

# 개방형 직위 운영요강

제 정 : 2016. 12. 29

[제1차 개정 : 2021. 10. 29](#)

## 제 1 장 총 칙

**제 1 조(목적)** 이 요강은 「인사관리규정」(이하 “규정”이라 한다) 제48조 및 제58조에서 위임한 바에 따라 개방형 직위의 운영, 공모 및 제반 인사관리에 대한 사항을 규정함으로써 내외부 우수인력의 충원기회를 확대하고 조직의 전문성과 생산성을 제고하는 것을 목적으로 한다.

**제 2 조(적용범위)** 이 요강은 「직제규정」의 본국직원(이하 “직원”이라 한다)에 대하여 적용한다.

## 제 2 장 개방형 직위의 지정

**제 3 조(개방형 직위의 지정)** ① 공사 내 직위 중 전문성이 요구되거나 효율적인 업무수행이 필요한 직위를 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있다.

② 제1항에 따라 개방형 직위를 지정할 때에는 다음을 고려하여야 한다.

전문성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직무수행에 요구되는 경험적 또는 학문적 전문지식이나 기술수준의 정도가 높을 것</li> <li>· 오랜 경험에 의한 전문성이 필요한 직위보다는 최신 지식·기술 도입이 필요하거나 업무환경의 변화속도가 빠른 직위를 우선할 것</li> </ul>
민주성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정책결정·집행에 객관성·공정성이 요구되어 다양한 이해관계자의 시각을 반영하거나 이해관계자의 참여가 요구될 것</li> </ul>
변화 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무환경의 변화 등으로 인해 제도나 행태의 신속한 개선 또는 개혁이 요구될 것</li> </ul>
중요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직무내용이나 성격상 해당 직위의 업무가 공사의 전체업무 중에서 차지하는 비중 및 직위 업무수행 결과의 대외적 영향과 파급효과가 높을 것</li> </ul>
조정성	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공사 내부의 이해를 바탕으로 한 유관기관간 또는 부서간 이해관계 조정의 필요성이 비교적 낮을 것</li> </ul>

③임원 또는 부서장급 이상 직원은 소속 본부 및 부서의 직위 중 제1항 및 제2항의 기준에 부합한다고 판단하는 직위를 개방형 직위로 지정할 것을 사장에게 건의할 수 있다.

제 4 조(전문직위와의 관계) 개방형 직위로 지정된 직위는 규정 제78조에 따른 전문직위로 본다.

제 5 조(직무수행요건의 설정) 개방형 직위에 필요한 직무수행요건은 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 정한다.

### 제 3 장 개방형 직위의 선발

제 6 조(공개모집 절차) ①사장은 개방형 직위를 충원하고자 하는 경우, 공사 내외부 인력을 대상으로 공개모집하여야 한다. 다만, 외부의 경험·전문성을 적극 활용할 필요가 있는 직위에 대해서는 외부 인력만을 대상으로 공개모집할 수 있으며, 이 경우 퇴직 후 3년 미만인 공무원 및 공공기관 근무경력(개방형 계약직 등으로 채용된 경력은 제외)자는 제외한다.

②제1항의 공개모집시, 필요한 경우 인사혁신처의 정부헤드헌팅 인재발굴 서비스를 이용하여 민간 우수인재를 추천받을 수 있다.

제 7 조(연장공고 및 재공고) 제6조에 따른 공개모집 결과 지원자가 없거나, 채용전형 심사결과 적격자가 없는 경우에는 연장공고 또는 재공고 할 수 있으며, 이 경우 연장공고 또는 재공고의 방식과 공고기간 등 세부사항은 채용공고 시행 전 인사위원회가 미리 정한 방법에 따라 시행하여야 한다.

제 8 조(공개모집의 예외) ①제7조에 따른 연장공고 또는 재공고에도 불구하고 응시자가 없거나 적격자가 없다고 결정한 경우에는 공사 직원 중 가장 적격자로 판단되는 자를 1년 범위에서 해당 개방형 직위에 임용할 수 있다.

②제1항에 따른 임용 후 1년이 경과한 때에는 제6조에 따라 개방형 직위를 충원하여야 한다.

제 9 조(2021.10.29. 삭제)

제 10 조([2021.10.29. 삭제](#))

제 11 조([2021.10.29. 삭제](#))

제 12 조([2021.10.29. 삭제](#))

제 13 조([선발심사 절차 및 채용전형 관리](#)) ①개방형 직위 선발심사는 서류전형과 면접시험의 방법으로 실시하되, 필요한 경우에는 필기시험이나 실기시험을 실시할 수 있다.

②[채용전형의 관리 및 채용절차 등에 대하여 이 요강에서 정하지 않은 사항은 채용요강을 따른다.](#)

제 14 조([2021.10.29. 삭제](#))

제 15 조(신분) ①개방형 직위에 채용하는 자 중 채용 당시 공사 직원인 자는 그 신분 및 종래의 직급을 유지하고, 그렇지 않은 자는 규정 제58조에 따른 계약인력(이하 “개방형 계약직원”이라 한다)으로 한다.

②임금피크제를 적용 받고 있는 공사 직원이 개방형 직위에 채용된 경우에는 개방형 계약직원으로 전환 채용되며, 임금피크제 적용대상이 아닌 공사 직원이 개방형 직위 임용기간 중 「임금피크제 운영요강」 제4조에서 정한 임금피크제 적용시기가 도래하는 경우에는 해당일에 개방형 계약직원으로 전환 채용된다.

제 16 조(고용 및 성과계약 체결) ①사장은 개방형 계약직원으로 채용하는 자와 고용 및 성과계약을 체결한다. 이 경우, 인사담당부서장은 개방형 계약직원으로 채용하는 자와 미리 계약내용과 조건 등을 협의할 수 있다.

②사장은 개방형 계약직원에 대하여 제1항에 따른 고용 및 성과계약에 따른 이행실적을 주기적으로 평가하여야 한다.

제 17 조(임기) ①개방형 계약직원의 계약기간은 2년으로 하며, 제16조 제2항에 따른 성과평가 결과에 따라 개방형 계약직원의 계약기간을 1년 단위로 연장할 수 있다.

③제1항에도 불구하고, 개방형 계약직원의 총 임기는 4년을 초과할 수 없다.

**제 18 조(보수 등)** ①개방형 계약직원의 보수는 수행직무, 경력 등을 고려하여 결정하여야 한다.

②개방형 직위 채용 당시 공사 직원인 자의 보수는 해당직위 채용 직전년도 보수의 110% 이내에서 정한다. 다만, 임금피크제 적용대상자가 개방형 직위에 채용되는 경우의 보수는 해당자가 임금피크제를 적용받기 시작한 해의 직전년도 보수의 110% 이내에서 정한다.

**제 19 조(고용 및 성과계약 해지)** ①개방형 직위에 채용된 자와의 고용 및 성과계약은 계약기간 만료로 당연히 종료된다.

②개방형 직위 채용 당시 공사 직원인 자가 고용 및 성과계약 만료된 경우에는 개방형 직위 채용 당시의 직급 및 직위에 따라 보직을 부여한다.

③사장은 개방형 계약직원으로 채용된 자가 「계약인력 운용요령」 제17조에 해당하는 경우 고용 및 성과계약 기간 중이라 하더라도 계약을 해지할 수 있다.

**제 20 조(인사관리)** ①개방형 직위에 채용된 자는 계약(채용)기간 내에 다른 직위로 배치 또는 이동할 수 없다. 다만, 개방형 직위 임용 당시 공사 직원인 자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우는 예외로 한다.

1. 승진으로 인하여 이동이 필요한 경우
2. 기타 인사전결권자가 이동이 필요하다고 인정하는 경우

②제1항 단서에 따라 개방형 직위에 채용된 직원을 다른 직위로 배치 또는 이동하는 경우에는 지체없이 해당 개방형 직위를 충원하여야 한다.

**제 21 조(전환)** 개방형 계약직원으로 채용된 자가 다음 각호의 조건을 모두 갖춘 경우에는 규정 제55조에 따른 경력직원으로 전환하여 채용할 수 있다.

1. 해당 개방형 직위에 채용되기 전 공사 직원이 아니었을 것
2. 해당 개방형 직위 총 계약기간이 4년에 도달하였을 것
3. 해당 개방형 직위에서 성과가 탁월하였을 것

## 제 4 장 보 칙

**제 22 조(인사상 불이익의 금지)** 공사 직원은 누구나 자유롭게 개방형 직위에 응시할 수 있으며, 이를 이유로 인사상 불이익을 받지 아니한다.

**제 23 조(기타 사항)** 이 요강에서 정하지 않은 사항 중 개방형 계약직원에 관한

사항은 「계약인력 운용요령」의 “기간제근로자”의 내용을 준용한다.

부 칙(제정)

이 요강은 2016년 12월 29일 부터 시행한다.

부 칙(1)

이 요강은 2021년 10월 29일 부터 시행한다.