

# 전문위원 운영지침

제정 2015. 2. 6

**제1조(목적)** 이 지침은 중소기업기술정보진흥원(이하 “기정원”이라 한다.) 무기계약직 등 인사관리요령 제2조에 따른 전문계약직(이하 “전문위원”이라 한다.)의 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 전문위원의 운영에 관한 사항은 타 규정에서 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 지침에 의한다.

**제3조(복무)** 전문위원의 근무시간, 근무장소, 휴가 등 복무에 관한 사항은 기정원의 복무 관련 규정을 준용한다.

**제4조(의무)** ① 전문위원은 기정원의 전문업무 수행을 위하여 본연의 의무를 다하여야 하며, 직무상 지득한 비밀을 공표하거나 누설하여서는 아니된다.

② 전문위원은 업무수행에 있어 직제규정에 따른 소속 조직의 지휘 명령체계를 따른다.

③ 전문위원은 기정원 임직원 행동강령 등 기정원의 제반규정을 숙지 및 준수하여야 한다.

**제5조(업무)** 전문위원은 기정원의 원활한 업무수행을 위하여 전문지식과 자격, 경험을 요구하는 전문업무를 수행한다.

**제6조(임용자격)** 전문위원은 임기동안 기정원에서 전일제 근무가 가능한 자로 임용기준은 합리적인 사고와 객관적인 판단력을 소유한 박사, 기술사, 변호사, 회계사, 공인노무사 등 전문자격을 갖춘 자 및 학사 학위를 소지하고 관련분야 업무경력이 일정기간 이상인자로 기정원 임용요건에 결격사유가 없는 자로 한다.

**제7조(임용절차)** ① 전문위원은 공개모집을 원칙으로 하며 서류전형, 면접전형을 거쳐 원장이 임용한다.

② 임용절차 등 세부사항은 기정원의 관련 규정을 준용한다.

**제8조(신분 및 임기)** ① 전문위원은 상근 계약직으로 채용한다.

② 전문위원은 [별지 1] 서식에 따라 1년 단위로 계약하고 업무실적에 따라 재계약할 수 있다.

**제9조(해임)** ① 원장은 전문위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 다고 판단할 경우 해임할 수 있다.

1. 근무태만 또는 근무성적이 불량할 때
2. 신체 또는 정신상의 장애로 근무가 곤란할 때
3. 사업 및 업무변경 등으로 계속적인 근무가 불필요하게 된 때
4. 기정원의 규정이나 지시사항을 이행하지 아니한 때
5. 제4조(의무)의 규정에 위배된 행위를 한 때
6. 기타 계약을 해지하여야 할 정당한 사유가 발생한 경우

**제10조(급여체계)** 급여는 기본급, 성과급 및 퇴직금으로 하고, 지급시기와 방법은 특별히 정함이 없는 한 기정원의 관련 규정을 준용한다.

**제11조(급여지급)** ① 연봉은 경력과 자격사항을 근거로 [별표 1]과 같이 책정하고, 매월 12분의 1(기본급)씩 기정원의 급여지급일에 지급한다.

② 연차휴가미사용으로 인해 발생하는 연차유급휴가수당은 기정원의 관련 규정을 준용하여 별도로 지급할 수 있다.

③ 전문위원이 임기 중 해임되거나 임기만료 또는 사망 그 밖의 사유로 중도에 퇴임하는 경우에 해임 또는 퇴임한 날이 속하는 월의 기본급은 일할 계산하여 지급한다.

**제12조(성과급)** 성과급은 성과평가를 통해 기준월봉의 일정비율 범위 내에서 직접 지급할 수 있으며, 성과급의 한도와 지급률, 지급시기 등은 원장이 별도로 정하는 바에 따른다.

**제13조(퇴직금)** ① 퇴직금은 1년 이상 근속한 경우에 한하여 지급하며, 지급금액은 재임기간 1년에 대하여 1개월분의 월평균임금으로 한다.  
 ② 제1항의 월평균임금은 재임기간의 연봉을 재임한 개월 수로 나누어 산출한다.  
 ③ 제1항 및 제2항의 재임기간을 계산함에 있어서 1년 미만에 대하여는 월할 계산하되, 1월 미만의 재임기간에 대하여는 일할 계산하여 지급한다.  
 ④ 그 밖에 퇴직금과 관련된 사항은 기정원의 관련 규정을 준용한다.

**제14조(기타 처우)** ① 전문위원의 직급은 경력과 자격사항을 근거로 [별표 2]와 같이 책정하며, 기정원 해당 직급에 준하는 예우를 한다.  
 ② 원장은 필요한 경우 전문위원에게 기정원의 직제상 보직을 부여할 수 있다.  
 ③ 제2항의 보직을 부여할 경우 그에 따른 수당은 기정원 관련 규정에 따라 지급한다.  
 ④ 전문위원의 근무평정은 일반직에 준하여 실시하며, 평정시기 등은 원장이 별도로 정하는 바에 따른다.

**제15조(보칙)** 이 지침에서 정하지 아니한 사항은 기정원 규정에 따른다.

## 부 칙(2015. 2. 6)

**제1조(시행일)** 이 지침은 원장의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

[별표 1]

## 전문위원 급여책정기준

등급	경력기준	연봉
가급	- 전문자격 <sup>주1)</sup> 을 취득하고 관련 분야 경력이 10년 이상인 자 - 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 27년 이상인 자	나급 + 20,000,000원
나급	- 전문자격 <sup>주1)</sup> 을 취득하고 관련 분야 경력이 5년 이상 9년 이하인 자 - 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 17년 이상 26년 이하인 자	다급 + 20,000,000원
다급	- 전문자격 <sup>주1)</sup> 을 취득하고 관련 분야 경력이 5년 미만인 자 - 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 10년 이상 16년 이하인 자	고용노동부 공고금액 <sup>주2)</sup>
라급	- 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 10년 미만인 자	다급 - 15,000,000원

주1) 해당분야 박사학위 및 기술사, 변호사, 회계사, 공인노무사 등의 전문자격

주2) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조 제3항제5호에 따라 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2007-3호) 대분류 2 직업에 종사하는 자(전문가 및 관련 종사자)의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액으로 매년 변동, 채용시점 공고금액 적용

주3) 경력산정은 기정원 경력환산기준을 준용

주4) 중복경력은 제외

[별표 2]

## 전문위원 직급채정기준

등급	경력기준	직급
가급	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문자격<sup>주1)</sup>을 취득하고 관련 분야 경력이 10년 이상인 자</li> <li>- 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 27년 이상인 자</li> </ul>	1급
나급	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문자격<sup>주1)</sup>을 취득하고 관련 분야 경력이 5년 이상 9년 이하인 자</li> <li>- 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 17년 이상 26년 이하인 자</li> </ul>	2급
다급	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 전문자격<sup>주1)</sup>을 취득하고 관련 분야 경력이 5년 미만인 자</li> <li>- 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 10년 이상 16년 이하인 자</li> </ul>	3급
라급	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학사학위를 소지하고 관련 분야 경력이 10년 미만인 자</li> </ul>	4급

주1) 해당분야 박사학위 및 기술사, 변호사, 회계사, 공인노무사 등의 전문자격

주2) 경력산정은 기정원 경력환산기준을 준용

주3) 중복경력은 제외

[별지 1]

## 근로계약서

중소기업기술정보진흥원장(이하 “임용자”)과 ○○○(이하 “피임용자”)은(는) 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

제1조(근로계약기간) ① “피임용자”의 근로계약기간은 아래와 같다.

년 월 일 부터  
 년 월 일 까지

② 근로계약기간은 1년 단위로 갱신하며, “피임용자”의 계약기간 만료 후 재계약이 성립되지 않은 경우 “임용자”와의 근로관계가 자동으로 종료된다.

제2조(근무조건) 이 계약에 따라 “임용자”가 정한 제반규정에 따른다.

제3조(성실의무) “피임용자”는 이 계약에 따라 근무함에 있어 “임용자”가 정하는  
제규정을 성실히 준수하고, 명예를 손상시키는 여하한 행위를 하지 않으며,  
성실히 업무를 수행하여 역량을 최대한 발휘함으로써 최고의 성과를 창출  
할 수 있도록 노력한다.

제4조(계약금액 등) ① “피임용자”의 보수는 연봉 금 〇〇〇원으로 (₩〇〇)으로 하며, 보수의 지급방법은 “임용자”가 정한 규정에 따른다.

② “임용자”는 제1항의 규정에 의한 계약금액 이외에 “임용자”가 정한 규정에 의거 연봉 외 급여를 지급할 수 있다.

③ 급여지급일자는 “임용자”가 정한 급여규정에 따른다.

④ “임용자”는 일정기간 동안 “피임용자”의 업무수행실적을 평가하여 성과급을 지급할 수 있다.

제5조(비밀의 준수) “피임용자”는 이 계약에 의하여 업무를 수행하는 과정에서 숙지한 비밀사항에 대하여 이를 누설해서는 아니되며, 퇴직한 후에도 이와 같다.

제6조(손해배상) “피임용자”는 고의 또는 중대한 과실에 의하여 “임용자”에게 손해를 입혔을 때에는 “임용자”가 산정한 금액에 따라 이를 배상하여야 한다.

제7조(계약의 해지) ① “임용자”는 “임용자”가 정한 규정에 의거 “피임용자”가 면직, 해임, 퇴직에 해당할 경우 “임용자”가 정하는 절차에 따라 이 계약을 해지할 수 있다.

제8조(재계약 거부) ① “임용자”는 “피임용자”의 업무수행실적이 미미하고 업무수행태도가 매우 불량한 경우 재계약을 거부 할 수 있다.  
② 제1항의 경우 “임용자”는 30일의 기간을 두어 “피임용자”에게 이를 통지 하는 것으로 한다.

제9조(규정준용 등) ① 본 계약서에 명시되지 않은 사항은 중소기업기술정보진흥원 규정에 따른다.  
② 본 계약서의 해석상 의문이 있을 경우에는 “임용자”의 해석에 따른다.

제10조(분쟁의 해결) ① 계약이행 중 “임용자”와 “피임용자”간에 발생하는 분쟁은 협의에 의하여 해결한다.  
② 분쟁이 발생한 날부터 30일 이내에 제1항의 협의가 이루어지지 아니할 때에는 중소기업기술정보진흥원의 소재지를 관할하는 법원의 판결에 의한다.  
③ “피임용자”는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 분쟁기간 중 계약의 이행을 중지하여서는 아니된다.

“임용자”와 “피임용자”는 본 계약을 체결함에 있어 신의에 따라 성실히 계약상의 의무를 이행할 것을 약속하고, “임용자”는 “피임용자”에게 본 계약 체결과 관련된 중소기업기술정보진흥원의 제반규정 및 계약조건을 사전에 충분히 고지하였으며, “피임용자”는 “임용자”가 고지하는 제반규정과 계약조건을 충분히 인지하였기에, 이 계약의 증거로써 계약서를 작성하여 “임용자”와 “피임용자”가 각 각 1부씩 보관한다.

년 월 일

임 용 자 : 중소기업기술정보진흥원장 (인)

피임용자 : (인)  
(주민등록번호)  
(주 소)