

인사규정 시행규칙

제정 2021. 2.24
개정 2021.11.30 시행 2021.12. 1
개정 2024.12.27 시행 2025. 2.23

제1조(목적) 이 규칙은 인사규정(이하 “규정”이라 한다)의 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(인사고충상담) ①직원은 인사 담당 부서장에게 인사고충상담을 신청할 수 있다.

②인사 담당 부서장은 직원의 인사고충을 해결하도록 노력하여야 한다.

제3조(인사청탁자 공개) 규정 제6조제2항에 따라 인사청탁자와 피청탁자의 신상과 청탁 내용 등을 사내 전산망을 통하여 공개할 수 있다.

제4조(제한경쟁시험방식의 채용) ①규정 제8조제1항에 따라 다음 각호의 경우에는 제한경쟁시험방식으로 채용할 수 있다.

1. 채용 예정직무에 관련된 자격증소지자 또는 특수 전문직무에 종사할 자
2. 해당직무에 관련된 분야에서 3년 이상의 근무경력이 있거나 특별히 채용하여야 할 상당한 이유가 있다고 인정되는 자

②제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우(계약기간 1년 미만

인 채용, 2년 미만인 육아·병역휴직 대체인력 채용, 또는 사회형평적 인력 활용을 위한 채용은 제외) 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용 전반에 대해 방송통신위원회의 장과 미리 협의하여야 하며, 같은 회계연도 내에 동일한 절차와 기준으로 동일한 직급·채용분야에 대해 채용하는 경우에는 일괄하여 협의할 수 있다. 다만, 불가피한 사유로 협의사항과 달리 채용하게 되는 경우에는 변경사항과 그 사유를 즉시 방송통신위원회의 장에게 보고하여야 한다.

③제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우 합격자 발표 전 외부위원이 참여하는 위원회 등을 통해 당해 채용이 관계법령과 내부규정에 따라 이행되었는지 점검하여야 한다.

제5조(장기 결원시 대체채용) 규정 제8조제7항에 따라 다음 각호의 경우 결원을 보충하기 위한 대체인력을 채용할 수 있다.

1. 군입대 휴직
2. 6개월 이상의 육아휴직
3. 산전후휴가에 이어 3개월 이상의 육아휴직

제6조(비상 상황시 채용) 규정 제8조제9항에서 “규칙으로 정하는 비상상황”이란 다음 각호를 말한다.

1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기경보 심각단계 발령
2. 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난사태 선포
3. 기타 이에 준하는 상황

제7조(채용계획의 수립) ①규정 제8조의4에 따라 인사 담당 부서는 다음 각 호의 사항을 포함한 채용기본계획을 수립한다.

1. 채용 시기
2. 채용 규모
3. 직종·직급·직무별 지원자격 또는 응시자격 설정
4. 전형절차 및 세부 전형기준(전형별 평가항목, 가점기준 등)
5. 전형별 합격자 배수
6. 채용단계별 제출서류 목록 및 제출서류 인정기준
7. 기타 채용에 필요한 사항

②제1항의 기본계획 수립 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 그 사유 및 변경사항에 대하여 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 사장의 결재를 받아야 한다.

제8조(채용서류) 직원의 채용에 있어서는 다음 각 호의 서류를 구비하여야 한다.

1. 이력서 1통
2. 최종학교졸업증명서 1통
3. 가족관계등록부의 가족관계증명서 2통
4. 주민등록초본(병적증명사항기재) 1통
5. 경력증명서(해당자에 한함) 1통
6. 신원조사회보서 또는 결격사유 부존재 확인서 1통
7. 근로계약서 1통

8. 기타 채용에 필요하다고 인정되는 서류

제9조(신원조회) ①직원의 채용에 있어서는 사전에 신원조회를 필하여야 한다. 다만, 필요한 경우에는 규정 제10조의 결격사유에 해당되면 채용을 취소한다는 조건으로 사전 채용을 할 수 있으며, 이 경우 채용 후 15일 이내에 신원조회를 의뢰하여야 한다.

②제1항에도 불구하고 신원조회가 곤란하다고 인정되는 경우에는 결격사유 부존재 확인서를 제출받는 것으로 대체할 수 있다.

제10조(휴직의 신청방법) ①규정 제31조 제1항 제1호, 제3호, 제5호, 제7호, 제8호, 제9호에 의한 휴직은 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 제1항 제7호의 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」에서 허용예외로 정하는 경우 외에는 이를 허용하여야 하며, 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 필요한 조치를 하도록 노력하여야 한다.

②휴직을 신청하기 위해서는 다음의 서류를 신청 기한에 맞춰 인사담당 부서에 제출하여야 한다.

휴직사유	제출 서류	신청 기한
신체 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때(제1호)	의사의 진단서	
병가기간 후에도 질병으로 인하여 업무를 감당할 수 없을 때(제3호)	의사의 진단서	
직무와 관련한 학위 및 자격증 취득의 목적을 위해 자비로 해외유학을 하게 되었을 때(제5호)	입학허가서, 학업계획서, 해당부서장의 의견서 등	휴직개시예정일 1개월 전
가족을 돌보기 위하여 필요한 때(제7호)	의사의 진단서	
외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때(제8호)	휴직의 필요성을 증빙할 수 있는 자료	
5년 이상 재직한 직원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하거나 직무 관련 연구과제 수행을 하		

게 된 때(제9호)		
만8세 이하 도는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 때(제10호)	육아휴직신청서(별표 1), 자녀 출생 증명서	휴직 개시예정 일 30일 전

③규정 제31조제1항제5호에 의한 휴직자는 기 제출한 학업계획서상의 변경이 있을 경우 즉시 이를 인사담당부서에 보고하여야 하며 휴직명령자는 휴직사유가 소멸하거나 해소된 경우에는 복직을 명할 수 있다.

제11조(육아휴직 사용 등) ①육아휴직은 3회에 한하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <개정 2021.11.30.> <개정 2024.12.27>

②출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우나 배우자의 사망, 부상, 질병 및 신체적·정신적인 장애 또는 이혼 등으로 인하여 당해 자녀의 양육이 곤란하게 된 경우에는 육아휴직 개시 예정일 7일전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

③임신 중인 직원이 복무규정 시행규칙 제20조에 따른 출산전후휴가를 신청하는 경우 육아휴직을 자동으로 1년 신청한 것으로 본다. 다만, 1년의 자동육아휴직을 원하지 않는 경우에는 본인의 의사에 따른다.

④육아휴직의 변경신청·철회·이상종료 등 육아휴직과 관련하여 이 규정에 정하지 아니한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 시행령을 준용한다.

제12조(휴직자 실태점검) 규정제36조의2제3항에 따른 복직명령 및 징

계의결요구시 다음 각 호의 사항을 참작하여 결정한다.

1. 휴직의 목적 달성 가능성
2. 휴직의 목적 외 사용기간
3. 고의성 여부
4. 사회통념상 허용가능성 여부
5. 기타 휴직 목적에 현저히 위배된다고 판단되는 경우

제13조(의원면직 방법 및 근무요령) ①규정 제41조제1항에 의하여 직원이 사직코자할 때에는 퇴직예정일로부터 30일 이전에 소속장에게 사직원을 제출하고 소속장은 인사부서의 장에게 제출하여야 한다.

②직원은 퇴직예정일까지 성실히 근무하여야 한다.

제14조(비위면직자 등의 취업제한) ①비위면직자 등은 당면퇴직, 파면된 경우에는 퇴직일, 벌금 300만원 이상의 형의 선고를 받은 경우에는 그 집행이 종료(종료된 것으로 보는 경우를 포함한다)되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 날부터 5년 동안 「부패방지권익위법」 제82조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 취업제한기관에 취업할 수 없다.

②비위면직자 등의 취업제한과 관련된 세부사항은 국민권익위원회 예규 「비위면직자의 취업제한사무 운영지침」에 따른다.

제15조(취업제한 안내) 사장은 직원 중 취업제한 대상자가 발생한 경우에는 「부패방지권익위법」 제82조 제2항에 따라 취업이 제한된다는 사실을 당사자에게 지체없이 안내하여야 한다.

제16조(징계의 감경) ①인사위원회는 징계의결이 요구된 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 있다.

1. 중앙행정기관 또는 지방자치단체의 장의 포상을 받은 공적이 있는 자
2. 사장 이상의 포상을 받은 공적이 있는 자 (단, 사장 포상의 경우 파트장 이상의 직책에 있는 관리직 제외)
3. 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인한 직무수행으로 징계 의결이 요구된 자

②제1항에 따른 감경 시 동일한 공적으로 중복하여 감경할 수 없다.

③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계를 감경할 수 없다.

1. 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위 등 징계사유의 시효가 5년인 비위
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매
4. 「양성평등기본법」 제3조 제2호에 따른 성희롱 및 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전, 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응
5. 「한국방송광고진흥공사 임직원행동강령」 제14조의 4에 따른 부당한 행위
6. 성 관련 비위 또는 「한국방송광고진흥공사 임직원행동강령」 제14조의 4에 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지

않은 경우

제17조(징계의 가중) 인사위원회 등은 규정 제18조 제1항 제2호에 따른 승진제한기간에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진제한기간이 끝난 날로부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제18조(위원장 유고시 지명) 규정 제51조의 각 위원회의 위원장 유고시에는 사장이 지명하는 자를 위원장으로 선임할 수 있다.

제19조(외부위원 자격요건) 규정 제52조의 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로 한다.

1. 변호사 또는 노무사 자격이 있는 사람
2. 대학에서 조교수 이상의 직에 있는 사람
3. 공무원 또는 공공기관 종사자로서 20년 이상 근무하고 5급(공공기관 종사자의 경우 5급에 준하는 직급) 이상으로 퇴직한 사람
4. 그 밖에 사장이 학식과 경험이 풍부하다고 인정한 사람

제20조(위원장의 표결권) 위원장은 표결권을 가지며 가부동수인 경우에는 결정권을 가진다.

제21조(서면심의) 직원에게 불이익을 주지 아니하는 의안으로서 그 내용이 경미하거나 긴급을 요하는 것인 때에는 서면심의로 대체할 수 있다.

제22조(의사록) 인사위원회는 회의경과 내용을 기재한 의사록(별표 5,

특별, 보통)을 작성하여 출석한 위원의 서명날인을 받아 보존하여야 한다. 다만, 규정 제53조 제1항 제3호의 사항을 심의한 의사록에는 개요와 사유를 기재해야 한다.

제23조(재심의 등) 사장은 인사위원회에서 의결한 사항에 대하여 재심의를 요구할 수 있으며, 인사위원회에 관하여 필요한 세부사항을 별도로 정할 수 있다.

제24조(제척·기피·회피) ①인사위원회의 위원장 및 위원은 본인과 이해관계가 있는 안건에 대하여는 심의·의결에 참여할 수 없다.

②징계대상자가 해당 위원회의 위원장 및 위원 중 불공정한 심의·의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 밝히고 기피를 신청할 수 있다.

③제2항의 기피 신청이 있을 때에는 당해 위원회의 의결로 기피여부를 결정한다.

④인사위원회의 위원장 및 위원은 대상자와 지연, 학연의 관련이 있거나 대상자의 소속부서 부서장인 경우에는 위원회의 허가를 받아 회피할 수 있다.

부 칙<2021.2.24.>

이 규정은 2021년 2월 25일부터 시행한다.

부 칙<2021.11.30.>

이 규정은 2021년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙<2024.12.27.>

이 규정은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

(별표 1)

육아휴직신청서

신 청 인	소 속	
	직 위	
	성 명	
자 녀	생 년 월 일	
	성 명	
육 아 휴 직 기 간	개 시 일	
	종료예정일	
	기 간	

위 본인은 인사규정 제31조 제1항 제10호에 의하여 육아휴직을 신청합니다.

년 월 일

신청인 : (인)

확 인 : (인)

첨부 : 자녀의 출생에 관한 증빙서류

한국방송광고진흥공사 사장 귀하

(별표 2) <신설 2017.9.27.> <개정 2019.6.26.> <개정 2020.5.27.>

일반 비위행위 징계양정 기준

비위의 정도 및 고의, 과실 비위의 종류	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위의 정도가 약하 고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하 고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하 고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하 고 경과실인 경우
1. 직무상 의무위반 및 태만				
가. 성실·공정업무 위반				
1) 금품 및 향응수수(별표 3의 1)	(별표3의 1기준)	(별표3의 1기준)	(별표3의 1기준)	(별표3의 1기준)
2) 공금의 횡령·유용	파 면	파면 ~ 정직	파면 ~ 감봉	정직 ~ 견책
3) 부정청탁 또는 부정청탁에 따른 직무수행	파 면	파면 ~ 정직	정직 ~ 감봉	견 책
4) 직권 또는 직무를 이용한 부당행위	파 면	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견 책
4의2) 「한국방송광고진흥공사 임직원 행동강령」 제14조의4에 따른 부당한 행위	파 면	파 면	정 직	감 봉
5) 금품·향응수수 및 공금 횡령·유용 범죄행위 신고의무 위반(별표3의 2)	(별표3의 2의 기준)	(별표3의 2의 기준)	(별표3 2의 기준)	(별표3의 2의 기준)
6) 직무 관련 기타 주요 범죄행위 신고의무 위반	파면 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견 책
7) 무단결근	파면 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견 책
8) 직무태만	파면 ~ 정직	정직 ~ 감봉	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책
9) 성 관련 비위 또는 「한국방송광고진흥공사 임직원 행동강령」 제14조의4 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우	파 면	파 면	정 직	감봉 ~ 견책
10) 소극행정	파 면	파 면	강등 ~ 정직	감봉 ~ 견책
나. 영리 업무 및 겸직 금지 의무 위반	파면 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감 봉	견 책
다. 보안의무 위반	파 면	파면 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책

비위의 정도 및 고의, 과실 비위의 종류	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위의 정도가 약하 고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하 고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하 고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하 고 경과실인 경우
2. 품위유지의무 위반				
가. 성(性) 관련 위법행위 (별표3의 3)	(별표3의 3의 기준)	(별표3의 3의 기준)	(별표3의 3의 기준)	(별표3의 3의 기준)
나. 폭행 등 기타 법률위반	파면 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견 책
다. 음주운전(별표3의 4)	(별표3의 4의 기준)	(별표3의 4의 기준)	(별표3의 4의 기준)	(별표3의 4의 기준)

(별표 3)

금품·향응수수 등과 성 관련 위법행위 및 음주운전 징계양정 기준

1. 금품·향응수수 행위자

금액 비위유형		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
직무와 직접적인 관계 없 이 금품등을 직무관련자 또는 직무관련공무원으로 부터 받거나 직무관련공무 원에게 제공한 경우	수 동	견책·감봉 · 정직	정직·파면	파 면	
	능 동	감봉·정직	파 면		
직무와 직접 관련하여 금 품등을 수수하였으나, 위법 · 부당한 처분을 하지 아 니한 경우	수 동	정직	파 면		
	능 동	정직·파면			
직무와 직접 관련하여 금 품등을 수수하고, 위법·부 당한 처분을 한 경우	수 동	정직·파면	파 면		
	능 동	정직·파면			

2. 금품·향응수수 및 공금횡령 범죄행위 신고의무 위반자

직상위자	기타 직원
행위자 보다 1단계 낮은 처분	행위자 보다 2단계 낮은 처분

※ 신고의무 위반에 참작사유가 있어 동 기준을 적용하기 어려운 정당한 사유가 있는 경우 동 기준보다 낮은 처분 가능

3. 성 관련 위법 행위자

비위유형 \ 비위의 정도 및 과실여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
성폭력 (미성년자 또는 장애인)	파면	파면	파면·정직	정직·감봉
그 밖의 성폭력·성희롱	파면	파면	정직	감봉·견책
성매매	파면	파면·정직	정직·감봉	견책

※ “성폭력”이란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력을, “성희롱”이란 「양성평등 기본법」 제3조 제2호에 따른 성희롱을, “성매매”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매를 말한다.

4. 음주운전자

음주운전 유형		처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	정직·감봉	1. “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조 제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. “음주측정 불응”이란 「도로교통법」 제44조 제2항을 위반하여 음주 측정에 불응한 것을 말한다. 3. “운전업무 관련 직원”이란 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만, 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계 처리기준을 적용한다. 4. 음주운전의 유형이 경합될 때에는 보다 중한 징계양정기준을 정한 유형에 따라 적용한다.
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상인 경우 또는 음주측정불응의 경우	강등·정직	
2회 음주운전을 한 경우		파면·강등	
3회 이상 음주운전을 한 경우		파면	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		강등·정직	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		파면·강등	

음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우		파면·정직	
	사망사고의 경우		파면	
	사고 후 「도로교통법」 제54조 제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	파면·정직	
		인적 피해 후 도주한 경우	파면	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우		파면	
	면허정지 처분을 받은 경우		파면·정직	

(별표 4)

채용비위 처리기준

□ 채용

구 분 유 형	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우	비고
응시·자격 요건 미확인	경과실	고의·중과실	파면~정직	1. “응시·자격요건 미확인”이란 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인을 말한다. 2. “채용절차”란 관계 법령, 상위 지침, 공사 규정상 채용기준 또는 절차를 말한다. 3. “주요절차”란 채용공고, 서류·면접 시험위원 구성,위원의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격 인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말한다.
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실		
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	감봉~견책		파면~정직	
채용절차 미준수	절차 미준수	주요절차 미준수	파면~정직	
	감봉~견책	정직		

구 분 유 형	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	감봉~견책	파면~정직
임용전 결격사유 미확인 (관계 법령상 확인이 불가능한 경우 제외)	감봉~견책	파면~정직

※ 규정 제49조에 따른 징계시효가 경과하기 전에 3회 이상 위 유형에 해당하는 행위를 한 경우 가중하여 위 기준보다 높은 처분 가능

※ 위 유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

구 분 유 형	경과실	고의·중과실	비고
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용	파면~정직		1. “부정채용”이란 재직자 /친인척(배우자, 4촌 이내 혈족과 인척) 특혜, 부정 청탁, 상관 지시 등을 말한다. 2 “전환평가 과정의 부적정”은 정규직 전환 평가의 기초 자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정을 포함한다.
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	감봉~견책	파면~정직	
정규직 전환 기준 절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	감봉~견책	파면~정직	
전환평가 과정의 부적정	감봉~견책	파면~정직	

※ “채용비위”란 「공공기관 채용비리 근절 추진단 설치 및 운영에 관한 규정」 제2조에 따른다.

(별표 5)

제 차 인사위원회의사록(특별, 보통)

○ 일 시 : 년 월 일 시

○ 장 소 :

○ 위 원 총 수 : 인

○ 출석 인원수 : 인

1. 의 안 :

2. 회의 전 말:

위 심의를 명확히 하기 위하여 출석위원은 서명 날인함.

20. . .

위 원 장 (인)

위 원 (인)

위 원 (인)

위 원 (인)