

인사규정

[제정 2009. 5.29]

[개정 2010. 10.26]

[개정 2012. 11.28]

[개정 2013. 10.29]

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 한국산업기술진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)의 공정한 인사관리를 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여는 정관 또는 다른 규정에 별도로 정한 것을 제외하고는 이 규정에서 정하는 바에 의한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “직원”이라 함은 진흥원에 근무하는 일반직을 말한다.
2. “임용”이라 함은 신규채용·보직·승진·전보·겸임·복직·면직·휴직·파견·직위해제·정직 등을 말한다.
3. “면직”이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
4. “1차 간부”라 함은 최하단위 조직의 장을 말한다.
5. “2차 간부”라 함은 1차 간부를 하위부서장으로 두고 있는 조직의 장을 말한다.
6. “연구위원”이라 함은 원장이 정하는 별도 직무를 수행할 수 있는 직위를 말한다.(신설 2012.11.28)

제4조(직원의 구분) ① 진흥원의 직원의 구분은 직제규정에서 정하는 바에 따른다.
② (삭제 2013.10.29)

제2장 임용 및 승진

제5조(임용의 원칙) ① 직원의 임용은 시험성적·근무성적·전형과 기타 능력의 실증에 의하여 한다.

- ② 결원의 보충은 신규채용·승진임용 또는 전보 등의 방법에 의한다.
- ③ 결원의 보충은 정원 및 예산의 범위내에서 업무의 필요성을 고려하여야 한다.

제6조(임용권자) 직원의 임용은 원장이 한다.

제7조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 임용할 수 없다.

1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년을 경과하지 아니한 자
4. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계에 의하여 면직의 처분을 받은 때로부터 2년을 경과하지 아니한 자
8. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 때로부터 2년을 경과하지 아니한 자
9. 병역법 제76조 제1항의 규정에 의한 병역의무 불이행자

제8조(신규채용) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의함을 원칙으로 한다. 다만 원장이 필요하다고 인정할 때에는 특별전형을 실시할 수 있다.

- ② 직원의 직급부여기준은 [별표]와 같다.(개정 2013.10.29)
- ③ 직원의 신규채용은 신원조회 이후에 행하는 것을 원칙으로 하되, 부득이하다고 인정될 때에는 신원조회 이전이라도 원장의 신원보증서를 첨부하여 조건부로 채용할 수 있다.

제9조(수습) ① 신규 채용 직원에 대해서는 임용일로부터 3개월 이내의 수습 기간을 둔다. 다만 다음 각 호의 1에 해당되는 자에 대해서는 이를 면제할 수 있다.

1. 정부기관 및 산하단체에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 자
2. 유사단체, 기업체 등에서 1년 이상 근무한 경력이 있는 자
3. 원장이 그 능력 등을 감안하여 특별히 수습 기간을 둘 필요가 없다고 인정하는 자

② 수습 기간 중 근무성적이 불량하거나 업무를 감당하기에 부적당하다고 인정될 때에는 본인의 의사에도 불구하고 면직시킬 수 있다.

- 제10조(임시직원의 채용)** ① 원장은 업무수행을 위하여 필요하다고 인정되는 때에는 예산의 범위내에서 기한부로 임시직원을 채용할 수 있다.
② 임시직원의 채용에 관한 계약내용·기간·기준 등 세부사항은 원장이 따로 정한다.

제3장 보직 및 전보

- 제11조(보직원칙)** ① 직원의 보직은 직무의 능률성을 고려하여야 한다.
② 주요조직의 부서장 및 그 하부조직의 장의 보임기준은 직제규정이 정하는 바에 따른다.

- 제12조(보직경쟁)** ① 1차 간부는 최근 2년간 근무성적평정 결과에 A등급 이상이 1회 이상 포함되는 직원 중에서 직급, 연령, 보직수행능력 등을 고려하여 임명한다.(개정 2012.11.28, 2013.10.29)
② 2차 간부 이상은 1차 간부(1차 간부 이상의 보직경력을 가진 직원 포함) 중 최근 2년간 근무성적평정 결과에 A등급 이상이 1회 이상 포함되는 직원 중에서 직급, 연령, 보직수행능력 등을 고려하여 임명한다.(개정 2012.11.28, 2013.10.29)
③ 전문성이 필요한 보직에 대해서는 공개 모집 절차를 통해 임명할 수 있다.
④ 파견, 휴직 등으로 별도 평가를 받은 직원 또는 보직경력을 가진 직원에 대해서는 원장이 다른 기준을 적용할 수 있다.(신설 2012.11.28)

제13조(직무대행) 조직단위의 장이 공석 또는 사고가 있을 때에는 직제규정이 정하는 바에 따라 그 직무를 대행하게 할 수 있다.

제14조(겸직) 원장은 직원에 대하여 담당직무에 지장이 없다고 인정될 때에는 겸직을 명할 수 있다.

제15조(전보) ① 전보는 직원의 능력, 적성 또는 특정 지식이나 경험의 체득을 목적으로 실시한다.

② 직제의 개편, 정원의 증감 또는 직원의 능률적 활동을 위하여 특히 필요하다고 인정되는 경우를 제외하고는 당해 직위에 임용된 날로부터 6월 이내에 전보하지 아니함을 원칙으로 한다.

제4장 승진

제16조(승진) ① 승진은 직급상승을 의미하며, 원장은 직원의 승진을 근무성적·경력·포상 기타 능력의 실증에 의하여 실시한다.(개정 2012.11.28, 개정 2013.10.29)

② 승진에 관하여 필요한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

제17조(승진소요 최저년수) ① 직원이 승진함에 있어서는 다음 각 호의 기간 동안 당해 직급에 재직하여야 한다.

1. 1급으로 승진하기 위해서는 2급에서 최소 8년이 경과되어야 한다.(개정 2012.11.28)
2. 2급으로 승진하기 위해서는 3급에서 최소 8년이 경과되어야 한다.(개정 2012.11.28)
3. 3급으로 승진하기 위해서는 4급에서 최소 7년이 경과되어야 한다.(개정 2012.11.28)
4. 4급으로 승진하기 위해서는 5급에서 최소 4년이 경과되어야 한다.

② 제1항의 기간에는 진흥원의 근무기간 및 입사 시 인정받은 정부출연연구기관 등 유사 기관의 근무기간을 포함하되, 휴직기간·직위해제기간·징계처분기간 및 제18조의 규정에 의한 승진임용의 제한기간은 포함하지 아니한다.

제18조(승진임용의 제한) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 승진임용할 수 없다.

1. 징계처분·직위해제 또는 휴직 중에 있는 자
2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 기간이 경과하지 아니한 자
 - 가. 정직: 18개월
 - 나. 감봉: 12월
 - 다. 견책: 6월
 - 라. 직위해제: 6월

② 제1항 각호의 규정에 의한 승진임용제한 기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받은 경우의 승진제한 기간은 제1항의 처분에 대한 제한기간이 만료된 날부터 기산한다.

제19조(승진임용의 특례) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 제17조의 규정에 불구하고 원장이 특별승진시킬 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하여 진흥원의 발전 및 사업추진에 현저한 공헌이 있다고 인정되는 경우
2. 순직한 경우 추서할 때

제5장 복 무

제20조(복무) 직원의 복무에 관한 사항은 정관 또는 이 규정에서 정한 것 이외에는 복무규정이 정하는 바에 의한다.

제21조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 감봉, 정직, 휴직, 해임 또는 면직당하지 아니한다.

제22조(직권면직) 원장은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 직권으로 면직할 수 있다.

1. 신체·정신상의 이상으로 6월 이상 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때
2. 연구위원 또는 직위해제를 받은 후 담당하는 업무없이 12개월이 경과되었을 때
3. 고의 또는 중대한 과실로 중대한 사고를 발생하게 하여 진흥원에 손해를 끼친 때
4. 연 15일 이상 무단결근한 때(개정 2012.11.28)

제23조(휴직 등) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 원장은 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
3. 천재·지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 생사 또는 소재가 불명한 때
4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 장기간 직무를 수행할 수 없게 된 때

② 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 때에는 원장은 휴직을 명할 수 있다.

1. 국제기구 또는 외국기관에 임시로 고용된 때
2. 개인자격으로 국내·외에서 수학하게 된 때

3. 사고, 질병 등으로 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하여야 할 때
 4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항에 따른 영유아의 양육을 위하여 필요할 때(개정 2010.10.26)
 - 4의 2. 배우자가 국외에서 근무 또는 유학하여 동반하게 된 때(신설 2012.11.28)
 5. 기타 정당한 사유로 직원본인의 요구가 있을 때
- ③ 제1항 및 제2항의 휴직기간은 다음과 같다.
1. 제1항 제1호 및 제2항 제4호의 기간은 1년 이내로 한다.
 2. 제1항 제2호·제4호 및 제2항 제1호의 기간은 복무기간이 만료될 때까지로 한다.
 3. 제1항 제3호 및 제2항 제3호의 기간은 3월 이내로 한다.
 4. 제2항 제2호의 기간은 2년 이내로 하되, 학위취득 등 부득이한 때에는 2년의 범위내에서 연장할 수 있다.
- 4의 2. 제2항 제4의 2호의 기간은 2년 이내로 하되, 2년의 범위 내에서 연장할 수 있다.(신설 2012.11.28)
5. 제2항 제5호의 규정에 의한 기간은 인사위원회의 의결을 거쳐 원장이 정한다.

제24조(휴직의 효력) 휴직중인 직원은 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.

- 제25조(복직)** ① 휴직한 직원이 휴직사유 소멸로 복직하고자 할 때에는 복직원을 제출하여야 한다.
- ② 휴직한 직원이 휴직사유가 소멸된 날 또는 제23조제3항에서 정하는 휴직기간이 만료된 날 중 먼저 도래하는 날부터 1월 이내에 복직원을 제출하지 아니하는 경우에는 면직할 수 있다.

- 제26조(직위해제)** ① 원장은 다음 각 호의 1에 해당하는 직원에 대하여는 직위를 해제할 수 있다. 다만, 제3호의 규정에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하여서는 아니 된다.
1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 근무태도가 심히 불성실한 자
 2. 징계의결이 요구중인 자
 3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

4. 소속직원에 대한 지휘 및 감독능력이 현저히 부족하다고 인정되는 자
- ② 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에는 대기발령이 수반되며 그 사유가 소멸된 때에는 원장은 지체없이 직위를 부여하여야 한다.(개정 2012.11.28)

제27조(정년) ① 직원의 정년은 만 59세로 한다.

- ② 직원은 그 정년이 달한 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 퇴직을 원칙으로 한다.

제28조(명예퇴직 및 희망퇴직) ① 원장은 10년 이상 근속하고 정년 잔여기간이 1년 이상 10년 이하인 직원이 자진하여 퇴직하고자 하는 때에는 이를 허가할 수 있다.(개정 2010.10.26)

- ② 원장은 조직개편, 심각한 경영상의 어려움 등 정당한 사유가 있을 경우 희망퇴직을 실시할 수 있다.

- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 퇴직을 하는 직원에 대하여는 예산의 범위내에서 퇴직수당을 지급할 수 있다.

- ④ 제3항의 규정에 의한 퇴직수당의 지급에 관하여 필요한 사항은 원장이 별도로 정한다.

제29조(고충처리) ① 직원은 직무조건이나 신상문제에 관하여 인사상담이나 고충심사를 요청할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

- ② 직원의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 원장이 지명하는 위원장 1인 및 직원 과반수의 추천을 받은 직원 1인을 포함한 3인 이내의 위원으로 구성하는 고충처리위원회를 둔다.

- ③ 제1항의 규정에 의하여 원장이 인사상담 또는 고충심사 청구를 받은 때에는 고충처리위원회로 하여금 상담하게 하고, 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

제6장 포상 및 징계

제30조(포상) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 포상을 할 수 있다.

1. 진흥원의 발전에 크게 공헌한 자

2. 근무성적이 특히 우수하여 다른 직원의 모범이 되거나, 다년간 근속한 자로서 근무성적이 특히 우수한 자
 3. 진흥원의 발전을 가져올 제안의 채택·시행으로 현저한 실적이 있는 자
 4. 기타 진흥원의 사업수행을 위하여 헌신적인 노력을 하였다고 인정되는 자
- ② 직원의 포상에 관하여 필요한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

제31조(징계) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 징계처분을 할 수 있다.

1. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
2. 부정한 행위를 하였을 때
3. 기타 법령 및 진흥원의 정관 또는 규정에 위반한 때

② 징계의 종류와 그 효력은 다음 각 호와 같다.

1. 해임 : 징계처분에 의하여 직원의 신분을 박탈하는 것을 말한다.(계약에 의하여 임용된 직원의 경우에는 계약의 해지를 말한다. 이하 같다)
2. 정직 : 직무를 부여하지 아니하고 연봉월액을 감액 지급하되, 1월 이상 12월 이내의 기간으로 한다.
3. 감봉 : 연봉월액을 감액 지급하되, 1월 이상 6월 이내의 기간으로 한다.
4. 견책 : 15일이내의 기간으로 하되, 전과에 대하여 훈계하고 반성하게 하고 경위서를 징구한다.

③ 직원의 징계에 관하여 필요한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

제7장 인사위원회

제32조(설치) 직원의 인사에 관한 중요한 사항을 심의하고 포상 및 징계 기타 그 의사에 반하여 불리한 처분에 대한 소청을 심의·의결하기 위하여 진흥원에 인사위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

제33조(구성 등) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 10인 이하의 위원으로 구성하되, 인사분야 전문가 및 인사에 관한 학식과 경험이 풍부한 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다.(개정 2010.10.26)

② 위원자격은 본부장 및 원장이 지명하는 자로 한다.(개정 2010.10.26)

③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 인사업무를 담당하는 부서의 1차 간부로 한다.

④ 제1항의 위원회에 외부위원을 포함하여 구성하는 경우에는 해당 외부위원의 임기는 1년 이상으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.(신설 2010.10.26)

제34조(위원장) ① 위원회의 위원장은 위원 중에서 원장이 임명한다.

② 위원장은 위원회의 직무를 통리하며 위원회의 의장이 된다.

제35조(위원의 의무) 위원회의 위원장 및 위원은 공정성과 객관성을 근거로 심의하여야 한다.

제36조(기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인사운용의 기본방침에 관한 사항
2. 승진에 관한 사항(개정 2012.11.28)
3. 포상 및 징계에 관한 사항
4. 직원의 인사 관련 소청에 관한 사항
5. 기타 인사운영상 원장이 필요하다고 인정하는 사항

제37조(소집 및 의결) ① 위원회는 원장이 필요하다고 인정하거나 당연직 위원 과반수의 요청이 있을 때 위원장이 소집한다.

② 위원회는 구성원의 과반수의 출석으로 성립된다.

③ 위원회 회의는 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하고 가부동수인 경우에는 의장이 결정한다.

④ 제1항의 규정에 불구하고 위원회의 심의·의결사항 중 원장이 시급하다고 인정하는 사항에 대하여는 서면으로 심의·의결할 수 있다.

제38조(위원의 제척 및 기피)(개정 2010.10.26) ① 위원회의 위원장 및 위원은 본인과 이해관계가 있는 부의사항에 대하여는 그 의사에 참여할 수 없다.(개정 2010.10.26)

② 위원회의 위원장 및 위원은 제1항의 사유 등에 따라 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.(신설 2010.10.26)

③ 제2항의 기피신청이 있을 때에는 위원회의 의결로 기피여부를 결정한다.(신설 2010.10.26)

제39조(출석요구) ① 위원장은 위원회의 심의사항에 관한 사실조사를 위하여 관계인의 출석을 요구할 수 있다.

② 직원의 징계에 관한 사항을 심의·의결할 때에는 징계혐의자를 출석시켜 충분한 진술의 기회를 주어야 한다. 다만, 해당자가 진술권을 서면으로 포기한 경우에는 그러하지 아니하다.

제40조(재심의) 제38조의 규정에 의하여 소청을 받은 때에는 인사위원회의 재심의를 거쳐야 한다.

제41조(심의사항의 보고) ① 위원장은 위원회에서 심의·의결된 사항을 지체없이 원장에게 보고하고 승인을 받아야 한다.

② 원장은 위원회에서 심의·의결된 사항에 대하여 이견이 있거나, 중대한 착오를 발견한 때에는 이를 재심의·의결하도록 할 수 있다.

제42조(시행) 인사관리에 대한 권한과 책임을 가진 주요조직의 장은 원장이 위원회에서 심의·의결된 사항을 승인한 때에는 이를 지체없이 시행하여야 한다.

제8장 보 칙

제43조(인사기록) 원장은 직원의 경력 및 근무상황 기타 인사관리상 필요한 제반기록을 작성, 관리하여야 한다.

제44조(근무성적평정) ① 원장은 직원의 공평하고 정확한 인사관리를 위하여 근무성적평정(역량평가, 성과평가)을 실시하여야 한다.

② 근무성적평정에 관하여 필요한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

제45조(근무성적평정 부진자에 대한 조치) ① 원장은 2차 간부 이상에 해당되는 자 중 최근 2년간 근무성적평정이 연속 최하위등급에 해당되는 경우 연구위원으로 발령함을 원칙으로 하며, 연구위원의 역할 및 처우 등은 원장이 따로 정한다.

② 원장은 1차 간부 및 그 하위 직원에 해당되는 자 중 근무성적평정이 최근

3년간 연속 최하위등급에 해당되는 경우 직위해제를 명함을 원칙으로 한다.

③ 직전년도 근무성적평정이 최하위등급에 속하는 2차 간부 이상의 직원과 직전 2년간의 근무성적평정이 연속해서 최하등급에 속하는 1차 간부 및 그 하위 직원의 근무성적평정은 평가사유가 명백하고 구체적으로 나타날 수 있도록 하여야 한다.

제46조(파견원) ① 원장은 진흥원의 업무수행을 위하여 필요한 경우 지식경제부장관에게 공무원의 파견을 요청할 수 있다.

② 원장은 제1항의 규정에 의하여 파견된 공무원에게 직무를 정하여 수행하도록 하여야 한다.

제47조(교육훈련) ① 원장은 직원의 업무능력 향상을 위하여 교육훈련을 실시한다.

② 교육훈련에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

제48조(권한의 위임) ① 원장은 이 규정에 의한 권한의 일부를 주요 조직의 부서장에게 위임할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 권한의 위임에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

제49조(규칙의 제정) 원장은 진흥원의 인사와 관련하여 필요한 경우 이 규정이 정한 범위내에서 규칙을 제정하여 시행할 수 있다.

부 칙(2009. 5. 29)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

제2조(제12조의 적용에 대한 경과조치) 제12조에 따른 1차 간부 및 2차 간부 인사발령은 2010. 1. 1.부터 최초 시행한다. 다만, 2010년 1차 간부 인사발령시에는 2009년 근무성적평정을 100% 반영하고, 2011년 1차 간부 인사발령시에는 2009년도 근무성적평정 40%, 2010년 근무성적평정 60%를 각 반영한다.

제3조(제45조의 적용에 대한 경과조치) 제45조에 따른 인사발령은 이 규정 시행 이후의 근무성적평정만을 근거로 하여 내릴 수 있고, 그 이전의 근무성적평정을 근거로 하여 내릴 수는 없다.

제4조(정년에 대한 경과조치) 이 규정 시행당시 재직중인 직원의 정년을 정함에 있어서는 제27조의 규정에 불구하고 진흥원 설립일로부터 1년 이내에 정년이 도래하는 자의 경우 정년퇴직일로부터 1년의 범위내에서 이를 연장할 수 있다.

부 칙(2010. 10. 26)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2012. 11. 28)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2013. 10. 29)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

[별표] (개정 2012.11.28, 2013.10.29)

직급부여기준

직급	직급부여기준
1 급	1. 박사학위 취득 후 관련분야에 18년 이상의 경력을 가진 자 2. 학사학위 취득 후 관련분야에 23년 이상의 경력을 가진 자 3. 기타 상기 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
2 급	1. 박사학위 취득 후 관련분야에 10년 이상의 경력을 가진 자 2. 학사학위 취득 후 관련분야에 15년 이상의 경력을 가진 자 3. 기타 상기 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
3 급	1. 박사학위 취득 후 관련분야에 2년 이상의 경력을 가진 자 2. 학사학위 취득 후 관련분야에 7년 이상의 경력을 가진 자 3. 기타 상기 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
4 급	1. 4년제 정규대학 졸업수준 이상의 학력소지자 2. 기타 상기 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
5 급	1. 고등학교 이상 졸업자로서 업무수행에 적합하다고 인정되는 자 2. 기타 상기 요건과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자