

인사규정

제정 2009. 12. 30 규정 제10호
개정 2010. 1. 29 규정 제12호
개정 2010. 6. 22 규정 제21호
개정 2010. 12. 17 규정 제28호
타 규정의 개정(직제규정) 2011. 3. 2 규정 제40호
개정 2011. 5. 2 규정 제42호
개정 2011. 6. 30 규정 제46호
개정 2011. 9. 26 규정 제48호
개정 2012. 1. 26 규정 제52호
개정 2012. 6. 5 규정 제57호
개정 2013. 12. 9 규정 제68호
타 규정의 개정(직제규정) 2014. 1. 28 규정 제73호
개정 2014. 3. 5 규정 제76호
타 규정의 개정(직제규정) 2014. 6. 26 규정 제81호
개정 2015. 6. 23 규정 제90호
개정 2015. 11. 6 규정 제107호
개정 2016. 7. 14 규정 제118호
개정 2016. 11. 2 규정 제121호
개정 2016. 12. 28 규정 제123호
개정 2018. 8. 22 규정 제136호
개정 2019. 6. 11 규정 제142호
개정 2019. 10. 30 규정 제148호
개정 2019. 12. 16 규정 제151호
개정 2020. 2. 28 규정 제158호
개정 2020. 5. 12 규정 제161호
타 규정의 개정(정관) 2020. 6. 4 규정 제165호
개정 2020. 11. 5 규정 제179호
개정 2020. 12. 30. 규정 제183호
개정 2021. 12. 27. 규정 제190호

개정 2022. 6. 27. 규정 제197호
개정 2022. 12. 27. 규정 제200호
개정 2023. 12. 28. 규정 제210호
개정 2024. 12. 31. 규정 제215호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 한국사회보장정보원(이하 “정보원”이라 한다)의 직원에 대한 인사의 기준을 정하여 공정하고 효율적인 인사관리를 기함을 목적으로 한다. <개정 2015.6.23., 2020.6.4.>

제2조(적용범위) 직원의 인사관리에 관한 사항은 다른 규정에 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다. <개정 2015.6.23.>

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임용”이란 채용, 승진, 전보, 전직, 파견, 겸임, 강임, 휴직, 정직, 직위해제, 복직, 면직, 해임 및 파면 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다. <개정 2011.9.26., 2015.6.23.>
2. “직위”란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다. <개정 2015.6.23.>
3. “직급”이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다. <개정 2015.6.23.>
4. “보직”이란 해당 직급에 상응하는 일정한 직위 또는 임무를 말한다. <개정 2015.6.23. 2024.12.31.>
5. “승진”이란 현 직급보다 상위직급에 임명하는 것을 말한다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
6. “강임”이란 현 직급보다 하위직급에 임명하는 것을 말한다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
7. “전보”란 동일한 직급 내에서의 보직 변경을 말한다. <개정 2015.6.23.>
8. “전직”이란 직렬을 달리하는 임명을 말한다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23.>
9. “직렬”이란 직무의 종류가 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 서로 다른 직급의 군을 말한다. <신설 2015.6.23.>
10. “복직”이란 휴직, 직위해제, 정직 등으로 직무에 종사하지 못한 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
11. “면직”이란 의원면직, 정계면직(파면 또는 해임) 및 직권면직 등 직원에게 그 직을 면하게 하여 근로관계를 소멸하는 것을 말한다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23., 2024.12.31.>

제2장 인사위원회

제4조(설치) 직원의 인사관리에 적정을 기하고 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2015.6.23.>

제5조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 4명 이상 8명 이내의 위원으로 구성한다. <개정 2015.6.23.>

② 위원장은 상임이사 중 한국사회보장정보원장(이하 “원장”이라 한다)이 지명한다. 다만, 위원장이 부득이한 사유가

있을 때 또는 위원장이 됨이 부적당할 때는 원장이 지정하는 위원이 위원장 직무를 대행한다. <개정 2011.5.2, 2014.1.28, 2014.6.26, 2015.6.23., 2019.6.11., 2023.12.28., 2024.12.31.>

③ 위원은 상임이사와 부장 이상 중에서 원장이 지명하되, 관련 전문가 등 외부위원을 위촉할 수 있다. <개정 2015.6.23., 2019.6.11., 2023.12.28., 2024.12.31.>

④ 제3항에도 불구하고 채용에 관한 심의는 외부위원을 1명 이상 포함하여야 한다. <신설 2012.1.26., 개정 2015.6.23., 2023.12.28.>

⑤ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되 인사 담당부장이 된다. <개정 2012.1.26.>

⑥ 위원회의 설치·운영에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정할 수 있다. <개정 2012.1.26.>

제5조의2(위원의 제척·기피·회피) ① 위원회를 구성·운영함에 있어 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 제외하여 구성한다. <개정 2024.12.31.>

② 해당 심사에 있어서 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 사정이 있는 위원은 위원장의 승인을 받아 해당 심사에서 제외될 수 있다. <개정 2024.12.31.>

③ 위원장은 제1항의 규정에도 불구하고 담당 직원이 공정한 심사를 기대하기 어렵다고 판단되는 위원을 해당 심사에서 제외하여 달라고 요청하면 이를 검토하고 필요시 해당 위원을 해당 심사에서 제외하여야 한다. <개정 2024.12.31.>

[본조신설 2023.12.28.]

제6조(위원회의 소집 및 회의) ① 위원장은 제7조의 심의사항이 발생하였을 경우에 위원회의 회의를 소집하며 그 의장이 된다. <개정 2015.6.23.>

② 위원회의 회의는 재적 위원(위원장을 포함한다. 이하 같다) 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결 하되 표결 결과 동수인 경우 부결된 것으로 본다.

③ 위원회의 심의사항에 대하여 제척사유가 있는 위원은 회의에 참석할 수 없다. 제척사유로 참석하지 않은 위원은 재 적 위원의 수에 포함하지 아니한다.

④ 위원회에서 심의 의결된 내용은 소정 양식의 ‘의결서’에 기록하고 출석위원 전원이 서명 날인한다.

⑤ 위원장은 회의 개최 시 회의록을 작성하고 보존하도록 하여야 한다. <신설 2023.12.28., 개정 2024.12.31.>

제6조의2(공정성·투명성 관리) 원장은 위원회의 공정성·투명성을 확보하기 위하여 감사부서의 장 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자 참여하에 회의를 진행하여야 한다. 이 경우 감사부서의 장 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자는 상정된 의안 관련하여 의견을 진술할 수 있다. <개정 2024.12.31.>

[본조신설 2021.12.27]

제7조(심의사항) 위원회는 다음 각호의 사항을 심의한다.

1. 인사관리의 기본방침 및 제도의 개편에 관한 사항
2. 직원의 채용(계획 및 절차의 공정성 사전 검증), 승진, 전직, 강임, 직위해제, 명예퇴직 및 직권면직 및 부정 합격자 합격 취소 및 승진임용과 관련한 부정 행위자의 승진 자격 박탈 등 사후 조치에 관한 사항 <개정 2019.6.11., 2020.12.30., 2023.12.28.>
3. 직원의 포상에 관한 사항 <개정 2015.6.23.>
4. 직원의 종합평정에 관한 사항 <개정 2012.1.26.>

5. 직원의 소청 및 고충 처리에 관한 사항
6. 삭제 <2019.6.11>
7. 승진자에 대한 기본연봉 책정 시 승진가산을 결정에 관한 사항 <개정 2011.5.2>
8. 연봉 이의신청에 대한 조정에 관한 사항 <개정 2012.1.26.>
9. 징계제도의 개선 등에 관한 사항 <신설 2015.6.23.>
10. 특수위탁 교육 대상자 선발에 관한 사항 <신설 2019.6.11>
11. 안전사고 발생 시 임원 문책에 관한 사항 <신설 2020.12.30.>
12. 특별승진 대상자 요건, 예정 인원, 심사기준 등에 관한 사항 <신설 2020.12.30.>
13. 그 밖에 인사에 관하여 중요하다고 인정되는 사항 <개정 2012.1.26., 2015.6.23., 2020.12.30.>

제8조(의견 청취 및 자료요구) 위원회는 부의된 사항을 심의하기 위하여 외부 전문 인사 또는 관계인을 위원회에 참석시켜 의견을 청취하거나 해당 부서로 하여금 심의에 필요한 자료를 제출하게 할 수 있다.
[제목개정 2015.6.23.]

제9조(회의의 비공개와 누설금지) 위원회의 회의는 공개하지 아니하며, 참가자는 발표된 것을 제외하고는 그 내용을 누설 하여서는 아니 된다.

제10조(의결내용의 보고) 위원장은 의결내용을 원장에게 보고하여야 한다.

제11조(재의의 요구) 원장은 의결내용에 이의가 있을 때는 재의를 1회 요구할 수 있다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>

제3장 임용

제12조(직원의 임용) 직원의 임용은 원장이 하며, 시험성적, 근무성적, 업무수행실적, 자격(면허)과 그 밖에 능력의 실증에 의한다. <개정 2015.6.23.>

제13조(결격사유) 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 임용될 수 없다.

1. 피성년후견인 <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 자 <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자 <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우 그 선고유예 기간 중에 있는 자 <개정 2015.6.23.>
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자 <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
7. 징계로 파면 처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 자 <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>

8. 징계로 해임 처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자 <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
9. 「부패방지 및 국민권익위원회 설치와 운영에 관한 법률」 제82조(비위면직자 등의 취업제한)에 해당하는 자 <신설 2016.12.28.>
10. 부정한 방법으로 공공기관에 채용되었다가 채용이 취소되고 5년이 지나지 아니한 자 <신설 2018.8.22., 2024.12.31.>
11. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 사람으로서 100만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람 <신설 2019.6.11., 2023.12.28.>
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄
 - 나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄
 - 다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스톱킹 범죄
- 11의2. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고 받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예 기간이 경과한 사람을 포함한다) <신설 2023.12.28.>
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년 대상 성범죄
12. 재직 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고 받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자 <신설 2024.12.31.>

제14조(채용계획수립) 채용계획 수립 시에는 채용 분야, 채용 예정 인원, 채용 절차, 전형방식 등을 포함하고, 최초 채용계획이 중도에 변경될 경우 그 사유 등을 적시하여 인사위원회 등의 승인을 받고 이를 공개하여야 한다.
[본조신설 2015.6.23.]

- 제15조(신규채용)** ① 직원의 신규 채용은 공개경쟁시험에 의하는 것을 원칙으로 하되, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우는 위원회의 심의를 거쳐 제한경쟁 채용할 수 있다.
1. 임용 예정 직급 또는 직무에 상응하는 경력이 있거나 관련 분야에 특수한 경험이 있다고 인정되는 자를 임용하는 경우
 2. 임용 예정 직무에 필요한 자격증 소지자를 임용하는 경우 등 공개경쟁시험에 의하여 채용하는 것이 부적당한 경우
 3. 제19조에 따른 기간제 근로자(무기계약근로자를 포함한다)로 임용 예정 직급 및 직무에 상응하는 직무를 수행한 자 중 근무성적이 우수한 경우
 4. 사회 형평적 인력 운영 및 그 밖에 공개경쟁시험에 의하는 것이 적합하지 아니하다고 판단되는 경우
- ② 제1항에도 불구하고 법률에 따라 채용절차가 정해진 경우에는 위원회의 심의를 거쳐 채용할 수 있다.
- ③ 별정직, 연구직, 기능직에 해당하는 직원의 채용은 계약에 의하며, 최초의 계약기간은 2년으로 한다. 다만, 재계약은 근무실적 및 사업계획 등에 따라 1년에서 5년 단위로 원장이 정할 수 있다.
- ④ 원장은 제3항에 해당하는 직원의 재계약 여부 및 재계약 기간 등에 대하여 필요하다고 인정하는 경우 위원회 심의를 요청할 수 있다.
- ⑤ 제2항에 따라 채용할 자는 별표1의 채용자격기준표의 경력 및 자격기준에 해당하여야 한다. 다만, 기능직은 자동차 운전면허증 1종 또는 대형면허 자격증을 소지하여야 한다.
- ⑥ 제1항 및 제2항에 따른 채용에 관한 시험사항 및 합격자결정 등에 관하여는 「인사규정시행규칙」(이하 “시행규칙”이라 한다)으로 정한다.

[전문개정 2023.12.28.]

제16조(채용시기) ① 직원의 채용은 연 2회 정기 채용을 원칙으로 하되, 정보원의 상황에 따라 인력공급이 필요한 경우 정원 및 예산의 범위에서 수시 채용할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

② 정기 채용의 시기는 시행규칙으로 정한다.

[본조신설 2012.1.26.]

제17조(근로계약의 체결) 원장은 임용과 동시에 별지 제10호서식의 근로계약서에 따라 근로계약을 체결하여야 한다.

[본조신설 2012.6.5.]

제17조의2(부정 합격자 합격 취소) 원장은 부정 합격자(본인 또는 본인과 밀접한 관계가 있는 타인이 채용에 관한 부당한 청탁, 압력 또는 재산상의 이익 제공 등의 부정행위를 한 경우, 해당 부정행위로 인해 채용에 합격한 본인)에 대해 위원회의 의결을 거쳐 합격을 취소할 수 있다.

[본조신설 2020.12.30.]

제18조(수습 임용) ① 3급 이하의 일반직 직원을 신규 채용할 때는 3개월의 기간을 수습으로 임용하고 그 기간 중 근무성적평정이 양호한 자에 대하여 직원으로 임용한다. 다만, 채용대상자 중 경력 등을 고려하여 수습 기간을 둘 필요가 없다고 인정되는 경우는 이를 감면할 수 있다. <개정 2010.12.17, 2012.1.26., 2015.6.23., 2024.12.31.>

② 수습 기간중에 있는 자의 근무성적평정으로 보아 해당 직무를 감당하기에 부적당하다고 인정될 때는 제55조에도 불구하고 인사위원회 심의 후 면직시킬 수 있다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23.>

③ 수습 기간은 근무연수에 포함한다.

④ 수습 기간 중의 보수는 「보수규정」에 따라 지급하고, 공개경쟁채용시험 합격자가 수습으로 임용되기 전에 미리 교육훈련을 받게 될 때는 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23., 2024.12.31.>

제19조(기간제 근로자 등의 채용) ① 원장은 정보원의 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 예산의 범위에서 「직제규정」 제17조제1항에 따른 무기계약근로자, 기간제 근로자 및 단시간근로자를 계약에 의하여 채용할 수 있다. <개정 2010.6.22, 2011.3.2, 2015.6.23., 2018.8.22.>

② 제1항에 따라 계약에 의하여 채용하는 인력의 구분 및 운영에 관한 세부 사항은 「무기계약근로자 및 기간제 근로자 관리규칙」 또는 「단시간근로자 관리규칙」으로 정한다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23., 2018.8.22.>

제20조(경력연수 산정) ① 삭제 <2011.5.2.>

② 임용 전 경력이 있는 경우 별표2의 “경력환산 기준”에 의거 환산한 경력을 산정한다. <개정 2011.5.2>

③ 경력연수의 계산은 각각의 경력기관에 대하여 월 단위로 계산하여 합산하되, 개별 기관의 경력에 대하여 15일 이상은 1개월로 산정하고 15일 미만은 산입하지 아니한다. <개정 2010.6.22, 2011.9.26>

④ 2개 이상의 경력이 중복되는 경우는 그중 유리한 경력 하나만을 인정한다.

⑤ 원장은 경력연수를 산정하기 위하여 해당 직원이 전에 근무하였던 기관의 장에게 전력 조희를 ~~살~~시하여야 한다. 다만, 「공직자의 이해충돌 방지법」 제2조제1호에 따른 기관에서 근무한 경력은 채용 과정에서 제출한 경력증명서로 전력 조희를 갈음할 수 있다. <개정 2010.6.22., 2024.12.31.>

⑥ 기관의 폐업, 합병, 기타 이와 유사한 사유로 제5항에 따른 전력 조회를 할 수 없거나 전력 조회 회신 결과가 없는 경우에는 건강보험 등 사회보험 자격취득증명, 소득세 납세증명 등 공적 자료에 의하여 경력연수를 산정한다. <신설 2010.6.22., 개정 2024.12.31.>

제21조(직렬 전환 시 연봉의 책정) 제24조제2항에 따른 해당 직렬의 임금 범위를 고려하여 연봉을 재책정할 수 있다. <개정 2011.9.26, 2012.1.26., 2015.6.23.>
[제목개정 2015.6.23.]

제4장 보직 <개정 2015.6.23.>

제22조(단시간근로 직원의 전환 등) ① 원장은 유연 근무의 일환으로 필요할 경우 직원이 원할 때 단시간근로자로 전환할 수 있다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
② 제1항에 따른 단시간근로 전환 등에 관한 세부 사항은 원장이 별도로 정한다. <신설 2014.12.3., 2015.6.23.>
[제목개정 2015.6.23.]

제23조(보직 관리의 원칙 및 기준) ① 원장은 「직제규정」으로 정하는 바에 따라 모든 직원에 대하여 그 직급 또는 업무 수행에 상응하는 일정한 직위 또는 임무를 부여하여야 한다. 다만, 휴직·직위해제 또는 정직 중인 직원은 그러하지 아니하다. <개정 2015.6.23.>
② 원장은 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때는 보직 없이 근무하게 하거나 특정부서에 업무지원을 명할 수 있다. 다만 제5호, 제6호, 제7호, 제9호의 경우에는 인사위원회 의결을 거치도록 한다. <개정 2012.6.5, 2014.12.3., 2015.6.23., 2016.11.2., 2018.8.22., 2020.11.5.>
1. 6개월 이상 휴직 또는 장기과건자 등이 복직할 때 그 직급의 정원에 최초의 결원이 생길 때까지
2. 법원 또는 노동위원회에서 파면, 해임 또는 직위해제 처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 확정되어 복직되는 경우 그 직급의 정원에 최초의 결원이 생길 때까지
3. 직제의 신설, 폐지 시 그 준비 등을 위하여 필요한 경우 2개월 이내
4. 1년 이상의 장기훈련을 위한 사전 준비를 위하여 필요한 경우 2개월 이내
5. 공·사적인 사정으로 인하여 정상적인 직무수행이 곤란하다고 인정되는 경우 1년 이내
6. 직무 수행 능력이 현저히 부족하거나, 근무성적이 불량한 경우 또는 근무태도가 극히 불성실하여 그 능력회복이나 근무성적향상을 위한 교육훈련 등이 필요하다고 인정되는 경우 1년 이내
7. 내부 직위 공모(드래프트) 등으로 보직을 부여받지 못하였거나, 제35조에 따른 다면평가 결과로 보아 해당 직급에 상응하는 직무를 감당하기에 부적당하다고 인정될 경우 1년 이내
8. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 개인정보 유출 또는 무단열람, 채용 비리 연루 등으로 인한 징계처분을 받은 자
9. 금품 비위, 성범죄 등 「공무원임용령」 제60조에서 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자
③ 제1항에도 불구하고 원장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 인사부와 감사부의 보직을 부여할 수 없다. <신설 2019.10.30.>

1. 채용 비리로 인한 징계(징계 의결 요구·징계 처분 요구·징계처분) 중에 있는 자
2. 채용 비리로 인한 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 기간이 경과되지 아니한 자
 - 가. 정직 이상 : 징계처분 집행이 종료된 날의 다음 날부터 3년
 - 나. 정직 미만 : 징계처분 집행이 종료된 날의 다음 날부터 2년

제24조(전보 및 전직) ① 원장은 인사교류의 필요가 있을 때 직원의 보직을 변경할 수 있다.

② 원장은 필요한 자격을 갖춘 직원에 대하여 직렬 간에 전직을 실시할 수 있다. <개정 2012.1.26.>

③ 제2항에 따른 전직은 「직제규정」 별표2에 따른 직급별 정원의 범위에서 하되, 위원회의 심의를 거쳐 원장이 결정한다. <개정 2015.6.23.>

제24조의2(전문직위제) ① 원장은 직무수행의 전문성 향상을 위하여 정보원의 직위 중 전문성이 특히 요구되는 직위를 전문직위로 지정하여 관리할 수 있다.

② 전문직위제의 운영 등에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

[본조신설 2016.12.28]

제25조(파견근무 등) ① 원장은 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때는 직원을 파견근무를 하게 하거나 업무지원을 하게 할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

1. 관련 부서 간의 긴밀한 협조를 요하는 특수 업무의 공동 수행을 위하여 필요한 경우
2. 다른 부서의 업무 파다로 인해 인력지원이 필요한 경우 <개정 2015.6.23.>
3. 대외 파견, 직원의 교육훈련 등 능력개발을 위하여 필요한 경우
4. 그 밖에 원장이 필요하다고 인정하는 경우 <개정 2015.6.23.>

② 제1항에 따른 파견근무 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 부득이한 경우에는 1년의 범위 내에서 연장할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

③ 제1항에 따라 파견근무 또는 업무지원을 하는 직원에 대한 복무관리 등은 파견 또는 업무지원을 받는 부서의 장이 행하며, 파견근무 또는 업무지원을 하는 직원이 그 기간 중 징계사유에 해당하게 된 때에는 파견 또는 업무지원을 받는 부서의 장은 해당 직원의 소속 부서의 장에게 그 사실을 통보하여야 한다. <신설 2015.6.23.>

제25조의2(인사교류) 원장은 상호 협업 필요성이 높은 공공기관 간 협력체계를 강화하고, 공공기관 우수 인재 육성을 위해 소속 직원을 상호 파견 형태로 일정 기간 근무토록 하는 인사교류를 실시할 수 있다. <신설 2020.12.30.>

제26조(파견받은 관계 직원) ① 원장은 정보원의 사업과 관련하여 필요하다고 인정되는 경우는 예산의 범위에서 국가기관, 지방자치단체 및 공공기관 등 필요한 기관의 직원을 파견받아 근무하게 할 수 있으며, 필요에 따라 담당 업무에 상응하는 직위를 부여할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

② 제1항에 따른 파견근무자의 복무관리는 정보원의 제규정을 따르는 것을 원칙으로 한다. 다만, 복무, 근무성적평정 등과 관련하여 해당 기관과 협의가 있는 경우 이에 따른다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23.>

③ 원장은 제1항에 따라 파견 근무하는 자가 파견 기간 중 징계사유에 해당하게 된 때에는 파견근무자의 소속 기관의 장에게 그 사실을 통보하여야 하며, 파견근무자가 정보원의 제규정이나 지시사항을 위반하는 경우는 관련기관의 장과 협의하여 복귀 조치를 할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

[제목개정 2015.6.23.]

제27조(직무대리 및 겸임) 원장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우 본직의 직무수행에 지장이 없는 범위에서 직무를 대리하게 하거나 겸임을 명할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

1. 직원의 결원, 출장 또는 사고가 있을 때
2. 임용 예정 직위에 관련되는 전문 인력의 확보가 필요한 경우
3. 그 밖에 보직 관리상 필요한 경우 <개정 2015.6.23.>

제5장 승진 <개정 2015.6.23.>

제28조(승진원칙) 승진은 종합평정 결과 및 그 밖에 능력의 실증에 따라 행함을 원칙으로 한다. <개정 2015.6.23.>
[전문개정 2012.1.26.]

제29조(종합평정) ① 원장은 승진임용에 필요한 인사관리를 위하여 종합평정 등을 실시하며 종합평정은 근무성적평정, 교육훈련 성적평정, 가점 평정을 말한다. <개정 2013.12.9>

② 종합평정의 방법 및 절차 등 세부 내용은 시행규칙으로 정한다.

[전문개정 2012.1.26.]

제30조(승진방법) ① 직원을 승진임용할 때는 해당 승진후보자 명부에서 승진임용이 제한된 자를 제외한 고순위자 순으로 하되, 임용하고자 하는 결원의 5배수 범위에 있는 자 중에서 임용한다. <개정 2015.6.23.>

② 승진임용 실시 방법 및 운영 등에 대하여 필요한 세부 사항은 시행규칙으로 정한다. <개정 2015.6.23.>

제31조(승진소요최저연수) ① 직원의 승진에 있어서는 다음 각호의 기간(이하 “승진소요최저연수”라 한다) 동안 해당 직급에 재직하여야 한다. <개정 2013.12.9, 2015.6.23.>

1. 일반직

가. 2급 : 4년

나. 3급 : 3년

다. 4급 이하 : 2년

2. 연구직

가. 부연구위원 : 4년

나. 전문연구원 이하 : 5년 <개정 2015.6.23., 2016.11.2>

② 제1항의 기간에는 휴직 기간·징계처분 기간·직위해제 기간 및 제33조제1항제2호에 따른 기간은 승진소요최저연수에 산입하지 아니한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기간은 이를 산입한다. <개정 2015.6.23., 2023.12.28.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 그 휴직 기간

가. 제63조제1항제1호·제4호에 따른 병역복무를 필하기 위한 휴직 및 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위해 휴직한 기간

- 나. 제63조제1항제2호 단서 조항에 따른 업무상 부상 또는 질병으로 휴직한 기간
- 다. 제63조제4항에 따른 육아를 위하여 휴직한 기간
- 2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 그 직위해제 기간
 - 가. 직위해제 처분을 받은 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 직위해제 처분 또는 그 사유가 된 징계처분이 무효 또는 취소로 확정된 경우
 - 나. 제62조제1항제1호에 따른 직위해제 처분을 받은 자가 그 사유가 된 징계 의결 요구에 대하여 징계위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우
 - 다. 제62조제1항제2호에 따른 직위해제 처분을 받은 자가 그 사유가 된 형사사건에 대하여 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우
 - 라. 제23조제2항제9호의 사유로 제62조제1항제5호에 따른 직위해제 처분을 받은 자가 다음 요건에 모두 해당하는 경우
 - 1) 징계처분을 받지 아니하거나 받은 징계처분이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무효 또는 취소로 확정된 경우
 - 2) 조사 또는 수사 결과로 보아 형사사건에 해당하지 않거나 사법경찰관이 불송치한 경우(검사가 불기소한 경우 포함) 또는 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우
- 3. 징계처분을 받은 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계처분이 무효 또는 취소로 확정된 경우 그 징계 처분 기간 및 제33조제1항제2호에 따른 기간
- 4. 강임 전의 직급으로 승진된 경우 강임 전(前) 재직기간
- 5. 퇴직 또는 전직 전의 직급으로 특별채용 또는 전직할 경우 퇴직 또는 전직 전의 재직기간
- ③ 삭제 <2023.12.28.>

제32조(특별승진) ① 원장은 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때는 제31조에도 불구하고 특별승진심사위원회의 의결을 거쳐 특별승진 임용할 수 있다. <개정 2015.6.23., 2020.12.30.>

- 1. 근무성적 또는 업무수행 능력이 특히 우수한 자
- 2. 정보원의 발전 및 사업추진에 현저한 공헌을 한 자 <개정 2015.6.23.>
- ② 제1항에 따라 특별승진 임용할 때는 승진소요최저연수를 다음 각호의 기간으로 단축할 수 있다. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 개인정보 유출 또는 무단열람, 채용 비리 연루, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 부정 청탁, 부정 청탁에 따른 직무수행, 음주운전 등으로 인하여 징계를 받은 자는 제외한다. <개정 2020.12.30.>
 - 1. 2급 : 1년 6개월
 - 2. 3급 : 1년
 - 3. 4급 이하 : 6개월
- ③ 제1항에 따라 특별 승진하는 경우 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진심사를 거쳐 바로 상위직급으로 승진 임용할 수 있다.

제32조의2(특별승진심사위원회) ① 원장은 제32조의 특별승진 임용예정자를 선발하기 위하여 특별승진심사위원회를 설치·운영할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 특별승진심사위원회 구성과 절차 등에 관하여 필요한 사항은 시행규칙으로 정한다.

[본조신설 2020.12.30.]

제33조(승진의 제한) ① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 승진 임용할 수 없다.

1. 징계(징계의결 요구·징계처분 요구·징계처분), 직위해제 또는 휴직(육아휴직은 제외한다) 중에 있는 자 <개정 2015.6.23.>
2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 개인정보 유출 또는 무단열람, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용 비리, 부정 청탁, 부정 청탁에 따른 직무수행, 음주운전, 「임직원 행동강령」 제25조의2에 해당하는 행위 등으로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간)이 지나지 아니한 자 <개정 2016.11.2., 2019.10.30., 2020.12.30., 2024.12.31.>
 - 가. 정직 : 1년 6개월 <개정 2015.6.23.>
 - 나. 감봉 : 1년
 - 다. 견책 : 6개월 <개정 2015.6.23.>
- ② 제1항제2호에 따른 승진임용 제한 기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받은 경우의 제한 기간은 전처분에 따른 제한 기간이 종료되는 날의 다음 날부터 기산한다. <개정 2015.6.23.>
- ③ 직원이 징계처분을 받은 이후 해당 직급에서 정부의 포상 또는 제안의 채택 시행으로 포상받은 경우는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 한하여 제1항제2호에 따른 승진임용 제한 기간의 2분의 1을 단축할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

제33조의2(부정행위자의 승진자격 박탈) ① 원장은 승진임용(종합평정, 승진심사 및 승진시험을 포함한다.)과 관련하여 부정행위를 저지른 자(본인 또는 본인과 밀접한 관계가 있는 타인이 승진임용에 관한 부당한 청탁, 압력 또는 재산상의 이익 제공 등의 부정행위를 한 경우, 해당 부정행위로 인해 승진임용된 본인)에 대해 징계의결 요구하고 당해년도 승진심사에서 제외할 수 있다.

② 제1항에 따른 부정행위로 승진임용된 자는 위원회의 의결을 거쳐 해당 승진임용을 무효로 할 수 있다.

[본조신설 2023.12.28.]

제34조(근속승진) ① 원장은 제28조 및 제30조에도 불구하고 해당 직급에서 다음 각호의 기간 이상을 재직한 자 중 제33조에 따른 승진 제한 사유가 없는 경우에는 상위직급으로 승진 임용할 수 있다. 다만, 최근 2년 이내의 근무성적 평정점이 시행규칙에서 정하는 최저등급으로 평정된 사실이 있는 자는 그러하지 아니한다. <개정 2010.6.22, 2012.1.26., 2013.12.9, 2015.6.23.>

1. 6급(갑) : 7년 <개정 2015.6.23.>

2. 6급(을) : 3년 <개정 2015.6.23.>

② 근속승진의 운영에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

제35조(다면평가) ① 자기성찰, 역량개발 기회 제공 및 그 밖에 인사 운영을 위하여 다면평가를 실시할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

② 다면평가의 실시 방법 및 운영 등에 대하여 필요한 세부 사항은 원장이 따로 정한다. <개정 2015.6.23.>

[본조신설 2013.12.9]

제6장 능력 <개정 2015.6.23.>

제36조(교육·파견 등) ① 직원에 대하여 담당 직무와 관련된 학식·기술 및 응용 능력의 배양, 업무의 효율적 추진 등을 위하여 일정 기간 교육을 실시하거나 해외 또는 교육·연구기관, 관련기관 등에 파견하여 필요한 교육과정을 이수하게 하거나 근무하게 할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

② 제1항에 따른 파견 직원에 대한 인사, 보수 등은 원직과 동일하게 처우함을 원칙으로 하며 교육훈련에 필요한 경비를 예산의 범위에서 지급할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

제37조(포상 등) ① 정보원의 발전에 공헌한 업적이 현저하거나 근무성적이 우수한 직원 또는 부서, 정보원의 발전에 기여한 공이 현저한 국내외 인사·단체·기관 등에 대하여는 위원회의 심의를 거쳐 포상할 수 있다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우는 위원회의 심의를 생략할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

1. 교육훈련 평가에 의한 성적 우수 또는 공로직원에 대한 포상
2. 제안심사위원회 등 원장이 별도로 정하는 심사기구에서 심의·결정한 포상

② 제1항의 따른 포상 방법, 시기 등에 관한 세부 사항은 시행규칙으로 정한다. <개정 2015.6.23.>

[전문개정 2012.1.26.]

제38조(제안제도) ① 직원의 창의적인 의견과 고안을 장려·개발하여 정보원 행정의 능률화와 절약을 기하기 위하여 제안 제도를 운영한다. <개정 2015.6.23.>

② 제안제도 운영, 심사, 시상 그 밖의 세부 사항은 원장이 따로 정한다. <개정 2015.6.23.>

제39조(능력증진) 원장은 직원의 근무능력증진을 위하여 직원에 대한 보건, 안전, 복리후생 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하여 실시할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

제7장 징계 <개정 2015.6.23.>

제40조(징계의 사유) 원장은 직원이 다음 각호의 사유 발생 시 지체없이 징계위원회에 징계 의결을 요구하여야 하고, 징계 위원회의 징계 의결 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. <개정 2016.7.14>

1. 관계 법령, 「정관」 또는 제규정을 위반한 경우 <신설 2015.6.23.>
2. 부정한 행위를 한 경우
3. 정보원의 명예와 위신을 크게 손상시킨 경우 <개정 2015.6.23.>
4. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 경우
5. 고의 또는 중대한 과실로 정보원에 큰 손해를 끼친 경우 <개정 2015.6.23.>
6. 직무 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때 <개정 2016.7.14.>
7. 채용 비리에 직·간접적으로 연루된 자 <신설 2018.8.22.>
8. 「임직원 행동강령」 제25조의2에 해당하는 행위를 한 경우 <신설 2024.12.31.>
9. 소극행정(부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 기관의 재정손실을 초래한 경우) <신설 2024.12.31.>

10. 기타 제1호 내지 제9호에 준하는 행위를 한 자 <신설 2018.8.22., 개정 2024.12.31.>

제41조(징계의 종류 및 효력) ① 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

② 징계 종류별 효력은 다음 각호와 같다. 다만, 직무상의 공적으로 포상을 받은 직원에 대하여 징계의 양정을 감경하거나 승진임용 제한 기간을 단축 또는 면제할 수 있다. <개정 2011.9.26>

1. 파면 및 해임 : 직원의 신분을 박탈한다.
2. 정직 : 1개월 이상 3개월 이내 기간으로 하며 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 「보수규정」으로 정하는 바에 따라 보수를 감액한다. <개정 2015.6.23.>
3. 감봉 : 1개월 이상 3개월 이내의 기간으로 하며 「보수규정」으로 정하는 바에 따라 보수를 감액한다. <개정 2015.6.23.>
4. 견책 : 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

제42조(감사원 등 조사와의 관계) ① 감사원 등 감사기관 또는 감사부서에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다. <개정 2024.12.31.>

② 검찰, 경찰 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사 개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

제43조(징계위원회의 구성 및 운영 등) ① 징계업무의 적정을 기하기 위하여 징계위원회를 둔다.

② 징계위원회의 구성은 제2장 인사위원회에 준한다. 다만 이 경우 외부위원을 위원장을 제외한 위원 수의 2분의 1 이상으로 구성하여야 한다. <개정 2014.12.3, 2015.6.23.>

③ 원장은 재심청구를 한 사안을 심의함에 있어 원처분을 의결한 징계위원을 교체하여야 한다. 다만, 위원회 구성상 부득이한 경우는 그러하지 아니한다.

④ 위원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 징계의 심의·의결에서 제척된다. <개정 2024.12.31.>

1. 징계대상자와 친족 관계에 있거나 있었던 경우
2. 징계대상자의 바로 위의 상급자이거나 징계사유가 발생한 기간 바로 위의 상급자였던 경우
3. 해당 징계 등 사건의 사유와 관계가 있는 경우

⑤ 징계대상자는 위원장 또는 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있을 때는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

⑥ 제5항의 기피신청이 있을 때는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>

⑦ 위원은 제4항에 해당하면 스스로 징계 심의의결을 회피하여야 하며, 제5항에 해당하면 회피할 수 있다. <신설 2024.12.31.>

제44조(징계의결의 요구) ① 원장은 제40조의 징계사유에 해당하는 직원이 있는 경우에는 징계위원회에 징계 의결을 요구하여야 한다. <개정 2013.12.9, 2015.6.23.>

② 제1항에 따라 징계 의결을 요구할 때는 별지 제2호서식의 징계의결요구서와 관계 증빙자료 등을 첨부하여 제출하여야 한다. <개정 2013.12.9, 2015.6.23.>

③ 원장이 제2항에 따라 징계 의결을 요구할 때는 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하여야 한다. 이 경우 중징계는

파면, 해임 또는 정직을 말하며, 징계는 감봉 또는 전책을 말한다. <개정 2015.6.23.>

④ 원장은 제2항에 따른 징계의결요구서의 사본을 징계대상자에게 송부하여야 한다. 다만, 징계대상자가 그 수령을 거부하는 경우는 그러하지 아니한다. <개정 2015.6.23.>

제44조의2(징계 의결 등의 요구) ① 원장은 다음 각호에 해당하는 사유로 법원으로부터 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우는 다시 징계 의결을 요구하여야 한다. 다만 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 감봉, 전책 처분에 대하여는 요구하지 아니할 수 있다.

1. 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 징계위원회 등의 구성 또는 징계 의결 등, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정이 과다한 경우

② 원장은 제1항에 따른 징계 의결을 요구하는 경우에는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 인사위원회 등 징계 의결을 요구하여야 하며, 징계위원회는 다른 징계사건에 우선하여 지체없이 징계 의결을 하여야 한다.

[본조신설 2016.7.14]

제45조(징계사유의 시효 등) ① 징계 의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 3년을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용 및 개인정보 부당 목적 사용·무단열람 및 채용 비리에 연루된 경우는 5년으로 하며, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우는 10년으로 한다. <개정 2015.6.23., 2016.7.14, 2018.8.22., 2023.12.28.>

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄 행위 <신설 2023.12.28.>
2. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년 대상 성범죄 행위 <신설 2023.12.28.>
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위 <신설 2023.12.28.>
4. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 행위 <신설 2023.12.28.>

② 제42조에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우는 제1항의 기간은 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다. <개정 2015.6.23.>

③ 징계위원회의 구성·징계 의결 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정의 과다를 이유로 「노동위원회법」에 따른 노동위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계 의결을 요구할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

제46조(징계의결 등) ① 징계위원회는 징계의결요구서를 접수한 날부터 1개월 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때는 1개월에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

② 징계위원회는 위원장을 포함한 위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 분립하여 출석위원 과반수에 달하지 못하는 때에는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그중 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다. <개정 2015.6.23., 2023.12.28.>

③ 징계위원회가 징계를 의결함에 있어서는 별지 제3호서식에 따른 의결서를 작성하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

④ 제50조에 따라 징계를 가중하거나 감경하여 의결할 경우는 의결사항에 그 사실을 명시하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

⑤ 제4항의 경우 전책에 해당하는 비위를 불문으로 의결할 경우는 의결서의 주문 난에 “불문으로 의결한다. 다만, 경

고할 것을 권고한다” 라고 규정한다. <개정 2015.6.23.>

제47조(의결통보 및 집행) ① 징계위원회가 징계 의결을 한 때에는 지체없이 원장에게 통보하여야 한다.

② 원장은 징계 의결 결과를 통보받은 날부터 10일 이내에 이를 집행하고, 별지 제4호서식의 징계처분 사유 설명서를 소속 부서장 및 관련 직원에게 교부하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

③ 직원이 직무와 관련된 부패행위로 인한 당면퇴직, 파면 또는 해임된 경우에는 「부패방지 및 국민권익위원회 설치와 운영에 관한 법률」에 의거 별지 제4호서식의 징계처분 사유 설명서 교부 시 별지 제4의2호서식의 취업제한제도 안내문을 동봉하여 고지하여야 한다. <신설 2016.12.28.>

제48조(징계대상자의 진술) ① 징계위원회는 징계대상자에게 진술의 기회를 부여하여야 하며, 징계대상자에게 별지 제11호 서식의 출석통지서로 징계위원회 개최 10일 전까지 통지하여야 한다. <개정 2013.12.9, 2015.6.23.>

② 징계위원회는 징계대상자가 징계위원회에서 진술을 위한 출석을 원하지 않을 때는 서면진술서 또는 진술포기서를 제출하게 할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

③ 징계위원회는 징계대상자가 정당한 이유 없이 징계위원회에 참석하지 않거나 제2항에 따른 서면을 제출하지 않을 때는 진술의 의사가 없는 것으로 간주하여 징계대상자의 진술 없이 징계 의결을 할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

④ 징계대상자는 자기에 이익이 되는 사실을 입증하기 위하여 증인 또는 관계인의 심문을 신청할 수 있다.

제49조(징계의 양정) ① 징계위원회가 징계사건을 의결함에 있어서는 비위와 부조리를 척결함으로써 업무 집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강 확립에 주력하고, 직무와 관련한 금품수수 비위를 엄중히 문책하여야 한다.

② 징계위원회가 징계 사항을 심의·의결함에 있어서는 별표3의 “징계양정기준표”에 따르되 징계대상자의 평소 품행, 근무성적, 정보원에 기여한 공적, 개전의 정, 징계 사실에 이르게 된 동기 그 밖의 정상을 참작하여야 한다. 다만, 금품 및 향응 수수에 대해서는 별표4의 “금품·향응 수수 관련 징계양정기준”, 채용 비위는 별표6의 “채용 비위 관련 징계양정기준”, 개인정보보호 위반은 별표3의1의 “개인정보보호 위반 세부 징계양정기준”, 정보보안 위반은 별표3의2의 “정보보안 위반 세부 징계양정기준”, 음주운전은 별표3의3의 “음주운전 징계양정기준”, 성 관련 비위는 별표3의4의 “성 관련 비위 징계양정기준”, 임직원 이해충돌 방지제도 위반은 별표8의 “이해충돌 방지제도 위반행위 관련 징계양정기준”에 따른다. <개정 2015.6.23., 2019.10.30., 2020.12.30., 2022.6.27., 2024.12.31.>

③ 제2항에도 불구하고 비위의 도가 경하고 과실에 의한 비위로서 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 발생했거나 행위 당시의 여건 그 밖에 사회 통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 때에는 징계 의결을 하지 아니할 수 있다. 다만, 금품 및 향응 수수에 대해서는 이를 적용하지 아니한다. <개정 2015.6.23.>

제50조(징계의 가중 및 감경) ① 징계위원회는 서로 관련이 없는 둘 이상의 비위가 경합하면 그중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>

② 징계위원회는 징계처분을 받은 자가 제33조에 따른 승진임용 제한 기간 중에 발생한 비위로 다시 징계 의결이 요구된 경우는 당해 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진임용 제한 기간이 종료된 후부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계 의결이 요구된 경우는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

③ 징계위원회는 별표3의1의 “개인정보보호 위반 세부 징계양정기준”에 따른 위반행위가 다음 각호의 어느 하나에 해당하면 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. <신설 2024.12.31.>

1. 위반행위의 대상이 된 개인정보가 「개인정보 보호법」 제23조제1항에 따른 민감정보 또는 제24조제1항에 따른 고유

식별 정보에 해당하는 경우

2. 영리를 목적으로 개인정보보호 위반행위를 한 경우

3. 1천명 이상의 정보 주체에 관한 개인정보를 무단 수집·열람, 무단이용, 유출한 경우

④ 징계위원회는 징계 의결이 요구된 자에게 다음 각호의 공적이 있는 경우에는 별표5의 “징계양정감정기준”에 따라 감경할 수 있다. 다만, 공적에 의한 감경은 해당 직급에서 받거나 징계 의결 요구 3년 이내에 받은 포상에 한하며, 해당 직원이 징계처분이나 제46조제5항에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고 처분 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외한다. <개정 2010.12.17, 2015.6.23., 2015.11.6., 2019.10.30., 2023.12.28. 2024.12.31.>

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적 <신설 2023.12.28.>

2. 「정부표창규정」에 따른 장관급 이상의 표창(공적상 및 창안상에 한한다)을 받은 공적 <신설 2023.12.28.>

⑤ 징계위원회는 징계 의결이 요구된 자의 비위가 다음 각호의 어느 하나에 해당하여 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우는 그 정상을 참작하여 별표5의 “징계양정감정기준”에 따라 징계를 감경할 수 있다. <개정 2024.12.31.>

1. 업무 처리상의 문제점을 추출, 이를 창의적으로 개선 추진하는 과정에서 생긴 경미한 비위

2. 소관 법령을 합목적적으로 해석하여 능동적, 긍정적 방향에서 집행하다 생긴 비위 <개정 2010.12.17>

3. 그 밖에 정보원에 많은 이익이 되는 사업을 수행하다 생긴 절차상의 비위 <개정 2015.6.23.>

⑥ 징계위원회는 제4항에 따른 감경에도 불구하고 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우는 감경할 수 없다. <신설 2015.11.6., 2020.12.30. 2024.12.31.>

1. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용

2. 제1호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위

3. 개인정보 부당 목적 사용·무단열람

4. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따른 부정 청탁

5. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따른 부정 청탁에 따른 직무수행

6. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력 범죄

7. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매

8. 「양성평등기본법」에 따른 성희롱

9. 「도로교통법」에 따른 음주운전 또는 음주 측정에 대한 불응

10. 「공직자윤리법」 제8조의2제2항 또는 제22조에 따른 등록의무자에 대한 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반 <신설 2023.12.28.>

11. 「임직원 행동강령」 제25조의2에 따른 직무권한 등을 행사한 부당행위 <신설 2023.12.28.>

12. 성 관련 비위 또는 「임직원 행동강령」 제25조의2에 따른 부당행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우 <신설 2023.12.28.>

13. 직원의 채용과 관련한 청탁이나 강요 등 부당행위 및 채용업무와 관련한 비위행위 <신설 2023.12.28.>

14. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위 <신설 2023.12.28.>

15. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위 <신설 2023.12.28.>

⑦ 제4항에 의한 감경을 할 때는 같은 공적으로 중복하여 감경할 수 없다. <신설 2016.11.2., 2024.12.31.>

제51조(재심청구) ① 제47조제2항에 따라 징계처분 사유 설명서를 교부받은 징계처분 대상자가 징계처분에 불복이 있는 경우 징계처분 사유 설명서를 교부받은 날부터 10일 이내에 원장에게 별지 제5호서식에 따라 재심을 청구할 수 있다.

다만, 징계처분 대상자가 10일 이내에 재심을 청구할 수 없는 부득이한 사유를 소명한 경우에는 그 사유가 소멸된 날부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

② 원장은 재심청구가 있을 때는 재심청구를 접수한 날부터 3일 이내에 징계위원회에 재심의를 요구하여야 하며, 징계위원회는 7일 이내에 재심의를 하여 그 결과를 원장에게 통보하여야 한다.

③ 재심의 청구는 1회에 한한다.

제52조(재심처분의 효력) ① 제51조에 따른 재심청구에 대한 재심의 처분은 원처분보다 무겁게 할 수 없다. <개정 2015.6.23.>

② 재심의 처분의 효력은 원처분 일에 소급한다. <개정 2015.6.23.>

③ 재심의 청구는 원처분의 진행을 막지 못한다.

제53조(징계 등 처분기록의 말소) ① 징계처분을 받은 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때는 해당 직원의 인사기록카드에 등재된 징계처분의 기록을 말소하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

1. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 지난 때. 다만 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 지나기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분의 기간을 합산한 기간이 지나야 한다. <개정 2024.12.31.>

가. 정직 : 7년

나. 감봉 : 5년

다. 견책 : 3년

2. 법원 또는 노동위원회에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 확정된 때

② 직위해제 처분을 받은 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 해당 직원의 인사기록카드에 등재된 직위해제 처분의 기록을 말소하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

1. 직위해제 처분이 종료된 날부터 2년이 지난 때. 다만, 직위해제 처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 2년이 지나기 전에 다른 직위해제 처분을 받은 때에는 각 직위해제 처분마다 2년을 가산한 기간이 지나야 한다. <개정 2015.6.23. 2024.12.31.>

2. 법원 또는 노동위원회에서 직위해제 처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 확정된 때 <개정 2015.6.23.>

③ 견책에 해당하는 비위를 감경하여 불문으로 경고 조치를 받은 직원이 경고 조치일부터 1년이 지난 때에는 해당 직원의 인사기록카드에 등재된 불문경고의 기록을 말소하여야 한다. <개정 2015.6.23. 2024.12.31.>

④ 기록의 말소는 인사기록카드 상의 해당 처분기록에 말소된 사실을 기록한다. 다만, 제1항제2호 및 제2항제2호에 해당하고, 그 해당 사유 발생일 이전에 징계 또는 직위해제 처분을 받은 사실이 없는 때에는 해당 사실이 나타나지 않도록 인사기록카드를 재작성하여야 한다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>

제54조(징계 절차 등) 이 규정에서 정한 것 외에 징계 절차 그 밖에 징계와 관련하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다. <개정 2015.6.23.>

제54조의2(징계와 손해배상) 임직원이 채용 비리 관련한 재판 결과 유죄가 확정되어 고의 또는 과실로 정보원에 손해를 끼쳤을 때는 민사상의 책임을 지며 이는 징계처분으로 면제되지 아니한다.

[본조신설 2018.8.22]

제8장 신분보장 <개정 2015.6.23.>

제55조(의사에 반한 신분 조치 금지) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 따르지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 강임, 정직, 직위해제, 파면, 해임, 면직 및 그 밖에 신분상의 불이익을 받지 아니한다. <개정 2010.12.17, 2015.6.23.>

제56조(당연퇴직) ① 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우 당연퇴직한다.

1. 제13조 각호의 어느 하나에 해당하게 된 경우, 다만 제13조제2호는 파산선고를 받은 사람으로서 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 신청기한 내에 면책신청을 하지 아니하였거나 면책불허가 결정 또는 면책 취소가 확정된 경우만 해당하고, 제13조제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호제3호, 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 또는 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>
2. 제61조에서 정한 정년에 도달한 경우 <개정 2015.6.23.>
3. 사망한 경우 <개정 2015.6.23.>

② 제1항에 따라 퇴직하는 경우 그 퇴직일은 그 사유가 발생한 날이 된다. 다만, 제1항제3호의 사유로 당연퇴직하게 되는 경우 퇴직일은 사유 발생 다음 날이 된다. <개정 2010.12.17., 2015.6.23., 2024.12.31.>

제57조(직권면직) ① 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당될 때에는 원장은 위원회의 심의를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있다. <개정 2015.6.23>

1. 업무상 부상 또는 질병의 사유로 휴직된 자가 2년이 경과하여도 완치되지 아니하여 「근로기준법」 제84조에 따른 일시보상을 받은 때 <개정 2010.6.22, 2015.6.23>
2. 직위 해제된 자가 그 기간 중 직무수행능력, 근무성적 또는 근무태도의 향상을 기대하기 어렵다고 인정되어 직위를 부여받지 못한 때
3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때
4. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
5. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 군복무중 근무를 이탈하였을 때
6. 채용 시 제출한 서류에 부정이 발견되었을 때
7. 영리를 목적으로 타업에 종사하였을 때
8. 해당 직급에서 직무를 수행하는 데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 된 때
9. 15일 이상 무단결근 하였을 때
10. 1년 이내에 2회 이상 정직 또는 감봉처분을 받은 때
11. 채용비리와 연루된 사유로 인하여 부적당하다고 인정될 때 <신설 2018.8.22>

- ② 원장은 제1항제11호의 규정에 따라 부정한 방법으로 임용되었으나 부정에 직접 가담하지 아니한 자를 면직시킬 경우에는 반드시 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다. <신설 2018.8.22>
- ③ 제1항제3호에 따라 직원을 면직시킬 때에는 「근로기준법」에서 정한 기준 및 절차 등에 따라 실시하여야 한다. <개정 2015.6.23, 2018.8.22>

제58조(의원면직) ① 직원이 원에 의하여 퇴직하고자 할 때는 퇴직예정일 1개월 전에 부서장을 경유하여 원장에게 별지 제7호서식에 따른 사직원을 제출하여야 하며, 원장이 이를 승낙하는 경우 퇴직예정일이 퇴직일이 된다. <개정 2010.6.22, 2013.12.9., 2015.6.23>

- ② 제1항에 따라 직원이 제출한 사직원을 받았으나 별도로 승낙하지 않은 경우로서 제59조에 해당하지 않은 경우는 사직원을 통보받은 날이 속한 달의 다음 달이 지나는 날이 퇴직일이 된다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31>

제59조(의원면직의 제한) 제58조에 따른 의원면직 신청자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 해당 직원이 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다. <개정 2015.6.23>

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 징계위원회에 중징계 의결 요구 중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 내부감사 또는 감독기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사 중인 때

[본조신설 2011.6.30]

제60조(명예퇴직) ① 원장은 일정 기간 이상 근무한 직원에 대해 명예퇴직을 실시할 수 있다.

- ② 명예퇴직에 관한 구체적인 사항은 시행규칙으로 정한다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23>

제61조(정년퇴직) ① 직원의 정년은 만 60세로 한다. <개정 2012.1.26>

- ② 직원은 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연퇴직한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 정년퇴직 예정자에 대하여는 원장이 필요하다고 인정할 경우 퇴직예정일 전 9개월 이내의 기간을 정하여 공로연수를 실시할 수 있다. 이 경우 공로연수일부터 해당 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 그 결원을 충원할 수 있다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23., 2019.12.16>
- ④ 제3항에 따른 공로연수의 실시 방법 및 내용에 대하여는 원장이 따로 정한다. <개정 2015.6.23>

제62조(직위의 해제) ① 원장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 위원회의 의결을 거쳐 직위를 해제할 수 있다. <개정 2015.6.23., 2016.11.2., 2018.8.22., 2020.11.5>

1. 제44조제3항에 따른 중징계 의결 요구 중에 있는 자
2. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)
3. 삭제 <2016.11.2>
4. 제23조제2항 제5호, 제6호, 제7호, 제9호까지에 따라 직위 또는 임무를 부여받지 아니한 기간 중 그 사유가 소멸되

지 아니한 자

5. 부정한 방법으로 임용되거나 채용 비리에 연루된 자

② 제1항에 따라 직위를 해제한 경우 그 사유가 소멸하면 원장은 지체없이 직위를 부여하여야 한다. <개정 2015.6.23., 2024.12.31.>

③ 제1항제4호에 따라 직위해제 된 자에 대하여는 3개월 이내의 기간을 정하여 대기를 명하여야 한다. <개정 2015.6.23., 2016.11.2>

④ 제3항에 따라 대기명령을 받은 자에 대하여는 근무 수행 능력회복, 근무성적향상, 근무태도 개선 등을 위한 교육훈련, 특별한 업무의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

⑤ 제1항에 따른 직위해제의 경우에는 별지 제6호서식에 따른 직위해제 처분 통지서를 해당 직원에게 교부하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

⑥ 직위해제 처분을 받은 직원이 직위해제 처분에 이의가 있는 경우에는 직위해제 처분 통지서를 교부받은 날부터 10일 이내에 위원회에 재심을 청구할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

제63조(휴직) ① 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당할 때는 원장은 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다. <개정 2015.6.23.>

1. 「병역법」에 따른 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 경우는 제대 후 복귀 일까지 <개정 2015.6.23.>

2. 신체·정신상의 장애로 장기 요양을 요할 경우에는 1년 이내. 다만, 「산업재해보상보험법」에 따른 업무상 부상 또는 질병으로 승인된 경우는 해당 부상 또는 질병의 치유에 필요한 기간 이내 <개정 2015.6.23.>

3. 천재지변 또는 전시 사변이나 그 밖의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때는 3개월 이내 <개정 2015.6.23.>

4. 그 밖의 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때는 같은 법률이 정한 기간 <개정 2015.6.23.>

② 직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우는 별지 제8호서식에 따른 휴직원을 제출하여야 하며 원장은 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제2호의 경우에는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 휴직을 명하여야 한다. <개정 2010.6.22, 2015.6.23., 2019.10.30., 2020.2.28., 2022.12.27.>

1. 외국의 대학 이상의 교육기관 또는 이에 상당하는 연구기관에 개인의 자격으로 유학하게 된 때 또는 외국에서 근무·유학 또는 연수하는 배우자를 동반하게 된 때는 2년 이내(학위취득 등 부득이한 사유가 인정되는 경우는 2년의 범위에서 연장할 수 있음)

2. 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인한 그 가족의 돌봄을 위하여 필요한 때에는 1년 이내(다만, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없음)

3. 삭제 <2016.11.2>

4. 공무원의 개방형 직위에 임용되어 필요한 때

5. 5년 이상 근속한 직원 중 자기개발을 위하여 필요한 때에는 6개월 또는 1년(이후 재직기간 10년 단위로 재신청할 수 있으며, 세부 사항은 별도로 정함) <개정 2024.12.31.>

③ 휴직 중인 직원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다. <신설 2010.6.22>

④ 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우는 원장은 휴직을 명하여야 하며 육아휴직의 적용 제외와 신청은 「남

녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」을 준용한다. <신설 2016.11.2., 2021.12.27.>

⑤ 제4항의 육아휴직 기간은 자녀 1인에 대하여 3년 이내로 하며 1년에 1회씩 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <신설 2016.11.2., 2020.5.12., 2021.12.27., 2024.12.31.>

⑥ 원장은 제4항부터 제5항까지에 의한 육아휴직을 이유로 당사자에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2016.11.2>

제63조의2(휴직자 등의 결원 보충) ① 임금피크제 별도직군 등 기획재정부와 협의된 사항이 있는 경우 그에 해당하는 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보아 현원 계상 시 제외하며 결원을 보충할 수 있다. <개정 2019.6.11>

② 산전후휴가와 육아휴직을 연속하여 6개월 이상 사용하는 경우도 제1항과 같다.

[본조신설 2016.11.2]

제64조(복직) ① 휴직 중인 자는 그 휴직 사유가 소멸한 경우에는 소멸한 날부터 30일 이내에, 휴직 기간이 만료될 경우에는 특별한 사유가 없는 한 만료일 15일 전까지 복직 신고를 하여야 한다. 이 경우 별지 제9호서식에 따른 복직원을 제출하여야 한다. <개정 2010.6.22., 2015.6.23.>

② 제1항에 따라 복직 신고한 자에 대하여 원장은 특별한 사유가 없는 한 지체없이 복직을 명하여야 한다. <개정 2010.6.22, 2015.6.23.>

제65조(강임) ① 원장은 직제 또는 정원의 조정 또는 예산 감소 등으로 강임시킬 필요가 있을 경우는 위원회의 의결을 거쳐 강임할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

② 직원을 강임할 때에는 바로 하위직급으로 임용하는 것을 원칙으로 한다.

③ 제2항에 따라 강임된 자는 상위직급에 결원이 있는 경우 제31조에도 불구하고 우선 승진 임용할 수 있다. <개정 2015.6.23.>

제9장 보칙 <개정 2012.1.26., 2015.6.23.>

제66조(인사기록) 원장은 직원의 경력 및 근무상황 그 밖에 인사관리 상의 제반 기록을 작성 유지한다. <개정 2012.1.26., 2015.6.23.>

제67조(시행규칙) 이 규정의 시행에 필요한 세부 사항은 시행규칙으로 정한다. <개정 2012.1.26.>

부 칙 <2009.12.30>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(파견자 등에 대한 경과조치) ① 한국보건복지정보개발원 설립·통합추진단에 파견된 자는 정보개발원에 파견된 자로

본다.

② 한국보건복지정보개발원 설립·통합추진단-19('09.11.9)호에 의하여 근로계약을 체결한 기간제근로자는 정보개발원에 채용된 기간제근로자로 본다.

③ 「정관」 제4조제8호의 규정에 따라 정보시스템이 통합 운영되는 한국사회복지협의회(국가복지정보센터), 한국보건사회연구원(국가복지정보센터), 보건의료정보화사업추진단 등의 직원과 제1항의 규정에 따라 파견된 자 및 제2항의 규정에 따라 채용된 자는 위원회의 심의를 거쳐 특별채용 할 수 있다. 이 경우 위원회는 채용기준을 별도로 정할 수 있다.

제3조(사회복지통합망 구축사업에 참여한 자에 대한 특별채용) ① 사회복지통합전산망의 안정적 운영을 위하여 제14조의 규정에도 불구하고 사회복지통합망 구축사업에 참여한 자를 위원회의 의결을 거쳐 특별 채용할 수 있다.

② 제1항에 의하여 특별 채용하는 경우 위원회는 채용기준, 채용 방법 및 절차를 별도로 정할 수 있다.

제4조(경과조치) 보건복지분야 정보시스템 운영기관의 통합이후 업무가 안정적으로 운영될 수 있을 때까지 제5조 위원회의 위원을 외부인사로 할 수 있다.

부 칙 <2010.1.29>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 승인이 있는 날부터 시행한다.

제2조 (다른 규정의 폐지) 이 규정의 개정으로 「기간제근로자 등 관리규칙」을 폐지한다.

제3조(경력 산정의 특례) 부칙 제2조제3항 및 제3조의 규정에 따라 특별 채용된 근로자의 해당 기관의 재직기간 또는 사회복지통합관리망 사업의 참여기간에 대한 경력환산은 제14조의 규정에도 불구하고 100%로 한다. 이 경우 정보개발원 상담센터에 참여한 기간을 포함한다.

제4조(기간제근로자 등에 관한 경과조치) 이 규정의 시행 전 부칙 제2조 및 제3조에 따라 채용된 기간제근로자 등에 관하여는 정보개발원과 기간제근로자 간에 작성된 근로계약서에 따른다.

부 칙 <2010.6.22>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2010.12.17>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(승진최저소요연수 특례조치) ① 한국보건복지정보개발원 설립 및 초기업무 안정화에 기여하고 근무성적과 업무수행 능력이 우수한 직원은 현직급 발령일('10. 3. 6)로부터 1년 이내에 한해, 제6장 제28조 제2항의 규정에서 정한 승진 소요 최저연수 기간이 있음에도 불구하고 특별승진 임용할 수 있다.

② 승진최저소요연수 특례조치 운영에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

부 칙 <2011.3.2>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2011.5.2>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(연구직 임용에 대한 경과조치) 한국보건복지정보개발원과 한국사회서비스관리원의 “연구위원(2급상당)”은 한국보건복지정보개발원의 “연구위원”으로 한국사회서비스관리원의 “책임연구원(3급상당)”은 한국보건복지정보개발원의 “부연구위원”으로 한다.

제3조(정원내 계약제 직원에 대한 경과조치) 한국사회서비스관리원의 “계약제운영규칙”에 따라 임용된 직원의 계약기간이 만료된 때에는 이 규정 제14조 제3항의 재계약 기준을 준용한다.

부 칙 <2011.6.30>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2011.9.26>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2012.1.26.>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(근무성적평정의 경과조치) 2011년도 하반기 근무성적평정의 시행은 이 규정에 의해 행한 것으로 본다.

제3조(계약직 직원의 경과조치) 인사규정 제14조3항에 의하여 채용된 자가 계약 기간 중 같은 규정 제56조 제2항에 의한 퇴직사유가 발생한 경우 당초 계약기간을 퇴직사유 발생 일에 만료된 것으로 본다.

부 칙 <2012.6.5>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2013.12.9>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2014.1.28>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 개정하되, 2014.2.10부터 시행한다.

부 칙 <2014.3.5>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <2014.6.26>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제90호, 2015.6.23.>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받아 2015년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙 <규정 제107호, 2015.11.6>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제118호, 2016.7.14>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제121호, 2016.11.2>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제123호, 2016.12.28>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제136호, 2018.8.22>

이 규정은 보건복지부장관의 승인 문서를 받은 익일로부터 20일간 공지하고, 21일이 되는 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제142호, 2019.6.11>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제148호, 2019.10.30.>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제151호, 2019.12.16.>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제158호, 2020.2.28.>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제161호, 2020.5.12.>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제165호, 2020.6.4.>

이 규정은 2020. 5. 12. 승인된 개정 정관의 시행일(2020. 6. 4.)부터 시행한다.

부 칙 <규정 제179호, 2020.11.5.>

이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제183호, 2020.12.30.>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(다른 제규정의 개정) 「정보보안업무규정」 제78조제1항 중 “징계 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 정보보안 위규자 처리기준은 [별표3]과 같다.”를 “징계 등 필요한 조치를 취할 수 있으며, 징계양정기준은 「인사규정」 별표3의2에 따른다.”로 하고, 별표 3은 삭제한다.

제3조(다른 지침의 폐지) 이 규정의 시행으로 「음주운전사건 처리기준」은 폐지한다.

부 칙 <규정 제190호, 2021.12.27.>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(징계양정기준표의 적용례) 별표3의 개정규정은 이 규정 시행 이후 징계의결요구된 건부터 적용한다.

부 칙 <규정 제197호, 2022.6.27.>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 인가를 받은 날부터 시행한다.

제2조(징계양정기준표의 적용례) 별표3의 개정규정은 이 규정 시행 이후 징계의결요구된 건부터 적용한다.

부 칙 <규정 제200호, 2022.12.27.>

이 규정은 보건복지부장관의 인가를 받은 날부터 시행한다.

부 칙 <규정 제210호, 2023.12.28.>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 인가를 받은 날부터 시행한다.

제2조(결격사유에 관한 적용례) 제13조제11호, 제11의2호의 개정규정은 이 규정 시행 이후 발생한 범죄행위로 형벌을 받는 사람부터 적용한다.

제3조(징계시효 연장에 관한 경과조치) 이 규정 시행 전에 징계 등 사유가 발생한 경우 그 징계시효에 관하여는 제45조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(징계감경 제외 사유에 관한 적용례) 제50조제5항의 개정규정은 이 규정 시행 이후 징계의결요구된 건부터 적용한다.

제5조(다른 제규정의 개정) ① 「인사규정시행규칙」 제6조의 제목 “(특별채용시험)” 을 “(제한경쟁채용시험)” 으로 하고, 제6조 및 제8조 중 “특별채용” 을 “제한경쟁채용” 으로 하며, 제10조 중 “특별시험” 을 “제한경쟁채용시험” 으로 한다.

② 「채용업무 운영 지침」 제10조, 제13조 및 제15조 중 “특별채용” 을 “제한경쟁채용” 으로 하고, 제15조의 제목 “(특별채용시험)” 을 “(제한경쟁채용시험)” 으로 한다.

부 칙 <규정 제215호, 2024.12.31.>

제1조(시행일) 이 규정은 보건복지부장관의 인가를 받은 날부터 시행한다.

제2조(결격사유에 관한 적용례) 제13조제12호의 개정 규정은 이 규정 시행 이후 발생한 범죄 행위로 형벌을 받는 사람부터 적용한다.

제3조(징계의 사유에 관한 적용례) 제40조제8호·제9호의 개정 규정은 이 규정 시행 이후 징계 의결 요구된 건부터 적용한다.

제4조(징계의 가중 및 감경에 관한 적용례) 제50조제3항의 개정 규정은 이 규정 시행 이후 징계 의결 요구된 건부터 적용한다.

[별표1] <개정 2010.1.29, 2011.3.2, 2012.1.26., 2012.6.5, 2013.12.9, 2014.1.28, 2015.6.23., 2016.11.2., 2023.12.28. 2024.12.31.>

1. 별정직 · 일반직 채용 자격 기준

직 급			채용 자격 기준
별정직			1. 국가 또는 지방공무원 3급 이상으로 1년 이상 재직하거나 4급 이상으로 5년 이상 재직한 사람 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 상의 공공기관에서 1급 이상의 직에 4년 이상 재직한 사람 3. 그 밖에 이와 동등 이상의 자격이 있거나 임용 예정 부서의 업무 분야에 특수경험이 있다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
일 반 직	1급 (본부장)		1. 국가 또는 지방공무원 4급 이상으로 1년 이상 재직하거나 5급으로 5년 이상 재직 한 사람 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 상의 공공기관에서 1급 이상의 직에 1년 이상 재직하거나 2급으로 7년 이상 재직한 사람 3. 그 밖에 이와 동등 이상의 자격이 있거나 임용 예정 부서의 업무 분야에 특수경험이 있다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
	2급 (부장)		1. 국가 또는 지방공무원 5급 이상으로 1년 이상 재직하거나 6급으로 5년 이상 재직한 사람 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 상의 공공기관에서 2급 이상의 직에 1년 이상 재직하거나 3급으로 5년 이상 재직한 사람 3. 그 밖에 이와 동등 이상의 자격이 있거나 임용 예정 부서의 업무 분야에 특수경험이 있다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
	3급 (차장)		1. 국가 또는 지방공무원 6급 이상으로 1년 이상 재직하거나 7급으로 5년 이상 재직한 사람 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 상의 공공기관에서 3급 이상의 직에 1년 이상 재직하거나 4급으로 5년 이상 재직한 사람 3. 그 밖에 이와 동등 이상의 자격이 있거나 임용 예정 부서의 업무 분야에 특수경험이 있다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
	4급 (과장)		1. 국가 또는 지방공무원 7급 이상으로 1년 이상 재직하거나 8급으로 5년 이상 재직한 사람 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 상의 공공기관에서 4급 이상의 직에 1년 이상 재직하거나 5급으로 5년 이상 재직한 사람 3. 그 밖에 이와 동등 이상의 자격이 있거나 임용 예정 부서의 업무 분야에 특수경험이 있다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
	5급 (대리)		1. 국가 또는 지방공무원 8급 이상으로 1년 이상 재직하거나 9급으로 5년 이상 재직한 사람 2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 상의 공공기관에서 5급 이상의 직에 1년 이상 재직하거나 6급으로 5년 이상 재직한 사람 3. 그 밖에 이와 동등 이상의 자격이 있거나 임용 예정 부서의 업무 분야에 특수경험이 있다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
	6급 (주임)	갑	1. 6급갑 직원으로 적정하다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
		을	1. 6급을 직원으로 적정하다고 인사위원회 등에서 인정되는 사람
※ 공무원은 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에서 정한 공무원에 한정함			

2. 연구직 채용 자격 기준

직 급	채용 자격 기준
연구위원	1. 박사학위 취득 후 연구경력 4년 이상인 자 2. 기술사 자격증 취득 이후 해당 분야 근무경력 8년 이상인 자 3. 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
부연구위원	1. 박사학위 취득자 2. 기술사 자격증 소지자 3. 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
전문연구원	1. 해당 분야 석사학위 취득 후 연구경력 5년 이상인 자 2. 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
연구원	1. 석사학위 취득자 2. 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자

3. 기능직 채용 자격 기준 <신설 2010.12.17>

직 급	채용 자격 기준
1등급	1. 해당 분야의 자격증 소지자로서 10년 이상의 경력자
2등급	1. 해당 분야의 자격증 소지자로서 10년 미만의 경력자

[별표2] <개정 2010.1.29., 2015.6.23., 2024.12.31.>

경력 환산 기준(일반직 · 연구직 · 별정직 · 기능직)

경 력	환산율
1. 국가공무원 또는 지방공무원 경력(일용근로경력 제외) 2. 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체 동일 분야 경력(일용근로 경력 제외) 3. 금융기관, 주식회사, 협회, 조합, 법인단체 동일 분야 경력(일용근로경력 제외) 4. 군 복무 경력	100%
5. 임용 예정 업무와 유사한 업무 분야 근무경력 6. 사립학교 교직원으로 근무한 경력 7. <삭제> 8. 전문대학 이상의 시간 강사 경력 중 주당 8시간 이상 경력	80%
9. 주식회사 등의 기업체의 동일 분야 외 경력 10. 국가공무원 또는 지방공무원의 일용근로경력	70%
1) 근무경력이 2개 이상의 항목에 해당하는 경우 유리한 기준을 적용한다. 2) 이 기준에 예시되지 않은 경력 등은 해당 직무기관의 규모, 성격과 근무경력의 내용 정도에 따라 기준을 참작하여 인사위원회의 의결을 거쳐 비율을 정한다.	

[별표3] <개정 2010.6.30, 2013.12.9, 2015.6.23., 2020.12.30., 2021.12.27., 2022.6.27.>

징계양정기준표

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 직무태만 또는 회계 질서 문란	파면	해임	정직 또는 감봉	견책
나. 위계질서 문란 및 직장 내 괴롭힘	파면	해임	정직 또는 감봉	견책
다. 문서에 관한 위반	파면	해임	정직 또는 감봉	견책
라. 무단결근 (연간 5일 이상)	파면	해임	정직 또는 감봉	견책
마. 부정 청탁에 따른 직무수행	파면	파면 또는 해임	정직	감봉 또는 견책
바. 성 관련 비위 은폐	파면	파면 또는 해임	정직	감봉 또는 견책
사. 성 관련 비위 피해자 등에 대한 2차 가해	파면	파면 또는 해임	정직	감봉 또는 견책
아. 기타	파면 또는 해임	정직	감봉	견책
2. 청렴의무 위반	파면	해임	정직	감봉 또는 견책
3. 품위유지의무 위반				
가. 음주운전	별표3의3 참조			
나. 성 관련 비위	별표3의4 참조			
다. 기타	파면 또는 해임	정직	감봉	견책
4. 복종의무 위반	파면	해임	정직 또는 감봉	견책
5. 직장이탈금지 위반	파면 또는 해임	정직	감봉	견책
6. 비밀엄수의무 위반	파면	해임	정직	감봉 또는 견책
7. 친절, 공정 의무 위반	파면 또는 해임	정직	감봉	견책
8. 영리업무 및 겸직금지 의무 위반	파면 또는 해임	정직	감봉	견책
9. 집단행위 위반	파면 또는 해임	정직	감봉	견책
10. 개인정보보호 위반	별표3의1 참조			
11. 정보보안 위반	별표3의2 참조			

개인정보보호 위반 세부 징계양정기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
가. 개인정보 무단 수집·열람	파면-해임	정직	감봉	견책
나. 개인정보 무단 이용	파면-해임	해임-정직	정직	감봉-견책
다. 개인정보 유출	파면-해임	해임-정직	정직	감봉-견책
라. 개인정보 관리 소홀	파면-해임	정직	감봉	견책

【비위의 유형】

가. 개인정보 무단 수집·열람

- 정당한 권한이 없거나 허용된 권한을 초과하여 개인정보를 수집·열람·조회 등을 한 경우
- 권한 없이 개인정보를 개인 소유의 저장매체에 무단 수집·취득 또는 저장한 경우
- 권한 없이 개인정보가 포함된 CCTV 화면을 촬영한 경우 등

나. 개인정보 무단 이용

- 개인정보를 수집한 목적 외로 이용하는 경우
- 업무상 알게 된 개인정보를 사적으로 이용하거나 스토킹 등 사생활 침해 또는 범죄에 악용하는 경우 등

다. 개인정보 유출

- 업무 외 목적으로 개인정보를 제3자에게 유출하거나 누설, 제공 또는 공유·공개한 경우
- 정당한 권한 없이 또는 허용된 권한을 초과하여 개인정보를 제3자에게 유출하거나 누설 또는 제공, 공유·공개한 경우
- 영리 목적으로 개인정보를 제3자가 사용하도록 제공하거나 공유한 경우
- 개인정보 파일을 인터넷 홈페이지에 게시하여 개인정보를 유출한 경우 등

라. 개인정보 관리 소홀

- 개인정보보호 담당자의 관리·감독 소홀
- 개인정보 안전조치 의무를 위반하거나 사고가 발생한 경우
- 정당한 권한이 없는 자가 개인정보처리시스템에 접속하거나, 그로 인해 사고가 발생한 경우

- 개인정보처리시스템의 사용자계정·인증수단을 권한이 없는 자에게 대여하거나 공유한 경우
- 개인정보 접근권한을 부여받은 직원이 접근권한이 없는 직원에게 해당 개인정보 처리업무를 대신하여 처리하도록 지시한 경우
- 파기하여야 하는 개인정보를 파기하지 않거나, 개인정보 파기 방법을 준수하지 않는 경우 등

【비위의 정도 및 과실 여부】

① 비위의 정도가 심한 경우

- 1천 명 이상의 정보 주체에 관한 개인정보가 유출 등이 되어 신고 대상이 되는 경우(법 34조제3항)
- 위반행위의 대상이 된 개인정보가 개인정보 보호법 제23조제1항에 따른 민감정보 또는 제24조제1항에 따른 고유식별정보에 해당하는 경우(추가)
- 영리를 목적으로 위반행위를 한 경우(추가)
- 위반 횟수가 반복되는 경우
- 위반으로 인하여 사회적 파장을 일으키거나 우려되는 경우

② 고의, 중과실, 경과실 구분

- 고 의 : 손쉽게 불법, 위법한 결과를 예견할 수 있음에도 만연히 이를 간과하는 경우
- 중과실 : 직원에게 통상 요구되는 정도의 상당한 주의를 하지 않더라도 약간의 주의를 한다면 손쉽게 위법, 유해한 결과를 예견할 수 있는 경우임에도 만연히 이를 간과하는 경우
- 경과실 : 일반적으로 보통 사람에게 요구되는 통상의 주의를 결여하는 경우(선량한 관리자의 주의를 결하는 과실의 경우)

【징계 의결 시 참고자료】

- ① 개인정보 고의 유출부정 이용으로서 각종 범죄 악용 등 정보 주체에 대한 심각한 2차 피해 또는 정보 주체의 인격권에 대한 중대한 침해 발생 등 비위 정도가 심각한 경우에는 파면 또는 해임할 것을 권고하여야 한다.
- ② 인사규정 제50조 제3항에 따라 아래 각 목에 해당하는 경우에는 징계를 가중할 수 있다.
 - 가. 위반행위의 대상이 된 개인정보가 민감정보 또는 고유식별정보에 해당하는 경우
 - 나. 영리를 목적으로 위반행위를 한 경우
 - 다. 1천명 이상의 정보 주체에 관한 개인정보를 유출한 경우
- ③ 징계혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 혐의 당시 직급, 비위행위가 미치는 영향, 조사 중 신분을 감추거나 속인 정황, 평소 행실, 공적(功績), 뉘우치는 정도, 관련 업무 처리의 적극성 또는 그 밖의 정상 등을 고려하여 징계 종류를 달리 결정할 수 있다.

정보보안 위반 세부 징계양정기준

구분	위반내용		처리기준			
			중징계	경징계	경고	주의
정보통신 시스템 관리위반	국가 정보통신시스템 및 전산망 대상 고의적 해킹 및 악성코드 유포		○			
	PC·서버 등 정보통신시스템 해킹으로 피해 발생	비밀 유출	○			
		대외비 유출		○		
		업무자료 유출			○	
	비인가 정보통신시스템 반입·사용			○		
	해킹사고 인지 후 미신고			○		
	해킹사고 인지 후 은폐 및 지연 신고				○	
	해킹 및 악성코드에 감염된 정보통신시스템 훼손 등 정당한 침해사고 조사행위 방해				○	
	해킹사고 초기 보안 조치 미흡					○
	해킹·악성코드 등 침해사고 예방대책 미강구				○	
	해커가 인지한 이메일 주소 변경사용 권고 후에도 지속 사용				○	
	과실에 의해 악성코드가 감염되었으나 피해 심각 (중요자료 대량 유출, 2개망 이상에 전파 등)			○		
	과실에 의해 악성코드를 감염시켰을 때				○	
	외부망 (인터넷)	비밀을 임의 저장·게시·공유	○			
		대외비를 임의 저장·게시·공유		○		
		업무자료를 게시·공유			○	
		업무자료를 임의 저장				○
		외부전산망을 무단 설치·운용	○			
		내부망용(업무용) USB를 인터넷 PC에 무단 접속·사용		○		
	내부망 (업무망)	비밀을 임의 저장·게시·공유		○		
		대외비를 게시·공유			○	
		대외비를 임의 저장				○
		외부망과 임의 연동하거나 불법 접속		○		
	비인가 프로그램 사용 등 고의로 정보시스템 장애 발생		○			
	비인가 프로그램의 단순 설치					○
	업무상 불필요한 프로그램(인터넷 파일 공유·상용 메신저·틱톡 등) 무단 설치 및 사용				○	
	공직 기강 등 품위 훼손을 초래하는 등 업무와 무관한 자료 또는 소프트웨어 게시					○
	기관 정보통신기기 임의 반출			○		
	정보시스템 불용 처리 시 저장매체 고의적 미삭제·미소거 처리				○	
	정보시스템 불용 처리 시 저장매체 우발적 미삭제·미소거 처리					○
	정보시스템을 무력화·우회·편법 사용할 목적으로 관련 기법을 전파 또는 공유				○	
	필수 보안프로그램(안티바이러스, USB 통제프로그램 등) 의도적 미설치 및 우회하여 정보시스템(PC, USB 등) 사용				○	

구분	위반내용		처리기준			
			중징계	경징계	경고	주의
	필수 보안프로그램(안티바이러스, USB 통제프로그램 등)의 오류를 방치 또는 악용하여 우회 시도					○
	외부업체 직원의 전산망 임의 접속, 자료 열람, 악성코드 유포 등을 초래한 업무담당자				○	
	비인가 서버구축 및 서비스(홈페이지, 게시판, FTP, 게임 등) 운용			○		
	보안대책 검토 및 보안측정 등 보안 절차 미준수				○	
	보안대책 검토·측정 결과 조치 미흡					○
	사전 승인 및 보안성 검토·적합성 검증 없이 정보시스템 개발·도입				○	
	노트북·PC 등 단말기 內 비인가 된 무선통신 기능 미제거					○
	비밀번호 누설·도용 및 타인 계정 무단 사용			○		
	비밀번호 운용 규정 미준수					○
	PC 내 보안성이 검증되지 않은 프로그램 사용					○
저장매체 무단반출	비밀용		○			
	대외비용			○		
	일반 업무용				○	
저장매체 분실	비밀/대외비용	미신고	○			
		신 고		○		
	일반용	미신고			○	
		신 고				○
저장매체 파기	비밀용 저장매체 무단 파기		○			
비인가 저장매체 반입	비밀 저장		○			
	대외비 저장			○		
	일반자료 저장				○	
	단순 반입 및 무단 사용 시도					○
물리적 관리	정책, 현안 자료, 저장매체 등을 책상 위, 회의실 등에 방치, 유기 또는 이면지 활용					○
	정책, 현안 자료, 저장매체 등을 보관하는 캐비닛, 서류함, 서랍 등을 개방한 채 이석					○
기타	2년 이내 경고(징계 유예, 서면경고 등) 2회 이상 처벌받은 인원의 재위반			○		
	2년 이내 주의 2회 이상 처벌받은 인원의 재위반				○	
	관련 법률에 의거 사법 처리 대상이 되는 모든 정보보안 사고		○			
	정보원 정보보안 관련 지침이 정한 규정을 위반한 때				○	

[비 고]

- 가. 중징계 : 정보보안사고 원인을 제공하거나 보안 위반으로 인한 피해 정도가 심각하여 엄히 책임을 묻는 처벌
나. 경징계 : 정보보안 위반으로 인한 피해 정도가 경미하나 유사 보안 위반 재발 방지를 위한 처벌
다. 경 고 : 정보보안 위반행위나 피해 정도가 경미하여 보안위반자에 대한 경각심을 고취하기 위한 처벌
라. 주 의 : 정보보안 위반행위가 경고에 이르지 아니한 경미한 사안으로 보안 위반 재발 방지를 위한 주의 촉구

음주운전 징계양정기준

음주운전 유형			처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08% 미만인 경우		정직 - 감봉	1. “음주운전“이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다.
	혈중알코올농도가 0.08% 이상 0.2% 미만인 경우		정직	
	혈중알코올농도가 0.2% 이상인 경우		해임 - 정직	
	음주 측정 불응의 경우		해임 - 정직	
2회 음주운전을 한 경우			파면 - 해임	3. “운전업무 관련 직원“이란 기능직 1급, 2급 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만, 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허 취소나 운전면허 정지 처분을 받지 않은 경우는 혈중알코올농도에 따른 징계 처리기준을 적용한다.
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			파면 - 해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우		해임 - 정직	4. 음주운전 횟수를 산정할 때는 행정안전부령 제253호 공무원 징계령 시행규칙 일부 개정령의 시행일인 2011년 12월 1일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.
	사망사고의 경우		파면 - 해임	
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	해임 - 정직	
		인적 피해 후 도주한 경우	파면 - 해임	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우		파면 - 해임	
	면허정지 처분을 받은 경우		해임 - 정직	

성 관련 비위 징계양정기준

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성폭력 범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력 범죄	파면	파면-해임	해임-정직	정직
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력 범죄	파면	파면-해임	해임-정직	정직
다. 공연(公然) 음란행위	파면	파면-해임	정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면-해임	정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면-해임	정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력 범죄	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	파면-해임	해임	정직-감봉	견책

[비고]

- 제1호에서 “성폭력 범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄를 말한다.
- 제1호나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 제1호라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.
- 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 촬영 등 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.

[별표4] <개정 2013.12.9, 2015.6.23., 2015.11.6., 2020.12.30.>

금품·향응 수수 관련 징계양정기준

금 액 비 위 수 수 유 형 행 위		100만 원 미만	100만 원 이상 300만 원 미만	300만 원 이상 500만 원 미만	500만 원 이상
직무와 직접적인 관계없이 금품 등을 직무관련자 또는 직무 관련 공무원으로부터 받거나 직무 관련 공무원 에게 제공한 경우	수동	감봉·정직	정직·해임·파면	해임·파면	파면
	능동	정직 · 해임	해임·파면	파면	
직무와 직접 관련하여 금품 등을 수수하였으나, 위법 · 부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동	정직 · 해임	해임·파면	파면	
	능동	해임 · 파면	파면		
직무와 직접 관련하여 금품 등을 수수하고, 위법 · 부당한 처분을 한 경우	수동	해임 · 파면	파면		
	능동	파면			

[별표5] <개정 2013.12.9, 2015.6.23.>

징계양정 감경기준

제49조에 따라 인정되는 징계양정	제50조에 따라 감경되는 징계양정
파면	해임
해임	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)

채용 비위 관련 징계양정기준

□ 채용

비위 유형 \ 구 분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
	경과실	고의·중과실	
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	주의·경고	경징계	중징계
전형단계별 점수 부여 부적정	주의·경고	경징계, 중징계	중징계
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경 절차 미이행) 변경	경징계		중징계
채용 절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요 절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위 유형 \ 구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용 전 결격사유 미확인	경징계	중징계

* 경과실 사안이라 하더라도 3회(건) 이상 중복·반복 적발된 경우는 중징계

** 위 비위 유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

비위 유형 \ 구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정 채용 ⁴⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정 위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정 채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환 대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁵⁾ 의 부적정	경징계	중징계

1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관 자체 인사규정 상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격 인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정 순위가 바뀔 수 있는 채용 절차를 말함

4) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정 청탁, 상관 지시 등 부정 채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

5) 정규직 전환평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

[별표7] <삭제 2022.6.27.>

이해충돌 방지제도 위반행위 관련 징계양정기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 신고·신청·제출 의무 위반 가. 사적 이해관계자 나. 임원 민간부문 업무 내역 제출 다. 직무관련자와의 거래 라. 퇴직자 사적 접촉	파면-해임	정직	감봉	견책
2. 제한·금지 의무 위반 가. 가족 채용 나. 수의계약 체결 다. 공공기관 물품 등의 사적 사용·수익 라. 직무 관련 외부활동의 제한	파면-해임	정직	감봉	견책
3. 직무상 비밀 또는 미공개 정보를 이용한 부당행위	파면	파면-해임	정직	정직-감봉
4. 신고자 비밀보장 의무 위반	파면-해임	해임-정직	정직-감봉	감봉-견책
5. 신고 의무와 관련된 정보의 비밀 누설 금지 위반	파면-해임	해임-정직	정직-감봉	감봉-견책

징 계 사 유 서				
인적사항	소 속		직 위	
	직 급		성 명	
징 계 사 유				
위와 같이 징계사유서를 제출합니다.				
년 월 일				
(부서장) (인)				

징 계 의 결 요 구 서							
인 적 사 항	성 명	한	글		소	속	직급(직위)
		한	자		생	년월일	재직기간
	현주소						
징 계 사 유							
징 계 의 결 요 구 권 자 의 견							
<div>위와 같이 징계의결을 요구함.</div> <div>년 월 일</div> <div>원 장 (인)</div> <div>징 계 위 원 회 위 원 장 귀하</div>							

<h1 style="margin: 0;">의 결 서</h1> <p style="margin: 0;">(제46조제3항 관련)</p>	
심의종별	
심의대상	
<div style="margin-bottom: 20px;"> 1. 주문 2. 제안사유 3. 의결사항 </div> <div style="margin-bottom: 20px;"> 참부 : 의사록 </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;"> <p>「인사규정」 제46조에 따라 의결한 사항에 대하여 명확을 기하고자 각 위원이 서명 또는 날인 함.</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: flex-end; margin-bottom: 20px;"> <div style="text-align: center; margin-right: 20px;"> <p>년 월 일</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 40%;"> <p style="margin-bottom: 10px;">위원장</p> <p style="margin-bottom: 10px;">위 원</p> <p style="margin-bottom: 10px;">위 원</p> <p style="margin-bottom: 10px;">위 원</p> <p style="margin-bottom: 10px;">위 원</p> <p style="margin-bottom: 10px;">간 사</p> </div> <div style="width: 50%;"> <p style="margin-bottom: 10px;">(서명 또는 날인)</p> <p style="margin-bottom: 10px;">(서명 또는 날인)</p> <p style="margin-bottom: 10px;">(서명 또는 날인)</p> <p style="margin-bottom: 10px;">(서명 또는 날인)</p> <p style="margin-bottom: 10px;">(서명 또는 날인)</p> <p style="margin-bottom: 10px;">(서명 또는 날인)</p> </div> </div>	

취업제한제도 안내문

안녕하십니까?

○○○님은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따라 퇴직일(2000. 00. 00)부터 5년간 공공기관, 부패 행위 관련 기관 및 퇴직 전 5년간 소속하였던 부서(기관)와 밀접한 관련이 있는 영리사기업체, 법무법인, 회계법인, 세무법인 등에 취업할 수 없습니다.

※ 취업제한기관 : 법 제82조 제2항 각호의 기관 참조

향후 취업제한대상 영리사기업체 등에 취업하고자 할 경우 퇴직 전 소속 기관에 취업제한여부 확인 절차(퇴직 전 5년간 소속하였던 부서(기관)와의 관련성 여부 등)를 이행하여 주시기 바라며, 취업제한 관련 규정을 위반하여 취업한 경우는 해임 요구 및 고발 조치(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)의 대상이 될 수 있음을 유념하여 주시기 바랍니다. 끝.

※ 붙임 : 취업제한여부 확인 요청서(별지 제4의3호서식)

취업제한여부 확인 요청서			
1. 요청인 인적사항			
소속기관		주 소	
직 위			
직 급		연락처	직장 Tel.
성 명			자택 Tel.
생년월일		취업제한사유 발생일	
2. 면직사유			
3. 취업제한 업체 여부 확인			
취업예정 기관명	사업장 주소	예정 직위 및 담당업무	
<p>「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 시행령」 제89조 제1항에 따라 위와 같이 취업제한여부에 대한 확인을 요청합니다.</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">20 년 월 일</p> <p style="text-align: center;">요 청 인</p> <p style="text-align: right; margin-top: 10px;">①인</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">(퇴직 당시 소속기관단체장) 귀 하</p>			

징 계 재 심 청 구 서

인적사항	성명	한글		소속		직급 (직위)	
		한자		생년월일		재직기간	
	징계 혐의 당시 소속						
	본적						
	주소						
재심청구 이유 및 입증방법							
<div>위와 같이 징계재심을 청구함.</div> <div>년 월 일</div> <div>재심청구인 (인)</div>							

직위해제 처분 통지서

소 속 :
직 급 :
성 명 :
사 유 :

「인사규정」 제62조제1항제 호의 규정에 의거 직위해제 처분을 하였음을
통지함.

비 고 : 직위해제 처분에 대한 불복이 있을 때는 본 처분 통지서 접수일
부터 10일 이내에 재심청구를 할 수 있음

년 월 일

한국사회보장정보원장

사 직 원

소 속		본부 부								
직렬 및 직(급)										
성 명		(인)								
사 직 사 유										
사 직 일 자										
관련 첨부서류										
위와 같이 사직을 신청합니다. <div>20 년 월 일</div> 한국사회보장정보원장 귀하										
소속 부서	담당	부장	본부장		결재	담당	부장	본부장	기획이사	원장

휴 직 원

소 속		본부 부								
직렬 및 직(급)										
성 명		(인)								
휴 직 사 유										
휴 직 기 간										
관련 첨부서류										
위와 같이 휴직을 신청합니다.										
20 년 월 일										
한국사회보장정보원장 귀하										
소속 부서	담당	부장	본부장		결재	담당	부장	본부장	기획이사	원장

복 직 원

소 속		본부 부								
직렬 및 직(급)										
성 명		(인)								
복 직 사 유										
휴 직 기 간										
복 직 일 자										
관련 첨부서류										
위와 같이 복직을 신청합니다.										
20 년 월 일										
한국사회보장정보원장 귀하										
소속 부서	담당	부장	본부장		결재	담당	부장	본부장	기획이사	원장

근로계약서

한국사회보장정보원(이하 “갑” 이라 함)과 ○○○○(이하 “을” 이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 계약기간 :
2. 근무장소 :
3. 업무내용 :
4. 근로시간 : 09시부터 18시까지(휴게시간 : 12:00~13:00, 주 40시간)
5. 유급휴일 및 휴가 : 「복무규정」에 정하는 바에 따름
6. 근무일 : 월요일 ~ 금요일
7. 임금 : 연봉계약서에 따름(보수규정 등에 따라 근무시간에 비례하여 지급)
8. 임금지급일 : 매월 21일(토요일 또는 공휴일인 경우 전일 지급)
9. 임금지급방법 : “을”의 예금통장에 입금
10. 수습임용
 - 수습으로 임용된 경우 채용일부터 3개월간 수습 기간을 두며, 그 기간 중 근무성적평가를 통해 당해 직무를 감당하기에 부적당하다고 인정될 때는 고용관계를 종료함.
11. 기타사항
 - 본 계약서는 2부를 작성하여 “갑”과 “을”이 각각 1부씩 보관
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 “갑”의 제규정 및 「근로기준법」에 따름

20 . . .

(갑) 사업체명 : 한국사회보장정보원

주 소 :

대 표 자 : (서명 또는 인)

(을) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : (서명 또는 인)

