

금융위원회 인사관리규정안

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 훈령은 「국가공무원법」, 「공무원임용령」, 「공무원 임용시험령」, 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 등 인사관계 법령에 따라 금융위원회와 그 소속기관의 인사관리에 필요한 사항을 규정함으로써 공정하고 투명한 인사운영을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 훈령은 금융위원회(소속기관을 포함한다. 이하 같다) 일반직공무원에게 적용한다.

② 금융위원회 일반직공무원의 인사관리에 관하여 다른 법령등에 특별한 규정이 있거나 다른 법령등과 상충되는 경우를 제외하고는 이 훈령에서 정하는 바에 따른다.

제3조(인사관리의 기본원칙) 승진, 교육훈련, 배치 등 각종 인사관리는 능력과 실적에 따라 공정하게 실시하며, 개인의 능력발전과 조직의 성과향상이 조화를 이루도록 적재적소에 임용한다

제4조(인사기준의 공개) 금융위원회 위원장(이하 “금융위원장”이라 한다.)은 인사의 투명성과 공정성을 확보하기 위하여 인사원칙과 기준을 확립하고, 특별한 사유가 없는 한 승진 또는 전보시에는 이를 사전에 공개한다.

제2장 근무성적평가 등

제5조(근무성적평가 대상 및 시기) ① 4급 이상 공무원의 근무성적평정은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제7조에 따른 성과계약 등 평가에 의하여 매년 12월 31일을 기준으로 실시하며, 성과계약 등 평가의 기준과 방법은 별도로 정한다.

② 5급 이하 공무원의 근무성적평정은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제12조에 따른 근무성적평가에 의하여 매년 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 각각 실시한다.

제6조(평가단위) ① 평가단위는 평가결과의 조정을 용이하게 하기 위해 직무의 유사성과 직급별 피평가자 수 등을 고려하여 금융위원장이 정한다.

② 행정인사과는 제1항에서 정한 평가단위를 평가 실시 이전에 평가대상자에게 공지하여야 한다.

제7조(평가자 및 확인자) 금융위원장은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제8조 및 제13조에 따라 근무성적평정의 평가자는 평가대상 공무원의 업무수행 과정 및 성과를 관찰할 수 있는 상급 또는 상위감독자 중에서, 확인자는 평가자의 상급 또는 상위 감독자 중에서 정하되, 근무성적평정계획 수립 시 직급단위별로 세부사항을 정하여 운영한다.

제8조(근무성적평가위원회) ① 5급 이하 공무원의 근무성적평가 점수를 정하고 근무성적평가결과의 조정·이의신청 등에 관한 사항을 처리하

기 위하여 근무성적평가위원회(이하 “위원회”라 한다. 이 조에서 같다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 5인 이상의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 금융위원회 부위원장으로 하고 위원은 고위공무원중에서 금융위원장이 지명하는 자로 한다.

④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며, 간사는 행정인사과장으로 한다.

⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수일 경우에는 위원장이 결정한다.

제9조(근무성적평가의 방법) ① 근무성적평가의 평가항목은 근무실적, 직무수행능력의 2개 항목으로 하고, 항목별 점수는 근무실적 50점, 직무수행능력 50점으로 하여 총점은 100점으로 한다.

② 평가등급, 등급별 인원비율 및 평가가능점수는 별표 1과 같으며, 평가결과 최하위 등급에 해당하는 자가 없을 경우 차상위 등급으로 평가한다.

제10조(경력평정) ① 경력평정 확인자는 행정인사과장으로 한다.

② 정기평정은 매년 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 하여 연 2회 실시한다. 다만, 금융위원장이 필요하다고 인정하는 경우에는 6월 30일 기준으로 하는 정기평정을 생략할 수 있다.

③ 계급별 경력평정 가능기간·만점도달기간 및 월경력평정점은 별표 2와 같다.

제11조(가점평정) 금융위원장은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제 27조에 근거하여 전문 직위 근무자 등에 대해 별표 3의 기준에 따라 가점을 부여할 수 있다.

제12조(승진후보자명부 작성) ① 행정인사과는 매년 7월 31일과 1월 31일을 기준으로 승진후보자명부를 작성한다.

② 승진후보자명부를 작성하기 위한 평정점은 100점 만점으로 하되, 근무성적평가 점수의 반영비율은 8할, 경력평정 점수의 반영비율은 2할로 한다. 다만, 가점 해당자의 평정점은 그 가점과 평정점을 합산한 점수로 한다.

③ 금융위원장이 지정하는 일정시간 이상의 교육을 이수하지 못한 자는 승진대상에서 제외한다

④ 근무성적평가 점수의 반영기간 및 산정방법은 별표 4와 같다.

제13조(전문직공무원 평가 등) ① 전문직공무원의 근무성적평정은 「전문직공무원 인사규정」 제14조에 따라 성과계약 등 평가로 하며 매년 12월 31일을 기준으로 실시한다.

② 전문직공무원의 성과계약 등 평가의 평가등급, 등급별 인원비율 및 평정점은 별표 5와 같으며, 평가결과 최하위 등급에 해당하는 자가 없을 경우 차상위 등급으로 평가한다.

③ 전문직공무원의 근무연수평정에 있어 월 근무연수평정점은 별표 6과 같다.

④ 전문직공무원의 승진자후보자명부는 「전문직공무원 인사규정」

제 17조에 따라 작성한다.

제3장 승진

제14조(보통승진심사위원회) ① 금융위원회 소속 공무원의 승진을 심사하기 위하여 금융위원회에 보통승진심사위원회(이하 “위원회”라 한다. 이 장에서 같다)를 둔다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 3인 이상의 위원으로 구성한다.

③ 위원장은 금융위원회 부위원장으로 하며 위원은 승진임용예정직급에 해당하는 계급의 상위계급자중에서 금융위원장이 지명하고 고위공무원단 직위로 승진임용하는 경우에는 고위공무원 중에서 금융위원장이 지명한 자가 된다.

④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며 간사는 위원회 인사업무 담당 6급 이상 공무원으로 한다.

⑤ 위원회는 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부동수일 경우에는 위원장이 결정한다.

⑥ 이 훈령에서 정하지 않은 사항은 「공무원임용령」 등 관련 법령에 따른다.

제15조(승진심사기준) ① 위원회는 승진대상자를 선정하기 위하여 「공무원 임용규칙」 제12조의 심사기준을 종합적으로 고려하여 심사한다.

② 제1항의 승진심사시 승진심사대상자가 적극적으로 업무를 수행하

다 고의가 아닌 과실로 인하여 징계 등 처분을 받은 경우 이를 이유로 승진심사에 불이익을 주어서는 아니 된다.

제16조(특별승진) ① 4급 이하 일반직공무원에 대하여 「공무원임용령」 제35조의2제1항2호의 규정에 따라 직급별 승진예정인원의 30% 범위 내에서 특별승진 임용할 수 있다.

② 제1항의 특별승진임용을 하고자 할 경우에는 자격요건·추천기준·선발인원 등 심사의 기준과 절차를 사전에 정하여 공지하여야 한다.

제4장 보직 관리

제17조(보직관리 원칙) ① 소속 공무원을 보직함에 있어서는 임용예정직위의 직무요건과 해당공무원의 인적요건을 고려하여 직무의 전문성과 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 적재적소에 임용한다.

② 6월이상 국내·외 교육훈련을 받았거나 국제기구·외국기관 등에서 근무한 공무원은 특별한 사유가 없는 한 교육훈련 내용이나 근무한 분야와 관련된 직위에 보직한다.

③ 행정직 또는 기술직으로 보할 수 있는 복수직렬 정원의 직위 중 기술 분야의 전문성이 특히 요구되는 직위는 해당분야 기술직공무원을 우선하여 임용한다. 다만, 인력수급상 불가피한 경우는 예외로 한다.

④ 특수한 자격증을 소지한 공무원은 특별한 사유가 없는 한 본인이 원하는 경우 그 소지한 자격증과 관련되는 직위에 우선 보직한다.

⑤ 소속 공무원의 보직관리 시 성별, 장애 유무 등을 이유로 소속 공무

원을 차별해서는 아니 된다

제18조(전보) ① 정기전보는 매년 상·하반기 근무성적평가 이후 1회 실시하는 것을 원칙으로 하되, 직전의 수시전보로 인해 정기전보의 필요성이 없는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 수시전보는 승진·파견·전·출입·퇴직 및 휴직 등 불가피한 경우에 한하여 실시할 수 있다.

제19조(필수보직기간) ① 직무의 전문성과 능률을 제고하고, 창의적·안정적 직무수행을 위하여 「공무원임용령」 제45조에 따른 과장 보직 공무원과 고위공무원은 2년, 그 외 공무원은 3년이 지나야 다른 직위에 전보할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고, 실·국 또는 이에 상당하는 보조기관·보좌기관·소속기관 내에서 직무가 유사한 직위의 전보를 위한 필수보직기간은 2년으로 한다.

제20조(보직경로) ① 실·국 또는 이에 상당하는 보조기관·보좌기관·소속기관 내 소속 공무원을 보직함에 있어서는 특별한 사유가 없는 한 직무의 곤란성과 책임도를 고려하여 직제 상 하위부서 직위를 거쳐 주무부서 직위에 보직하는 등 소속 공무원의 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직한다.

② 3급 공무원은 특별한 사유가 없는 한 각 실·국 또는 이에 상당하는 보조기관·보좌기관·소속기관의 주무과장으로 보임한다.

③ 4급 공무원은 특별한 사유가 없는 한 4급 또는 5급으로 보하는 직

위, 특수임무수행을 위한 임시기구나 타 기관 파견 직위 또는 본부 4급 팀장 직위, 소속기관 과장 직위 또는 본부 과장 직위 순으로 보임하는 것을 원칙으로 한다.

제21조(전문직위 및 전문직위군의 지정·운영 등) ① 소속 공무원의 전문성 향상을 위하여 필요한 경우 해당 직위를 「공무원임용령」 제43조의3에 따라 전문직위 및 전문직위군으로 지정하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문직위 또는 전문직위군에서의 근무경력에 대해서는 「공무원수당 등에 관한 규정」 별표11 제3호 라목 2에서 정하는 상한액의 범위에서 수당을 지급하고, 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조에 따른 가점을 부여하며, 가점부여기준은 별표 3과 같다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 전문직위·전문직위군의 지정, 직무수행요건 설정, 수당 지급액 및 그 밖에 필요한 사항은 별도로 정한다.

제22조(감사담당공무원의 보직기준) ① 감사업무를 담당하는 공무원(이하 "감사담당자"라 함)은 「공공감사에 관한 법률」에서 정한 자격요건에 적합한 자를 우선하여 선발·보직하여야 한다. 이 경우 미리 감사담당관의 의견을 들어야 한다.

② 감사담당자의 감사기구 근무는 3년 이상을 원칙으로 하고, 타 부서로 전보하는 경우 감사담당관과 사전에 협의하여야 한다.

③ 감사담당자로서 3년 이상 성실히 근무한 자에 대하여는 특별한 사유가 없는 한 본인이 희망하는 보직을 최대한 고려하여 배치한다. 이 경우 미리 감사담당관의 의견을 들어야 한다.

④ 감사담당자로 재직 중에 비위 등이 적발된 경우 즉시 타 부서로 전보 조치하여야 한다. 비위를 저지른 감사담당자에 대하여는 징계 양정, 근무성적평정 등에서 일반직원에게 비해 가중된 불이익을 부과한다.

⑤ 감사담당자는 감사전문 교육을 연간 56시간 이상 이수하고, 신규전입 감사담당자는 전입일로부터 3개월 이내 감사전문 교육을 이수하여야 한다.

제5장 징계

제23조(보통징계위원회의 심의·의결사항) 금융위원회 보통징계위원회(이하 “위원회”라 한다. 이 장에서 같다)는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

1. 본부 및 소속기관 6급 이하 공무원에 대한 경징계 또는 경징계 관련 징계부가금
2. 소속기관 6급 이하 공무원에 대한 중징계 또는 중징계 관련 징계부가금

제24조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 9명 이상으로 구성하되 민간위원의 수는 위원장을 제외한 위원 수의 2분의 1 이상으로 한다.

② 위원장은 금융위원회 부위원장으로 하며 공무원위원은 고위공무원 중에서 금융위원장이 임명한다.

③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며 간사는 행정인

사과장으로 한다.

④ 위원회는 위원 5명 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 나뉘어 출석위원 과반수의 찬성을 얻지 못한 경우에는 출석위원 과반수가 될 때까지 징계등 혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.

⑤ 이 훈령에서 정하지 않은 사항은 「공무원 징계령」 등 관련 법령에 따른다.

제6장 보칙

제25조(실무공무원 대외직명) ① 6급(상당) 이하 일반직 공무원의 대외직명은 주무관으로 한다.

② 제1항의 대외직명은 공문서 기안·시행문, 부처 홈페이지 또는 민원창구의 부서 및 직원안내, 호칭, 명함 등에 활용할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.

제2조(다른 훈령의 폐지) 다음 각 호의 훈령은 이를 각각 폐지한다.

1. 금융위원회 인사 및 보직관리 기준
2. 5급 이하 공무원 성과평가 등에 관한 지침

3. 공무원 성과평가 등에 관한 규정

[별표 1]

동일평정 등급내 평가점수간 점수

등 급(인원비율)	평가 가능점수
수(2할)	64점 이상 70점 이하
우(2할)	56점 이상 64점 미만
미(3할)	46점 이상 56점 미만
양(2할)	34점 이상 46점 미만
가(1할)	34점 미만

[별표 2]

계급별 월경력평정점 조건표

계급	경력평정 가능기간	만점 도달기간	월경력 평정점수
5급, 연구관	12년	10년	최근 72월 경력 0.39점 72월 이전 경력 0.04점
6급, 연구사	9년 6월	7년 6월	최근 66월 경력 0.44점 66월 이전 경력 0.04점
7급 이하	7년	4년	최근 48월 경력 0.63점 48월 이전 경력 -

[별표 3]

가점평정 기준표

구 분	가점기준	비고
전문직위	전문관으로 보임된 날로부터 1년 경과시 매월 0.03점	최대 1점
자체감사담당	자체감사담당으로 보임된 날로부터 1년 경과시 매월 0.04점	최대 1점
대한민국공무원상 수상	훈·포장 : 1점, 대통령 표창 : 0.5점, 국무총리 표창 : 0.3점	

※ 가점부여 대상 재직기간이 중복될 경우에는 1개 가점만 인정한다.

[별표 4]

승진후보자명부 반영기간 및 반영비율

계급	반영기간	산정방법		
		최근 1년 이내	최근 1년전 ~ 2년 이내	최근 2년전 ~ 3년 이내
5급, 연구관	최근 3년	34%	33%	33%
6급, 연구사	최근 2년	50%	50%	
7급 이하	최근 1년	100%		

[별표 5]

전문직공무원의 성과계약 등 평가 등급별 평정점

등 급(인원비율)	평정점
매우우수(2할)	16
우수(4할)	13
보통(3할)	10
미흡(1할)	8

[별표 6]

전문직공무원의 월 근무연수평정점

최근 48월 경력	48월 이전 경력
0.40	0.07