인 사 규 정

제정 2002. 1. 22
개정 2002. 2. 27
개정 2003. 2. 18
개정 2003. 10. 21
개정 2005. 2. 2
개정 2006. 2. 2
개정 2007. 2. 15
개정 2008. 1. 29
개정 2008. 11. 25
개정 2009. 1. 15
개정 2010. 12. 29
개정 2011. 1. 19
개정 2011. 2. 23
개정 2011. 12. 29
개정 2012. 3. 28
개정 2012. 5. 30
개정 2014. 2. 21
개정 2014. 5. 28
개정 2015. 8. 28
개정 2015. 12. 23
개정 2016. 4. 27
개정 2016. 12. 27

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 중소기업기술정보진흥원(이하 "기정원"이라 한다)의 직원에 적용할 인사에 관한 기준을 정하여 공정하고 합리적인 인사관리를 기하는데 목적이 있다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관한 사항은 정관에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(용어) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "인사"라 함은 직원의 임용과 관련되는 일체의 사항을 말한다.

2. “임용”이란 채용, 승진, 전직, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 면직, 해임, 파면을 말한다.(개정 2002.2.27., 2010.12.29., 2011.1.19., 2012.3.28.)
3. “직위”란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책무를 말한다.(신설 2010.12.29.)
4. “직급”이란 직무의 종류·곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.(신설 2010.12.29.)
5. “전보”라 함은 동일한 직급내에서의 보직변경을 말한다.
6. “보직”이라 함은 직원을 그 능력, 근무경력, 적성 및 전문성을 고려하여 일정한 직무에 종사하게 함을 말한다.
7. “전직”이란 직렬을 달리하는 임명을 말한다.(신설 2010.12.29.)
8. “직군”이란 직무의 성질이 유사한 직렬의 군을 말한다.(신설 2010.12.29.)
9. “직렬”이란 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 서로 다른 직급의 군을 말한다.(신설 2010.12.29.)
10. “승진”이라 함은 상위 직급으로 임명되는 것을 말한다.
11. “복직”이란 휴직, 직위해제, 정직으로 직무에 종사하지 못한 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.(신설 2010.12.29.)
12. “강임”이란 같은 직렬 내에서 하위 직급에 임용하는 것을 말한다.(신설 2011.1.19.)

제4조(인사권) 직원의 인사는 원장이 이를 행한다.

제5조(직원의 구분) ① 직원은 일반직과 계약직으로 구분한다. (개정 2005.2.2., 2008.1.29., 2011.12.29)

② 기관의 운영상 필요한 경우 별도의 자격기준에 따라 임용기간을 정한 일반직을 채용할 수 있다.(개정 2011.2.23.)

제5조의 2(양성평등) 직원은 성별에 따라 채용, 보직 및 전보, 승진 등을 차별받지 아니한다.
(본조신설 2016.12.27)

제 2 장 채 용

제6조(채용) ① 직원은 공개경쟁 방식으로 채용한다.(개정 2010.12.29.)

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 특별채용으로 직원을 채용할 수 있다.(신설 2010.12.29.)

1. 제24조제2항제1호의 휴직기간 만료로 퇴직하거나 제32조제1항제5호의 사유로 퇴직한 날로부터 3년(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직의 경우에는 5년) 이내의 퇴직시에 재직한 직급의 경력직원으로 재임용하는 경우
2. 공개경쟁에 의하여 임용하는 것이 부적당한 경우에 동종직무에 관한 자격증 소지자를 임용하는 경우
3. 채용 예정 직급에 상응하는 근무 또는 연구실적이 3년 이상인 자를 임용하는 경우
4. 1급에 유관기관 경력자 등 중소기업지원업무의 능력이 탁월한 자를 임용하는 경우(개정 2014.2.21.)
5. 외국어에 능통하고 국제적 소양과 전문 지식을 지닌 자를 임용하는 경우
6. 연고지나 그 밖에 지역적 특수성을 고려하여 일정한 지역에 거주하는 자를 임용하는 경우
7. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에서 정한 취업보호 대상자를 임용하거나, 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」에 의한 장애인을 임용하는 경우

   (신설 2011.12.29.)

③ 제2항에 따른 특별채용의 경우에는 같은 사유에 해당하는 다수인을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용(제한경쟁특별채용)할 수 있다.(신설 2010.12.29.)

④ 직원의 채용은 계약채용을 원칙으로 [별표 1]의 임용자격기준에 의해서 제1항, 제2항 또는 제3항의 채용방법으로 하되, 세부적인 사항은 원장이 별도로 정한다.(개정 2010.12.29.)

제6조의 2(대체인력 채용) 직원이 휴직 및 보호휴가를 사용하는 경우 예산의 범위내에서 업무를 수행하기 위한 대체인력을 채용할 수 있다.

(본조 신설 2007.2.15.)

제6조의 3(채용후보자 명부) ① 원장은 채용시험에 합격한 자를 유효기간 6개월로 하고 채용후보자 명부를 작성할 수 있다.

② 채용후보자가 기관의 임용에 응하지 아니한 경우 채용후보자의 자격을 잃는다.

(본조 신설 2010.12.29.)

제7조(결격사유) 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 임용될 수 없다.

1. 국가공무원법 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자
2. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자
3. 신체검사 결과 채용실격으로 판단된 자
4. 병역의무를 기피한 사실이 있는 자
5. 기정원의 징계에 의하여 면직조치된 자

제8조(구비서류) 기정원의 직원으로 임용된 때에는 다음의 서류를 제출하여야 한다.

1. 이력서 및 자기소개서
2. 졸업증명서 또는 최종학력증명서 사본
3. 경력증명서(해당자에 한함)
4. 주민등록등ㆍ초본(최근 3개월 이내 발행된 것)
5. 건강진단서
6. 서약서
7. 재정보증서(회계직에 한함)
8. 자격증 등 기타 필요한 서류

제9조(수습기간) ① 일반직은 3개월간의 수습기간을 둔다. 다만, 채용예정직에 유사 근무경력이 1년 이상인 경력자의 경우에는 수습기간을 두지 않을 수 있다.

② 원장은 수습기간 중 근무성적이 불량하거나 기정원이 필요로 하는 능력과 적성에 적합하지 아니하다고 판단되는 때에는 일반직원으로 채용하지 아니한다.

③ 수습기간은 근속년수에 산입한다.

제10조(경력환산기준) ① 신규 일반직이 경력이 있는 경우에는 [별표 2]의 경력환산기준표에 의하여 환산한다.

② 제1항에 의한 경력환산은 경력월수로 하여 환산하되 1월미만은 산입하지 아니한다.

제 3 장 보직 및 전보

제11조(보직관리) (본조 제목개정 2010.12.29.) ① 원장은 직제규정 및 직제요령에 의하여 직급을 고려하여 그 직급에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다.(개정 2010.12.29.)

② 직원을 보직할 때에는 그 직원의 전공분야, 훈련, 근무경력, 전문성, 적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 한다.(개정 2010.12.29.)

③ (삭제 2008.1.29.)

제11조의 2(직무대리) ① 원장은 부서장이 사고가 있을 때에는 사고가 있는 부서장의 직근 하위 직원 중에서 직무의 비중, 능력, 경력 또는 책임도 등을 고려하여 직무대리자를 지정한다.

② 대리하게 할 업무가 특수하거나 그 밖의 부득이한 사유로 제1항에 따른 직근 하위 직원이 직무대리하는 것이 부적당하다고 인정되는 경우에는 사고가 있는 부서장과 동일한 직급의 직원 중에서 적합한 자를 직무대리자로 지정할 수 있다.

③ 직무대리자에게 사고가 있을 때에는 이로 인하여 업무공백이 생기지 아니하도록 제1항 또는 제2항에 따라 직무대리자를 다시 지정하여야 한다.

④ 1명의 직원이 직무대리할 수 있는 직위의 수는 하나에 한한다.

⑤ 직무대리자에게는 해당직급의 보직수당을 지급할 수 있다.

제11조의 3(부서장 이상 보직자의 부서원 발령) 원장은 부서장 이상 보직자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 부서원으로 발령할 수 있다.

1. 업무수행능력이 현저히 부족한 경우
2. 업무를 현저하게 태만히 하는 경우
3. 부하직원에 대한 지휘통솔력 및 육성능력이 현저히 부족한 경우
4. 종합근무평정 실시결과 최근 2년간 연속하여 성과평정 및 역량평정의 합산결과가 동일 보직에서 최하위 등급을 받은 경우

(본조 신설 2008.11.25.)

제11조의 4(경영계약) ① 원장은 본부장 및 부서장이 보직기간중 달성해야 할 성과목표에 대해 경영계약을 체결할 수 있다.

② 원장은 본부장 및 부서장의 성과목표와 이행실적 평가방법 및 평가결과의 활용 등에 대하여 “공공기관의운영에관한법률” 및 중소기업청장과 원장이 체

결한 경영계약서를 준용할 수 있다.
(본조 신설 2008.11.25.)

제12조(전보) 직원의 전보는 동일 직급내에서 본인의 능력을 참작하여 적재적소에 배치함을 원칙으로 한다. 다만, 동일부서내에서 특정직무에 장기근무로 인한 침체를 방지하고 능률적인 업무수행을 위해 순환하여 보직할 수 있다.

제13조(직위해제) ① 원장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 인사위원회 심의를 거쳐 직위를 부여하지 아니할 수 있다.(개정 2008.11.25.)

1. 파면, 해임, 강등 또는 정직에 해당하는 징계의결이 요구중인 자(개정 2008.11.25., 2010.12.29., 2012.3.28.)
2. 형사입건으로 직무수행이 불가능하다고 인정되는 자
3. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 경우
4. 소속직원에 대한 지휘 및 감독능력이 현저히 부족하다고 인정되는 자(개정 2008.11.25.)
5. 종합근무평정 결과, 최근 5년간 성과평정 및 역량평정을 합산한 평가 등급이 3년이상 최하위 등급을 받은 자(2008.11.25.)
6. 기구의 개편, 정원조정으로 과원이 된 때
7. 기타 인사위원회 심의를 거쳐 직위해제가 필요하다고 인정되는 자

② 제1항의 규정에 의하여 직위해제된 자에 대하여 그 사유가 소멸된 때에는 지체없이 직위를 부여하여야 한다.

③ (삭제 2008.11.25.)

④ 원장은 제1항 제3호 내지 제5호에 의하여 직위해제된 자에 대하여 3개월 이내의 대기명령을 명한다.(개정 2008.11.25.)

⑤ 원장은 제4항의 규정에 의해 대기명령을 받은 자에 대하여 능력회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제13조의 2(강임) ① 원장은 다음 각 호의 경우에 강임할 수 있다.(개정 2011. 12. 29)

1. 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 폐직되거나 하위의 직위로 변경되는 경우(개정 2011.12.29.)

2. (삭제 2014.2.21.)

3. 본인이 동의한 경우(개정 2011.12.29., 2014.2.21.)

② 직원을 강임할 때에는 바로 하위직급의 직위에 임용하여야 한다.

③ 제1항의 1호, 3호에 따라 강임된 직원은 상위직급에 결원이 발생하면 제15조 및 제17조에도 불구하고 우선 임용할 수 있다.(본조 신설 2011.1.19.)(개정 2011.12.29.)

제14조(파견) ① 원장은 기정원의 업무처리를 위하여 필요한 경우에는 기정원 내의 타부서, 국내·외 관계기관 등에 파견근무하게 할 수 있으며 이 경우 파견지를 선정하기 위하여 다면평가 결과를 활용할 수 있다.(개정 2008.11.25., 2012.5.30.)

② 제1항의 규정에 의하여 파견된 직원의 파견기간은 1년 이내로 하고 필요한 경우 1년의 범위내에서 연장할 수 있다. 이 경우 소속을 인사담당부서로 할 수 있다.(개정 2008.11.25.)

③ 원장은 국내·외 관련기관의 소속 직원을 파견받거나 국외 주재원을 위촉하여 기정원 업무중 일부를 수행하게 할 수 있다.(개정 2008.11.25.)

제 4 장 승 진

제15조(승진) ① 승진은 제39조에 의한 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 최종 결정한다.(개정 2008.11.25.)

② 승진심의는 종합근무평정 결과에 따라 고득점순으로 작성한 직급별 승진후보자서열명부에 의하며 승진후보자에 대하여 다면평가 결과를 활용할 수 있다.(개정 2008.11.25., 2012.5.30.)

제16조(승진소요연한) 승진은 직급별 최소 근속년한을 충족하는 자를 대상으로 하되, 세부적인 기준은 원장이 따로 정한다.

제17조(특별승진) 원장은 직무수행능력이 탁월하고 기정원의 발전에 현저한 공이 있다고 인정되는 자 또는 업무수행상 특별히 필요하다고 인정되는 경우에는 제16조의 규정에도 불구하고 인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진을 시킬 수 있다

제18조(승진시의 급여결정) 승진시의 급여는 보수규정이 정하는 바에 의한다.

제19조(승진제한) ① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 승진을 할 수 없다.(개정 2008.11.25.)

1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직 중에 있는 자(개정 2014.5.28.)
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)이 경과하지 아니한 자(개정 2016.12.27.)
 가. 견책 : 6월
 나. 감봉 : 1년
 다. 정직·강등 : 1년 6월(개정 2014.5.28.)
② 직원이 징계처분을 받은 후 훈장, 포장, 국무총리 이상의 표창을 받는 경우에는 최근에 받은 가장 무거운 징계처분에 대해서만 제1항제2호에서 규정한 승진제한 기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.(신설 2010.12.29.)

제 5 장 능률과 포상

제20조(능률증진을 위한 시책) 원장은 직원의 근무능률 향상을 위한 보건 휴양, 안전 및 복리후생에 관한 시책을 강구할 수 있다.

제21조(교육훈련) ① 원장은 직원의 자질향상 및 신기술 지식습득을 위하여 국내외 교육훈련을 실시할 수 있으며, 이 경우 교육훈련지를 선정하기 위하여 다면평가 결과를 활용할 수 있다.(개정 2012.5.30.)
② 제1항의 교육훈련을 얻은 자에 대하여는 일정한 복무의무를 부과하고 그 의무불이행의 경우 제비용의 반환 등 제재조치를 할 수 있다.
③ 교육훈련에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제22조(근무성적 평정) ① 모든 직원의 공정한 인사관리를 위하여 매년 1회 이상 근무성적평정을 실시한다. (개정 2011.12.29., 2012.5.30., 2014.5.28.)
② 근무성적 평정에 대한 세부기준 및 절차는 원장이 별도로 정한다.

제23조(포상) ① 기정원의 발전에 공적이 있는 자 또는 근무성적이 탁월한 자에 대하여 포상을 할 수 있다.(개정 2014.5.28.)
② 포상은 상장 수여로서 행하며 필요에 따라 부상을 수여할 수 있다.(개정 2007.2.15., 2014.5.28.)

제23조의 2(포상의 효력)(신설 2011.12.29.) ① 직원의 징계의결 시 포상 사실이 있는 자에 대하여는 감경할 수 있다.(신설 2011.12.29.)

② 감경에 관한 기타 필요한 사항은 공무원 징계령 시행규칙을 준용하되 감경할 수 있는 포상의 범위에 기정원장 포상을 포함한다.(신설 2011.12.29.)

제 6 장 휴직 및 면직

제24조(휴직) ① 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 청원하는 경우 원장은 업무사정을 고려하여 이를 허가할 수 있다.(개정 2007.2.15., 2014.2.21.)

1. 국외대학의 석사이상과정의 입학이 허가되었을 때(신설 2007.2.15.)
2. 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청할 때(신설 2007.2.15., 2010.12.29., 2014.2.21.)
3. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 때(신설 2009.1.15.)
4. 인사위원회 의결을 통해 정당한 사유가 인정된 때(신설 2007.2.15.)(개정 2009.1.15., 2015.12.23.)

② 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때에는 원장은 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.(개정 2014.2.21.)

1. 부상, 질병 등 신체 정신상의 장애로 인하여 정상근무가 불가능한 경우(개정 2009.1.15.)
2. (삭제 2007.2.15.)
3. 병역법에 의한 징・소집에 응하였을 때
4. 형사사건으로 기소되었을 때
5. 천재지변이나 기타 사유로 인하여 1개월 이상 행방불명되었을 때(개정 2007.2.15.)
6. 그 밖에 법률의 규정에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때(신설 2014.2.21.)
7. 노동조합 및 노동관계조정법 제24조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 때(신설 2014.2.21.)

③ 휴직기간중의 급여는 보수규정이 정하는 바에 따른다.

제25조(기간) 휴직기간은 다음 각호와 같다.

1. 제24조제1항제1호에 의한 휴직기간은 3년 이내로 하되, 학위취득 등 부득이한 때에는 2년의 범위 내에서 연장할 수 있다.(개정 2007.2.15., 2015.12.23.)
2. 제24조제1항제2호에 의한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 총 3년의 기간 내에서 2회에 한하여 분할하여 사용할 수 있다.(개정 2007.2.15., 2008.11.25., 2010.12.29., 2015.12.23., 2016.12.27.)
3. 제24조제1항제3호에 의한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간중 총 3년을 넘을 수 없다. (신설 2009.1.15.)
4. 제24조제1항제4호에 의한 휴직기간은 인사위원회에서 정한다. (개정 2007.2.15., 2009.1.15., 2015.12.23.)
5. 제24조제2항제1호에 의한 휴직기간은 1년(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년) 이내로 하되, 부득이한 때에는 인사위원회 의결을 거쳐 1년의 범위 내에서 연장할 수 있다.(개정 2007.2.15., 2009.1.15., 2015.12.23.)
6. 제24조제2항제3호와 제6호에 의한 휴직기간은 그 복무기간이 끝날때까지로 한다.(개정 2007.2.15., 2009.1.15., 2014.2.21.)
7. 제24조제2항제4호에 의한 휴직기간은 확정판결 시까지로 한다.(개정 2007.2.15., 2009.1.15.)
8. 제24조제2항제5호에 의한 휴직기간은 3개월 이내로 한다(신설 2007.2.15.)(개정 2009.1.15.)
9. 제24조제2항제7호에 의한 휴직 기간은 그 전임 기간으로 한다.(신설 2014.2.21.)

제26조(휴직의 효력) ① 휴직중인 자는 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직기간 중에는 연차유급휴가가 발생하지 아니한다.(개정 2008.1.29.)

제27조(재직년수 산입) 휴직기간은 재직년수에 산입하지 아니한다. 다만, 다음 각호의 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제24조제2항제1호의 휴직중 업무상 상병으로 인한 휴직기간(개정 2002.2.27.)
2. 제24조제2항제3호의 휴직으로서 소정의 병역의무를 필하였을 때(개정 2002.2.27.)
3. 제24조제2항제4호의 휴직으로서 무죄판결을 받은 때(개정 2002.2.27.)
4. 제24조제1항제2호의 휴직으로서 육아휴직기간 중 1년(신설 2007.2.15.)(개정 2015.12.23.)
5. 제24조제2항제6호·제7호에 따른 휴직으로서 그 휴직기간(신설 2015.12.23.)

제28조(복직) ① 휴직자는 휴직기간이 만료되는 날 또는 휴직사유가 소멸되는 날 중 먼저 도래하는 날로부터 30일 이내에 복직원서를 제출하여야 하며, 원장은 즉시 복직을 명하여야 한다.(개정 2010.12.29., 2014.2.21.)

② 휴직기간 만료시 30일 이내에 복직원서를 제출하지 않거나, 휴직사유가 소멸되지 않아 복직하지 못하는 경우에는 자동퇴직한 것으로 간주한다.(개정 2003.10.21., 2010.12.29., 2015.12.23.)

③ 휴직기간 만료 후 복직된 직원이 1년이내 동일사유로 인하여 휴직명령을 받는 경우에는 최초의 휴직기간에 합산한다.

제29조(자연면직) 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 자연면직으로 본다.(개정 2014.2.21.)

1. 사망하였을 때
2. 제28조 제2항의 규정에 의하여 퇴직한 때(개정 2008.1.29.)

제30조(의원면직) ① 본인의 형편에 의하여 사직하고자 하는 자는 의원면직으로 본다.

② 의원면직은 30일전에 사직원을 제출하고 원장의 승인을 받아야 한다. 단 특별한 사정이 있어 원장이 인정하는 경우에는 예외로 할 수 있다.

제30조의2(의원면직의 제한) 의원면직을 신청한 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 당해 직원이 정직, 강등, 해임의 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
2. 인사위원회에 중징계의결 요구중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사중인 때
4. 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 때

(본조 신설 2010.12.29.)

5. 성희롱 등의 행위로 인해 조사 중인 때(신설 2015.8.28.)

제31조(정년퇴직) 직원의 정년은 만 60세로 하며, 정년일자는 6월말일(7월 이전 출생)과 12월말일(7월 이후 출생자)로 한다. 다만, 정년퇴직일 이전 2년이 되는 시점부터 임금피크제가 적용되며, 임금피크제 운영과 관련한 세부적인 사항은

원장이 별도로 정한다.(개정 2002.2.27., 2015.8.28.)

제31조의 2(명예퇴직) ① 신청일 현재 만20년 이상 근속한 자로서 연령이 55세 이상인 자가 정년퇴직일전 1년 이상의 기간중 자진하여 퇴직하는 경우 명예퇴직을 할 수 있다.(개정 2016.12.27.)

② 제1항에도 불구하고 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 명예퇴직을 신청할 수 없다.

1. 업무관련 금고이상 형을 받아 면직, 징계 파면되는 자
2. 사망 또는 휴직(공상 또는 업무상 질병휴직 제외)기간 만료로 퇴직하는 자
3. 신청일 현재 업무관련 범죄행위로 수사, 재판 계류 중인 자
4. 휴직(공상 또는 업무상 질병휴직 제외), 직위해제, 징계계류 또는 징계기간 중에 있는 자
5. 기타 인사위원회 심의에서 대상자로 적합하지 아니하다고 인정하는 자

③ 명예퇴직을 신청하고자 하는 자는 명예퇴직신청서를 인사담당부서장에게 제출하여야 하며, 인사위원회 심의를 거쳐 명예퇴직 대상자를 결정한다.

④ 인사담당부서장은 접수일로부터 20일 이내에 결과를 통보하여야 하고, 명예퇴직을 승인받은 자는 결과통보일로부터 10일이내 사직서를 제출하여야 한다.

⑤ 명예 퇴직자에 대해서는 보수규정에서 정하는 바에 따라 명예퇴직수당을 지급할 수 있다.(본조 신설 2008.11.25.)

제31조의 3(희망퇴직) ① 원장은 조직개편, 심각한 경영상의 어려움 등 정당한 사유가 있을 경우 인사위원회 의결을 거쳐 희망퇴직을 실시할 수 있다.

② 희망퇴직 신청자격 등 제1항에 의한 희망퇴직에 필요한 세부사항은 인사위원회 의결을 거쳐 원장이 결정한다.

③ 희망퇴직을 신청하고자 하는 자는 희망퇴직신청서를 인사담당부서장에게 제출하여야 한다.

④ 인사담당부서장은 접수일로부터 20일 이내에 결과를 통보하여야 하고, 희망퇴직을 승인받은 자는 결과통보일로부터 10일이내 사직서를 제출하여야 한다.

⑤ 희망퇴직자에 대해서는 보수규정에서 정하는 바에 따라 희망퇴직수당을 지급할 수 있다.

(본조 신설 2008.11.25.)

제32조(직권면직) ①원장은 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때에는 그 직을 면할 수 있다.(개정 2008.11.25.)

1. 형사상 유죄판결이 확정되었을 때
2. 신체 또는 정신의 장애로 직무를 감당하지 못할 때
3. 정당한 사유 없이 15일 이상 계속 근무하지 아니할 때
4. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니할 때(개정 2008.11.25.)
5. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직 또는 과원이 되었을 때(개정 2008.11.25.)
6. (삭제 2008.11.25.)
7. 제13조 제4항의 규정에 의하여 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 때(개정 2002.2.27.)

② 전항 제5호 및 제7호의 규정에 의하여 면직하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.(개정 2008.11.25.)

제33조(직권면직의 예고) 제32조제1항 제2호, 제5호의 규정에 의하여 사무형편상 부득이 직원을 면직하고자 할 때에는 면직일로부터 30일 전까지 본인에게 예고하여야 한다. 다만, 30일 전까지 예고하지 아니한 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다.

제 7 장 징 벌

제34조(징계사유) 직원으로서 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하였을 때에는 이를 징계하기 위해 제39조의 규정에 의한 인사위원회에 회부한다.(개정 2010.12.29.)

1. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 할 때(개정 2010.12.29.)
2. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때(개정 2010.12.29.)
3. (삭제 2010.12.29.)
4. 복무규정 제4조의 규정에 의한 의무를 준수하지 아니한 때

제34조의 2(징계의 종류) 징계는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임, 파면으로 구분한다.(개정 2010.12.29., 2012.3.28.)

1. 견책 : 태만 또는 과실로 인하여 징계사유가 발생한 경우
2. 감봉

가. 태만 또는 과실로 인하여 징계사유가 생기고 그 결과가 중대한 경우
나. 그 결과가 경미하더라도 고의에 의하여 징계사유가 발생한 경우
다. 당해연도에 2회 이상의 견책처분을 받은 후 다시 견책에 해당하는 징계사유가 생긴 경우

3. 정직
가. 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 생기고 그 결과가 극히 중대하다고 인정되는 경우
나. 당해연도에 2회 이상의 감봉처분을 받은 후 다시 감봉에 해당하는 징계사유가 생긴 경우(개정 2014.5.28.)

4. 강등 : 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 생기고 그 결과가 극히 중대하여 직원으로서 신분은 보유하나 1계급 아래로 직급을 내려야 할 경우(신설 2010.12.29.)

5. 해임 : 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 생기고 그 결과가 극히 중대하여 직원의 신분을 박탈하여야 할 경우(개정 2010.12.29., 2012.3.28.)

(본조 인사관리요령 제26조를 이동 2008.11.25.)

6. 파면 : 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 생기고 그 결과가 극히 중대하여 직원의 신분을 박탈하여야 할 경우로서 공공기관의 운영에 관한 법률 제53조에 해당하는 경우(신설 2012.3.28.)

제34조의 3(주의 및 경고) ①징계의결사항이 경미한 내용으로써 징계사유에 해당되지 않거나 본인에게 각성을 촉구할 필요가 있을 경우 주의처분을 할 수 있다.

②당해연도에 2회 이상의 주의처분을 받은 경우 또는 사안의 경중을 가려 주의 이상의 조치가 필요한 경우 경고처분을 할 수 있다.

③당해연도에 2회 이상의 주의 또는 경고처분을 받은 후 다시 주의 또는 경고처분을 받은 경우 인사위원회의 심의를 거쳐 징계할 수 있다.(개정 2014.5.28.)

④인사담당부서의 장은 주의 및 경고 사항을 별도의 대장으로 관리하여야 하며, 주의 및 경고 후 1년경과시 기록을 말소할 수 있다.

(본조 인사관리요령 제26조의 2를 이동 2008.11.25.)

제34조의4(감사원 조사와의 관계 등) ① 감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사개시 통보

를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.(본조 신설 2016.4.27.)

제35조(징계의 효력) (본조 제목개정 2010.12.29.) 징계의 효력은 다음 각호와 같다. (개정 2008.11.25., 2010.12.29.)

1. 견책 : 서면훈계하고 회개하게 한다.
2. 감봉 : 1개월 이상 3개월 이내의 기간 중 월봉의 10%를 감한다.(개정 2003.10.21., 2008.11.25.)
3. 정직 : 1개월 이상 3개월 이하로 하고 그 기간 중 직원으로서의 신분은 보장하나 직무에 종사치 못하며 월봉의 50%를 감한다.(개정 2003.10.21., 2008.11.25.)
4. 강등 : 1계급 아래로 직급을 내리고 직원으로서 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 월봉의 50%를 감한다.(신설 2010.12.29.)
5. 해임 또는 파면 : 직원의 신분을 박탈한다.(개정 2010.12.29., 2012.3.28.)

제36조(재심) ① 인사위원회의 징계의결이 부당 또는 과중하다고 사료되는 자는 징계처분을 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있다.

② 재심청구는 1회에 한하며, 재심에 의한 징계의 양정을 원심보다 무겁게 의결할 수 없다.

제36조의2(재의결 등의 요구) ① 원장은 다음 각 호에 해당하는 사유로 법원으로부터 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우에는 재의결을 요구하여야 한다. 다만 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 감봉, 견책 처분에 대하여는 요구하지 아니할 수 있다.

1. 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 인사위원회 등의 구성 또는 징계의결등, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정이 과다한 경우

② 원장은 제1항에 따른 재의결을 요구하는 경우에는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 인사위원회 등에 요구하여야 하며, 인사위원회 등은 다른 징계사건에 우선하여 지체없이 의결하여야 한다.(본조 신설 2016.4.27.)

제37조(징계절차) 직원의 징계는 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 행한다.

제38조(책임) 제34조에 의한 징계처분은 손해배상 및 형사상의 책임에 영향을 주지 아니한다.

제 8 장 인사위원회

제39조(인사위원회) ① 인사관리의 공정을 기하기 위하여 인사위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회의 위원장은 인사관리 담당 부서가 속한 본부장이 된다.(개정 2005.2.2., 2006.2.2., 2014.5.28.)

③ 위원회 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

제40조(의결) ① 위원회의 의결은 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성이 있어야 한다.

② 직원의 징계에 관한 사항은 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 3분의 2이상의 찬성이 있어야 한다. 다만, 2차 표결에도 의결되지 않을 경우에는 출석위원 과반수의 찬성으로 의결할 수 있다.

③ 위원장은 표결권을 가지며 가부동수인 때에는 결정권을 가진다.

제 9 장 보 칙

제41조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에서 정하는 정당한 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하거나 신분상의 불이익 처분을 받지 아니한다.(개정 2011.01.19.)

제42조(재해보상) ① 직원이 업무상 재해(부상, 질병, 장해, 사망)를 입었을 때에는 산업재해보상보험법에 따른 적정한 보상이 이루어질 수 있도록 노력하여야 한다.(개정 2002.2.27., 2015.12.23.)

② 제1항의 세부적인 사항은 원장이 별도로 정한다.(개정 2002.2.27., 2015.12.23.)

제43조(시행요령) 이 규정의 시행을 위하여 필요한 세부사항은 별도의 요령으로 정한다.(개정 2003.2.18.)

부　　칙(2002.1.22.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2002.2.27.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2003.2.18.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2003.10.21.)

제1조(시행일) ① 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.
② 이 규정 시행 전의 징계 처분사항의 적용에 있어서는 이 규정에 의한다.

부　　칙(2005.2.2.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2006.2.2.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2007.2.15.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2008.1.29.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2008.11.25.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2009.1.15.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2010.12.29.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2011.1.19.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2011.2.23.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2011.12.29.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2012.3.28.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2012.5.30.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2014.2.21.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2014.5.28.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2015.8.28.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날부터 시행한다.
제2조(적용례) 제31조의 개정규정은 2016년 1월 1일부터 적용한다.

부　　칙(2015.12.23.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2016.4.27.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

부　　칙(2016.12.27.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 얻은 날로부터 시행한다.

[별표 1](개정 2003.2.18., 2005.2.2., 2008.1.29., 2010.12.29., 2011.1.19.)

직급별 임용자격기준

구분	일 반 직
1급	○ 임용절차에 따른 적격자로 환산경력 18년 이상의 실무경력을 가진 자 ○ 연구업적, 경력 및 기타 자격으로 상기 각 요건과 동등한 자격이 있다고 원장이 특별히 인정하는 자
2급	○ 임용절차에 따른 적격자로 환산경력 13년 이상의 실무경력을 가진 자 ○ 연구업적, 경력 및 기타 자격으로 상기 각 요건과 동등한 자격이 있다고 원장이 특별히 인정하는 자
3급	○ 임용절차에 따른 적격자로 환산경력 7년 이상의 실무경력을 가진 자 ○ 연구업적, 경력 및 기타 자격으로 상기 각 요건과 동등한 자격이 있다고 원장이 특별히 인정하는 자
4급	○ 임용절차에 따른 적격자로 기정원 업무수행에 적합하다고 인정되는 자

[별표 2](개정 2003.2.18.)

경력환산기준표

구 분	경 력	환 산 율
채용예정직무와 밀접한 경력	국가기관, 국영기업체, 정부 출연·투자·재투자기관, 공공기관, 대학(시간강사의 경우 주당 10시간 이상은 80%, 6시간 이상 10시간 미만은 60%만 인정후 환산율 적용) 연구기관 및 기정원이 인정하는 유명민간기업체의 동일직종에 근무한 기간	100%
	관련 상장기업 및 이에 준하는 법인체의 동일직종에 근무한 기간	80%
	기 타	70%
기 타	국가기관, 국영기업체, 정부 출연·투자·재투자기관, 공공기관, 대학(시간강사의 경우 주당 10시간 이상은 80%, 6시간 이상 10시간 미만은 60%만 인정후 환산율 적용) 연구기관 및 기정원이 인정하는 유명민간기업체의 동일직종에 근무한 기간	70%
	관련 상장기업 및 이에 준하는 법인체의 동일직종에 근무한 기간	60%
	기 타	50%
군의무복무경력		100%