

인사규정

인재경영실 인사부

전부개정	2011.11.03.	규정 제180호
개정	2012.03.07.	규정 제191호
개정	2012.06.15.	규정 제196호
개정	2013.03.13.	규정 제212호
개정	2013.05.09.	규정 제217호
개정	2013.12.31.	규정 제231호
개정	2014.08.18.	규정 제240호
개정	2014.10.08.	규정 제244호
개정	2014.10.31.	규정 제247호
개정	2014.12.24.	규정 제250호
개정	2015.04.01.	규정 제256호
개정	2015.09.23.	규정 제270호
개정	2015.10.28.	규정 제274호
개정	2016.07.13.	규정 제295호
개정	2016.12.22.	규정 제309호
개정	2017.12.26.	규정 제337호
개정	2018.03.27.	규정 제347호
개정	2018.06.15.	규정 제351호
개정	2018.06.26.	규정 제352호
개정	2018.10.02.	규정 제359호
개정	2018.12.23.	규정 제362호
개정	2019.04.02.	규정 제369호
개정	2019.06.26.	규정 제371호
개정	2019.09.30.	규정 제382호
개정	2019.12.31.	규정 제389호
개정	2020.01.09.	규정 제390호
개정	2020.06.29.	규정 제399호
개정	2021.03.04.	규정 제424호
개정	2021.06.29.	규정 제435호
개정	2021.11.02.	규정 제442호
개정	2021.12.31.	규정 제446호
개정	2022.02.28.	규정 제451호
개정	2022.09.07.	규정 제459호
개정	2023.03.03.	규정 제473호

개정 2023.10.23. 규정 제489호
개정 2024.03.04. 규정 제505호
개정 2024.10.30. 규정 제514호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 건강보험심사평가원의 직원에 대한 임용, 복무, 징계 등 인사관리의 기준을 정하여 공정하고 효율적인 인사관리를 기함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규정은 건강보험심사평가원(이하 “심사평가원”이라 한다)의 직원(연단위 이상으로 고용된 계약직 직원을 포함한다. 이하 같다)에 대하여 적용하고, 계약직 직원에 대한 계약절차, 방법, 계약해지, 근무성적 평정 및 보수 등 계약직 직원 운영에 필요한 사항에 관하여는 건강보험심사평가원 원장(이하 “원장”이라 한다)이 별도로 정하는 바에 따른다.

② 직원에 대한 임용, 복무, 징계 등 인사관리에 관한 사항은 법령 또는 다른 체규정에서 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다. <개정 2021.6.29.>

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2013.5.9., 2015.10.28., 2021.3.4.>

1. “직위”라 함은 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
2. “직급”이라 함은 직무의 종류, 난이도와 책임도가 상당히 유사한 직위의 군(群)을 말한다.
3. “직종”이라 함은 「직제규정」 제4조제1항에 따라 행정직, 심사직, 전산직, 연구직, 전문직, 운영직으로 구분된 직원의 군(群)을 말한다.
4. “임용”이라 함은 채용, 승진, 승급, 전보, 전직, 파견, 겸임, 강임, 휴직, 정직, 강등, 직위해제, 복직, 면직, 해임 및 파면 등을 말한다.
5. “승진”이라 함은 현재 보직되어 있는 직급의 상위직급에 임명하는 것을 말한다.
6. “승급”이라 함은 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
7. “강임”이라 함은 현재 보직되어 있는 직급의 하위직급에 임명하는 것을 말한다.
8. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
9. “전직”이라 함은 직종을 달리하여 임용함을 말한다.
10. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제, 정직 중이거나 강등으로 직무에 종사하지 못한

직원에게 직위를 부여하는 것을 말한다.

제2장 인사위원회

제4조(설치) 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 인사위원회를 둔다. <개정 2021.3.4.>

제5조(구성) ① 인사위원회는 위원장 1명과 8명 이내의 위원으로 하고, 다음 각 호와 같이 구성한다. <개정 2020.1.9., 2020.6.29., 2021.3.4.>

1. 위원장은 인사업무담당부서를 관장하는 상임이사가 된다. 다만, 해당 상임이사가 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우에는 원장이 지명하는 자가 위원장이 된다.
2. 위원은 상임이사, 1급 또는 실장급 직위에 임용된 직원 중에서 제8조에 따른 심의사항이 발생할 경우마다 원장이 지명하며, 제8조제2호 직원의 채용에 관해 심의할 경우 관련 외부 전문가 1명을 포함한다.
3. 간사는 인사업무담당부장으로 하고, 부득이한 경우에는 인사업무담당팀장이 그 직무를 대행할 수 있다.

② 위원장은 4급 이하 직원에 대한 제8조의 심의사항에 대하여 인사실무위원회를 구성하여 심의하게 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 인사실무위원회의 구성, 운영 등에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제6조(인사위원회 소집 및 회의) ① 위원장은 제8조에 따른 심의사항이 발생하였을 경우에 인사위원회를 소집하고 의장이 된다. <개정 2021.3.4.>

② 인사위원회의 심의사항은 재적위원(위원장을 포함한다. 이하 같다) 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2021.3.4.>

③ 인사위원회의 심의사항에 대하여 공정한 의결을 기대하기 어려운 위원은 회의에 참석할 수 없다. <개정 2021.3.4.>

④ 인사위원회에서 심의의결된 내용은 별지 제1호서식의 의결서에 기록하고 출석위원 전원이 서명 날인한다. <개정 2021.3.4.>

[제목개정 2021.3.4.]

제7조(서면의결) ① 위원회의 심의사항 중 그 사안이 경미하거나 긴급한 경우에는 서면으로 인사위원회 의결을 갈음할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

② 제1항에 따른 서면의결은 재적위원 과반수의 찬성으로 하고, 별지 제2호서식에 서명하는 것으로 한다.

제8조(심의사항) 인사위원회의 심의사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2015.10.28., 2021.3.4.>

1. 인사의 기본방침에 관한 사항
2. 직원의 채용, 승진 및 전직에 관한 사항
3. 강임, 직위해제 및 직권면직에 관한 사항
4. 재해보상, 명예퇴직 및 포상에 관한 사항
5. 근무성적평정의 조정에 관한 사항
6. 기타 인사에 관하여 중요하다고 인정되어 위원장이 심의에 부치는 사항

제9조(자료제출 요구 등) ① 인사위원회는 심의에 필요한 경우 심의사항과 관련된 부서 또는 직원에게 자료제출을 요구하거나 질문할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

② 제1항에 따른 자료제출 요구 등을 받은 관련 부서 또는 직원은 지체 없이 이에 응하여야 한다.

제10조(비밀엄수) ① 인사위원회의 회의는 공개하지 아니하고, 참석한 자는 토의내용 중 공표된 것을 제외하고는 그 내용을 누설하여서는 아니 된다. <개정 2021.3.4.>

② 인사위원회 위원은 제1항에 따른 비밀준수를 위하여 별지 제3호서식의 서약서를 작성 및 제출하여야 한다. <신설 2019.9.30.>, <개정 2021.3.4.>

제11조(회의록) ① 간사는 회의록을 작성하여 출석위원 전원의 서명을 받아 보관하여야 한다.

② 회의록은 공개하지 아니한다.

제12조(시행 및 재심의 요구) ① 인사위원회 의결사항은 원장의 결재를 얻어 시행한다. <개정 2021.3.4.>

② 원장은 인사위원회 의결사항에 대해 1회에 한하여 이를 재심의토록 할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

제3장 임용

제1절 통칙

제13조(직원 임용) 직원 임용은 원장이 행하되 시험성적, 근무성적, 적성 등 능력의 실증에 의한다.

제14조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 임용될 수

없다. <개정 2014.8.18., 2017.12.26., 2018.10.2., 2019.6.26., 2023.10.23.>

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
- 6의2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄
 - 나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄
 - 다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스톱킹범죄
- 6의3. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년 대상 성범죄
- 6의4. 공무원 또는 공공기관에서 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
7. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 자
8. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자
9. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등 취업제한 적용을 받는 자
10. 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소되거나 면직된 경우에 그 채용의 취소 또는 면직된 날로부터 5년이 지나지 아니한 자

제2절 채용

제15조(신규채용) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제한경쟁채용할 수 있다. <개정 2019.9.30., 2022.9.7>

1. 임용예정직급에 상응하는 경력이 있는 자를 임용하는 경우
2. 공개경쟁시험으로 채용하는 것이 부적당하여 그 분야에 관한 자격증소지자를 임용하는 경우
3. 제한경쟁채용할 수 있도록 법률에 규정된 경우 <개정 2022.9.7.>

4. 장애인 등 사회형평적 채용을 실시하는 경우

② 제1항에 따른 직원채용은 별표 1 채용자격기준표에 따름을 원칙으로 하되, 성별·연령·학력 등을 이유로 차별하지 아니한다. <개정 2019.9.30.>

③ 채용 절차·방법 등 채용업무에 관한 세부사항은 원장이 세칙으로 정한다. <신설 2019.9.30.>, <개정 2022.9.7.>

제15조의2(휴직·파견 등의 결원보충) ① 직원이 제68조에 따라 6개월 이상 휴직하는 경우 휴직일부터 그 결원을 보충할 수 있다. 단, 제39조제2항에 따른 출산전후휴가에 이어 3개월 이상 육아휴직하는 경우에는 출산휴가일로부터 그 결원을 보충할 수 있다.

② 직원이 제52조에 따라 6개월 이상 파견된 경우(노조전임직원 포함)에는 파견기간 중 그 결원을 보충할 수 있다.

③ 직원에 대한 파면처분·해임처분·면직처분·강등처분(이하 “파면처분 등”이라 한다)의 경우, 해당 직원의 직급에 해당하는 결원을 보충할 수 있다.

④ 제70조에 따라 직위를 부여하지 아니하는 경우에는 직위해제일로부터 그 결원을 보충할 수 있다.

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 결원보충은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 이후 해당 직급에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다.

1. 휴직자의 복직
2. 파견된 자의 복귀
3. 파면·해임 또는 면직된 자의 복직 또는 강등된 사람의 처분 전 직급 회복

⑥ 직원이 제52조제2항에 따라 공로연수를 실시하는 경우 해당일로부터 그 결원을 보충할 수 있다. <개정 2021.3.4., 2021.12.31.>

⑦ 제6항에 따른 결원보충은 정년퇴직예정자가 퇴직한 때에 소멸된 것으로 본다.

[본조신설 2019.6.26.]

제16조(경력연수산정) ① 직원 호봉산정에 필요한 경력연수의 계산단위는 개월로 하고 1개월 미만의 기간은 합산하지 아니한다.

② 경력연수산정은 인사업무담당부장이 하고, 인사업무담당부서의 장이 확인하여야 한다. <개정 2021.3.4.>

③ 그 외 경력환산기준 등 경력연수산정에 필요한 사항은 시행세칙으로 정한다.
[전문개정 2024.10.30.]

제17조(호봉산정기준) ① 신규채용자가 경력이 있을 경우의 초임호봉은 제16조에 따라 환산한 경력 1년을 1호봉으로 하여 책정하고, 산정한 호봉이 다음 각 호의 기준호봉을 초과할 경우에는 기준호봉을 초임호봉으로 한다.

1. 1급 : 20호봉

2. 2급 : 17호봉

3. 3급 : 14호봉

4. 4급 이하 : 10호봉

② 제1항에도 불구하고 「구 국민의료보험법」, 「구 의료보험법」, 「구 공무원 및 사립학교교직원 의료보험법」에 따른 보험자 또는 보험자 단체(이하 “건강보험관련기관”이라 한다) 또는 심사평가원에 재직하였거나 공무원(군경력 포함)으로 재직하였던 경력이 추가되어 기준호봉을 초과하는 경우에는 그 호봉을 초임호봉으로 한다.
<개정 2013.12.31.>

제18조(수습임용) ① 3급 이하 직원을 신규채용하는 경우에는 3개월의 기간동안 수습으로 임용하고, 그 기간 중 근무성적 또는 교육성적 등이 양호한 자를 직원으로 임용한다. 이 경우 다음 각 호의 기간을 합산하여 15일 이상인 경우에는 수습기간에 산입하지 아니한다. <개정 2018.3.27.>

1. 병가 및 특별휴가

2. 휴직기간, 정직기간 및 직위해제기간

② 제1항의 수습기간은 경력 등을 고려하여 면제 또는 단축할 수 있다.

③ 수습기간 중에 있는 자가 근무성적 또는 교육성적이 불량하여 해당 직무를 수행하기에 부적당한 경우에는 제65조 및 제67조제1항 본문에도 불구하고 면직시킬 수 있다.

제3절 보직·전직

제19조(보직) ① 원장은 「직제규정」이 정하는 바에 따라 모든 직원에 대하여 직급을 부여하고 해당 직급에 상응하는 일정한 직위 또는 임무를 부여하여야 한다. 다만, 「직제규정」 제10조제3항의 경우에는 그러하지 아니하다.

② 원장은 직원에게 보직을 부여함에 있어 직원의 전공분야, 경력, 교육, 적성 및 생활근거지 등을 고려하여야 한다.

③ 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 보직 없이 근무하게 하거나 특정부서에 업무지원을 명할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

1. 6개월 이상 휴직 또는 장기파견자 등이 복직할 경우 그 직급의 정원에 결원이 생길 때까지
2. 법원이나 노동위원회에서 파면·해임·직위해제처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 확정되어 복직되는 경우 그 직급의 정원에 결원이 생길 때까지
3. 공로연수 등 인사관리에 필요하여 인사위원회의 심의를 거친 기간(공로연수의 경우 그 연수기간)

④ 원장은 일부 보직에 대하여는 공모하여 보직할 수 있다. 이 경우 그 대상직위, 방법 및 절차 등 세부사항은 원장이 별도로 정한다.

⑤ 제1항에 따른 연구직 직원에 대한 직급은 선임연구위원은 1급, 연구위원은 2급, 부연구위원은 3급, 주임연구원은 4급 상당으로 한다. <신설 2018.3.27.>

제20조(직무대리 및 겸임) 원장은 직원 인사관리에 필요한 경우 현 직무수행에 지장이 없는 범위 내에서 직무를 대리하게 하거나 겸임시킬 수 있다.

제21조(전보) ① 원장은 직원 업무지식 및 실무경험 축적을 통한 자질향상과 업무 효율성 제고를 위하여 전보를 실시할 수 있다.

② 직원의 동일직책에 대한 필수보직기간은 6개월 이상으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 예외로 할 수 있다. <개정 2016.12.22., 2023.10.23.>

1. 전보로 인하여 중대한 개인적 고충이 발생한 경우
2. 업무상 필요에 따라 동일 실(센터, 본부를 포함한다. 이하 같다) 내에서 보직을 변경하는 경우
3. 조직개편, 직제 또는 정원의 변경 등 인사관리상 부득이한 경우

③ 직급별 최대 보직기간은 다음 각 호의 기간을 원칙으로 한다. 다만, 전문직위

등 직무의 전문성, 연속성이 필요한 보직과 본부근무 중인 직원에 대해서는 예외로 할 수 있다. <개정 2016.12.22., 2019.9.30., 2023.10.23.>

1. 2급 이상 : 2년

2. 3급 이하 : 5년

④ 원장은 인사교류의 필요가 있다고 인정할 경우에는 동일직급 내에서 보직을 변경할 수 있다. 다만, 「비상대비예 관한 법률」에 의하여 임용된 직원에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2016.12.22., 2023.10.23.>

⑤ 기타 전보에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다. <개정 2016.12.22.>

제21조의2(전문직위 지정) 원장은 직무의 전문성 및 연속성 강화 등을 위하여 전문 직위를 지정할 수 있으며, 운영에 필요한 세부사항은 원장이 별도로 정한다.

[본신설 2016.12.22.]

제22조(파견) ① 원장은 업무의 효율적 추진 등을 위하여 필요한 경우 심사평가원 내·외부에 직원을 파견하여 근무하게 할 수 있다.

② 원장은 심사평가원의 업무와 관련하여 필요한 경우 외부 기관·단체 등 필요한 기관의 직원을 파견 받아 근무하게 할 수 있으며, 필요에 따라 업무에 상당하는 직위를 부여할 수 있다. <신설 2016.7.13.>

③ 제1항 또는 제2항에 따른 파견직원에 대한 인사, 보수 등은 원직과 동일하게 처우함을 원칙으로 하고, 파견근무의 난이도 등 제반사정을 고려하여 우대할 수 있다. <개정 2016.07.13.>

④ 제1항 또는 제2항의 파견에 따라 발생하는 소요경비 등은 예산의 범위 내에서 파견기관의 장과 협의하여 지급할 수 있다. <개정 2016.7.13.>

⑤ 제1항부터 제4항에 따른 파견 등에 관하여 필요한 세부사항은 원장이 별도로 정한다. <개정 2016.07.13.>

제23조(전직) ① 원장은 필요한 자격을 갖춘 직원에 대하여 직종 간에 전직을 실시할 수 있다.

② 원장은 제1항에 따라 전직한 자가 그 직종에서 계속 근무하는 것이 적당하지 않다고 판단되는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 전직 전 직종·직급으로 복귀할 것을 명할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

③ 직원 전직 등에 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제4절 승진·승급·강임

제24조(승진) ① 직원 승진임용은 승진임용 대상 직급의 바로 아래직급에 재직하는 직원을 대상으로 근무성적, 교육훈련성적, 승진포인트, 상벌 등을 종합평가하여 작성한 승진후보자명부를 기초로 기타 능력의 실증에 의하여 실시함을 원칙으로 한다. <개정 2019.9.30., 2024.10.30.>

② 4급 직원을 3급 직원으로 승진임용할 경우에는 시험을 실시하여야 하고, 시험 등 승진에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

③ 제1항에 따른 능력의 실증을 위하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다. <신설 2019.9.30.>

제25조(승진을 위한 최저재직기간) ① 직원이 승진을 하기 위해서는 다음 각 호의 기간 이상을 해당 직급에서 재직하여야 한다. <개정 2012.3.7., 2023.3.3.>

1. 2급 : 4년

2. 3급 및 4급 : 3년

3. 5급 및 6급가·나 : 2년

4. 삭제 <2012.3.7.>

② 제1항의 기간에는 휴직기간·징계처분기간·직위해제기간 및 제28조제1항제2호에 따른 승진 제한기간은 합산하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제1항의 기간에 합산한다. <개정 2015.4.1., 2015.10.28., 2018.10.2., 2018.12.23., 2019.12.31., 2021.3.4., 2021.11.2., 2023.3.3.>

1. 제68조제1항제1호·제2호·제5호 및 제2항제6호·제7호의 휴직기간 및 제39조제16항에 따른 휴가기간

2. 제68조제2항제3호에 따라 자녀 1명(임신 중 육아휴직 포함)에 대한 총 휴직기간이 1년이 넘는 경우에는 최초 1년의 휴직기간

3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 그 직위해제처분 기간

가. 직위해제처분을 받은 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 직위해제처분 또는 그 사유가 된 징계처분이 무효 또는 취소로 확정된 경우

나. 제70조제1항제2호에 따라 직위해제처분을 받은 자가 그 사유가 된 형사사건에 대하여 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우

다. 제70조제1항제4호에 따라 직위해제처분을 받은 자가 다음 요건에 모두 해당하는 경우

1) 징계처분을 받지 아니하거나 받은 징계처분이 노동위원회의 결정이나 법원의 판결에 의하여 무효 또는 취소로 확정된 경우

2) 처분사유가 된 형사사건에 대해 사법경찰관이 불송치 하거나 검사가 불기소한 경우

③ 제1항 및 제2항의 기간산정은 개월 단위로 하되 15일 이상은 1개월로 계산하고 15일 미만은 합산하지 아니한다. <개정 2012.3.7.>

제26조(근속승진) ① 원장은 제24조제1항에도 불구하고 해당 직급에서 다음 각 호의 기간 이상을 재직한 자 중 승진제한 사유가 없고 근무성적이 양호한 자를 대상으로 승진 임용할 수 있다. <개정 2012.3.7., 2021.3.4., 2023.3.3.>

1. 5급 : 5년

2. 6급가 : 5년

3. 6급나 : 3년

② 제1항의 근속승진 기준, 절차, 정원관리 등 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제27조(특별승진) ① 제25조에 따른 직급별 승진을 위한 최저재직기간에 도달한 자로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 제24조 내지 제26조에도 불구하고 특별승진임용할 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하고, 보건의료분야 및 심사평가원 발전에 현저한 공헌을 한 자

2. 재직 중 공적이 특히 뚜렷한 자가 공무로 사망한 때

② 특별승진의 요건, 절차, 그 밖에 필요한 세부사항은 원장이 별도로 정한다.

[전문개정 2021.11.2.]

제27조의2(명예승진) ① 원장은 제24조제1항 및 제2항에도 불구하고 4급 이상 2급 이하의 해당 직급에서 10년 이상 재직한 직원 중 제52조제2항에 따른 공로연수의 명을 받은 자에 대해 명예승진 임용할 수 있다. <개정 2022.2.28., 2024.3.4.>

② 제1항의 재직기간은 휴직기간, 징계처분기간 및 직위해제기간은 합산하지 아니한다. 다만, 제25조제2항 각 호에 따른 휴직기간은 합산한다.

③ 제1항에 따른 명예승진은 공로연수 임용일로 하되, 명예승진 임용 직원의 보수 및 퇴직금은 명예승진 임용 전 직급을 기준으로 산정하여 지급한다.

[본조신설 2018.6.26.]

제28조(승진 및 승급의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 승진할 수 없다. <개정 2013.12.31., 2014.8.18., 2015.10.28., 2019.9.30., 2021.3.4., 2023.10.23.,

2024.10.30.>

1. 징계처분요구·징계의결요구 중에 있거나, 징계, 직위해제 또는 휴직 중에 있는 자
2. 징계처분의 집행이 종료된 날(강등의 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월이 끝난 날을 말한다. 이하 같다)부터 다음기간이 경과되지 아니한 자. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용비위, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 「건강보험심사평가원 임직원 행동강령」 제25조에 해당하는 행위에 따른 징계처분의 경우에는 다음 기간에 각각 6개월을 가산한다.

가. 강등·정직 : 1년 6개월

나. 감봉 : 1년

다. 견책 : 6개월

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 승급할 수 없다. <개정 2013.12.31., 2015.4.1., 2015.10.28., 2021.3.4., 2023.10.23., 2024.10.30.>

1. 징계, 직위해제 또는 휴직(다만, 제25조제2항 각 호에 따른 휴직기간은 제외한다) 중에 있는 자
2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 기간이 경과되지 아니한 자. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용비위, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 「건강보험심사평가원 임직원 행동강령」 제25조에 해당하는 행위에 따른 징계처분의 경우에는 다음 기간에 각각 6개월을 가산한다.

가. 강등·정직 : 1년 6개월

나. 감봉 : 1년

다. 견책 : 6개월

③ 제1항 또는 제2항에 따른 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받은 경우의 승진 및 승급 제한기간은 전처분에 의한 제한기간이 종료되는 날의 다음 날부터 기간을 계산한다.

④ 징계처분을 받은 자의 징계처분기록이 제63조제1항에 따라 말소된 경우에는 그 기록이 말소된 날이 속하는 달의 다음 달 1일에 제2항제2호에 따른 승급제한기간을 승급기간에 합산한다.

⑤ 징계처분 또는 직위해제처분을 사유로 승급을 하지 못한 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 이를 소급하여 승급기간에 산입한다.<개정 2023.3.3>

1. 제25조제2항제3호 각 목에 해당하는 기간
2. 징계처분을 받은 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계처분이 무효 또는 취소된 경우 그 처분기간

제29조(대우직원 선발) ① 원장은 직원(제72조에 따른 계약직 직원은 제외한다) 중 해당 직급에서 다음 각 호의 기간 이상 재직한 자를 바로 상위직급의 대우직원(이하 “대우직원”이라 한다)으로 선발할 수 있다. <개정 2012.3.7., 2023.3.3.>

1. 2급 : 7년
2. 3급 : 6년
3. 4급, 5급, 6급가 : 5년

② 제1항에 따른 대우직원 선발기준 및 처우 등에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제30조(호봉 및 승급) ① 직원 최고호봉은 30호봉으로 한다.

② 직원의 승급에 필요한 최저재직기간은 1년으로 한다. 이 경우 승급에 반영되지 아니한 남은 기간은 다음 승급기간에 합산한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 인사위원회 의결을 거쳐 1호봉 특별승급할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

1. 탁월한 업무실적으로 심사평가원 및 건강보험제도 발전에 크게 기여한 자
2. 지식관리 및 제안 등을 통해 심사평가원의 업무능률 향상 또는 위상 제고에 크게 기여한 자

제31조(근속가봉) 제30조제1항에 따른 최고호봉을 받고 있는 자 중 근무성적이 우수한 자에 대하여는 제30조제2항의 승급기간을 초과할 때마다 정기승급일이 속하는 달에 근속가봉을 할 수 있다.

제32조(강임) ① 원장은 직제가 폐지되거나 정원이 감축되었을 경우에는 인사위원회 심의를 거쳐 직권으로 직원을 강임할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

② 직원을 강임할 경우에는 해당 직급의 바로 아래직급에 임용한다.

③ 제1항에 따라 강임된 자는 강임 전 직종의 직급에 결원이 발생하는 경우 우선하여 승진임용하여야 한다.

제5절 시험

제33조(시험의 원칙) ① 직원 임용을 위한 시험은 직무수행에 필요한 학식 및 응용 능력의 검사 등의 방법으로 한다.

② 시험의 종류, 공고, 방법 및 합격자결정 등에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제4장 휴가

제34조(휴가의 종류) ① 직원 휴가는 연차휴가(이하 “연가”라 한다), 병가, 공가 및 특별휴가로 구분한다.

② 제1항에 따른 휴가는 유급으로 한다. 다만, 제39조제2항에 따른 출산전후휴가 중 「고용보험법」에 따른 출산전후휴가급여에 해당하는 부분은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르며, 제39조제4항 생리기 여성보건휴가 및 제39조제16항에 따른 가족돌봄휴가의 경우에는 무급으로 한다. <개정 2015.10.28., 2018.3.27., 2019.12.31.>

제35조(연가일수) ① 원장은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 직원에 대하여 15일의 유급 휴가를 부여하고, 총 25일 범위 내에서 재직기간별로 다음 각 호와 같이 한다. <개정 2014.10.31., 2015.9.23.>

1. 9개월 이상 3년 미만 : 15일

2. 3년 이상 : 16일(재직기간 매 2년마다 1일씩 가산)

② 원장은 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 직원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다. <신설 2014.10.31., 2015.9.23.>

③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어서 결근기간, 휴직기간, 정직기간, 직위해제기간, 강등으로 직무에 종사하지 못하는 기간은 합산하지 아니한다. 다만, 제25조제2항 각 호의 기간 및 제17조제2항에 따른 건강보험관련기관의 직원으로 재직한 기간은 합산하며, 이 경우 기간산정에 관하여는 제25조제3항을 준용한다. <개정 2014.8.18., 2014.10.31., 2015.4.1., 2015.10.28., 2018.10.2., 2018.12.23., 2021.3.4., 2022.2.28., 2023.3.3.>

④ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어서 제25조제2항 각 호에 따른 휴직 및 휴가기간 등의 기간은 출근한 것으로 본다. <신설 2018.12.23., 2019.12.31.>

제36조(연가의 운영 및 보상) ① 연가는 해당 연도에 한하여 사용한다.

② 연가는 시간단위로 허가할 수 있으며, 누계 8시간을 연가 1일로 계산한다. <개정

2015.9.23.>

③ 삭제 <2015.9.23.>

④ 연가는 해당 연도 중에 사용하지 아니한 경우에는 소멸한다. 다만, 심사평가원의 귀책사유로 사용하지 아니한 일수에 대하여는 예산의 범위 안에서 보상할 수 있다.

⑤ 제4항 단서에 따른 연가보상일수의 계산에 있어서 결근일수, 병가일수, 휴직일수, 정직일수, 강등으로 직무에 종사하지 못하는 일수 및 직위해제일수는 사용한 연가일수로 본다. 다만, 업무상 재해로 인한 병가일수 또는 휴직일수는 그러하지 아니하다. <개정 2015.10.28.>

⑥ 원장은 필요한 경우 연도 말 기준 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 연가사용을 촉진하고, 다음 각 호의 조치를 한 경우에는 제4항 단서에 따른 귀책사유로 보지 아니한다. <개정 2014.10.31., 2018.3.27., 2021.3.4.>

1. 직원별 연가일수를 통보하고, 기간별 휴가계획을 수립하여 직원이 그 사용시기를 정하여 원장에게 통보하도록 서면으로 촉구한 경우
2. 직원이 제1호에 따른 통보를 하지 아니하여 연도말 2개월 전까지 원장이 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 직원에게 서면 통보한 경우

⑦ 연가 운영 및 보상 등에 관한 세부사항은 원장이 별도로 정한다.<신설 2023.3.3.>

제36조의2(연가의 저축) ① 제36조제4항 본문에도 불구하고 직원은 제35조에 따라 발생하는 당해연도 연가 중 사용하지 아니하고 남은 연가의 최대 10일을 그 해의 마지막 날을 기준으로 최대 3년까지 저축하여 사용할 수 있다. 이 경우, 저축할 수 있는 최대 누적 연가일수는 30일로 하며, 미사용 저축연가는 보상하지 아니한다. <개정 2021.3.4., 2022.2.28.>

② 제1항에 따라 저축한 연가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 소멸된다. 이 경우, 소멸된 연가에 대하여는 보상하지 않는다.

1. 당해 연도 저축 가능 연가일수를 초과하는 경우
2. 저축 가능한 최대 누적 연가일수를 초과하는 경우
3. 저축 가능기간이 종료되는 연도 말일까지 사용하지 아니하는 경우

③ 그 밖에 연가의 저축 및 사용 절차 등에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.
[본조신설 2019.12.31.]

제37조(병가) ① 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 1년에 60일(업무상 재해의 경우 180일) 범위 내에서 병가를 허가할 수 있다. <개정 2013.12.31., 2022.2.28.>

1. 질병 또는 상해로 직무를 수행할 수 없는 경우
2. 감염병의 이환으로 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있는 경우

② 병가를 허가받은 경우 진료 담당 의사의 진단서를 제출하여야 한다. 단, 연속 또는 연간 병가 일수에 따라 증빙자료를 달리할 수 있다. <개정 2013.12.31., 2021.3.4., 2023.3.3.>

③ 병가는 일 단위로 허가할 수 있다. <개정 2015.9.23., 2019.12.31.>

④ 병가 운영 등에 관한 세부사항은 원장이 별도로 정한다.<신설 2023.3.3.>

제38조(공가) ① 공가는 다음 각 호의 경우 실제로 필요한 기간으로 한다. <개정 2015.9.23., 2021.3.4., 2021.11.2. 2023.3.3.>

1. 「병역법」 등 다른 법령에 따른 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 경우
2. 공무로 인하여 국회·법원·검찰 기타 국가기관에 소환된 경우
3. 법률에 따라 투표에 참가할 경우
4. 승진·전직시험에 응시할 경우
5. 천재지변·교통차단 등의 사유로 출근이 불가능한 경우
6. 심사평가원 업무와 관련된 자격증소지자가 자격관련 의무보수교육에 참가할 경우
7. 국가보훈대상자로서 보훈청의 연수교육 요청이 있을 경우
8. 원장의 허가를 받아 전국체전 등 국가적 행사에 참가할 경우
9. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단 또는 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따른 건강검진을 받을 경우
10. 「혈액관리법」에 따라 헌혈에 참가할 경우
11. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 제1급 감염병에 대하여 같은 법 제24조 또는 제25조에 따라 필수예방접종 또는 임시예방접종을 받거나 같은 법 제42조제2항제3호에 따라 감염 여부 검사를 받는 경우

② 공가 운영 등에 관한 세부사항은 원장이 별도로 정한다.<신설 2023.3.3.>

제39조(특별휴가) ① 직원의 결혼 등 경조사별 휴가일수는 별표 3과 같다.

② 임신한 직원에 대하여는 출산 전후로 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 부여하고, 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 하여야 한다. <개정 2014.8.18., 2021.3.4.>

③ 직원이 자녀를 입양한 경우 입양휴가일수는 20일로 한다. 다만, 「입양특례법」에

따른 입양으로 한정한다. <개정 2014.10.31.>

④ 직원이 임신하여 검진이 필요한 경우 또는 생리기에 매월 1일의 여성보건휴가를 사용할 수 있다.

⑤ 직원이 유산·사산을 한 경우에는 다음 각 호와 같이 휴가를 사용할 수 있다.
<개정 2013.12.31., 2021.3.4.>

1. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지

2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지

3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지

4. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑥ 한국방송통신대학교에 재학 중인 직원은 「한국방송통신대학교 설립 및 운영에 관한 법률」 제9조제1항에 따라 출석수업에 참가하기 위하여 이 규정에 따른 연가일수를 초과하는 출석수업일수에 대해 수업휴가를 사용할 수 있다. <개정 2021.3.4., 2022.2.28.>

⑦ 삭제 <2014.10.31.>

⑧ 수재·화재 등 중대한 재해를 당한 직원(본인 또는 배우자의 부모와 직계비속을 포함한다)과 재해지역에서 자원봉사활동을 하고자 하는 직원은 5일 이내의 재해구호휴가를 얻을 수 있다.

⑨ <삭제 2021.12.31.>

⑩ 장기 등을 기증하는 직원은 장기 등을 기증하기 위한 신체검사 또는 적출 등에 소요되는 입원기간에 대하여 유급휴가를 사용할 수 있다. <개정 2021.3.4.>

⑪ 원장은 제47조에 따른 시간외근무수당, 야간근무수당 또는 휴일근무수당 지급에 갈음하여 보상휴가를 부여할 수 있다. 이 경우 「근로기준법」 제56조에 따른 가산율을 반영할 수 있다.

⑫ 원장은 성희롱·성폭력 피해로 조사를 요청한 직원에 대해 5일 이내의 요양휴가를 부여할 수 있고, 성희롱·성폭력 고충심의위원회 심의 결과 필요하다고 인정될 경우 5일 이내의 요양휴가를 추가로 부여할 수 있다. <신설 2018.3.27.> <개정 2024.3.4.>

⑬ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 직원은 다음 각 호와 같이 난임치료시술휴가를 받을 수 있다. <신설 2018.3.27.> <개정 2023.3.3.>

1. 여성직원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간

가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일)

나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

다. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(난자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 난자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 난자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

2. 남성직원: 정자 채취일 1일

⑭ 자녀가 있는 직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 2명 이상이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 항에서 “장애인”이라 한다)인 경우 또는 해당 직원이 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)이내의 범위에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다. 이 경우 휴가기간은 제16항의 가족돌봄휴가 기간에 포함하되, 유급으로 한다. <개정 2021.3.4., 2022.2.28., 2023.3.3.>

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원, 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

2. 자녀가 다니는 어린이집등의 휴업·휴원·휴교, 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀를 돌봐야 하는 경우

3. 미성년자 또는 장애인인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

4. 질병, 사고 등의 사유로 미성년자 또는 장애인인 자녀를 돌봐야 하는 경우

⑮ 원장은 직장 내 괴롭힘 피해로 조사를 요청한 직원에 대해 5일 이내의 요양휴가를 부여할 수 있고, 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회 심의 결과 필요하다고 인정될 경우 5일 이내의 요양휴가를 추가로 부여할 수 있다. <신설 2019.6.26.> <개정 2024.3.4.>

(16) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따라 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가가 필요하다고 인정되는 경우 같은 법 제22조의2제4항에 따른 기간 이내의 가족돌봄휴가를 받을 수 있다.(다만, 이에 따른 휴가기간은 제68조제2항제7호의 휴직 기간에 포함한다) <신설 2019.12.31., 2020.1.9.>

(17) 남성 직원은 배우자가 유산하거나 사산한 경우 제5항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있다. <신설 2021.3.4.>,<개정 2022.2.28.>

(18) 원장은 직원이 업무를 수행하면서 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우 5일 이내의 포상휴가를 부여할 수 있다. 이 경우 탁월한 성과와 공로에 대한 판단의 기준은 원장이 별도로 정한다.

[본조신설 2024.3.4.]

(19) 직원이 각 호의 요건을 모두 충족하는 경우 4일 이내의 범위에서 심리상담, 진료 및 휴식을 위한 심리안정휴가를 부여할 수 있다.

1. 직무를 수행하는 과정에서 인명피해가 있는 사건·사고를 경험한 경우
2. 제1호에 따른 인명피해가 있는 사건·사고의 경험으로 인해 심리적 안정과 정신적 회복이 필요하다고 인정되는 경우

[본조신설 2024.3.4.]

(20) 특별휴가에 관한 세부사항은 원장이 별도로 정한다. <신설 2023.3.3.>

제5장 직원평정

제40조(직원평정) 직원에 대하여는 근무성적평정, 교육훈련성적평정 및 승진포인트 평정을 실시한다. 다만, 교육훈련성적평정 및 승진포인트 평정은 정기평정기준일 현재 승진을 위한 최저재직기간에 도달한 직원에 한하여 실시한다. <개정 2024.10.30.>

[제목개정, 전문개정 2019.9.30.]

제41조(평정방법) ① 제40조의 근무성적평정은 다음 각 호의 방법으로 실시하며, 각100점을 만점으로 한다. <개정 2019.9.30.>

1. 상급자에 의한 평정
 2. 동급자 및 상·하급자에 의한 평정
- ② 교육훈련성적평정은 「교육운영세칙」에 따라 운영되는 학점이수제의 이수율 등을 반영하여 평정한다. <신설 2024.10.30.>
- ③ 승진포인트는 조직발전과 역량개발 노력 등을 반영하여 평정한다. <개정 2019.9.30.>

- ④ 제40조에 따른 근무성적평정을 함에 있어 업무성과를 별도로 평정하여 그 결과를 반영할 수 있다.
- ⑤ 직원평정과 관련하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제6장 복무

제42조(직원의 의무) ① 직원은 법령 및 심사평가원의 제규정을 준수하고 창의적이고 성실한 자세로 직무를 수행하여야 한다.

② 직원은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 하고, 직무와 관련하여 사례·증여·향응·금품의 수수 등 부정행위를 하여서는 아니 된다.

③ 직원은 직무 내·외를 불문하고 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

④ 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑤ 직원은 직무를 수행함에 있어 상급자의 정당한 지시에 따라야 한다.

⑥ 직원은 근무시간 중 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.

⑦ 직원은 심사평가원의 사업수행을 저해하거나 저해할 우려가 있는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑧ 직원은 직무를 수행함에 있어서 종교 등에 따른 차별 없이 공정하게 업무를 처리하여야 한다.

⑨ 직원은 직무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못한다. 다만 직원이 원장의 허가를 받은 경우에는 비영리 목적의 업무를 겸할 수 있다. 이때, “영리를 목적으로 하는 업무”의 범위에 대해서는 「국가공무원 복무규정」 제25조를 준용한다.

<신설 2024.10.30.>

제43조(사회공헌활동) 직원은 재직기간 중 사회공헌활동에 스스로 참여하기 위해 노력하여야 한다.

제44조(손해 배상) 직원이 고의 또는 중대한 과실로 인하여 심사평가원에 손해를 끼쳤을 때에는 이를 배상하여야 한다.

제45조(근무시간) ① 직원의 1주간의 근무시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 하고, 월요일부터 금요일까지 근무함을 원칙으로 한다.

② 제1항에 따른 1일 근무시간은 휴게시간을 제외하고 8시간으로 하고, 근무의 시작 및 종료 시각은 「국가공무원 복무규정」을 준용한다. <개정 2021.3.4.>

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 원장이 필요하다고 인정할 경우에는 「근로기준법」이 정한 범위 안에서 근무일수, 근무시간, 근무장소 등을 달리할 수 있으며, 운영에 필요한 사항은 원장이 별도로 정할 수 있다. <개정 2014.8.18., 2021.3.4., 2022.2.28.>

④ 제1항에 따른 휴게시간은 12시부터 13시까지로 함을 원칙으로 한다.<개정 2023.3.3.>

제46조(유급휴일) 유급휴일은 다음 각 호와 같다. <개정 2013.12.31., 2021.3.4., 2021.6.29.>

1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호의 어느 하나에 해당하는 공휴일
2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제3조에 해당하는 대체공휴일
3. 근로자의 날
4. 삭제 <2024.3.4.>
5. 「근로기준법」 제55조제1항에 따른 유급휴일
6. 그 밖에 원장이 유급휴일로 지정한 날

제46조의2(무급휴무일) 심사평가원은 토요일을 무급휴무일로 한다. 다만, 제45조제3항에 따른 교대근무자, 유연근무제 대상자 등 업무형편상 토요일을 무급휴무일로 부여할 수 없을 때에는 원장이 별도로 정한 바에 따른다.

[본조신설 2021.6.29.]

제47조(초과근무) ① 원장은 업무상 필요하다고 인정할 경우에는 시간외근무, 야간근무 또는 휴일근무 등 제45조에 따른 근무시간 이외의 초과근무를 명할 수 있다.

② 제1항에 따른 초과근무를 한 자에 대하여는 「보수규정」이 정하는 바에 따라 근무수당을 지급한다.

제48조(당직) ① 당직은 일직과 숙직으로 구분한다.

② 일직은 휴일에 두고, 근무시간은 정상근무일의 근무시간으로 한다.

③ 숙직의 근무시간은 정상근무시간 또는 일직근무시간이 종료된 때로부터 다음날의 정상근무 또는 일직근무가 시작될 때까지로 한다.

④ 당직에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제49조(출장) ① 직원이 업무수행을 위하여 출장하고자 할 경우에는 미리 출장명령을 받아야 한다.

② 출장자에게는 「여비지급세칙」에서 정하는 바에 따라 출장여비를 지급한다.

제50조(건강진단) 원장은 직원에 대하여 2년에 1회 이상 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 건강진단은 「국민건강보험법」이 정하는 바에 따라 실시하는 건강검진으로 갈음할 수 있다.

제51조(재해보상) 직원이 업무상 사망, 부상 또는 질병 등의 재해를 당한 경우에는 「산업재해보상보험법」이 정하는 바에 따라 보상한다.

제7장 능력

제52조(교육·연수) ① 원장은 직원 직무와 관련된 학식·기술 등 역량향상을 위하여 일정기간 교육을 실시하거나, 국·내외의 교육·연수기관에 파견하여 필요한 교육과정을 이수하게 할 수 있다.

② 원장은 정년 잔여기간이 1년 이내에 있는 자에 대하여 퇴직 후 사회적응능력의 배양을 위하여 필요하다고 인정할 경우 공로연수를 명할 수 있다.

③ 제1항에 따른 교육에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제53조(포상) ① 원장은 심사평가원의 발전에 공헌한 직원 및 부서 또는 외부의 개인 및 단체에 대하여 포상할 수 있다.

② 원장은 심사평가원의 발전에 공헌하였다고 인정되는 개인 또는 단체에 대하여 감사장을 수여할 수 있다.

③ 포상에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제54조(지식관리 및 제안제도) ① 원장은 심사평가원과 직원이 보유하고 있는 지식을 축적·공유·활용하여 새로운 지식을 창출하고, 직원의 창의적인 의견과 고안을 장려·개발하기 위하여 지식관리 및 제안제도를 운영한다.

② 지식관리 및 제안제도의 운영에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제8장 징계

제55조(징계 사유) 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 징계 위원회에 징계의결을 요구하고, 그 의결에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 규정이 정하고 있는 직원의 의무를 위반하였을 경우

2. 고의 또는 중대한 과실로 심사평가원에 손해를 끼쳤을 경우

제56조(징계의 종류 및 효력) 징계의 종류 및 효력은 다음과 같다. <개정 2015.10.28.>

1. 파면 : 직원의 신분을 박탈한다.
2. 해임 : 그 직을 면한다.
3. 강등 : 1계급 아래로 직급을 내리고 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 동안 「보수규정」이 정하는 바에 따라 보수를 감액한다.
4. 정직 : 1개월 이상 3개월 이내의 기간으로 하고, 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 「보수규정」이 정하는 바에 따라 보수를 감액한다.
5. 감봉 : 1개월 이상 3개월 이내의 기간으로 하고, 「보수규정」이 정하는 바에 따라 보수를 감액한다.
6. 견책 : 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

제57조(징계의결 요구) ① 원장은 제55조의 징계사유에 해당하는 직원(이하 “징계 대상자”라 한다)이 있는 경우에는 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.

② 제1항에 따른 징계위원회 위원 구성은 외부 위촉위원을 포함하여 원장이 별도로 정하며, 그 밖에 사항은 이 장에서 정하는 사항을 제외하고는 제2장을 준용한다. <개정 2014.10.8.>

③ 징계사유가 발생한 날부터 3년이 경과한 경우에는 징계의결 요구를 할 수 없다. 다만, 금품 또는 향응의 수수, 공금횡령·유용, 채용비위의 경우는 5년, 성매매·성폭력·성희롱의 경우는 10년으로 한다. <개정 2013.12.31., 2014.10.8., 2018.6.15., 2021.3.4., 2023.10.23.>

④ 징계위원회의 구성, 징계의결 등 징계절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 법원 또는 노동위원회에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정을 한 경우에는 제3항의 기간이 경과한 경우에도 그 판결 또는 결정이 확정된 날부터 3개월 이내에 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제58조(징계의결기한) 징계위원회는 징계의결요구서를 접수한 날부터 30일 이내에 의결을 하여야 한다. 다만, 징계위원회에서 필요하다고 판단한 경우 의결로써 30일에 한하여 그 기한을 연기할 수 있다. <개정 2024.10.30.>

[제목 개정 2024.10.30.]

제59조(의결통보 및 집행) ① 징계위원회가 징계의결을 한 경우에는 지체 없이 그 결과를 원장에게 통보하여야 한다.

② 원장은 의결결과를 통보받은 날부터 10일 이내에 이를 집행하여야 한다. 다만, 제62조제3항에 따라 재심의결과를 통보받은 경우에는 지체 없이 이를 집행하여야 한다. <개정 2018.3.27.>

③ 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 사건의 피해자는 징계처분결과를 통보받을 수 있으며, 원장은 이를 피해자에게 안내하여야 한다. <신설 2019.4.2.>

④ 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 사건의 피해자는 징계처분결과를 통보받을 수 있으며, 원장은 이를 피해자에게 안내하여야 한다. <신설 2019.6.26.>

제60조(징계대상자의 진술) ① 징계위원회는 징계위원회의 개최일시 및 장소, 징계사유 등을 징계위원회 개최 3일 전에 징계대상자에게 통지하여 진술의 기회를 부여하여야 한다. <개정 2024.10.30.>

② 징계위원회는 징계대상자가 징계위원회 출석을 원하지 않을 경우에는 서면진술서 또는 진술포기서를 제출하게 할 수 있다.

③ 징계위원회는 징계대상자가 정당한 이유 없이 징계위원회에 참석하지 않거나, 제2항에 따른 서면진술서를 제출하지 않을 경우에는 진술의 의사가 없는 것으로 간주하여 징계대상자의 진술 없이 의결을 할 수 있다.

④ 징계대상자는 본인에게 이익되는 사실을 입증하기 위하여 증인 또는 관계인의 심문을 신청할 수 있다.

제60조의2(피해자의 진술권) ① 징계위원회는 중징계 요구된 사건 피해자의 신청이 있는 때에는 그 피해자가 참석하여 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 피해자가 이미 당해 사건에 관하여 징계 등 요구과정에서 충분히 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우

2. 피해자의 진술로 인하여 징계위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우

② 징계위원회는 제1항에 따라 피해자가 출석한 경우 피해의 정도 및 결과, 혐의자의 처벌에 관한 의견, 그 밖에 해당 비위사실에 관한 의견을 진술할 기회를 주어야 한다.

③ 징계위원회는 동일한 비위행위에 대하여 의견 진술을 신청한 피해자가 다수인 경우, 진술할 자의 수를 제한할 수 있다.

[본조신설 2019.4.2.]

제61조(징계의 양정) ① 징계위원회는 징계 의결 시 징계대상자의 평소 품행, 근무 성적, 심사평가원에 기여한 공적, 개선의 정, 징계사실에 이르게 된 동기 등 제반 사정을 참작하여야 한다.

② 징계위원회는 감사업무담당자가 비위로 인한 징계사유 해당 시 가중 처벌할 수 있다.

③ 제1항에 따른 징계의결의 양정기준은 원장이 별도로 정한다.

제62조(재심청구) ① 제59조제1항에 따라 징계의결 결과를 통보받은 원장은 징계위원회 의결에 이의가 있는 경우 징계의결 결과를 통보받은 날로부터 10일 이내에 징계위원회에 재심을 요구할 수 있다. <신설 2018.3.27.>

② 징계처분을 받은 직원이 그 결정에 이의가 있을 경우에는 징계통지서를 받은 날부터 10일 이내에 원장에게 재심을 청구할 수 있으며, 원장은 이 경우 지체 없이 징계위원회에 재심의를 요구하여야 한다. <개정 2024.10.30.>

③ 징계위원회는 제1항부터 제2항에 따른 요구일로부터 20일 이내에 재심의·의결을 완료하고 그 결과를 원장 및 재심을 청구한 직원에게 알려야 한다. <개정 2024.10.30.>

④ 재심청구는 1회에 한한다.

⑤ 징계처분을 받은 자의 재심청구에 대하여 징계위원회가 의결한 재심의처분은 원처분보다 무겁게 할 수 없다. <개정 2021.3.4.>

⑥ 재심처분의 효력은 원처분일에 소급한다.

⑦ 재심의 청구는 원처분의 효력에 영향을 주지 아니한다.

제63조(징계 등 처분기록의 말소) ① 징계처분을 받은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 직원의 인사기록카드에 등재된 징계처분의 기록을 말소한다. <개정 2015.10.28.>

1. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 아래의 기간이 경과한 경우. 다만 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 아래의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 경우에는 각각의 징계처분의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.

가. 강등 : 9년

나. 정직 : 7년

다. 감봉 : 5년

라. 견책 : 3년

2. 법원 또는 노동위원회에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 확정된 경우

② 직위해제처분을 받은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 직원의 인사기록카드에 등재된 직위해제처분의 기록을 말소한다.

1. 직위해제처분의 종료일로부터 2년이 경과한 경우. 다만, 직위해제처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 2년이 경과하기 전에 다른 직위해제처분을 받은 경우에는 각 직위해제처분마다 2년을 가산한 기간이 경과하여야 한다.

2. 법원 또는 노동위원회에서 직위해제처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 확정된 경우

③ 제1항 및 제2항에 따른 기록의 말소는 인사기록카드상의 해당 처분 기록위에 말소된 사실을 표기하는 방법에 따른다. 다만, 제1항제2호 및 제2항제2호에 해당되고, 그 해당사유 발생일 이전에 징계 또는 직위해제처분을 받은 사실이 없는 경우에는 징계 또는 직위해제 관련 사실이 나타나지 않도록 인사기록카드를 재작성하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 공무원에 대한 일반사면이 있는 경우에는 공무원에 준하여 직원의 징계처분 및 직위해제처분에 대한 기록을 말소할 수 있다.

제9장 신분보장

제64조(의사에 반한 신분조치 금지) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 따르지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임·면직 등 어떠한 형태의 인사상 불이익을 받지 않는다.

제65조(당연퇴직) ① 직원이 제14조에 해당될 경우에는 당연퇴직한다. 다만, 제14조 제5호에 해당하는 자는 인사위원회의 결정에 따른다. <개정 2021.3.4.>

② 「비상대비에 관한 법률」에 따라 임용된 직원은 동법에서 정하는 바에 따라 퇴직한다. <개정 2023.10.23.>

③ 직원 임용 이후에 채용자격기준에 적합하지 아니하다고 확인된 경우 임용을 취소한다.

제66조(명예퇴직) ① 제35조제3항에 따른 기간산정 결과 만 20년 이상 심사평가원에서 재직한 직원은 제71조제1항에 따른 정년퇴직일 이전 1년 이상의 기간 중에 명예퇴직을 신청할 수 있다. <개정 2015.10.28., 2021.3.4.>

② 제1항에도 불구하고 원장은 심사평가원의 조직, 직제의 변경 등 특별한 사정이 있는 경우에는 명예퇴직기준을 완화하여 명예퇴직을 실시할 수 있다. 다만, 이 경우에는 보건복지부장관의 승인을 얻어야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 명예퇴직신청자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 명예퇴직할 수 없다. <개정 2021.3.4.>

1. 임원으로 임명되어 퇴직하는 자

2. 제72조에 따른 계약기간 중에 퇴직하는 자
 3. 징계와 관련되어 퇴직하는 자
 4. 비위사실에 관련되어 퇴직하는 자
 5. 징계처분으로 인하여 승진·승급 제한기간 중에 있는 자
 6. 사망 또는 정년퇴직하는 자
 7. 기타 인사위원회의 의결로 명예퇴직이 부적당하다고 인정되는 자
- ④ 근속년수가 1년 이상 20년 미만에 해당하는 자는 직제가 폐지되거나 정원이 감축되었을 경우 그 날부터 1년 이내에 조기퇴직을 신청할 수 있다.
- ⑤ 명예퇴직 및 조기퇴직 대상자는 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 선발한다.
<개정 2021.3.4.>
- ⑥ 제5항에 따라 퇴직하는 직원에 대하여는 「보수규정」에서 정하는 바에 따라 별도의 수당을 지급할 수 있다.

제67조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우에는 원장은 인사위원회의 심의를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있다. 다만, 제2호, 제6호 및 제7호에 해당되는 경우에는 제60조에 따라 진술절차 및 징계위원회의 심의를 거쳐 행한다. <개정 2018.6.15., 2021.3.4.>

1. 제68조제1항제2호에 따라 휴직된 자가 2년이 경과하여도 완치되지 아니하여 「산업재해보상보험법」에 따라 일시보상을 받은 경우
 2. 제70조제3항에 따라 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 직무수행능력, 근무성적 또는 근무태도의 향상을 기대하기 어렵다고 인정되어 직위를 부여받지 못한 경우
 3. 직제가 폐지되거나 정원이 감축되었을 경우
 4. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 경우
 5. 징병검사, 입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영 중 근무를 이탈하였을 경우
 6. 고의로 채용과 관련해 중대한 비리행위를 발생시킨 경우
 7. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 임용된 경우
- ② 제1항제3호에 따라 직원을 면직시킬 경우에는 「근로기준법」에 정한 기준 및 절차 등에 따라 실시하여야 한다.

제68조(휴직) ① 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다. <개정 2018.3.27.>

1. 「병역법」에 따라 군복무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 경우에는 제대 후 복귀일까지
2. 업무상 재해로 180일 이상의 병가를 사용한 후에도 업무를 담당할 수 없을 경우에는 「산업재해보상보험법」에 따른 산재요양승인기간 종료 시까지
3. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요한 경우에는 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장
4. 천재지변 또는 전시사변 등의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 경우에는 3개월 이내
5. 기타 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우에는 해당 법률에서 정한 기간

② 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제3호의 경우에는 휴직을 명하여야 한다. <개정 2014.8.18., 2015.4.1., 2015.10.28., 2018.12.23., 2019.12.31., 2021.11.2., 2022.2.28.>

1. 외국의 대학 이상 교육기관 또는 이에 상당하는 연구기관에 개인 자격으로 유학하게 된 경우에는 2년 이내(학위취득 등 연장 사유가 인정되는 경우에는 2년 범위 내에서 연장할 수 있음)
2. 사고 또는 질병 등으로 장기요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모에 대한 간호가 필요한 경우에는 1년 이내(다만, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없음)
3. 임신 중인 여성 직원이 모성보호가 필요하거나 직원이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 원할 경우에는 자녀 1명(임신 중 육아휴직 포함)에 대하여 3년 이내 2회에 한하여 분할사용 가능. 단, 임신 중 육아휴직은 분할 횟수에 포함하지 아니한다.

가. 만 8세 이하의 자녀

나. 초등학교 2학년 이하의 자녀

4. 삭제 <2018.10.2.>
5. 외국에서 근무·유학 또는 연수하는 배우자를 동반하게 되어 휴직을 원할 경우에는 2년 이내(배우자의 근무기간 등 연장 시 1년의 범위 안에서 연장할 수 있음)
6. 우리 원 업무와 관련하여 국제기구 또는 국가기관(공공단체를 포함한다) 등에 임시로 채용되었을 경우 그 채용기간 내
7. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제22조의2제1항에 따라 가족을

돌보기 위한 휴직을 원할 경우에는 같은 법 제22조의2제4항에 따른 기간
8. 7년 이상 재직한 직원이 자기계발휴직을 원할 경우에는 6개월 이내(다만, 10년 이상 재직한 경우 12개월 이내, 휴직 사용 시 종료일을 기준으로 재기산)

③ 삭제 <2015.10.28.>

④ 삭제 <2015.10.28.>

⑤ 직원은 휴직기간 중 「공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침」 제21조제4항에 따른 휴직의 목적 외 사용을 하여서는 아니 된다. <신설 2020.6.29.>, <개정 2021.3.4.>

제69조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 직원은 신분은 보유하나 직무를 수행하지 못한다.

② 휴직 중인 자는 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 중 그 사유가 소멸하였을 경우에는 지체 없이 복직을 하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고 제68조제2항제3호 각 목의 자녀를 양육하기 위하여 휴직 중인 자는 그 사유가 소멸한 후에도 자녀 1명에 대하여 이미 사용한 휴직기간을 포함하여 최대 1년까지 휴직을 사용할 수 있다. <신설 2015.10.28.>, <개정 2021.11.2.>

제70조(직위 해제) ① 원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 인사위원회의 심의를 거쳐 직위를 해제할 수 있다. <개정 2016.12.22., 2018.6.15., 2021.3.4.>

1. 징계의결 요구 중에 있는 자

2. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

3. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적 또는 근무태도가 극히 불량한 자

4. 다음 각 목의 금품비위, 성범죄 등 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

가. 「국가공무원법」 제78조의2제1항 각 호의 행위

나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄

다. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위

라. 직원으로서의 품위를 크게 손상하여 그 직위를 유지하는 것이 부적절하다고 판단되는 행위

마. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 정당한 채용을 방해하는 행위

② 원장은 제1항에 따라 직위를 해제한 경우 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 원장은 제1항제3호에 따라 직위해제된 자에 대하여 3개월 이내의 기간을 정하여 대기를 명하여야 한다.

④ 원장은 제3항에 따라 대기명령을 받은 자에 대하여 근무수행능력회복, 근무성적 향상, 근무태도개선 등을 위한 교육, 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제71조(정년퇴직) ① 직원이 60세에 달한 때에는 당연퇴직한다. 다만, 「직제규정」제 4조에 따른 전문직 및 운영직 직원의 정년은 원장이 따로 정한다. <개정 2013.3.13., 2015.10.28., 2021.6.29.>

② 직원은 그 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연퇴직한다.

제10장 기타

제72조(계약직 직원의 채용) ① 원장은 다음 각 호에 해당하는 경우 직원을 계약직으로 채용할 수 있다.

1. 삭제 <2018.3.27.>
2. 자금운용, 회계, 노무, 비상계획 등 전문성 또는 특수성이 요구되는 업무분야에 해당 전문가를 채용하는 경우
3. 조직운영의 효율성 및 경쟁력 제고를 위하여 직원을 계약제로 운영할 필요가 있는 경우

② 삭제 <2018.3.27.>

제73조(시행세칙) 이 규정에서 위임한 사항이나 이 규정의 운영에 필요한 세부적인 사항에 대하여는 시행세칙으로 정한다.

부칙<규정 제180호, 2011.11.25.>

이 규정은 2011년 11월 25일부터 시행한다.

부칙<규정 제191호, 2012.3.7.>

이 규정은 2012년 3월 7일부터 시행한다.

부칙<규정 제196호, 2012.6.15.>

이 규정은 2012년 6월 15일부터 시행한다.

부칙<규정 제212호, 2013.3.13.>

이 규정은 2013년 3월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제217호, 2013.5.9.>

이 규정은 2013년 5월 9일부터 시행한다.

부칙<규정 제231호, 2013.12.31.>

이 규정은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제240호, 2014.8.18.>

이 규정은 2014년 8월 18일부터 시행한다.

부칙<규정 제244호, 2014.10.8.>

이 규정은 2014년 10월 8일부터 시행한다.

부칙<규정 제247호, 2014.10.31.>

제1조(시행일) 이 규정은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규정 시행일 전에 발생한 「인사규정」 제39조제7항의 특별휴가는 2014년 12월 31일까지 한하여 적용한다. <개정 2014.12.24.>

부칙<규정 제250호, 2014.12.24.>

이 규정은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제256호, 2015.4.1.>

이 규정은 2015년 4월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제270호, 2015.9.23.>

이 규정은 2015년 10월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제274호, 2015.10.28.>

제1조(시행일) 이 규정은 2015년 10월 28일부터 시행한다.

제2조(정년퇴직에 대한 적용례) 제71조제1항에 따른 정년은 2016년 1월 1일부터 적용한다.

부칙<규정 제295호, 2016.7.13.>

이 규정은 2016년 7월 13일부터 시행한다.

부칙<규정 제309호, 2016.12.22.>

이 규정은 2016년 12월 26일부터 시행한다. 다만, 제21조제2항, 제3항 및 제21조의2의 개정규정은 2017년 9월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제337호, 2017.12.26.>

이 규정은 2017년 12월 26일부터 시행한다.

부칙<규정 제347호, 2018.3.27.>

이 규정은 2018년 3월 27일부터 시행한다. 다만, 제39조제12항, 제13항 및 제14항 개정규정은 2018년 5월 29일부터 시행한다.

부칙<규정 제351호, 2018.6.15.>

이 규정은 2018년 6월 15일부터 시행한다.

부칙<규정 제352호, 2018.6.26.>

제1조(시행일) 이 규정은 2018년 6월 26일부터 시행한다.

제2조(적용례) 제27조의2의 개정규정은 이 규정 시행 당시 공로연수 중인 직원의 경우에도 적용한다.

부칙<규정 제359호, 2018.10.2.>

이 규정은 2018년 10월 2일부터 시행한다.

부칙<규정 제362호, 2018.12.23.>

이 규정은 2018년 12월 23일부터 시행한다.

부칙<규정 제369호, 2019.4.2.>

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 4월 2일부터 시행한다.

제2조(징계처분결과 통보에 관한 적용례) 제59조제3항의 신설규정은 이 규정 시행일 이후 징계의결이 요구된 사안부터 적용한다.

제3조(피해자의 진술권 보장에 관한 적용례) 제60조의2의 개정규정은 이 규정 시행일 이후 징계의결이 요구된 사안부터 적용한다.

부칙<규정 제371호, 2019.6.26.>

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 6월 26일부터 시행한다.

제2조(휴직·파견 등의 결원보충에 관한 적용례) 제15조의2의 신설규정은 이 규정 시행일 이후부터 적용한다.

제3조(징계처분결과 통보에 관한 적용례) 제59조제4항의 신설규정은 이 규정 시행일 이후 징계의결이 요구된 사안부터 적용한다.

부칙<규정 제382호, 2019.9.30.>

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 9월 30일부터 시행한다. 다만, 제24조제1항 및 제40조, 제41조제1항, 제41조제2항은 2020년 3월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제24조제1항 및 제40조, 제41조제1항, 제41조제2항은 시행일 전까지 종전의 규정을 따른다.

부칙<규정 제389호, 2019.12.31.>

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(자기계발휴직에 관한 적용례) 제68조제2항제8호의 신설규정은 2020년 3월 1일부터 적용한다.

부칙<규정 제390호, 2020.1.9.>

이 규정은 2020년 1월 23일부터 시행한다.

부칙<규정 제399호, 2020.6.29.>

이 규정은 2020년 7월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제424호, 2021.3.4.>

이 규정은 2021년 3월 4일부터 시행한다.

부칙<규정 제435호, 2021.6.29.>

이 규정은 2021년 7월 1일부터 시행한다.

부칙<규정 제442호, 2021.11.2.>

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 11월 2일부터 시행한다. 다만, 제25조제2항제2호, 제68조제2항제3호, 제69조제3항의 개정규정은 2021년 11월 19일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 제25조제2항제2호, 제68조제2항제3호, 제69조제3항에 관하여는 시행일 전까지 종전의 규정을 따른다.

부칙<규정 제446호, 2021.12.31.>

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(퇴직준비휴가에 관한 특례) 원장은 이 규정 시행일부터 2022년 4월 30일까지의 기간 중에 명예퇴직 대상으로 선발된 직원이 특별휴가를 신청하는 경우에는 제39조의 개정규정에도 불구하고 특별휴가를 신청하는 날부터 2022년 4월 30일까지 특별휴가를 부여할 수 있다.

부칙<규정 제451호, 2022.2.28.>

이 규정은 2022년 3월 10일부터 시행한다.

부칙<규정 제459호, 2022.9.7.>

이 규정은 2022년 9월 8일부터 시행한다.

부칙<규정 제473호, 2023.3.3.>

이 규정은 2023년 3월 13일부터 시행한다.

부칙<규정 제489호, 2023.10.23.>

이 규정은 2023년 10월 23일부터 시행한다. 다만, 제21조제2항2호 및 같은 조 제3항의 개정규정 중 “지원” 명칭 변경 부분은 2024년 1월 1일부로 시행한다.

부칙<규정 제505호, 2024.3.4.>

이 규정은 2024년 3월 11일부터 시행한다.

부칙<규정 제514호, 2024.10.30.>

제1조(시행일) 이 규정은 2024년 11월 7일부터 시행한다.

제2조(경력환산기준에 대한 경과조치) 제16조제3항 및 별표2의 개정규정에도 불구하고 2024년 11월 30일 이전 입사한 직원의 경력환산에 관하여는 종전의 규정에 따른다.

[별표 1] <개정 2012.3.7., 2022.9.7., 2023.3.3., 2023.10.23.>

채용자격기준표(제15조제2항 관련)

1. 행정직, 심사직, 전산직

가. 공통기준

급 별	경 력 및 자 격 기 준
1급	1. 건강보험관련기관의 1급직 직원으로 5년 이상 재직한 자 2. 국가공무원 및 지방공무원 4급직 이상에 재직한 자 3. 국가공무원 및 지방공무원 5급직 이상에 3년 이상 재직한 자 4. 예비역대령이상의 군경력자 5. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인사위원회에서 인정하는 자
2급	1. 건강보험관련기관의 2급직 이상 직원으로 4년 이상 재직한 자 2. 국가공무원 및 지방공무원 5급직 이상에 재직한 자 3. 국가공무원 및 지방공무원 6급직 이상에 3년 이상 재직한 자 4. 예비역중령이상의 군경력자 5. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인사위원회에서 인정하는 자
3급	1. 건강보험관련기관의 3급직 이상 직원으로 3년 이상 재직한 자 2. 국가공무원 및 지방공무원 7급직 이상에 3년 이상 재직한 자 3. 예비역 소령이상의 군경력자 4. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인사위원회에서 인정하는 자
4급	1. 국가공무원 및 지방공무원 8급직 이상에 3년 이상 재직한 자 2. 관련 자격증(심사, 전산) 소지자로서 당해 분야 3년 이상(의사, 약사는 1년 이상) 경력자 3. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인사위원회에서 인정하는 자
5급	1. 국가공무원 및 지방공무원 9급직 이상에 3년 이상 재직한 자 2. 관련 자격증(심사, 전산) 소지자. 단, 심사직(의사, 약사는 제외)의 경우 1년 이상 당해분야 경력자. 3. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인사위원회에서 인정하는 자
6급가	1. 국가공무원 및 지방공무원 9급직 이상에 재직한 자 2. 관련 자격증(심사, 전산) 소지자 3. 기타 위와 동등한 자격이 있다고 인사위원회에서 인정하는 자
6급나	6급나 직원으로 적정하다고 인사위원회에서 인정하는 자
※ 4급 이하 경력기준에는 군경력을 포함하며, 심사직(의사와 약사 제외) 경력은 종합병원급 이상 요양기관 또는 진료비심사기관의 임상 및 심사경력에 한함을 원칙으로 하되, 인사관리상 필요한 경우 조정할 수 있음	

나. 자격기준

직 능	자 격
심사직	의사, 약사, 간호사, 의료기사, 보건의료정보관리사 면허증소지자
전산직	국가기술자격법에 의한 정보통신관련 자격증 또는 한국산업인력공단, 한국정보기술연구원, 한국인터넷진흥원, 마이크로소프트, 썬마이크로시스템즈, 오라클, 한국정보시스템감사통제협회 등 국내외에서 일반적으로 인정된 기관으로부터 발급된 자격증 소지자와 전자상거래상의 네트워크 또는 웹관련 2급 이상 자격증 소지자

2. 연구직

급 별	경력 및 자격기준
소장	<ol style="list-style-type: none"> 1. 박사학위취득 후 당해분야 연구경력 6년 이상인 자 2. 대학교에서 관련학과의 부교수급 이상으로 2년 이상 경력이 있는 자 3. 기타 위와 동등한 자격과 연구실적이 인정되는 자
선임연구위원	<ol style="list-style-type: none"> 1. 박사학위취득 후 당해분야 연구경력 5년 이상인 자 2. 석사학위취득 후 당해분야 연구경력 10년 이상인 자 3. 기타 위와 동등한 자격과 연구실적이 인정되는 자
연구위원	<ol style="list-style-type: none"> 1. 박사학위취득 후 당해분야 연구경력 3년 이상인 자 2. 석사학위취득 후 당해분야 연구경력 5년 이상인 자 3. 기타 위와 동등한 자격과 연구실적이 인정되는 자
부연구위원	<ol style="list-style-type: none"> 1. 박사학위소지자 2. 석사학위취득 후 당해분야 연구경력 3년 이상인 자 3. 기타 위와 동등한 자격과 연구실적이 인정되는 자
주임연구원	<ol style="list-style-type: none"> 1. 석사학위 취득자 2. 기타 위와 동등한 자격과 연구실적이 있다고 인정되는 자

[별표 2] 삭제 <2024.10.30.>

[별표 3] <개정 2024.3.4.>

경조사별 휴가일수표(제39조제1항 관련)

구 분	대 상	일 수
결 혼	본 인	5
	자 녀	1
사 망	배우자	5
	본인(배우자)의 부모	5
	본인(배우자)의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 배우자	3
	본인(배우자)의 형제자매	1
출 산	배우자	10 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15일)

※ 휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

[별지 제1호서식]

의 결 서

심의종별					
심의대상					
<p>1. 주문 :</p> <p>2. 제안사유 :</p> <p>3. 의결사항 :</p> <p>첨부 : 회의록</p>					
<p>인사규정 제6조에 따라 의결한 사항에 대하여 명확을 기하고자 각 위원이 서명날인함</p> <p style="text-align: right;">20 년 월 일</p>					
위원장		인			
위 원		인	위 원		인
위 원		인	위 원		인
위 원		인	위 원		인
위 원		인	위 원		인

