지방 출자·출연기관 인사·조직 지침

2017. 12. 27.



행정안전부
(공기업지원과)

차 례

Ⅰ. **총 칙** ····· 1

Ⅱ. **임원의 인사** ····· 2

1 임명근거 ····· 2

2 직무수행요건 및 자격요건 등 ····· 2

3 임원추천위원회 설치·구성 ····· 3

4 임원 후보자의 모집 ····· 3

5 대상자의 결정 ····· 6

6 임원의 성과관리 ····· 8

7 연임 및 해임 ····· 8

8 의원면직 제한 ····· 9

Ⅲ. **직원의 인사** ····· 10

1 신규채용 ····· 10

2 채용시험의 공고 ····· 11

3 시험의 방법 ····· 12

4 보직관리 ····· 14

5 성과관리 ····· 15

6 징계 ····· 16

Ⅳ. **조직과 정원 운영** ····· 16

지방 출자·출연기관 인사·조직 지침

제정 2014. 9. 25
개정 2017. 12. 27

Ⅰ. 총 칙

1 목 적

○ 이 지침은「지방자치단체 출자·출연 기관 운영에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제27조에 따라 지방자치단체 출자·출연 기관(이하 “출자·출연 기관”이라 한다)의 조직 및 인사 운영에 관한 기준을 정함으로써 합리적이고 공정한 인사관리를 목적으로 함.

2 적용범위

○ 이 기준은 법 제2조의 적용 대상이 되는 출자·출연기관에 대하여 적용함. 다만, 법 제2조 제3항 및 제4항에 따른 출자·출연기관에 대해서는 적용 배제

3 기본원칙

○ 출자·출연 기관의 임원 및 직원(이하 “임직원”이라 함)의 임용은 법령·이 지침·정관·자체규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영하여야 함.

○ 출자·출연 기관 임직원의 신규채용, 승진, 전보 등은 시험성적·근무성적·그 밖의 실증에 따라 행하여야 함. 다만, 장애인·저소득층 등에 대한 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있음.

○ 임직원의 업무성과를 객관적으로 측정할 수 있는 성과관리체계를 구축·운영하여 책임경영체제가 정착되도록 하여야 함.

○ 임직원의 직무수행능력 향상과 자기개발 기회가 확대되도록 다양한 프로그램 운영과 교육훈련 예산 확보토록 노력하여야 함.

○ 출자·출연 기관은 그 기관의 목적 달성 및 기능 수행을 위한 적정한 규모의 조직 및 정원을 운영하여야 함.

Ⅱ. 임원의 인사

1 임명 근거

○ 출자·출연기관의 임원은 법 제9조, 제10조의 규정에 따라 임명함.

2 직무수행요건 및 자격요건 등

가. 직무수행요건

○ 출자·출연 기관의 임원 직위에 대해 직위별로 그 역할과 책임, 직무수행요건을 정관 또는 자체 규정으로 명확하게 설정하여야 함.

※ <별표 1 직무수행요건 예시> 참고

나. 자격요건 설정

○ 임원 직위별 자격요건은 직무수행요건 및 다음 각 호의 사항을 고려하여 정관 또는 자체 인사규정 등에 정하여야 함

1. 전문가적 능력, 전략적 리더십, 문제해결 능력, 조직관리 능력, 의사소통 능력, 협상 능력, 위기관리 능력 등 임원으로서의 일반적인 기본역량
2. 기관의 특성과 여건을 반영하여 특별히 요구되는 고유 역량

※ <별표 2 자격요건 예시> 참고

다. 권한대행

○ 기관장 및 임원의 궐위에 따른 권한대행에 관한 사항은 자체 규정 등으로 정하여야 함.

○ 지방자치단체의 장이 당연직으로 출자·출연기관의 장이 되는 경우, 지방자치단체이 장이 선거 출마, 수감 등으로 권한 대행자(부시장, 부지사, 부군수)가 그 업무를 수행하는 경우에는 출자·출연 기관의 장의 업무도 수행토록 함.

③ 임원추천위원회 설치·운영

○ 출자·출연 기관은 임원 임용의 공정성, 전문성, 투명성을 제고하기 위하여 자체적으로 임원추천위원회를 설치·운영할 수 있음.

- 위원회의 설치·운영과 관련하여 「지방공기업인사운영기준」을 준용할 수 있음.

④ 임원 후보자의 모집

가. 공개모집 원칙

○ 출자·출연 기관 임원은 공개모집하여야 함 (법 제9조 제2항).

- 비상근·무보수 임원의 경우에는 동 지침의 규정에도 불구하고, 공개모집 방식 등을 다른 임원과는 달리 간소화 가능
- 다만, 임원의 연임시에는 법 제11조에 따른 성과계약의 이행실적, 법 제28조에 따른 경영실적 평가 결과, 직위별 직무수행요건 및 자격요건 등을 고려하여 공개모집 생략 가능

○ 출자·출연 기관 임원의 공개모집 원칙 및 그 방법은 특별한 사유가 없는 한 정관 또는 내부 인사규정 등에 명시토록 함.

나. 공개모집 계획 수립

○ 출자·출연 기관은 임원의 공개모집을 위한 계획을 수립하여야 함.

○ 임원 선임 계획은 출자·출연기관별 임원의 임기 및 인사절차에 소요되는 기간을 고려하여 사전적으로 수립

○ 공개모집 계획에는 공개모집 공고, 지원서 접수, 임원 임명대상자 결정 등의 내용이 포함되어야 함.

다. 공고시기

○ 임원 임기종료 등 미리 결원이 예상되는 경우 인사절차 소요기간을 고려하여 공개모집 계획을 공고하여야 함

- 임기 중 결원 발생시에는 가능한 최단 시일 내에 공고

라. 모집 및 공고 기간

○ 모집 및 공고 기간은 15일 이상을 원칙으로 하되, 신속한 채용을 위하여 부득이한 경우에는 모집기간을 단축할 수 있으며, 이 경우에도 7일 이상 모집 및 공고하여야 함.

마. 공고 매체

○ 임원을 공개모집하는 경우 그 지방자치단체와 출자·출연기관의 인터넷 홈페이지에 공고하고 전국 또는 해당 지방자치단체를 주된 보급지역으로 하는 일간신문에도 공고할 수 있음.

바. 공고 내용

○ 임용예정직위, 선발인원, 응모자격, 직무수행 요건, 임용계약 및 지원서 접수, 시험방법, 합격자 결정 및 발표에 관한 사항 등을 공고하여야 함.

사. 재공고·변경공고

○ 최초 공개모집에서 응모자 수가 결원예정 직위수의 2배수에 미달하거나, 심사결과 적격자가 없는 경우 최초의 공개모집과 동일한 절차와 방법에 따라 재공고를 실시하여야 함.

○ 불가피한 사유로 이미 공고한 내용을 변경하는 경우에는 시험기일 7일 전까지 변경공고를 하여야 함.

○ 재공고를 실시하였는데도 불구하고 응모자가 결원예정 직위수의 2배수에 미달하는 때에는 공개모집에 응모한 사람 중에서 선임할 수 있음.

아. 응시원서 접수

○ 응시원서 접수는 가능한 지원자의 편의를 위하여 인터넷을 통해 접수하되, 필요시 방문접수, Fax 또는 우편 등을 통해 접수할 수 있음

자. 응모자 제출서류

○ 임원 후보자를 심사하기 위하여 응모할 자에게 다음 각 호의 서류 등을 요구할 수 있음

1. 지원서 ※ <별표 3 응시지원서 예시> 참고
2. 직무수행계획서(기관운영방침 및 경영혁신계획 포함)
3. 자기소개서
4. 최종학력증명서, 경력증명서, 관련 자격증
5. 기타 해당 직무수행과 관련 필요 자료

5 대상자의 결정

가. 심사기준

○ 출자·출연기관에서는 다음 각 호의 요건을 고려하여 출자·출연기관이 정하는 후보자 심사기준에 따라 임원 후보를 심사

1. 해당분야에 대한 전문 지식과 경험을 평가할 수 있는 사항
2. 경력·학위 등 경영·경제에 관한 지식을 객관적으로 평가할 수 있는 사항
3. 과거 경영실적·경영기간 등 경영경험을 객관적으로 평가할 수 있는 사항
4. 기타 해당 임원으로서 자질과 능력을 평가할 수 있는 사항

나. 심사절차 및 방법

○ 출자·출연기관이 정한 임원의 직무수행요건 및 자격요건에 따라 응모자를 대상으로 1차 서류심사를 실시하여 면접시험 대상자를 결정함.

○ 서류심사 합격자를 대상으로 지원서, 직무수행 계획서, 자기소개서 등을 참고하여 2차 면접심사를 실시함.

- 다만, 면접을 실시하지 않기로 결정한 경우에는 면접을 실시하지 않을 수 있음.

○ 최종 임원후보자는 면접심사결과 (면접을 실시하지 않는 경우에는 서류심사 결과에 의함) 고득점자 순으로 결정함.

○ 서류 및 면접심사시 응모자 1인에 대한 위원별 평가점수는 100점 만점으로 하고, 위원별 점수를 산술평균한 점수로 결정함.

- 다만, 평가의 공정성을 위해 필요할 경우 위원별 최고점수 및 최저점수 각 1개를 제외한 점수를 산술평균한 점수로 결정 할 수 있음.

○ 서류심사는 절대평가하고, 면접심사는 응모자의 능력을 정확히 파악한 후 상대평가함.

다. 임원의 임명

○ 임명권자는 임원으로 추천된 후보가 법 제10조의 규정에 의한 임원의 결격사유에 해당하거나 출자·출연기관의 경영에 현저하게 부적당하다고 인정되는 때에는 임원후보의 재추천을 요구할 수 있음.

- 이 경우 지체 없이 임원후보를 재추천하여야 함.

○ 임명권자는 임원 추천 심의결과에 이의가 없는 경우에는 지체 없이 추천자 중에서 임명하여야 함.

라. 채용과정 공개

○ 출자·출연기관의 장은 임원 채용과정을 투명성과 공정성이 담보될 수 있도록 공개하여야 함.

- 다만, 임원후보자의 비공개 요청이 있는 경우, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우, 기타 이사회 등에서 공개하지 아니하기로 의결한 경우에는 공개하지 아니할 수 있음.

마. 비밀누설 금지

○ 추천(심사)위원회 등 위원은 출자·출연기관 임원의 심사 과정 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니되며, 이를 담보하기 위하여 보안각서 등을 징구하여야 함.

바. 위원의 제척・기피・회피

○ 추천(심사)위원회 등 위원회 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의・의결과정에서 제척・기피・회피할 수 있으며, 출자·출연기관의 장은 사전에 위원들에게 공지하여야 함

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 후보자인 경우
2. 임원후보자와 친족 관계에 있거나 있었던 경우
3. 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

6 임원의 성과관리

가. 성과계약 체결

○ 지방자치단체의 장과 출자·출연 기관의 장은 회계연도 개시 후 1개월 이내(회계연도중 채용되거나 출자·출연기관으로 신규지정된 때에는 채용 날로부터 1개월 이내에 체결한다)에 성과계약서를 작성함.

○ 다만, 출자·출연 기관의 장과 실제 기관의 경영을 총괄하는 자가 서로 다를 경우, 실제 경영을 총괄하는 자도 성과계약을 체결함.

○ 다음연도 보수 책정시에는 성과계약서의 달성정도를 반영해야 함.

7 연임 및 해임

○ 출자·출연 기관의 장은 기관별 정관 등이 정하는 바에 따라 연임이 가능하며, 임기 중이라도 해임이 가능함. 인사권자는 연임 또는 해임 여부를 결정할 때 다른 법령에 규정된 경우를 제외하고는 아래의 기준을 반영토록 함.

○ 기관장의 연임 기준

- 법 제11조에 따른 성과계약의 평가 결과 그 실적이 우수한 경우
- 법 제28조에 따른 경영실적의 평가 결과 그 실적이 우수한 경우

○ 기관장의 해임 기준

- 법 제9조 3항에 따른 의무와 책임에 관한 준수 사항을 이행하지 않았을 경우
- 법 제11조에 따른 성과계약의 평가 결과 실적이 목표치의 50% 수준에 미달한 경우
- 법 제28조에 따른 경영실적의 평가 결과가 아래 기준에 미달한 경우

• 임기 중 특별한 사유 없이 기관의 수익이 2년 이상 최근 5년간 평균 수익의 2분의 1 이상 감소한 경우 • 임기 중 경영실적이 사업 목적이 유사한 다른 지방 출자·출연 기관에 비해 현저히 낮은 경우

- 법 제30조에 따른 경영진단의 결과 해임 조치가 필요하다고 인정되는 경우

○ 기관장이 아닌 임원의 연임 및 해임 기준은 직위별 직무수행 실적을 객관적이고 공정하게 반영하되 기관장의 연임 및 해임 기준 준용

8 의원면직 제한

○ 임명권자는 임원 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 제한할 수 있음.

1. 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
2. 내부 감사부서 및 외부 감사기관에서 감사결과 중징계 처분을 요구하거나, 징계위원회 등에 중징계의결 요구 중인 때

Ⅲ. 직원의 인사

1 신규채용

가. 공개경쟁시험

○ 출자·출연기관의 장은 직원 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 함

○ 출자·출연기관의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 됨

○ 정관 또는 내부규정 등에 따라 정원이 아닌 기간제근로자 또는 이에 준하는 한시직원에 대하여는 공개경쟁을 적용하지 아니할 수 있음

나. 경력경쟁시험

○ 출자·출연기관의 장은 공개경쟁시험에 의하여 충원이 곤란한 직위·직무분야에 대하여는 우수 전문 인력 및 유경험자를 경력경쟁시험으로 채용할 수 있음

○ 경력경쟁의 경우에도 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 출자·출연기관 내·외부 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하여야 함.

다. 채용요건·시험방법

○ 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 함

라. 차별금지

○ 직원을 모집·채용할 때 연령 등을 이유로 차별하여서는 아니 됨

2 채용시험의 공고

가. 공고시기

○ 공개경쟁시험을 실시하려면 시험기일 20일 전(선발예정 인원이 10명 이하일 때에는 10일 전)까지, 경력경쟁시험을 실시하려면 시험기일 10일 전까지 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 함

- 다만, 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일 전까지 그 변경내용을 공고하여야 함

○ 공고기간에 초일은 불산입하며, 공휴일은 포함하되, 접수기간은 가급적 5일이상(토·일요일 등 공휴일 제외)으로 함

나. 공고매체

○ 공개경쟁·경력경쟁시험의 채용공고는 출자·출연기관 및 그 지방자치단체의 인터넷 홈페이지에 공고하여야 함.

- 그 밖에 필요할 경우 신문, 방송, 인터넷 또는 게시판 등 효과적인 방법을 통하여 공고할 수 있음

○ 출자·출연기관에서는 관련협회·단체 및 대학 등에 모집공고문을 송부하여 많은 적격자가 응모할 수 있도록 노력하여야 함

다. 공고내용

○ 채용시험을 실시할 때에는 다음 각 호의 내용을 공고하여야 함

1. 임용예정 직급, 응시 자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소
2. 시험과목 및 배점비율
3. 서류전형 및 면접시험의 경우 평가기준
4. 합격자발표의 시기 및 방법
5. 응시원서의 교부장소 및 접수장소와 그 기한
6. 그 밖에 시험실시에 필요한 사항

3 시험의 방법

가. 시험의 방법

○ 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정함

○ 필기시험은 일반교양 정도와 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정함

○ 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정함

○ 실기시험은 해당 직무수행에 필요한 지식·기술 또는 체력을 실험·실습 또는 실기의 방법으로 검정함

○ 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단함

○ 위의 사항에도 불구하고 채용시험의 단계를 축소·통합하거나 순서를 달리하여 실시할 수 있으며, 기타 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험 과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체규정 등으로 정하여야 함.

○ 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관성을 유지하도록 하여야 함.

나. 시험위원의 임명

○ 출자·출연기관의 장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험·서류전형, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명하거나 위촉할 수 있음

1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람

다. 시험위원 외부전문가 참여

○ 출자·출연기관의 장은 채용을 위한 필기시험의 과목별 출제·채점 및 면접시험시(서류전형 포함) 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 전문가를 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 함

라. 심사기준 다양화

○ 출자·출연기관의 장은 서류심사 기준 다양화, 직무능력을 포괄적으로 측정할 수 있는 필기·면접시험의 도입 등을 통하여 해당 직위·직무에 적합한 인재가 채용될 수 있도록 하여야 함

마. 시험실시 기관

○ 출자·출연기관의 직원 채용시험·승진시험, 그 밖의 시험은 소속 출자·출연기관의 장이 실시함.

- 다만, 출자·출연기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 채용시험의 일부 또는 전부를 다른 출자·출연기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 민간기관과 공동으로 실시하거나 이에 위탁하여 실시할 수 있음

바. 채용과정 공개

○ 출자·출연기관의 장은 직원의 채용과정을 투명성과 공정성이 유지될 수 있도록 공개하여야 함

- 다만, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있음

사. 시험채점 및 시험위원의 비밀누설 금지

○ 출자·출연기관의 장은 시험위원이 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출토록 하여야함

○ 시험위원은 시험업무 처리중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니되며, 출자·출연기관의 장은 이를 담보하기 위하여 보안각서 등을 징구하여야 함

아. 시험위원의 제척·기피·회피

○ 시험위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시험과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 출자·출연기관의 장은 사전에 시험위원들에게 공지하여야 함

1. 시험위원 또는 그 배우자나 배우자였던 자가 응시자인 경우
2. 시험응시자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
3. 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

자. 채용자료 보관

○ 출자·출연기관의 장은 시험위원이 작성한 심사자료 등을 봉인하여 보관하여야 함

○ 면접채점표 등을 포함한 채용자료는 최소 5년 이상 보관하여야함

차. 인사채용 비위에 관한 통제

○ 출자·출연기관의 장은 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하여야 함.

○ 비위 채용자는 즉시 합격을 취소하고, 적발된 날로부터 최소 5년 이상 응시를 제한하여야 함

4 보직관리

가. 보직관리의 원칙

○ 출자·출연기관의 장은 보직을 부여함에 있어 해당 직원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성·적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 함

○ 출자·출연기관의 장은 교육훈련 실적을 승진·전보 등 인사고과에 반영하여야 함

나. 경력개발제도 도입·운영

○ 출자·출연기관의 장은 소속직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위해 경력개발제도를 도입하여 운영할 수 있음.

다. 개방형 임용

○ 출자·출연기관의 장은 직원선호도가 높거나 영향력이 큰 직위 등을 사전에 지정하고, 당해 직위에 대한 사내공모·개방형 임용 등을 실시하여 능력중심의 인사운영이 되도록 노력하여야 함.

라. 인사원칙의 사전공개

○ 출자·출연기관의 장은 소속 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하여야 함.

○ 출자·출연기관의 장은 승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공문시행, 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하여야 함.

5 성과관리

가. 성과관리체계 구축·운영

○ 출자·출연기관의 장은 당해 기관의 각 직위별로 그 역할과 책임을 명확히 하여야 함

○ 출자·출연기관의 장은 소속 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고 기관의 경영목표 등을 달성할 수 있도록 성과관리체계를 구축·운영하여야 함

나. 성과관리보상체계 구축·운영

○ 출자·출연기관의 장은 소속직원에 대해 성과평가 결과에 따라 업무실적 성과급 및 연봉의 차등지급, 승진·전보 등에 활용하는 등 다양하고 실효성 있는 보상체계를 구축·운영하여야 함.

⑥ 징 계

○ 출자·출연기관의 장은 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항을 지방공무원 징계규칙을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 함

- 소속 임직원에 대한 징계처분을 할 때 소정의 사유가 있으면 징계 양정을 감경하거나 가중 처벌하는 규정을 두어야 함
- 음주운전 징계기준은 별표 4에 따라 징계 의결하여야 함
- 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용의 비위는 징계를 감경할 수 없음
- 징계의결 등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못함

Ⅳ. 조직과 정원 운영

가. 조직과 정원 등의 운영 원칙

○ 출자· 출자·출연 기관은 법 제15조에 따른 조직과 정원에 관한 내부규정을 정하거나 조직과 정원의 운영시 다음 각 호를 준수해야 함

1. 기관 하부 조직은 기능상의 중복이 없도록 하며, 종합적·체계적으로 편성함
2. 기관의 기능과 사무를 효율적으로 수행할 수 있도록 적정 규모의 조직과 정원을 운영토록 함
3. 직급별 정원은 합리적인 체계를 이룰 수 있도록 하며 상위직 위주로 편성되지 않도록 함
4. 조직과 정원에 관한 내부규정에는 조직별·직급별 정원을 명확하게 나타내야 함

○ 출자·출연 기관의 장은 기능과 업무량이 변경될 경우에는 그에 따라 조직과 정원을 조정해야 함

○ 출자·출연 기관의 정원과 현원은 원칙적으로 일치하도록 운영해야 함.

< 별표 1 > 직무수행요건 (예시)

직위명 : ○○○

1. 담당 직무

가. 법령·정관상의 담당직무

○

나. 대내·외적 관계 관련 업무

○

다. 기관의 사업 수행 관련 업무

○

라. 조직내부관리 관련 업무

○

마. 기타 관련 업무

○

2. 직무수행요건

가. 조직내부관리 관련 업무

○

나. 기타 수행 능력요건

분야별	필요한 주요 능력	요구되는 능력 수준
① 개혁성		크게 요구
② 리더십		크게 요구
③ 기업가적 능력		상당히 요구
④ 전문성		크게 요구
⑤ 종합적 판단 및 정책결정 능력		크게 요구
⑥ 비전 제시 능력		크게 요구
⑦ 의사전달 및 협상능력		상당히 요구
⑧ 청렴도		크게 요구
⑨ 도덕성		크게 요구
⑩ 준법성		상당히 요구

○ 학력 및 전공분야

○ 경력

○ 자격증

○ 기타 능력

< 별표 2 > 자격요건 (예시)

< ○○진흥원 임원의 자격요건 >

○○진흥원의 임원으로 채용되려면 다음에서 정한 요건 중의 어느 하나를 충족한 사람이어야 한다.

① 학력요건

- 석사학위 이하인자 : 공무원 또는 민간근무경력 10년 이상인 자로서 진흥원과 관련된 분야에서 근무·연구한 경력이 4년 이상인자
- 박사학위 소지자 : 공무원 또는 민간근무경력 7년 이상인 자로서 진흥원과 관련된 분야에서 근무·연구한 경력이 4년 이상인자

② 자격증 요건

- 변호사자격증 소지자로서 실근무경력이 4년 이상인 자
- 의사·한의사·치과의사 자격증 소지 후 7년 이상 근무한 자
- 공인회계사 또는 변리사자격증 취득 후 실근무경력이 8년 이상인 자
- 세무사 또는 법무사자격증 취득 후 실근무경력이 11년 이상인자
- 기술사자격증 취득 후 4년 이상, 기능장 또는 기사자격증 취득 후 10년 이상 근무한 자

③ 공무원 경력기준

- 3급 이상 또는 이에 준하는 직위에 속하는 공무원 이었던 자(또는 공무원인 자)로서 연구원과 관련된 분야에서 2년 이상 근무한 자
- 4급 이상 또는 이에 상당하는 공무원이었던 자(또는 공무원인 자)로서 연구원과 관련된 분야에서 4년 이상 근무한 자

④ 민간경력기준

- 관련분야에서 3년 이상 근무·연구한 자로서 법인 등에서 채용예정직위에 상당하는 책임자 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는자

※ 기관장·이사·감사 등의 임원 자격요건은 위의 자료를 참고하여 정하되, 자격요건을 과도하게 설정하여 부당하게 응모기회가 제한되지 않도록 유의

< 별표 3 > 블라인드 채용 입사지원서 예시

1. 인적사항					
지원구분	신입 ( ), 경력 ( )	지원직무		접수번호	
성명	(한글)				
현주소					
연락처	(본인휴대폰) (비상연락처)	전자우편			
최종학교 소재지	** 지역인재 응시자 확인*	가점항목	☐ 장애대상 ☐ 보훈대상		
추가항목	☐ 지역인재(예:지방대학) ☐ 기능인재(예:고졸인재) ☐ 청년 ☐ 여성과학기술인				

2. 교육사항		
* 지원직무 관련 과목 및 교육과정을 이수한 경우 그 내용을 기입해 주십시오.		
교육구분	과목명 및 교육과정	교육시간
☐ 학교교육 ☐ 직업훈련 ☐ 기타		

직무관련 주요내용

3. 자격사항

* 지원직무 관련 국가기술/전문자격, 국가공인민간자격을 기입해 주십시오.

자격증명	발 급 기 관	취득일자	자격증명	발 급 기 관	취득일자

4. 경험 혹은 경력사항

* 지원직무 관련 경험 혹은 경력사항을 기입해 주십시오.

구분	소속조직	역할	활동기간	활동내용
☐ 경험 ☐ 경력				

* 직무활동, 동아리/동호회, 팀 프로젝트, 연구회, 재능기부 등이 주요 직무경험을 서술하여 주십시오

직무관련 주요내용

위 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다

지원날짜 :

지 원 자 : _____(인)

<별표 4> 음주운전 징계기준

<table>
<tr><th colspan="2">유 형 별</th><th>징계요구
(처리기준)</th><th>징계기준</th><th>비 고</th></tr>
<tr><td rowspan="2">최초 음주운전을 한 경우</td><td>혈중알코올 농도 0.1% 미만인 경우</td><td rowspan="4">경·중징계</td><td>감봉～견책</td><td rowspan="13">1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다.
2. 음주운전으로 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다.
3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다.
4. "운전업무 관련 직원"이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허 취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 처분을 받아야 한다.</td></tr>
<tr><td>혈중알코올 농도 0.1% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우</td><td>정직～감봉</td></tr>
<tr><td colspan="2">음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우</td><td>정직～감봉</td></tr>
<tr><td colspan="2">음주운전으로 경상해 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우</td><td>정직～감봉</td></tr>
<tr><td colspan="2">2회 음주운전을 한 경우</td><td rowspan="9">중징계</td><td>해임～정직</td></tr>
<tr><td colspan="2">3회 이상 음주운전을 한 경우</td><td>파면～해임</td></tr>
<tr><td colspan="2">음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우</td><td>파면～정직</td></tr>
<tr><td colspan="2">음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우</td><td>해임～강등</td></tr>
<tr><td colspan="2">음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우</td><td>해임～정직</td></tr>
<tr><td colspan="2">음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우</td><td>해임～정직</td></tr>
<tr><td rowspan="2">운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우</td><td>운전면허 취소처분을 받은 경우</td><td>파면～해임</td></tr>
<tr><td>운전면허 정지처분을 받은 경우</td><td>강등～정직</td></tr>
</table>

* 음주운전 여부는 도로교통법시행규칙 제129조의2제3항에 따라 별지 제144호의3서식의 운전경력증명서를 제출받으면 확인할 수 있음