

열린의회, 듣는 의정, 푸는 의원

# 2023년도 예천군의회 인력관리계획 [인사운영 기본계획]

---

2023. 1.



**예천군의회**  
YEICHEON-GUN COUNCIL

# ||| 목 차 |||

I. 수립배경	1
II. 기본방향	1
III. 목표 및 추진과제	2
IV. 현황	3
V. 세부 추진과제	4
① 기준과 원칙에 따른 공정한 인사 실시	4
② 실적을 반영한 성과 중심 평가 시스템	6
③ 전문성을 살리는 적재적소 인력 배치	8
④ 정책지원관 우수 인재 활용	8
⑤ 인사교류 활성화를 통한 열린인사 조성	9
⑥ 예측이 가능한 인사 실시	10
⑦ 소통 창구 마련 및 균형 인사 보장	10

# 2023년도 예천군의회 인력관리계획

## I 수립배경

### 배 경

- 임용, 승진, 평가, 교류 등 인사운영의 방향 및 추진과제 설정 필요
- 공정하고 합리적인 인적자원 관리로 신뢰받는 인사행정 확립 요구

### 근 거

- 지방공무원 임용령 제3조의3(인력관리계획의 수립·시행)

제3조의3(인력관리계획의 수립·시행) ① 지방자치단체의[특별시·광역시·특별자치시·도 또는 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)의 교육감을 포함한다. 이하 같다]과 **지방의회의 의장**은 조직 목표의 달성에 필요한 효율적인 인적자원 관리를 위해 소속 공무원의 채용·승진·전보 및 경력 개발 등이 포함된 **인력관리계획을 수립하여 시행**해야 한다. <개정 2020. 7. 28., 2021. 11. 30.>

### 관련법규

- 지방공무원법 및 지방공무원 임용령
- 지방공무원 평정규칙(행정안전부령)
- 지방공무원 인사제도 운영 지침(행정안전부예규)
- 예천군의회 지방공무원 인사 규칙 등

## II 기본방향

### 능력과 성과 중심의 합리적인 인사 운영

- 명확한 기준과 원칙에 따른 공정하고 효율적인 인사 실시
- 능력과 실적을 반영한 성과 중심의 평가 시스템 정착

### 창의적인 전문 인력 육성으로 역량있는 조직 기반 마련

- 전문성(직렬·직류) 및 개인 특성을 고려한 적재적소 인력 배치
- 깊이 있는 의정 지원 및 원활한 의회 조직 사무 추진 도모

### 소통과 배려로 함께하는 투명한 인사 문화 조성

- 인사정보 공개 및 예측 가능한 인사 실시로 신뢰성 제고
- 소통 강화를 통한 수요자 중심 인사 운영 지향

### III 목표 및 추진과제

#### 목표

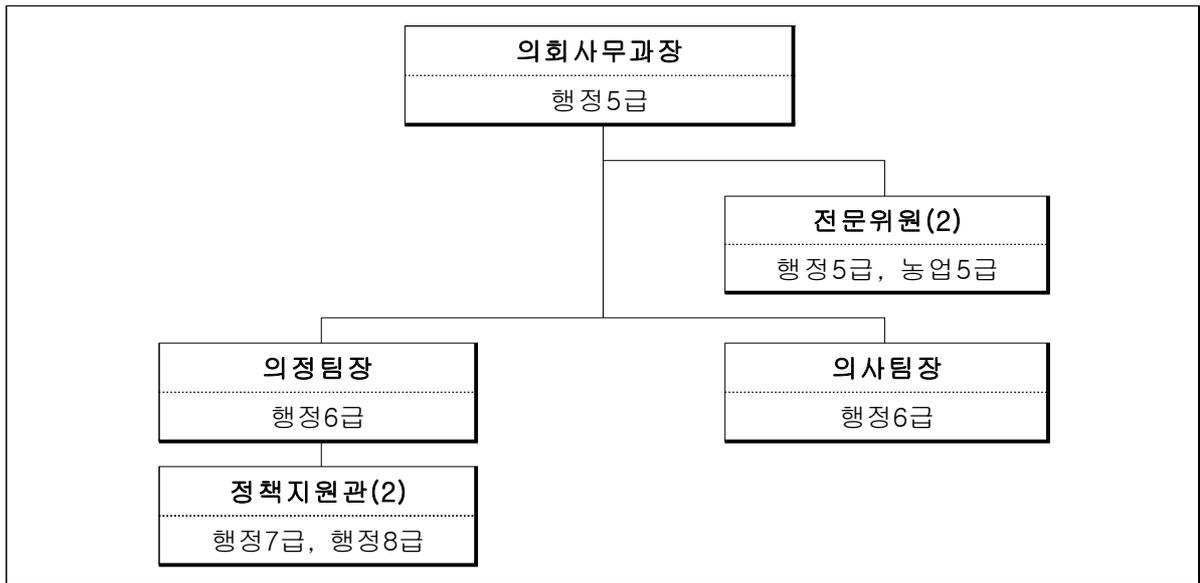
## 의정 목표 실현을 위한 신뢰받는 인사 행정 확립

운영방향	세부 추진과제
능력과 성과 중심의 합리적인 인사 운영	<ul style="list-style-type: none"><li>① 기준과 원칙에 따른 공정한 인사 실시</li><li>② 실적을 반영한 성과 중심 평가 시스템</li></ul>
창의적인 전문 인력 육성으로 역량 있는 조직 기반 마련	<ul style="list-style-type: none"><li>③ 전문성을 살리는 적재적소 인력 배치</li><li>④ 정책지원관 우수 인재 활용</li><li>⑤ 인사교류 활성화를 통한 열린인사 조성</li></ul>
소통과 배려로 함께하는 투명한 인사 문화 조성	<ul style="list-style-type: none"><li>⑥ 예측이 가능한 인사 실시</li><li>⑦ 소통 창구 마련 및 균형 인사 보장</li></ul>

## IV 현 황

### □ 기구 및 정원

○ 기구 : 1 과, 2 전문위원, 2 팀(정책지원관 포함)



○ 정원 : 14명

(2023. 1. 1.현재)

구 분		계	5급	6급	7급	8급	9급
일 반 직	계	14	3	2	5	4	-
	행정	10	1	2	4	3	
	행정·농업·시설	2	2				
	방송통신	1				1	
	운전	1			1		

### □ 인력현황

(2023. 1. 1.현재)

정 원 (a)	현 원			결 원 (a-b)	비 고
	계(b)	의회	본청 파견		
14	14	1	13	-	

## V 세부 추진과제

### 1 기준과 원칙에 따른 공정한 인사 실시

#### □ 인사시기

- 정기인사 : 퇴직, 정년퇴직예정자 퇴직준비교육, 파견, 보직관리 등에 따라 승진 및 전보 실시(매년 1월, 7월)
  - ※ 소수 정원에 따라 자체 정기인사를 실시하지 않을 수 있으며, 전출입, 파견 등의 인사시기와 관련하여 집행부 협의
- 수시인사 : 인사요인 발생 시 실시

#### □ 승진임용 ※지방공무원법 제38조 및 제39조, 지방공무원 임용령 제30조 및 제38조의3

- 기본원칙
  - 승진가능 배수 범위에서 승진후보자명부 순위를 존중하여 능력과 성과를 종합적으로 고려
- 직급별 승진임용 기준
  - (5급) 총괄 관리자로서 조직 관리능력, 리더십, 업무능력, 성과, 청렴도, 인품 등을 종합적으로 고려
  - (6급) 중간 관리자 또는 보직부여 대상자로서 능력, 성과, 경력, 조직기여 등을 종합적으로 고려
  - (7, 8급) 능력, 성과, 최초·현직급 진급일등을 종합적으로 고려하되 성과중심 조직운영 활성화를 위해 과감한 승진 임용 가능

#### 승진임용 범위 및 승진소요최저연수

▶ 임용하려는 결원 수에 대한 승진임용 범위 ※지방공무원 임용령 별표4(제30조제1항, 제38조제3항 관련)

임용하려는 결원 수	승진후보자 명부에 따른 순위가 다음에 포함되는 사람
1명	결원 1명당 7배수
2명	결원 1명당 5배수
3명 이상 5명 이하	결원 1명당 4배수
6명 이상 10명 이하	결원 5명을 초과하는 각 1명당 3배수 + 20명
11명 이상	결원 10명을 초과하는 각 1명당 2배수 + 35명

▶ 승진소요최저연수 ※지방공무원 임용령 제33조

구분	5급	6급	7급	8급	9급
연수	4년 이상	3년6개월 이상	2년 이상	2년 이상	1년6개월 이상

**근속승진** ※지방공무원 임용령 제33조의2

- 대상 : 심의일 현재 직렬별 승진후보자명부에 등재되어 있는 7급으로 11년 이상 재직한 공무원 수의 40% 범위에서 가능
- ※ 지방공무원 임용령에 따라 7급이하로의 근속승진도 가능(수시)

구 분	6급	7급 이하
재직요건	7급으로 11년 이상	9급으로 5년 6개월 이상 8급으로 7년 이상
인사시기	매년 1월 정기인사 시	근속승진 대상자 발생 시
승진인원	7급으로 11년 이상 재직한 공무원 수의 40% 범위 내	제한없음
근속승진 제한자	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 지방공무원 임용령 제32조에 따른 승진임용제한자</li> <li>○ 지방공무원 교육훈련법 시행령 제7조에 따른 교육훈련 미이수자</li> <li>○ 인사위원회에서 근속승진 부적격자로 의결된 자</li> </ul>	

- 진행절차
  - 근속승진대상자 명부 작성 ⇨ 인사위원회 심의 ⇨ 승진임용
- 정원관리 : 해당 승진직급의 정원은 증한 것으로 간주, 승진에 따른 하위 직급 정원은 감한 것으로 간주함

**대우공무원 선발** ※지방공무원 임용령 제31조

- 대상 : 승진소요 최저연수를 경과하고 승진임용의 제한사유가 없으며 근무실적이 우수한 자
- 재직요건 : 7년 이상(2~5급), 5년 이상(6~9급)
- 선발시기 : 매월 1일 일괄 선발(인사위원회 생략)

**인력 충원계획**

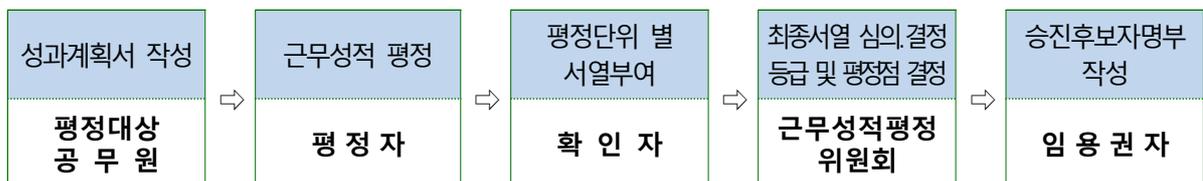
- 목 적 : 정책지원관 도입 마무리 및 결원 보충
- 시 기 : 2023. 7월경
- 예정인원 : 2명
- 대상계급 : 7~9급(일반직)
- 방 법 : 인사협약에 따라 집행부 인원 전입(또는 파견)

## 2 실적을 반영한 성과 중심 평가 시스템

- **평정** ※지방공무원 임용령 제31조의2~7 및 제32조, 지방공무원 평정규칙
- 대상 : 5급 이하 일반직(일반임기제 포함)
  - 제외
    - 휴직 등 사유로 실제 근무 기간이 1개월 미만인 자
    - 신규·승진·임용 후 평정일 기준 근무기간이 2개월 미만인 자
  - 시기 : 연 2회
    - (상반기) 4. 30. 기준(대상기간 : 전년도 11. 1. ~ 4. 30.)
    - (하반기) 10. 31. 기준(대상기간 : 5. 1. ~ 10. 31.)
  - 방법 : 근무성적평정(70%) + 경력평정(30%) + 가산점
    - (근무성적평정) 근무실적평정(50점) + 직무수행능력평정(50점)
    - (경력평정) 재직기간에 따른 점수 반영

구 분	평정항목	세부내용	점 수		비 고
계			100점		가산점 별도
근무성적 평 정 (70%)	근무실적평정	개인별업무평가	50점	환산 70점	평정등급 비율 수 - 20% 우 - 40% 양 - 30% 가 - 10%
	직무수행능력평정	공통사항	50점		
	소계		100점		
경력평정 (30%)	실 재직기간에 따른 점수 차등 반영 (만점도달기간 14년(5급), 12년(6급), 10년(7급이하))		30점		
가 산 점	지방공무원 평정규칙 제23조 및 예천군의회 인사 규칙 제29조에 따른 자격증		0.5점, 0.25점		

### ○ 절차



### ○ 근무성적평정 결과 공개

- 피평정자의 요청이 있는 경우 평정결과를 공개
- 공개 내용은 피평정자 평정점수, 평정의견에 한함

□ **성과계약평가** ※지방공무원 평정규칙 제3조제1항 및 제6조

- 평가대상 : 지방공무원 임용령 제31조의2제2항 단서에 해당하는 5급 이하 공무원
- 평가대상기간 : 직전연도 1월 ~ 12월(1년간)
- 시기 : 매년 초
- 방법 : 목표달성도 등을 감안하여 평가기준에 따라 평가 실시
- 활용 : 성과연봉 책정 등 활용

□ **승진후보자명부** ※지방공무원 임용령 제32조 및 지방공무원 평정규칙 제27조

- 작성대상 : 5급 이하 일반직 중 승진요건을 갖춘 공무원
- 작성제외
  - 승진소요최저연수 미도달자
  - 승진임용 제한기간 중에 있는 자
- 작성기준일 및 시행
  - (상반기) 5월 31일자 작성 / 6월 1일자 시행
  - (하반기) 11월 30일자 작성 / 12월 1일자 시행
- 작성방법 : 승진임용예정 직급의 직류별 작성
- 근무성적평정점 반영기간

구분	5급	6·7급	8·9급
기간/횟수	최근 3년 이상/6회	최근 2년 이상/4회	최근 1년 이상/2회

- 승진후보자명부 순위공개
    - (시기) 승진후보자명부 확정 시(6월초, 12월초)
    - (대상) 5급 이하 승진후보자명부 등재자 전원
    - (방법) 인사정보시스템 공개(개별 열람)
    - (내용) 개인별 승진후보자명부 순위
  - 승진후보자명부 통합작성
    - (대상) 6급 이하 기술직렬 공무원
    - (절차) 원 소속기관에서 평정 후 통합명부 작성기관에 결과 통보
- ※ 제도 실시는 집행부 실무협의 및 인사위원회 심의로 결정

### 3 전문성을 살리는 적재적소 인력 배치

#### 보직관리 ※지방공무원법 제30조의5, 지방공무원 임용령 제7조

- 직무특성, 능력, 경력, 전공, 적성 등에 따라 직무 성과를 극대화할 수 있도록 여건을 종합적으로 고려하여 보직 발령 및 배치
- 정·현원, 현직급 승진(임용)일, 개인희망, 부서장 추천 등 고려
- 고충상담, 육아, 장애, 건강 등 배려가 필요한 경우 적극 반영
- 6급 승진자는 능력, 성과, 경력, 기여도 등을 종합적으로 고려하여 보직 부여
- 음주운전, 성범죄, 도박 등 근무태도 불량자에 대한 페널티 부여

#### 전보임용 ※지방공무원법 제30조의5, 지방공무원 임용령 제7조, 제26조, 제27조

- 시기 : 매년 1월, 7월 정기인사 시(필요시 수시인사)
  - 고려사항
    - 장기간 근무로 인한 침체 방지 및 창의적 직무 수행
    - 잦은 전보에 따른 능률 저하 방지 및 안정적 직무 수행
  - 전보제한(필수보직기간)
    - (적용대상) 6급 이하 공무원
    - (제한기간) 2년
    - (적용예외) 보직 관리 상 전보할 필요가 있다고 인정하는 경우
- ※ 지방공무원 임용령 제27조제4항에 따라 인사위원회 심의요

### 4 정책지원관 우수 인재 활용

#### 정책지원관 운영 ※지방자치법 제41조, 지방자치법 시행령 제36조

- 인원 : 4명 (2명 기 배치, 2023년말까지 추가 2명 배치)
- 직급 : 일반직 7~9급
- 직무 : 지방자치법 제47조부터 제52조와 관련된 의정활동 지원

제47조(지방의회의 의결사항), 제48조(서류제출 요구), 제49조(행정사무 감사권 및 조사권), 제50조(행정사무 감사 또는 조사 보고의 처리), 제51조(행정사무 처리상황의 보고와 질의응답), 제52조(의회규칙)

## 5 인사교류 활성화를 통한 열린인사 조성

### 인사교류 제도 운영(전출·입) ※지방공무원 임용령 제27조의5

- 대상 : 의회와 집행부 간, 의회와 타 지방자치단체(의회 포함), 의회와 국회·중앙부처 간
- 시기 : 정기인사 시 원칙(교류기관 상호 협의로 수시 가능)
- 방법 : 동일직렬·급의 1:1 교류를 원칙으로 하되, 8급 이상 일반 전입의 경우 전입희망자 동의 하 ‘강입’ 조건으로 전입
- 전출제한기간 : 공개경쟁임용 3년, 경력경쟁임용 4년  
※ 단, 2022년 공개경쟁임용자는 5년으로 하고, 휴직기간, 직위해제 기간, 징계처분기간 등 실제 직무에 종사하지 않은 기간은 제외
- 전·출입 제외자
  - 법령에 의하여 전출이 제한된 공무원
  - 휴직, 직위해제, 징계처분 및 수사·기소 중인 공무원
  - 시보임용 중 또는 필수실무요원으로 지정된 공무원

### 전출·입 심의위원회 운영(비상설)

- 구성 : (위원장)의회사무과장, (위원)부의장, 전문위원 2, 의사팀장 (간사)의정팀장
- 기능 : 전출·입 희망자에 대한 심사를 통해 전출·입 여부 결정
- 심사기준
  - 능력, 인성, 조직융화, 현장적응력 등 희망자 개별특성 파악
  - 부모봉양, 가족간호, 육아, 연고지 근무 희망 등 사유 고려
  - 업무지장 발생 여부 및 인력 보충 가능 시기 등 면밀히 검토(전출)

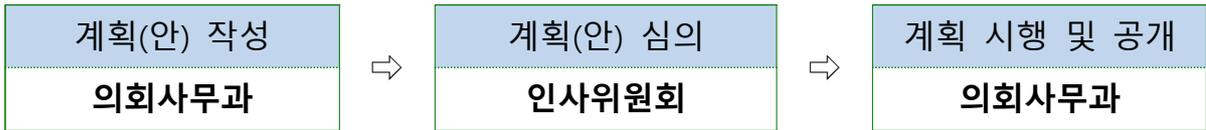
### 의회⇔집행부 인사교류 추진 ※2021년 예천군의회·예천군 인사업무협약

- 대상 : 5급 이하 일반직 공무원
- 방법 : 전출·입 또는 파견  
※ 집행부 인원 전입 시 ‘강입’ 조건 면제
- 내용 : 결원 보충 및 우수 인재 균형 배치를 위한 인사교류 실시

## 6 예측이 가능한 인사 실시

### 인사운영계획(인력관리계획) 공개 ※지방공무원 인사제도 운영 지침 제3조

- 인사운영 기본계획(안) 심의·확정 후 직원 공개('23.1월)



### 인사예고제 실시

- 인사 추진일정
  - (시기) 인사발령일 15일 전
  - (내용) 인사 관련 추진 일정
- 인사요인 및 인사시기
  - (시기) 인사위원회 개최 3일 전
  - (내용) 인사시기, 승진 기준, 직급별 (근속·우대)승진 인사요인 등

## 7 소통 창구 마련 및 균형 인사 보장

### 열린 인사상담실 상시 운영

- 목적 : 비밀보장으로 자유로운 인사 상담 및 인사자료 활용
- 장소 : 의회 민원상담실 등 청사 내 기밀공간
- 내용 : 인사, 조직운영, 복무 및 처우 등 근무조건 및 신상문제
- 방법 : 인사담당자 또는 부서장과 직접 면담 또는 온라인 면담  
(차세대인사랑⇒인사마당⇒인사고충관리)

### 균형 인사 실시

- 성과중심 : 능력과 실적에 따른 성과 중심의 인사
- 양성평등 : 남·여 평등의 관점에서 성별 차별없는 보직 부여
- 모성보호 : 임신부, 육아 공무원에 대한 희망 보직 반영 노력 및 불리한 처우 금지
- 순환근무 : 장기근속자에 대해서는 다양한 업무능력 배양을 위해 순환 전보 실시