

1. 개정이유 및 주요내용

기획재정부에 경제 분야 규제혁신을 추진하기 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명), 외환시장 구조 개선을 추진하기 위하여 필요한 인력 2명(5급 2명), 재정사업 성과관리 업무 수행을 위하여 필요한 인력 1명(5급 1명)을 각각 증원하는 내용으로 「기획재정부와 그 소속기관 직제」가 개정(대통령령 제0000호, 2024. 3. 26. 공포·시행)됨에 따라 변경되는 사항을 반영하는 한편, 기획재정부 예산실에 평가대상 조직으로 설치한 정보통신예산과의 평가기간을 2025년 3월 31일까지 연장하고, 개발금융국에 평가대상 조직으로 설치한 개발사업과와 경제구조개혁국에 평가대상 조직으로 설치한 청년정책과의 평가기간을 각각 2026년 3월 31일까지 연장하고, 문화재청의 명칭을 국가유산청으로 변경하는 사항으로 「정부조직법」이 개정(법률 제20309호, 2024. 2. 13. 공포, 2024. 5. 17. 시행)됨에 따라 변경되는 사항을 반영하려는 것임.

2. 참고사항

가. 관계법령 : 생략

나. 예산조치 : 2024년도 기정예산에서 대체함

다. 합의 : 행정안전부 등과 합의되었음

라. 기타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(2024. 00. 00. ~ 00. 0.) 결과, 특기할 사항 없음

음

기획재정부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부개정령안

기획재정부와 그 소속기관 직제 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.
제10조제16항제3호 및 제4호 중 “문화재청”을 각각 “국가유산청”으로 한다.

별표 1 중 총계 “1,064”를 “1,068”로 하고, 일반직 계 “1,054”를 “1,058”로 하며, 행정사무관 “386”을 “390”으로 한다.

별표 1의2 중 총계 “1,064”를 “1,068”로 하고, 일반직 계 “1,054”를 “1,058”로 하며, 행정사무관 “400”을 “404”로 한다.

별표 4 2)의 평가기간란 중 “2024년 3월 31일”을 “2025년 3월 31일”로 하고, 같은 표 3)의 평가기간란 및 같은 표 4)의 평가기간란 중 “2024년 3월 31일”을 각각 “2026년 3월 31일”로 한다.

부 칙

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제10조제16항제3호 및 제4호의 개정규정은 2024년 5월 17일부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제10조(예산실) ① ~ ⑮ (생 략)	제10조(예산실) ① ~ ⑮ (현행과 같음)
<16> 문화예산과장은 다음 사 향을 분장한다.	----- -----.
1. · 2. (생 략)	1. · 2. (현행과 같음)
3. 문화체육관광부 · <u>문화재청</u> 및 방송통신위원회 소관 일반 회계 및 특별회계 예산편성 및 집행의 관리	3. ----- <u>국가유산청</u> ----- ----- -----
4. 문화체육관광부 · <u>문화재청</u> 및 방송통신위원회 소관 기금 운용계획안의 협의 · 조정, 기 금운용계획의 변경협의 및 집 행의 관리	4. ----- <u>국가유산청</u> ----- ----- ----- -----
5. (생 략)	5. (현행과 같음)
⑰ ~ ⑳ (생 략)	⑰ ~ ⑳ (현행과 같음)

신 · 구 정원 대비 표

[별표 1]

기획재정부 공무원 정원표(제20조제1항 본문 관련)

직	급	별	현	행	개정안	증	감
총	계		•		•		
			<u>1,064</u>		<u>1,068</u>	+4	
•			•		•		
•			•		•		
일반직	계		<u>1,054</u>		<u>1,058</u>	+4	
•			•		•		
•			•		•		
행정사무관			<u>386</u>		<u>390</u>	+4	
•			•		•		
•			•		•		

[별표 1의2]

기획재정부 공무원 정원표(제20조제1항 단서 관련)

직	급	별	현	행	개정안	증	감
총계	.		.		.		
			<u>1,064</u>		<u>1,068</u>	+4	
	.		.		.		
	.		.		.		
일반직 계			<u>1,054</u>		<u>1,058</u>	+4	
	.		.		.		
	.		.		.		
행정사무관			<u>400</u>		<u>404</u>	+4	
	.		.		.		
	.		.		.		