

공공기관의 혁신에 관한 지침

[제정 2018. 3. 8.]
[일부개정 2018. 4. 12.]
[일부개정 2019. 1. 30.]
[일부개정 2019. 3. 28.]
[일부개정 2020. 3. 31.]
[일부개정 2020. 8. 26.]
[일부개정 2020. 9. 24.]
[일부개정 2020. 12. 8.]
[일부개정 2020. 12. 29.]
[일부개정 2021. 7. 29.]
[일부개정 2022. 11. 3.]

기획재정부(공공정책총괄과-조직 및 인력운영의 원칙)
기획재정부(공공제도기획과-예산운용의 원칙, 명예퇴직금)
기획재정부(인재경영과-인사 운영의 원칙)
기획재정부(공공혁신과-혁신 지원체계, 고객만족 경영, 공공성 및
사회적 책임, 투명윤리경영, 복리제도합리화 등)
기획재정부(경영관리과-경영공시)

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 「공공기관의 운영에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제15조(공공기관의 혁신)의 규정에 따라 공공기관의 혁신을 지원하기 위하여 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 지침은 이 지침에 별다른 규정이 있는 경우를 제외하고는 법 제4조 및 법 제6조의 규정에 따라 공공기관으로 지정된 모든 기관에 대하여 적용한다.

제3조(인사 운영의 원칙) ①공공기관은 임직원의 선임·채용·승진·전보 등 인사 전반을 공정하고 투명하게 운영하고 사회형평적 인력

활용이 되도록 노력하여야 한다.

②공공기관은 임직원의 업무성과 평가가 공정하고 객관적으로 이루어질 수 있도록 기관별 특성에 맞는 성과관리체계를 구축·운영하고 임직원의 직무수행능력 향상을 위해 노력하여야 한다.

③공공기관의 장은 공공기관의 임직원에게 요구되는 높은 수준의 윤리 의식과 사회적 책임성 등을 고려하여 임직원의 법령위반, 직무상 의무의 위반 및 태만, 직무 내외를 불문하고 체면·위신을 손상하는 행위 등을 예방하기 위하여 노력하고, 징계의 사유 및 정도, 절차 등에 관한 자체 규정을 수립·운영하여야 한다.

제4조(예산 운용의 원칙) 공공기관은 예산의 편성 및 집행에 있어 다음 각 호의 원칙을 준수하기 위해 노력하여야 한다.

1. 재무건전성 확보
2. 국민 부담의 최소화
3. 예산을 운용함에 있어 지출의 성과를 제고하고 예산을 최대한 절감
4. 인건비 등 예산운용의 투명성과 예산과정에서의 고객 등의 참여를 제고
5. 매 회계연도마다 자체적으로 예산집행지침을 수립하여 운용함으로써 예산의 집행을 체계적이고 투명하게 관리

제5조(보수) ①공공기관은 경영목표, 업무 및 조직구성 등 기관별 특성을 고려하여, 직무가치·능력·성과 등에 기반한 합리적인 보수체계를 마련하여 운영하여야 한다.

②기타공공기관은 총인건비에 대하여 인상률 및 차등기준은 공기업·준정부기관 예산편성지침을 준용한다.

③다음 각 호의 공공기관의 기관장에 대해서는 법 제33조에 따른 보수지침 제7조와 제11조를 준용하고, 상임이사 및 상임감사에 대해서는 같은 지침 제4조제4항부터 제6항, 제8조와 제10조를 준용한다.

1. 한국수출입은행
2. 한국투자공사
3. 한국산업은행
4. 중소기업은행 <개정 2022.11.3.>

제6조(조직 및 경영진단) ①공공기관은 당해 기관의 조직구조·기능·인력에 대해 과학적이고 전문적인 경영진단을 실시하는 등 조직과 기능의 합리적 운영을 위해 노력하여야 한다.

②공공기관은 경영진단 결과에 따라 기능개편, 업무프로세스 개선 등을 위해 적극적으로 노력하여야 하며, 불필요한 인력을 감축하는 등 조직·인력 운영을 효율화하여야 한다.

③기획재정부장관은 공공기관에 적합한 경영진단 기법을 개발하여 각 기관에 보급하고, 전문인력을 지원할 수 있다.

④기획재정부장관은 공공기관의 요청에 따라 공공기관과 공동으로 경영진단을 실시할 수 있으며 공동 경영진단의 주체, 절차, 결과 활용 등은 기획재정부장관과 공공기관이 협의하여 결정한다.

⑤기획재정부장관은 법 제14조(공공기관에 대한 기능조정 등)의 규정에 따른 공공기관의 기능조정 등을 위해 주무기관의 장과 협의한 후 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐 공공기관에 대한 기능적정성 점검 및 조치계획을 수립하고 시행한다. 이 경우 법 제5조제4항 후단에서 규정한 연구개발을 목적으로 하는 기관(이하 “연구개발목적기관”이라 한다)에 대해서는 기관의 성격 및 업무 특성을 반영하여야 한다.

제6조의2(증원의 절차) 기타공공기관은 증원의 절차에 대하여 공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침을 준용한다. <신설 2020.3.31.>

제7조(외부위탁 및 계약의 원칙) ①공공기관은 계약 업무를 수행함에 있어 상호 대등한 입장에서 투명하고 공정하게 체결하고 공공기관과 계약 상대자는 신의성실의 원칙에 따라 계약의 내용을 이행하여야 한다.

②공공기관은 해당 기관의 기능이나 업무를 외부에 위탁하는 경우에는 업무수행능력 등을 충분히 심사하여 수탁자를 선정하고, 수탁자가 지켜야하는 서비스 수준 등을 계약 내용에 명시하고 업무처리 상황을 주기적으로 점검·관리함으로써 국민에게 불편과 부담이 생

기지 않도록 노력하여야 한다.

③기획재정부장관은 제1항에 의한 계약의 공정성, 투명성을 제고하기 위해 필요하다고 인정되는 경우 계약의 체결·이행절차 등에 관하여 세부사항을 정할 수 있다.

제2장 공공기관 혁신 지원체계

제8조(혁신추진계획) ①기획재정부장관은 공공기관의 혁신을 지원하기 위한 혁신추진계획을 운영위원회의 의결을 거쳐 수립하여 시행할 수 있다.

②제1항의 규정에 따른 혁신추진계획은 다음 각 호의 사항을 포함할 수 있다.

1. 중점 혁신과제
2. 혁신 컨설팅 프로그램의 운영 계획
3. 혁신 교육 프로그램의 운영 계획

제9조(기관별 경영혁신전략·계획의 수립) ①공공기관은 법 제15조제1항의 규정에 따라 해당 기관의 경영효율 향상과 대국민 서비스 개선을 위해 경영혁신전략·계획을 수립하고 추진하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 경영혁신전략·계획에는 다음 각 호의 내용을 포함하여야 한다.

1. 기관의 임무·비전·전략과 연계된 혁신목표
2. 경영진 및 구성원의 혁신활동 활성화방안
3. 핵심역량 확보 및 강화를 위한 학습프로그램 운영방안
4. 고객 최우선 경영, 일하는 방식 개선, 책임경영 확보 및 경영투명성 향상을 위한 경영혁신과제
5. 기타 경영혁신 활성화를 위한 노력

제10조(경영혁신 진단) ①기획재정부장관은 법 제15조제2항의 규정에 따라 기관의 경영실태, 공공서비스 품질 수준, 조직 및 정원의 운영실태, 기능배분의 적정성 등을 진단(이하 “경영혁신 진단”이라

한다)할 수 있다.

②기획재정부장관은 연구개발목적기관에 대해서 제1항의 경영혁신 진단 등 필요한 조치를 할 경우 기관의 성격 및 업무 특성을 반영하여야 한다. 이 경우 기획재정부장관은 주무기관의 장에게 연구실적 및 경영내용에 관한 평가 결과를 활용하여 경영혁신 진단을 하도록 요청할 수 있다.

③기획재정부장관은 제1항에 따른 경영혁신 진단 결과에 따라 시정 또는 보완이 필요한 경우 주무기관의 장과 협의한 후 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 시정 또는 보완 계획을 수립하고 시행할 수 있다.

④제1항의 경영혁신 진단 결과 미흡한 기관은 기획재정부장관이 정하는 바에 따라 정원, 예산 등에 관한 사항을 사전 협의하는 등 경영혁신을 위해 노력하여야 한다.

제11조(혁신포털의 설치·운영) ①기획재정부장관은 공공기관의 혁신활동을 지원하기 위하여 공공기관 혁신포털을 설치·운영한다.

②제1항의 규정에 따른 혁신포털은 국민과 공공기관, 정부부처 간의 커뮤니케이션 활성화와 공공기관 혁신에 대한 국민참여 촉진 등을 위해 공공기관 포털 및 업무연락방 등의 기능을 포함한다.

③기획재정부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 따른 혁신포털의 운영을 위해 공공기관에 자료제출이나 자료게시 등 필요한 협조를 요청할 수 있다.

제3장 경영공시

제12조(경영공시의 대상) 공공기관은 법, 「공공기관의 운영에 관한 법률 시행령」(이하 “시행령”이라 한다) 및 이 지침이 정하는 바에 따라 법 제11조의 경영공시와 법 제12조의 통합공시를 하여야 한다.

제13조(경영공시 책임자의 지정) ①공공기관은 공시자료의 정확성을 높이고 불성실·허위 공시에 대한 책임소재가 명확하도록 공시

항목별로 작성자, 감독자 및 확인자를 지정하고 이를 함께 공시하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 확인자는 원칙적으로 해당기관의 감사부서 책임자로 한다.

제14조(공시자료의 점검·확인) ①제13조의 규정에 따른 공공기관의 경영공시 작성자, 감독자 및 확인자는 수시로 공시된 자료의 정확성과 충실도를 점검·확인하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 점검 결과 오류 사항 등에 대하여는 지체없이 이를 수정·보완하고 그 결과를 기획재정부에 통보하여야 한다.

제15조(공시점검 및 후속조치) ①기획재정부장관은 정기적으로 제12조의 규정에 따른 경영공시와 통합공시의 내용을 확인·점검하고, 허위·불성실 공시에 대해서는 법 제12조제3항에 따라 시정명령 등 필요한 조치를 할 수 있다.

②공공기관은 제1항의 규정에 따른 조치사항에 대하여 이견이 있을 경우 서면으로 기획재정부장관에게 그 의견을 제출할 수 있다. 이 경우 기획재정부장관은 재조사 등을 거쳐 필요한 조치를 할 수 있다.

③기획재정부장관은 제1항에 따른 점검 결과를 반영하여 법 제8조의 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐 우수공시기관, 공시향상기관, 불성실공시기관, 기관주의 대상 기관 등을 지정할 수 있으며, 지정된 기관에 대해서는 알리오 시스템 게시 등 필요한 조치를 할 수 있다. <개정 2020.12.8.>

제16조(경영공시의 연계 운영) ①공공기관은 해당 기관의 홈페이지에 국민이 알기 쉽도록 다른 내용과 구분되는 경영공시 사이트를 마련하여 운영하여야 한다.

②공공기관은 제1항의 규정에 따른 홈페이지 경영공시 사이트에 시행령 제16조제3항에 따라 기획재정부장관이 정하는 통합공시시스템(이하 “통합공시시스템”이라 한다)의 배너 등을 설치·운영하여 통합공시시스템과 해당 기관의 경영공시 사이트가 연계되도록 하여야 한다.

제4장 고객만족 경영

제17조(고객헌장제도 시행기관) ①시행령 제17조의 규정에 따라 새로이 국민에게 직접 서비스를 제공하는 기관(이하 “서비스 기관”이라 한다)에 해당하게 되는 기관은 시행령 제17조제1항의 통보를 받은 때로부터 3개월 이내에 고객헌장을 제정·공표하여야 한다.

②서비스 기관이 아닌 경우에도 고객집단이 존재할 경우에는 서비스 기관에 준하여 고객헌장제도를 운영할 수 있다.

제18조(고객헌장의 점검·개선) ①고객헌장을 운영하는 기관은 연 1회 이상 고객헌장의 내용을 점검하고 필요시 이를 개선하여야 한다.

②기획재정부장관은 고객헌장이 실효성 있게 운영되도록 각 기관의 고객헌장을 점검하고 고객서비스 이행표준을 제정하여 권고할 수 있다.

제19조(고객만족도 조사) ①기획재정부장관은 연도별로 고객만족도조사 대상기관, 조사시기, 조사방법, 조사결과의 처리 등에 관한 계획을 수립하여 공공기관운영위원회의 의결을 거쳐 이를 시행한다.

②기획재정부장관은 제1항의 계획 수립 시 연구개발목적기관의 성격 및 업무 특성을 반영할 수 있다.

제5장 공공성 및 사회적 책임

제20조(사회적 가치 실현 노력) 공공기관은 일자리 창출, 안전하고 건강한 공동체 실현, 대·중소기업간 상생 및 협력, 지역경제 활성화 등 공공기관의 사회적 가치 실현 및 공공성 제고를 위해 노력한다.

제20조의1(중소기업 등 지원 협의체) ①공공기관은 중소기업 등의 혁신적인 기술, 제품 및 서비스 발굴, 제조·판로, 해외진출, 데이터 활용 등을 지원하기 위해 협의체를 구성하여 운영할 수 있다. <개정 2022.11.3.>

②협약체의 구체적인 구성과 운영은 당사자가 정하는 운영규정에 따르고 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 운영목적
2. 협약절차
3. 협약체의 지원대상, 방식 및 절차
4. 지원에 따른 사후관리 방안
5. 협약체 운영과정에서 발생하는 비용분담

③협약체는 중소기업의 판로확보 등을 위해 필요한 경우 혁신적인 기술, 제품 및 서비스에 대해 인증을 할 수 있다.

④공공기관은 협약체 또는 협약체의 인증을 받은 기술 등을 보유한 중소기업을 위해 필요한 지원을 할 수 있다.

제20조의2(규제개선 지원) ①공공기관은 중소기업 등이 겪는 규제·애로사항 해소를 위해 전담 처리창구를 설치할 수 있다.

②필요한 경우 공공기관은 중소기업 등의 규제·애로사항 해소를 위한 합동 협약체를 구성하여 운영할 수 있다. [본조신설 2022.11.3.]

제21조(일자리 창출 노력 및 사회형평적 인력활용) ①공공기관은 다양한 근로형태 등을 통해 새로운 일자리를 창출하고 민간부문으로 확산될 수 있도록 노력하여야 한다.

②공공기관은 국가유공자·장애인·여성(경력단절여성 포함)·지역인재·고졸자·청년 등에 대한 채용기회를 확대하여 사회형평적 인력활용이 활성화되도록 인력활용계획을 수립하여 이행한다.

③제2항의 규정에 따른 인력활용계획은 다음 각 호의 내용을 포함한다.

1. 장애인·국가유공자 의무 고용에 관한 사항
2. 양성평등채용 및 여성관리자 확대 추진 등에 관한 사항
3. 청년 미취업자 고용 의무 준수에 관한 사항
4. 고졸채용 확대 및 보수, 승진 등 근로조건의 합리적 운영에 관한 사항
5. 청년인턴 제도의 내실화 및 보수 등 근로 조건의 합리적 운영에

관한 사항

6. 비수도권 지역인재 채용 확대 및 혁신도시 이전지역 인재 채용목표제 준수에 관한 사항

7. 기타 균형있는 인력 활용을 위한 조치 등에 관한 사항

④기타공공기관은 청년일자리 창출을 위하여 법 제50조에 따른 공공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침(이하 ‘경영지침’이라 한다) 제10조에서 규정한 임금피크제를 준용한다.

제21조의2(장애인 고용개선) ① 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의2에 따른 장애인 의무고용률을 달성하지 못한 공공기관은 기획재정부 장관이 정하는 바에 따라 한국장애인고용공단이 실시하는 장애인 고용 종합컨설팅을 받아야 하며, 컨설팅 결과에 따라 장애인 고용개선을 위한 계획을 수립하고 이를 성실히 이행하여야 한다.

②공공기관은 장애인 채용공고에도 불구하고 응시인원이 선발예정인원의 2~5배 미만인 경우에는 해당 인원만큼 한국장애인고용공단으로부터 장애인을 추천받아 채용시험을 실시할 수 있다.

③장애인 채용시험은 기관에서 실시하는 신규직원 채용시험과 다르게 응시요건, 전형절차 등을 정할 수 있다.

④공공기관은 장애 친화적 근무환경 조성을 위해 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 보조공학기기, 근로지원인 등의 서비스를 적극 활용하여야 한다.

⑤기타공공기관은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인에 대해 정원을 초과하여 채용할 수 있다. 다만, 이로 인해 발생하는 초과현원은 3년 이내에 해소하여야 한다. [본조신설 2020.12.29.]

제22조(직무능력 중심 공정채용) ①공공기관은 직원 채용이 직무능력을 중심으로 공정하게 이루어질 수 있도록 직무관련성을 기반으로 하는 평가를 시행하는 등 채용 과정을 체계적으로 관리하여야 한다.

②공공기관은 직원 채용 과정에서 지원자에 대한 편견이 개입되지 않도록 입사지원서를 통하여 응시자의 출신지역, 가족관계, 학력 등 직무 수행 능력과 직접 관련이 없는 인적사항에 대한 정보를 요구할 수 없다. 다만 채용 직무를 수행하는 데 반드시 필요하거나 제21조의 규정에 따른 사회형평적 채용을 위해 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

③공공기관은 제2항에서 규정한 인적사항에 대한 정보를 채용 면접에 활용할 수 없다. 다만 연구개발목적기관은 우수 연구인력을 확보하기 위해 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 정보 수집의 범위를 별도로 정할 수 있다. <개정 2022.11.3.>

④기타공공기관은 공정채용을 위하여 경영지침 제14조, 제15조, 제16조를 준용한다. 다만 연구개발목적기관은 불가피하다고 주무기관의 장이 인정하는 경우, 주무기관의 장이 제16조 제3항 제2호, 제4호에 따른 외부위원의 구성 및 중복참여 허용의 범위를 별도로 정할 수 있다. <신설 2022.11.3.>

⑤기타공공기관은 직무능력 중심의 채용을 위하여 경영지침 제19조를 준용한다. <신설 2018.4.12.>

제23조(일·가정 양립지원) 공공기관은 시간선택제 일자리 발굴·확대, 기관별 여건에 맞는 유연근무제 도입·운영, 가족친화인증제도, 자동육아휴직제도, 남성육아휴직 활성화 추진, 근무지 전보 시 임신·육아 중인 직원 우선 고려 등을 통해 일·가정양립을 지원한다.

<개정 2021.12.29.>

제24조(비정규직 관리) ①공공기관은 상시·지속 업무를 수행하는 비정규직은 원칙적으로 운영할 수 없고, 필요한 경우에 한하여 최소한의 규모로 운영하여야 한다. 다만 연구개발목적기관에서 연수를 목적으로 하는 박사후연구원, 학생연구원 등은 주무기관의 장과 협의하여 달리 운영할 수 있다.

②공공기관은 비정규직(간접고용을 포함한다)에게 적정한 처우를 제공하여야 한다.

제25조(인사운영) 기타공공기관은 임용, 복무, 징계 등 인사 관리를 위해 경영지침 제17조, 제22조, 제23조, 제25조, 제26조, 제29조, 제30조, 제31조, 제43조, 제44조의2 및 제7장을 준용한다. <개정 2022.11.3.>

제6장 투명·윤리경영

제26조(윤리헌장 등의 제정 및 이행) 공공기관은 기관의 임무·비전과 연계한 윤리헌장과 이를 실천하기 위한 구체적인 행동강령을 제정·공포하고 이를 지속적으로 보완·개선하여야 한다.

제27조(임원의 청렴의무) ①공공기관의 임원은 제반 법령과 규정을 준수하여 직무를 공정하게 수행하여야 하며, 일체의 부패행위와 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

②제1항의 규정에 따른 청렴의무의 구체적인 내용은 다음 각 호의 사항을 고려하여 각 공공기관이 정한다.

1. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조제2항에 의한 공직자 행동강령 규정사항
2. 법 제53조에 의한 공무원 의제사항
3. 그 밖에 관련 법령 및 내부 규정 등에 의해 임원이 준수하여야 할 사항

제28조(임원 직무청렴계약의 체결) ①공공기관은 소속 임원에 대한 청렴의무와 그 위반에 대한 책임을 규정한 직무청렴계약을 체결하여 경영윤리를 강화하도록 노력하여야 한다.

②직무청렴계약을 체결하여야 하는 공공기관의 임원은 다음 각 호와 같다.

1. 공공기관의 기관장
2. 공공기관의 상임이사
3. 공공기관의 상임감사
4. 그 밖에 제32조의 규정에 따라 각 공공기관이 직무청렴계약 운영규정으로 정한 임원

③새로 임명된 임원은 임명된 때로부터 3개월 이내에 직무청렴계약을 체결하여야 하며, 계약에 따른 의무의 적용 기간은 임원으로 재직하는 기간으로 한다. 다만, 계약 위반에 대한 제재 관련 사항은 재직기간 이후를 포함할 수 있다.

④직무청렴계약은 기관장 경영계약 등 기존의 계약과는 별도로 계약의 목적 및 계약기간, 청렴의무의 내용, 위반시 제재사항 및 제재절차 등에 관한 사항을 규정하는 계약서에 의해 체결하는 것을 원칙으로 한다.

제29조(임원 직무청렴계약 체결의 당사자) ①기관장 및 상임감사는 기관별로 다음 각 호의 자와 각각 직무청렴계약을 체결한다.

1. 공기업·준정부기관 : 선임비상임이사
2. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조 및 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관 : 소관 연구회 이사장
3. 기타공공기관 : 이사회(이사회에 상당하는 위원회를 포함한다, 이하 같다)에서 정하는 비상임이사. 다만 비상임이사가 없는 경우에는 이사회가 계약을 위해 기관을 대표하는 자로 지정하는 임원

②상임이사는 소속 기관장과 직무청렴계약을 체결한다.

제30조(청렴의무 위반시의 제재) 청렴의무를 위반하였을 경우 제재의 종류 및 수준은 기관별 보수·인사·복지 제도 및 위반의 정도 등을 고려하여 각 공공기관이 정한다.

제31조(계약위반 여부 및 제재의 심의) 계약을 체결한 임원의 청렴의무 위반여부 및 위반에 따른 제재는 다음 각 호의 사항을 고려하여 기관별로 이사회가 정한다.

1. 계약위반내용이 해당 임원의 재직기간 중 발생했는지 여부
2. 위반내용이 계약서상의 직무청렴의무와 관련성이 있는지 여부
3. 그 밖에 위반내용의 직무관련성 및 계약서에 기재된 내용 등

제32조(직무청렴계약 운영규정) ①공공기관은 제28조제2항의 규정에 따라 적용대상인 임원의 의견을 수렴하여 직무청렴계약 운영에 필요한 규정을 마련하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 운영규정에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 규정의 목적, 적용범위, 계약체결의 방법 및 절차
2. 청렴의무의 내용 및 위반시의 제재내용
3. 청렴의무 위반시의 제재절차
4. 손해배상청구에 관한 사항
5. 그 밖에 직무청렴계약에 관하여 필요한 사항

제33조(임원 직무청렴계약의 점검 등) ①기획재정부장관은 직무청렴계약 제도의 원활한 정착을 위해 각 공공기관의 제도 운영 실태를 점검하여 개선하도록 권고하거나 우수한 기관의 사례를 다른 공공기관에서 적용하도록 권고할 수 있다.

②기획재정부장관은 공공기관의 직무청렴계약 운영실적을 경영평가 등에 반영할 수 있다.

제34조(이사회 회의록 공개) 공공기관 이사회 회의록은 경영상 기밀 등 특별한 사항을 제외하고는 자체 홈페이지와 시행령 제16조제3항에 따라 기획재정부장관이 정하는 통합공시시스템을 통하여 공개하여야 한다. 공개하지 않는 사항은 회의록의 일부 등으로 최소화하고 비공개 사유를 명시하여 공시하여야 한다.

제35조(사업실명제) ①공공기관은 기획업무를 총괄하는 직위에 있는 자를 사업실명제 책임관으로 지정하여 사업실명제를 운영하여야 한다.

②공공기관은 대상 사업의 선정기준 결정, 대상 사업 선정 등 사업실명제에 관한 업무를 담당하는 사업실명제 심의위원회를 구성하여야 하며 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 위원회는 위원장을 포함하여 5명 이상으로 구성
2. 외부위원은 30% 이상으로 구성
- ③ 사업실명제 심의위원회는 주요 국정현안에 관한 사항, 재무적 영향이 큰 대규모 사업, 국민생활과 밀접한 주요 서비스 제공 사업 등을 실명제 대상사업으로 선정하여 관리한다.
- ④ 공공기관은 기관별 홈페이지의 “사업실명제 코너”를 통해 다음 각 호의 내용을 외부에 공개하여야 한다.
 1. 사업실명제 대상사업 선정기준
 2. 사업실명제 대상사업 리스트 및 사업내역서
 3. 사업실명제 완료 리스트 및 사업내역서

제36조(자료 제출) 기획재정부장관은 공공기관운영위원회의 심의·의결을 지원하기 위하여 필요한 자료를 공공기관에 요구할 수 있으며, 공공기관은 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.

제7장 복리후생제도 합리화 등

- 제37조(공공기관의 복리후생제도)** ① 공공기관은 임직원에게 대해 사회 통념상 과도한 복리후생제도(퇴직금, 임직원 자녀의 교육비·보육비, 의료비, 경조사비의 지급, 휴가·휴직제도 등) 운영을 지양하고 국가 공무원의 복리후생 수준 등을 기준으로 합리적으로 운영한다.
- ② 공공기관은 국가공무원에 대하여 운영되지 않는 복리후생제도를 원칙적으로 운영할 수 없으며, 동일 복리후생 항목에 예산과 사내근로복지기금을 중복하여 지출할 수 없다.
- ③ 공공기관이 「공공기관 방만경영 정상화 대책」(’13.12.11)에 따라 기존에 운영하던 복리후생 항목을 폐지하거나 그 예산을 감액한 경우, 이를 대체하는 유사한 복리후생 제도를 도입하거나, 감축된 항목의 복리후생비를 증액 편성할 수 없다.
- ④ 공공기관은 복리후생비 예산 편성시, 합리적인 이유없이 무기계약직과 기존 직원을 차별해서는 아니 된다.

제38조(퇴직금) ①공공기관은 관련 규정에 따라 퇴직금제도를 운영하고, 근속연수에 따라 누진하여 퇴직금을 지급하지 않는다.

②공공기관은 소속 임직원이 업무상 부상·질병으로 인해 퇴직 또는 순직한 경우 「산업재해보상보험법」 등 관련 규정에 따라 위로보상금을 지급하고 별도로 퇴직금을 가산하여 지급할 수 없다.

③공공기관은 공상퇴직 및 순직직원의 자녀에 대해 예산으로 학자금, 장학금 등을 지원할 수 없다.

④공공기관은 소속 임직원의 업무상 순직에 대하여 「산업재해보상보험법」 등 관련 규정에 따라 지급되는 유족 보상 외에 별도로 추가적인 유족 보상금과 장제비를 예산으로 지급할 수 없다.

제39조(교육비와 보육비) ①공공기관은 임직원 본인과 자녀에 대한 교육비 및 보육비 지원이 사회통념에 비추어 과도하게 운영되지 않도록 하여야 한다.

②공공기관은 임직원의 초·중·고등학생 자녀에 대한 학자금, 방과후 교육비, 자녀 영어캠프비·학원비 등 사교육비, 입학축하금 등 유사한 항목의 축하금 등은 지원할 수 없으며, 해외파견자의 자녀에 대한 학비 지원에 관해서는 「공무원 수당 등에 관한 규정」에서 정한 바에 따른다. <개정 2022.11.3.>

③공공기관은 임직원의 대학생 자녀에 대한 학자금 지원에 관하여 다음 각 호의 지원을 할 수 없다.

1. 학자금에 대한 예산 또는 사내근로복지기금의 무상 지원(다만, 학자금 대여제도는 운영할 수 있다)
2. 대학 장학금에 대한 예산 지원(다만, 사회통념상 과도하지 않는 범위내에서 사내근로복지기금으로 지원할 수 있다)
3. 대학 입학 축하금과 기타 이와 유사한 항목의 축하금 지원

④공공기관은 임직원 본인 또는 자녀의 대학, 대학원 장학금을 지원할 경우, 다른 학자금에 관한 지원과 중복하여 지급할 수 없다.

⑤임직원의 영·유아 자녀에 대한 보육료 또는 양육수당 등은 기관 예산으로 지원하지 않는 것을 원칙으로 한다.

⑥절감된 종전 보육료 등은 개인에 대한 수당 등으로 사용할 수 없

으며, 직장내 보육시설 설치·운영 등 영유아 보육사업에 사용하도록 한다.

제40조(의료비) ①공공기관은 임직원에 대한 의료비 지원이 사회통념에 비추어 과도하게 운영되지 않도록 하여야 한다.

②공공기관이 자체적으로 직원 건강검진을 운영하는 경우, 원칙적으로 소속 직원만을 대상으로 하여야 하고, 1인당 연간 건강검진비를 과도하게 지원하지 않도록 하여야 한다.

③공공기관은 소속 직원과 직원 가족에 대한 의료비 지원은 선택적 복지비에 통합하여 운영하고, 소속 직원의 업무와 관계없는 질병·부상 및 직원 가족에 대한 의료비를 선택적 복지비 이외의 재원으로 지원할 수 없다.

④공공기관은 제3항의 규정에 따른 의료비 통합 명목으로 선택적 복지비를 과도하게 증액 편성해서는 아니 된다.

⑤대학병원과 병원을 운영하고 있는 공공기관의 경우 소속 직원 및 가족에 대한 본인 부담금 할인 기준은 「국립대병원 진료비 감면제도 개선방안」(교육부, '13.7.25)에 따른다.

제41조(경조사비, 기념품 등) ①공공기관은 임직원의 결혼, 사망 조의금 등 경조사비를 예산으로 지원할 수 없으며, 경조사비를 사내근로복지기금으로 지원하는 경우에도 지원 대상, 금액 등이 과다하지 않도록 하여야 한다.

②공공기관은 창립기념일, 체육대회, 근로자의 날 등 각종 기념일에 고가의 기념품 또는 현금성 물품(상품권, 선불카드 등)을 지급하여서는 아니 된다. 다만, 사회통념상 과도하지 않은 수준에서 온누리상품권 등으로 기념품을 지급할 수 있다.

③공공기관은 장기근속자에 대한 기념품 지급이나 포상 등을 원칙적으로 할 수 없으며, 퇴직예정자를 대상으로 기념품을 지급하는 경우에도 순금, 건강검진권, 전자제품 등 고가의 기념품을 지급하지 아니한다.

제42조(휴가·휴직 제도) ①공공기관은 「근로기준법」과 「국가공무원 복무규정」에 준하여 휴가제도를 운영하고, 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 병가: 「국가공무원 복무규정」 제18조의 규정에 따라 연 60일(업무상 질병·부상의 경우 연 180일) 한도 내에서 운영한다.
2. 경조사 휴가: 「국가공무원 복무규정」 제20조와 별표2의 기준에 따라 운영하고, 동 항목에 규정되지 않은 사유를 경조사 휴가 또는 통합휴가 항목으로 운영할 수 없다.
3. 장기근속자에 대한 안식휴가는 운영할 수 없다.

②공공기관은 「근로기준법」에서 정하는 연차 유급휴가와 「국가공무원 복무규정」 제16조의3과 제20조의 규정에 따른 연가의 저축 및 특별휴가 외에 다른 휴가제도를 운영할 수 없으며, 유급휴가의 사용 촉구에도 불구하고 사용하지 않은 유급휴가에 대해서는 금전적으로 보상할 수 없다.

③공공기관은 「국가공무원법」과 관련규정을 감안하여 휴직에 관한 합리적인 규정을 마련하고 휴직제도가 남용되지 않도록 복무관리를 하여야 한다.

④제3항의 규정에 따른 공공기관의 휴직 관련 규정은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 휴직의 사유와 기간: 「국가공무원법」 제71조와 제72조의 규정에 따라 운영
2. 휴직 기간 중 보수 지급: 「공무원보수 등에 관한 규정」 준용
3. 육아휴직 급여: 「고용보험법」 제70조와 시행령 제95조에 따라 지급하고, 법령에 규정된 상한액을 초과하여 지급 금지
4. 유급 안식년 휴직: 연구직에 한하여 예외적으로 운영

제43조(복무행태) ①공공기관은 체육행사, 문화·체육의 날 등을 과도하게 운영하지 않으며 원칙적으로 근무시간 외에 운영하도록 한다.

②공공기관은 「노동조합 및 노동관계 조정법」과 관련된 행정해석에 따라 근로시간면제자로 지정되지 않은 자의 조합 활동이 근무시간 외에 이루어지도록 하고 근무시간 중 행할 경우 무급을 원칙으로

하며, 근로시간 면제 대상 활동 등을 설정할 때는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 과도하게 설정하지 않도록 하여야 한다.

제44조(채용우대 금지) 공공기관은 업무상 재해로 인한 사망, 정년 퇴직, 일반 사망 등 이유를 불문하고 전·현직 임직원의 가족을 특별채용하거나 공개경쟁 채용에 관하여 가산점을 부여하는 등의 우대제도를 운영할 수 없다.

제45조(합리적 노사관계) ①공공기관의 노동조합은 다음 각 호의 사항을 포함하여 사용자의 경영·인사에 관한 권한을 본질적으로 제약할 수 있는 행위를 할 수 없다.

1. 조합간부나 조합원에 대한 징계에 관하여 노동조합의 동의를 얻도록 하는 등 노조의 동의가 없으면 징계위원회의 의결이 실질적으로 불가능하도록 운영하는 행위
2. 노동조합의 동의가 없으면 직원의 채용·전보 및 구조조정 등이 실질적으로 불가능하도록 운영하는 행위
3. 고용안정위원회 등을 구조조정에 관한 협의기관이 아닌 결정권을 갖도록 운영하는 행위

②공공기관은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 반하는 제도를 운영하여서는 아니되며, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조에 따른 사용자 및 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 직원이 노동조합의 조합원으로 참여하도록 하여서는 아니 된다.

③공공기관은 쟁의행위기간 중에는 무노동·무임금 원칙을 적용하며 위법한 쟁의행위에 대해서는 민형사상 책임을 부과하는 등 적절한 대응을 하여야 한다.

제46조(기타 복리후생 제도) ①공공기관은 직원과 직원가족을 대상으로 하는 단체 상해·화재 보험 등을 운영하고자 하는 경우에는 직원에게 지급되는 복지 포인트를 활용하도록 한다.

②공공기관은 직원의 개인연금 비용을 보조하여서는 아니된다.

③공공기관은 「공무원연금법」상 재해부조지급율을 감안하여 재해

부조금제도를 과도하지 않은 수준으로 운영하여야 한다.

④공공기관은 예산이나 사내근로복지기금을 통해 주택자금(구입 또는 임차용)의 용자를 지원할 수 있으나, 생활안정자금은 사내근로복지기금을 활용한 용자 형식의 지원을 할 수 있고 이를 예산으로 운영할 수 없다. 다만, 공공기관의 지방이전에 따른 한시적인 지원의 경우에는 예외적으로 예산으로 운영할 수 있다.

⑤공공기관이 제4항의 주택자금(구입 또는 임차용)이나 생활안정자금의 용자를 지원할 경우, 대출 이자율은 한국은행이 공표하는 ‘은행가계자금대출금리(분기별로 연동*)’를 하한으로 하고, 대출한도는 주택자금은 7천만원, 생활안정자금은 2천만원을 상한으로 하여야 한다.

* 매년 1월 1일(1분기), 4월 1일(2분기), 7월 1일(3분기), 10월 1일(4분기) 금리를 각 분기 중 적용 <개정 2021.7.29.>

⑥제4항의 주택구입자금 용자는 무주택자가 85㎡이하 규모의 주택을 구입하는 경우에 한하여 지원할 수 있다. <신설 2021.7.29.>

⑦공공기관이 제4항의 주택구입자금을 용자할 때에는 금융위원회가 발표하는 ‘은행업 감독규정’에 따라 ‘주택담보대출비율(LTV, Loan to Value Ratio)’을 적용하고, 대출물건에 대하여 근저당권을 설정하여야 한다.<신설 2021.7.29.>

⑧공공기관이 소유 또는 임차하고 있는 주택의 관리비(공용관리비 포함)는 입주한 임직원이 부담하도록 한다. 다만, 재산세, 보험료 등의 제세공과금과 건물 및 부대시설의 보존을 목적으로 하는 보수비는 각 기관이 부담할 수 있다.

⑨연구개발목적기관은 국제적 수준의 우수 성과 창출을 위하여 해외 우수 연구인력을 유치·유지하기 위해 필요한 경우에 한하여 예산의 범위 내에서 주무기관의 장과 협의하여 별도의 지원조건을 마련하여 운영할 수 있다. <개정 2022.11.3.>

⑩공공기관은 「산업재해보상보험법」에 따라 임직원의 업무상 부상 또는 질병에 대한 급여를 처리하여야 하며, 다음 각 호의 사항을 해당 임직원에게 지급할 수 없다.

1. 「산업재해보상보험법」에 따라 지급되는 휴업급여 외에 급여의 보전을 목적으로 한 차액

2. 「산업재해보상보험법」에 따라 지급되는 장해급여 외에 기관에서 추가적으로 별도의 보상

제47조(사내근로복지기금) ① 공공기관이 사내근로복지기금을 운용하는 경우에는 관련 법령의 취지에 따라 합리적으로 조성하여 기금의 목적에 따라 적정하게 집행하고 투명하게 관리하여야 한다.

② 공공기관이 사내근로복지기금에 출연하고자 하는 경우에는 직원 1인당 출연규모, 유사·동종업종 민간기업 출연 수준, 복리후생 사업 소요재원 등을 감안하여 규모를 산정하여야 한다.

③ 공공기관이 사내근로복지기금에 출연하기 위해서는 출연기준 부합여부 등을 기획재정부와 사전에 협의 후 이사회의 의결을 거쳐 출연한다.

④ 공공기관은 제2항과 제3항의 규정에 따른 출연과 다른 특별출연을 할 수 없고, 직전 사업연도에 당기 순손실이 발생한 경우에는 사내근로복지기금에 출연할 수 없다.

⑤ 공공기관이 법령에 따라 사내근로복지기금의 기본재산을 기금사업에 사용하고자 하는 경우에는 기획재정부와 사전에 협의를 하여야 한다.

⑥ 공공기관은 사내근로복지기금을 편법적인 임금인상의 수단으로 운용하거나 급여성 경비로 사용할 수 없다.

제48조(공무국외여행) ① 공공기관은 「국가공무원 복무규정」 제2장의2 공무국외출장 등을 참조하여 심사위원회를 설치·운영하는 등 국외출장 등의 타당성을 사전심사하여야 한다.

② 공공기관은 「국가공무원 복무규정」, 같은 규정 제13조의3제2항 등에 따른 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 및 「공무원 여비규정」을 참조하여 다음 각 호의 사항을 포함하여 국외여행 등에 관한 절차와 기준을 마련하여야 한다.

1. 심사 및 허가의 구체적인 절차와 기준
2. 국외여행 결과보고서의 제출과 공개의 방법(결과보고서에는 항공권 및 여권 사본 등 검증자료가 포함되어야 한다)

3. 항공운임, 여비수준 등에 관한 여비규정(원칙적으로 준비금 제도는 금지한다)

③공공기관 임직원이 공무출장으로 인해 적립된 항공마일리지(이하 ‘공적 항공마일리지’라 함)를 활용하여 항공권을 확보하거나, 항공기 좌석등급을 상향 조정할 수 있는 경우에는 공적 항공마일리지를 우선 활용하여야 한다.

④공공기관의 장은 소속 임직원 중 5년 이내 정년퇴직 예정자와 10만 마일이상 보유한 임직원의 공적 항공마일리지를 별도 관리하고 해당 임직원이 퇴직 전에 공적 항공마일리지를 활용하도록 독려하여야 한다.

제49조(명예퇴직금 지급기준 등) 공공기관의 명예퇴직은 20년 이상 근속하고 퇴직하고자 하는 때로부터 1년 이내에 정년이 도래하지 않은 자에 한하여 실시하되, 기준급여는 기본급 또는 월평균임금의 45% 중 택일 하고 퇴직금 산정을 위해 인정하는 기간은 다음 각 호의 기준에 따른다.

1. 정년이 명예퇴직 신청 시로부터 5년 이내에 도래하는 경우에는 정년까지 남은 기간의 2분의 1
2. 정년이 명예퇴직 신청 시로부터 5년 이후 10년 이내에 도래하는 경우에는 정년까지 남은 기간의 4분의 1

부 칙 <2019. 1. 30>

제1조(시행일) 이 지침은 공공기관운영위원회에서 의결한 후 공공기관에 통보한 날부터 시행한다.

부 칙 <2018. 3. 8>

제1조(시행일) 이 지침은 공공기관운영위원회에서 의결한 후 공공기관에 통보한 날부터 시행한다.

제2조(다른 지침의 개정) 기타공공기관 계약사무 운영규정을 다음과 같이 개정한다.

“「기타공공기관의 경영혁신에 관한 지침」 제22조의2 제2항”을 “「공공기관의 혁신에 관한 지침」 제7조제3항”으로 한다.

제3조(폐지 지침) 다음의 지침은 폐지한다.

1. 공공기관 방만경영 정상화계획 운용 지침
2. 공공기관 임원 직무청렴계약 시행지침
3. 공공기관 공무 국외여행 개선방안
4. 공공기관 명예퇴직제도 개선방안
5. 공공기관 사업실명제 가이드라인
6. 공공기관 인력운영 방안

부 칙 <2020. 3. 31>

제1조(시행일) 이 지침은 공공기관운영위원회에서 의결한 후 공공기관에 통보한 날부터 시행한다.

부 칙 <2020. 8. 26.>

이 지침은 공공기관운영위원회에서 의결한 후 공공기관에 통보한 날부터 시행한다.

부 칙 <2020. 9. 24.>

이 지침은 공공기관운영위원회에서 의결한 후 공공기관에 통보한 날부터 시행한다.

부 칙 <2020. 12. 29.>

제1조(시행일) 이 지침은 운영위원회에서 의결한 후 공공기관에 통보한 날부터 시행한다.

제2조(중증장애인 초과현원 적용례) 제21조의2 제5항의 신설규정은 이 지침 시행 직전일 해당 공공기관에서 채용 중인 중증장애인 인원을 초과하여 채용하는 경우에만 적용한다.

부 칙 <2021. 7. 29.>

제1조(시행일) 제46조의 제5항, 제6항, 제7항의 규정은 공공기관에 통보한 날로부터 1월 후 시행한다.

부 칙 <2022. 11. 3.>

이 지침은 운영위원회에서 의결한 후 공공기관에 통보한 날부터 시행한다.