

# 인 사 규 정

제37차 개정 2019.05.27.  
제38차 개정 2019.07.01.  
제39차 개정 2019.08.01.  
제40차 개정 2020.02.01.  
제41차 개정 2020.04.01.  
제42차 개정 2020.07.01.  
제43차 개정 2021.04.30.  
제44차 개정 2021.07.01.  
제45차 개정 2021.10.31.  
제46차 개정 2022.05.01.  
제47차 개정 2022.08.01.  
제48차 개정 2022.09.01.  
제49차 개정 2022.12.01.  
제50차 개정 2023.06.01.  
제51차 개정 2024.01.01.  
제52차 개정 2024.04.01.  
[제53차 개정 2025.02.01.](#)

## 기 본 정 신

이 규정은 한국농어촌공사 직원의 보직, 승진, 신분보장, 상벌, 인사고과 등에 관한 사항을 규정함으로써 공정하고 투명한 인사관리 구현을 통하여 설립목적을 달성하고 핵심 자원인 우수·전문인력을 육성하여 최우수 공기업으로 유지 발전하기 위하여 제정·시행한다.

## 제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 한국농어촌공사 직원에게 적용할 인사관리의 기준을 정하여 합리적이고 적절한 인사관리를 기하게 하는 것을 목적으로 한다.(개정 2006.1.24, 2008.12.29, 2013.10.7)

제2조(적용범위) 직원의 인사관리는 법령 및 정관에 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

제3조(직원 등의 구분) ① 삭 제 <2024.1.1.>

② 직원은 일반직, 별정직, 기사직 및 전문직으로, 일반직 및 별정직은 1급, 2급, 3급, 4급, 5급으로 구분하고 기사직은 6급으로 한다.(개정 2001.11.1, 2005.3.28, 2005.9.30, 2006.5.26., 2013.4.1., 2024.1.1.)

③ 상시·지속적 업무 수행에 필요한 경우 기간의 정함이 없는 무기계약직근로자를 사용할 수 있으며, 명칭은 7급사원, 공무원, 연구직으로 하고, 임용·복무·보수, 그 밖에 세부적인 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2005.9.30., 2013.10.7., 2015.12.31. 2017.12.29)

④ 고도의 전문지식, 기술, 기능 또는 경험을 요하거나 한시적 업무에 필요한 경우 전임연구원, 계약직근로자를 사용할 수 있으며, 그 임용·복무·보수, 그 밖에 세부적인 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7., 2014.12.1)

제4조(임용권) 직원의 임용권은 사장이 가진다.

제5조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.(개정 2005.9.30, 2009.8.31, 2009.11.1, 2013.10.7)

1. "직위"란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
  2. "임용"이란 신규채용, 승진, 전보, 겸임, 파견, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
  3. "직급"이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
  4. "승진"이란 상위직급으로 임용하는 것을 말한다.
  5. "전보"란 동일한 직급 내에서 보직을 변경시킴을 말한다.
  6. "직위해제"란 직위를 계속 유지할 수 없는 사유가 있어 일정기간 직위를 부여하지 아니하는 것을 말한다.
  7. "복직"이란 휴직, 직위해제 또는 정직 중에 있는 직원을 직위에 복직시키는 것을 말한다.
  8. 삭 제 <2005. 9.30>
  9. "강등"이란 1개 직급을 내리는 것을 말한다.
  10. "성과개선대상자"란 업무성과 저조자, [조직문화 저해자](#) 등 역량향상 및 태도개선이 필요하여 제28조의2에 따른 상급인사위원회에서 선별된 자를 말한다.(개정 2017.7.14., 2025.2.1.)
- 제6조(소급임용의 금지) 직원의 임용 일자는 소급할 수 없다. 다만, 제35조의 경우와 기구 및 직제의 개편 등으로 인사조정이 부득이한 경우에는 해당 일에 한정해서 소급하여 임용할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2015.7.1)

## 제2장 채용

- 제7조(채용의 원칙) ① 직원은 공개경쟁채용시험에 따라 채용하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 특수분야 전문직종 등 필요한 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁채용시험으로 채용할 수 있으며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 채용할 수 있다. 제한경쟁채용시험, 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 채용하는 경우에는 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 농림축산식품부장관과 미리 협의하여야 한다.(개정 2003.3.29., 2005.9.30., 2008.11.1., 2009.6.1., 2013.10.7., 2014.6.1., 2015.7.1., 2015.9.1., 2019.8.1., 2020.7.1., 2022.8.1.)
1. 「국가공무원법」 제28조제2항제1호에 준하여 재임용하는 경우
  2. 삭 제 <2009.6.1.>
  3. 삭 제 <2015.9.1.>
  4. 삭 제 <2015.9.1.>
  5. 삭 제 <2015.9.1.>
  6. 취업지원대상자 등 다른 법령에 따른 채용의무가 있는 자를 채용하는 경우
  7. 비상계획관, 예비군지휘관으로 채용할 경우
  8. 삭 제 <2015.9.1.>
  9. 삭 제 <2015.9.1.>
  10. 삭 제 <2014.6.1.>
  11. 삭 제 <2015.9.1.>
- ② 제1항 각 호에도 불구하고 농림축산식품부 공직자 및 공공기관 임직원의 친족은 다수인을 대상으로 하지 아니한 시험으로 채용할 수 없다.(신설 2014.6.1., 개정 2015.7.1., 2015.9.1., 2022.8.1.)
- ③ 제1항의 임용은 시험성적, 학력, 경력 등을 고려하여 임용 직위에 상응하여야 한다.
- ④ 제1항 본문에 따른 직원의 공개경쟁채용 및 제한경쟁채용은 공사의 「직제규정」에 따른 지역단위별 채

용을 실시할 수 있다. (신설 2002.1.1., 개정 2008.11.1., 2020.7.1.)

제7조의2(외국인의 채용) ① 한국농어촌공사(이하 “공사”라 한다) 보안 및 기밀에 관계되는 분야가 아닌 연구·기술·교육 등 특정한 분야의 직위에 대하여 그 자격요건에 적합한 대한민국 국민을 채용하기 어려운 경우에는 외국인을 계약직근로자로 임용할 수 있다.(개정 2013.10.7., 2024.1.1.)

② 제1항에 따른 외국인의 채용에 관한 세부 사항은 사장이 따로 정한다.(개정 2013.10.7)

[본조신설 2003. 3.29]

제8조(수습임용) ① 3급 이하 직원을 신규로 채용하는 경우에는 3개월의 수습기간을 둔다. 다만, 인력운용상 불가피한 경우에는 그 기간을 조정할 수 있다.(개정 2009.8.31, 2013.10.7, 2014.6.1., 2024.1.1.)

② 제1항에도 불구하고 제7조제1항제1호, 제7조제1항제7호에 따라 채용하는 경우와 인턴기간을 두고 평가를 거쳐 직원으로 임용하는 경우에는 수습기간을 두지 아니한다.(신설 2014.6.1., 개정 2015.7.1., 2015.9.1., 2024.1.1.)

③ 수습임용자로서 그 기간 중 제9조의 결격사유에 해당하는 자 또는 수습 성적이 불량하거나 자질이 부족하다고 인정될 때에는 직권면직 시킬 수 있다.(신설 2017.07.14.)

④ 수습임용자가 제41조제1항 및 제41조제2항제4호에 해당하는 사유로 휴직원을 제출할 경우 휴직을 명할 수 있으며 해당 휴직기간은 수습기간에 넣어 계산하지 아니한다.(신설 2017.07.14.)

⑤ 제1항에 따른 수습기간 종료시 직원으로 임용한다.(개정 2013.10.7., 2017.07.14., 2024.1.1.)

⑥ 수습기간 또는 인턴기간 중의 직원은 제34조에 따른 신분보장을 적용받지 아니한다.(개정 2013.10.7., 2017.07.14., 2024.1.1.)

제9조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원에 임용될 수 없다.(개정 2004.8.30, 2006.12.29., 2013.10.7., 2015.7.1., 2017.7.14., 2018.8.1., 2019.7.1., 2020.7.1)

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 확정판결이나 다른 법률에 따라 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 파면처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
8. 해임처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자
9. 삭제 <2006.12.29>
10. 채용신체검사 및 신원조회결과 부적격 판정을 받은 자
11. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자
12. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 다른 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 날로부터 5년이 지나지 아니한 자
13. 그 밖에 채용의 공정한 관리에 영향을 미치는 행위로서 부정한 행위를 한 자 또는 채용 공고문에 불합격 처리 기준으로 정한 행위를 한 자
14. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
15. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감