	6월 이상 휴직 시 결원보충 가능	6월 이상 휴직 시 결원보충 가능
보 수	- 호봉제 적용대상 : 봉급 일부 지급(1년 초과 2년 이내 5할, 1년 이하 7할) - 연봉제 적용대상 : 연봉월액의 6할 지급 - 공무원 질병은 전액 지급	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함
수 당	일부감액지급 (공무원 질병은 전액 지급)	지급안함	지급안함	지급안함	지급안함
비 고	의사의 진단서 첨부	복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입		복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입	복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입

2) 질병휴직(법 제63조 제1항 제1호)²⁸⁾

- 휴직사유 : 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
 - 불임·난임치료를 위한 휴직도 육아휴직이 아니라 질병휴직으로 사용
- 휴직요건
 - 임용권자는 해당 공무원으로 부터 「공무원 재해보상법」 제24조에 따른 요양기관에서 발행한 진단서나 그 밖에 휴직사유를 증명할 수 있는 자료를 근거로 정상적인 근무가 불가능하여 장기요양이 필요하다고 판단될 때 휴직 여부를 결정해야 하고, 필요시 전문가에게 휴직의 필요성 등에 대하여 자문할 수 있음
 - ※ 불임치료를 위한 경우에도 의료기관 진단서를 첨부하여 질병휴직 가능
- 휴직기간 : 1년 이내, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장²⁹⁾, 공무상 질병휴직의 경우 최대 5년까지 가능³⁰⁾
 - 질병휴직기간은 진단서에 명시된 요양기간 또는 요양에 실제 필요한 기간.
 - 휴직기간 만료 후 복귀 시에는 진단서로 정상적인 근무가 가능함을 증빙하여 복귀하여야 하고 휴직기간 만료 후에도 정상적으로 직무수행이 어려울 경우 법 제62조 제1항제2호에 의하여 직권면직
- 휴직횟수 : 제한이 없으나 동일 질병으로 2년을 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



예 시

- "우울증"으로 인한 질병으로 6개월간 휴직하고, 복직 후 같은 날 "난임치료"를 목적으로 질병휴직을 하는 경우에, 새로운 휴직을 시작하는 시점부터 최대 2년간 휴직이 가능한지? 아니면 이전 휴직(우울증으로 인한 질병휴직 6개월)기간을 포함하여 최대 2년인가요?
 - 휴직기간은 1년 이내로 하되, 1년의 범위에서 연장하여 최대 2년이 가능하며,
 - 질병휴직 기간은 질병의 종류별로 각각 부여되는 것이 아니며, 정상적인 근무 가능 여부로 판단해야함
 - '09. 12월 말 : 정기평정을 해야 한다.

28) 지방공무원법 개정('11. 5. 23.)으로 별정직, 임기제공무원도 질병휴직 가능

29) 지방공무원법 제64조 개정('13. 8. 6.)으로 부득이한 경우 질병휴직 1년의 범위에서 연장 가능

30) 지방공무원임용령 개정(2021.11.30. 개정, 2021.12.9. 시행)으로, 공무상 질병휴직이 3년에서 최대 5년까지 확대

《 공무상 질병휴직 》

- 요건 : 「공무원 재해보상법 시행령」 제28조에 따른 공무상 요양 승인 또는 같은 영 제32조에 따른 재요양 승인, 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정 또는 같은 법 제51조에 따른 재요양 결정을 받은 경우(연장시에도 동일하게 적용)
- 절차 : 최초 휴직신청에 따라 휴직 여부를 결정할 때에는 관계 전문가에게 휴직의 필요성 등에 대하여 자문할 수 있음(임의)
다만, 공무상 질병휴직 기간이 3년을 초과하는 경우에는 관계전문가의 자문을 반드시 거쳐야 함(강행)
- 공무상 질병휴직의 소급 처리 : 질병휴직 중에 있는 공무원(휴직기간이 끝난 공무원도 포함)이 추후에공무상 요양승인을 받게 된 경우에는 당초의 질병휴직을 취소하고 그 발령일로 소급하여 공무상질병휴직으로 처리 가능
- 공무상 질병휴직을 1년 사용 후 연장을 위한 요양승인을 못받은 경우에는 공무상 질병휴직



예 시

- 2019.3.1.부터 공무상 질병휴직 중에 있는 사람이 2022.2.28. 3년의 공무상 질병휴직 기간 종료 후에 공무상 요양승인을 받지 못하면 개정된 법령에 따라 확대된 2년간의 공무상 질병휴직을 할 수 없는지?
- 지방공무원임용령 부칙에 따라, 임용령 시행일(2021.12.9.) 현재 공무상 질병 휴직 중에 있는 사람이 휴직사유와 동일한 사유의 질병·부상이 계속되는 경우에는, 개정 규정에도 불구하고 기존 규정을 적용하여 공무상 요양기간이나 요양급여 지급기간이 끝난 후에도 공무상 질병휴직을 연장할 수 있음

3) 병역휴직(법 제63조 제1항 제2호)

- 휴직사유 : 병역법에 의한 병역복무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
- 현역의 장교, 하사관 또는 병으로 복무하게 된 때(전투경찰대원, 교정시설경비 교도 포함)
- ※ 다만, 사관생도(사관학교, 단기사관학교 및 국군간호사관학교의 무관후보생) 및 지원에 의하여 하사관 후보생이 된 때는 제외
- 제1국민역이 아닌 사관후보생 및 본인의 지원에 의하지 아니한 하사관 후보생이 된 때
- ※ 다만, 제1국민역인 사관후보생(ROTC), 하사관후보생(RNTC)이 된 때 제외
- 상근예비역 또는 보충역으로 복무하게 된 때

○ 휴직기간 : 복무기간

- 군 복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군 복무 중 군무를 이탈하였을 때 직권면직 가능



예 시

- 사회복무요원 복무를 위해 병역휴직을 한 후, 소집해제 직전 연가 및 특별휴가를 사용하여 사실상 복무를 마치고 조기에 복직하여도 되는지?
 - 「지방공무원법」 제63조제1항제2호에 규정된 병역휴직은 병역법에 의한 병역복무를 하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때 임용권자가 휴직을 명하는 것으로, 징집 또는 소집이 해제 등 휴직의 사유가 소멸되면 지체없이 복직하여야 함
 - 다만, 병역복무기간 중 연가나 특별휴가를 사용하더라도 징집 또는 소집이 해제된 것이라 볼 수 없으므로 휴직사유가 소멸된 것으로 보기 어려움

4) 행방불명에 따른 휴직(법 제63조 제1항 제3호)³¹⁾

- 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 제62조 제1항 제2호에 따라 직권면직 가능

5) 노동조합 전임자 휴직(법 제63조 제1항 제4호)

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

6) 법정 의무수행(법 제63조 제1항 제5호)

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

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

나. 청원휴직

1) 제도개요

종류	고용휴직	유학휴직	연수휴직	육아휴직	가족돌봄휴직	해외 동반휴직	자기 개발휴직
근 거	제1호	제2호	제3호	제4호	제5호	제6호	제7호
사유	국제기구·외국기관, 국내외 대학·연구기관 또는 민간 기업에 임시로 고용된 때	- 해외유학을 하게 된 때	행정안전부장관이 지정하는 연구·교육기관 등에서 연수하게 된 때	8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나(친생자, 양자포함), 여자 공무원이 임신 또는 출산하게 된 때	장기간 요양을 요하는 조부모·부모·배우자·자녀·손자녀·배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때	외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하기 위한 때	직무관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위해 학습연구 등을 하게 된 때
기 간	채용기간 (민간기업 3년)	3년 이내 (2년 범위 내 연장 가능)	2년 이내	자녀 1인당 3년 이내	1년 이내 (총 3년 이내)	3년 이내 (2년 범위 내 연장 가능)	1년 이내
재직 경력 인정	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 5할 산입 - 경력평정 : 5할 산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한	- 승진연수 : 산입 - 경력평정 : 산입	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한	- 승진연수 : 제외 - 경력평정 : 제외 - 승급제한	미반영
결원 보충	6월 이상 휴직 시 결원보충 가능	6월 이상 휴직 시 결원보충 가능	6월 이상 휴직 시 결원보충 가능	6월 이상(출산휴가와 연계한 경우 3월 이상 휴직 시 결원보충 가능)	6월 이상 휴직 시 결원보충가능	6월 이상 휴직 시 결원보충가능	6월 이상 휴직 시 결원보충가능
보수	지급 안함	- 호봉제 적용 : 봉급 5할 지급 (3년 이내) - 연봉제 적용 : 연봉월액 4할 지급	지급 안함	지급 안함	지급 안함	지급 안함	지급 안함
수당	지급 안함	5할 지급 (3년 이내)	지급 안함	상한 150만원 하한 70만 원	지급 안함	지급 안함	지급 안함
비고	복직일에 휴직기간 승급기간에 산입	복직일에 휴직기간 승급기간에 산입		* 출산휴가별도 신청가능 - 복직일에 휴직기간을 승급기간에 산입	- 휴직 신청서 - 간호대상자의 진단서 등 휴직사유 증빙 자료 - 기본증명		

2) 고용휴직(법 제63조 제2항 제1호)

- 휴직사유 : 국제기구 · 외국기관, 국내외의 대학 · 연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령이 정하는 민간기업 그 밖의 기관에 임시로 임용될 때
- ※ ‘외국기관’에는 사기업은 불 포함되며, ‘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 불 포함하며, 고용계약서에 따라 정상 근무하는 경우만 해당
- 휴직기간 : 임용기간. 단, 민간기업 그 밖의 기관에 임용되는 경우는 3년 이내

3) 유학휴직(법 제63조 제2항 제2호)

- 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 반납받을 수 없는 점 등을 감안하여 휴직요건을 엄격히 적용하고, 학기별로 등록금 납입여부 확인 및 성적증명서 제출 요구 등 국외훈련 파견에 준하여 특별 관리토록 한다.
- 휴직기간 : 3년(2년 범위 내 연장가능)
- 휴직 신청 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 제63조 제2항 제3호)

- 휴직사유 : 행정안전부장관 또는 교육부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수함으로써 직무의 계속적인 수행이 불가능한 경우에 한한다.

연수휴직대상 연구·교육기관

- 「고등교육법」에 의하여 설치된 전문대학·교육대학·대학(대학원을 포함함) 및 동 부설연구소
- 한국과학기술원, 광주과학기술원
- 사법연수원
- 한국국제협력단(「한국국제협력단법」에 따라 해외봉사단으로 선발되는 경우에 한함)
- 기타 위의 기관에 상당하는 민간기업체 및 단체로서 임용권자가 개별적으로 지정하는 기관

- 휴직기간 : 2년 이내

5) 육아휴직(법 제63조 제2항 제4호)³²⁾

- 휴직대상 : 경력직, 특수경력직 공무원

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

- 휴직사유

- 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나, 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때

- 임용권자는 육아휴직을 이유로 인사상 불이익 처우를 하여서는 안 됨
- 대상자녀의 경우 ‘8세 이하’ 또는 ‘초등학교 2학년 이하’ 중 하나의 요건을 충족해야 하며, 어느 한 요건이라도 충족하지 못하면 휴직사유 소멸로 당연히 휴직기간이 만료됨

※ 휴직기간 중인 공무원의 자녀가 8세를 초과할 때, 또는 초등학교 3학년으로 진급할 경우 휴직사유가 소멸됨

- 휴직 만료시점까지 동 요건(8세 이하이면서 초등학교 2학년 이하)을 충족하는지 여부를 확인 후 휴직을 승인하여야 한다.

32) 지방공무원법 개정으로 육아휴직이 가능한 자녀의 연령을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 규정(‘11. 5. 23.)

자녀의 범위

- 자녀의 범위 : 친생자는 물론 양자도 포함한다.
 - 이혼한 공무원의 경우에는 양육권을 가진 자녀에 한한다.
 - 재혼한 공무원의 경우 배우자에게 양육권이 있는 자녀도 포함한다.
- 휴직기간
 - 자녀 1인에 대하여 3년
 - 분할 사용가능(단, 분할 사용 시에도 휴직요건을 충족하여야 한다.)
 - 부부가 공무원인 경우 동일 자녀에 대하여 각각 사용가능
 - 쌍생아의 경우 각각의 자녀에 대해 별도로 휴직사용가능
- 휴직신청 서류
 - 휴직신청서(휴직사유, 휴직기간 등 명시) 및 휴직사유 입증서류 각 1부
 - 가족관계등록부 또는 주민등록등본(본인의 자녀여부, 출생일 명시)
 - 이혼자의 경우에는 양육권을 입증할 수 있는 서류
 - 임신 또는 출산의 경우에는 그 사실을 입증할 수 있는 서류(의사의 진단서 또는 출산확인서 등)
 - 기타 휴직사유를 입증할 수 있는 서류
- 『출산휴가』와의 관계
 - 여성공무원의 경우 90일 이내의 출산휴가(복무조례 제23조 제2항)와는 별도로 육아휴직을 신청할 수 있다.
 - 출산휴가 90일을 사용한 후에도 3년 이내의 육아휴직 가능
- 기타 휴직에 따른 인사처리
 - 휴직기간에 대한 재직기간의 인정여부
 - 승진소요최저연수 및 경력평정기간 : 최초 1년 산입
 - ※ 첫째자녀에 대해서 부부 모두가 6개월 이상 육아휴직을 사용한 경우 사용한 기간 전부 산입하고, 둘째 자녀부터는 육아휴직 기간 전부를 산입³³⁾
 - 승급기간 : 최초 1년 산입(셋째 자녀부터는 휴직기간 전부)
 - 연가일수 산정을 위한 재직기간 : 최초 1년 산입(둘째 자녀부터는 휴직기간 전부)
 - ※ 정근수당 지급을 위한 근무연수에도 최초 1년에 대하여 10할 산입

33) 지방공무원 임용령 개정 ('18. 12. 24.)

- 휴직기간 중 보수·인사상의 처우
 - 승진제한 : 휴직기간 중 승진할 수 없다.
 - 수당 : 봉급 미지급, 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 월 최대 150만 원 이하, 최소 70만 원 이상을 지급하고 4개월째부터 12개월까지는 최대 120만 원 이하, 최소 50만 원 이상 지급
 - ※ 같은 자녀에 대하여 부모 모두 육아휴직시 두 번째 휴직 공무원에게 최초 3개월 월봉급액의 100% 지급(상한액 250만 원)
- 휴직에 따른 결원보충
 - 3개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일로부터 결원보충 가능
 - 단, 출산휴가와 연계하여 3개월 이상 휴직한 경우, 출산휴가 시작일부터 결원 보충 가능

6) 가족돌봄휴직(법 제63조 제2항 제5호)³⁴⁾

- 휴직사유
 - 조부모를 돌보는 경우: 본인 외에는 조부모의 직계비속이 없는 경우. 다만, 다른 직계비속이 있으나 질병, 고령(高齡), 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 돌볼 수 밖에 없는 경우를 포함한다.
 - 손자녀를 돌보는 경우: 본인 외에는 손자녀의 직계존속 및 형제자매가 없는 경우. 다만, 다른 직계존속 또는 형제자매가 있으나 질병, 고령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 돌볼 수 밖에 없는 경우를 포함한다.
- 휴직대상자 : 경력직 공무원, 별정직 공무원³⁵⁾
 - 돌봄대상자 1인에 대하여 공무원이 2인 이상인 경우에는 그 중 1인만 휴직 하도록 운영(동일 자녀에 대해 부부 모두가 휴직할 수 없음)
- 돌봄대상자 : 조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀
 - 부모의 경우 양부모 및 배우자의 부모 포함되며, 자녀의 경우 친생자녀·양자녀 모두 포함
 - ※ 다만, 양부모·양자녀의 경우에는 가족관계등록부에 등재된 경우에 한한다.

34) 지방공무원임용령 개정(2021.11.30. 개정, 2021.12.9. 시행)으로, 기존 '가사휴직'에서 '가족돌봄휴직'으로 명칭 개정하고 휴직 요건을 '간호'에서 '돌봄'으로 확대

35) 지방공무원법 개정 ('11. 5. 23.)

- 이혼한 공무원의 경우에는 양육권을 가진 자녀가 포함되고, 재혼한 공무원의 경우, 배우자가 양육권을 가진 자녀 포함
- 돌봄대상자가 본인 또는 배우자의 부모인 경우에 부모에게 해당 공무원 이외의 다른 자녀 등이 있는 경우에도 휴직할 수 있다.
- 본인 또는 배우자의 부모가 재혼한 경우에는 부 또는 모의 배우자를 포함한다.
- 조부모나 손자녀를 돌보기 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 돌볼 수 있는 사람이 없는 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 경우로 한정한다.
- 휴직기간 : 1년(총 재직기간 중 3년을 초과할 수 없다.)
 - 매회 1년 범위 내에서 실제 돌봄에 필요한 기간(매 휴직 시마다 1년 범위 내에서 기간을 정하여 휴직을 명한다.)
 - 휴직기간이 1년을 초과하게 될 경우에는 1년 만료와 동시에 복직 후 다시 새로운 휴직을 하여야 한다.
 - 휴직 횟수는 제한을 두지 아니하나, 공무원으로 재직 중 총 휴직기간은 3년을 초과할 수 없다.
- ※ “공무원으로 재직 중”에는 퇴직 후 재임용되거나 공무원의 종류를 달리하여 임용된 경우 등을 불문하고 공무원 재직 시 사용한 가족돌봄휴직기간을 모두 합산한다.
- 휴직신청서류
 - 휴직신청서(휴직사유, 간호대상자와의 관계, 휴직기간 등 명시) 1부
 - 휴직사유 입증서류 각 1부
 - 돌봄대상자의 진단서(필수 요건은 아님)
 - 가족관계등록부 또는 주민등록등본(휴직신청자와 돌봄대상자의 관계 증빙되어야 한다.) 및 기타 휴직사유 등을 증명할 수 있는 서류
- 육아휴직과의 관계
 - 육아휴직사유와 가족돌봄휴직사유가 동시에 있는 경우에는 각각 별개로 운영
 - 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 후 다시 간병휴직이 가능하다.
 - 가족돌봄휴직 후 육아휴직을 하고자 하는 경우에도 육아휴직일 현재 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하일 때 가능하다.
- 휴직자의 인사관리
 - 승진소요 최저연수 및 경력평정기간 : 제외
 - 승급 : 제한

7) 배우자 동반휴직(법 제63조 제2항 제6호)

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

8) 자기개발휴직(법 제63조 제2항 제7호)

- 휴직기간 : 1년 이내
- 휴직조건
 - 공무원으로 재직한 기간이 5년 이상일 경우
 - 자기개발휴직한 후 복직한 공무원은 복직 후 10년 이상 근무하여야 다시 휴직 사용 가능
- 휴직사유
 - 소속 기관의 직무와 관련된 연구과제 또는 자기개발을 위한 연구과제를 수행하는 경우(다만, 연구과제 수행과 관련하여 직접적인 금전적 대가가 수반되거나 특정 기관에 임용되는 경우 제외)
 - 국내외 교육기관 등에서 교육과정을 수강하는 경우(다만, 학위를 취득할 목적으로 수강하는 경우 제외)
 - 자격증 취득 등을 위한 개인주도학습*을 하거나 교육과정을 수강하는 경우
 - 국내외 자원봉사활동 포함, 단순 국내외 여행이나 휴식은 제외
 - * 다양한 주제의 연구과제 수행, 학위과정 후 논문 작업 등 개인이 희망하는 분야에 대한 연구·학습
- 운영절차
 - 자기개발휴직을 신청하려는 자는 자기개발계획서를 작성하여 임용권자에게 제출
 - 분기별로 신청함을 원칙으로 하되, 필요한 경우 임용권자가 별도로 시기를 정하여 운영할 수 있다.
 - 기관 차원에서 필요한 연구주제를 미리 선정하여 공모할 수 있다.
- 심의·승인
 - 임용권자는 자기개발휴직심의위원회를 통해 자기개발휴직신청을 심의한다.
 - 휴직신청자가 제출한 자기개발계획의 충실성, 그간의 직무수행내역 및 기관의 인력운영상황 등을 심의하여 휴직여부와 기간을 결정하고 의결서 작성

○ 보고·점검

- 복직한 공무원은 복직일로부터 30일 이내에 연구·학습결과에 대한 휴직결과 보고서를 작성하여 제출하여야 한다.

9) 민간근무휴직제도(임용령 제38조의6~제38조의13)

- 공무원이 민간의 업무수행 방법 및 경영기법을 습득하고, 민간에서는 공무원의 경험을 활용하여 민·관간 상호이해 및 발전을 도모하기 위하여 2002년 12월부터 민간근무 휴직제도를 도입하였다.
- 휴직 가능한 대상기관은 공직유관단체(공공기관 등)를 제외한 민간 기업으로 한정되며, 휴직대상은 50세 이하의 일반직 4~6급 공무원(예외적으로 7급 공무원도 가능)으로 재직기간이 3년 이상인 자로 선발하며, 휴직기간은 3년 이내이다.

10) 복직

휴직 중인 공무원은 휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내 임용권자에게 신고를 하여야 하며, 이때 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다. 휴직기간이 만료된 공무원이 30일 이내 복귀신고를 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.
- 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 극히 나쁜 사람
- ② 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람
- ③ 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

- ④ 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자
- ※ 종전에는 형사사건으로 기소된 경우에도 반드시 직위해제토록 하였으나 '95년부터는 형사사건으로 기소되었다 하더라도 그 사건의 구체적인 사안에 따라 처분할 수 있게 된다.

2) 직위해제 절차

- 임용권자가 소속공무원을 직무수행능력 부족 또는 근무성적 불량 등의 사유로 직위해제하고자 할 경우에는 미리 당해 인사위원회의 의견을 들어 3월 이내 기간으로 직위해제를 명하되, 대기명령을 받은 자에 대하여는 능력회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구 과제를 부여하는 등 능력회복을 위한 조치를 취하여야 한다.
- 대기명령을 받은 자가 직위해제기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때에는 임용권자는 당해 인사위원회의 동의를 얻어 해당 공무원을 직권면직시킬 수 있다.
- 임용권자는 직위해제사유가 소멸된 때에는 즉시 직위를 부여하여야 한다.

3) 직위해제의 효력

- 직무수행 능력이 부족하여 직위해제된 공무원은 봉급의 8할을 지급하고, 중징계 의결요구 중이거나 형사사건으로 기소되었거나 금품비위, 성범죄 등으로 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중이어서 직위해제 된 공무원은 봉급의 7할을 지급한다.
- 다만, 중징계 의결요구 중이거나 형사사건으로 기소되었거나 금품비위, 성범죄 등으로 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중이어서 직위해제된 공무원이 직위해제일로부터 3월이 경과하여도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3월이 경과한 후의 직위해제 기간 중에는 봉급의 4할을 지급한다.
- 직위해제 기간 중에는 승진 임용이 제한되며, 직위해제 기간은 승진소요최저연수와 경력평정대상 기간에 포함되지 않는다. 다만 직위해제 처분의 사유가 된 징계처분 또는 형사사건이 무효·취소 또는 무죄로 확정된 경우에는 이를 포함한다.

〈 운 영 사 례 〉

- 직위해제 처분을 받은 공무원의 소속은 처분 당시의 소속기관이다.
- 형사사건으로 기소되어 직위해제 된 자가 법원에서 자격정지 1년의 선고유예판결을 받고 그 선고유예기간 중에 있을 경우 직위를 부여할 수 있는지 여부 : 직위를 부여하여야 한다.
- 공무 중 사고로 공상휴직 중인 자가 형사사건으로 기소된 경우의 인사처리 : 휴직 중인 상태에서 기소일자로 직위해제 한다.
- 직위해제 중에 정년이 도래하였을 경우 : 직위해제 기간에 관계없이 정년퇴직 조치한다.

나. 강임

강임은 동일한 직렬 내에서 하위 직급에 임용하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급으로 임용하는 것으로서 결원보충 방법의 하나로 활용되거나 본인의 의사에 반한 강임은 엄격히 제한하고 조직 관리상의 필요에 의하여 불가피하게 강임하게 된 경우는 우선 승진할 수 있도록 함으로써 공무원의 신분을 보장하는 신분보장제도의 하나라고 할 수 있다.

1) 강임의 요건

강임의 요건으로는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 없어지거나 강등되어 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우 두 가지가 있다.

2) 강임자 우선승진

- 직제 또는 정원의 변경과 예산의 감소 등으로 직위가 없어지거나 강임된 경우에는 승진소요 최저연수, 승진임용 배수범위(강임된 공무원은 승진후보자명부 작성대상이 아니므로 배수범위 산정을 할 수 없음), 승진임용의 제한 등 승진의 일반원칙에도 불구하고 우선 승진한다.
- 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 강임 일자 순으로, 강임 일자도 같은 경우는 강임되기 전의 직급의 임용일자 순으로 우선승진의 순위를 가린다.

〈강임된 공무원이 징계 처분된 경우의 우선승진원칙 적용사례〉

- 강임된 공무원은 지방공무원법 제65조의3 제2항의 규정에 의하여 동법 제38조 제3항 및 지방공무원임용령 제34조(승진임용의 제한)의 규정에 불구하고 우선 승진되므로
- 강임된 공무원이 징계처분 받은 경우의 우선승진
강임된 공무원은 법 제65조의4제2항의 규정에 따라, 동법 제38조제3항 및 임용령 제34조의 규정에 불구하고 우선 승진되므로 강임된 직급에서 징계처분을 받았다 할지라도 직무에 종사하지 못하는 정직기간을 제외하고는 우선 승진임용이 가능함
- 다만, 징계처분에 따른 승진임용 제한기간은 원 직급으로 승진한 후에도 징계처분을 받은 때로부터 기산하여 계속 진행됨

4. 퇴직

가. 정년퇴직

공무원이 일정 연령에 도달한 시점에서 본인의 근무능력이나 의사의 고려 없이 당연 퇴직하게 하는 제도로서, 이는 공무원 신분보장에 반하는 제도로서 이해할 것이 아니라, 정년에 도달 시까지는 공무원이 본인의 의사에 반하여 면직되지 않는다는 측면에서 공무원의 신분보장제도로 이해하여야 할 제도이다.

1) 정년

지방공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 60세이다³⁶⁾.

※ 별정직공무원 : 일반직 공무원의 정년에 상응하는 「근무상한연령」 적용

임기제공무원 : 근무상한연령 적용하지 않는다.

2) 정년퇴직(당연 퇴직)일

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

36) 종전에는 5급 이상은 60세, 6급 이하는 57세로 직종 및 직급 간 정년이 달리 규정되었으나 직종·직급간 차별 폐지를 위해 지방공무원법 개정('08. 12. 31.)

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 신규 임용을 가능하게 한다는 점에서 공직조직 내 신진대사를 촉진하는 측면이 있다.

1) 명예퇴직 대상

명예퇴직제도 적용대상은 경력직공무원으로서 20년 이상 근속하고, 정년퇴직일 전 1년 이상의 기간 중 자진하여 퇴직하는 공무원이다. 다만 수당지급 신청기간 개시일 현재 다음 각호의 어느 하나에 해당되는 자는 수당지급대상에서 이를 제외한다.

- 수사기관의 수사 결과가 통보되어 징계의결을 요구해야 하는 사람
- 감사원 등 관계 행정기관의 장으로부터 징계처분이 요구되어 있는 사람
- 징계의결 요구 중이거나 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간 중에 있는 사람
- 형사사건으로 기소 중인 사람
- 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위조사나 수사 중인 사람
- 법 제2조 및 「국가공무원법」 제2조에 따른 경력직공무원(임기제공무원은 제외한다) 및 특수경력직공무원 중 정무직공무원(선거에 의하여 임용되는 정무직공무원을 제외한다)이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 사람
- 지방자치단체 기능의 이관에 따라 그 이관되는 기능을 수행하는 기관의 소속 직원이 되기 위하여 퇴직하기로 예정된 사람

2) 명예퇴직수당 지급액의 산정

- 정년 잔여기간이 1년 이상 5년 이내일 경우 : 퇴직 당시 월봉급액의 반액 × 정년 잔여월수
- 정년 잔여기간이 5년 초과 10년 이내일 경우 :

$$\text{퇴직당시 월봉급액의 반액} \times [60 + (\text{정년잔여월수} - 60\text{월}) \times \frac{1}{2}]$$
- 정년잔여기간이 10년을 초과하는 경우 그 초과하는 기간에 대하여는 수당을 지급하지 아니한다.(정년잔여기간이 10년 초과자의 경우도 10년인 자의 금액과 동일한 금액임)

- 명예퇴직수당 지급액 계산 시 정년잔여기간은 명예퇴직수당 지급대상자의 퇴직일의 다음 달 1일을 기준으로 산정한다.

〈 운 영 사 례 〉

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

다. 조기퇴직

- 조기퇴직 제도는 경력직공무원(임기제공무원은 제외한다)으로 1년 이상 20년 미만 근속한 공무원이 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소로 폐직 또는 과원이 되었을 때 스스로 퇴직하는 제도이다.
- 그리고, 조기퇴직수당은 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 조직 변화에 효율적으로 대응하기 위해서이다.

1) 조기(자진)퇴직 대상

- 경력직공무원(임기제공무원은 제외한다)으로 1년 이상 20년 미만 근속한 공무원이 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등으로 폐직 또는 과원이 된 날부터 3개월 이내에 스스로 퇴직하는 사람으로 한다.
 - ※ 자진퇴직 : 별정직공무원(비서관 및 비서는 제외)으로 1년 이상 근속한 사람으로서 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등으로 폐직 또는 과원이 되었을 때에 폐직 또는 과원이 된 날부터 3개월 이내에 스스로 퇴직하는 경우

- 근속기간은 실제 공무원으로 계속하여 근무한 기간을 말하며, 정직·휴직·직위 해제기간은 포함하지 아니한다. 수당지급대상자에서 제외되는 경우는 명예퇴직수당 지급대상 제외자와 같다.

2) 조기(자진)퇴직수당 지급액

퇴직 당시 봉급표상의 월봉급액의 6월분 상당액을 지급한다. 다만, 정년 또는 근무상한 연령까지의 잔여기간이 6개월 미만인 경우에는 그 잔여기간에 상응하는 금액으로 한다.

5. 소청 및 고충처리

가. 소청

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 행정심판제도로써, 이는 소송구조상으로 볼 때 행정소송을 제기하기에 앞서 반드시 거쳐야 하는 전심절차이며, 간접적으로는 행정의 자기통제 또는 자기감독의 효과를 도모하고자 하는 데 그 목적이 있으나 직접적으로는 사법 보완적 기능을 통하여 임용권자의 부당한 인사상의 처분을 취소 또는 변경하여줌으로써 공무원의 권익을 보다 강하게 보장하려는데 있다고 하겠다.

1) 소청제기권이 있는 공무원

법 제2조에서 규정하는 공무원 중 경력직공무원(일반직, 특정직,)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 등 특수경력직공무원의 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.
 - 무효 확인 : 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 제41조 제3항) 즉시 신분복귀조치가 가능하며, 파면·면직 및 직위해제처분에

대하여 소청심사위원회에서 그 처분을 취소 결정한 경우에는 복귀일 또는 발령일을 기준으로 보수의 전액 또는 차액을 소급 지급한다.

- 지방공무원의 경우는 관할 소청심사위원회 결정에 대한 재심제도를 두고 있지 아니하다.

5) 불복(행정소송과의 관계)

소청심사위원회 결정에 불복할 경우 결정서의 정본을 송달 받은 날로부터 90일 이내에 관할법원에 소장 제출한다. 공무원의 인사상 불리한 처분 또는 부작위에 관한 행정소송은 소청심사 절차를 거쳐야 제기할 수 있다.

나. 고충처리

고충처리제도는 공무원 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제와 관련한 고충에 대하여 상담을 신청하거나 심사를 청구할 수 있도록 하여 적절한 해결책을 강구하게 하는 절차로서 소청제도와 병행 운영함으로써 공무원의 권익과 신분을 보장하여 사기를 진작하고자 함에 그 의의가 있다.

1) 고충상담

- 임용권자는 고충상담 신청을 받은 경우에는 고충처리 전담부서의 설치 및 고충상담원 지정, 고충상담 창구 마련, 상담 신청인의 인적사항 누출을 방지하기 위한 조치, 상담 내용을 기록하고 관리하기 위한 조치를 하여야 하며,
- 고충상담의 처리과정에서 고충심사가 필요하다고 판단될 때에는 고충을 제기한 사람의 동의를 받아 고충심사 절차를 시작할 수 있다.

〈성폭력범죄·성희롱 상담 및 피해자 보호 조치 등〉

- 임용권자는 고충상담의 내용이 성폭력범죄 및 성희롱과 관련된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 하며, 수사의 필요성이 있다고 인정하는 경우 수사기관에 통보
 - 조사 과정에서 청구인 등의 사건 내용이나 신상 정보의 누설 등으로 피해가 발생하지 않도록 해야 함
- 조사 결과 성폭력범죄 또는 성희롱 사실이 확인되는 경우 인사조치
 - (피해자) 교육훈련, 파견근무, 전보(임기제공무원은 동일직무이거나 유사직위로 전보) 등
 - (가해자)직위해제, 징계의결요구, 징계의결 요구전 승진임용 심사대상에서 제외, 전보 등

2) 고충심사의 청구 및 처리

- 임용권자가 고충심사청구서를 받은 경우에는 지체없이 해당 인사위원회 회의에 부쳐 심사하도록 하여야 한다.
- 인사위원회가 고충심사청구서를 접수한 때에는 30일 이내에 심사·결정하고 부득이한 경우에는 인사위원회의 의결로 30일 연장이 가능하다.
- 인사위원회의 고충심사에 대한 결정은 관계기관의 장에게 시정을 요청하는 결정, 임용권자나 관계기관의 장에게 합리적인 개선권고나 의견을 표명하는 결정, 청구 기각, 청구 각하 등으로 구분된다.
- 고충심사에 대한 결정서를 통보 받은 임용권자는 심사결과를 청구인과 관계기관의 장에게 통보하고, 심사결과에 따른 조치를 하거나 관계기관의 장에게 필요한 조치를 요청해야 한다.
- 시정요청을 받은 관계기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 이를 이행하고, 심사결과를 통보받은 날부터 30일 이내에 그 처리결과를 임용권자에게 알려야 한다.

3) 재심

- 인사위원회의 고충심사결과에 대하여 불복이 있는 임용권자, 관계기관의 장 또는 청구인은 심사결과를 통보받은 날부터 30일 이내(임용권자는 결정서를 송부받은 날부터 30일 이내)에 직근 상급기관에 설치된 인사위원회(시·도인사위원회의 의결에 대해서는 그 인사위원회, 시·도에 복수의 인사위원회를 두는 경우 제1인사위원회의 의결에 대해서는 그 인사위원회, 제2인사위원회의 의결에 대해서는 제1인사위원회)에 재심을 청구할 수 있다.

제 11 장

지방임기제 및 지방별정직 공무원 제도



제 11 장 지방임기제 및 지방별정직 공무원 제도

1. 지방임기제공무원 제도

가. 의의

지방자치단체와 임용약정에 의하여 일정기간 동안 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 있어서 신축성 등이 요구되는 업무에 종사하는 공무원을 의미한다.

나. 지방임기제공무원 임용

1) 임용분야

가) 일반임기제공무원

○ 개방형직위 임용분야

- 법 제29조의4 및 개방형규정에 따라 자치단체의 개방형직위에 임기제공무원으로 임용한다.

○ 정원대체 임용분야

- 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」 제22조 제1항 제5호에 따라 경력직공무원의 정원을 대체하여 임기제공무원으로 임용한다.

나) 시간선택제임기제공무원

- 기관의 사정이나 당해 직위의 업무특성에 따라 행정수요에 탄력적으로 대응하고, 전문 인력의 활용을 극대화할 수 있는 다음과 같은 업무 분야에 임기제공무원으로 임용한다.

- 고도의 전문지식·기술이 요구되는 업무로서 시간선택제 근무가 가능한 업무분야
- 자문 및 보조 등의 직무를 수행하는 업무로서 시간선택제 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 업무수행에 지장이 없는 업무분야
- 행정수요 및 업무량이 특정 근무시간·근무일에 집중되어 탄력적인 인력운영이 필요한 업무분야 등

- 시간선택제 임기제공무원 임용 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 임용할 수 있다.

2) 임용자격기준

가) 일반임기제공무원

- 개방형직위에 임용되는 일반임기제공무원은 법 제29조의4 제2항에 따른 직무수행요건에 해당하여야 한다.
- 개방형직위 이외에 임용되는 일반임기제공무원은 「지방공무원 인사제도 운영지침」의 일반임기제공무원의 임용자격기준을 적용한다.

나) 시간선택제 임기제공무원

- 시간선택제 임기제공무원은 「지방공무원 인사규칙(표준안)」 제14조 제9항에 따라 [별표 5의3]의 시간선택제 임기제공무원 임용자격기준을 적용한다.

3) 인사위원회의 의결

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

4) 임용절차

가) 공고

- 공고기간 및 방법
- 시험실시기관의 장은 임용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 응시요건(학력, 경력, 자격증 및 능력 등)을 설정하여 시험 시행일 전까지 최소 10일 이상 충분한 시간을 두고, 관보, 공보, 일간신문 또는 방송 등 효과적인 방법

으로 공고하여야 하며, 시험실시기관의 인터넷 홈페이지에 반드시 공고하여야 한다.

- 공고내용
 - 시험실시기관의 장 등은 다음 사항을 공고내용에 포함하여야 하며, 필요하다고 인정되는 경우에는 조정할 수 있다.

※ 공고내용에 포함되어야 할 사항

- 임용의 법령상 근거(지방공무원법, 지방공무원임용령 등 관련 조항)
- 임용예정기관 및 담당직무내용, 사업수행기간
- 임용예정직급 및 인원
- 임용요건(학력, 경력, 자격증 및 능력 등을 구체적으로 설정)
- 임용자격(응시결격사유 등을 구체적으로 표기, 거주요건 등)
- 시험의 방법·시기 및 장소
- 시험과목(필기시험 부과 시)
- 응시원서의 교부방법, 장소 및 접수장소와 그 기한
- 합격자 발표의 시기 및 방법(추가합격자 결정 발표예정 시 사전 고지)
- 기타 시험실시에 관하여 필요한 사항

- 공고를 생략해도 되는 경우
 - 외국인 및 북한이탈주민을 임기제공무원으로 임용하는 경우로서 불가피한 사유가 있는 경우
 - 기구의 개편, 직제 또는 정원의 개정 또는 폐지 등으로 임기제공무원의 정원이 다른 기관 등으로 이체(移替)되어 해당 임기제공무원을 직급 및 직무분야의 변경 없이 근무기간 동안 계속 임용하는 경우. 이 경우 해당 임기제공무원은 근무기간, 연봉등급 등에 관하여 종전의 임용요건에 따라 임용된 것으로 본다.
 - 파견자 또는 휴직자의 결원 보충 등의 사유로 임기제공무원을 3개월의 범위에서 임용하는 경우. 다만, 결원 보충 등의 사유가 계속되어 근무기간을 연장하는 경우로서 전체 근무기간이 6개월을 초과하는 경우에는 임용공고 절차를 거쳐야 한다.
 - 한시임기제공무원을 임용하는 경우
 - 정책결정의 보좌를 위하여 전문임기제공무원을 임용하는 경우

- 중증장애인인 지방의회의원의 활동을 보조하기 위하여 임기제공무원을 임용하는 경우
- ⑤ 제4항제4호에 해당하는 한시임기제공무원을 임용하는 경우에는 제55조에도 불구하고 경력경쟁임용시험등을 면제할 수 있다.
- ⑥ 「비상대비에 관한 법률」³⁷⁾제12조의2제1항제3호에 따라 시·도 및 시·도 교육청에 두는 비상대비업무담당자와 교육부장관 또는 행정안전부장관이 정하는 업무 분야의 담당자(이하 “비상대비업무담당자등”이라 한다)는 지방전문경력관 또는 일반임기제공무원으로 임용한다. 이 경우 임용계급 또는 상당계급, 임용 절차, 자격요건 등은 교육부장관 또는 행정안전부장관이 따로 정한다. <개정 2014. 11. 19., 2017. 7. 26., 2020. 7. 28.>
- ⑦ 법 제41조제1항 및 제2항에 따른 결원 보충의 경우에 한정하여 지방전문경력관을 일반임기제공무원으로 임용할 수 있다.

나) 재공고 및 변경공고

- 시험실시기관의 장은 응시자가 선발예정인원과 같거나 선발예정인원보다 적은 경우(서류전형결과 부적격으로 선발예정인원과 같거나 적은 경우 포함)에는 원서접수일, 시험 실시일 등을 다시 정하여 1회 이상 재공고하여야 한다.
- 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.

5) 연봉 협의

- 일반임기제공무원으로 신규 채용된 자의 연봉은 보수규정 제35조 제3항 및 「지방

37) 「비상대비자원 관리법」이 「비상대비에 관한 법률」로 명칭 변경된 사항 반영(「지방공무원 임용령」 개정, 2023.6.13.)

공무원 보수 등의 업무지침」에 의하여 채용된 직위에 해당하는 경력직공무원으로 임용될 경우에 받게 되는 봉급, 정근수당, 관리업무수당, 행정안전부장관이 정하는 급여를 합산한 금액의 120퍼센트(개방형직위에 임용되는 임기제공무원은 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 제35조 제3항에 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.
- 시간선택제임기제공무원의 연봉액 협의는 전임임기제공무원의 연봉액 협의에 준하여 근무시간에 비례하여 책정할 수 있다.

6) 연봉 조정

- 일반임기제공무원으로서 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 있다. 다만, 보수지침에서 정한 범위를 초과하여 조정할 필요가 있는 경우에는 시·도 인사위원회의 의결을 거쳐 조정할 수 있다.
- 시간선택제임기제공무원의 연봉조정은 전임임기제공무원의 각 연봉조정 방법에 따라 계약으로 정한 근무시간에 비례하도록 책정한다.

7) 임용약정

- 임용약정서 서식
 - 임기제공무원을 임용하려는 경우 「지방공무원 인사제도 운영 지침」(별지 제3호 서식)에 따른 임용약정서를 임기제공무원에게 발급하되, 임용권자가 필요하다고 인정할 때에는 임용약정서의 서식을 추가 또는 변경할 수 있다.
- 임용약정서 재작성
 - 임용령 제26조의2 제1호에 따라 임용권자가 임기제공무원을 해당 직위에서 다른 직위로 전보하는 경우에는 변경된 내용을 포함하여 임용약정서를 다시 작성할 수 있다. 다만, 임용권자가 동일할 경우에는 임용약정서 재작성을 생략할 수 있다.

○ 구비서류

- 임기제공무원의 최초 임용시의 구비서류는 「지방공무원 인사기록 및 인사사무처리규칙」에 의한 공무원 신규임용 구비서류를 준용한다.

8) 임기제공무원의 근무기간

○ 근무기간

- 한시임기제공무원의 근무기간 : 1년 6개월 범위에서 업무를 대행하는 데 필요한 기간
- 정책결정 보좌를 위한 전문임기제공무원의 근무기간 : 임용권자의 임기만료일까지의 범위에서 필요한 기간
- 중증장애인인 지방의회의원의 활동을 보조하기 위하여 임용하는 임기제공무원의 근무기간³⁸⁾ : 활동 보조를 받는 지방의회의원의 임기만료일(「지방자치법」 제89조부터 제92조까지의 규정에 따라 지방의회의원이 사직, 퇴직 또는 자격상실하는 경우를 포함한다)까지의 범위에서 필요한 기간
- 그 외의 임기제공무원의 근무기간: 5년의 범위에서 해당 사업을 수행하는 데 필요한 기간

○ 근무기간 연장

- 일반임기제공무원, 전문임기제공무원 또는 시간선택제임기제공무원의 경우 부득이한 사유로 근무기간을 연장할 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐 총 근무기간이 5년(정책결정 보좌를 위한 전문임기제공무원은 임용권자의 임기 내) 범위 내에서 연장 가능. 다만, 근무실적이 탁월한 사람에 대해서는 인사위원회의 의결 생략 가능
- 한시임기제공무원의 근무기간은 1년 6개월의 범위에서 업무 대행에 필요한 기간으로 하나, 횟수에 관계없이 총 1년 6개월의 범위 안에서 연장 가능. 다만, 임용권자는 한시임기제공무원이 대체하는 휴직자의 휴직기간이 1년 6개월 범위를 넘는 경우 당해 한시임기제공무원을 계속하여 근무하게 하여야 할 인력운영상 필요성이 있으면 총 6개월의 범위 안에서 새로이 임용을 약정하여야 하며, 면접시험 등 임용절차는 생략 가능

38) 지방공무원임용령 개정(2021.11.30. 개정, 2021.12.9. 시행)으로, 중증장애의원 활동보조를 위해 채용하는 임기제공무원의 경우 공고를 생략할 수 있도록 하고 근무기간을 그 의원의 임기 범위 내로 제한

- 근무기간 만료 후 재임용
 - 근무기간이 만료된 일반임기제공무원과 전문임기제공무원, 시간선택제임기제공무원도 공개모집 등을 거쳐 신규 임용절차에 따라 임용 가능하고, 이에 따라 재임용된 경우 근무기간 연장도 가능.

9) 임용 시 구비서류

- 임기제공무원의 최초 임용 시의 구비서류는 「지방공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규칙」 인사기록규칙에 의한 공무원 신규임용 구비서류를 준용한다.

다. 근무실적 평가

1) 평가시기

- 임용권자는 매년 말일(12월 31일)을 기준으로 임기제공무원이 달성한 전년도에 근무실적에 대하여 정기평가를 실시하되, 기관에 따라 상·하반기로 나눠 정기평가를 실시할 수 있다.
- 임용약정기간이 정기평가일로부터 6개월이 경과한 시점에 종료하는 경우에는 임용약정의 종료 또는 근무기간의 연장을 하기 전에 최종평가를 실시하여야 한다.
- 임용권자는 임용약정내용을 변경하는 등 근무실적에 대한 평가를 실시할 필요가 있다고 판단되는 경우에는 수시평가를 실시할 수 있다.
- 임용 후 2개월이 경과하지 않았거나 임용약정기간(약정기간 연장 시 연장 전 임용기간 포함)이 1년 미만인 임기제공무원의 경우에는 정기 평가 등을 생략할 수 있다.

2) 성과계획서 작성

- 임용권자는 임용예정자 선발 후 임용약정서 작성 시 임기제공무원과 협의하여 임용약정기간 동안 수행하여야 할 업무성과목표를 설정하여 성과계획서를 작성하여야 한다.
- ※ 업무성과목표는 임용약정체결 후에는 성격상 변경할 수 없으나, 임용약정의 변경 등 부득이한 경우에는 임용권자의 승인을 얻어 변경할 수 있다.

3) 평가대상 및 평가방법

- (본인평가) 성과목표평가서의 작성과 본인평가의 대상이 되는 임기제공무원은 평가시기가 도래하면 임용약정 체결 시 작성한 성과계획서를 토대로 전년도 근무

실적에 대하여 성과목표평가서를 작성하고 단위목표별 목표달성도를 본인이 평가하여 직근 업무감독자에게 제출해야 한다.

- (직근 업무감독자 평가) 직근 업무감독자는 임기제공무원이 성과목표평가서를 작성·제출하면 단위목표별 목표달성도를 평가하고, 지방자치단체장이 부여한 실적 가감점과 함께 성과목표평가서에 평가결과를 기재한 후 근무실적평가 위원회에 제출한다.
 - 직근 업무감독자는 근무실적 평가가 공정하고 타당성 있게 실시될 수 있도록 근무실적 평가 대상 공무원과 성과면담을 실시한다.
 - 직근 업무감독자는 근무실적 평가 대상 공무원의 소관업무 추진상황 및 환경 변화에 대한 대응 여부 등을 확인하기 위하여 평가대상기간 중에 근무실적 평가 대상 공무원의 성과목표 수행과정 등을 점검하고, 점검 결과를 정기 또는 수시로 기록·관리하여 성과면담 시에 활용해야 한다.
 - 직근 업무감독자가 정기평가를 실시하는 때에는 평정 대상기간 동안의 성과목표 추진결과 등에 관하여 근무실적 평가대상 공무원과 상호 의견을 교환해야 한다.
- (실적가감점 부여) 임용권자는 월별 또는 분기별 등 수시로 업무추진 상황을 점검하고, 점검결과 특기할 만한 사항이 있을 경우에는 실적가감점(± 5점 범위)을 부여할 수 있으며, 실적 가감점을 부여할 때에는 반드시 일시 및 가감사유 등 그 근거를 기록하여야 한다.
 - 실적가감점 부여기준은 직무특성, 업무성격 등에 따라 지방자치단체 인사(평정)규칙에서 정한다.
- (근무실적평가위원회의 평가) 임용권자는 임기제공무원의 근무실적을 평가하고, 근무실적 평가 결과의 이의신청 등에 관한 사항을 처리하기 위하여 5·6급 공무원의 승진후보자 명부작성 단위기관의 부기관장(부기관장이 없는 기관은 임용권자가 지정하는 사람)·인사담당관 등 상위계급 공무원 중에서 3~5인(상위계급이 없는 경우 2명 이상) 이내의 위원으로 근무실적평가위원회를 구성·운영해야 한다. 근무실적평가위원회는 직근 업무감독자가 제출한 평가대상자별 실적평가를 참고하여 단위목표별 목표달성도를 최종 평가한다.
- (최종평정점 산출) 임용권자는 “최종 평정점 = 단위목표별 업무비중 × 단위목표별 근무실적평가위원회의 목표달성도 평가 + 실적가감점”의 방식에 의하여 업무성과목표의 최종 평정점을 산출한다.

- (근무실적 평가결과의 공개 및 이의신청 등) 직근 업무감독자는 근무실적 평가 대상 공무원의 요청이 있는 경우에는 당해 공무원에 대한 근무실적 평가 결과를 알려 주어야 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 설명해야 한다. 단, 평가결과의 조정 시에 이의신청이전의 평가보다 낮은 평정점을 부여하지는 못한다. 이의신청 결과에 불복하는 공무원은 근무실적평가위원회에 근무실적 평가결과의 조정을 신청할 수 있다.
- 동일 점수자에 대한 서열 결정은 근무실적평가위원회에서 정한다.
- (평가결과의 반영 등) 임용권자는 근무실적 평가결과를 성과연봉 지급, 임용약정 기간 연장 또는 임용약정해지 등 해당 임기제공무원에 대한 인사운영에 반영해야 한다.
- (평가방법·서식) 임용권자는 기관의 특성과 해당 임기제공무원의 업무특성 등을 고려하여 성과목표 평가방법 및 서식 등을 자율적으로 정하여 평가할 수 있다.
- (평가등급) 평가등급은 평가점수에 따라 S(탁월), A(우수), B(보통), C(미흡), D(부진)의 5개 등급으로 구분하고 각 등급에 해당하는 점수의 범위는 임용기관별로 사전에 결정하여야 한다.
- (인사기준의 마련) 임용권자는 평가결과에 해당하는 등급에 따라 이에 상응하는 처우 및 인사상의 기준을 사전에 마련하여 시행하여야 한다.

라. 국외훈련 및 국외출장

- 임용권자는 임용령 제21조의6에 따라 업무수행에 필요한 경우 일반임기제공무원에 대하여-국외훈련 후 1년 이상 근무할 것이 예정되는 사람에 한하여 6개월의 범위에서 국외훈련을 받게 할 수 있고, 전문임기제공무원에 대하여는 교육훈련 후 1년 이상 근무할 것이 예정되는 사람에 한하여 6개월의 범위에서 국내훈련을 받게 할 수 있다.
- 임용권자는 임기제공무원이 약정업무수행상 필요한 때에는 국외출장을 허가할 수

있다. 다만, 시간선택제임기제공무원과 한시임기제공무원의 경우에는 본인의 동의가 있어야 한다.

마. 시간선택제·한시임기제공무원의 복무 등

1) 복무관리

- 1주당 근무시간은 15시간 이상 35시간 이하의 범위 안에서 계약에 의하여 정하되, 점심시간은 근무시간에서 제외한다.
- 기관의 업무형편에 따라 근무시간과 근무유형을 자유로이 정하여 다양한 근무 시간과 근무형태로 활용할 수 있다. 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 아니한다.

- 재직기간 산정 방법
 - 재직기간은 「공무원연금법」 제25조 에서 규정한 재직기간(연금합산 신청 또는 기여금 불입여부에 관계없이 쉼)을 적용하며 산입제외기간 등은 지방공무원 복무규정 및 조례를 적용한다.
- 연가, 병가 등 휴가기준은 「지방공무원 복무규정」 별표2에 따른다.

2) 퇴직금 지급 등

- 시간선택제임기제공무원과 한시임기제공무원이 「공무원연금법」 적용 전 근무 기간을 「공무원연금법」 상 퇴직수당을 지급할 때의 재직기간에 합산신청하지 않을 경우, 그 근무기간에 대해서는 관련 예산을 확보하여 「근로기준법」 제 34조에 준하여 퇴직금을 지급

바. 외국인의 임기제공무원 임용

- 임용권자는 외국인 공무원의 임용기간을 5년의 범위 안에서 필요한 기간으로 임용하되, 출입국관리법령상의 체류기간을 고려하여 근무기간을 정하여야 한다.
- 외국인을 임기제공무원으로 임용하는 경우 임용령 제21조의3 제1항 및 제2항과 「지방공무원 인사제도 운영 지침」의 임기제공무원 관련 규정을 준용한다.

2. 지방별정직공무원 제도

가. 개념

- 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 의하여 임용되는 공무원으로서 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원이다.

나. 별정직의 종류

「지방공무원법」 제2조 제3항 제2호에 따라 비서관·비서 등 보좌업무 등을 수행하거나 특정한 업무수행을 위하여 법령에서 별정직으로 지정하는 공무원 (비서관·비서, 시·도 정무부시장·부지사, 의회전문위원, 국제관계대사 등)

다. 지방공무원법상 인사제도 적용범위

- 법 제31조(결격사유), 제5장(보수), 제6장(복무), 제10장(능률) 및 제61조(당연퇴직)
* 예외적으로, 고충처리(법 제67조의3) 및 징계제도(법 제73조의 3) 적용 가능

〈 지방별정직공무원에 적용되지 않는 인사제도 〉

- 휴직제도 : 질병·병역·소재불명·가족돌봄·육아휴직은 가능
- 직위해제 및 소청제도 : 소청은 제기할 수 없으나 행정심판 청구는 가능
- 승진·전보·전직·강임·파견·상위계급 대우선발 및 시보임용제도 등
- 정년제도, 명예퇴직 및 조기퇴직제도
- 일정 요건에 해당하는 경우 자진퇴직 수당 지급(비서·비서관 제외)

라. 임용자격

- 지방별정직공무원 임용자격기준을 적용한다.
- 자격요건 적용기준
 - 임용자격기준에서의 자격요건 적용기준일은 특별한 규정이 없는 경우 임용공고에 따른 면접 시험일을 기준으로 한다.

마. 임용절차

- 임용절차 준용
 - 지방별정직공무원의 임용절차, 임용구비서류 등에 관하여는 「지방공무원임용령」

제44조, 제45조, 제48조를 준용하고, 그 외 사항은 ‘경력경쟁임용시험’ 절차를 준용한다.

- 시험실시기관의 장은 임용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 임용자격 기준을 설정하여 공고에 의해 경쟁의 방법으로 임용한다.
- 다만, 비서관 및 비서를 임용하는 경우, 별정직 부단체장을 임용하는 경우, 외국인을 임용하는 경우로서 불가피한 경우 등은 공고를 생략할 수 있다.

바. 인사관리

- 근무상한연령
 - 상당계급에 해당하는 일반직 공무원의 정년에 준하는 연령으로 한다.
 - ※ 근무상한연령이 달한 날이 1~6월에 있는 경우 6월 30일에, 7~12월에 있는 경우 12월 31일에 각각 당연퇴직한다.
 - 다만, 정무부시장·정무부지사, 지방자치단체의 장 및 지방의회 의장의 비서관·비서의 경우 근무상한연령을 적용하지 아니한다.
- 근무성적평정
 - 일반직에 준하여 근무성적평정을 실시하며, 그 결과를 보수·임용 등 각종 인사관리에 반영할 수 있다.
 - 4급 상당 이상은 일반직공무원의 성과계약 등 평가를 준용하고
 - 5급 상당 이하는 일반직공무원의 근무성적평정기준을 준용한다.
- 휴직
 - 지방별정직공무원은 법 제65조의2에 따라 휴직 중 질병휴직, 병역휴직, 소재불명 휴직, 육아휴직 및 가족돌봄휴직만 가능하다.
 - 6개월 이상 휴직자(출산휴가와 연계한 육아휴직의 경우 3개월 이상)의 경우 지방 별정직공무원 또는 관련분야 자격증을 소지한 임기제공무원 등을 결원 보충할 수 있고(다만, 소재불명휴직의 경우 제외), 이 경우 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 한다.
- 면직
 - 지방자치단체의 장 또는 지방의회의장을 보좌하기 위하여 지방별정직공무원으로

비서관·비서에 임용된 경우, 별정직 부단체장으로 임용된 경우에는 임용 당시 지방자치단체장 또는 지방의회의장의 임기만료와 함께 면직된다.

- 지방자치단체장의 임기 중 사임 또는 퇴직, 지방의회의장의 사직, 퇴직 또는 자격상실의 경우 포함한다.

○ 징계

- 법 제69조 제1항(법령위반, 직무상 의무위반, 직무태만, 체면·위신손상 행위)의 징계사유 또는 제69조의2 제1항의 징계부가금 사유에 해당하는 경우 직권면직이나 징계처분 또는 징계부가금 부과처분을 할 수 있다.
- 징계위원회의 관할과 징계의 집행 등은 일반직에 준하여 처리한다.

○ 자진퇴직

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

3. 지방자치단체의 개방형직위제도

가. 개 념

- 공직사회의 경쟁력 제고를 위하여 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책 수립을 위하여 공직 내외를 불문하고 공개모집에 의한 선발시험을 거쳐 직무 수행 요건을 갖춘 최적격자를 선발하여 임용하는 제도

나. 개방형직위의 지정·변경

- 1) 대상직위 : 과장급 이상 직위에 보할 수 있는 직위로, 일반직·특정직·별정직·임기제공무원 모두 가능

- 시·도 : 1급 ~ 5급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 보할 수 있는 직위
- 시·군·구 : 2급 ~ 5급 공무원 또는 이에 상당하는 공무원으로 보할 수 있는 직위

2) 지정비율

- 대상직위 총수의 10% 범위에서 지정할 수 있으며, 구체적인 지정비율은 제도의 취지와 기관의 여건 등을 고려하여 임용권자가 결정하되 단계적으로 지정할 수 있다.
- ※ 법 제29조의4 제1항 단서에 따라 조직 관계법령이나 조례·규칙에 의하여 과장급 직위 중 임기제공무원으로도 보할 수 있는 직위는 개방형직위에 포함됨

다. 선발시험

1) 선발시험위원회

- 시험은 각 지방자치단체의 인사위원회별로 시행하되, 임용예정직위별로 선발시험 위원회를 구성하여 시행한다.
- 선발시험위원회의 구성
 - 선발시험위원은 위원장을 포함하여 5인 이상으로 하고, 위원장은 민간위원 중에서 위촉
 - 위원은 임용예정직위와 관련된 분야 또는 채용·면접 등 시험에 관한 경험과 지식이 풍부한 자 중에서 임명 또는 위촉
 - 위원은 민간위원(국·공립대학의 교원 포함)을 2/3 이상으로 하여야 하며, 가급적 민간위원 중 1/3 이상을 여성위원으로 위촉
 - 위원이 개방형직위 선발시험 대상자와 친족 또는 친족이었던 경우, 대상자의 직근 상급자 또는 직근 상급자였던 경우에는 선발시험위원회의 심의의결에서 제척되며, 해당 위원은 심의의결을 회피해야 한다.
 - 선발시험위원회는 구성원 3분의 2 이상 출석으로 개의하고 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.
 - 선발의 공정성을 위하여 산하기관 소속 임·직원 등 특정 이해관계가 있는 인사는 배제하는 것을 원칙으로 하며, 특정기관·출신학교·출신지역 등에 편중되지 않도록 하여야 한다.
 - 정보화능력과 외국어능력 등 특별요건에 대한 실효성 있는 심사를 위하여 가급적 관련전문가를 선발시험위원회와 별도로 위촉·활용하도록 한다.
 - 필요한 경우 2개 이상의 직위를 묶어 1개의 선발시험위원회를 구성할 수 있다.

- 선발시험위원회는 각 지방자치단체에서 자체 운영규정을 제정하여 운영한다.

2) 선발시험의 위탁 : 필요한 경우 다른 시험실시기관에 위탁 실시 가능

3) 선발시험의 심사

- 시험방법은 원칙적으로 서류전형과 면접시험으로 하고, 필요한 경우에는 필기시험이나 실기시험을 부과하되, 필기시험이나 실기시험은 필요한 최소한의 과목으로 한다.
- ※ 응시인원이 선발예정인원의 8배수 이상에 이르는 경우에는 임용예정직무에 적합한 기준에 따라 7배수 이상으로 서류전형 합격자를 제한하여 시험운영의 효율성을 제고할 수 있다.
- 심사는 선발시험위원회에서 하고, 시험절차는 서류전형에 의한 형식요건심사를 먼저 한 후 적격성심사를 한다.
 - 형식요건심사 : 제출서류에 의하여 심사하고, 합격·불합격만을 결정하며, 임용 자격요건을 갖춘 자는 모두 합격처리 한다.
 - 적격성심사 : 형식요건심사에 합격한 자를 대상으로 서류심사와 면접시험에 의하여 능력요건과 특별요건에 대한 적격성을 심사하되, 필요한 경우에는 필기시험이나 실기시험을 부과할 수 있다.

4) 임용후보자의 선정·추천

- 선발시험위원회는 적격성 심사결과를 종합하여 개방형직위별로 2~3인의 임용후보자를 선정하여 인사위원회에 통보하고 인사위원회에서는 임용후보자의 우선순위를 정하여 임용권자에게 추천한다. 다만, 선발시험위원회에서 적격자가 1명이라고 판단한 경우에는 1명의 임용후보자를 선발하여 통보할 수 있다.

5) 임용시험 및 임용자격기준

- 임기제공무원으로 임용하는 경우, 임용자격기준은 직무수행요건으로 같음
- 경력직공무원으로 임용하는 경우
 - 전직·경력경쟁임용 등을 통한 임용 : 개방형 직위 선발시험위원회를 통해 선발된 자는 전직시험 또는 경력경쟁임용 등 별도의 임용시험을 부과하지 아니하고 선발시험으로 같음
 - 승진임용 : 승진심사위원회의 심사를 실시하지 아니하고 선발시험으로 같음

라. 임용

1) 임용신분

가) 경력직공무원으로 임용

- 경력직공무원으로서 다음의 요건을 갖춘 자는 각 요건별 임용방법(전보·승진·전직 또는 경력경쟁임용)에 의하여 개방형직위(경력직공무원)로 임용할 수 있다.
 - 전보 요건을 갖춘 자는 동일 직급의 경력직공무원으로 전보할 수 있다.
 - ※ 당해 개방형직위에 보할 수 있는 직급이고, 관계법령에서 정한 전보제한기간에 해당하지 않는 경우 전보임용 가능
 - 개방형직위에 임명할 수 있는 직급의 직근하위직급 공무원으로서 승진임용 요건을 갖춘 자는 승진할 수 있다.
 - 인사관계법령이 정하는 전직의 요건을 갖춘 자는 전직할 수 있으며, 경력경쟁 임용은 국가공무원을 그 직급에 해당하는 지방공무원으로 임용하는 경우에만 가능(법 제27조 제2항 제7호)

나) 임기제공무원으로 임용

- 다음의 경우에는 임기제공무원으로 임용한다.
 - 공무원이 아닌 자가 개방형직위에 임용되는 경우
 - 별정직공무원이 개방형직위에 임용되는 경우
 - 당해 개방형직위에 전보·승진·전직요건 또는 국가공무원의 동일직급 지방공무원 경력경쟁임용요건을 갖추지 못한 경력직공무원(상위직급의 공무원 포함)이 임용되는 경우
 - 경력직공무원으로 임용될 수 있는 요건을 갖춘 경우에도 임용될 자가 임기제공무원으로 임용되기를 원하는 경우
 - 경력직공무원으로 임용되어 임용기간 중에 정년에 도달하는 경우
 - 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 소속 공무원이 지방자치단체의 개방형 직위에 임용되는 경우

2) 임용기간

- 개방형임용되는 공무원의 임용기간은 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 5년의 범위에서 임용권자가 정하되, 개방형임용자가 일정기간 안정적으로 근무하고 전문성을 최대한 발휘할 수 있도록 최소한 2년 이상으로 한다.
- 다만, 임기제공무원의 성과가 탁월한 경우에는 제5조에 따른 선발시험과 제7조에 따른 임용절차를 거치지 않고 총임용기간 5년을 초과하여 일정한 기간 단위로 임용을 연장할 수 있다.
- 공개모집 등 개방형임용 절차와 방법에 의하여 임용되는 경우에는 횟수에 제한 없이 계속하여 재임용할 수 있다.

〈공모직위 제도〉

임용권자는 결원을 보충하거나 보직관리를 하는 때에 있어서 필요하다고 인정하는 경우 공모직위로 지정할 수 있고 공모직위의 지정 범위 및 비율은 인사위원회의 심의를 거쳐 임용권자가 자율적으로 정한다.

대상 직위에 대한 제한이 없고, 내부 공무원만을 대상으로 하는 점에서 개방형직위제도와 차이가 있다.

참 고 자 료

지방공무원제도의 법체계



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 제125조(행정기구와 공무원)

- ① 지방자치단체는 그 사무를 분장하기 위하여 필요한 행정기구와 지방공무원을 둔다.
- ② 제1항에 따른 행정기구의 설치와 지방공무원의 정원은 인건비 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 그 지방자치단체의 조례로 정한다.
- ③ 행정안전부장관은 지방자치단체의 행정기구와 지방공무원의 정원이 적절하게 운영되고 다른 지방자치단체와의 균형이 유지되도록 하기 위하여 필요한 사항을 권고할 수 있다.
- ④ 지방공무원의 임용과 시험·자격·보수·복무·신분보장·징계·교육·훈련 등에 관한 사항은 따로 법률로 정한다.
- ⑤ 지방자치단체에는 제1항에도 불구하고 법률로 정하는 바에 따라 국가공무원을 둘 수 있다.
- ⑥ 제5항에 규정된 국가공무원의 경우 「국가공무원법」 제32조제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 5급 이상의 국가공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원은 해당 지방자치단체의 장의 제청으로 소속 장관을 거쳐 대통령이 임명하고, 6급 이하의 국가공무원은 그 지방자치단체의 장의 제청으로 소속 장관이 임명한다.

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, 용어 정의, 인사기관, 직위분류제, 임용과 시험, 보수, 복무, 신분보장, 권익보장, 징계, 능률 및 벌칙 등에 관한 사항을 규정하고 있다.

〈 연 력 〉

- 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 규정한다.

3) 지방자치법(시행 2022. 1. 13. 법률 제17893호, 2021. 1. 12., 전부개정)

지방의회 사무기구 인력운영의 자율성을 제고하기 위하여 지방의회 사무직원에 대한 임면·교육·훈련·복무·징계 등을 지방의회의 의장이 처리하도록 규정하고 있다.

4) 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 규정한다.

- ② 대한지방행정공제회법 : 대한지방행정공제회의 설립·운영, 효율적인 공제제도 운영 등에 관한 기본적인 사항을 규정한다.

나. 대통령령

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

- ① 지방공무원 임용령 : 일반직공무원의 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 지방공무원 징계 및 소청 규정 : 지방공무원의 징계 및 소청의 절차 등 규정
- ④ 지방공무원 보수 규정 : 지방공무원의 봉급표, 호봉확정, 보수지급 방법 등 규정
- ⑤ 지방공무원 수당 등에 관한 규정 : 지방공무원에게 지급하는 수당의 종류, 지급액, 지급방법 등 규정
- ⑥ 지방공무원 명예퇴직 수당 등 지급 규정 : 지방공무원법 제66조의 2 제1항 및 제2항의 규정에 의한 명예퇴직수당 및 조기퇴직수당의 지급대상, 지급액, 지급방법 등에 관한 사항 규정
- ⑦ 지방별정직공무원 인사규정 : 지방별정직공무원의 임용조건·절차 및 근무상한연령 등에 관한 사항 규정
- ⑧ 지방공무원 복무규정 : 지방공무원의 근무, 복무 관리, 휴가 등 복무에 관한 사항 규정
- ⑨ 지방공무원 임용후보자 장학 규정 : 우수 인력 확보를 위하여 각급 학교 재학생에게 지급할 장학금의 지급범위, 지급대상, 의무복무기간 등에 관한 사항 규정
- ⑩ 지방공무원 교육훈련법 시행령 : 지방공무원교육훈련법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정
- ⑪ 지방자치단체의 개방형직위의 운영 등에 관한 규정 : 개방형직위의 운영 절차 및 대상, 요건 등 규정

- ⑫ 지방전문경력관 규정 : 전문경력관의 임용, 임용시험 및 성과평가 등에 관한 특례를 규정
- ⑬ 지방공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례규정 : 직종개편('13. 12. 12.) 이전 기능직공무원 및 별정직공무원에 대한 전직임용과 인사관리 등에 관한 특례를 규정
- ⑭ 지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정 : 정원책정의 일반기준, 인력 운용계획의 수립·시행, 정원의 관리, 별정직 정원, 우대승진 및 근속승진에 따른 정원관리, 한시정원, 직급별 정원, 정원의 규정, 개방형직위 및 전문임기제 운영에 따른 직급기준 특례 등에 대해 규정
- ⑮ 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 있다.
 - ㉡ 공무원 임용 시험령 : 지방일반직공무원의 경우는 국가공무원에게 적용하는 규정 중 시험과목(지방공무원임용령 별표8 및 별표9에서는 녹지직렬중 조경직류, 공업직렬중 가스직류, 보건진료직렬, 행정직렬중 일반행정직류 또는 기업행정 직류, 세무직렬중 지방세직류, 속기직렬중 속기직류의 시험과목에 대해서만 규정)에 관한 동 규정을 준용토록 하고 있다.

다. 행정안전부령

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

- ① 지방공무원 인사제도 운영 지침 : 법과 임용령에서 위임한 세부사항 규정
- ② 지방공무원 균형인사 지침 : 여성·장애인·이공계 전공자·저소득층·외국인·북한이탈주민 및 기술분야 우수인재 등에 대한 인사정책 규정
- ③ 지방공무원 인사기록통계 및 인사사무 처리 규칙 : 지방공무원의 인사기록과 인사통계 보고 및 인사사무 처리에 관한 통일적인 서식과 절차를 규정

- ④ 지방공무원 다면평가 지침 : 지방자치단체의 다면평가 시행에 따른 기준, 절차 및 방법을 제시하고, 지자체 간 통일적 적용이 필요한 사항을 규정
- ⑤ 지방공무원의 구분변경에 따른 전직임용 등 특례지침 : 종전의 기능직공무원 전직임용, 별정직공무원의 전담직위평가, 인사관리 등에 대한 세부사항을 규정
- ⑥ 지방공무원 징계규칙 : 지방공무원 징계양정의 기준과 가중·감경사유 등에 관한 사항 규정
- ⑦ 기타 지방공무원 교육훈련 운영 지침, 지방공무원 보수업무 등 처리 지침, 지방공무원 복무에 관한 예규, 지방별정직공무원 인사운영지침, 지방공무원 임용을 위한 체력시험 금지약물 및 금지방법 고시 등이 있음

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 광역시부시장(도 부지사) 자격기준에 관한 조례 : 지방자치법 제110조 제2항의 규정에 의한 별정직 지방공무원으로 보하는 부시장(부지사)의 자격기준에 관한 사항 규정
- ③ 지방공무원 수당 지급 조례 : 지방공무원 수당 등에 관한 규정에서 조례로 위임한 수당의 지급액, 지급범위, 지급방법 등에 관한 사항 규정
※ 의료업무수당, 방범수당, 지하철근무수당, 장려수당 등
- ④ 지방공무원 여비조례 : 지방공무원이 공무로 국내 여행 또는 국외 여행할 때 지급하는 여비지급에 관한 사항 규정
- ⑤ 지방공무원 복무조례 : 지방공무원의 근무, 복무 관리, 휴가 등 복무에 관한 사항 규정
- ⑥ 포상조례 : 모범공무원 포상 등 지방자치단체가 행하는 포상의 절차 등을 규정

마. 규칙(참고안)

지방자치단체의 장이 지방공무원제도 관계법령 및 조례에서 위임하는 사항이나 각종 제도의 세부시행 사항을 지방자치단체 규칙(교육규칙·의회규칙 포함)으로 제정·운영하고 있다.

- ① 지방공무원 인사규칙 : 지방공무원의 임용, 시험 및 정년연장 등 법령의 세부 시행에 관한 사항 규정
- ② 지방공무원 인사교류 규칙 규칙
- ③ 비위공직자의 의원면직처리제한에 관한 규칙(표준안) : 재직 중 비위를 행한 공무원이 형사벌 또는 징계처분을 받기 전에 의원면직하는 사례를 방지하기 위한 관련사항 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 지방별정직공무원 자진퇴직수당 지급 규칙 규칙
- ⑦ 지방공무원 근무규칙 : 휴가, 출장, 외출, 출·퇴근 등 근무상황기록 및 사무의 인계·인수 절차 등에 관한 사항 규정
- ⑧ 지방자치단체 직무대리규칙 : 지방자치단체의 장(지방의회의장 포함)이나 그 보조기관이 결원·출장·기타 사고로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 그 직무를 대리(법정대리, 지정대리)하는 자와 절차에 관한 사항 규정
- ⑨ 지방공무원 제안규칙 : 제안의 종류, 제출·접수, 심사절차, 시상 등 지방공무원의 제안제도 운영에 관한 세부적인 사항 규정
- ⑩ 모범공무원 포상운영규칙 : 포상조례 제4조의 규정에 의한 모범공무원의 포상추천, 선발, 인사상 특혜, 상여금 지급 등 세부운영에 관한 사항 규정

참 고 지방공무원 인사제도 관련법령 체계도

헌 법

- 제7조** ② 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.
- 제117조** ① 지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다.
- ② 지방자치단체의 종류는 법률로 정한다.



지방자치법

- 제103조(사무직원의 정원과 임면 등)** 지방의회의 의장은 지방의회 사무직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·의회규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.
- 제118조(직원에 대한 임면권 등)** 지방자치단체의 장은 소속 직원(지방의회의 사무직원은 제외한다)을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육·훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.
- 제125조(행정기구와 공무원)** 지방공무원의 임용과 시험·자격·보수·복무·신분보장·징계·교육·훈련 등에 관한 사항은 따로 법률로 정한다.

지방공무원법



법
률
(3
개)

		대통령령(14개)
총 칙	공무원의 구분 (§21) * 경력직(일반·특정)과 특수 경력직(정무·별정)으로 구분	
	별정직공무원 (§24)	■ 지방별정직공무원 인사규정
	일반직공무원 계급구분 (§42)	■ 지방연구직 및 지도직 공무원의 임용 등에 관한 규정 ■ 지방전문경력관 규정
인 사 기 관	인사관리의 전자화 (§6조의 2)	■ 지방자치단체 전자인사관리시스템 구축·운영 등에 관한 규정
임용과 시험	임용관리 등 포괄적 규정	■ 지방공무원 임용령
	개방형직위 (§29조의4)	■ 지방자치단체의 개방형직위 및 공모직위의 운영 등에 관한 규정
	공모직위 (§29조의5)	
	장학금지급 (§41조의4)	■ 지방공무원 임용후보자 장학규정
보 수	보수규정 (§45)	■ 지방공무원 보수규정
	수당에 관한 규정 (§46)	■ 지방공무원 수당 등에 관한 규정
복 무		■ 지방공무원 복무규정
신 분 보 장	명예퇴직 (§66조의21)	■ 지방공무원 명예퇴직 수당 등 지급규정
징 계	소청절차 및 징계 (§21, 제9장)	■ 지방공무원 징계 및 소청 규정

* 특례(법률 제11531호, §41-②) ■ 지방공무원의 구분 변경에 따른 전직임용 등에 관한 특례규정

지방공무원
교육훈련법

- 지방공무원 교육훈련법 시행령

2024년도 공통교재

지방공무원인사제도

2024년 1월 일 인쇄

2024년 1월 일 발행

편 집 : 지방자치인재개발원 기획부

대표집필 : 행정안전부 지방인사제도과 김정민

검 토 : 부산광역시 이옥형

인 쇄 : (사)전라북도장애인미술협회 인쇄사업단

TEL : (063) 278-5978

FAX : (063) 278-5976

※ 이 책자의 전문(全文)은 지방자치인개발원 누리집(www.logodi.go.kr)에 게재되어 있습니다.

지방자치인재개발원 기획협력과 과장 조형선
주무관 전다운

☎ 문의 : 063-907-5049

〈비매품〉

