

## 시 험 관 리 규 정

	제정	2012. 8.22
개정	2015. 3.30 시행	2015. 3.31
개정	2015.10.19 시행	2015.10.20
개정	2018. 6.25 시행	2018. 6.28
개정	2019. 4.23 시행	2019. 4.25
개정	2019.12.24 시행	2019.12.27
개정	2020. 5.27 시행	2020. 6. 1
개정	2021. 9.29 시행	2021. 9.30
개정	2022. 5.31 시행	2022. 6. 1
개정	2023. 9.21 시행	2023. 9.26
개정	2024. 5.16 시행	2024. 5.21

제1조(목적) 이 규정은 한국방송광고진흥공사 직원(이하 “직원”이라 한다)의 채용에 필요한 시험의 내용과 절차를 규정함을 목적으로 한다.

제2조(시험의 절차) 시험은 채용공고, 시험실시, 합격자공고 및 통지 등의 순으로 실시한다. 다만, 시험실시에 필요한 사항은 사장이 따로 정할 수 있다.

제3조(시험의 공고) ①채용계획과 채용공고의 내용은 일치하여야 하며, 채용시험을 실시하고자 할 경우에는 다음 각 호의 사항을 응시자가 주지할 수 있도록 사전에 방송, 신문, 인터넷, 게시, 기타의 방법으로 공고하여야 한다. 이 경우 공공기관 채용정보시스템에는 반드시 공고하여야 한다. <개정 2015.3.31.> <개정 2019.4.23.> <개정 2019.12.24.>

1. 원서교부 및 접수기간, 접수처
2. 모집분야, 임용예정직급
3. 가점 관련 사항
4. 시험시기 및 장소
5. 시험과목 및 방법
6. 응시자격
7. 구비서류
8. 기타 필요한 사항

②채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 다시 공고하여야 한다. <신설 2015.3.31>

제4조(시험의 주관) 채용시험은 본사 또는 지사에서 주관하여 실시할 수 있다. 다만, 지사에서 직원을 채용하는 경우 채용 절차와 전형방식 등을 본사가 직접 관리하되, 지사에서 별도로 채용하는 것이 불가피한 경우에는 채용 방법과 절차 등을 사전에 명확히 규정하고 채용결과를 본사에 보고하여야 한다. <개정 2015.10.20.>

제4조의2(채용업무 위탁용역) ①채용업무 중 일부 또는 전부를 외부 업체에 위탁하거나 대행하게 하여 관리할 수 있다.

②제1항에 따라 외부 업체에 위탁하거나 대행하게 하는 경우 채용이 행능력의 적정성을 평가하여 위탁업체를 공정하게 선정하여야 하고, 계약서에 다음 각 호의 사항을 반영하여야 한다.

1. 개인정보보호 관련 법규 준수
2. 수집한 개인정보에 관한 제3자 제공 금지 및 유출시의 책임 범위
3. 보안유지 위반 등 부정개입행위 금지 및 적발시의 조치(계약해지 및 민·형사상 책임)
4. 합격자 결정에 영향을 미칠 수 있는 정도의 중대한 채용오류 발생시의 부정당업자 입찰참가 제한조치

[본조신설 2019.4.23.]

제5조(시험의 방법) ①시험은 서류심사, 필기시험 및 면접시험 등으로 실시한다. 다만, 경력경쟁채용 또는 업무지원직 채용의 경우 필기시험을 생략할 수 있다. <개정 2015.3.31> <개정 2022.5.31>

②서류심사는 당해 직무수행에 관련되는 자격, 기타 특수경력을 서류에 의하여 심사한다.

③필기시험은 일반교양, 당해직무수행에 필요한 지식 및 응용능력을 검정한다.

④면접시험은 직무수행에 필요한 능력 및 적성을 검정하며 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론 등)을 활용하여 공정한 평가가 되도록 노력하여야 한다.<개정 2020.5.27>

제6조(시험의 실시) ①필기시험의 출제는 당해직무에 관하여 전문지식이 있는 직원 또는 외부인사에게 의뢰한다.

②서류심사에는 1인 이상의 외부위원이 참여해야 하며, 면접시험의 시험위원은 3명 이상으로 하되 50퍼센트 이상의 외부위원이 참여해

야 한다. 이때 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 외부위원으로 참여할 수 없으며, 공사는 외부위원 구성 시 성희롱·성차별 금지, 특정 성별 선호 경향 배제 방법 등에 관한 교육을 실시하는 등 양성평등성 제고를 위해 노력하여야 한다. <신설 2015.3.31.> <개정 2018.6.23.> <개정 2019.4.23.>

1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임이사 등 공사와 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자
2. 공사의 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다.)
3. 동일한 채용의 여러 전형 가운데 하나의 전형에 외부위원으로 참여한 자

③다음 각 호에 해당하는 자는 제척 등의 방법으로 시험위원이 될 수 없다. 또한 면접위원에게 공정채용을 위한 사전교육을 실시하여야 한다.<신설 2020.5.27>

1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는자
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 면접과정에서 직무수행 능력과 직접 관련이 없는 인적사항에 대한 정보를 요구한 사실이 있는 자

④내부 및 외부 면접위원 선정 시에는 인력풀을 활용하여야 한다. <신설 2015.3.31><개정 2020.5.27>

⑤기밀이 요구되는 심사정보를 취급하는 자에 대해서는 보안유지 각서를 징구하여야 한다. <신설 2015.3.31.>

⑥제2항에도 불구하고 계약기간 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)미만 채용의 면접전형은 외부위원 1인 이상으로 할 수 있으나 이 경우 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)을 초과하여 계약기간을 연장하거나 정규직으로 전환할 수 없다.<신설 2020.5.27>

[본조제목개정 2015.3.31.]

제6조의2(시험위원의 제척·기피·회피) ①시험위원 중 응시자와 친인척, 근무경험 관계, 사제지간 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계에 있는 자는 시험과정에서 제척된다.

②응시자는 제1항에 해당하는 시험위원에 대하여 그 사유를 적어 기피신청을 할 수 있으며, 이 경우 채용담당 부서는 기피여부를 신속히 결정하여야 한다.

③제1항에 해당하는 시험위원은 스스로 그 시험과정에서 회피할 수 있다.

④제1항 내지 제3항에도 불구하고 블라인드 채용으로 인해 정보를 확인할 수 없는 경우에는 시험위원과 응시자에게 제척·기피·회피조항에 대해 설명하고, 서약서 징구를 통해 기피·회피 할 수 있도록 안내해야 한다. <신설 2021.9.29.>

[본조신설 2018.6.25.]

제6조의3(신체검사) ①직원을 채용할 때에는 직무수행에 필요한 건강

상태를 검사하기 위하여 신체검사를 실시할 수 있으며, 신체검사 결과 직무를 수행할 수 없다고 판단되는 자에 대해서는 채용하지 아니할 수 있다.

②채용과 관련한 신체검사 비용은 공사가 부담한다.

③신체검사 결과는 임용예정일로부터 2년 이내에 실시한 국가건강검진 결과서로 대체할 수 있다. <신설 2024.5.16.>

[본조신설 2022.5.31]

제7조(합격자 선정) ①각 전형 단계별 합격자 선정은 해당 전형과정에서 취득한 성적순으로 한다.

②각 전형단계에서 2인 이상 동점자가 있을 경우에는 선발예정인원과 관계없이 모두 합격자로 하며 최종합격자를 결정할 때 2인 이상 동점자가 있을 경우에는 사장이 별도의 기준을 정하여 최종합격자를 결정한다.

제7조의2(친인척 채용인원 공개) 공사 재직 임원 또는 직원의 4촌 이내 친족(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척)이 최종합격하여 신규채용될 경우에는 그 친인척 채용인원을 분기 종료 후 다음 달 말일까지 홈페이지에 공개하여야 한다.

[본조신설 2019.12.24.]

제7조의3(공정채용 검증위원회) ①최종합격자 결정 전 공정채용 검증위원회를 통해 채용 절차의 적정성을 점검한다. 다만, 제한경쟁채용의 경우 외부위원을 포함하여 공정채용 검증위원회를 구성하여야

한다.

②공정채용 검증위원회의 운영 등에 관한 사항은 사장이 정한다.

[본조신설 2023.9.21]

제8조(채용시험의 특전) ①국가에서 인정하는 자격증을 소지한 자가 자격증 관련 직무에 응시하는 경우에는 서류심사 및 필기시험 각 전형별 만점의 5%범위 이내의 가산점을 부여할 수 있다. 이 경우 가점대상자격증 종류 및 가산비율은 시험실시전에 시험의 특성에 따라 사장이 정한다. <개정 2019.4.23.>

②법령에 의한 취업지원대상자가 시험에 응시할 경우에는 해당 법령에 의하여 가산점을 부여한다. 단, 장애인, 비수도권 지역인재, 저소득층, 북한이탈주민, 다문화가족, 경력단절여성 등 사회형평적 인력에 대해서는 채용 각 전형별 만점의 5% 범위 이내에서 인사위원회에서 각각 별도의 기준을 정하여 가산점을 부여할 수 있다. <개정 2019.4.23.><개정 2020.5.27.><개정 2021.9.29.>

③제1항과 제2항의 단서 규정에 의한 가산은 매 전형 4할 이상 득점자에게만 적용한다. <개정 2021.9.29.>

④취업지원대상자 가점을 받아 시험에 합격하는 자는 당해 시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다. 이 경우 가점에 의한 선발인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버린다. <개정 2020.5.27>

제9조(부정행위자에 대한 조치) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 특별인사위원회의 심의·의결을 거쳐 합격을 취소한다. <개정

2019.4.23.><개정 2024.5.16.>

1. 허위·위조 등의 부당한 방법으로 서류를 제출한 경우
2. 인사규정 제10조에 따른 결격사유가 밝혀진 경우
3. 합격자 본인 또는 본인과 밀접한 관계가 있는 타인이 채용에 관한 부당한 청탁, 압력 또는 재산상의 이익 제공 등의 부정행위를 하였음이 밝혀진 경우
4. 국가공무원법 제45조의 2에 해당하는 부정한 행위를 행하여 전 형과정에 임하였음이 밝혀진 경우
5. 기타 합격을 취소할만한 상당한 사유가 있다고 판단되는 경우

② 공사 및 타 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 합격취소 또는 직권면직 된 자는 향후 5년간 모든 공공기관 입사를 위한 채용시험 응시가 불가하며, 채용 공고 시 이를 고지하여야 한다. <개정 2019.4.23.>

③ 최종합격자로부터 제1항에 따른 부정합격 시 합격취소를 내용으로 하는 확인서를 징구하여야 한다. <신설 2020.5.27>

제10조(응시자 면접수당 지급) 면접시험 응시자에 대하여는 예산의 범위 내에서 면접수당을 지급할 수 있다.

제11조(시험관리수당 지급) 필기시험 감독 및 출제에 참여한 직원에 대하여는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다. <개정 2015. 3.31>



부 칙

이 규정은 2012년 8월 22일부터 시행한다.

부 칙<2015.3.31.>

이 규정은 2015년 3월 31일부터 시행한다.

부 칙<2015.10.19.>

이 규정은 2015년 10월 20일부터 시행한다.

부 칙<2018.6.25>

이 규정은 2018년 6월 28일부터 시행한다.

부 칙<2019.4.23.>

이 규정은 2019년 4월 25일부터 시행한다.

부 칙<2019.12.24.>

이 규정은 2019년 12월 27일부터 시행한다.

부 칙<2020.5.27>

이 규정은 2020년 6월 1일부터 시행한다

부 칙<2021.9.29.>

이 규정은 2021년 9월 30일부터 시행한다

부 칙<2022.5.31>

이 규정은 2022년 6월 1일부터 시행한다

부 칙<2023.9.21>

이 규정은 2023년 9월 26일부터 시행한다

부 칙<2024.5.16>

이 규정은 2024년 5월 21일부터 시행한다