

1 직제규정 일부개정

① 제6조(사무국장), 제7조(총무부), 제8조(자료교육부) 부서장 임명 직급 개정

- 행정직·연구직 간 직급 차이를 반영하여 직위별 직급 명확화
- 사무국장을 1~3급, 총무부장·자료교육부장 2~4급으로 확대
- ※ 수석연구위원(행정직 3급 상당), 책임연구위원(행정직 4급 상당)

현 행	개 정 안
제6조(사무국장) ① 사무국장은 연구직(수석·책임) 또는 행정직(1·2급)으로 보한다.	제6조(사무국장) ① 사무국장은 연구직(수석) 또는 행정직(1·2·3급)으로 보한다.
제7조(총무부) ① 총무부장은 행정직(2·3급)으로 보한다.	제7조(총무부) ① 총무부장은 행정직(2·3·4급)으로 보한다.
제9조(자료교육부) ① 자료교육부장은 행정직(2·3급)·연구직(수석·책임)으로 한다.	제9조(자료교육부) ① 자료교육부장은 행정직(2·3·4급)·연구직(수석·책임)으로 한다.

② [별표 1] 정원표 내 직급별·부서별 정원표 개정

- ‘1. 직급별 정원표’ 행정직 및 기술직 4급, 5~7급 정원 통합

직급 직렬	기존				변경				비고
	4급	5급	6급	7급	4급	5급	6급	7급	
행정직 및 기술직	1	4			5				
연구직	책임연구위원, 일반연구위원				책임연구위원, 일반연구위원				비고
	7				7				

- '2. 부서별 정원표' 사무국장·부서장 직급 수정 및 용어 변경

부서		정원				비 고
		기존		변경		
		계	직급별	계	직급별	
사무국장		1	행정직(1·2급) 또는 연구직(수석·책임), 계약직	1	행정직(1·2·3급), 연구직(수석), 특수직	
총무부	부서장	1	행정직(2·3급), 계약직	1	행정직(2·3·4급), 특수직	
자료 교육부	부서장	1	행정직(2·3급), 연구직(수석·책임), 계약직	1	행정직(2·3·4급), 연구직(수석·책임), 특수직	

② 인사규정 일부개정

- ① 인사규정 [별표 1, 3, 4] 팀장직위 삭제 및 용어 수정
 - [별표 1] 팀장 직위 삭제, ‘계약직’ 용어 수정

[별표 1]

직원과 공무원 대조표

기 존			변 경		
한국학 호남진흥원	공 무 원	비고	한국학 호남진흥원	공 무 원	비고
임원, 원장	차관급 정무직 공무원		임원, 원장	차관급 정무직 공무원	
사무국장	일반직 3~4급 공무원	수석, 책임, 행정·계약 1~2급	사무국장	일반직 3~4급 공무원	수석, 행정·특수 1~3급
부장	일반직 5급 공무원	수석, 책임, 행정·계약 2~3급	부장	일반직 5급 공무원	수석, 책임, 행정 2~4급, 특수 2~3급
팀장	일반직 6급 공무원	책임, 일반, 행정·기술 4급	(삭제)	(삭제)	(삭제)
5급 이하	일반직 7급 이하 공무원	(신설)	5급 이하	일반직 6급 이하 공무원	일반, 행정·기술 5~7급

특수직·행정직·기술직 직급표

직급 직종	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급
특수직	특수1급	특수2급	특수3급				
행정직	행정1급	행정2급	행정3급	행정4급	행정5급	행정6급	행정7급
기술직			기술3급	기술4급	기술5급	기술6급	기술7급

- [별표 3] 제목 수정 : ‘계약직’ → ‘특수직’ 용어 수정

[별표 3]

행정직직원(특수직직원 포함)의 채용자격기준

(이하생략)

- [별표 4] 제목 수정 ‘전문직’ → ‘기술직’ 용어 수정

[별표 4] <개정 2021.07.29.>

기술직 채용 자격기준

(이하생략)

② 고용상 불리한 지위의 자에 대한 임용 우대 규정 수정

- 여성에 국한되지 않은 넓은 범위의 차별 금지 조항으로 개정

현행	개정안
제12조(임용의 원칙) ⑦ 국가유공자·장애인·여성·저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람) 등에 대한 우대 등 사회형평 채용에 대한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.	제12조(임용의 원칙) ⑦ 국가유공자·장애인·저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람)·성별로 인하여 고용상 불리한 지위에 있는 자 등 사회형평적 채용을 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

③ 광주 공공기관 중점·취약분야 특정감사 관련 제·개정

① 징계처분자 인사·보수상 불이익 규정 정비(인사규정 3건 개정, 직원보수규정 2건 신설)

- [인사규정] 중대비위 종류 명확화 및 승진 제한기간 가산규정 개정

※ 「지방공무원 임용령」 제34조(승진임용의 제한) 제1항 제2호 인용

현 행	개 정 안
<p>제44조(승진임용의 제한) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진 임용될 수 없다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우</p>	<p>제44조(승진임용의 제한) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진 임용될 수 없다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간(금품비위, 소극행정, 음주운전, 성비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 지나지 않은 경우</p>

- [인사규정] 중복, 징계처분자 포상 제한 규정 신설

현 행	개 정 안
(신설)	<p>제75조(표창 및 포상 제한 기준) ① 기존 포상 및 표창을 받은 시점(수여일)에서 다시 포상 및 표창을 받으려는 자는 2년이 경과해야 추천(추천일) 될 수 있다.</p> <p>② 다음 각 호의 제한 사유에 해당하는 경우에는 추천 제한이 된다.</p> <p>1. 징계위원회에 징계의결 요구중이거나 징계처분이 종료되고 3년이 경</p>

현행	개정안
	<p>과되지 아니한자</p> <p>2. 직위 해제 후 복직되고 2년이 경과되지 아니한 자</p> <p>3. 부도덕한 행위, 사회적 물의, 언론보도 또는 소송·민원 제기 등으로 인해 포상 및 표창이 합당하지 않다고 판단되는 자</p> <p>4. 감사결과 지적되어 인사조치 후 2년이 경과 되지 아니한 자</p> <p>5. 직무와 관련하여 경고조치를 당한 후 1년이 경과되지 아니한 자</p> <p>6. 행정안전부 「정부포상업무지침」에 해당하는 자</p>

- [인사규정] 징계처분자 보직제한 규정 개정

현행	개정안
<p>제33조(보직관리의 원칙) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ 채용비리 연루자에 대하여 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무와 관련된 보직을 부여하지 아니한다.</p> <p>1. 정직 이상의 제재를 받은 경우 : 3년</p> <p>2. 정직 미만의 제재를 받은 경우 : 2년</p>	<p>제33조(보직관리의 원칙) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ 「지방공무원법」 제31조의 결격사유¹⁾에 해당되거나 채용비리 연루자에 대하여 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무와 관련된 보직을 부여하지 아니한다.</p> <p>1. 정직 이상의 제재를 받은 경우 : 3년</p> <p>2. 정직 미만의 제재를 받은 경우 : 2년</p>

1) 피성년후견인, 파산선고자, 금고 이상 실형 등 선고 후 집행종료 5년 미만·집행유예 종료 2년미만·선고유예중인

- [직원보수규정] 징계처분자 성과급 제한 규정 신설

현 행	개 정 안
(신설)	<p>제22조(성과상여금 제외 대상) 성과상여금 지급 제외 대상은 아래와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된 자 2. 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용, 채용 비리로 징계처분을 받은 자 3. 중징계처분(과면, 해임, 강등, 정직 등)을 받은 자 4. 입사일부터 퇴사일까지 근무기간이 3개월 미만인 자(1개월은 30일로 계산)

- [직원보수규정] 임원 징계처분자 퇴직금 제한 규정 신설

현 행	개 정 안
(신설)	<p>제52조(해임 등에 따른 퇴직금의 제한) ① 임원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 퇴직금의 1/2를 줄여 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 재직 중의 사유(직무와 관련이 없는 과실로 인한 경우 및 정당한 직무상의 명령에 따르다가 과실로

자, 금품비위로 300만원 이상 벌금형 확정 후 2년 미만, 성범죄로 100만원 이상 벌금형 확정 후 3년 미만, 미성년자 성범죄로 형을 선고받은 후 20년 미만 등

현행	개정안
	<p>인한 경우는 제외한다)로 금고 이상의 형이 확정된 경우</p> <p>2. (지방공기업) 「지방공기업법」 제58조, 제63조의7, 제78조의2에 따라 해임된 경우1)(지방출자·출연기관) 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제9조, 제15조의2, 제30조에 따라 해임된 경우</p> <p>② 제1항에 따라 퇴직금의 1/2를 줄여 지급한 후 그 감액 사유가 소급하여 소멸되었을 때에는 그 감액된 금액에 「민법」 제379조에 따른 이자를 가산하여 지급한다.</p> <p>③ 재직 중의 사유로 금고 이상의 형에 처할 범죄행위로 인하여 수사가 진행 중이거나 형사재판이 계속 중일 때에는 퇴직금의 1/2를 지급 정지할 수 있다. 이 경우 퇴직금의 제한사유에 해당하지 아니하게 되었을 때에는 그 지급 정지하였던 금액에 「민법」 제379조에 따른 이자를 가산하여 지급한다.</p>

② 주의·경고 등 징계 외 신분상 처분 규정 정비(인사규정 2건 신설, 직원평정규정 1건 개정)

- [인사규정] 징계 외 처분종류와 구체적인 처분방법 명시

현 행	개 정 안
(신설)	제63조(경고·주의 처분) ① 경고는 비위나 잘못이 징계에 이르는 것보다 가벼운 경우에 처분하며, 주의는 경고보다 가벼운 경우에 처분한다. ② 경고 또는 주의는 징계위원회에 부의하지 않고 별표 8호 서식의 주의·경고 처분통지서를 교부한다.

- [인사규정] 주의·경고 처분 통지 서식 신설(별표 8)

[별표 8] (신설)

[주의·경고] 처분 통지		
① 직 급 (직 위)	② 성 명	③ 소 속
④ 내 용		
위와 같이 처분하였음을 통지함.		
년 월 일		
재단법인 한국학호남진흥원장 (인)		

- [인사규정] 견책의 감경기준 반영

현 행	개 정 안
(신설)	제66조의2(징계의 감경) ① 위원회는

현행	개정안
	<p>징계의결에 요구된 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 9의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 해당 직원이 징계처분이나 이 규칙에 의한 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포상을 받은 공적 2. 「정부표창규정」에 의하여 중앙행정기관장인 청장 이상(차관급상당기관장을 포함한다), 광역시장, 도지사 이상의 표창을 받은 공적 <p>② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「지방공무원법」 제73조의2 제1항에 따른 징계 사유의 시효가 5년인 비위 2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조 제1항 제1호에

현행	개정안
	<p>따른 성매매</p> <p>4. 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱</p> <p>5. 「도로교통법」 제44조 제1항에 따른 음주운전 또는 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응</p> <p>6. 지방출자출연기관 인사조직지침에 따른 채용비위</p> <p>③ 위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.</p>

- [별표 9] 징계양정 감경기준 신설

[별표 9] (신설)	
징계양정 감경기준	
징계	감경된 징계
파면	해임
해임	강등
강등	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)

- [직원평정규정] ‘별지 제1호 서식’ 징계·경고·주의 처분에 대해
근무평정 감점 부여

[별지 제1호 서식]

업무역량평가표

평가 대상자	소 속	직 급	성 명

평가요소	배점	정 의	평가등급	점 수	
				평가자	확인자
1 창의력	20	<ul style="list-style-type: none"> - 창의적인 시각을 가지고 문제를 예측하고 해결하려고 노력한다. - 계획수립 시 일관성과 논리성을 중시하며, 실행 가능한 대안을 제시한다. 	①②③④⑤ ①②③④⑤		
2 추진력	20	<ul style="list-style-type: none"> - 맡은 업무에 책임감을 가지고 계획된 일정에 따라 목적인 바를 완수한다. - 주어진 과제에 대한 집중력이 높고 환경적 어려움을 극복하며 목표를 달성한다. 	①②③④⑤ ①②③④⑤		
3 팀워크	20	<ul style="list-style-type: none"> - 팀원들과 협조적인 분위기를 만들며, 동료직원의 적절한 요구와 건설적 비판을 수용한다. - 조직에 헌신적이며, 무단조퇴와 결근 등 조직운영에 장애가 되는 행위를 하지 않는다. 	①②③④⑤ ①②③④⑤		
4 고객지향	20	<ul style="list-style-type: none"> - 계획 수립과 업무 수행 시 고객의 입장에서 사고하고 실행한다. - 고객의 요구를 처리함에 있어 피드백에 대해 지속적인 관심을 가진다. 	①②③④⑤ ①②③④⑤		
5 교육이수	20	<ul style="list-style-type: none"> - 관련 지침에 명시된 교육 이수항목의 이수 여부 평가 	①②③④⑤ ①②③④⑤		
6 감점	최대 -10	<ul style="list-style-type: none"> - 정직(건당2.5), 직위해제(건당2.5), 감봉(건당2.0), 견책(건당1.5), 불문경고(건당1.0), 경고/주의/훈계(건당0.5) 			
총 점	100		총취득점		

③ 금품비위자 징계부가금 부과 규정 정비(인사규정 1건 개정)

- [인사규정] 징계부가금 부과기준 명시 및 확대개정사항 반영

현 행	개 정 안
제61조(징계부가금) ① 직원의 징계 의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 이내의 징계부가금 부과 의결을 위원회에 요구하여야 하며, 이때 금품 및 향응 수수의 경우 한국학호남진흥원 임직원 행동강령 위반 징계양정 기준을 적용한다.	제61조(징계부가금) ① 직원의 징계 의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 이내의 징계부가금 부과 의결을 위원회에 요구하여야 하며, 이때 부과기준은 별표 10을 따른다.

- [인사규정] 징계부가금 부과기준 (별표 10 신설)

[별표 10] 징계부가금 부과기준 (신설)

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 금전, 물품, 부동산, 향응 등 ¹⁾	금전 또는 재산상 이익 ³⁾ 의 4~5배	금전 또는 재산상 이익의 3~4배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 1~2배
2. 공금의 횡령, 배임, 절도, 사기, 유용 ²⁾	금전 또는 재산상 이익의 3~5배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 2배	금전 또는 재산상 이익의 1배
※ 비 고 1. 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.(다만, 감면의결의 경우에는 정수로 하지 않을 수 있다) 2. 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하거나 감면 의결하여야 한다. 3. 징계등 혐의자의 제1호의 행위가 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조제2항을 위반한 경우로서 그 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우에는 금전 또는 재산상 이익의 2배의 징계부가금을 부과한다.				

주: 1. 법 제69조의2제1항제1호의 금품, 물품, 부동산, 향응 및 「지방공무원 징계 및 소청규정」 제8조의2 제2항 각 호에 해당하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우
 2. 법 제69조의2제1항제2호의 각 목에 해당하는 것을 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우
 3. 2015. 11. 19. 「지방공무원 징계규칙」 신설로 당초 각 지방자치단체의 규칙에 정한 '금품 및 향응 수수액' 및 '공금의 횡령액·유용액'이 '금전 또는 재산상 이익'으로 변경됨

④ 징계 시효·감경, 의원면직 규정 정비(인사규정 2건 개정)

- [인사규정] 징계 감경 기준 명시

현 행	개 정 안
<p>제64조(징계의 효력) ① (생략) ② (생략) ③ (생략) ④ (생략) ⑤ 징계처분을 받은 직원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 제44조(승진임용의 제한)에 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급을 할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 직원에 대하여는 1회에 한하여 승진임용이나 승급의 제한기간을 단축하거나 면제할 수 있다. ⑥ 제5항에도 불구하고 음주운전, 성관련 비위, 금품 관련 비위, 채용비위의 경우에는 징계를 감경할 수 없다.</p>	<p>제64조(징계의 효력) ① (생략) ② (생략) ③ (생략) ④ (생략) ⑤ 징계처분을 받은 직원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 제44조(승진임용의 제한)에 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급을 할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 직원에 대하여는 1회에 한하여 승진임용이나 승급의 제한기간을 단축하거나 면제할 수 있다. ⑥ 제5항에도 불구하고 ‘지방공무원 징계규칙’ 제5조 2항에 따른 경우에는 징계를 감경할 수 없다.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>지방공무원 징계규칙 제5조(징계의 감경) ② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다. 1. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위 1의2. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위 2. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에</p> </div>

현행	개정안
	<p>응하지 않은 경우를 포함한다)</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매 5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 6. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산등록 또는 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반 7. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위 <ul style="list-style-type: none"> 7의2. 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제2조제3호에 따른 소극행정(이하 이 조에서 “소극행정”이라 한다) 8. 부작위 또는 직무태만(소극행정은 제외한다) 9. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 10. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위 11. 공무원 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위행위를 한 경우 12. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁 13. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행 14. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위 15. 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제10조제4항제2호에 해당하는 행위

- [인사규정] 의원 면직 기준 명시

현 행	개 정 안
<p>제51조의2(의원면직 제한) 원장은 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 제한할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때 2. 내부 감사부서 및 외부 감사기관에서 감사 결과 중징계 처분을 요구하거나, 징계위원회 등에 중징계의 결 요구 중인 때 	<p>제51조의2(의원면직 제한) 원장은 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때 2. 내부 감사부서 및 외부 감사기관에서 감사 결과 중징계 처분을 요구하거나, 징계위원회 등에 중징계의 결 요구 중인 때

⑤ 음주운전(징계기준·자체점검제도) 규정 정비(인사규정 1건 신설, 인사규정 1건 개정)

- [인사규정] 별표6 음주운전 징계기준 개정

[별표 6] 개정

음주운전 징계기준(지방공무원 징계규칙/2024.12.11.)

<개정된 경우 그 기준에 따름>

유 형 별	징계요구 (처리기준)	징계기준
1. 최초 음주운전을 한 경우 가. 자전거등 음주운전의 경우 나. 자전거등 외 음주운전의 경우 1) 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우 2) 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우 3) 혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우 다. 음주측정 불응의 경우	경징계 경징계 또는 중징계 중징계 중징계 중징계	감봉~견책 정직~감봉 강등~정직 해임~정직 해임~정직
2. 2회 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
3. 3회 이상 음주운전을 한 경우	중징계	파면~해임
4 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	중징계	강등~정직
5 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
6 음주운전으로 인적 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우 가. 상해 또는 물적 피해의 경우 나. 사망사고의 경우 다 사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우 1) 물적 피해 후 도주한 경우 2) 인적 피해 후 도주한 경우	중징계 중징계 중징계 중징계	해임~정직 파면~해임 해임~정직 파면~해임
7. 운전업무 관련 공무원(직원)이 음주운전으로 면허취소 처분을 받은 경우	중징계	파면~해임
8. 운전업무 관련 공무원(직원)이 음주운전으로 면허정지 처분을 받은 경우	중징계	해임~정직

비고

1. “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다.
2. “자전거등”이란 「도로교통법」 제2조제21호의2에 따른 자전거등을 말한다.
3. “음주측정 불응”이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다.
4. “운전업무 관련 공무원(직원)”이란 운전직류 공무원(직원) 등 운전을 주요 업무로 하는 공무원(직원)을 말한다.
5. 하나의 음주운전이 위 표 제1호부터 제8호까지의 음주운전 유형 중 두 개 이상의 유형에 해당하는 경우에는 각각의 처리기준 중 가장 무거운 처리기준을 적용한다.
6. 위 표에도 불구하고 자전거등 음주운전은 같은 표 제1호다목 제2호부터 제5호까지 제2호 또는 제3호에 해당하는 경우로서 자전거등 외의 음주운전 이력이 있는 경우는 제외한다), 제6호가목 및 다목에 해당하는 경우에는 같은 표에 따른 처리기준보다 한 단계 낮은 징계로 의결할 수 있다.

- [인사규정] 음주운전 자체점검제도 마련

현행	개정안
(신설)	제65조의2(음주운전 예방) 감사담당자는 음주운전 자진신고제를 운영하며 운전경력증명서를 매년 12월에 1년 단위로 점검한다.

⑥ 경조사 휴가제도 규정 미비(복무규정 1건 개정)

- 별표 1 개정 경조사 휴가 일수 상위 법령 적용(광주시, 전남도 복무조례)

[별표 1] 개정

경조사 휴가일수표

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
	본인 및 배우자의 형제자매	1
출산	배우자	20 (한번에 둘 이상의 자녀 출산 25)
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	5
	본인 및 배우자의 형제, 자매와 그 형제자매의 배우자	3
	본인 및 배우자 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	3

4 안전보건관리규정 신설

- ① 지방공공기관 안전보건관리 가이드라인 제13조(안전보건관리 규정 작성) 반영

안전보건관리규정(안)

제정 2026. 03. 31.

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 한국학호남진흥원(이하 '호남진흥원'이라 한다)의 안전 및 보건을 확보하고 재해를 예방하기 위하여 안전보건관리체계를 구축하고, 관련 업무 수행에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용 범위) 이 규정은 호남진흥원이 수행하는 모든 사업 및 시설의 운영과 관련된 임직원, 계약근로자, 도급·용역·위탁업체 종사자 등에게 적용한다.

제3조(관련 법령) 본 규정은 산업안전보건법 및 관계 법령, 지방공공기관 안전보건관리 관련 지침 등에 따른다.

제 2 장 안전 및 보건 관리조직

제4조(안전보건관리 조직) ① 원장은 안전보건관리의 최고 책임자로서 안전보건관리체계를 총괄한다.

- ② 안전보건관리 담당부서를 지정하여 안전보건 관련 업무를 수행하도록 한다.
③ 필요 시 안전관리자, 보건관리자 또는 외부 전문기관을 활용할 수 있다.

제5조(직무 및 역할) ① 원장은 다음 각 호의 사항을 수행한다.

- 안전보건 정책 및 계획 수립
 - 안전보건 예산 확보 및 지원
 - 안전보건 점검 및 개선 조치 승인
- ② 안전보건관리 담당부서는 다음 업무를 수행한다.
- 안전보건 계획 수립 및 운영
 - 위험요인 점검 및 개선
 - 교육 및 훈련 운영

4. 사고 발생 시 대응 및 보고

제 3 장 안전보건교육

제6조(안전보건교육 실시) ① 호남진흥원은 임직원의 안전의식 향상과 재해 예방을 위하여 정기적으로 안전보건교육을 실시한다.

② 신규 임직원 및 업무 변경자에게는 별도의 안전교육을 실시할 수 있다.

제7조(교육내용) 교육은 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 기본 안전수칙
2. 작업 또는 시설 이용 시 위험요소
3. 비상 대응 요령
4. 사고 예방 사례

제 4 장 사업 및 시설 안전보건관리

제8조(안전점검) ① 호남진흥원은 사업장 및 시설에 대해 정기 또는 수시 안전점검을 실시한다.

② 점검 결과 위험요인이 확인될 경우 즉시 개선 조치를 시행한다.

제9조(위험성 관리) ① 위험요인을 사전에 파악하여 관리대책을 수립한다.

② 필요한 경우 위험성 평가를 실시할 수 있다.

제 5 장 사고 조사 및 대책

제10조(사고 대응 및 보고) ① 사고 발생 시 즉시 필요한 응급조치를 실시하고 보고체계에 따라 보고한다.

② 중대한 사고 발생 시 관계기관에 신고한다.

제11조(사고 조사 및 재발 방지) ① 사고 원인을 조사하여 개선 대책을 수립한다.

② 동일 사고 예방을 위한 교육 및 관리강화를 실시한다.

제 6 장 자율안전활동

제12조(자율 안전활동) ① 임직원은 위험요인을 발견할 경우 즉시 보고하고 개선에 참여한다.

② 호남진흥원은 안전 제안제도 등 자율 참여 프로그램을 운영할 수 있다.

제 7 장 도급·용역·위탁 안전보건관리

제13조(외부업체 안전관리) ① 도급, 용역, 위탁 계약 시 안전보건 의무사항을 계약서에 명시한다.

② 외부업체 종사자에게 필요한 안전수칙을 사전에 안내한다.

③ 작업 전 위험요인을 공유하고 관리한다.

제 8 장 기타 사항

제14조(기록 및 관리) 안전보건교육, 점검, 사고 관련 기록은 일정 기간 보관한다.

제15조(규정의 개정) 관련 법령 개정 또는 기관 상황 변화 시 본 규정을 개정할 수 있다.

부 칙 (2026. 03. 31.)

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

5 '팀장' 직위 삭제에 따른 관련 규정 정비

① '연구활동비 및 지원비 지급규정' [별표 1] 수정

[별표 1]

연구활동비 및 지원비 지급금액

기 존		변 경	
구분		구분	
원 장		원 장	
연구 직	수석연구위원(팀장급)	연구 직	수석연구위원
	책임연구위원(직원급)		책임연구위원
	일반연구위원(직원급)		일반연구위원
행정·기술직	1 급	행정직	1 급
	2 급		2 급
	3 급	행정·기술직	3 급
	4 급		4 급
	5 급		5 급
	6 급		6 급
	7 급		7 급

② ‘보안업무규정’ 수정

- ‘과·팀’ → ‘부서’ 수정

현 행	개 정 안
제11조(비밀문서의 관리) 비밀문건은 과·팀 단위로 보관함을 원칙으로 하되, 비밀관리 기록부를 별도 작성·비치하여야 한다.	제11조(비밀문서의 관리) 비밀문건은 부서 단위로 보관함을 원칙으로 하되, 비밀관리 기록부를 별도 작성·비치하여야 한다.

- [별지 제4호 서식] 수정

[별지 제4호 서식]

비밀작업 및 복사대장

월일	제 목	비밀등급	비밀작업			비밀복사			업무담당	기 존 결 재		변 경 결 재
			작업구분	작업자	부수	복사자	부수·매수	용도		팀장	부장	부장

- [별지 제5호 서식] 수정

[별지 제5호 서식]

보호구역대장

구 분	장 소	관리부서명	사유 및 기타사항	설정연월일	해제연월일

③ ‘복무규정’ [별지 제2호 서식] 수정

- [별지 제2호 서식] 시스템 장애현황부 수정

[별지 제2호 서식]

시스템 장애 현황부

기 존			변 경		일자	장 애 내 용	조 치 사 항
결 재			결 재				
부장	팀장	담당자	부장	담당자			

④ ‘인사사무처리세칙’ 수정

현 행	개 정 안
제5조(인사기록의 작성, 유지, 보관) ① 총무부장 및 인사팀장은...(이하 생략)	제5조(인사기록의 작성, 유지, 보관) ① 총무부장은...(이하 생략)
제6조(인사기록카드의 정리 및 변경) ① (생략) ② 인사팀장은 인사기록의 착오 기재사항이나...(이하 생략)	제6조(인사기록카드의 정리 및 변경) ① (생략) ② 총무부장은 인사기록의 착오 기재사항이나...(이하 생략)
제12조(발령대상) ① 인사팀장은 직원에 대한 인사발령사항을...(이하 생략)	제12조(발령대상) ① 총무부장은 직원에 대한 인사발령사항을...(이하 생략)

- ⑦ ‘자산 및 물품관리규정’ [별지 제6, 7, 8, 9호 서식] 수정
 - [별지 제6호 서식] 차량유류수불대장 수정

[별지 제6호 서식]

차 량 유 류 수 불 대 장

월 일	지출량(L)	누계(L)	차량번호	운전원	수령인	결 재	
						담당자	부장

- [별지 제7호 서식] 차량통행권수불대장 수정

[별지 제7호 서식] 차량통행권수불대장

차 량 통 행 권 수 불 대 장

월 일	수입액	지출액	잔액	차량번호	운전원	수령인	결 재	
							담당자	부장

- [별지 제8호 서식] 일상점검기록부

[별지 제8호 서식] 일상점검기록부

일 상 점 검 기 록 부

년 월 차량번호 :												결 재		담 당 자		부 장			
항 별	주 차 시											운 행 전				운행중		운행후	
	외 부 장 치					내 부 장 치						계 기 관 작 동 상 태	등 화 장 치	각 중 페 달	헨 드 브 레 이 크	운 행 중 이 상 음	계 기 관 작 동 상 태	이 상 한 념 새	헨 드 브 레 이 크 작 동 상 태
	번 호 판	외 관 및 타이 어	유 리 닦 기	백 미 러	승 강 구 및 창 문	엔 진 오 일	과 위 오 일	브 레 이 크 오 일	밧 데 리	냉 각 수	누 유 · 누 수 상 태								
일 별																			

※점검결과 : 양호 √ 상태저조 △ 수리요망 ×

⑨ '회계규정' 수정

- 회계관직 중 지출원 관련 내용 수정

현 행	개 정 안
<p>제8조(회계관직 지정) ① 호남진흥원의 회계관직은 다음 각 호와 같이 지정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (생략) 2. (생략) 3. (생략) 4. (생략) 5. (생략) 6. 지출원 : 회계팀장 	<p>제8조(회계관직 지정) ① 호남진흥원의 회계관직은 다음 각 호와 같이 지정한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. (생략) 2. (생략) 3. (생략) 4. (생략) 5. (생략) 6. 지출원 : 원장이 별도로 지정

- '회계팀장' → '총무부장' 수정

현 행	개 정 안
<p>제25조의2(세출예산의 집행) ① (생략) ② 각 부장은 공사·제조·용역의 도급, 물건의 매입·수리·운반 등에 관하여는 회계팀장에 대해 그 집행을 요구하여야 한다. 다만 일상경비로 지급하는 것(소모품매입·제조·운반, 소규모의 용역 및 임차 인쇄물의 경우에는 1건당 500만원 미만에 한한다)은 그러지 아니한다. ③ 회계팀장은 제2항의 요구를 받았을 때에는 즉시 소정의 절차에 따라 계약을 체결하여야 한다.</p> <p>제37조(과오금의 환입 처리) ① 과오불</p>	<p>제25조의2(세출예산의 집행) ① (생략) ② 각 부장은 공사·제조·용역의 도급, 물건의 매입·수리·운반 등에 관하여는 총무부장에 대해 그 집행을 요구하여야 한다. 다만 일상경비로 지급하는 것(소모품매입·제조·운반, 소규모의 용역 및 임차 인쇄물의 경우에는 1건당 500만원 미만에 한한다)은 그러지 아니한다. ③ 총무부장은 제2항의 요구를 받았을 때에는 즉시 소정의 절차에 따라 계약을 체결하여야 한다.</p> <p>제37조(과오금의 환입 처리) ① 과오불</p>

- 별지 제10-1호 서식 '팀장' → '부장' 수정

[별지 제10-1호 서식] <개정 2018.03.23.> <개정 2021.07.29.>

수 입 결 의 서

증빙서번호		년도 회계	결 재	담 당	부 장	분임재무관	재무관
제 호							
세 입 과 목	사업	발 의					인
	관	접수대장등기					인
	항	계정원장등기					인
	세항	금융기관예치					인
	목						
	세목						
금 액	일금 원정 (₩)						
사 업 명							
적 요							
수입명세서	거래처명	수입금액	계좌번호	은행명	비고		
비 고							

- 별지 제11-1호 서식 '팀장' → '부장' 수정

[별지 제11-1호 서식] <개정 2018.03.23.> <개정 2021.07.29.>

반 납 결 의 서

담당	부장	분임재무관	재무관	년도 회계	담당	지출원
				세 출 과 목		
발 의		인	사업		발 의	인
			관		지 출 부 기 재	인
			항		지급 명령 발행부기재	인
지출원인 행위부등기	인	세항				
		목				
		세목				
금 액	일금 원정		(₩)			
사 업 명						
적 요						
채주명세	반납자	반납금액	계좌번호	은행명	비고	
주관부서	반납사유:					

- 별지 제11-4호 서식 '팀장' → '부장' 수정

[별지 제11-4호 서식]

과오납금반환결의서

증제 호					
부 장			발 의	년 월 일	인
			징 수 부 기 재	년 월 일	인
			과오납금정리부기재	년 월 일	인
담 당			반 환 명 령 발 행	년 월 일	인
			반환 명령 발행번호	제 호	
년도 회계		(관)	(항)	(목)	
금 원(금 원)					
채 주	주 소				
	상 호			성 명	
위 금액을 영수하였음.					
년 월 일 영수자 성명 (인) (주민등록번호)					
사 유					

- 별지 제12-1호 서식 '팀장' → '부장' 수정

[별지 제12-1호 서식]<개정 2018.03.23.> <개정 2021.07.29.>

지 출 결 의 서

담 당	부 장	분임재무관	재무관	년도 회계	담 당	지 출 원
발 의			인 사업		발 의	인
원인행위부 기 재			인 관		지 출 부 기 재	인
계 약			인 항 세항		지급 명령 발행부기재	인
검 수			인 목 세목		지급명령 번 호	제 호
<div style="border: 1px solid black; width: 60%; margin: 0 auto; padding: 5px;">금 원</div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">금 원</p>						
적 요					거래은행 계좌번호 예 금 주	
채 주	주 소 :				성 명 :	인
	상 호 :					
영 수	위 금액을 영수함		20 년 월 일		성 명	인
주관부서						

(주) 전도자금 출납원이 전도자금을 지급할 때 사용결의서는 본 서식을 개서 사용한다.

- 별지 제12-2호 서식 '팀장' → '부장' 수정

[별지 제12-2호 서식]

지 출 전 표

20 년 월 일

발의부서		담 당	부 장
발의일자	20 년 월 일		

금
일정

수표 No.

은행

차 변		대 변	
계 정 과 목	금 액	계 정 과 목	금 액

적 요		공제(지급) 내역		
		구 분	금 액	
		소득세		
		주민세		
		국민연금		
		고용보험		
		계		
영 수	위 금액을 정히 영수함.			
	주 소 상 호 대표자성명 20 년 월 일	지 출 인		
계 수 대 조		기 장 필		

한국학호남진흥원

- 별지 제13호 서식 '팀장' → '부장' 수정

[별지 제13호 서식] <개정 2018. 3. 23.><개정 2021.07.29.>

대 체 결 의 서

전표번호 :

발의일자 :

발의결 재	담	당	부	장	분임재무관	재무관			
회계단위명 :					작성자				
금 액:					(₩)				
적요									

재무결 재	담	당	지	출	원				
차 변					대 변				
계정과목	거래처		금 액		계정과목	거래처		금 액	
차변합계					대변합계				

- 별지 제14호 서식 ‘팀장’ → ‘부장’ 수정

[별지 제14호 서식] <개정 2018.03.23.> <개정 2021.07.29.>

인 건 비 지 출 결 의 서

담 당	부 장	분임재무관	재무관	년도 회계	담 당	지출원
세 출 과 목						
발 의		인	사업		발 의	인
원인행위부 기 재		인	관		지출부 기 재	인
			항		지급 명령 발행부기재	인
			세항			
			목		지급명령 번호	제 호
			세목			
	보 수 월 액 금			원	()	
	공 제 액 계 금			원	()	
	소 득 세 금			원	()	
	주 민 세 금			원	()	
	고 용 보 험 료 금			원	()	
	건 강 보 험 료 금			원	()	
	장기요양보험료금			원	()	
	국 민 연 금			원	()	
	지 급 액 금			원	()	
적 요	봉급대장 대조필					인
채 주	성 명 : 인					
영 수	위 금액을 영수함		년 월 일			
			성 명 계좌 입금 인			

- 별지 제16호 서식 ‘팀장’ → ‘부장’ 수정

[별지 제16호 서식] <개정 2018.03.23.> <개정 2021.07.29.>

구 입 과 지 출 결 의 서

담당	부장	분임재무관	재무관	년도 회계	담당	지출원
				세 출 과 목		
발 의		인	사업		발 의	인
원인행위부 기 재		인	관		지 출 부 기 재	인
주 문		인	항		지급 명령 발행부기재	인
납 품		인	세항		지급명령 번호	인
검 수		인	목		제 호	
물품납품 기 재		인	세목			
<div style="border: 1px solid black; width: 60%; margin: 0 auto; padding: 5px;">금 원</div> <div style="border-bottom: 1px solid black; width: 60%; margin: 0 auto; padding: 5px;">금 원</div>						
적 요						
본 계약에 있어 이면 기재사항을 승낙함. 년 월 일						
주 소 :						
상 호 :	성 명 인					
위 금액을 청구함. 년 월 일 성 명 인			위 금액을 영수함. 년 월 일 성 명 인		거래은행 계좌번호 예 금 주	
주관부서						

(주) : 계약서 작성을 생략하는 경우에는 이 서식에 의한다.

⑩ ‘전기안전관리규정’ 수정

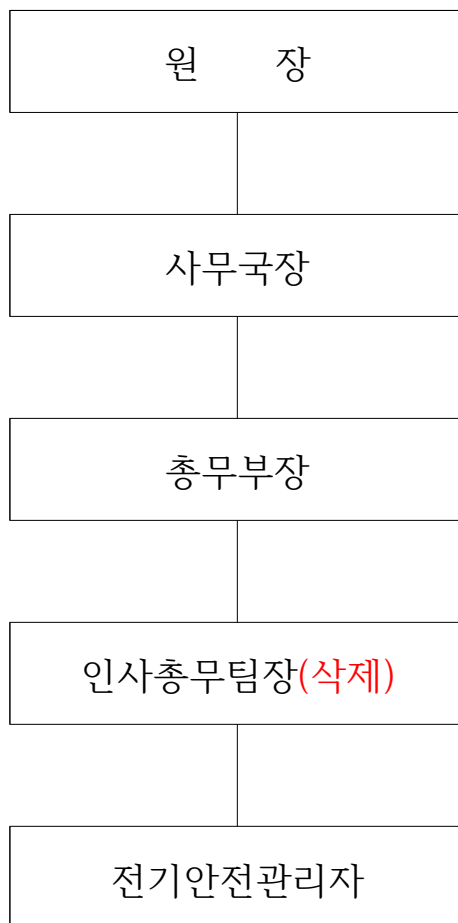
- ‘팀장’ → ‘부장’ 수정

현 행	개 정 안
제8조(전기안전관리자의 의무) ① 전기안전관리자는 총무팀장 을 보좌하고 전기설비의 공사·유지 및 운용에 관한 안전관리의 감독의 의무가 있다.	제8조(전기안전관리자의 의무) ① 전기안전관리자는 총무부장 을 보좌하고 전기설비의 공사·유지 및 운용에 관한 안전관리의 감독의 의무가 있다.

- [별표 1] ‘인사총무팀장’ 삭제

[별표 1]

〈전기안전관리 조직표〉



⑪ ‘소송사무처리 운영규정’ 수정

- ‘팀장’ → ‘직원’ 수정

현 행	개 정 안
<p>제9조(소송담당자의 지명) ① (생략)</p> <p>② 소송담당자는 부서장 중에서 지명한다. 다만, 특별한 사유가 있다고 인정할 때에는 소속 팀장 중에서 지명할 수 있다.</p>	<p>제9조(소송담당자의 지명) ① (생략)</p> <p>② 소송담당자는 부서장 중에서 지명한다. 다만, 특별한 사유가 있다고 인정할 때에는 소속 직원 중에서 지명할 수 있다.</p>

⑥ 규정 내 용어 현행화 및 단순 오타 수정

① '원규관리규정' [별표 제1호]의 목차 현행화

[별표 제1호]

한국학 호남진흥원 원규목차

구 분	원 규 명	비고
I. 정관	정관	
II. 규정	1. 이사회 운영 규정	
	2. 원장 선임 규정	
	3. 기획위원회 운영 규정	
	4. 위임전결 규정	
	5. 직제 규정	
	6. 원규관리 규정	
	7. 감사 규정	
	8. 연구사업 운영 규정	
	9. 연구윤리 규정	
	10. 연구활동비 및 지원비 지급 규정	
	11. 자료관리 규정	
	12. 출판물간행 규정	
	13. 학술행사 운영 규정	
	14. 보안업무 규정	
	15. 복무규정	
	16. 사무관리 규정	
	17. 여비 규정	
	18. 인사 규정	
	19. 직원평정 규정	
	20. 비정규직인사 규정	
	21. 직무대리 규정	
	22. 파견직원근무 규정	
	23. 직원보수 규정	
	24. 자산 및 물품관리 규정	
	25. 시설관리 규정	
	26. 회계 규정	
	27. 전기안전관리 규정	
	28. 고전국역위원회 운영 규정	
	29. 소송사무처리 운영 규정	
	30. 한국학호남진흥원 임직원 행동강령	
	31. 안전보건관리 규정	
III. 세칙	1. 정보통신 보안관리 시행세칙	
	2. 전임연구 및 객원연구원 위촉세칙	
	3. 겸임직원임용 보수세칙	
	4. 연구실적심사세칙	
	5. 연구직 임용에 관한 세칙	
	6. 인사사무처리세칙	
	7. 한국학호남진흥원 인권경영 운영 세칙	
	8. 한국학호남진흥원 취업규칙	

② ‘연구윤리규정’ 내 ‘한국학술진흥재단’ 명칭 현행화

현행	개정안
제12조(판정 및 징계) ① (생략) ② (생략) 1. (생략) 2. (생략) 3. (생략) 4. 연구 부정행위자의 소속기관과 한국학술진흥재단에 해당 사실 통보	제12조(판정 및 징계) ① (생략) ② (생략) 1. (생략) 2. (생략) 3. (생략) 4. 연구 부정행위자의 소속기관과 <u>한국연구재단</u> 에 해당 사실 통보

③ ‘비정규직인사규정’ [별표 1]의 용어 수정

[별표 1]

무기계약직 임금 책정 기준표

구분	기준	변경
	자격 및 경력	자격 및 경력
연구원	연구직임용등에관한세칙 및 직원보수 규정의 경력연수 환산 기준을 준용함. 단, 석·박사기간 및 군 의무 복무기간은 제외	연구직임용등에관한세칙 및 직원보수 규정의 연구직 경력연수 환산 기준을 준용함. 단, 석·박사기간 및 군 의무 복무기간은 제외
전문원	직원보수규정의 전문직 경력연수 환산 기준을 준용함. 단, 군 의무복무기간은 제외	직원보수규정의 행정직, 기술직 경력연수 환산 기준을 준용함. 단, 군 의무복무기간은 제외
기능원	직원보수규정의 행정직, 사서직 및 기능직 경력연수 환산 기준을 준용함. 단, 군 의무복무기간은 제외하며 방호, 운전 분야의 경우 호남진흥원 근무 이전의 경력은 산입하지 않음.	직원보수규정의 행정직, 기술직 경력 환산 기준을 준용함. 단, 군 의무복무기간은 제외하며 방호, 운전 분야의 경우 호남진흥원 근무 이전의 경력은 산입하지 않음.

④ ‘직원보수규정’ [별표 5, 9]의 용어 수정

- [별표 5] ‘일반직’ → ‘행정직’ 수정

[별표 5] 행정직, 기술직의 경력 환산율표

행정직, 기술직의 경력 환산율표

(이하생략)

- [별표 9] ‘전문직’ → ‘기술직’ 수정

[별표 9] 승진 시 기본연봉의 가산급

승진 시 기본연봉의 가산급

(단위 : 원, 월 기준)

직 급	가 산 급	비 고
연구직	300,000	책임연구위원→수석연구위원
	500,000	일반연구위원→책임연구위원
기술직, 행정직	300,000	3급→2급
	280,000	4급→3급
	260,000	5급→4급
	240,000	6급→5급
	220,000	7급→6급

⑤ ‘연구사업 운영규정’ 단순 오타 수정

현 행	개 정 안
제2조(용어 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. 1. (생략) 2. (생략) 3. (생략)	제2조(용어 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. 1. (생략) 2. (생략) 3. (생략)

현 행	개 정 안
4. ‘수탁연구사업’ : 국가, 공공단체 및 민간 등 외부의 연구사업 지원기 간(이하‘위탁기관’이라 한다)...(이하 생략)	4. ‘수탁연구사업’ : 국가, 공공단체 및 민간 등 외부의 연구사업 지원기 <u>관</u> (이하‘위탁기관’이라 한다)...(이하 생략)

⑥ ‘인권경영 운영 세칙’ 단순 오타 수정

현 행	개 정 안
제1조(목적) 이 세칙은 재단법인 한국 학호남진흥원의 임직원들을 비롯한 (이하생략)	제1조(목적) 이 세칙은 재단법인 한국 학호남진흥원(이하 ‘ <u>호남진흥원</u> ’이라 <u>한다</u>)의 임직원들을 비롯한 (이하생 략)
제2조(정의) 이 세칙에서 사용하는 용어 의 뜻은 다음과 같다. ① (생략) ② (생략) ③ “이해관계자”란 호남진흥원의 경 영활동과 관련된 자로서 임직원, 유 관기관 및 단체, 업무 계약자, <u>주역</u> 주민 등 호남진흥원과 관계있는 모 든 단체 또는 개인을 말한다.	제2조(정의) 이 세칙에서 사용하는 용어 의 뜻은 다음과 같다. ① (생략) ② (생략) ③ “이해관계자”란 호남진흥원의 경 영활동과 관련된 자로서 임직원, 유 관기관 및 단체, 업무 계약자, <u>지역</u> 주민 등 호남진흥원과 관계있는 모 든 단체 또는 개인을 말한다.
제25조(인권영향 평가) ① (생략) ② (생략) 1. (생략) 2. (생략) 3. 위원회에서 산정한 안건 등	제25조(인권영향 평가) ① (생략) ② (생략) 1. (생략) 2. (생략) 3. 위원회에서 산정한 안건 등

현행	개정안
<p>③ 주관부서는 인권영향평가를 주관하여 관련 자료를 가 부서에 요청할 수 있다.</p>	<p>③ 주관부서는 인권영향평가를 주관하여 관련 자료를 각 부서에 요청할 수 있다.</p>

7] 직원보수규정 제23조(특수업무 수당) 개정

○ 행정안전부 출연기관 예산편성 지침을 포함하여 준용코자 함

현 행	개 정 안
제24조(특수업무수당) 직원으로서 특수한 업무에 종사하는 자에 대하여는 예산의 범위 안에서 특수업무 수당을 지급하되, 특수 업무 직종 및 지급금액은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」을 준용한다.	제24조(특수업무수당) 직원으로서 특수한 업무에 종사하는 자에 대하여는 예산의 범위 안에서 특수업무 수당을 지급하되, 특수 업무 직종 및 지급금액은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」과 「출연기관 예산편성 집행기준」을 준용한다. 부 칙(2026. 3. 0.) 제1조(시행일) 이 규정은 2026년 1월부터 소급 적용하여 시행한다.

8] 연구실적심사세칙 개정

○ 연구사업 유치 실적 기준 완화, 원내활동 실적 유형 다각화

현 행	개 정 안
제2조 (용어정의) 이 세칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. 생략 2. 생략 3. 생략 4. 원내활동실적 : 재단법인 한국학호남진흥원에서 추진하는 각종 사업에 참여한 실적으로서 활동의 형태가	제2조 (용어정의) 이 세칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. 생략 2. 생략 3. 생략 4. <u>연구활동 등 실적</u> : 재단법인 한국학호남진흥원에서 추진하거나 호남한국학 관련 각종 사업에 참여한 실

현 행	개 정 안
<p>저서나 논문 이외의 방식으로 수행된 실적</p> <p>제5조 (평가영역) -----, 원내활동실적-----</p> <p>제7조 (평가배점)</p> <p>① (생략)</p> <p>②-----, 원내활동실적-----</p> <p>③ (생략)</p> <p>제10조(연구사업 유치 실적) ① 유치액에 따라 다음과 같이 배점한다. 단, 유치실적은 간접비가 발생한 경우에 한한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1.5억원 이상 : 10점 2. 1억원 ~ 1.5억원 미만 : 8점 3. 0.5억원 ~ 1억원 미만 : 6점 4. 0.1억원 ~ 0.5억원 미만 : 4점 <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ (생략)</p> <p>제10조의2(원내활동 실적)</p> <p>원내활동 실적의 배점은 다음과 같이 한다. 단, 원내활동실적의 상한점수는 10점으로 한다.</p>	<p>적으로서 활동의 형태가 저서나 논문 이외의 방식으로 수행된 실적</p> <p>제5조 (평가영역) -----, <u>연구활동 등 실적</u>-----</p> <p>제7조 (평가배점)</p> <p>① (생략)</p> <p>②-----, <u>연구활동 등 실적</u>-----</p> <p>③ (생략)</p> <p>제10조(연구사업 유치 실적) ① 유치액에 따라 다음과 같이 배점한다. 단, 유치실적은 간접비가 발생한 경우에 한한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>0.3억원 이상</u> : 10점 2. <u>0.2억원 ~ 0.3억원 미만</u> : 8점 3. <u>0.1억원 ~ 0.2억원 미만</u> : 6점 4. <u>0.1억원 미만</u> : 4점 <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ (생략)</p> <p>제10조의2(<u>연구활동 등 실적</u>)</p> <p><u>연구활동 등 실적</u>의 배점은 다음과 같이 하되, 각 유형은 호남진흥원이 인정하는 활동에 한하여 실적으로</p>

현 행			개 정 안		
유형	배점	비 고	인정한다. 단, 연구활동 등 실적의 상한점수는 10점으로 한다.		
학술 발표	10	호남진흥원에서 주관하는 학술대회, 포럼, 심층연구 등에서 기조발표 혹은 주제발표를 하는 경우			
강의	5	호남진흥원에서 주관하는 강좌에서 강의를 하는 경우(강의시간 및 원고량 등 세부내용은 당해연도 지방자치인재개발원 기준 준용)			
토론	3	호남진흥원에서 주관하는 학술대회, 포럼, 심층연구 등에서 토론을 하는 경우			
유형	배점	비 고			
학술 발표	10	호남 한국학 관련-----			
기고/연재	9	호남진흥원의 연구 성과나 호남 한국학을 대중에 알리기위한 내용으로 신문, 잡지 기고 혹은 방송·유튜브 출연 등을 통해 진흥원의 대외 인지도 제고에 기여하는 경우			
좌장	8	호남 한국학 관련 학술대회, 포럼, 심층연구 등에서 좌장을 맡은 경우			
강의	8	호남 한국학 관련-----			
강연	8	호남진흥원을 대중에 알리기위한 내용으로 강연을 통해 진흥원의 대외 인지도 제고에 기여하는 경우			
토론	7	호남 한국학 관련-----			

9] 자산 및 물품관리규정 개정 (부패취약분야 실태조사 관련 조치)

① 임차차량 포함 공무용 차량의 기준 정수를 규정에 명시

현 행	개 정 안
(신설)	제30조(차량의 정수) 호남진흥원의 차량정수는 업무용 차량 1대로 하며, 임차차량을 포함한다.

② 업무용 차량 업무 외적 사용 금지 및 기관명 또는 로고 표시

현행	개정안
(신설)	<p>제30조의2(업무외 사용금지 등) ① 공용차량은 업무외 사용 등 사적인 용도로 사용·수익하여서는 아니되며, 공무용 차량임을 표시하여야 한다.</p> <p>② 운전자 및 사용자가 업무 외적으로 차량을 사적 운행한 사실이 적발될 경우 징계위원회에 회부하여 징계 및 변상 조치할 수 있다.</p>