

적극행정 우수공무원 선발 및 우대 업무

가이드라인



**적극행정 우수공무원
선발 및 우대 업무
가이드라인**



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 함께하는
민주 행정을 구현한다.

하나. 청렴을 생활화하고 규범과 건전한 상식에 따라 행동한다.



선 서 문

나는 대한민국 공무원으로서

헌법과 법령을 준수하고,

국가를 수호하며,

국민에 대한 봉사자로서의

임무를 성실히 수행할 것을

엄숙히 선서합니다.



제1장 총 칙

제1절 목적 및 적용범위	8
제2절 기본방침	9
참고 업무 흐름(도)	10

제2장 운영단계별 안내

제1절 계획 수립	15
제2절 후보 추천·공모 및 사전심사	22
제3절 적극행정위원회 심의 및 적극행정 우수공무원 선발	25
제4절 인센티브 부여	28
제5절 결과 점검 및 활용	30

contents



제3장 범정부 일정 연계

제1절 계획 수립 시 고려사항	34
제2절 인센티브 부여 시 고려사항	38
참고1 (범정부) 적극행정 우수사례 경진대회	40
참고2 적극행정 유공포상	42

제4장 인사상 인센티브 유형별 안내

제1절 특별승진	47
제2절 특별승급	54
제3절 성과상여금·성과연봉 최고등급 부여	59
제4절 교육훈련 우선선발	69
제5절 근속승진기간 단축	75
제6절 대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축	80
제7절 가점평정상 가점	85
제8절 포상휴가	89



적극행정 우수공무원 선발 및 우대 업무 가이드라인

제 1 장

총 칙

제1절 목적 및 적용범위

제2절 기본방침

참고 업무 흐름(도)

제 1 절

목적 및 적용범위

1. 목적

본 가이드라인의 목적은 「적극행정 운영규정」 제14조 및 제15조 등에 따라 각 중앙행정기관이 적극행정 우수공무원을 선발하고, 인사상 우대 조치 등을 부여할 때 준수하거나 참고하여야 하는 사항을 구체적으로 제시함으로써 공정하고 투명하며 통일성 있는 적극행정 우수공무원 선발 및 우대업무의 운영을 기하는 데 있습니다.

2. 적용범위

「적극행정 운영규정」상 중앙행정기관(「정부조직법」 제2조 제2항에 따른 중앙행정기관 및 국무조정실) 및 그에 소속된 국가공무원에게 적용됩니다.

제2절

기본방침

1. 적극적인 발굴 노력

- 공공의 이익을 위하여 적극적으로 업무를 수행하여 탁월한 성과를 거둔 공무원을 적극 발굴하고 인센티브를 부여함으로써 국민에게 봉사하는 공직문화를 조성하도록 합니다.
- 각 기관은 이러한 목적에 적합하도록 자체 실행계획을 마련하여 시행하여야 합니다.

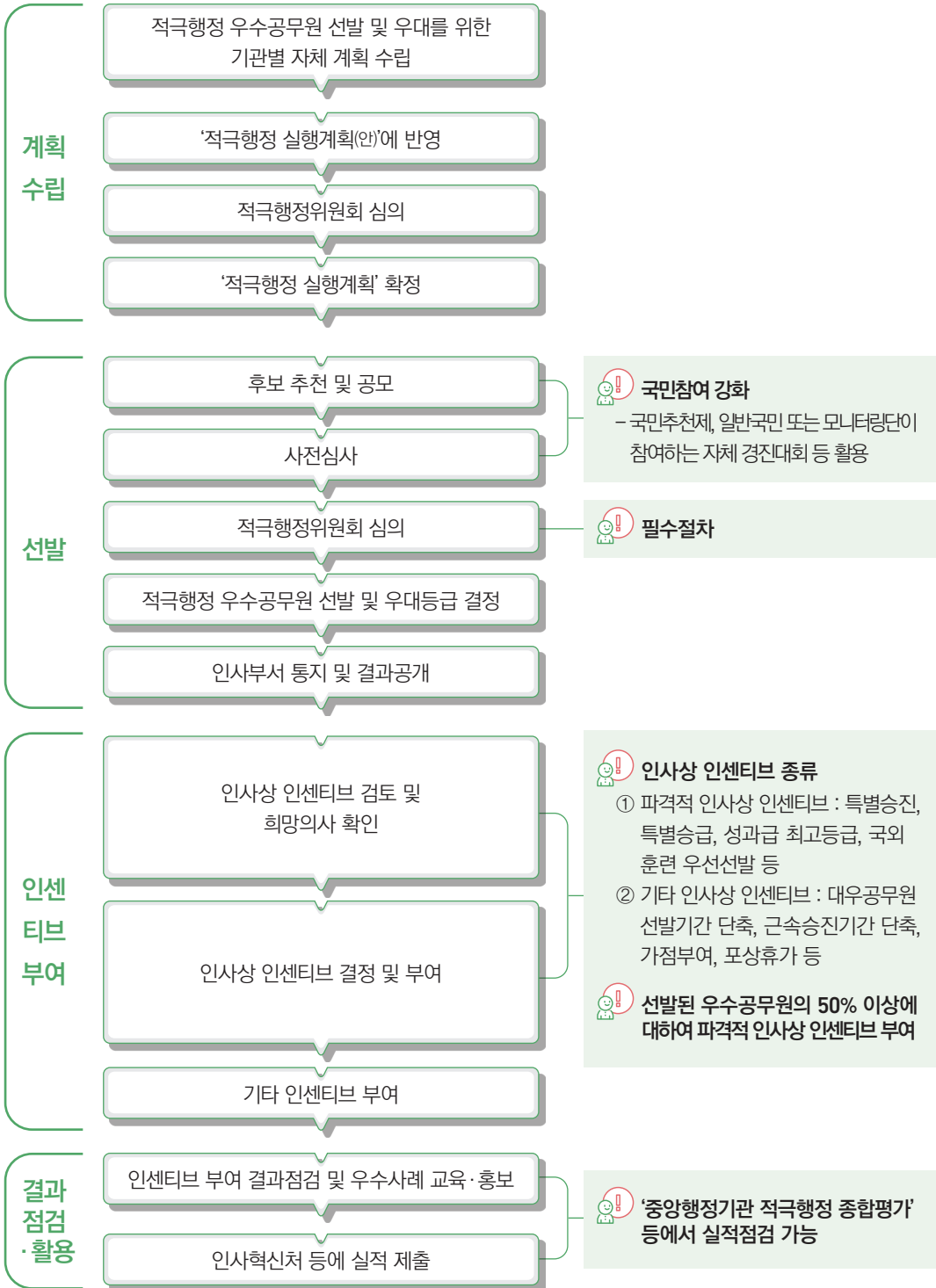
2. 투명하고 공정한 선발

- 적극행정 우수공무원에 대해서는 관계법령에 따라 인사상 인센티브 등이 부여되므로 투명하고 공정한 대상자 선발이 중요합니다.
- 각 기관은 기관 내·외의 공감을 받을 만한 공적이 있는 사람이 적극행정 우수공무원으로 선발될 수 있도록 운영의 내실화에 만전을 기하여야 합니다.

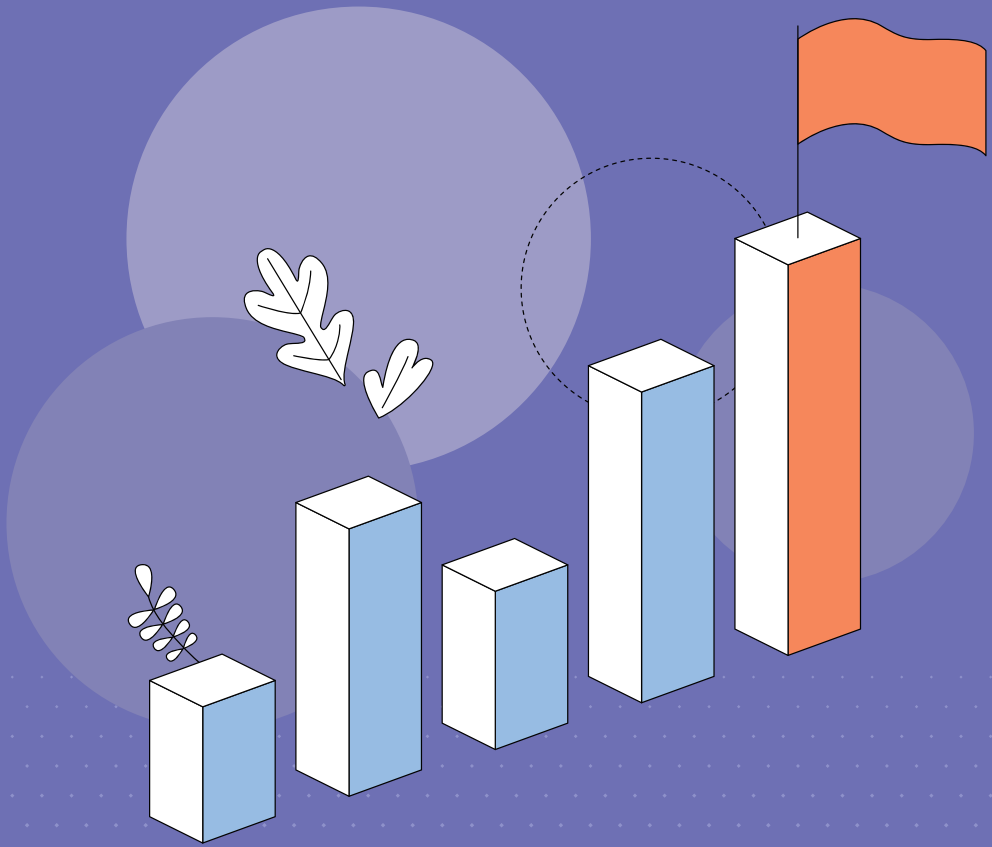
3. 공적과 보상의 균형

- 적극행정 우수공무원에 대한 인사상 인센티브는 공적의 중요도·난이도 등에 상응하도록 부여되어야 합니다.
- 각 기관은 인사상 인센티브를 부여할 때 특별승진, 특별승급, 성과급, 가점평정상 가점, 포상휴가 등 다양한 인센티브를 활용하여 공적과 보상 간 적절한 균형을 이루도록 합니다.

참고 적극행정 우수공무원 선발 및 우대 업무 흐름







적극행정 우수공무원 선발 및 우대 업무 가이드라인

제 2 장

운영단계별 안내

제1절 계획 수립

제2절 후보 추천·공모 및 사전심사

제3절 적극행정위원회 심의 및
적극행정 우수공무원 선발

제4절 인센티브 부여

제5절 결과 점검 및 활용

운영단계별 고려사항

운영단계	고려사항
1. 계획 수립	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> 적절한 선발규모(인원)와 선발시기(횟수)는?<input checked="" type="checkbox"/> 투명·공정한 선발절차 및 기준은?<input checked="" type="checkbox"/> 우대등급 종류 및 기준은?<input checked="" type="checkbox"/> 내부의견 수렴 필요성은?<input checked="" type="checkbox"/> 계획에 대한 적극행정위원회 심의 시기는?
2. 후보 추천·공모 및 사전심사	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> 적극행정 우수공무원 후보 추천·공모 방식은?<input checked="" type="checkbox"/> 적극행정위원회 심의 전 사전심사 개최 여부 및 방법은?
3. 적극행정위원회 심의 및 적극행정 우수공무원 선발	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> 적극행정위원회 심의사항 및 심의 시 고려사항은?<input checked="" type="checkbox"/> 적극행정위원회 의결 후 결과공개 시기 및 방법은?
4. 인센티브 부여	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> 인사상 인센티브 부여 절차는?<input checked="" type="checkbox"/> 인사상 인센티브 유형별 고려사항은?(제4장 참고)<input checked="" type="checkbox"/> 기타 인센티브 부여 여부는?
5. 결과 점검 및 활용	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> 인센티브 부여결과 점검 및 자료제출 시기는?<input checked="" type="checkbox"/> 적극행정 우수사례 활용방안은?

제1절

계획 수립

각 기관이 적극행정 우수공무원을 선발하고 인센티브를 부여하기 위한 계획을 수립하는 단계입니다.

1. 선발규모 결정

가 목표인원 결정

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등과 협의하여 1년간 적극행정 우수공무원을 얼마나 많이 선발할지 결정합니다.
- 목표인원 결정 시 기관특성, 정원 규모, 소속기관의 수 등 기관의 제반사항을 고려하되, 우수사례가 충분히 발굴될 수 있도록 적절한 목표인원을 설정하여야 합니다.

참고사항

- '중앙행정기관 적극행정 종합평가'에서 각 기관의 적극행정 우수공무원 선발을 위한 노력도 등에 대하여 평가할 수 있음

나 일선 공무원에 대한 충분한 기회부여

- 목표인원 결정 시 일선에서 적극적으로 직무를 수행하는 공무원에게도 '적극행정 우수공무원'으로 선발될 수 있는 기회가 충분히 부여되도록 고려하여야 합니다.
- 필요 시 전체 선발 목표인원 중 일정비율을 소속기관 등에 할당하는 방법을 활용할 수 있습니다.

다 자체 포상제도 통합

- 목표인원을 결정하면서 필요 시 적극적 업무 태도 또는 성과와 관련하여 기존에 자체적으로 선발해 온 개인포상(00부 Best 공무원상, 00부 정책공감 공무원상 등)을 '적극행정 우수공무원 포상'으로 통합하는 방법도 고려할 수 있습니다.
- 다만, 적극적인 업무 추진과 무관하게 단순히 성실하거나 친절한 공무원 등을 포상하기 위한 개인포상은 통합하지 않고 별도로 운영하도록 합니다.

참고사항

- ◆ 다른 포상제도를 통합하는 경우 '적극행정' 용어를 사용하여 명칭 변경 권고
- ◆ 기존에 운영하던 포상의 경우에도 적극행정 우수공무원으로 선발하기 위해서는 「적극행정 운영규정」 제14조에 따라 적극행정위원회의 심의를 반드시 거쳐야 함



2. 선발시기 결정

- 각 기관은 적극행정 우수공무원이 시의성 있게 선발되면서 시기적으로도 편중되지 않도록 선발시기를 정하여야 합니다.
- 각 기관은 「적극행정 운영규정」 제14조 제1항에 따라 반기별 1회 이상 적극행정 우수공무원을 선발(연2회)하여야 합니다. 다만, 가급적 분기별 선발(연4회)을 정례화할 수 있도록 노력합니다. 이외에도 필요 시 수시로 선발할 수 있도록 계획을 수립합니다.
- 선발시기 결정 시 매년 상·하반기에 개최되는 ‘(범정부) 적극행정 우수사례 경진대회’ 일정 등을 고려하도록 합니다.(제3장 참고)

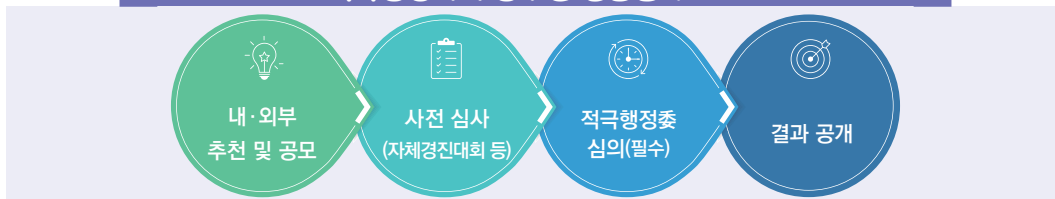
참고사항

- 연간 선발 목표인원을 분기별로 배분하고, 특정 분기에 선발 대상이 없는 등의 사유로 분기별 목표인원을 미달하는 경우 다음 분기로 이월하는 등 탄력적 운영 가능

3. 선발절차 마련

- 각 기관은 적극행정 우수공무원을 투명하고 공정하게 선발할 수 있는 절차를 마련하여야 합니다.
- 각 기관은 적극행정 우수공무원 후보를 공모하거나 추천받는 방식, 자체 경진대회 등을 통한 사전심사를 실시할지 여부 등을 사전에 정합니다.

적극행정 우수공무원 선발절차(예시)



- 후보 추천·공모, 사전심사 등을 운영하는 경우 투명성과 공정성을 제고할 수 있는 다양한 운영방식을 활용하도록 합니다.
 - 추천·공모 : 국민추천·공모, 동료·상사·부서 추천·공모 등 활용 가능
 - 사전심사 : 국민투표, 전문가 심사, 모니터링단 또는 정책기자단 심사 등 활용 가능

4. 선발기준 마련

가 선발요건

- 각 기관은 아래 중 어느 하나에 해당하는 공무원을 적극행정 우수공무원으로 선발하여야 합니다. (『적극행정 운영규정』 제14조 제1항)

- ① 적극적으로 업무를 추진하여 성과를 창출한 공무원
- ② 창의적·도전적인 정책을 추진하고 성과 달성을 위해 노력한 공무원
- ③ 그 밖에 적극적인 업무태도로 소속 공무원에게 모범이 되는 공무원

- 단순히 실적과 능력이 우수하거나 친절·성실한 공무원을 선발하는 것이 아니라, 구체적인 적극행정 사례를 중심으로 선발될 수 있도록 기준을 마련하도록 합니다.

나 선발분야

- 각 기관은 기관별 업무특성에 기반한 적극행정 유형을 자체 정립하고, 이를 적극행정 우수공무원 선발분야로 활용할 수 있습니다.

적극행정 우수공무원 선발분야(예시)

구분	주요 내용
신규발굴	◆ 신규 정책·사업을 기획하거나 새로운 업무방식 도입 등을 통해 대국민 서비스 또는 업무효율성 제고
관행타파	◆ 기존 관행을 답습하지 않고, 정책·사업의 완결성을 높이거나 행정환경의 변화 등에 따라 발생한 기존 업무상 문제점을 해소함으로써 대국민 서비스 또는 업무효율성 제고
선제대응	◆ 향후 발생할 것으로 예상되는 위험에 선제적으로 대응함으로써 국민 불편이나 행정 비효율 예방
협력강화	◆ 민·관 또는 행정기관 간 협력관계를 강화하거나 이해관계자간 이해관계를 조정함으로써 대국민 서비스 또는 업무효율성 제고

다 선발단위

- 적극행정 우수공무원은 개인 단위로 선발하는 것을 기본으로 하되, 다수 부서원의 협업으로 우수사례를 창출한 '적극행정 협업부서'를 별도로 선정하고 구성원 전부 또는 일부를 적극행정 우수공무원으로 선발할 수 있습니다.

5. 우대등급 종류 및 기준 마련

- 각 기관은 기관별 업무특성 및 소속 공무원 의견 등을 고려하여 적극행정 우수공무원의 공적에 따라 차등적으로 부여할 우대등급의 종류와 기준을 결정하여야 합니다.
- 우대등급의 종류를 정할 때는 적극행정 우수공무원의 공적에 상응하는 우대 조치가 가능하도록 3~4단계로 구분할 수 있습니다. (예: 최우수·우수·장려·혁신)
- 우대등급의 종류를 결정하면서 공적의 중요도, 난이도, 적극성·창의성의 정도 등을 고려하여 우대등급별 부여기준도 함께 정하도록 합니다. 이 때 '적극행정 유공포상 심사기준(예시)'을 참고할 수 있습니다.

적극행정 유공포상 심사기준 일부(예시)

구분	주요내용
중요도	♦ 국가 전반의 경쟁력을 제고하는데 도움이 되는 정도
난이도	♦ 공적 달성의 난이도 및 곤란도(다양한 이해관계의 대립, 열악한 환경조건, 고질적 미해결 과제 등)
적극성·창의성	♦ 문제 해결을 위해 적극적·창의적으로 노력한 정도(새로운 정책 발굴, 이해조정 및 협업 등)
국민체감도	♦ 공적에 대한 국민·언론의 인지 및 지지 정도 또는 수혜규모(수혜자 수), 수혜자의 만족도

참고사항

- ♦ '적극행정 유공포상'은 「적극행정 운영규정」 제14조 제3항에 따라 인사혁신처 등이 선발하는 적극행정 유공공무원에 대한 포상을 말함 (상세내용은 '제3장' 참고)

6. 우대등급별 인사상 인센티브 종류 및 기준 마련

- 각 기관은 기관별 인사운영 여건 및 소속 공무원 의견 등을 고려하여 적극행정 우수 공무원에게 부여할 인사상 인센티브를 우대등급별로 정하여야 합니다.

우대등급별 인센티브 부여기준(예시)

구분	파격적 인센티브			그 밖의 인사상 인센티브						
	① 특별 승진	② 특별 승급	③ 성과급 최고등급	④ 교육훈련 우선선발		⑤ 대우 공무원 선발기간 단축	⑥ 근속승진 기간단축	⑦ 가점 부여	⑧ 포상 휴가	⑨ 희망 전보
				장기 또는 국외	단기 또는 국내					
	(4급 이하)	(6급 이하)	(모든직급)	(모든직급)		(4급이하)	(7급이하)	(5급이하)	(모든직급)	(4·5급 이하)
최우수	○	○	○	○						
우수		○	○	○						
장려					○	○	○	○	○	○
혁신						○	○	○	○	○

* 위 예시를 참고하여 기관별 자율 구성이 가능하나 다음 사항은 준수

- 노란색 영역()은 포함 가능하나, 회색 영역()은 포함 불가(단, 공적에 상응한 보상을 위하여 파격적 인센티브와 함께 부여하는 것은 가능)

- 다만, 가급적 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 각호에서 정한 인센티브를 모두 반영하여 계획을 수립하도록 합니다.

「적극행정 운영규정」 제15조 제1항의 인사상 인센티브

1. 「공무원임용령」 제35조의2제1항제2호에 따른 특별승진임용
2. 「공무원임용령」 제35조의3제1항에 따른 대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축
3. 「공무원임용령」 제35조의4제3항제2호에 따른 근속승진기간 단축
4. 「공무원보수규정」 제16조제1항제2호에 따른 특별승급
5. 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2에 따른 성과상여금 최고등급 부여, 「공무원보수규정」 제39조에 따른 성과연봉 최고등급 부여 또는 「고위공무원단 인사규정」 제20조에 따른 성과계약등 평가 최상위 등급 부여. (생략)
6. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조에 따른 가점 부여
7. 「국가공무원 복무규정」 제20조제13항에 따른 포상휴가
8. 그 밖에 희망 부서로의 전보, 교육훈련 우선 선발 등 인사혁신처장이 정하는 인사상 우대 조치

참고사항

- 인사혁신처는 기관별 인사운영 여건에 부합하고, 적극행정 우수공무원의 공적에 상응하는 인사상 인센티브가 부여될 수 있도록 인센티브 종류 확대 등 제도개선 노력을 지속할 예정

7. 내부의견 수렴

- 각 기관은 ‘적극행정 우수공무원 선발 및 우대 계획(안)’을 소속 공무원 등에게 알리고 의견을 청취하여 반영합니다.
- 특히, 선발인원, 선발절차, 인센티브 종류 및 부여기준 등은 소속 공무원들의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 계획을 확정하기 이전에 반드시 의견수렴 과정을 거치는 것이 필요합니다.

8. 계획에 대한 적극행정위원회 심의

- 각 기관은 기관별로 수립하는 ‘적극행정 실행계획’에 적극행정 우수공무원 선발 및 우대 계획을 포함하여 1분기 내에 적극행정위원회 심의를 거쳐 확정합니다.



제2절

후보 추천·공모 및 사전심사

각 기관이 적극행정 우수공무원 후보를 결정하기 위하여 적극행정 우수사례와 그 담당 공무원을 추천받거나 공모하여 적극행정위원회 심의 이전에 사전심사하는 단계입니다.

1. 후보 추천·공모

가. 적극적이고 다각적인 후보 발굴

- 적극행정 전담부서는 각 기관에서 적극적으로 업무를 수행한 공무원을 발굴하기 위해 노력하여야 하며, 이를 위해 기관 내·외에서 적극행정 우수공무원 후보를 추천받거나 공모를 실시할 수 있습니다.
- 적극행정 우수공무원 선발에 대한 관심을 제고하기 위하여 집중 추천기간을 운영하는 등 다양한 방식을 강구할 필요가 있습니다.
- 적극행정위원회 및 사전컨설팅 검토안건 중 우수사례 및 담당 공무원을 선정·선발하는 등 적극행정 전담부서가 직접 적극행정 우수공무원 후보를 발굴할 수도 있습니다.

- 인사혁신처가 주관하는 ‘대한민국 공무원상’이나 행정안전부가 주관하는 ‘협업 우수사례 경진대회’에서 수상한 공무원과 같이 업무성과의 우수성이 대외적으로 검증된 경우에도 적극행정 우수공무원 후보로 포함할 수 있습니다.

나 국민참여 강화

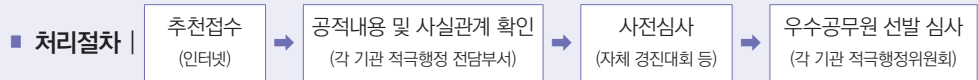
- 일반국민이 공감할 수 있는 적극행정 우수사례 및 우수공무원을 선정·선발하기 위하여 국민참여를 강화할 필요가 있습니다.
 - 이를 위해 일반국민 등을 대상으로 적극행정 우수공무원 공모를 실시할 수 있으며, 국민 제안을 적극적으로 채택·실시하여 뚜렷한 성과를 낸 공무원을 적극행정 우수공무원 후보에 포함할 수 있습니다.
 - ‘적극행정 국민추천제’를 통해 일반국민으로부터 추천받은 공무원도 공적 및 사실관계 확인 후 적극행정 우수공무원 후보로 포함할 수 있습니다.

(참고) 적극행정 국민추천제

- 제도개요 | 일반국민으로부터 적극행정 우수공무원 및 우수정책 추천 접수
- 추천대상 | 적극행정 우수공무원 및 우수정책
 - 통상적인 업무수행·친절대응 등의 사례는 제외하고, 제도·절차개선 등 적극행정을 통해 일반 국민이 혜택을 받아 추천한 사례 등으로 한정
- 추천방법 | 인터넷(‘적극행정 온’ 또는 기관별 홈페이지) 통한 상시 추천 접수



▲ ‘적극행정 온’



- 활용 | 공적 및 사실관계 확인 후 적극행정 우수공무원 선발 시 활용
 - 적극행정 우수사례는 인사혁신처 주관 ‘적극행정 우수사례 경진대회’에 출품 가능

2. 사전심사

- 각 기관은 적극행정 우수공무원 후보로 추천된 공무원에 대하여 적극행정위원회 심의 이전에 사전심사를 실시할 수 있습니다.
- 사전심사를 실시하는 경우 투명하고 공정하게 진행하여야 하며, 필요 시 일반국민, 외부 전문가, 소속 공무원 등이 참여하는 자체 경진대회 등을 개최할 수 있습니다.
- 단, 자체 경진대회 등 사전심사를 거쳤더라도 적극행정 우수공무원으로 최종 선발하기 위해서는 적극행정위원회 심의를 거쳐야 함을 유의하여야 합니다.

참고사항

- 사전심사로 우수공무원 후보를 결정하는 경우 개인에 대한 인기투표로 변질될 우려 존재
 - ➔ 사전심사로 우수사례를 먼저 선정한 이후 선정된 우수사례와 관련된 부서 등으로부터 우수사례에 기여한 우수공무원 후보를 추천 받는 방식 권장



제3절

적극행정위원회 심의 및 적극행정 우수공무원 선발

각 기관 적극행정위원회(이하 이 절에서 '위원회'라 함) 심의를 통해 적극행정 우수공무원 명단 및 각각의 우대등급을 결정하고, 그 결과를 공개하는 단계입니다.

1. 위원회 심의안건 상정

- 적극행정 전담부서는 사전심사 등을 거쳐 적극행정 우수공무원 최종후보가 된 공무원의 명단, 주요공적 등을 취합하여 위원회에 적극행정 우수공무원 선발을 위한 심의 안건을 상정합니다.
- 본부와 소속기관을 구분하여 적극행정 우수공무원을 선발하는 경우에도 위원회 심의를 거쳐야 합니다.

적극행정 우수공무원 선발 관련 위원회 심의 사항

- 적극행정 실행계획(우수공무원 선발 및 우대 포함) 수립에 관한 사항
- 적극행정 우수사례 및 우수공무원 선정·선발에 관한 사항
- 적극행정 우수공무원의 우대등급 결정에 관한 사항

- 다만, 각 기관에서 공적심사위원회 심사를 거쳐 추천한 공무원 등을 대상으로 「적극행정 운영규정」 제14조 제3항에 따라 인사혁신처 등이 선발하는 ‘적극행정 유공 공무원’의 경우에는 위원회 심의 없이 해당 기관의 적극행정 우수공무원으로 간주할 수 있습니다.

2. 위원회 심의

가 적극행정 우수공무원 선발

- 위원회는 적극행정 우수공무원 후보가 된 공무원의 명단, 주요공적 등을 심사하고, 의결을 통해 적극행정 우수공무원을 결정합니다.
- 위원회는 단순히 실적과 능력이 우수하거나 친절·성실한 공무원을 선발하는 것이 아니라 구체적인 적극행정 우수사례를 중심으로 선발되도록 유의합니다.
- 위원회는 심사 시 ‘적극행정 유공포상’의 심사기준 등을 참고할 수 있습니다.

적극행정 유공포상 심사기준 중 일부(예시)

구분	주요내용
중요도	◆ 국가 전반의 경쟁력을 제고하는데 도움이 되는 정도
난이도	◆ 공적 달성의 난이도 및 곤란도(다양한 이해관계의 대립, 열악한 환경조건, 고질적 미해결 과제 등)
적극성·창의성	◆ 문제 해결을 위해 적극적·창의적으로 노력한 정도(새로운 정책 발굴, 이해조정 및 협업 등)
국민체감도	◆ 공적에 대한 국민·언론의 인지 및 지지 정도 또는 수혜규모(수혜자 수), 수혜자의 만족도

참고사항

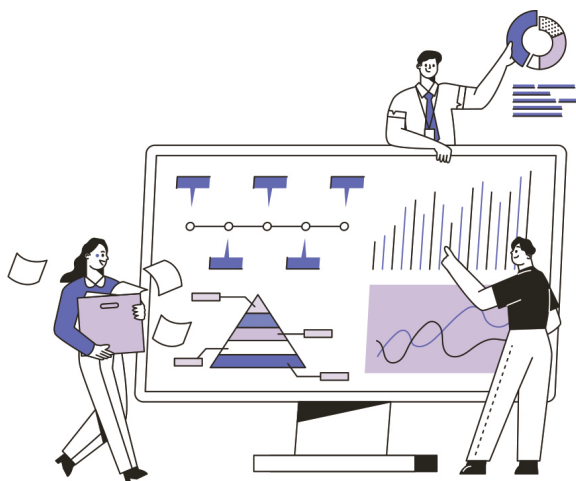
- ◆ 다수 부서원의 협업으로 우수사례를 창출한 ‘적극행정 협업부서’를 별도로 선정하고, 구성원 전부 또는 일부를 적극행정 우수공무원으로 선발하는 경우에도 각 공무원에 대한 위원회 심의 필요
 - ➔ 단, 기여도에 따라 주공적자와 부공적자를 구분하고, 우대등급도 차등 부여 가능

나 우대등급 결정

- 위원회는 적극행정 우수공무원 선발 시 기관별 우대등급 부여기준 등을 고려하여 각 공무원에 대한 우대등급을 함께 결정합니다.
- 위원회의 우대등급 결정이 적극행정 우수공무원 개개인에게 부여할 인센티브의 구체적인 내용을 정하는 것은 아닙니다. 다만, 인사부서에서 참고할 수 있도록 동일한 우대등급 내에서 적극행정 우수공무원 간 순위를 정하는 것은 가능합니다.

다 인사부서 통지 및 결과공개

- 적극행정 전담부서는 위원회 의결로 적극행정 우수공무원이 결정되는 즉시 인사부서에 선발결과를 통보하여 공적에 상응하는 인센티브가 부여될 수 있도록 합니다.
- 또한, 내부 게시판 등을 활용하여 소속 공무원에게 적극행정 우수공무원 선발결과를 공개합니다.



제4절

인센티브 부여

적극행정위원회 의결을 통해 선발된 적극행정 우수공무원에 대하여 실제로 인센티브를 부여하는 단계입니다.

1. 인사상 인센티브 검토 및 희망의사 확인

가 인사부서 검토

- 인사부서는 적극행정 우수공무원의 공적내용 및 기관의 인사운영 여건 등을 감안하여 각 개인별로 실제 부여할 수 있는 인센티브를 구체적으로 검토합니다.
- 각 기관은 ‘적극행정을 하면 확실히 보상받는다’는 인식이 자리 잡을 수 있도록 선발된 적극행정 우수공무원의 50% 이상에 대해 특별승진, 특별승급, 성과급 최고등급, 국외훈련 우선선발 중 하나 이상이 부여될 수 있도록 합니다.

파격적 인사상 인센티브 적극 활용

파격적 인사상 인센티브(50%) 특별승진, 특별승급, 성과급 최고등급, 국외훈련 우선선발	+	그 밖의 인사상 인센티브(50%) 대우공무원 선발 및 근속승진 기간 단축, 가점평정상 가점부여, 포상휴가, 희망전보 등
--	---	---

※ 단, 파격적 인센티브에 관한 별도 지침이 있을 시 그에 따름

나 적극행정 우수공무원 희망의사 확인

- 인사부서는 부여할 수 있는 인센티브들을 적극행정 우수공무원에게 제시하고, 그 의사를 확인하여 가급적 반영될 수 있도록 노력합니다.
- 다수의 대상자가 동일한 인센티브를 희망하는 경우에는 우대등급이 높은 자의 의사를 우선적으로 고려하여야 합니다. 우대등급이 동일한 경우, 적극행정위원회가 정한 우선순위를 고려하여야 합니다.

2. 인사상 인센티브 결정 및 부여

- 인사부서는 가급적 적극행정 전담부서로부터 적극행정 우수공무원 선발결과를 통보받은 날로부터 1개월 내에 적극행정 우수공무원에게 부여할 인센티브의 구체적인 내용을 정하여 대상자와 적극행정 전담부서에 알려줍니다.
- 이후 인사일정에 맞춰 신속하게 인센티브를 부여하고, 그 결과를 적극행정 전담부서에 통보합니다.

3. 기타 인센티브 부여

- 적극행정 전담부서는 인사상 인센티브 외에도 기관장 표창 등 적극행정 우수공무원의 자긍심과 영예심을 높일 수 있는 다양한 우대조치를 시행할 수 있습니다.

기타 인센티브 부여 방안(예시)

- 적극행정 우수공무원 트로피 수여
- 적극행정 우수공무원 가족 대상으로 기관장 명의의 감사 선물
- 내부게시판 활용한 '적극행정 우수공무원 명예의 전당' 운영 등

제5절

결과 점검 및 활용

적극행정 우수공무원에 대한 인센티브가 적절하게 부여되었는지를 점검하는 한편, 적극행정 우수사례가 대내·외에 널리 알려질 수 있도록 교육·홍보 등에 활용하는 단계입니다.

1. 인센티브 부여결과 점검

- 적극행정 전담부서는 분기별로 적극행정 우수공무원에 대한 인센티브 부여결과를 확인·점검하고, 적극행정 우수공무원 선발 및 인센티브 부여 현황을 반기별(7월, 11~12월)로 인사혁신처에 제출합니다.
 - ※ 단, 인사혁신처 등에서 필요 시 수시로 실적 제출을 요청할 수 있음
- 다만, 하반기 실적 제출은 '중앙행정기관 적극행정 종합평가'를 위한 실적 제출로 같음할 수 있으므로 별도로 안내되는 평가계획을 참고하도록 합니다.

참고사항

- '중앙행정기관 적극행정 종합평가'에서 적극행정 우수공무원 선발 및 인센티브 부여 노력도, 적극행정 우수사례(공무원)를 활용한 교육 및 홍보 노력도 등에 대하여 우대하여 평가할 수 있음

2. 적극행정 우수사례 활용

가 공무원 교육

- 적극행정 전담부서와 인사부서 등은 적극행정 우수사례 및 담당 공무원의 적극행정 추진 노력, 그에 대한 기관 차원의 보상 등을 소속 공무원 등에 교육함으로써 적극적으로 일하는 문화가 확산될 수 있도록 노력합니다.
- 적극행정 우수공무원은 인사혁신처에서 모집하는 ‘적극행정 특강강사’로 추천하여 기관 내·외의 교육에 출강할 수 있도록 지원합니다.
- 적극행정 우수사례를 기반으로 교육영상, 사례집 등 다양한 교육자료를 제작하여 기관 내 교육에 활용하고, ‘적극행정 온’ 홈페이지*에도 등록·게시할 수 있습니다.

* ‘적극행정 온’ 접속주소 : www.mpm.go.kr/proactivePublicService/

적극행정 우수사례 활용한 교육자료(예시)

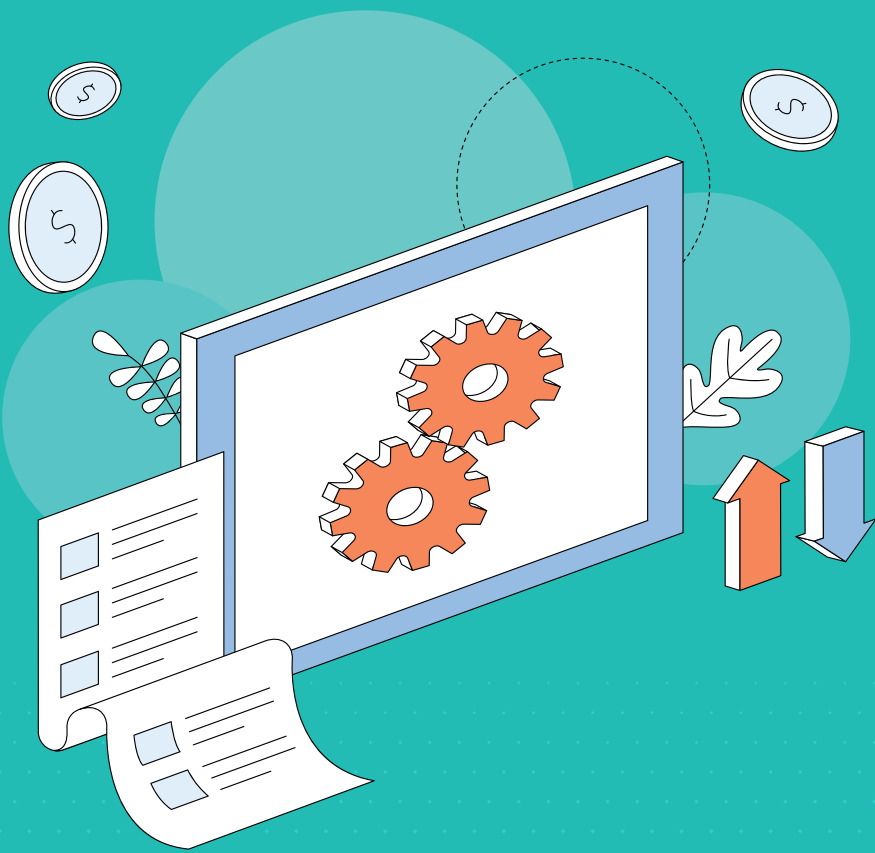


나 대국민 소통

- 적극행정 전담부서는 홍보부서와 협의하여 언론홍보나 현장소통 등을 통해 적극행정 우수사례가 국민에게 널리 알려질 수 있도록 노력합니다.

적극행정 우수사례 활용한 대국민 소통방안(예시)

구분	주요 내용
언론홍보	◆ 보도자료 배포, 기고문 작성, 브리핑 실시, 인터뷰 또는 방송 출연 등
현장소통	◆ 적극행정 정책 현장 방문, 이해관계자 대상 설명회 등
기 타	◆ 영상, 웹툰, 카드뉴스 등 온라인 홍보 콘텐츠 제작 및 배포 ◆ 학회지, 소식지, 정부보유매체 등에 게재



적극행정 우수공무원 선발 및 우대 업무 가이드라인

제 3 장

범정부 일정 연계

제1절 계획 수립 시 고려사항

제2절 인센티브 부여 시 고려사항

참고1 (범정부) 적극행정 우수사례 경진대회

참고2 적극행정 유공포상

제 1 절

계획 수립 시 고려사항

1. 연계 필요한 범정부 일정

- 인사혁신처는 관계부처와 함께 매년 ‘(범정부) 적극행정 우수사례 경진대회’(이하 ‘범정부 경진대회’) 및 ‘적극행정 유공포상’ 등을 실시하고 있으며;
 - 이를 위해 각 기관으로부터 적극행정 우수사례 및 공무원을 추천받고 있습니다.
 - * 근거규정 : 「적극행정 운영규정」 제14조 제2항 및 제3항
- 각 기관은 자체 적극행정 우수공무원 선발 및 인센티브 부여 일정을 수립할 때, 가급적 ‘범정부 경진대회’ 및 ‘적극행정 유공포상’ 일정과 연계될 수 있도록 합니다.
 - 아래는 ‘범정부 경진대회’ 및 ‘적극행정 유공포상’의 대략적인 일정입니다. 단, 세부 일정은 매년 달라질 수 있으므로 별도로 안내되는 계획에 따르도록 합니다.

‘범정부 경진대회’ 및 ‘적극행정 유공포상’ 일정(예시)

상반기 적극행정
우수사례 경진대회
(매년 5~6월)

하반기 적극행정
우수사례 경진대회
(매년 11월)

적극행정 유공포상
(차년도 2월)

2. 기관별 계획 수립 방식 및 예시

- 각 기관은 자체 적극행정 우수공무원 선발 및 우대 계획을 수립하면서 범정부 일정과 연계하는 동시에 적절한 인사상 인센티브를 부여할 수 있는 다양한 방식을 자율적으로 강구할 수 있습니다.
- 아래는 '범정부 경진대회' 출품 및 '적극행정 유공포상' 후보 추천을 위한 예시일정이며, 각 적극행정 우수공무원에게 부여할 인사상 인센티브를 최종적으로 결정하는 시점에 따라 구분되어 있습니다.

▶ 예시㉓ : 연간 선발된 우수공무원 공적비교 후 인사상 인센티브를 확정하는 방식

1분기	① 1분기 우수공무원 선발(4월) → 인센티브 부여(~5월)
	② 전년도 4분기 및 1분기 우수공무원 중 우수사례를 상반기 '범정부 경진대회' 출품(4~5월)
2·3분기	③ 2·3분기 우수공무원 선발(7·10월) → 인센티브 부여(~8·11월)
	④ 2·3분기 우수공무원 중 하반기 '범정부 경진대회' 출품(9~10월)
4분기	⑤ 전년도 4분기 및 1·2·3분기 우수공무원 대상으로 자체 '왕중왕전(가칭)' 실시 → 이미 부여한 인센티브로 공적에 상응한 충분한 보상이 어렵다고 판단되는 우수공무원에 대해 인센티브 추가 부여(~차년도 2월)
	⑥ 전년도 4분기 및 1·2·3분기 우수공무원 중 '적극행정 유공포상' 후보 추천(11월)
	⑦ 4분기 우수공무원 선발(12월~차년도 1월) → 인센티브 부여(~차년도 2월)

▶ 예시㉔ : 우수공무원 선발 직후 인사상 인센티브를 확정·부여하는 방식

1분기	① 1분기 우수공무원 선발(4월) → 인센티브 확정·부여(~5월)
	② 전년도 4분기 및 1분기 우수공무원 중 우수사례를 상반기 '범정부 경진대회' 출품(4~5월)
2·3분기	③ 2·3분기 우수공무원 선발(7·10월) → 인센티브 확정·부여(~8·11월)
	④ 2·3분기 우수공무원 중 하반기 '범정부 경진대회' 출품(9~10월)
4분기	⑤ 전년도 4분기 및 1·2·3분기 우수공무원 중 '적극행정 유공포상' 후보 추천(11월)
	⑥ 4분기 우수공무원 선발(12월~차년도 1월) → 인센티브 확정·부여(~차년도 2월)

〈 연간 일정 요약 〉

범정부	상반기 적극행정 우수사례 경진대회 (5~6월) 사례제출 ↑ ↓ 기관시상	하반기 적극행정 우수사례 경진대회 (11월) 사례제출 ↑ ↓ 기관시상	적극행정 유공포상 (차년도 2월) 후보제출 ↑ ↓ 개인포상
기관별	자체 적극행정 우수사례·공무원 선발 (1·4월) ↓	자체 적극행정 우수사례·공무원 선발 (7·10월) ↓	연말 '왕중왕전' 실시 및 유공포상 추천대상 선정 (11월) ↓
	인센티브 부여 (2·5월)	인센티브 부여 (8·11월)	인센티브 추가 부여 (차년도 2월)

① (상반기) 적극행정 우수공무원 선발 및 '범정부 경진대회' 참가

〈 전년도 4분기 및 1분기 적극행정 우수공무원 선발결과 〉

우대등급	최우수	우수		장려		혁신
우수공무원	A	B	C	D	E	F
인센티브	성과급S	성과급S	국외훈련	가점부여	근속승진 기간단축	포상휴가

- ◆ ○○○부 적극행정위원회가 전년도 4분기 및 1분기 우수공무원 6명 선발(1·4월)
- ◆ 적극행정 전담부서는 A, B, C의 사례를 상반기 '범정부 경진대회'에 출품(4~5월)
- ◆ 인사부서는 공적내용·기관여건·개인희망 등 고려하여 인센티브 부여(2·5월)

! 계획 수립 시 참고사항

- ◆ 연간 선발된 적극행정 우수공무원 중 가장 적합한 자에게 '특별승진' 또는 '특별승급' 인센티브를 부여하기 위한 목적으로,
 - 연중 선발된 우수등급 이상 적극행정 우수공무원에게 '성과급 최고등급' 또는 '국외훈련 우선 선발'을 우선 부여한 이후,
 - 연말 왕중왕전 등을 통해 적극행정 우수공무원 간 공적을 비교·심사하여 인사상 인센티브를 추가·변경하는 방식 운영 가능(기타 사항은 예시㉞와 유사)
 - 장려 이하 등급 적극행정 우수공무원에게는 적기에 인센티브 확정·부여
- ◆ 위 방식을 따르더라도, 공적이 뚜렷하고 명백한 경우 '특별승진' 또는 '특별승급'을 미리 부여할 수 있도록 계획을 수립하여 운영하는 것도 가능

② (하반기) 적극행정 우수공무원 선발 및 '범정부 경진대회' 참가

〈2·3분기 적극행정 우수공무원 선발결과〉

우대등급	최우수	우수		장려		혁신
우수공무원	G	H	I	J	K	L
인센티브	성과급S	성과급S	성과급S	가점부여	근속승진 기간단축	포상휴가

- ○○○부 적극행정위원회가 2·3분기 적극행정 우수공무원 6명 선발(7·10월)
- 적극행정 전담부서는 G, H, I의 사례를 하반기 '범정부 경진대회'에 출품(9~10월)
- 인사부서는 공적내용·기관여건·개인희망 등 고려하여 인센티브 부여(8·11월)

③ (연말) 적극행정 우수공무원 간 공적비교 및 '적극행정 유공포상' 추천

〈왕중왕전 심사결과〉

순위		1	2	3	4	5	6
우수공무원		A	G	B	H	C	I
인 센 티 브	기부여	성과급S	성과급S	성과급S	성과급S	국외훈련	성과급S
	추가·변경 (검토)	특별승진 또는 특별승급		-			
기타 인사상 인센티브(대우공무원 선발기간 단축, 근속승진기간 단축, 가점부여, 포상휴가 등)							

- '올해의 ○○○부 적극행정 우수공무원 경진대회(왕중왕전)' 개최(11월)
 - 가급적 일반국민 또는 소속 공무원 등을 참여시켜 투명성·공정성 제고
 - 효과적인 심사 운영을 위하여 최우수·우수 등급 공무원(A, B, C, G, H, I) 등 일부 적극행정 우수공무원에 대해서만 심사 가능
- 전담부서는 A, G, B를 '적극행정 유공포상' 후보로 추천(11월)
- 기부여한 인센티브로 공적에 상응한 충분한 보상이 어렵다고 판단되는 경우 인사부서는 인센티브 추가 또는 변경 시행(~ 차년도 2월)

① 계획 수립 시 참고사항

- 왕중왕전 상위 순위자에게는 '특별승진' 또는 '특별승급' 등 인센티브 추가 부여를 검토하되, 구체적인 인원 수는 기관별 정원·예산 및 적극행정 유공포상 추천인원 수 등 제반여건에 따라 자율적으로 결정

제2절

인센티브 부여 시 고려사항

1. '적극행정 유공포상' 수상자 등에 대한 인사상 인센티브 부여 원칙

- 적극적인 업무처리를 통해 성과를 창출한 소속 공무원의 공적의 우수성이 대외적으로 검증된 경우, 그 공적에 상응하는 인사상 인센티브를 부여하여야 합니다.
- 이를 위해 각 기관은 아래에 해당하는 공무원에 대하여 적극행정 우수공무원 우대등급 중 최상위 우대등급(예:최우수)에 부여되는 인사상 인센티브를 부여하도록 합니다.

- ① '적극행정 유공포상'에서 국무총리 표창 이상을 수상한 공무원
- ② '범정부 적극행정 우수사례 경진대회'에서 국무총리상 이상을 수상한 사례의 주공적자

- 최상위 우대등급에 부여되는 인사상 인센티브의 내용은 기관별 자체기준에 따르되, ①특별승진, ②특별승급, ③성과급 최고등급, ④국외훈련 우선선발 중 하나 이상을 부여하도록 합니다.

참고사항

- '범정부 경진대회'에서 국무총리상 이상 수상한 사례의 부공적자나 기타 수상사례의 공적자에 대해서도 공적에 상응한 인사상 인센티브가 부여될 수 있도록 조치
- '범정부 경진대회' 수상사례의 공적자가 기관의 자체 적극행정 우수공무원으로 선발되어 있지 않은 경우,
 - 신속하게 적극행정위원회가 적극행정 우수공무원으로 선발할지를 심의할 수 있도록 조치하고, 선발 시 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항에 따라 인사상 인센티브 부여

2. 인사상 인센티브를 이미 부여한 경우

- 각 기관이 ‘적극행정 유공포상’ 수상자나 ‘범정부 경진대회’ 수상사례 공적자에 대하여 동일한 공적으로 이미 인사상 인센티브를 부여한 경우에는 공적에 상응한 인센티브가 부여되었는지 확인하고, 필요 시 추가할 수 있습니다.
- 탁월한 공적이 있는 경우에는 가급적 ‘특별승진’ 또는 ‘특별승급’이 부여될 수 있도록 노력합니다.
 - ‘적극행정 유공포상’에서 국무총리 표창 이상의 포상을 받은 공무원을 특별승진할 때는 계급별 또는 직급별 정원을 초과하여 임용 가능합니다.〔적극행정 운영규정 제15조 제2항〕

참고사항

- ◆ 인사혁신처 등은 매년 6·11월에 상·하반기 ‘적극행정 우수사례 경진대회’ 기관시상을 실시하고, 차년도 2월에 ‘적극행정 유공포상’을 실시할 예정 (단, 세부일정은 변경될 수 있음)



참고 1

(범정부) 적극행정 우수사례 경진대회

추진개요

- **근 거** | 「적극행정 운영규정」 제14조 제2항
- **선발대상** | 규제·관행 혁신, 협업, 갈등조정, 선제적·창의적 대응 등 국민의 입장에서 적극적으로 업무를 추진하여 성과를 달성한 사례(모범실패 사례 포함)
- **개최시기** | 상·하반기 각 1회 (연2회, 본선경연 기준 6·11월)
- **절 차** | 사례접수(4·9~10월) → 예선심사(5·10월) → 본선심사(6·11월)



- **수상기관** | 54개 기관 내외
- **훈 격** | 대통령상, 국무총리상, 행정안전부장관상, 인사혁신처장상
- **주 관** | 인사혁신처, 행정안전부 공동

※ 일정 및 시상사례 수 등 세부사항은 매년 변경될 수 있음

‘대한민국 공무원상’과의 비교

구분	적극행정 우수사례 경진대회	대한민국 공무원상																				
목적	적극행정 우수사례를 발굴·확산하여 적극행정을 새로운 공직문화로 정착	모범적인 공무원상을 공직사회에 제시하고, 일선 공무원들의 사기진작 도모																				
선발 대상	중앙부처/지자체/공공기관/ 지방 공사·공단 등 기관	국가·지방 공무원, 교육공무원																				
시기	연 2회(6월, 11월)	연 1회(4월)																				
선발 절차	<table border="1"> <tr> <td>우수사례 제출</td> <td>기관별 자체심사</td> </tr> <tr> <td>↓</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1·2차 심사</td> <td>외부 전문가, 국민 등 심사</td> </tr> <tr> <td>↓</td> <td></td> </tr> <tr> <td>본선경연 및 시상식</td> <td>순위 결정</td> </tr> </table>	우수사례 제출	기관별 자체심사	↓		1·2차 심사	외부 전문가, 국민 등 심사	↓		본선경연 및 시상식	순위 결정	<table border="1"> <tr> <td>우수성과자 추천</td> <td>기관, 국민 추천</td> </tr> <tr> <td>↓</td> <td></td> </tr> <tr> <td>심사·선정</td> <td>예비/본심사</td> </tr> <tr> <td>↓</td> <td></td> </tr> <tr> <td>시상식</td> <td>대통령 친수</td> </tr> </table>	우수성과자 추천	기관, 국민 추천	↓		심사·선정	예비/본심사	↓		시상식	대통령 친수
우수사례 제출	기관별 자체심사																					
↓																						
1·2차 심사	외부 전문가, 국민 등 심사																					
↓																						
본선경연 및 시상식	순위 결정																					
우수성과자 추천	기관, 국민 추천																					
↓																						
심사·선정	예비/본심사																					
↓																						
시상식	대통령 친수																					
선발 분야	규제·관행 혁신 / 협업 / 갈등조정 / 선제적·창의적 대응 등	사회적 가치 / 경제활성화 등 일자리창출 / 국민안전 개선 / 인재양성																				
특징	최근 1년간 창의적·적극적 업무처리 과정 을 중점 평가	공직기간 전체에 걸쳐 보이지 않는 곳에서 국가와 국민에 헌신·봉사해 온 공무원 선발																				
표창	총 54건(기관, '20년 기준) * 대통령 6, 국무총리 12, 행안부장관 18, 인사처장 18	총 80명(개인, '20년 기준) * 훈장 7, 포장 10, 대통령 31, 국무총리 32																				



참고 2

적극행정 유공포상

추진개요

- **근 거** | 「적극행정 운영규정」 제14조 제3항 및 제15조
- **선발대상** | 적극행정을 통해 모범적 성과를 이룬 중앙행정기관 및 지방자치단체(광역·기초) 공무원, 공공기관 및 지방 공사·공단 임직원
- **선발절차** | 후보자 추천(국민추천·기관별 추천, 11월) → 인사혁신처 주관 심사위원회 심사·선발(12월~차년도 1월) → 포상(차년도 2월 예정)



- **포상인원** | 40명 내외 * 최종 포상규모는 행안부 상훈 협의 후 확정
- **훈 격** | 훈장, 포장, 대통령표창, 국무총리표창
- **주 관** | 인사혁신처, 행정안전부 공동

※ 일정 및 포상인원 등 세부사항은 매년 변경될 수 있음

심사기준('20년 기준)

지표명	평가 내용
공적의 적극성·창의성	<ul style="list-style-type: none"> 새로운 정책 발굴, 이해조정 및 협업 등 문제 해결을 위해 적극적·창의적으로 노력한 정도 해당분야의 패러다임을 전환시킨 정도
국민체감도	<ul style="list-style-type: none"> 국민생활 향상에 미친 긍정적 영향의 정도 예산절감, 일자리 창출, 국민편익 증진 등 가시적인 성과 정도 수혜규모(수혜자 수), 수혜자의 만족도 공적에 대한 국민·언론의 인지 및 지지 정도
국가발전 기여도	<ul style="list-style-type: none"> 국가제도, 행정관행 등을 획기적으로 변화시키는 데에 기여한 정도 해당과제의 파급범위(지역) 및 확산 가능성
공적의 중요도	<ul style="list-style-type: none"> 국가 전반의 경쟁력을 제고하는데 도움이 되는 정도
공적의 난이도	<ul style="list-style-type: none"> 공적 달성의 난이도 및 곤란도 해당 과제를 새로운 관점에서 효과적으로 해결하거나 전문 지식·경험 등을 활용한 정도
공적기간	<ul style="list-style-type: none"> 해당업무 담당 기간

‘대한민국 공무원상’과의 비교

구분	적극행정 유공포상	대한민국 공무원상
선발 방향	적극행정 사례의 과정과 성과	공직생활 전반의 행적과 성과
대상	적극행정 성과자 누구나 (직급·직종 불문)	실무직 입직 공무원·현장 공무원 위주
목적	적극적인 업무수행 촉진 (공직사회 내 적극행정 문화 정착)	모범적 공무원상(롤모델) 제시
핵심 키워드	창의, 적극, 혁신	봉사·헌신, 지킴이(소금 역할), 감동(배려·공감)



※ 유의사항 : 이 장(章)은 적극행정 우수공무원에 대한 인사상 인센티브별 부여절차 및 특징을 간략히 설명한 내용이며, 각 인센티브 관계 법령에서 달리 정하는 경우 그에 따라야 함

적극행정 우수공무원 선발 및 우대 업무 가이드라인

제 4 장

인사상 인센티브 유형별 안내

제1절 특별승진

제2절 특별승급

제3절 성과상여금·성과연봉 최고등급 부여

제4절 교육훈련 우선선발

제5절 근속승진기간 단축

제6절 대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축

제7절 가점평정상 가점

제8절 포상휴가

인사상 인센티브 유형별 관련규정

인사상 인센티브	관련규정
특별승진	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제1호 • 「공무원임용령」 제35조의2 제1항 제2호 • 「공무원임용규칙」 제2장 제4절
특별승급	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제4호 • 「공무원보수규정」 제16조 제1항 제2호 • 「공무원보수 등의 업무지침」
성과급 최고등급 등	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제5호 • 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2 • 「공무원보수규정」 제39조 • 「고위공무원단 인사규정」 제20조
교육훈련 우선선발	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제8호 • 「공무원 인재개발법」 및 「공무원 인재개발법 시행령」
근속승진기간 단축	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제3호 • 「공무원임용령」 제35조의4 제3항 제2호 • 「공무원임용규칙」 제2장 제2절
대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제2호 • 「공무원임용령」 제35조의3 제1항 • 「공무원임용규칙」 제3장
가점평정상 가점	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제6호 • 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조 • 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」
포상휴가	<ul style="list-style-type: none"> • 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제7호 • 「국가공무원 복무규정」 제20조 제13항 • 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」

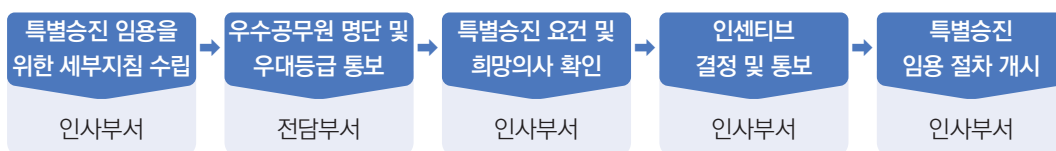
제1절

특별승진

인센티브 개요

- **개요** | 「공무원임용령」 제35조의2 제1항 제2호에 따른 1계급 승진임용
- **근거** | 「국가공무원법」 제40조의4, 「공무원임용령」 제35조의2 제1항 제2호, 「공무원임용규칙」 제17조, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제1호 등
- **대상** | 4급 이하 공무원
- **규모** | 결원 범위 내 (단, 「적극행정 운영규정」 제15조 제2항에 따른 특례 적용 가능)
- **특징** | 승진소요최저연수 또는 승진후보자명부 순위 등과 관계 없이 승진임용함으로써 적극행정 우수공무원의 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 특별승진 세부지침 수립

- 인사부서 등은 기관별 특성을 고려하여 세부 평가항목, 평가기준 및 심사방법, 기타 세부사항 등을 포함한 '특별승진임용을 위한 세부지침'을 정함
- 특별승진인원은 연간 계급별 승진예정인원의 30% 내외에서 기관별 실정에 따라 자율적으로 결정 (「공무원임용규칙」 제17조 제4항)
- 「적극행정 운영규정」 제14조 제3항에 따라 선발된 '적극행정 유공 공무원' 중 국무총리 표창 이상의 포상을 받은 공무원을 특별승진할 때에는 계급별 또는 직급별 정원을 초과하여 임용 가능 (「적극행정 운영규정」 제15조 제2항)

나 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

다 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 인사부서 등은 적극행정 우수공무원이 「공무원임용령」 제35조의2 제1항 제2호 가목 (직무수행 능력이 탁월하고 적극적인 업무수행으로 행정 발전에 지대한 공헌실적이 있다고 소속 장관이 인정하는 공무원)에 해당하는지 판단

[참고] 특별승진 심사대상 (공무원임용규칙 제17조 제1항)

1. 정부 중점추진과제, 국정과제의 발굴·추진이나 창의적인 업무개선, 대규모 예산 절감 등 적극적 업무 추진으로 행정발전에 기여한 공무원
2. 규제완화, 법령 제·개정, 대규모 정책사업의 성공적 완수, 민원업무의 우수한 처리 등으로 국민 편의를 증진하고 국가발전에 기여한 공무원
3. 연구실적이 특히 우수하거나 헌신적으로 직무에 종사하여 행정효율 및 성과를 획기적으로 향상시킨 공무원
4. 격무부서나 근무환경이 열악한 기피부서 등에서 소관업무를 성실히 수행하여 현저하게 업무공적을 남긴 공무원
5. 「숙련기술장려법」에 따른 기능명장으로 선정되거나 국제기능올림픽대회에서 입상하여 국가기능발전에 기여한 공무원
6. 임용령 제48조에 따른 인사교류 경력의 1년 이상인 자로서 인사교류 기간 중에 교류기관의 행정발전과 성과향상에 지대한 공헌 실적이 있는 공무원
7. 기타 소속장관이 부처의 업무 특성을 고려하여 정한 기준에 부합하는 공무원

- 「공무원임용령」 제32조의 승진임용의 제한 사유 해당 여부 확인
 - 승진임용 제한 사유에 해당하는 경우 특별승진 불가
 - 다만, 특별승진대상자 선정시 승진임용제한기간이 경과된 대상공무원의 과거 징계 처분이 적극적으로 직무를 수행하다가 고의가 아닌 과실로 인한 경우에는 별도의 불이익을 받지 않도록 하여야 함
- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

라 인센티브 결정·통보 및 부여

- 인센티브 부여 결정 후 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 발송)
- 이후 인사시기에 맞춰 특별승진 임용 실시
 - 5급 및 7급 이하 공무원(우정직공무원의 경우에는 우정4급 이하 공무원)에 대해서는 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진 심사를 거쳐 바로 상위 직급으로 승진임용 할 수 있음
 - 6급(우정직공무원의 경우에는 우정3급) 공무원에 대해서는 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진 심사를 하거나 「공무원임용시험령」에서 정하는 바에 따라 일반승진시험에 우선 응시하게 할 수 있음

참고 및 유의사항

- 「공무원 보수규정」 제16조 제4항에 따라 특별승진된 사람은 같은 사유로 특별승급시킬 수 없으며, 특별승급된 후 같은 사유로 특별승진된 사람은 특별승진되기 전 계급의 호봉에서 1호봉을 뺀 후 특별승진되는 계급에서의 호봉을 획정

인센티브 부여 사례

코로나19 피해 소상공인 긴급대출로 자금애로 해소

- 중소기업부 A사무관은 신용이 낮아 대출이 어려운 코로나19 피해 소상공인을 위하여 대출 절차 간소화, 무인화 등을 통해 최대 2개월이 소요되는 긴급대출 기간을 평균 3~5일로 단축
- A사무관은 소상공인의 자금 애로 해소와 생업 안정에 기여한 공로로 적극행정 우수공무원으로 선발되었고, 인사상 인센티브로 특별승진 부여

초정밀 드론용 라이다(LiDAR)로 자연유산의 과학적 기록서비스

- 문화재청 B연구사는 드론에 탑재한 초정밀 라이다(LiDAR) 실측을 통해 독도 천연보호구역 보존관리 기반을 구축하기 위한 3D데이터를 추출하는데 성공
- B연구사는 자연유산 등 문화재 보존관리 과학화를 위한 과감한 드론 라이다 도입 등으로 보존·관리 분야의 첨단화에 기여한 공로로 적극행정 우수공무원으로 선발되었고, 인사상 인센티브로 특별승진 부여



관련 규정

| 적극행정 운영규정 |

제14조(적극행정 우수공무원 선발 등) ① 중앙행정기관의 장은 반기별로 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원을 적극행정 우수공무원으로 선발해야 한다.

1. 적극적으로 업무를 추진하여 성과를 창출한 공무원
2. 창의적·도전적인 정책을 추진하고 성과 달성을 위해 노력한 공무원
3. 그 밖에 적극적인 업무태도로 소속 공무원에게 모범이 되는 공무원

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1. 「공무원임용령」 제35조의2제1항제2호에 따른 특별승진임용

2~8. (생략)

② 제14조제3항에 따라 국무총리 표창 이상의 포상을 받은 공무원을 제1항제1호에 따라 특별승진임용할 때에는 계급별 또는 직급별 정원을 초과하여 임용할 수 있으며, 정원과 현원이 일치할 때까지 그 인원에 해당하는 정원이 해당 기관에 따로 있는 것으로 본다. 이 경우 특별승진임용의 절차 및 운영 등에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.

| 국가공무원법 |

제40조의4(우수공무원 등의 특별승진) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 제40조 및 제40조의2에도 불구하고 특별승진임용하거나 일반 승진시험에 우선 응시하게 할 수 있다.

1. (생략)

2. 직무수행 능력이 탁월하여 행정 발전에 큰 공헌을 한 자

3~5. (생략)

| 공무원 임용령 |

제32조(승진임용의 제한) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다.

1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구, 징계처분, 직위해제, 휴직(법 제71조제1항제1호에 따른 휴직 중 「공무원 재해보상법」에 따른 공무원 질병 또는 부상으로 인한 휴직자를 제35조의2제1항제4호 또는 제5호에 따라 특별승진임용하는 경우는 제외한다) 또는 시보임용 기간 중에 있는 경우

2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간[법 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간]이 지나지 않은 경우

가. 강등·정직: 18개월

나. 감봉: 12개월

다. 견책: 6개월

② 징계에 관하여 이 영에 따른 공무원과는 다른 법률의 적용을 받는 공무원이 이 영에 따른 공무원이 된 경우 종전의 신분에서 강등처분을 받은 경우에는 그 처분 종료일부터 18개월 동안 승진임용될 수 없고, 근신·군기교육이나 그 밖에 이와 유사한 징계처분을 받은 경우에는 그 처분 종료일부터 6개월 동안 승진임용될 수 없다.

③ 제1항 또는 제2항에 따라 승진임용 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받은 경우의 승진임용 제한기간은 전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날부터 계산하고, 징계처분으로 승진임용 제한기간 중에 있는 사람이 휴직하거나 직위해제처분을 받는 경우 징계처분에 따른 남은 승진임용 제한기간은 복직일부터 계산한다.

④ 공무원이 징계처분을 받은 후 해당 계급에서 훈장, 포장, 모범공무원포상, 국무총리 이상의 표창을 받거나 제안의 채택 시행으로 포상을 받는 경우에는 최근에 받은 가장 무거운 징계처분에 대해서만 제1항제2호 및 제2항에서 규정한 승진임용 제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

제35조의2(특별승진임용) ① 법 제40조의4에 따라 특별승진임용(일반승진시험에의 우선 응시를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)하려는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원 중에서 승진임용하여야 한다.

1. (생략)
2. 법 제40조의4제1항제2호에 따른 경우: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 4급 이하 공무원
 - 가. 직무수행 능력이 탁월하고 적극적인 업무수행으로 행정 발전에 지대한 공헌실적이 있다고 소속 장관이 인정하는 공무원

나. 인사혁신처장이 정하는 포상을 받은 공무원

3~5. (생략)

② 제1항에 따라 특별승진임용할 때에는 해당 공무원이 제32조에 따른 승진임용의 제한을 받지 않는 사람으로서 다음 각 호의 구분에 따른 요건을 갖추어야 한다.

1. 제1항제1호 및 제3호의 경우: 승진소요최저연수에 도달한 공무원일 것. 다만, 제1항제1호의 경우에는 승진소요최저연수를 6개월 단축할 수 있다.
2. 제1항제4호의 경우: 재직기간 중 중징계 처분 또는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 경징계 처분을 받은 사실이 없으며, 명예퇴직일 전날까지 해당 계급에서 1년 이상 재직한 공무원일 것

가~마. (생략)

③ 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 특별승진임용을 할 때에는 5급 및 7급 이하 공무원(우정직공무원의 경우에는 우정4급 이하 공무원을 말한다)에 대해서는 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진 심사를 거쳐 바로 상위 직급으로 승진임용할 수 있으며, 6급(우정직공무원의 경우에는 우정3급을 말한다) 공무원에 대해서는 승진후보자 명부의 순위에도 불구하고 승진 심사를 하거나 「공무원 임용시행령」에서 정하는 바에 따라 일반승진시험에 우선 응시하게 할 수 있다.

| 공무원 임용규칙 |

제17조(특별승진 대상) ① 임용령 제35조의2제1항제2호가목에 따른 특별승진 심사대상 공무원은 다음 각호와 같다.

1. 정부 중점추진과제, 국정과제의 발굴·추진이나 창의적인 업무개선, 대규모 예산 절감 등 적극적 업무추진으로 행정발전에 기여한 공무원
2. 규제완화, 법령 제·개정, 대규모 정책사업의 성공적 완수, 민원업무의 우수한 처리 등으로 국민 편의를 증진하고 국가발전에 기여한 공무원
3. 연구실적이 특히 우수하거나 헌신적으로 직무에 종사하여 행정효율 및 성과를 획기적으로 향상시킨 공무원

4. 격무부서나 근무환경이 열악한 기피부서 등에서 소관업무를 성실히 수행하여 현저하게 업무 공적을 남긴 공무원
5. 「숙련기술장려법」에 따른 기능명장으로 선정되거나 국제기능올림픽대회에서 입상하여 국가 기능발전에 기여한 공무원
6. 임용령 제48조에 따른 인사교류 경력이 1년 이상인 자로서 인사교류 기간 중에 교류기관의 행정발전과 성과향상에 지대한 공헌 실적이 있는 공무원
7. 기타 소속장관이 부처의 업무 특성을 고려하여 정한 기준에 부합하는 공무원
 - ② 임용령 제35조의2제1항제2호나목 및 제5항에 해당하는 경우는 적극적인 업무수행으로 행정발전의 공헌실적을 인정받아 ‘대한민국공무원상’을 수상한 공무원으로 한다.
 - ③ 임용권자 또는 임용제청권자는 제1항 및 제2항에 따른 특별승진대상자 선정시 승진임용제한 기간이 경과된 대상공무원의 과거 징계처분이 적극적으로 직무를 수행하다가 고의가 아닌 과실로 인한 경우에는 별도의 불이익을 받지 않도록 하여야 하며, 제18조에 따른 자체지침 수립 시 이를 반영하여야 한다.
 - ④ 제1항 및 제2항에 따른 특별승진은 보통승진절차와 별도로 운영하여야 하며, 특별승진인원은 승진심사시 승진후보자명부 기준 계급별 승진임용예정인원의 30% 내외에서 기관별 실정에 따라 자율적으로 결정한다.

제18조(특별 승진임용을 위한 세부지침) ① 소속장관은 부처별 특성을 고려하여 제17조에 따른 특별승진임용을 실시하기 위한 세부 평가항목, 평가기준 및 심사방법, 기타 세부사항을 정하여 운영할 수 있다.

- ③ 소속장관은 제1항에 따라 특별승진 운영과 절차 등을 정한 경우 소속공무원에게 사전에 예고하여 특별승진에 대한 예측가능성과 신뢰성을 높이고 공정성이 유지되도록 하여야 한다.

| 공무원보수규정 |

제16조(특별승급) ④ 특별승급은 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음 달 1일자로 승급시키되, 특별승급일이 그의 정기승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킨다. 다만, 특별승진된 사람은 같은 사유로 특별승급시킬 수 없으며, 특별승급된 후 같은 사유로 특별승진된 사람은 특별승진되기 전 계급의 호봉에서 1호봉을 뺀 후 특별승진되는 계급에서의 호봉을 획정한다.

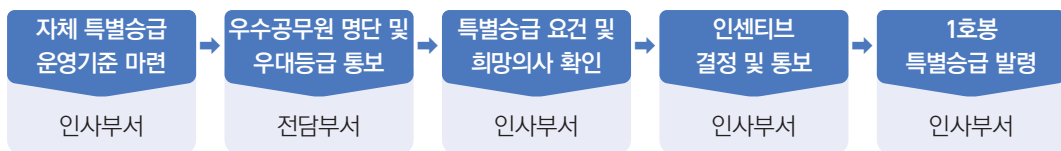
제2절

특별승급

인센티브 개요

- **개요** | 「공무원보수규정」 제16조 제1항 제2호에 따라 현재의 호봉보다 1호봉 높은 호봉을 부여
- **근거** | 「공무원보수규정」 제16조 제1항 제2호, 「공무원보수 등의 업무지침」, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제4호 등
- **대상** | 「공무원보수규정」상 호봉제 적용 공무원 (6급 이하, 연구사 등)
- **규모** | 기관별 특별승급 시행계획상 인원 범위 내
- **특징** | 금전적 이익이 부여되는 호봉 승급을 통해 적극행정 우수공무원 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 특별승급 운영기준 마련

- 인사부서 등은 기관별 특성에 맞는 특별승급제도 운영기준 마련·시행
- 적극행정 추진성과의 우수성, 인건비 한도, 실적과 보상의 균형원칙 등을 고려하여 적절한 규모의 인원에게 특별승급 부여될 수 있도록 자체기준 마련
- 소속 공무원이 제도의 취지 및 운영방법을 명확하게 알 수 있도록 공지 및 교육

나 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

다 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 적극행정위원회 심의 및 업무실적에 대한 사실조사 결과를 토대로 「공무원보수규정」 제16조 제1항 제2호(관련 법령의 규정에 따라 인사상 특전 부여가 가능한 사람)에 따라 특별승급 대상자에 해당하는지 판단

특별승급 요건 판단 시 고려사항(예시)

1. 특별승급의 대상이 되는 실적이 객관적으로 뚜렷하여 동료 공무원들의 일상적 업무실적과는 구분되어야 함
2. 성과상여금 제도에 의해서는 실적에 상응한 충분한 보상이 어려운 경우 특별승급을 부여하여 우대
 - 국정과제 이행목표 달성에 크게 기여한 공무원
 - 직무관련 창의적·능동적 업무개선 등을 통해 행정발전에 크게 기여한 공무원
 - 연구실적이 특히 우수하거나, 행정능률 및 성과를 현저하게 향상시킨 공무원
 - 획기적인 법령 제·개정, 대규모 정책사업의 성공적인 완수 등 탁월한 업무수행을 한 공무원
 - 큰 성과를 나타낸 소속부처의 주요 역점사업 추진에 직접 기여하여 탁월한 업무실적을 거둔 공무원
 - 불필요한 행정규제 철폐, 복합민원 처리절차 간소화 등을 통해 업무행태개선에 크게 기여한 공무원

- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

라 인센티브 결정·통보 및 부여)

- 인센티브 부여 결정 후 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 발송)
- 대상자가 특별승급 결정 통보를 받은 날의 다음달 1일자로 1호봉을 특별승급 발령 단, 특별승급일이 해당 공무원의 정기승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킴

참고 및 유의사항

- 특별승급 시행계획 수립 시 특별승급에 따른 인건비 소요예산 검토 필요
 - 특별승급에 따른 소요예산은 해당기관의 기정 인건비 재원으로 충당
- 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제4호에 근거하여 「공무원보수규정」 제16조 제1항 제2호에 따른 특별승급을 부여할 경우, 「공무원보수규정」 제16조 제2항에 따른 특별승급심사위원회 심사를 반드시 거칠 필요 없음
- 특별승진된 자는 동일한 사유로 특별승급 시킬 수 없으며, 특별승급 후 동일사유로 특별승진된 자는 승진 전 계급에서 1호봉 감한 후 승진계급에서 호봉획정 획정 (「공무원 보수규정」 제16조 제4항 단서조항)
- 승진 또는 승급의 제한을 받고 있는 사람은 승진 또는 승급의 제한이 끝나는 날의 다음 달 1일자로 특별승급 (「공무원 보수규정」 제16조 제6항)

인센티브 부여 사례

보행자(노인) 교통 안전을 지키는 장수의자 개발

- 경찰청 A경감은 횡단보도 주변에 노인 등 교통약자들이 쉬어갈 수 있는 의자를 설치하여 무단횡단으로 인한 사망사고 감소에 기여한 공로로 (법정부) 적극행정 우수사례 경진대회에서 입상하였고, 인사상 인센티브로 특별승급 부여

납세편의 향상시키는 계좌이체 국세환급금통지서 모바일 송달

- 국세청 B주무관은 환급금이 계좌로 지급된 이후의 통지서를 모바일로 송달할 수 있도록 법령개정 등을 추진하여 납세자 편의를 증진하고 예산 절감 등에 기여한 공로로 적극행정 우수공무원으로 선발되었고, 인사상 인센티브로 특별승급 부여



| 적극행정 운영규정 |

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1~3. (생략)

4. 「공무원보수규정」 제16조제1항제2호에 따른 특별승급

5~8. (생략)

| 공무원보수규정 |

제14조(승급의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 해당 기간 동안 승급시킬 수 없다.

1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직은 제외한다) 중인 사람
 2. 징계처분의 집행이 끝난 날(강등의 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월이 끝난 날을 말한다. 이하 같다)부터 다음 각 목의 기간[「국가공무원법」 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나의 사유로 인한 징계처분과 소극행정, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매로 인한 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간]이 지나지 않은 사람
 - 가. 강등·정직: 18개월(강등의 경우는 별표 13의 봉급표를 적용받는 공무원에게는 적용하지 아니한다)
 - 나. 감봉: 12개월
 - 다. 영창, 근신 또는 견책: 6개월
 3. 법령의 규정에 따른 근무성적평정점이 최하등급에 해당되는 사람(「공무원 성과평가 등에 관한 규정」의 적용을 받지 아니하는 사람의 경우에는 상급감독자가 근무성적이 불량하다고 인정하는 사람) 또는 「군근무성적평정규정」에 따른 평정결과가 각 군 참모총장이 정하는 기준에 미달되는 사람: 최초 정기승급 예정일부터 6개월
 4. 제17조제1항에 따른 승급심사에 합격하지 못한 국가정보원 전문관: 최초 정기승급 예정일 부터 1년
 5. 「군인보수법」 제8조제2항 단서에 따라 복무기간에 해당하는 호봉보다 다액의 호봉을 부여 받고 그 호봉에 상응하는 복무기간에 미달된 사람
- ② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당되어 승급이 제한되는 사람이 다시 징계처분이나 그 밖의 사유로 승급이 제한되는 경우에는 먼저 시작되는 승급제한 기간이 끝나는 날부터 다음 승급제한 기간을 기산한다.

③ 공무원이 징계처분을 받은 후 해당 계급에서 훈장, 포장, 국무총리 이상의 표창, 모범공무원 포상 또는 제안의 채택으로 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 대해서만 제1항제2호에 규정한 승급제한 기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

제16조(특별승급) ① 제13조에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여 1호봉을 특별승급시킬 수 있다.

1. 국정과제 등 주요 업무의 추진실적이 우수한 사람
 2. 관련 법령의 규정에 따라 인사상 특전 부여가 가능한 사람
 3. 그 밖에 업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 사람
- ② 제1항제1호 또는 제3호에 따라 특별승급을 시키고자 할 때에는 특별승급심사위원회의 심사를 거쳐야 한다.
- ③ 특별승급심사위원회는 소속 장관별로 두되, 소속 장관이 지명하는 3명 이상 7명 이하의 위원으로 구성한다. 다만, 소속 장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 소속 장관의 소속기관의 장별로 두되, 소속기관의 장이 지명하는 3명 이상 7명 이하의 위원으로 구성한다.
- ④ 특별승급은 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음 달 1일자로 승급시키되, 특별승급일이 그의 정기승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킨다. 다만, 특별승진된 사람은 같은 사유로 특별승급시킬 수 없으며, 특별승급된 후 같은 사유로 특별승진된 사람은 특별승진되기 전 계급의 호봉에서 1호봉을 뺀 후 특별승진되는 계급에서의 호봉을 확정한다.
- ⑤ 「연구직 및 지도직공무원의 임용 등에 관한 규정」 제22조제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 해당하는 연구직공무원에 대해서는 제2항부터 제4항까지의 규정에 준하여 특별승급시킬 수 있다.
- ⑥ 승진 또는 승급의 제한을 받고 있는 사람은 제4항 및 제5항에도 불구하고 승진 또는 승급의 제한이 끝나는 날이 속하는 달의 다음 달 1일자로 특별승급한다.

제3절

성과상여금·성과연봉
최고등급 부여

보수체계 개요



※ 교원(단, 국립대학의 장을 제외한 국립대학의 교원은 성과급적 연봉제 적용), 군인, 검사, 국가정보원 직원, 대통령경호처 직원은 연봉제 적용 제외

인센티브 개요

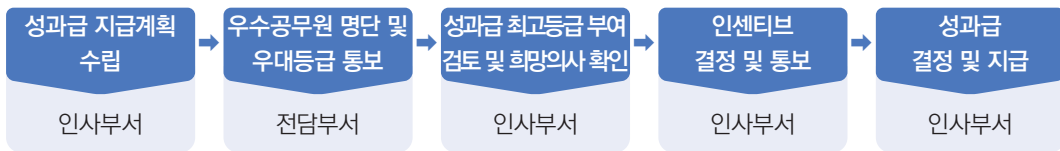
- **개요** | 성과상여금 및 성과연봉 최상위등급 부여 또는 「고위공무원단 인사규정」 제20조에 따른 성과계약등 평가 최상위 등급 부여
- **근거** | 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2, 「공무원보수규정」 제39조, 「고위공무원단 인사규정」 제20조, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제5호 등

- **대상** | 아래 적용범위에 따름

성과상여금 최고등급 부여	「공무원수당 등에 관한 규정」 별표 2의2에 따른 성과상여금 적용대상 공무원
성과연봉 최고등급 부여	「공무원보수규정」 별표 31에 따라 성과급적 연봉제의 적용을 받는 5급(상당) 이상 공무원 등
「고위공무원단 인사규정」 제20조에 따른 성과계약등 평가 최상위 등급 부여	고위공무원단에 속하는 공무원

- **규모** | 인건비 범위 내
- **특징** | 업무실적에 상응하는 금전적 이익을 제공함으로써 적극행정 우수공무원의 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 성과급 지급계획 수립

- 인사부서 등은 적극행정 우수공무원에 대한 성과급 최고등급 부여 기준 및 방법 등을 포함하여 기관별 성과급 지급계획을 수립하고, 성과급운영위원회 심의·의결 거쳐 확정

성과급운영위원회 (공무원보수 등의 업무지침)

- ◆ 합리적인 성과급 운영방안을 마련하기 위하여 중앙행정기관별로 성과급운영위원회를 설치
 - 필요 시 소속기관별로 분리 설치 가능
- ◆ 성과급운영위원회는 성과상여금 및 성과연봉제도의 운영과 관련하여 소속 공무원의 의견을 적극 수렴하고, 자체 성과급 지급계획을 심의를 거쳐 확정하며, 기타 소속기관의 성과급제도 운영에 관한 일반 사항 등을 정함

나 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

다 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 적극행정위원회 심의결과 및 업무실적에 대한 사실조사 결과를 토대로 「공무원보수규정」 등 관계규정에 따라 성과급 최고등급 부여 대상인지 판단
- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

라 인센티브 결정·통보 및 부여

- 인센티브 부여 결정 후 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 발송)
- 이후 성과급 결정 시기에 맞춰 성과급 결정·지급

성과상여금 적용 대상

- 성과급심사위원회는 성과급 지급계획에 따라 성과상여금 지급순위를 확정하여 의결
 - 적극행정 우수공무원에 대해 성과상여금 최상위등급(S등급)을 부여하는 경우에도 업무실적, 결정근거 등을 포함한 심사의결서를 작성하고 의결
 - 「공무원수당 등에 관한 규정」 별표 2의4에 따른 성과상여금 지급 대상인원에 포함시키지 않을 수 있음 (「적극행정 운영규정」 제15조 제3항)

성과급적 연봉제 적용 대상

- 성과급심사위원회는 성과평가에 따른 평가등급 및 서열 등을 바탕으로 계급별·직위별 현원 등을 고려하여 성과연봉 등급에 해당하는 대상 인원 수 및 대상자별 성과연봉 등급을 결정

- 적극행정 우수공무원에 대해 성과연봉 최상위등급(S등급)을 부여하는 경우에도 업무실적, 결정근거 등을 포함한 심사의결서를 작성하고 의결
- 「공무원보수규정」 제39조 제2항에 따른 성과연봉 지급 대상인원에 포함시키지 않을 수 있음 (「적극행정 운영규정」 제15조 제3항)

직무성과급적 연봉제 적용 대상

- 고위공무원단 직위에 근무 중인 고위공무원에 대한 근무성적평정은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제4조에 따른 성과계약등 평가에 따름
 - 성과계약등 평가는 개인의 성과목표 달성도 등 객관적 지표에 따라 매우우수·우수·보통·미흡 또는 매우미흡 중 하나의 등급으로 함 (「고위공무원단 인사규정」 제20조 제2항)
- 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조 제5항에 따라 평가등급별 인원 분포 비율은 소속 장관이 정하고, 최상위 등급의 인원은 평가 대상 공무원 수의 상위 20퍼센트 이하의 비율로 하는 것이 원칙
 - 적극행정 우수공무원에 대한 인센티브로 최상위 등급을 부여하는 경우, 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조 제5항에 따른 성과계약등 평가 대상 인원에 포함시키지 않을 수 있음 (「적극행정 운영규정」 제15조 제3항)

참고 및 유의사항

- 적극행정 우수공무원에게는 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2 제6항에 따라 근무성적이나 업무실적 등이 우수한 공무원에게 지급하는 특별성과가산금* 지급 가능
 - * 해당 공무원에게 지급되는 성과상여금 또는 「공무원보수규정」 제4조 제7호 나목에 따른 성과연봉 지급액의 50퍼센트
 - 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2 제6항에도 불구하고 상위 2퍼센트 이내에 해당하지 않더라도 지급 가능 (「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제5호)
 - 다만, 특별성과가산금 지급 시, 소속 직원 의견수렴을 거쳐 대상자 선발기준을 정하고 사전에 공지하여야 함
- 성과급 최고등급 부여와 관련한 구체적인 절차·방법 등은 「공무원보수 등의 업무지침」 등에 따라 처리



| 적극행정 운영규정 |

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1~4. (생략)

5. 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2에 따른 성과상여금 최고등급 부여, 「공무원보수규정」 제39조에 따른 성과연봉 최고등급 부여 또는 「고위공무원단 인사규정」 제20조에 따른 성과계약등 평가 최상위 등급 부여. 이 경우 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제6항에 따라 특별성과가산금을 함께 지급할 수 있으며, 같은 항에도 불구하고 근무성적이나 업무실적 등이 우수한 상위 2퍼센트 이내에 해당하지 않는 공무원에 대해서도 지급할 수 있다.

6~8. (생략)

③ 제1항제5호에 따라 성과상여금·성과연봉 최고등급 부여 또는 성과계약등 평가 최상위 등급 부여를 하는 경우에는 예산의 범위에서 해당 공무원을 「공무원수당 등에 관한 규정」 별표 2의4에 따른 성과상여금 지급 대상인원, 「공무원보수규정」 제39조제2항에 따른 성과연봉 지급 대상인원 또는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제10조제5항에 따른 성과계약등 평가 대상 인원에 포함시키지 않을 수 있다.

| 공무원수당 등에 관한 규정 |

제7조의2(성과상여금 등) ① 소속 장관은 별표 2의2에 따른 공무원 중 근무성적, 업무실적 등이 우수한 사람에게는 예산의 범위에서 성과상여금을 지급한다.

② 소속 장관은 별표 2의3의 지급기준액표에 따라 다음 각 호의 어느 하나의 지급방법으로 성과급심사위원회의 심사를 거쳐 성과상여금을 지급한다. (생략)

1. 개인별로 차등 지급하는 방법

2~5. (생략)

③ 제2항제1호에 따라 성과상여금을 지급하는 경우 그 지급등급과 지급액은 계급 또는 직위별로 별표 2의4에 따른다. 다만, 소속 장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 계급을 통합하거나 세분하여 지급할 수 있다.

⑥ 소속 장관은 근무성적이나 업무실적 등이 우수한 상위 2퍼센트 이내의 공무원에게는 해당 공무원에게 지급되는 성과상여금 또는 「공무원보수규정」 제4조제7호나목에 따른 성과연봉 지급액의 50퍼센트를 특별성과가산금으로 지급할 수 있다.

⑦ 제6항에 따른 특별성과가산금의 적용대상은 별표 3과 같다.

⑧ 성과상여금 등의 지급기준, 지급범위 및 지급방법 등에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정하는 범위에서 소속 장관이 정한다.

⑨ 제2항부터 제5항까지의 규정 및 제8항에도 불구하고 외무공무원의 성과상여금의 지급기준과 지급방법 등에 관하여는 외교부장관이 정한다. 다만, 성과상여금의 지급등급은 3개 등급 이상으로 한다.

■ 공무원수당 등에 관한 규정 [별표 2의2]

성과상여금 적용대상 공무원(제7조의2 관련)

공무원의 종류	적용대상
일반직공무원	6급 이하
외무공무원	4등급 이하
별정직공무원	6급상당 이하
경찰공무원	경감 이하
소방공무원	소방경 이하
연구직·지도직공무원	연구사·지도사
교육공무원	「공무원보수규정」 별표 11을 적용받는 공무원과 같은 규정 별표 12를 적용받는 공무원 (장학관·교육연구관·장학사 및 교육연구사로 한정한다)
군인	소장 이하(병은 제외한다)
군무원	6급 이하
국가정보원 직원	1급 이하 및 전문관
경호공무원	1급 이하
전문경력관, 전문군무경력관	나군 및 다군
우정직군	전체

비고: 「공무원보수규정」 별표 31의 성과급적 연봉제 적용대상에서 제외된 공무원 및 인사혁신처장이 정하는 공무원은 성과상여금 적용대상 공무원에 포함한다.

■ 공무원수당 등에 관한 규정 [별표 2의4]

성과상여금 지급등급 및 지급액표(제7조의2제3항 관련)

지급등급		지급액
등급	지급인원	
S등급	평가 결과 상위 20퍼센트 이내에 해당되는 사람	별표 2의3의 성과상여금 지급기준액표에 따른 기준액 (이하 이 표에서 "지급기준액"이라 한다)의 172.5퍼센트에 해당하는 금액
A등급	평가 결과 상위 20퍼센트 초과 60퍼센트 이내에 해당하는 사람	지급기준액의 125퍼센트에 해당하는 금액
B등급	평가 결과 상위 60퍼센트 초과 90퍼센트 이내에 해당하는 사람	지급기준액의 85퍼센트에 해당하는 금액
C등급	평가 결과 상위 90퍼센트 초과 100퍼센트 이내에 해당하는 사람	지급하지 않음

비고: 소속 장관은 직종 및 업무의 특성상 특히 필요한 경우에는 인사혁신처장이 정하는 기준에 따라 위 지급등급 및 지급액을 다르게 정할 수 있다.

■ 공무원수당 등에 관한 규정 [별표 3]

특별성과가산금 적용대상 공무원(제7조의2제7항 관련)

1. 별표 2의2에 따른 성과상여금 적용대상 공무원의 경우

공무원의 종류	적용대상
일반직공무원	6급 이하
외무공무원	4등급 이하
별정직공무원	6급상당 이하
연구직·지도직공무원	연구사·지도사
전문경력관	나군 및 다군
우정직군 공무원	전체

2. 연봉제 적용대상 공무원의 경우

「공무원보수규정」 별표 31에 따른 공무원(정무직공무원, 경찰공무원, 소방 공무원, 군무원 및 국립대학의 교원은 제외한다)

| 공무원보수규정 |

제4조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. "연봉"이란 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 지급되는 다음 각 목의 기본연봉과 성과연봉을 합산한 금액을 말한다. 다만, 고정급적 연봉제 적용대상 공무원의 경우에는 해당 직책과 계급을 반영하여 일정액으로 지급되는 금액을 말한다.

가. 기본연봉은 개인의 경력, 누적성과와 계급 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도를 반영하여 지급되는 기본급여의 연간 금액을 말한다.

나. 성과연봉은 전년도 업무실적의 평가 결과를 반영하여 지급되는 급여의 연간 금액을 말한다.

제33조(연봉제의 구분 및 적용대상) 연봉제의 구분 및 그 적용대상 공무원은 별표 31에 따른다.

다만, 별표 31에 규정된 공무원이 아닌 사람이 연도 중에 별표 31에 규정된 공무원으로 승진하는 경우에는(1월 1일에 승진하는 경우는 제외한다) 승진한 다음 연도부터 적용한다.

제39조(성과연봉의 지급) ① 연봉제 적용대상 공무원(고정급적 연봉제 적용대상 공무원 및 국립대학의 교원은 제외한다)의 성과연봉은 전년도의 업무실적 평가 결과에 따라 지급한다.

② 성과연봉은 대상인원의 20퍼센트에 대해서는 성과연봉 기준액의 8퍼센트, 대상인원의 30퍼센트에 대해서는 성과연봉 기준액의 6퍼센트, 대상인원의 40퍼센트에 대해서는 성과연봉 기준액의 4퍼센트에 해당하는 금액을 지급하고, 그 밖의 인원에 대해서는 지급하지 아니한다. 다만, 특정직공무원(외무직공무원은 제외한다) 및 과장급 직위에 임용되지 아니한 4급(상당) 이하 공무원에 대하여 소속 장관이 직종 및 업무 특성상 필요하다고 인정하는 경우에는 인사혁신처장이 정하는 기준에 따라 성과연봉 등급·대상인원 및 금액을 달리할 수 있다.

제63조(고위공무원의 보수) ① 고위공무원에 대해서는 별표 31에 따라 직무성과급적 연봉제를 적용한다. 다만, 대통령경호처 직원 중 고위공무원단에 속하는 별정직공무원에 대해서는 호봉제를 적용한다.

제70조(성과연봉 등의 지급) ① 직무성과급적 연봉제를 적용하는 고위공무원에 대해서는 전년도의 업무실적 평가 결과에 따라 인사혁신처장이 정하는 범위에서 성과연봉을 지급하되, 대통령경호처 직원 중 고위공무원단에 속하는 별정직공무원에 대해서는 성과연봉에 상당하는 금액을 성과상여금으로 지급한다. 이 경우 전년도의 업무실적 평가는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제4조에 따른 성과계약등 평가의 결과에 따른다.

② 제1항에 따른 성과연봉 또는 성과상여금은 성과계약등 평가의 결과 「고위공무원단 인사규정」 제20조제2항에 따른 매우우수 등급에 해당하는 인원에 대해서는 성과연봉 기준액의 18퍼센트, 우수 등급에 해당하는 인원에 대해서는 성과연봉 기준액의 12퍼센트, 보통 등급에 해당하는 인원에 대해서는 성과연봉 기준액의 8퍼센트에 해당하는 금액을 지급하고, 미흡 및 매우미흡 등급에 해당하는 인원에 대해서는 성과연봉 또는 성과상여금을 지급하지 아니한다.

■ 공무원보수규정 [별표 31]

연봉제의 구분 및 적용대상 공무원 구분표(제33조 관련)

구분	적용대상 공무원
고정급적 연봉제	정무직공무원
성과급적 연봉제	별표 1 공무원별 봉급표 구분표의 별표 3 및 별표 4의 봉급표를 적용받는 공무원 (국가정보원직원, 대통령경호처 직원은 제외한다) 중 다음 각 호의 공무원 1. 1급(상당) 공무원부터 5급(상당) 공무원까지 2. 수석전문관 및 전문관에 해당하는 공무원
	별표 1 공무원별 봉급표 구분표의 별표 3의2의 봉급표를 적용받는 공무원 중 가군에 해당하는 공무원
	별표 1 공무원별 봉급표 구분표의 별표 5 및 별표 6의 봉급표를 적용받는 공무원 중 연구관에 해당하는 공무원 또는 지도관에 해당하는 공무원
	별표 1 공무원별 봉급표 구분표의 별표 10의 봉급표를 적용받는 공무원 중 다음 각 호의 공무원 1. 치안정감부터 경정까지에 해당하는 경찰공무원 2. 소방정감부터 소방령까지에 해당하는 소방공무원
	국립대학의 교원(국립대학의 장은 제외한다)
	임기제공무원(한시임기제공무원은 제외한다)
직무성과급적 연봉제	고위공무원단에 속하는 공무원(대통령경호처 직원 중 별정직공무원은 제외한다)

비고: 별표 3의 비고 제2호를 적용받는 4급(상당) 공무원 및 5급(상당) 공무원은 제외한다.

| 고위공무원단 인사규정 |

제20조(고위공무원의 근무성적평정) ① 고위공무원단 직위에 근무 중인 고위공무원에 대한 근무 성적평정은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」(이하 "성과평가규정"이라 한다) 제4조에 따른 성과계약 등 평가에 따른다.

② 성과계약등 평가는 개인의 성과목표 달성도 등 객관적 지표에 따라 매우우수·우수·보통·미흡 또는 매우미흡 중 하나의 등급으로 한다.

| 공무원 성과평가 등에 관한 규정 |

제4조(근무성적평정의 종류) 「국가공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제51조에 따른 근무성적평정은 제7조의 2의 평가항목에 따른 평가(이하 "성과계약등 평가"라 한다)와 근무실적 및 능력에 대한 평가(이하 "근무성적평가"라 한다)로 구분한다.

제7조의2(평가항목) 소속 장관은 성과계약등 평가의 평가항목을 성과목표 달성도, 부서 단위의 운영 평가 결과, 그 밖에 직무수행과 관련된 자질이나 능력 등에 대한 평가 결과 중에서 하나 또는 그 이상으로 정할 수 있다.

제10조(평가 방법) ① 성과계약등 평가는 평가 대상 기간 중 평가 대상 공무원의 소관 업무에 대한 성과계약의 성과목표 달성도 등을 고려하여 평가하고, 평가등급의 수는 3개 이상으로 하여야 한다.

⑤ 고위공무원단에 속하는 공무원에 대한 성과계약등 평가의 평가등급별 인원 분포 비율은 소속 장관이 정한다. 이 경우 최상위 등급의 인원은 평가 대상 공무원 수의 상위 20퍼센트 이하의 비율로, 하위 2개 등급(「고위공무원단 인사규정」 제20조제2항에 따른 미흡 및 매우미흡의 등급을 말한다)의 인원은 평가 대상 공무원 수의 하위 10퍼센트 이상의 비율로 분포하도록 하여야 한다.



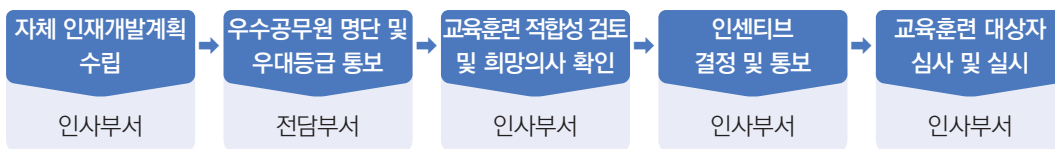
제4절

교육훈련 우선선발

인센티브 개요

- **개요** | 「공무원 인재개발법」 등에 따른 교육훈련 대상자에 우선적으로 선발
- **근거** | 「국가공무원법」 제50조, 「공무원 인재개발법」 및 「공무원 인재개발법 시행령」, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제8호 등
- **대상** | 교육훈련 선발요건을 갖춘 모든 직급의 공무원
- **규모** | 기관별 교육훈련 선발인원 범위 내
- **특징** | 직무수행 전문성과 미래지향적 역량을 갖춘 인재로 개발하기 위한 교육훈련에 우선 선발될 기회를 부여함으로써 적극행정 우수공무원 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 자체 인재개발계획 수립

- 인사부서 등은 「공무원 인재개발법」 등에 따라 자체 인재개발계획 수립

나 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

다 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 인사부서 등은 적극행정위원회 심의결과 및 업무실적에 대한 사실조사 결과 등을 토대로 연도별 교육훈련계획에 따라 우선선발 가능한 교육훈련 확인

국외훈련 공무원의 선발요건 (공무원 인재개발 업무처리지침)

- 인사혁신처장이 특별히 인정하는 경우 외에는 다음 요건을 구비하여야 함
 - 공무원 인재개발법 시행령 제32조의 규정에 의한 요건을 갖춘 자
 - 징계처분을 받은 자는 추천일 현재 그 처분이 종료한 날로부터 1년 이상이 경과한 자
- | | |
|-----------------|---|
| 1년 이상의 훈련 | 선발연도말 현재 48세 이하인 자로서 실근무경력(군경력 등 유사경력 제외)이 3년 이상인 경력직공무원. 다만, 임기제공무원은 대상자 선발에서 제외 |
| 1년 미만 6월 이상의 훈련 | 선발연도말 현재 50세 이하인 자로서 실근무경력(군경력 등 유사경력 제외)이 2년 6월 이상인 경력직공무원. 다만, 임기제공무원은 대상자 선발에서 제외 |
| 6월 미만의 훈련 | 선발연도말 현재 55세 이하인 자(단체훈련의 경우 57세 이하인 자)로서 실근무경력(군경력 등 유사경력 제외)이 2년 이상인 공무원.(다만 임기제공무원은 국외훈련 이수 후 1년 이상 근무할 것이 예상되는 자로 하되, 시간제임기제공무원 및 한시임기제공무원은 대상자 선발에서 제외) |
- 단체훈련의 경우를 제외하고는 선발연도말 현재 국외훈련 파견 종료일로부터 1년이 경과한 자 (국가공무원법 제71조제2항제2호에 의한 유학휴직의 경우는 휴직 종료일로부터 1년이 경과한 자)
 - 기타 인사혁신처장이 정하는 요건을 갖춘 자
- 인사혁신처장이 특별히 인정하는 경우 외에는 [별표 3]의 기준에 의한 어학요건을 구비하여야 함

국내훈련 대상자의 선발 (공무원 인재개발법 시행령 제32조)

국내훈련을 주관하는 인사혁신처장 또는 중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 요건을 갖춘 공무원 중에서 훈련대상자를 선발하여야 한다. 다만, 징계처분을 받은 사람은 그 처분이 끝난 날부터 1년이 지나지 아니하면 훈련 대상자로 선발될 수 없다.

1. 국가관과 직무에 대한 사명감이 투철한 사람
2. 근무성적이 우수한 사람
3. 필요한 학력·경력 등을 갖춘 사람
4. 훈련 이수 후 훈련과 관련된 직무분야에 상당 기간 근무할 수 있는 사람
5. 필요한 외국어능력을 갖춘 사람
6. 인사혁신처장이 정하는 나이·건강·적성과 그 밖의 자격요건을 갖춘 사람

- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

라 인센티브 결정·통보 및 부여

- 인센티브 부여 결정 및 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 발송)
- 이후 인사일정에 맞춰 교육훈련자 선발 심사를 위한 교육훈련심의위원회에 추천
 - 훈련대상자는 선발요건을 갖춘 자 중에서 경쟁선발 원칙이나 적극행정 성과를 심의항목 중 조직 기여도 항목 등에 포함하여 평가
 - 적극행정 성과의 반영 기준은 부처 자율로 정하되, 우수공무원의 우선 선발이 가능하고 우대등급별 차등이 가능한 수준으로 평가 반영 기준을 수립

* (예시) 장려등급의 경우, 국내 석사 과정 또는 국외 단기훈련 등에 선발될 수 있도록 반영

참고 및 유의사항

- 기관별 훈련대상자 선발에만 적용되며, 인사혁신처의 교육훈련 인원 배정과는 별개 사안임
- 적극행정 우수공무원으로서 본 인센티브를 적용하더라도 「공무원 인개개발 업무처리지침」에서 정한 선발요건을 충족하여야 선발 가능
- 훈련기관 선정 및 입학허가 획득, 출국신고, 훈련결과 보고 의무 등 파견절차 및 의무사항도 「공무원 인개개발 업무처리지침」 등에서 정한 바에 따라 적용



| 적극행정 운영규정 |

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1~7. (생략)

8. 그 밖에 희망 부서로의 전보, **교육훈련 우선 선발** 등 인사혁신처장이 정하는 인사상 우대 조치

| 국가공무원법 |

제50조(인재개발) ① 모든 공무원과 시보 공무원이 될 사람은 국민 전체에 대한 봉사자로서 갖추어야 할 공직가치를 확립하고, 담당 직무를 효과적으로 수행할 수 있는 미래지향적 역량과 전문성을 배양하기 위하여 법령으로 정하는 바에 따라 교육훈련을 받고 자기개발 학습을 하여야 한다.

③ 각 기관의 장과 관리직위에 있는 공무원은 지속적인 인재개발을 통하여 소속 직원의 공직가치를 확립하고 미래지향적 역량과 전문성을 향상시킬 책임을 진다.

| 공무원 인재개발법 |

제13조(위탁교육훈련) ① 중앙행정기관의 장은 인사혁신처장과 협의를 거쳐 소속 공무원을 국내의 기관에 위탁하여 일정 기간 교육훈련을 받게 할 수 있다.

제14조(직장훈련) ① 행정기관의 장은 공무원 인재개발에 관한 기본정책 및 일반지침에 따라 소속 공무원의 공직가치를 확립하고 미래지향적 역량과 전문성을 향상시키기 위하여 직장훈련계획을 작성하고 이에 따라 훈련을 실시하여야 한다.

| 공무원 인재개발법 시행령 |

제7조(인재개발의 구분) ① 인재개발은 기본교육훈련·전문교육훈련·기타교육훈련 및 자기개발 학습으로 구분한다.

② 기본교육훈련은 신규채용후보자 또는 신규채용자, 승진임용예정자(승진시험 합격자 및 승진심사 통과자를 말한다. 이하 같다) 또는 승진된 사람이 공무원으로서 필요한 공직가치를 확립하고 역량을 제고할 수 있도록 하기 위한 교육훈련으로 한다.

- ③ 전문교육훈련은 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문성을 강화할 수 있도록 하기 위한 교육훈련으로 한다.
- ④ 기타교육훈련은 제2항 및 제3항의 교육훈련에 속하지 아니하는 교육훈련으로서 소속기관의 장의 명에 따른 교육훈련으로 한다.
- ⑤ 자기개발 학습은 공무원이 직무를 창의적으로 수행하고 공직의 전문성과 미래지향적 역량을 갖추기 위하여 스스로 하는 학습·연구활동으로 한다.

제10조(교육훈련 대상자의 선발) ① 각급 행정기관의 장은 교육훈련 대상자를 선발할 때 직급, 직렬, 담당 직무, 경력 및 건강 상태 등을 고려하여 교육훈련과정별 설치목적에 적합한 사람을 선발하여야 한다.

- ② 각급 행정기관의 장은 교육훈련 대상자의 명단을 해당 교육훈련기관의 장에게 교육훈련이 시작되기 10일 전까지 통보하여야 한다.
- ③ 교육훈련 대상자의 명단을 통보받은 교육훈련기관의 장은 대상자가 교육훈련과정별 선발기준에 부적합하다고 인정되는 경우에는 해당 대상자를 교체하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장은 지체 없이 선발기준에 적합한 교육훈련 대상자를 다시 선발하여 통보하여야 한다.
- ④ 교육훈련 대상자로 선발된 공무원은 교육훈련이 시작되기 전까지 해당 교육훈련기관에 등록을 하여야 하며, 교육훈련 기간 중 그 교육훈련기관의 장의 지시에 따라야 한다.

제28조(직장훈련계획) 중앙행정기관의 장은 제2조에 따른 일반지침에 따라 다음 각 호의 사항이 포함된 직장훈련계획을 수립하여야 한다.

1. 정부 시책(施策)에 대한 교육 및 공직가치 교육
2. 신규채용자 및 보직 변경자에 대한 실무적응 교육훈련
3. 부서별·직무분야별 전문성 강화를 위한 전문교육훈련
4. 여러 부처에 관련된 전문분야에 대한 주무부처 주관 교육훈련
5. 그 밖에 필요한 교육훈련

제31조(국내위탁교육훈련계획) ① 중앙행정기관의 장이 법 제13조제1항에 따른 국내위탁교육훈련(이하 이 장에서 "국내훈련"이라 한다)을 실시하려면 다음 각 호의 사항에 관하여 인사혁신처장과 협의하여야 한다. 다만, 6개월 미만의 국내훈련의 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 훈련의 목적 및 내용
2. 훈련기관 및 훈련기간
3. 훈련의 종류별·분야별 훈련인원
4. 훈련 대상자의 자격요건과 선발 방법 및 절차
5. 훈련의 대상 및 훈련 후 보직계획
6. 훈련비 명세 및 훈련비 부담에 관한 사항
7. 복무의무에 관한 사항
8. 그 밖에 훈련에 필요한 사항

제32조(국내훈련 대상자의 선발) 국내훈련을 주관하는 인사혁신처장 또는 중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 요건을 갖춘 공무원 중에서 훈련대상자를 선발하여야 한다. 다만, 징계처분을 받은 사람은 그 처분이 끝난 날부터 1년이 지나지 아니하면 훈련 대상자로 선발될 수 없다.

1. 국가관과 직무에 대한 사명감이 투철한 사람
2. 근무성적이 우수한 사람
3. 필요한 학력·경력 등을 갖춘 사람
4. 훈련 이수 후 훈련과 관련된 직무분야에 상당 기간 근무할 수 있는 사람
5. 필요한 외국어능력을 갖춘 사람
6. 인사혁신처장이 정하는 나이·건강·적성과 그 밖의 자격요건을 갖춘 사람

제32조의3(부처별 교육훈련심의위원회의 운영) 중앙행정기관의 장은 공무원교육훈련심의위원회를 개최하여 국내훈련 대상자의 선발, 훈련과제의 선정 및 훈련 파견 등의 적정성을 심의하도록 하여야 한다.

제37조(국외위탁교육훈련계획 등) ① 중앙행정기관의 장이 법 제13조제1항에 따른 국외위탁교육 훈련(이하 이 장에서 "국외훈련"이라 한다)을 실시하려면 제31조제1항 각 호의 사항에 관하여 인사혁신 처장과 협의하여야 한다.

- ④ 법 제13조제2항에 따른 연도별 공무원위탁교육훈련계획에는 국외훈련에 관한 제31조제1항 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

제43조(준용규정) 국외훈련 대상자의 선발, 훈련과제의 부여, 부처별 공무원교육훈련심의위원회의 운영, 사전교육, 파견, 훈련 공무원에 대한 지도·감독, 기록의 유지, 복귀명령, 훈련 결과 보고, 의무 위반 등에 대한 소요경비 반납조치, 소요경비 산정에 관하여는 제32조, 제32조의2부터 제32조의5까지, 제33조, 제33조의3, 제34조, 제34조의2, 제36조 및 제36조의2를 각각 준용하고, 국내위탁교육훈련계획의 변경에 관하여는 제38조를 준용한다.

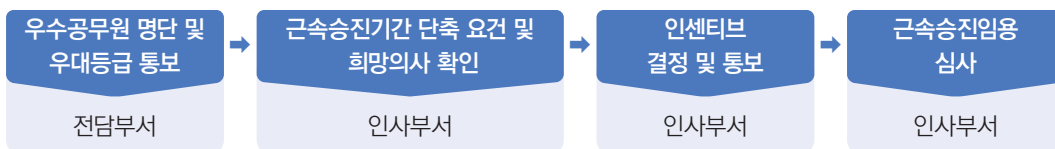
제5절

근속승진기간 단축

인센티브 개요

- **개요** | 「공무원임용령」 제35조의4 제3항 제2호에 따라 근속승진기간*을 1년 단축
* 7급: 11년 이상 / 8급: 7년 이상 / 9급: 5년 6개월 이상
- **근거** | 「공무원임용령」 제35조의4 제3항 제2호, 「공무원임용규칙」 제2장 제2절, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제3호 등
- **대상** | 7급 이하 공무원 (임기제공무원 제외)
- **규모** | 제한 없음
- **특징** | 승진적체가 심한 하위직 공무원의 사기진작을 위해 상위직급에 결원이 없어도 해당계급에서 일정기간 재직한 경우 승진 임용하는 근속승진을 위해 해당계급에서 재직해야 하는 기간(근속승진기간)을 단축함으로써 적극행정 우수공무원의 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

나 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 「공무원임용령」 제35조의4 제3항 제2호(국정과제 등 주요 업무의 추진실적이 우수한 공무원 또는 적극행정 수행 태도가 돋보인 공무원)에 해당하는지 판단
- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

다 인센티브 결정·통보 및 부여

- 인센티브 부여 결정 및 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 통보)
- 이후 인사시기에 맞춰 근속승진임용을 위한 절차 실시

근속승진기간이 1년 미만 남은 경우

- 인센티브 부여에 따라 근속승진기간 요건을 충족하게 되므로 적기에 보통승진심사위원회 개최하여 근속승진임용 가능(단, 6급으로의 근속승진임용 심사는 연 1회 실시)
- 「공무원 임용규칙」 제7조 제7항에 따라 국정과제 추진실적, 공적조서 등 실적을 증빙할 수 있는 자료를 보통승진심사위원회의 심사 전에 제출 필요

근속승진기간이 1년 이상 남은 경우

- 인센티브 부여에 따라 단축된 근속승진기간 요건을 충족한 이후 근속승진임용을 위한 절차 실시

* (예) '22.6.1. 근속승진기간 요건을 충족하는 공무원에게 '20.6.1.에 이 인센티브를 적용하면 '21.6.1.부터 근속승진기간 요건을 충족하는 것으로 봄

참고 및 유의사항

- 단순 업무유공자의 근속승진기간 단축을 지양하고, 업무추진상 창의성과 능동성, 적극적인 업무태도 등이 돋보이는 공무원을 대상으로 해당 인센티브 부여
- 근속승진과 일반승진은 별도로 운영하여야 하며, 인사 관계법령에서 정한 일반적인 승진방법과 절차에 따라 임용하여야 함
- 특히, 6급 공무원으로의 근속승진 임용의 경우,
 - 근속승진 임용을 위한 심사를 연 1회 실시할 수 있으며(「공무원임용령」 제35조의4 제6항), 심사를 할 때마다 해당 기관의 근속승진 후보자*의 40% 범위 내에서만 근속승진 임용이 가능하므로(「공무원임용령」 제35조의4 제5항),
 - * 승진후보자명부에 올라가 있는 등 근속승진 임용 요건을 갖춘 7급 공무원
 - 근속승진기간 단축으로 승진임용이 가능한지 세부요건*을 검토하여 안내할 필요
 - * 후보자의 40% 범위 산정 후 「공무원 임용령」 별표5에 따른 심사 대상범위에 포함될 수 있는지 등



관련 규정

| 적극행정 운영규정 |

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1~2. (생략)

3. 「공무원임용령」 제35조의4제3항제2호에 따른 근속승진기간 단축

4~8. (생략)

| 공무원임용령 |

제35조의4(근속승진 임용) ① 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제26조제2항에 따라 **공무원의 정원을 통합·운영하는 경우의 승진임용대상자는 제31조에 따른 승진소요최저연수를 경과해야 하고, 승진후보자명부에 올라 있어야 하며, 승진소요최저연수를 포함하여 다음 각 호의 구분에 따른 기간(이하 "근속승진기간"이라 한다) 동안 해당 계급에 재직하여야 한다.**

1. 7급: 11년 이상
2. 8급: 7년 이상
3. 9급: 5년 6개월 이상

③ 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 **공무원은 해당 각 호의 구분에 따른 기간을 근속승진기간에서 단축할 수 있다. 다만, 제2호에 따라 근속승진기간을 단축하는 공무원의 인원수는 인사혁신처장이 제한할 수 있다.**

1. 제48조제1항제1호에 따른 인사교류 경력이 있는 공무원: 인사교류 기간의 2분의 1에 해당하는 기간
2. 국정과제 등 주요 업무의 추진실적이 우수한 공무원 또는 적극행정 수행 태도가 돋보인 공무원: 1년

⑤ 임용권자는 제1항 및 제2항에 따른 **6급 공무원으로의 근속승진 임용을 위한 심사를 할 때마다 해당 기관의 근속승진 후보자의 100분의 40에 해당하는 인원 수(소수점 이하가 있는 경우에는 1명을 가산한다)를 초과하여 근속승진 임용할 수 없다.**

⑥ 제5항에 따른 6급 공무원으로의 근속승진 임용을 위한 심사는 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제29조에 따른 승진후보자 명부 작성일을 고려하여 연 1회 실시할 수 있다. 이 경우 임용권자는 인사의 원활한 운용을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 7급 공무원의 재직기간별로 승진후보자 명부를 구분하여 근속승진 임용을 위한 심사를 할 수 있다.

⑦ 제1항과 제2항의 근속승진요건에 해당하는 경우에는 근속승진기간에 도달하기 5일 전부터 승진 심사를 할 수 있다.

■ 공무원임용령 [별표 5]

임용하려는 결원 수에 대한 승진심사 대상 범위(제33조 및 제34조 관련)

임용하려는 결원 수	승진심사 대상 범위
1명	결원 1명당 10배수
2명	결원 1명당 8배수
3명 ~ 5명	결원 1명당 6배수
6명 ~ 10명	결원 5명을 초과하는 1명당 3배수 + 30명
11명 이상	결원 10명을 초과하는 1명당 2배수 + 45명

비고: 1명의 주당 총근무시간이 40시간 미만으로 소수점 단위로 산정하여 정원에 나타내는 시간선택제공무원의 경우에는 해당 결원을 1명으로 본다.

| 공무원임용규칙 |

제7조(근속승진 운영) ① 근속승진제는 승진후보자명부 작성 단위기관별로 운영한다.

② 승진후보자명부 작성단위기관 「직제」상의 정원표에 일반직 6급·7급 또는 8급의 정원이 없는 경우에도 「행정기관의 조직과 정원에 관한 통칙」 제26조제3항에 따라 근속승진인원만큼 상위 직급에 결원이 있는 것으로 보고 승진 임용할 수 있다.

④ 임용령 제35조의4제5항에 따른 승진 예정인원은 승진후보자명부 작성 단위기관별로 산정한다.

⑤ 근속승진대상자가 있는 경우 불가피한 경우를 제외하고 근속승진임용심사는 적기에 실시하여야 한다. 단, 6급으로의 근속승진임용 심사는 승진후보자명부 작성일을 고려하여 소속 장관 별로 심사기준일과 심사기한을 정하여 연 1회 실시한다.

⑥ 임용령 제35조의4제3항에 따라 근속승진기간을 단축하는 공무원이 있는 경우, 임용령 별표 5의 “임용하려는 결원”은 근속승진기간을 단축하는 인원을 포함하여 산정한다.

⑦ 임용령 제35조의4제3항 제2호에 따라 근속승진기간을 단축하여 승진임용하려는 공무원에 대하여는 국정과제 추진실적, 공적조서 등 실적을 증빙할 수 있는 자료를 제8조제4호에 따른 보통승진심사위원회의 심사 전에 제출하여야 한다.

제8조(근속승진임용의 방법) ① 임용령 제35조의4에 따라 근속승진임용을 하기 위해서는 다음 각 호에 해당하여야 한다.

1. 임용령 제31조에 따른 승진소요최저연수를 경과하여야 함

2. 임용령 제32조에 따른 승진임용제한사유가 없어야 함

3. 근속승진인원에 해당하는 수에 대하여 임용령 별표5에 정한 승진후보자명부 배수 안에 포함되어야 하며, 임용령 제35조의4제6항 후단에 따라 승진후보자명부를 분리하여 심사하는 경우에는 당초 승진후보자명부 배수 안에 포함되어야 한다.

4. 임용령 제33조제1항 및 제34조의3에 정한 보통승진심사위원회의 심사를 거쳐야 함

② 임용령 제35조의4제1항에 따른 근속승진기간 산정은 임용령 제31조 승진소요최저연수 산정 방식을 따르되, 퇴직하였던 국가공무원 또는 지방공무원이 퇴직 당시 계급 이하의 계급으로 임용된 경우에는 임용령 제31조제5항 전단에도 불구하고 임용령 제35조의4제2항을 따른다.

제9조(근속승진에 따른 인사관리) ① 임용권자는 「직제상의 정원에 해당하는 현원」과 「근속승진으로 인한 현원」을 엄격하게 구분 관리하여야 한다.

③ 임용권자는 승진임용시 근속승진과 일반승진을 구분하여 심사절차를 거치도록 하여야 하며, 근속승진자에 대하여는 「공무원 인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」에 따른 ‘인사 및 성과 기록(이하 “인사기록카드”이라 한다)에 근속승진된 자임을 기재하여 근속승진자와 일반승진자를 구분하여 관리하여야 한다.

⑥ 통상적인 결원이 발생한 경우 근속승진기간에 근접한 장기근속자가 승진적격자임에도 단기간 내에 근속승진이 가능함을 이유로 일반승진대상에서 제외하여서는 아니 된다.

제6절

대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축

인센티브 개요

- **개요** | 「공무원임용령」 제35조의3 제1항에 따른 대우공무원으로 선발되기 위한 근무기간*을 1년 단축

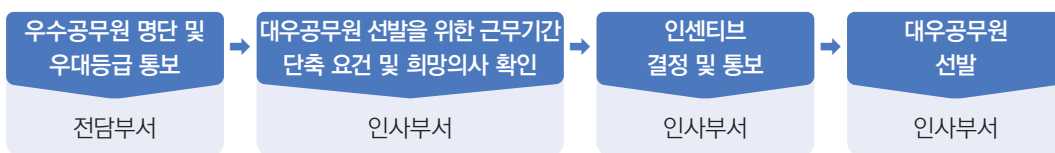
* 대우공무원 선발을 위한 근무기간 (「공무원임용규칙」 제19조 제1항)

일반직공무원 (우정직공무원 제외)	가. 5급 및 4급 : 7년 이상 나. 9급부터 6급까지 : 5년 이상 다. 연구사 및 지도사 : 10년 이상 라. 수석전문관 및 전문관 : 7년 이상. 단, 수석전문관은 수석전문관(명칭) 대우공무원으로, 전문관은 수석전문관 대우공무원으로 선발함
우정직공무원	우정9급부터 우정2급까지 : 5년 이상

- **근거** | 「공무원임용령」 제35조의3, 「공무원임용규칙」 제3장, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제2호 등
- **대상** | 4급 이하 공무원 (임기제공무원 제외)
- **규모** | 제한 없음

- **특징** | 승진적체 현상으로 승진을 하지 못한 성실·유능한 공무원에 대하여 상위계급에 상응하는 처우상의 대우를 하는 대우공무원으로 선발되기 위한 근무기간 요건을 단축함으로써 적극행정 우수공무원의 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

나 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 「공무원임용규칙」 제19조 제1항 단서(국정과제를 담당하여 높은 성과를 낸 경우, 적극적인 업무 수행으로 공무원의 업무행태 개선에 기여한 경우 등 소속장관이 직무수행능력이 탁월하고 행정발전에 공헌을 했다고 인정하는 경우)에 해당하는지 판단
- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

다 인센티브 결정·통보 및 부여

- 인센티브 부여 결정 및 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 발송)
- 이후 인사시기에 맞춰 대우공무원 선발을 위한 절차 실시

대우공무원 선발을 위한 근무기간이 1년 미만 남은 경우

- 인센티브 부여에 따라 대우공무원 선발을 위한 근무기간 요건을 충족하게 되므로 상위 직급 대우공무원으로 선발 가능
- 대우공무원은 매월 선발하므로 근무기간 단축을 적용하기로 한 날의 다음 달 대우공무원 선발 가능

대우공무원 선발을 위한 근무기간이 1년 이상 남은 경우

- 인센티브 부여에 따라 단축된 근무기간 요건을 충족하게 된 날의 다음 달 대우공무원 선발 가능

* (예) '22.6.10. 대우공무원 선발을 위한 근무기간 요건을 충족하는 공무원에게 '20.6월에 이 인센티브를 적용하면 '21.7월에 대우공무원으로 선발 가능

참고 및 유의사항

- 단순 업무유공자의 대우공무원 선발을 위한 근무기간 요건 단축을 지양하고, 업무추진상 창의성과 능동성, 적극적인 업무태도 등이 돋보이는 공무원을 대상으로 해당 인센티브 부여
- 대우공무원 선발 시에도 승진임용의 제한(「공무원임용령」 제32조) 사유에 해당되거나 근무 실적이 불량하여 대우공무원으로 선발하기에 적당하지 않다고 판단되는 경우, 대우 공무원으로 선발하지 않을 수 있음



| 적극행정 운영규정 |

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1. (생략)
2. 「공무원임용령」 제35조의3제1항에 따른 대우공무원 선발을 위한 근무기간 단축 3~8. (생략)

| 공무원임용령 |

제35조의3(대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정 등) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 소속 일반직공무원 중 해당 계급에서 승진소요최저연수 이상 근무하고 승진임용의 제한 사유가 없으며 근무 실적이 우수한 사람을 바로 상위 직급의 대우공무원(이하 "대우공무원"이라 한다)으로 선발할 수 있다.

- ③ 제1항 및 제2항에 따른 대우공무원 및 필수 실무관의 선발·지정에 필요한 사항은 인사혁신처장이 정한다.
- ④ 제1항 및 제2항에 따른 대우공무원 및 필수 실무관에게는 「공무원수당 등에 관한 규정」에서 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다.

| 공무원임용규칙 |

제19조(대우공무원 선발을 위한 근무기간) ① 임용령 제35조의3제1항에 따라 대우공무원으로 선발되기 위해서는 임용령 제31조(연구사 및 지도사는 연구·지도직규정 제14조, 전문직공무원은 전문직공무원 인사규정 제10조)에 정한 승진소요최저연수를 경과한 자로 해당계급에서 아래 각호의 기간동안 근무하여야 한다. 다만, 국정과제를 담당하여 높은 성과를 낸 경우, 적극적인 업무수행으로 공무원의 업무행태 개선에 기여한 경우 등 소속장관이 직무수행능력이 탁월하고 행정발전에 공헌을 했다고 인정하는 경우 1년을 단축할 수 있다.

1. 일반직공무원(우정직공무원은 제외한다)
 - 가. 5급 및 4급 : 7년 이상
 - 나. 9급부터 6급까지 : 5년 이상

- 다. 연구사 및 지도사 : 10년 이상
 - 라. 수석전문관 및 전문관 : 7년 이상. 단, 수석전문관은 수석전문관(명장) 대우공무원으로, 전문관은 수석전문관 대우공무원으로 선발함
2. 우정직공무원 우정9급부터 우정2급까지 : 5년 이상

제20조(대우공무원 선발을 위한 실적요건) ① 임용령 제32조에 따른 승진임용의 제한사유에 해당되는 공무원은 대우공무원으로 선발할 수 없다.

② 임용권자 또는 임용제청권자는 경력요건(근무기간)을 충족하는 공무원이라 하더라도 근무실적이 불량하여 대우공무원으로 선발하기에 적당하지 않다고 판단되는 경우에는 대우공무원으로 선발하지 아니할 수 있다.

제21조(선발 절차 및 시기) ① 임용권자 또는 임용제청권자는 매월말 5일전까지 대우공무원 발령일을 기준으로 하여 대우공무원 선발요건을 충족하는 대상자와 제23조제4항에 따라 대우공무원 자격이 상실된 대상자를 결정하여야 한다.

② 임용권자 또는 임용제청권자는 다음 월 1일에 일괄 발령하여야 한다.

제22조(대우공무원수당의 지급) ① 대우공무원으로 선발된 공무원에 대하여는 공무원보수규정에 따라 대우공무원수당을 지급한다.

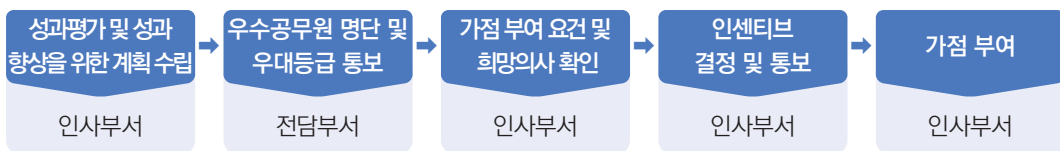
제7절

가점평정상 가점

인센티브 개요

- **개요** | 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조에 따라 승진후보자명부 작성 시 5점 범위 내 가점 부여
- **근거** | 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조, 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제6호 등
- **대상** | 5급 이하(우정직군의 경우 우정2급 이하), 연구사·지도사
- **규모** | 제한 없음
- **특징** | 업무혁신 등 공적사항이 있는 등의 경우 승진후보자명부 작성 시 가점을 부여함으로써 적극행정 우수공무원의 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 성과평가 및 성과향상을 위한 계획 수립

- 인사부서 등은 성과평가 및 성과향상을 위한 계획 수립 시 5점 범위 내에서 자율적으로 가점부여 항목과 기준 결정 가능
- 적극행정 공무원에 대한 가점 부여계획 수립은 가점기준을 변경하는 것이므로, 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조 제3항에 따라 미리 소속공무원들에게 내용을 공개하고 의견을 수렴하여야 함
- 소속공무원들이 충분히 변경 내용을 숙지하고 의견을 제시할 수 있도록 적정기간 (근무성적 평가대상기간 6월 또는 12월 전) 전에 공개하도록 노력
 - ※ 구체적인 절차, 요건 및 주의사항은 「공무원 성과평가 등에 관한 지침」 참조

가점평정 기준표 예시 (공무원 성과평가 등에 관한 지침)

구분	가점항목	가점범위	부여기준
우수성과	국민접점 분야 우수성과자, 국정과제·업무혁신 우수자 등	1점내	• 평정대상기간 : 0.25점 ※ 당해계급에서 4회이상 받아야 만점 부여
전문성	직무관련 자격증	1점내	(생략)
직무특성	특정직위근무 (자체감사, 고충처리, 전문직위, 교류 등)	1점내	(생략)
	특수지근무	1점내	(생략)
기타	소속장관이 별도로 정하는 항목	1점내	• 협업 활성화 기여자 등에 대하여 가점부여가능

가점기준 결정·변경 시 고려사항(공무원 성과평가 등에 관한 지침)

- **(우수성과 관련)** 소속장관은 국민접점에서 경제활력 제고 및 국민편익 증진분야에서 우수성과를 창출한 공무원, 업무혁신·협업우수자 등 우수성과자에 대해 근무성적평가 반영기간을 고려하여 평정점 부여
 - ※ 예시) 지속적인 업무혁신 동기부여 및 근무성적평가 반영기간 등을 고려하여 당해계급에서 4회 이상 실적가점을 받은 경우에 만점이 되도록 평정대상기간 당 0.25점으로 평정
- **(기타)** 이 외에도 소속장관이 필요하다고 인정하는 기준에 따라 가점부여 가능
 - ※ 단, 상(賞)의 수상에 따른 가점을 부여하려는 경우, 민간기관이 단독으로 주관하거나 민간과 공공기관이 공동 주관하는 상을 수상한 경우에는 가점을 부여하지 않음

나 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

다 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 인사부서 등은 적극행정위원회 심의결과 및 업무실적에 대한 사실조사 결과 등을 토대로 가점부여기준에 해당하는지 판단
- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

라 인센티브 결정·통보 및 부여

- 인센티브 부여 결정 및 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 발송)
- 가점을 부여하고 승진후보자명부 조정 (조정된 승진후보자명부는 조정된 날 다음일부터 효력발생)
 - 정기승진후보자명부는 조정사유 발생시 수시로 승진후보자명부를 조정할 수 있음
 - 다만, 승진심사 전일까지는 승진후보자명부의 조정이 완료되어야 하며, 승진심사 직전에 조정된 명부로 승진심사를 실시하여야 함

승진후보자명부 조정사유(공무원 성과평가 등에 관한 지침)

①~④ (생략)

⑤ 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조의 규정에 의하여 가점사유가 발생한 공무원이 있는 경우

※ 자격증, 업무혁신 등의 가점사유는 발생 즉시 조정하되, 특수지·특정직위 근무경력 등 근무기간에 따라 부여되는 가점은 직전 경력평정기준일까지의 해당 기간만 반영

참고 및 유의사항

- 소속장관은 기관의 실정에 맞게 가점기준을 자율적으로 정하여 운영 가능
 - 적극행정 우수공무원에게 실질적인 인센티브로 작용할 수 있도록 적정수준의 가점을 부여하되, 다른 가점종류와의 균형 고려
 - ① 가점 부여 인센티브를 선택하는 적극행정 우수공무원에게 높은 가점 부여하는 방식
 - ② 모든 적극행정 우수공무원에게 다른 인센티브를 부여하면서 추가적으로 낮은 가점을 부여하는 방식 등 다양한 방식 고려 가능



| 적극행정 운영규정 |

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1~5. (생략)

6. 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제27조에 따른 가점 부여

7~8. (생략)

| 공무원 성과평가 등에 관한 규정 |

제27조(가점평정) ① 소속 장관은 제29조에 따른 승진후보자 명부를 작성할 때에는 직무 관련 자격증의 소지 여부, 특정 직위 및 특수지역에서의 근무경력, 근무성적평가 대상 기간 중의 업무 혁신 등 공적사항, 그 밖에 직무의 특성 및 공헌도 등을 고려하여 해당 공무원에게 5점의 범위에서 가점을 부여할 수 있다. 다만, 「공무원임용령」 제43조의3제3항에 따른 전문직위에 같은 조 제4항에 따른 기간 이상 근무한 사람에 대해서는 가점을 부여하여야 한다.

② 제1항에 따른 가점 부여 기준 등은 인사혁신처장이 정하는 가점 항목·범위 등을 고려하여 소속 장관이 정한다.

③ 소속 장관은 제2항에 따른 가점 부여 기준을 변경하려는 경우에는 근무성적평가 대상 기간 전에 미리 그 내용을 소속 공무원에게 공개하고 의견을 수렴하여야 한다.

제29조(승진후보자 명부의 작성 등) ① 임용권자는 1월 31일과 7월 31일을 기준으로 승진임용에 필요한 요건을 갖춘 5급 이하 공무원(우정직공무원의 경우에는 우정2급 이하 공무원을 말한다. 이하 이 조에서 같다), 연구사 및 지도사에 대하여 승진임용예정 직급별로 승진후보자 명부를 작성하여야 한다. 다만, 제5조제3항 단서에 따라 정기평가 또는 정기평정 기준일을 달리 정한 경우에는 정기평가 또는 정기평정 기준일 다음 달 말일을 기준으로 승진후보자 명부를 작성하여야 한다.

⑤ 승진후보자 명부는 제1항에 따른 작성 기준일 다음 날부터 효력을 가진다. 다만, 승진후보자 명부를 조정하거나 삭제한 때에는 그 다음 날부터 효력을 가진다.

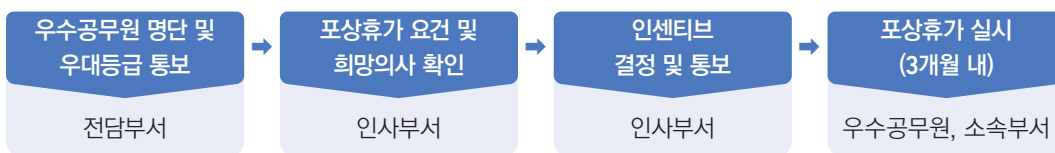
제8절

포상휴가

인센티브 개요

- **개요** | 「국가공무원 복무규정」 제20조 제13항에 따른 포상휴가 부여(10일 이내)
- **근거** | 「국가공무원 복무규정」 제20조 제13항, 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」, 「적극행정 운영규정」 제15조 제1항 제7호 등
- **대상** | 모든 공무원
- **규모** | 별도 제한 없음
- **특징** | 국가 또는 당해 기관의 주요업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우 부여받는 특별휴가인 포상휴가를 부여함으로써 적극행정 우수 공무원의 사기진작 및 적극적으로 일하는 문화 활성화 도모

인센티브 부여절차



가 적극행정 우수공무원 명단 통보

- 적극행정 전담부서는 인사부서 등에 적극행정위원회 의결에 따른 적극행정 우수공무원 명단 및 우대등급 통보

나 인센티브 요건 및 희망의사 확인

- 인사부서 등은 「국가공무원 복무규정」 제20조 제1항(국가 또는 해당 기관의 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우)에 해당하는지 판단

탁월한 성과와 공로에 대한 판단의 기준 (국가공무원 복무·징계 관련 예규)

- 「상훈법」에 따른 훈장·포상을 받은 때
- 「정부 표창 규정」에 따른 국무총리 이상의 표창을 받은 때
- 「모범공무원 규정」에 따른 모범공무원으로 선발된 때
- 그밖에, 대외적으로 국가 또는 당해기관의 명예를 선양한 때, 창안·제안 등을 통하여 행정능률 향상에 기여한 때, 중앙행정기관의 장의 표창을 받은 때 등 당해기관의 장이 구체적인 사실에 근거하여 탁월한 성과와 공로가 있다고 인정한 때

- 우수공무원에게 인센티브의 성격, 구체적인 부여일정 및 절차, 인사상 효과 등을 상세히 설명한 후 희망의사를 확인

다 인센티브 결정·통보 및 부여

- 인센티브 부여 결정 및 전담부서와 우수공무원 소속부서에 통보(가급적 공문으로 발송)
 - 적극행정 성과 등을 고려하여 부여일수를 결정하되, 최소 5일 이상을 부여하여 충분한 보상이 될 수 있도록 운영
- 적극행정 우수공무원 및 소속부서는 포상휴가 실시
 - (우수공무원) 희망휴가일 결정한 후, 승인권자에게 미리 신청하여 휴가 승인 받아야 하며, 불가피한 사유로 사전승인을 얻을 수 없을 경우, 늦어도 당일 정오까지 필요한 절차를 취하여야함
 - (소속부서) 우수공무원이 포상휴가 사유발생일(공문시행일)로부터 3개월 이내에 포상휴가를 사용하도록 관리(분할사용 불가)

참고 및 유의사항

- 동일한 사유에 대하여 1회에 한하여 포상휴가를 실시함. 다만, 별도의 포상휴가 사유가 있는 경우에는 사유별로 1회씩 사용할 수 있음
- 휴가로 인하여 업무공백이 발생하지 않도록 업무대행자 지정, 인계·인수 등 필요한 조치를 취하여야 함
- 가급적 포상휴가와 더불어 격려금 지급 권장(기관 예산운영 여건 고려 필요)
 - ※ 구체적인 절차, 요건 및 주의사항은 「국가공무원 복무·징계관련 예규」 참조



관련 규정

| 적극행정 운영규정 |

제15조(인사상 우대 조치 등) ① 중앙행정기관의 장은 제14조에 따라 선발된 우수공무원 또는 유공공무원에게 적극행정의 성과, 선발된 공무원의 희망, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치(특정직공무원의 경우에는 해당 인사 관계 법령에 따른 인사상 우대 조치로서 다음 각 호의 인사상 우대 조치에 해당하는 것을 말한다) 중 하나 이상을 부여해야 한다.

1~6. (생략)

7. 「국가공무원 복무규정」 제20조제13항에 따른 포상휴가

8. (생략)

| 국가공무원 복무규정 |

제20조(특별휴가) ⑬ 행정기관의 장은 소속 공무원이 국가 또는 해당 기관의 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우에는 10일 이내의 포상휴가를 줄 수 있다. 이 경우 탁월한 성과와 공로에 대한 판단의 기준은 인사혁신처장이 정한다.

**적극행정 우수공무원
선발 및 우대 업무
가이드라인**

발행일	2021.1.
발행처	인사혁신처 적극행정지원과 044-204-8501
발간등록번호	11-1760000-000055-01



www.mpm.go.kr



인사혁신처

30102 세종특별자치시 한누리대로 499(어진동) 세종포스트빌딩 6층~12층