

인 사 규 정

개정 2012.10.30	시행 2012.10.30	개정 2018. 6.27	시행 2018. 6.28
개정 2013. 6.21	시행 2013. 6.21	개정 2018. 7.25	시행 2018. 7.26
개정 2013.12.26	시행 2013.12.26	개정 2018. 9.19	시행 2018. 9.20
개정 2014. 4.16	시행 2014. 4.16	개정 2018.10.24	시행 2018.10.25
개정 2014. 7.29	시행 2014. 7.29	개정 2018.12.26	시행 2018.12.27
개정 2014.10.28	시행 2014.10.28	개정 2019. 1.30	시행 2019. 2. 1
개정 2015. 2.23	시행 2015. 3. 1	개정 2019. 4.24	시행 2019. 4.25
개정 2015. 3.24	시행 2015. 3.25	개정 2019. 6.26	시행 2019. 6.27
개정 2015. 5.26	시행 2015. 5.27	개정 2019.10.30	시행 2019.11. 1
개정 2015. 8.27	시행 2015. 8.31	개정 2020. 3.25	시행 2020. 3.26
개정 2015.10.28	시행 2015.10.30	개정 2020. 5.27	시행 2020. 6. 1
개정 2016. 6.30	시행 2016. 6.30	개정 2020. 7.22	시행 2020. 7.23
개정 2016.12.28	시행 2017. 1. 1	개정 2021. 2.24	시행 2021. 2.25
개정 2017. 9.27	시행 2017.10. 1	개정 2021.11.24	시행 2021.12. 1
개정 2017.10.31	시행 2017.11. 1	개정 2022. 8.24	시행 2022. 9. 1
개정 2017.11.22	시행 2018. 1. 1	개정 2023.11.29	시행 2023.11.30
개정 2017.12.21	시행 2018. 1. 1	개정 2024. 1.24	시행 2024. 2. 1
개정 2018. 3.28	시행 2018. 3.29	개정 2024.12.26	시행 2025. 1. 1
제정 2012. 5.23	개정 2018. 5.30	시행 2018. 5.31	개정 2025. 7.23
			시행 2025. 8. 1

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 한국방송광고진흥공사(이하 “공사”라 한다) 직원의 인사에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여는 법령, 정관 및 기타 특별한 규정을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2016.6.30.>

1. “직원”이라 함은 공사에 근무하는 일반직과 전문직, 임금피크전문직을 말한다.

2. “임용”이라 함은 채용, 승진, 강임, 전보, 휴직, 복직, 면직 및 파면을 말한다.

3. “채용”이라 함은 공사의 필요에 의한 인원을 소정의 채용절차를 거쳐 공사에 근무하게 함을 말한다.

4. “승진”이라 함은 직무대리와 대우를 포함하여 직급이나 직위가 오르는 것을 말한다.

5. “강임”이라 함은 현재의 직급·직위보다 낮은 직급·직위로 임명하는 것을 말한다.

6. “전보”라 함은 보직의 변경 또는 부서간의 이동을 말한다.

7. “휴직”이라 함은 현재의 신분을 유지하면서 일정기간동안 직무를 쉬는 것을 말한다.

8. “복직”이라 함은 휴직 및 정직 등에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것을 말한다.

9. “면직”이라 함은 직원의 신분과 지위에서 물러나는 것을 말한다.

10. “파면”이라 함은 직원의 신분과 지위를 박탈하는 것을 말한다.

제4조(직종 및 직급) ①직원의 직종은 일반직과 전문직, 업무지원직, 임금피크전문직으로 구분한다. <개정 2016.6.30.><개정 2020.3.25.>

②직원의 직급, 직위는 별표 1과 같다. <개정 2016.6.30.><개정 2020.3.25.><개정 2021.11.24.><개정 2023.11.29.><개정 2024.1.24.>

③사장은 전문성이 특히 요구되는 직무를 전문직무로 지정하여 운

영할 수 있다. 전문직무의 지정 및 운영 등에 관한 세부사항은 경력 개발제도 및 전문직무제 운영지침에 따른다. <신설 2016.12.28.>
<개정 2017.12.21>

제5조(임용의 원칙 및 인사고충상담) ①직원의 임용은 시험성적, 근무 성적, 기타 능력의 실증에 의하여 행한다. 다만, 관련 법령 및 시행 규칙이 정하는 바에 따라 채용·승진·전보 등 인사관리 상의 우대와 실질적 양성평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

②결원의 보충은 채용, 승진 방법에 의한다.<개정 2020.5.27.>

③<삭제 2021.2.24.>

④<삭제 2021.2.24.>

[본조제목개정 2015.2.23]

제6조(인사청탁 금지) ①직원은 자신의 승진·전보 등에 영향을 미치기 위하여 타인을 통한 부정한 청탁을 해서는 아니된다.

②제1항을 위반하였을 경우 임용권자는 해당 직원에 대하여 불리한 처우를 할 수 있으며, 필요한 경우 규칙이 정하는 바에 따라 그 명단을 공개할 수 있다.

[본조 개정 2021.2.24.]

제7조(임용권자) 직원의 임용은 사장이 행한다.

제2장 채용

제8조(채용) ①직원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다. 단 특수 분야 전문 직종 등 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있으며, 채용기준 및 자격요건은 직무 특성을 감안하여 규칙으로 정한다. <개정 2012.10.30.> <개정 2021.2.24.>

②<삭제 2021.2.24.>

③<삭제 2021.2.24.>

④<삭제 2021.2.24.>

⑤직원의 채용방법 및 시험과목 등은 시험관리규정에 의한다. <개정 2015.2.23><이동 2020.5.27.>

⑥복무규정 제13조제1항과 관련하여 필요한 경우 통상적인 근무시간보다 짧은 시간을 근무하는 직원(이하“시간선택제 채용직원”이라 한다)을 채용할 수 있으며, 시간선택제 채용직원의 복무, 인사, 보수 등에 관한 사항은 유연근무제 운영지침에서 따로 정하는 것을 제외하고는 관련 규정에 따른다. <개정 2016.6.30.><이동 2020.5.27.>

⑦휴직 등으로 인한 장기 결원 발생 시의 대체인력 채용은 규칙으로 정한다. <신설 2016.12.28.><이동 2020.5.27.><개정 2021.2.24.>

⑧<삭제 2021.2.24.>

⑨국민의 생명·안전과 관련하여 규칙으로 정하는 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용할 필요가 있다고 판단하는 경우에는 방송통신위원회의 장

과 협의하여 필요한 범위 내에서 공고기간, 외부 평가위원 구성 등 관련 절차를 간소화할 수 있다. <신설 2020.5.27.><개정 2021.2.24.>

1.<삭제>

2.<삭제>

3.<삭제>

⑩채용서류, 신원조회 등 채용에 관한 세부사항은 규칙에 의한다.
<신설 2021.2.24.>

제8조의2(채용의 공정성 확보) ①직원을 채용하는 경우 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안된다. 또한, 임직원 가족을 특별히 우대하여 채용하여서는 안된다. <신설 2015.10.28.><개정 2021.2.24.>

②채용전형이 공정하게 이루어질 수 있도록 채용전형 전 과정에 내부감사인을 입회시켜야 하며, 세부내용은 사장이 별도로 정한다.
<이동 2021.2.24.>

③채용서류는 인사담당부서와 감사부서가 동시에 관리하도록 하되, 감사부서는 감사 권한의 범위 내에서 열람하도록 한다. <이동 2021.2.24.>

[본조제목개정 2021.2.24]

제8조의3(채용비위 피해자 구제)①사장은 채용비위가 발생한 경우 해당 채용비위로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련해야한다.

②사장은 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비위로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하고 운영하여야 한다.

[본조신설 2019.1.30.]

[본조개정 2021.2.24.]

제8조의4(채용계획의 수립) ①인사담당부서는 특별인사위원회의 심의·의결을 거쳐 사장의 결재를 받아 채용기본계획을 수립하여야 하며, 세부사항은 규칙으로 정한다. <개정 2021.2.24.>

1.<삭제>

2.<삭제>

3.<삭제>

4.<삭제>

5.<삭제>

6.<삭제>

7.<삭제>

②<삭제 2021.2.24.>

[본조신설 2019.4.24.]

제9조(정규직 전환) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 근거하여, 계약직 직원을 정규직으로 전환할 경우, 전문직으로 임용한다. 세부사항은 관련 법률 및 지침을 따른다.

제10조(결격사유) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으

로 채용될 수 없다. <개정 2018.06.27.> <개정 2018.10.30.>

1. 피성년후견인과 피한정후견인
 2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
 3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자
 4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년이 경과하지 아니한 자
 5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받는 경우에 그 선고 유예기간 중에 있는 자
 6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
- 6의2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 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」 제2조 제2호에 따른 아

동·청소년대상 성범죄

7. 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 때로부터 5년이 경과하지 아니한 자
8. 최근 5년 내 공사 및 타 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용취소 또는 직권면직 된 자
9. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(이하 “「부패방지권익위법」”이라 한다) 제82조 제1항에 해당하는 자로서 같은 법 제82조 제2항에 따른 기간이 지나지 아니한 사람(이하 “비위면직자 등”이라 한다)
10. 기타 「국가공무원법」 제33조에서 정한 결격사유의 어느 하나에 해당하는 사람

제11조 <삭제 2015.3.24>

제12조 <삭제 2021.2.24.>

제13조 <삭제 2021.2.24.>

제14조(수습기간) ①채용된 직원은 2개월 이내의 수습기간을 거쳐 직원으로서의 자질을 갖추게 하여야 한다. <개정 2015.2.23>

②제1항의 수습기간은 직급, 경력, 직무수행능력 등을 감안하여 면제 또는 단축할 수 있으며, 동 기간중 연수 또는 실습성적이 불량하거나 직원으로서의 자질이 적합하지 않다고 인정될 경우에는 그 기간을 연장하거나 채용을 취소할 수 있다.

제15조(초임직급) 신규채용자의 직급은 별표 2의 평정기준에 의한다.

<개정 2023.11.29.>

제3장 승진 및 강임

제16조(승진) ①3급갑 이하 직원(팀장 제외)의 승진은 제17조의 승진 최저소요연수에 도달한 자 중에서 근무성적평정, 경력평정 및 부가 성적 등의 자료에 의하여 작성된 승진서열 명부에 의거, 승진예정인원의 3배수 이내에 있는 대상자 중에서 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자가 최종 결정한다.

②2급 및 3급갑 팀장 직원의 승진은 승진서열명부(국장직무대리의 경우 근무성적)와 보직수행능력 등을 고려하여 인사위원회의 의결을 거쳐 임용권자가 최종 결정한다.

③제1항에도 불구하고 일반직 5급으로 신규채용된 직원 중 근속연수가 5급 임용일 기준 만4년이 경과한 자는 근무성적을 고려하여 기간이 도래한 달의 익월에 4급으로 승진임용할 수 있으며, 세부내용은 사장이 별도로 정한다. <신설 2019.4.24>

제17조(승진 최저소요연수) ①직원의 승진에 필요한 최저 소요기간은 다음 각 호와 같다. <개정 2015.5.26><개정 2020.3.25.><개정 2020.7.22.><개정 2023.11.29.><개정 2024.1.24.>

1. 일반직 5급 이상 및 전문직 당해직급 재직년수 : 2년
2. <삭제>

3. <삭제>

②제1항 각 호의 기간에 휴직 및 징계처분기간은 이를 산입하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 기간은 이를 산입한다. <개정 2014.7.29.> <개정 2017.11.22.> <개정 2018.12.26>

1. 공무상 질병으로 휴직한 기간
2. 병역의무를 필하기 위하여 휴직한 기간
3. 육아휴직기간(자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년으로 하며, 둘째 자녀부터는 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에도 그 휴직기간 전부로 한다)
4. 제31조제1항제7호에 따른 휴직기간의 최초 90일

제18조(승진제한) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원은 승진할 수 없다. <개정 2018.5.30.> <개정 2018.7.25.> <개정 2019.4.24.> <개정 2019.6.26.> <개정 2020.5.27.><개정 2021.2.24.>

1. 징계처분 요구 또는 징계의결 요구(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력, 「양성평등기본법」 제3조 제2호에 따른 성희롱, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매, 채용비위, 「한국방송광고진흥공사 임직원 행동강령」 제14조의4에 해당하는 행위에 한함), 징계처분 및 휴직 중에 있는 자. 다만, 육아휴직 중에 있는 자는 제외한다.
2. 징계처분이 종료된 날로부터 다음 기간(금품 및 향응 수수, 공금

의 횡령·유용, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력, 「양성평등기본법」 제3조 제2호에 따른 성희롱, 「성매매 알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매, 채용비위, 「한국방송광고진흥공사 임직원 행동강령」 제14조의4에 해당하는 행위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간)이 경과되지 아니한 자

가. 강등·정직처분을 받은자 : 18개월

나. 감봉처분을 받은자 : 12개월

다. 견책처분을 받은자 : 6개월

②제1항 제2호에 의하여 승진제한처분을 받은 자가 그 기간이 만료되기 전에 다시 징계처분을 받은 때에는 그 제한기간은 앞의 처분에 대한 승진제한 기간이 만료된 날로부터 가산한다.

③직원이 징계처분을 받은 후 제안상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 무거운 징계처분에 대해서만 승진제한 기간의 2분의 1을 단축할 수 있다. <개정 2021.2.24.>

[본조개정 2015.2.23]

제19조(특별승진) ①직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 제17조의 규정에 불구하고 특별승진시킬 수 있다.<개정 2020.3.25.>

<개정 2021.2.24.>

1. 2급 이하의 직원 중 공사발전에 현저한 공헌이 있다고 인정될 때

2. 공적이 우수한 자가 업무수행중 순직한 때
3. 대통령, 국무총리, 중앙관서의 장 또는 사장의 표창을 받은 자로
그 공적이 현저한 자
4. 제안규정에 따른 제안의 채택·시행으로 공사 예산을 절감하는
등 공사 운영발전에 뚜렷한 실적이 있는 자
5. 불합리한 규제 개선 등 공익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리한 자

②제1항의 특별승진은 인사위원회의 심의를 거쳐 임용권자가 결정하며, 구체적인 승진 인원과 요건 등에 대하여 사전에 전 직원에게 공지하여야 한다. <개정 2021.2.24.>

제20조(강임) ①직제 또는 정원의 변경으로 인하여 그 직급 및 직위가 감원 또는 폐지되어 본인이 동의한 경우에는 강임할 수 있다.

②제1항에 의하여 강임된 직원은 상위직급 또는 직위에 결원이 생길 때에 우선 임용할 수 있다.

제4장 전보 및 보직

제21조(보직 및 전보) ①직원의 보직 및 전보는 당해직원의 자질, 업무능력 등을 참작하여 적재적소의 배치를 원칙으로 하며, 동일직위에서의 장기근무로 인한 침체를 방지하고 빈번한 전보로 인하여 능률이 저하되지 않도록 적정을 기해야 한다.

②팀장 이상 부서장은 당해 부서를 가장 효율적으로 운영할 수 있는 능력을 가진 직원으로 하여금 수행하도록 한다.<개정 2021.11.24.>

③직원은 다음 각 호의 경우를 제외하고는 6월 이내에 전보를 할 수 없다.

1. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경으로 인한 전보
2. 승진, 파견 또는 강임으로 인한 경우
3. 징계처분을 받은 경우
4. 형사사건에 관련된 혐의가 있는 경우
5. 공개경쟁시험에 합격된 자로서 수습기간 중에 있는 경우
6. 임무수행의 특수성을 감안하여 인사위원회의 의결에 의한 경우

④현 보직 근무기간이 3년이상인 자를 순환보직함을 원칙으로 한다.
<신설 2016.12.28.>

⑤제4항에도 불구하고 전문직무에 보직된 경우 원칙적으로 부서장은 2년, 직원은 4년 이내 다른 직무로 전보를 제한하되, 필요시 인사위원회 심의를 거쳐 예외적으로 전보할 수 있다. <신설 2016.12.28.>

제21조의2(보직 및 전보의 제한) 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다. <개정 2020.5.27.><개정 2021.2.24.>

1. 정직 이상 : 3년
2. 정직 미만 : 2년

[본조신설 2019.4.24.]

제22조(사내직위공모) ①사장은 공사의 직위 중 전문성이 요구되거나 효율적인 공사 운영을 위하여 필요하다고 판단되는 직위에 대해서는 그 적격자를 사내에서 공개모집할 수 있다.

②사내 직위 공모를 위해 선발심사위원회를 두며 동 위원회는 전무 이사와 상임이사 3인 및 사장이 정하는 직원으로 구성한다.

③전항의 위원회 위원장은 인사담당 이사가, 간사는 인사담당 팀장이 된다. <개정 2024.12.26.>

④사내 직위 공모의 운영 절차 등에 관한 사항은 사장이 별도로 정한다.

제23조(경력개발제도) ①공사는 조직의 경쟁력 강화와 조직원의 직무 전문성 확보를 위하여 경력개발제도(CDP)를 도입·시행한다.

②경력개발제도의 실행 및 관련 주요정책을 심의·의결하는 기구로 경력개발위원회를 설치·운영한다.

③동 제도의 운영 등에 관한 세부사항은 경력개발제도 및 전문직무제 운영지침에 따른다.<개정 2017.12.21>

제24조(겸직 및 파견) ①임용권자는 직원의 담당직무수행에 지장이 없다고 인정되는 때에는 타보직의 겸직을 허용할 수 있다.

②단위부서의 업무가 일시적으로 폭주하여 소속직원만으로 그 업무를 감당할 수 없거나, 공사의 사업수행과 관련된 업무지원이나 연수 등이 필요할 때에는 직원을 당해부서 또는 당해기관에 파견근무를

명할 수 있다.

③제2항의 파견근무기간은 6월 이내로 함을 원칙으로 하되, 그 사유가 계속될 때에는 파견기간을 연장할 수 있다.

제24조의2(인사교류) ①사장은 대외기관과 협력강화 또는 직원의 기술 습득 등을 위하여 일정기간 대외기관과의 인사교류를 시행할 수 있다.

②제1항에 따른 파견기간은 1년 이상을 원칙으로 한다.

③대외기관 인사교류에 관한 세부사항은 사장이 별도로 정한다.

[본조신설 2020.7.22.]

제25조(결원보충) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 해당 직급의 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

1. 병역의무를 필하기 위한 징집으로 1년 이상 휴직한 경우
2. 해외유학 등으로 인하여 1년 이상 휴직한 경우
3. 1년 이상 국내외 교육연수의 경우
4. 국가적 사업수행과 관련한 1년 이상 파견의 경우

②제1항의 기간만료전 2월 이내에는 결원 보충할 수 없다.

③제1항의 규정에 의한 정원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 이후 당해 직급에 최초로 결원이 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다.

1. 휴직자의 복직
2. 국내외 교육연수자의 복귀

3. 파견자의 복귀

제26조 <삭제 2021.2.24.>

제27조(대우) ①임용권자는 업무수행상 필요한 경우 대우직원을 둘 수 있으며, 선발인원은 다음 각 호에 따른다. <개정 2018.9.19.>

1. 이사대우 : 4인 이내
2. 국장대우, 부장대우 : 당해 직급 정원의 20% 이내
3. 차장대우 : 당해 직급 정원의 20% 이내. 단, 3급을 승진 이후 7년을 근무한 경우에는 기간이 도래한 달의 다음달 1일에 차장대우로 추가 임용할 수 있으며, 세부내용은 사장이 별도로 정한다.

②직원을 대우로 임명하는 경우에는 승진 최저소요년수에 도달한 자로 승진 제한 사유가 없으며, 다음 각 호에 해당하는 자를 대상으로 한다.

1. 근무성적이 우수한 자
2. 공사발전에 크게 기여한 자
3. 특별한 업무활동을 위한 대외적인 대우를 요하는 직무를 담당하는 자

제28조(보직 제외) ①임용권자는 인사운영의 효율성을 도모하기 위하여 다음 각 호에 해당하는 직원에 대해서 보직을 부여하지 않을 수 있다. 단, 3호 내지 5호의 경우에는 특별인사위원회의 심의·의결을 거친다. <개정 2015.10.28>

1. 제66조의 임금피크제 적용시점 1년 이내인 팀장 이상 직원

2. 제29조의 연구위원에 임하는 경우
3. 근무성적 및 업무능력이 극히 미흡한 경우
4. 금품·향응수수 및 공금횡령 등의 부패행위로 징계처분 받은 자
5. 기타 필요한 경우

②구체적인 시행기준 및 운영방법 등에 관한 사항은 사장이 따로 정한다.

제29조(연구위원) ①임용권자는 필요한 경우 2급 이상 직원을 대상으로 정원의 범위 내에서 연구위원을 둘 수 있다.

②연구위원에게는 방송·광고관련 분야 연구업무 및 기타 공사 발전과 관련된 업무를 부여한다.

제30조(대기) ①직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 6월 이내의 대기를 명할 수 있다. 이 경우 임용권자는 그 직원의 능력회복이나 태도개선을 위하여 특별한 연구과제의 부여 등 특별한 조치를 하여야 한다.<개정 2016.12.28.><개정 2021.2.24.>

1. 직무수행 능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 부진한 자로서 제65조에 의거하여 3회 연속 직원역량 및 성과향상 지원대상자로 지정된 자
2. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)
3. 징계요구중인 자에 대하여 필요하다고 인정되는 경우
4. 지휘감독 소홀로 연대책임에 해당하는 자
5. 조직개편, 직제변경, 직무폐지 등 경영상 사유에 따라 필요한 경

우

②제1항 각 호의 사유중 제1호 또는 제4호가 제2호 또는 제3호와 경합된 때에는 제2호 또는 제3호의 사유를 적용한다.

③제1항에 의하여 대기 발령된 직원은 그 직무를 수행할 수 없다.

④대기 발령을 받은 직원이 그 대기의 사유가 소멸되거나 해소된 때에는 임용권자는 지체 없이 그 직무를 부여하여야 한다.

제5장 휴직 및 복직

제31조(휴직) ①직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 직권 또는 청원에 따라 휴직을 명할 수 있다. <개정 2014.4.16.> <개정 2014.7.29.> <개정 2017.11.22.> <개정 2019.10.30.> <개정 2021.2.24.><개정 2021.11.24.>

1. 신체 정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
3. 질병으로 인하여 복무규정 제24조의 병가기간후에도 업무를 감당할 수 없을 때
4. 직무수행중 공상을 입었을 때
5. 직무와 관련한 학위 및 자격증 취득의 목적을 위해 자비로 해외 유학을 하게 되었을 때

6. 천재·지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
7. 질병, 사고, 노령으로 인하여 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)를 돌보기 위하여 필요한 때
8. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때
9. 5년 이상 재직한 직원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하거나 직무 관련 연구과제 수행을 하게 된 때
10. 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 필요한 때

② <삭제 2021.2.24.>

③ <삭제 2021.2.24.>

④ <삭제 2021.2.24.>

⑤휴직을 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2018.10.24.>

⑥계속 근로한 기간이 6개월 미만인 직원이 규정 제31조 제1항 제10호에 따른 육아휴직을 신청한 경우에는 허용하지 아니한다. <이동 2021.2.24.>

⑦휴직 절차, 제출 서류 등 휴직과 관련한 세부사항은 규칙에 의한

다. <신설 2021.2.24.>

제32조 <삭제 2021.2.24.>

제33조 <삭제 2021.2.24.>

제34조 <삭제 2021.2.24.>

제35조(휴직기간) 제31조제1항 각 호의 휴직기간은 다음과 같다. <개정 2014.7.29> <개정 2015.2.23.> <개정 2017.11.22.> <개정 2021.2.24.>

1. 제31조 제1항 제1호의 기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다.
2. 제31조 제1항 제2호의 기간은 그 소요기간으로 한다.
3. 제31조 제1항 제3호의 기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다.
4. 제31조 제1항 제4호의 기간은 3년 이내로 한다.
5. 제31조 제1항 제5호의 기간은 2년 이내로 하되, 1년간 연장할 수 있다.
6. 제31조 제1항 제6호의 기간은 3월 이내로 한다.
7. 제31조 제1항 제7호의 기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 넘을 수 없다.
8. 제31조 제1항 제8호의 기간은 3년 이내로 한다.
9. 제31조 제1항 제 9호의 기간은 1년 이내로 한다.
10. 제31조 제1항 제10호의 기간은 3년 이내로 한다. 단, 육아기 근

로시간 단축 사용기간을 포함한다.

제36조(휴직의 효력) 휴직중인 직원은 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

제36조의2(휴직의 목적 외 사용) ①휴직중인 직원은 휴직기간 중 휴직 사유와 달리 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위(이하“휴직의 목적 외 사용”)를 하여서는 안된다.

②사장은 직원이 휴직의 목적 외 사용을 하지 않도록 복무규정이 정하는 바에 따라 복무관리를 하여야 한다. <개정 2021.2.24.>

③사장은 직원이 휴직의 목적 외 사용을 한 경우 규칙에서 정하는 사항을 참작하여 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 제37조제1항에 따른 복직을 명할 수 있으며, 그 정도가 중하고 명백하여 제45조제1항의 징계사유가 인정되는 경우에는 징계의결을 요구하여야 한다. <개정 2021.2.24.>

[본조신설 2020.5.27.]

제37조(복직) ①임용권자는 휴직중인 직원이 그 휴직의 사유가 소멸·해소되거나 휴직의 목적 외 사용에 해당하는 경우 복직을 명할 수 있다.<개정 2020.5.27.>

②휴직한 직원이 휴직기간이 만료되거나 휴직사유가 소멸되어 복직하고자 할 때에는 7일 이내에 복직원을 제출하여야 한다. 이 경우 임용권자는 지체없이 복직을 명하여야 한다.

③휴직한 직원이 제1항, 제2항에 의하여 복직 발령된 때에는 그 발

령일에 부임하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있을 때에는 예외로 한다.

제6장 면직

제38조(당연퇴직) 직원이 다음 각 호의 규정에 해당하는 때에는 당연히 퇴직한다. <개정 2021.2.24.>

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 징계면직처분을 받은 자
3. 금고 이상의 형이 확정된 자
4. 징집연령 해당자로서 병역을 기피한 자
5. 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
6. 사망한 때
7. 정년에 도달한 때

제39조(명예퇴직) ①공사에 20년 이상 근속한 직원으로서 정년퇴직일 전 1년 이상에 해당하는 경우에는 명예퇴직을 할 수 있다. 다만, 명예퇴직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우 징계 확정 전까지 명예퇴직을 허용하여서는 안된다. <개정 2014.7.29>

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 검찰, 경찰 및 그 밖의 기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때

3. 자체 및 상급 감사기관 등에서 비위와 관련하여 조사 중이거나,
감사결과 중징계 처분요구 또는 인사위원회 등에 중징계 의결요
구 중인 때

②임원 승진 또는 자회사 취업을 위하여 퇴직하는 경우 및 승진제한기간 중에 있는 경우에는 명예퇴직을 허용하지 아니한다. <신설 2015.10.28.> <개정 2021.11.24.>

③명예퇴직 희망자에 대한 퇴직결정은 특별인사위원회에서 한다.

④명예퇴직자에 대하여는 보수규정에 정한 명예퇴직금을 지급한다.

제40조(직권면직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 이를 면직시킬 수 있다.<개정 2018.3.28.>
<개정 2020.5.27.>

1. 신체, 정신상의 질환으로 6월 이상 직무를 감당하지 못할만한 지장이 있을 때

2. 직제와 정원의 개·폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때

3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때

4. 제30조제1항의 규정에 의하여 대기명령을 받은 자가 그 기간중 능력의 향상 또는 개전의 정이 없다고 인정될 때

5. 징병검사, 입영, 소집 등의 명령을 받고 정당한 이유없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영중 군무를

이탈하였을 때

6. 본인 또는 친·인척 등의 밀접한 관계에 있는 타인이 행한 부정
한 방법으로 임용된 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하
는 때

가. 임용을 위한 시험에서 국가공무원법 제45조의2에 해당하는 부
정한 행위를 한 경우

나. 인사담당자 등에게 임용에 대한 부정한 청탁을 한 경우

다. 기타 사회 통념에 반하는 부정한 방법으로 임용된 경우

6의2. 고의 또는 중과실로 채용비위 등 중대한 부정행위에 가담하
였을 때

7. 무단결근이 1주일 이상일 때(다만, 정당한 사유가 있을 때에는
예외로 한다.)

제41조(의원면직) ①직원이 퇴직하고자 할 때에는 사직원을 제출하여
사장의 승인을 받아야 한다.

②사장은 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해
당될 경우 징계 확정 전까지 의원면직을 허용하여서는 안된다. <개
정 2013.6.21>

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때

2. 검찰, 경찰 및 그 밖의 기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수
사 중인 때

3. 자체 및 상급 감사기관 등에서 비위와 관련하여 조사 중이거나,

감사결과 중징계 처분요구 또는 인사위원회 등에 중징계 의결요구 중인 때

③사직원 수리절차 및 사직원 제출 후 근무요령 등 의원면직의 세 부사항은 규칙으로 정한다. <신설 2021.2.24.>

제42조(비위면직자 등의 취업제한) ①비위면직자 등의 취업제한과 관련한 사항은 규칙에서 정한다. <개정 2018.06.27.><개정 2021.2.24.>

②<삭제 2021.2.24.>

제42조의2 <삭제 2021.2.24.>

제7장 포상 및 징계

제43조(포상) ①직원이 다음 각 호에 해당할 때에는 포상할 수 있다.

1. 공사발전에 크게 공헌하였을 때
2. 다년간 성실히 근무하여 타의 모범이 되었을 때
3. 공사의 발전에 기여할 제안이 채택되었을 때
4. 기타 공사발전에 헌신적이고 희생적인 노력을 하였다고 인정되었을 때

②공사의 인사규정과 제안규정, 표창 계획에 의한 포상대상자를 선정할 때에는 포상추천 마감일을 기준으로 다음 각 호에 해당하는 자를 제외하여야 한다. <신설 2015.5.26.> <개정 2016.12.28.> <개정 2021.2.24.>

1. 대기발령 또는 징계처분 종료일로부터 대기발령 및 견책은 6개월, 감봉은 12개월, 강등·정직은 18개월이 경과하지 않은 자
2. 대기발령, 징계의결의 요구 또는 징계처분 중인 자
3. 형사사건으로 기소 중인 자
4. 제46조에 따른 경고처분을 받은 자로서 3개월이 경과하지 않은 자
5. 재직 중 200만원 이상의 벌금형을 받은 자 또는 2회 이상의 형사처벌을 받은 자로서 그 판결이 확정된 때(가장 최근에 확정된 판결을 기준으로 한다)부터 3년이 경과하지 않은 자
6. 수사 중이거나 감사 관련기관에서 감사 진행과정에서 문제 소지가 있다고 판단되는 자
7. 기타 공·사의 생활을 통하여 사회적 물의를 일으켜 포상이 부적합하다고 판단되는 자

제44조(제안상) ①공사운영의 능률화와 경제화를 위한 직원의 창의 또는 제안이 채택되어 예산의 절약 또는 공사발전에 현저한 실적이 있는 자에게는 상금을 지급할 수 있으며 특별승진 또는 근무성적평정시 가점을 줄 수 있다.

②제안상과 관련한 세부기준 및 지침은 제안규정에 따른다.

제45조(징계) ①직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 징계처분을 할 수 있다. <개정 2017.10.31.><개정 2020.5.27.><개정 2021.2.24.>

1. 법령 및 사규를 위반하였을 때
 2. 직무상 의무를 위반하였거나 직무를 태만히 한 때
 3. 금품비위, 성범죄, 채용 비위 등 직무 내외를 불문하고 공사의 명예와 위신을 손상하였거나 공직자로서의 품위를 손상한 경우
 4. 삭제 <2017.9.27>
 5. 삭제 <2017.9.27.>
 6. 「한국방송광고진흥공사 임직원행동강령」 제14조의4에 해당하는 행위를 한 경우
 7. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 기관의 재정손실을 초래한 경우(이하 “소극행정”이라 한다)
- ②제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유 발생시 사장, 감사는 지체없이 인사위원회 등에 징계 의결을 요구하여야 하고, 사장은 그 의결 결과에 따라 징계처분 하여야 한다. <개정 2016.6.30.><개정 2018.7.25.>
- ③징계의 종류와 그 효력은 다음 각 호와 같다. 이때 정직 이상은 중징계로 본다. <개정 2017.9.27.> <개정 2017.10.31.> <개정 2021.2.4.>
1. 파면 : 직원의 신분을 박탈한다.
 2. 강등 : 1계급 아래로 직급을 내리고 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중의 보수는 보수규정에 따른다.

3. 정직 : 1개월 이상 6개월 이하 기간으로 하고, 정직처분 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중의 보수는 보수규정에 따른다.

4. 감봉 : 1개월 이상 6개월 이하로 하고 그 기간 중의 보수는 보수규정에 따른다.

5. 견책 : 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

④징계 사안이 직무 관련인 경우 직무관련범죄 고발지침에 의거하여 필요한 경우 수사기관에 고발하여야 한다. <개정 2014.10.28.>

제45조의2 (재징계 의결 등의 요구) ①사장은 다음 각 호에 해당하는 사유로 법원으로부터 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우에는 다시 징계 의결을 요구하여야 한다. 다만 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 감봉, 견책 처분에 대하여는 요구하지 아니할 수 있다.

1. 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 인사위원회 등의 구성 또는 징계의결등, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정이 과다한 경우

②사장은 제1항에 따른 징계의결을 요구하는 경우에는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 인사위원회는 다른 징계사건에 우선하여 지체없이 징계의결을 하여야 한다.

[본조신설 2016.6.30.]

제45조의3 (감사원 조사와의 관계 등) ①감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다.

②검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.

[본조신설 2016.6.30.]

제46조(경고 및 경위서) 인사위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 경고 또는 경위서를 제출하게 하여 과오를 반성하고 자숙하도록 계고한다. 다만, 2호에 해당하는 자에 대하여는 경고(이하 “불문경고”라 한다)의 방식에 한하여 할 수 있다. <개정 2016.12.28.> <개정 2019.10.30.>

1. 제45조 제1항 제1호 및 제3호에 해당하는 자로서 그 사유가 경미한 자
2. 인사위원회에서 견책에 해당하는 비위에 대해 제47조의3에 따라 감경할 필요가 있다고 인정한 자

제47조(징계의 절차 등) ①징계의 의결은 그 요구가 있는 날로부터 30일 이내에 하여야 한다. 재심의 경우에도 또한 같다.

②사장은 징계의결사항을 확인하고 징계량을 확정, 본인에게 통보한다. 이 경우 의결사항에 대하여 이의가 있을 때에는 1회에 한하여

재심의를 요구할 수 있다. <개정 2015.2.23>

③징계처분을 받은 자는 그 처분통보를 받은 날로부터 15일 이내에 1회에 한하여 사장에게 그 처분의 취소 또는 징계량의 시정을 요구할 수 있다.

④감사규정 제40조 제4항에 따른 감사의 징계처분요구보다 인사위원회가 경한 징계를 의결한 경우, 감사는 징계 처분을 하기 전에 인사위원회에 재심의를 청구할 수 있다. <신설 2018.3.28.>

제47조의2(징계양정) ①인사위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 과거의 공적 및 포상실적, 관련 업무 처리의 적극성, 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상 등과 규칙이 정하는 양정 및 처리기준 및 징계가중·감경 사유를 참작하여 심의하여야 한다. <개정 2018.7.25.><개정 2020.5.27.><개정 2021.2.24.>

②제1항에도 불구하고 비위의 정도가 약하고 경과실로 인한 비위로서 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다. 다만, 규칙에 따른 감경 제외 대상인 비위는 그러하지 아니하다. <개정 2021.2.24.>

③<삭제 2021.2.24.>

[본조신설 2017.9.27]

[종전의 제47조의2는 제47조의3으로 이동 <2017.9.27>]

제47조의3 <삭제 2021.2.24.>

제47조의4 <삭제 2021.2.24.>

제48조(징계 등 혐의자의 출석) ① <삭제 2021.2.24.>

②징계를 심의하는 인사위원회가 징계 의결이 요구된 사람(이하‘징계 등 혐의자’라 한다)의 출석통지를 명할 때에는 별지 제1호 서식에 따른 출석통지서로 하되, 인사위원회 개최일 3일 전에 징계 등 혐의자에게 도달되도록 하여야 한다. 다만, 주소불명 기타 사유로 직접 송부하는 것이 곤란하다고 인정될 때에는 징계 등 혐의자의 소속 부서장에게 송부하여 징계 등 혐의자에게 교부하게 할 수 있다. <신설 2019.1.30.> <개정 2021.2.24.>

③징계위원회는 다음 각 호의 경우 서면심사만으로 징계의결등을 할 수 있다. <신설 2021.2.24.>

1. 징계 등 혐의자가 출석하여 진술하기를 원하지 아니할 때에는 진술권포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부한 경우
2. 징계 등 혐의자가 해외체류, 형사사건으로 인한 구속, 여행 그밖의 사유로 징계의결등 요구서 접수일부터 50일 이내에 출석할 수 없어 서면으로 진술하게 한 경우
3. 징계 등 혐의자가 정당한 사유서 또는 제2호에 따른 진술서를 제출하지 않았고, 그 사실을 기록에 남긴 경우

④징계 등 혐의자가 출석통지서 수령을 거부한 경우에는 인사위원회에서의 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 징계 등 혐의자는 출

석통지서의 수령을 거부한 경우에도 해당 인사위원회에 출석하여 진술할 수 있다. <신설 2021.2.24.>

[본조제목개정 2021.2.24.]

제48조의2(심문과 진술권) ①징계를 심의하는 인사위원회는 제48조에 따라 출석한 징계등 혐의자에게 혐의 내용에 관한 심문을 하고 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

②징계를 심의하는 인사위원회는 징계 등 혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계 등 혐의자는 의견서 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③징계등혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우 인사위원회는 증인 채택 여부를 결정하여야 한다.

④징계의결등 요구자 및 신청자는 징계위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다. 다만 중징계등 요구사건의 경우에는 특별한 사유가 없는 한 징계위원회에 출석하여 의견을 진술하여야 한다.

[본조신설 2019.4.24.]

[본조개정 2021.2.24.]

제48조의3(피해자의 진술권) 징계를 심의하는 인사위원회는 중징계 요구사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 해당 인사위원회에 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야

한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 피해자가 이미 해당 사건에 관하여 징계의결등 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자의 진술로 인하여 해당 인사위원회의 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우

[본조신설 2019.10.30.]

제49조(징계사유의 시효) ①사장, 감사는 징계사유가 발생한 날로부터 3년을 경과한 때에는 징계의결을 요구하지 못한다. 다만, 금품·향응 수수 및 공금 횡령·유용, 채용비위와 관련된 사안일 경우 징계사유의 시효는 5년으로 하며, 성희롱·성폭력 등 성비위와 관련된 사안의 징계사유의 시효는 10년으로 한다. <개정 2014.10.28.> <개정 2018.06.27.> <개정 2018.07.25.><개정 2020.5.27.><개정 2021.2.24.>

②제45조의3에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 징계시효는 감사원의 조사나 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관의 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다. <신설 2016.6.30.>

③인사위원회의 구성·징계의결 등, 그 밖에 절차상의 흠이나 징계 양정의 과다를 이유로 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만

인 경우에도 그 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의 결을 요구할 수 있다. <신설 2016.6.30.>

제50조(징계수록 삭제) ①인사기록카드상의 징계처분에 관한 사항이 다음 각 호의 기간이 경과된 때에는 이를 삭제한다. <개정 2021.2.24.>

1. 강등 또는 정직 : 징계처분일로부터 3년
2. 감봉 : 징계처분일로부터 2년
3. 견책 : 징계처분일로부터 1년 6개월

②징계처분을 받은 자가 제1항의 해당 소요기간이 경과되기 전에 다시 징계처분을 받은 경우에는 후에 받은 기록의 삭제는 전에 받은 기록의 삭제기간이 완료된 날로부터 기산한다.

제 8 장 인사위원회

제51조(인사위원회) ①직원의 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 두되, 특별인사위원회(이하 “특별위원회”라 한다)와 보통인사위원회(이하 “보통위원회”라 한다)로 구분 운영한다.

②특별위원회의 위원장은 인사담당 이사, 위원은 상임이사가 된다. <개정 2025.7.23.>

③보통위원회의 위원장은 인사담당 이사가 되고, 위원은 사장이 임명하는 실·국장급 직원 중에는 3인 내지 7인으로 구성한다. <개정

2025.7.23.>

④제2항과 제3항에도 불구하고 사장은 사안 등에 따라 위원장을 별도로 지명할 수 있다. <신설 2025.7.23.>

⑤각급 인사위원회는 위원장의 명을 받아 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 특별위원회의 간사는 인사담당 국장이, 보통위원회의 간사는 인사담당 팀장이 된다.

제52조(외부위원) ①특별위원회가 특별승진에 관한 사항을 심의·의결하는 경우 제51조 제2항에도 불구하고 2명 이상의 외부위원을 참여시켜야 한다. <개정 2014.10.28.> <개정 2015.5.26.><개정 2021.11.24.>

②보통·특별위원회가 징계에 관한 사항을 심의·의결하는 경우 제51조 제2항·제3항에도 불구하고 위원장을 제외한 위원 수의 동수 이상의 외부위원을 참여시켜야 한다. <신설 2014.10.28.> <개정 2015.5.26.><개정 2021.2.24.>

③특별위원회가 채용에 관한 사항을 심의·의결하는 경우 외부위원을 참여시켜야 한다. <신설 2021.11.24.>

④외부위원의 임기는 2년으로 하되 1회에 한하여 1년간 연임할 수 있다. <개정 2014.10.28.><제3항에서 이동 2021.11.24.>

⑤외부위원의 자격요건 등은 규칙으로 정한다. <개정 2021.2.24.>
<제4항에서 이동 2021.11.24.>

제53조(기능) ①특별위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <개정

2015.2.23><개정 2015.5.26.><개정 2016.12.28.><개정 2019.4.24.>
<개정 2020.5.27.>

1. 채용계획의 수립 및 직원의 채용 공고 후 채용 내용 변경에 관한 사항
2. 3급 이상 직원의 상·벌, 근무평정 및 승진에 관한 사항
3. 직원의 특별승진에 관한 사항
4. 이 규정에서 3급 이상 직원의 심의를 요하도록 규정한 사항
5. 직원역량 및 성과향상 지원대상자 관리제도 운영에 관한 사항
6. 직권면직에 관한 사항
7. 기타 사장이 심의 의뢰하는 사항

②보통위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <개정 2024.1.24.>

1. 4급 이하 직원 및 전문직 직원의 상·벌, 근무평정 및 승진에 관한 사항
2. 이 규정에서 4급 이하 직원 및 전문직 직원의 심의를 요하도록 규정한 사항
3. 기타 사장이 심의 의뢰하는 사항

③동일한 사안으로 상·벌, 근무평정, 승진에 관한 사항이 심의 대상자에 따라 각급 위원회로 관할이 분할될 때는 특별위원회에서 일괄 심의할 수 있다.

④ 삭제 <2017.9.27>

제54조(의결정족수) 인사위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원

과반수의 찬성으로 의결한다. <개정 2021.2.24.>

제55조 <삭제 2021.2.24.>

제56조 <삭제 2021.2.24.>

제57조 <삭제 2021.2.24.>

제58조 <삭제 2021.2.24.>

제 9 장 복 무 등

제59조(복무) 직원의 복무에 관한 사항은 본 규정에 정한 것 외에 별도로 정하는 복무규정에 의한다.

제60조(정년) ①직원의 정년은 60세로 한다. <개정 2013.6.21> <개정 2015.3.24>

②정년에 달한 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일을, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일을 정년퇴직일로 본다.

③제2항의 정년퇴직일은 근무하지 않은 것으로 본다. <신설 2021.2.24.>

제61조(신분보장) 직원은 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직, 대기, 면직, 징계처분 및 기타 불리한 처분을 받지 아니한다.

제62조(교육훈련) 직원은 전문지식을 습득하기 위하여 사장이 정하는

바에 따라 교육훈련을 받아야 한다.

제63조(인사기록) 직원의 공정한 인사관리를 위하여 별표 6 서식에 따라 전자적 기록 등으로 작성하여 보존한다.

제64조(보수) 직원의 보수에 관한 사항은 이 규정에 정한 사항이외는 별도로 정하는 보수규정에 의한다.

제65조(직원역량 및 성과향상 지원대상자 관리제도) ①공사는 직원역량 및 성과향상 지원을 위하여 직원역량 및 성과향상 지원대상자 관리제도를 운영한다. <개정 2016.12.28.>

②직원역량 및 성과향상 지원 등에 관한 세부사항은 직원역량 및 성과향상 지원대상자 관리제도 운영지침에 따른다. <개정 2016.12.28>

제66조(임금피크제) ①공사는 정년퇴직 예정 3년 이내인 직원에 대해 임금피크제를 실시할 수 있다. <개정 2013.6.21> <개정 2015.8.27>

②임금피크제 운영 등에 관한 사항은 임금피크제 운영지침에 따른다.

제66조의2(노동이사) ①노동이사(정관 제12조 제3항 제2호에 따라 비상임이사로 임명된 직원을 말한다) 또는 노동이사였던 직원은 노동이사로 임명되었다는 이유로 인사, 포상, 임금 등 근로조건에 관하여 불이익 처분이나 대우를 받지 아니한다.

②사장은 노동이사에게 그 직무를 원활히 수행할 수 있도록 교육 기회 제공 등의 지원을 하여야 하고, 노동이사는 그 교육을 이수하

여야 한다.

③노동이사의 인사에 관한 세부사항은 규칙으로 정한다.

[본조신설 2022.8.24.]

제10장 보 칙

제67조(세부규정) 이 규정을 시행함에 있어 기타 필요한 사항은 규칙으로 정한다. <개정 2021.2.24.>

부 칙

이 규정은 2012년 5월 23일부터 시행한다.

부 칙<2012.10.30>

이 규정은 2012년 10월 30일부터 시행한다.

부 칙<2013.6.21>

이 규정은 2013년 6월 21일부터 시행한다.

부 칙<2013.12.26>

이 규정은 2013년 12월 26일부터 시행한다.

부 칙<2014.4.16>

이 규정은 2014년 4월 16일부터 시행한다.

부 칙<2014.7.29>

①(시행일) 이 규정은 2014년 7월 29일부터 시행한다.

②(경과조치) 개정 전 제32조 내지 제34조에 의하여 육아휴직 등을 사용한 자에게는 사용한 기간을 제외한 범위 내에서 개정 규정을 적용한다.

부 칙<2014.10.28>

이 규정은 2014년 10월 28일부터 시행한다.

부 칙<2015.2.23>

이 규정은 2015년 3월 1일부터 시행한다.

부 칙<2015.3.24>

이 규정은 2015년 3월 25일부터 시행한다.

다만, 제60조 제1항의 개정규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2015.5.26>

이 규정은 2015년 5월 27일부터 시행한다.

부 칙<2015.8.27>

이 규정은 2015년 8월 31일부터 시행한다.

다만, 제66조 제1항의 개정규정은 2016년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2015.10.28.>

이 규정은 2015년 10월 30일부터 시행한다.

부 칙<2016.6.30.>

이 규정은 2016년 6월 30일부터 시행한다.

부 칙<2016.12.28>

이 규정은 2017년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2017.9.27>

이 규정은 2017년 10월 1일부터 시행한다.

부 칙<2017.10.31>

이 규정은 2017년 11월 1일부터 시행한다.

부 칙<2017.11.22>

이 규정은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

다만, 제17조 제2항 제4호의 개정규정은 2017년 12월 1일부터
시행한다.

부 칙<2017.12.21>

이 규정은 2018년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2018.3.28.>

이 규정은 2018년 3월 29일부터 시행한다.

부 칙<2018.5.30>

이 규정은 2018년 5월 31일부터 시행한다.

부 칙<2018.6.27>

이 규정은 2018년 6월 28일부터 시행한다.

부 칙<2018.7.25>

이 규정은 2018년 7월 26일부터 시행한다.

부 칙<2018.9.19>

이 규정은 2018년 9월 20일부터 시행한다.

부 칙<2018.10.24>

이 규정은 2018년 10월 25일부터 시행한다.

부 칙<2018.12.26>

이 규정은 2018년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙<2019.1.30>

이 규정은 2019년 2월 1일부터 시행한다.

부 칙<2019.4.24>

이 규정은 2019년 4월 25일부터 시행한다.

부 칙<2019.6.26.>

①(시행일)이 규정은 2019년 6월 27일부터 시행한다.

②(징계 감경의 제외 사유 및 징계양정기준에 관한 적용례)제47조의3
제3항 제5호·제6호 및 별표 7의 개정규정은 이 규정 시행 이후 징

계 사유가 발생한 경우부터 적용한다.

부 칙<2019.10.30.>

- ①(시행일)이 규정은 2019년 11월 1일부터 시행한다.
- ②(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례)제33조 및 제34조의 개정규정은 이 규정 시행 이후 육아휴직 또는 육아휴직 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.
- ③(징계양정기준에 관한 적용례)제47조의2 및 별표 7의2의 개정규정은 이 규정 시행 이후 징계사유가 발생한 경우부터 적용한다.

부 칙<2020.3.25>

이 규정은 2020년 3월 26일부터 시행한다.

부 칙<2020.5.27>

이 규정은 2020년 6월 1일부터 시행한다.

부 칙<2020.7.22>

이 규정은 2020년 7월 23일부터 시행한다.

부 칙<2021.2.24>

이 규정은 2021년 2월 25일부터 시행한다.

부 칙<2021.11.24>

이 규정은 2021년 12월 1일부터 시행한다.

부 칙<2022.8.24>

이 규정은 2022년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙<2023.11.29>

이 규정은 2023년 11월 30일부터 시행하되,
2023년 1월 1일부터 소급하여 시행한다.

부 칙<2024.1.24>

- ① (시행일) 이 규정은 2024년 2월 1일부터 시행하되, 2024년 1월 1일부터 소급하여 적용한다.
- ② (승진 최저소요년수에 관한 특례) 이 규정의 시행일에 재직 중인 전문직 직원은 승진 최저소요년수에 도달한 것으로 본다.

부 칙<2024.12.26>

이 규정은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙<2025.7.23>

이 규정은 2025년 8월 1일부터 시행한다.

(별표 1) <개정 2016.6.30.><개정 2020.3.25.><개정 2021.11.24.>

<개정 2023.11.29.><개정 2024.1.24.>

직급별 직위 명칭표

직종	직급	직위
일반직	1급	이사대우 국 장
	2급	국장대우 부 장
	3급갑	부장대우 차 장
	3급을	차장대우 과 장
	4급	대 리
	5급	사 원
전문직		수석위원 책임위원 선임위원 위 원
업무지원직		사 원
임금피크전문직		사 원

(별표 2) <개정 2015.2.23.><개정 2023.11.29.>

직급 평정기준

직종및직급		평 정 기 준	비 고
일 반 직	1급	1. 방송, 신문 등 언론기관, 광고회사, 공공기관의 공사 1급에 해당하는 직급 이상 경력자 2. 4급 공무원 이상 경력자 3. 전문대학 교수 이상 경력자 4. 기타 1~3호와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자	경력경쟁 채용에 의할 경우
	2급	1. 방송, 신문 등 언론기관, 광고회사, 공공기관의 공사 2급에 해당하는 직급 이상 경력자 2. 5급 공무원 이상 경력자 3. 전문대학 부교수 이상 경력자 4. 기타 1~3호와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자	
	3급갑	1. 방송, 신문 등 언론기관, 광고회사, 공공기관의 공사 3급갑에 해당하는 직급 이상 경력자 2. 6급 공무원 이상 경력자 3. 전문대학 조교수 이상 경력자 4. 기타 1~3호와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자	
	3급을	1. 방송, 신문 등 언론기관, 광고회사, 공공기관의 공사 3급을에 해당하는 직급 이상 경력자 2. 7급 공무원 이상 경력자 3. 전문대학 전임강사 이상 경력자 4. 기타 1~3호와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자	

직종 및 직급		평 정 기 준	비 고
일 반 직	4급	1. 방송, 신문 등 언론기관, 광고회사, 공공기관의 공사 4급에 해당하는 직급 이상 경력자 2. 8급 공무원 이상 경력자 3. 부여할 직무와 동일분야 또는 광고회사의 정규직 으로 대졸자는 3년 이상, 고졸자는 5년 이상 근 무경력자 4. 기타 1~3호와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자	경력경쟁 채용에 의할 경우
	5급	1. 방송, 신문 등 언론기관, 광고회사, 공공기관의 공사 5급에 해당하는 직급 이상 경력자 2. 9급 공무원 이상 경력자 3. 부여할 직무와 동일분야 또는 광고회사의 정규직 으로 대졸자는 2년 이상, 고졸자는 4년 이상 근 무경력자 4. 기타 1~3호와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자	
전문직		전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 분야에서 그 와 관련된 전문 자격증을 소지하거나 일정기간의 수련과 경험이 인정되어 그 분야의 업무 수행이 적 합한 자	계약직에서 정규직으로 전환

(별표 3) <삭제 2021.2.24.>

(별표 4) <삭제 2021.2.24.>

(별표 5) <삭제 2021.2.24.>

(별표 6)

인사기록카드

사원번호													
	성명	한글		생년월일		호주성명 및 관계		본관	종교	취미	특기		
		한자		주민등록번호		의							
		영문		자택전화번호		병역	구분	미필사유	군별	계급	복무기간		
	현주소					관계	필, 미필, 기타				-		
학 력	기간	학교명 및 전공학과			학위	신체 사항	신장	체중	시력	혈액형	외 국 어	외국어명	수준
	-						cm	kg	좌우	형			상중하
	-											상중하	
	-					재산 사항	동산	부동산	총액			상중하	
	-						원	원	원			상중하	
자 격 증	취득일자	자격번호	자격명칭	부여기관	포 상	년월일	포상내용			수여자	기록자확인		
가 족 관 계	관계	성명	생년월일	학력	직업	징 계	년월일	종류	징계사유		기록자확인		

(별표 6의 계속)

[illegible]

(별표 6의 계속)

[illegible]

(별표 6의 계속)

국내교양및연수	기 간		내 용			교육기관	국외연수및시찰	기 간		내 용		
	-											
	-											
	-											
	-											
	-											
	-											
	-											
	-											
신원 조회	의뢰일자	회보일자	의뢰기간	회보결과	비 고	의뢰일자	회보일자	의뢰기간	회보결과	비 고		
기록 사항 확인	본표 기재 사항은 사실과 상이 없음을 서약함. 20 년 월 일 <div style="text-align: right;">성 명 (인)</div>					본표 기재 사항은 사실과 상이 없음을 확인함. <div style="text-align: right;">한 국 방 송 광 고 진 흥 공 사 사 장</div>						

(별표 7) <삭제 2021.2.24.>

(별표 7의2) <삭제 2021.2.24.>

(별표 7의3) <삭제 2021.2.24.>

(별지 제1호 서식) <신설 2019.1.30>

출 석 통 지 서

인적사항	성 명		소속/직급	
	주 소			
출석이유				
출석일시				
출석장소				
유의사항	1. 진술을 위한 출석을 원하지 않고 서면 진술을 하고자 할 때에는 출석일 전일까지 아래 서면진술서를, 진술을 원하지 않을 때에는 즉시 아래 진술권 포기서를 제출하시기 바랍니다. 2. 지정된 일시에 출석하지 않거나 서면진술서를 제출하지 않으면 모든 진술권을 포기한 것으로 간주합니다.			

인사규정 제48조에 의거, 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다.

년 월 일

인사위원회 위원장 (인)

_____ 귀하

----- 자르는 선 -----

서 면 진 술 서

인적사항	성 명		소속/직급	
	주 소			
진술사항				
본인은 위원회에 출석하는 것을 포기하고 위와 같이 서면 진술합니다. 년 월 일 (인) 인사위원회 귀중				

----- 자르는 선 -----

진술권 포기서

인적사항	성 명		소속/직급	
	주 소			
본인은 위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다. 년 월 일 (인) 인사위원회 귀중				