

인사위원회운영규칙 [목차로]

제정 2009. 05. 25.
개정 2011. 03. 15.
개정 2014. 02. 13.
개정 2014. 10. 29.
개정 2015. 01. 29.
개정 2015. 04. 27.
개정 2015. 09. 01.
개정 2015. 12. 31.
개정 2016. 02. 12.
개정 2016. 05. 03.
개정 2018. 02. 09.
개정 2018. 08. 06.
개정 2019. 06. 12.
개정 2019. 11. 27.
개정 2020. 06. 10.
개정 2020. 09. 29.
개정 2022. 08. 01.

제1조(목적) 이 규칙은 한국콘텐츠진흥원 인사규정 제42조의 규정에 의한 인사위원회(이하 ‘위원회’라 한다)의 구성 및 운영에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <개정 2015.9.1.>

1. 승진인원과 승진요건을 포함한 직원의 승진과 관련한 사항
2. 직원의 상·별에 관한 사항
3. 직원의 채용 및 인사계획에 관한 사항
4. 고충처리위원회에서 요청한 직원의 인사 고충 사항 심의
5. 기타 원장이 필요하다고 인정하는 사항

- 제3조(구성)** ① 위원회는 위원장을 포함한 5인 이상으로 구성한다. <개정 2014.10.29.> <개정 2015.1.29.> <개정 2020.06.10.>
- ② 위원장은 전략부원장이 되고, 위원은 원장이 지명한다.
<개정 2011.3.15.> <개정 2012.5.3.> <개정 2014.2.13.> <개정 2015.4.27.> <개정 2016.2.12.> <개정 2018.8.6.>
- ③ 위원장의 유고시에는 원장이 위원 중에서 지명한다.
- ④ 위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 되며 회의를 총괄한다.
- ⑤ 위원회의 간사는 인사담당부서의 장이 되며, 회의의 의안작성, 회의록, 기타 관련서류의 작성과 보관 등에 관한 업무를 담당한다.
- ⑥ 채용, 승진, 징계 등 인사위원회는 외부인사를 포함한다. 단, 징계위원회 구성 시 과반수 이상의 외부인사를 참여시켜야 하며, 특별승진인 경우 3분의 1 이상의 외부인사를 참여시켜야 한다. <조항신설 2015.1.29.> <개정 2015.12.31.> <개정 2022.8.1.>
- ⑦ 이해 관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 인사위원회에 선임될 수 없다. <조항신설 2015.9.1.>
- ⑧ 노동조합 추천자 1인의 참가와 의견개진 및 1인의 참관을 보장한다. 단, 참관인은 내부 직원으로 한다. <신설 2019.11.27.>

- 제4조(회의)** ① 위원장은 다음 각 호의 1에 해당하는 사안이 있을 때에는 회의를 소집하여야 한다.
1. 원장의 요구가 있을 때
 2. 위원 과반수 이상의 소집요구가 있을 때
 3. 위원장이 필요하다고 인정할 때
- ② 위원회의 의사는 위원 3분의 2 이상 출석으로 성립하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수일 때에는 위원장이 결정한다.

- 제5조(위원회의 출석)** ① 위원회의 부의사항에 대하여 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 위원은 당해 회의에 참석할 수 없다. <개정 2015.9.1.>
- ② 위원회 부의사항에 대하여 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 사정이 있는 위원은, 위원장의 승인을 받아 당해 심사

에서 제외될 수 있다. <조항신설 2015.9.1.>

③ 위원장은 필요에 따라 부의사항과 관계되는 직원을 출석시켜 증언을 듣거나 전문가의 의견을 들을 수 있다.

④ 위원회가 징계사안을 심의할 때에는 징계 의결전에 징계대상자의 진술을 들어야 한다.

⑤ 징계대상자는 진술을 구두 또는 서면으로 할 수 있다.

제6조(의결서) 위원회는 위원장과 출석위원 전원이 심의 의결서에 서명·날인하고 별도의 회의록과 함께 보고하여야 한다. <개정 2018.2.9.>

제7조(회의의 비공개) 위원회 회의는 비공개를 원칙으로 하고, 참석 위원과 간사는 회의의 내용을 누설하여서는 아니 된다.

제8조(심의사항 보고) 위원장은 위원회의 심의결과를 지체 없이 원장에게 보고하여야 한다.

제9조(재심) ① 원장은 위원회의 의결사항이 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 재심을 요구할 수 있다.

1. 위원회의 의결에 대하여 당초 심의자료의 하자발생이 확인된 경우
2. 해당 당사자의 이의신청이 상당한 이유가 있다고 인정될 때
3. 기타 원장이 필요하다고 인정할 때

② 징계 처분을 받은 자는 그 처분의 통고를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 청구할 수 있으며, 재심 청구는 위원장에게 그 사유를 명시하여 서면으로 제출하여야 한다.

제10조(징계양정의 기준) ① 인사규정 제39조 규정에 의한 징계의결시 양정 기준은 다음 각 호와 같다. 다만, 채용비리에 대한 징계처분을 하는 때에는 별표 3의 채용비리 처리기준을 참작하여야 한다. <개정 2020.9.29.>

1. 견책

- 가. 태만 또는 과실로 인하여 징계사유가 발생한 경우

2. 감봉

- 가. 태만 또는 과실로 인하여 징계사유가 발생하고 그 결과가 중대한 경우
- 나. 그 결과가 경미하더라도 고의에 의하여 징계사유가 발생한 경우
- 다. 당해연도에 2회 이상 견책을 받은 후 견책에 해당하는 징계사유가 발생한 경우

3. 정직

- 가. 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 발생하고 그 결과가 극히 중대한 경우
- 나. 당해연도에 1회 이상 감봉을 받은 후 감봉에 해당하는 징계사유가 발생한 경우

4. 강등

- 가. 고의 또는 과실에 의한 금품향응 수수의 징계사유가 발생한 경우
- 나. 당해연도에 1회 이상의 정직을 받은 후 정직에 해당하는 징계사유가 발생한 경우 <개정 2014.2.13.>

5. 해임 및 파면

- 가. 고의 또는 중과실로 인하여 징계사유가 발생하고 그 결과가 극히 중대하여 직원으로서의 신분을 박탈하여야 할 경우 <개정 2014.2.13.>

제11조(징계의 감경) ① 인사위원회는 징계대상자가 다음 각 호의 1에 해당되는 경우에는 제40조의 인사규정에서 정한 징계의 종류에 따라 별표 1과 같이 차 하위 징계처분으로 감경하여 양정할 수 있다. 다만, 금품·향응 수수·공금횡령·유용 등 부패행위자에 대한 징계는 징계기준보다 낮게 감경할 수 없다. <개정 2014.10.29.> <개정 2022.8.1.>

1. 진흥원 근무 중 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 업무와 관련하여 우리원 원장(차관급 상당 타기관장을 포함한다) 이상의 표창을 받은 공적
3. 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인해 생긴 것으로 인정될 경우
4. 임용 후 1년 미만의 직원으로서 업무지식 미숙이 원인이 되었거나, 업무대리 또는 업무대행자로서 그 업무에 익숙하지 못함이 원인이 되어 징계사유가 발생한 경우

5. 기타 진흥원 발전에 공헌이 있다고 원장이 인정할 경우
 6. 「공무원행동강령」 제13조의3의 직무권한을 행사한 부당행위
- ② 제1항 제1호, 2호의 감경사유는 당해 징계 양정 시 1회에 한하여 적용한다.
- ③ 제1항에 따른 감경 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 감경할 수 없다. <조항신설 2015.9.1.> <개정 2019.6.12.> <개정 2022.8.1.>
1. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용 등 비위관련 징계 후 5년이 넘지 아니한 직원
 2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄
 3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매
 4. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 및 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전
 5. 채용비위 <신설 2019.6.12.>
 6. 「공무원행동강령」 제13조의3의 직무권한을 행사한 부당행위 <신설 2022.8.1.>
- ④ 기타 징계의 감경과 관련하여 세부기준은 공무원 징계양정 등에 관한 규칙을 준용한다.

제12조(징계시효) ① 징계사유가 발생한 날부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우는 5년)이 경과하면, 인사위원회에 징계 요구를 할 수 없다. <신설 2016.5.3.> <개정 2019.6.12.>

② 취업규칙 제53조의3에 따라, 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 징계 시효는 감사원의 조사나 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관의 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

<신설 2016.5.3.>

③ 취업규칙 제53조의2에 따라 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 한 경우에는 징계시효의 경과 여부와 관계없이 제1항의 규정에 불구하고, 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 다시 징계의결을 요구할 수 있다. <신설 2016.5.3.>

부 칙

제1조(시행일)이 규칙은 제정한 날로부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 규칙 시행일 이전에 처리된 사항에 대해서도 이 규칙에
준하여 적용된 것으로 한다.

부 칙(2011.3.15.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2014.10.29.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2015.1.29.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2015.4.27.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2015.9.1.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2015.12.31.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2016.2.12.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2016.5.3.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2018.2.9.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2018.8.6.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2019.6.12.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2019.11.27.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2020.6.10.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2020.9.29.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙(2022.8.1.)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

[별표 1] <개정 2015.12.31.>

징계양정 감경기준(제11조 관련)	
제10조의 규정에 의하여 인정되는 징계양정	제11조의 규정에 의하여 감경된 징계양정
파면 해임 강등 정직 감봉 견책	해임 강등 정직 감봉 견책 불문(경고)

[별표 2]

인사위원회 회의록

안	건	
일	시	
장	소	
심	의	위
원		
개	요	
회	의	진
경		행
		과
최	중	심
결		의
		과
첨	부	문
		서

한국콘텐츠진흥원

[별표 3] 채용비리 처리기준 <신설 2020.9.29>

□ 채용

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 경우		
응시·자격 요건 미확인 ⁷⁾	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 입의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ⁸⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ⁹⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
입용전 결격사유 미확인 ¹⁰⁾	경징계	중징계

* 징계시효(5년)내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

*** 경징계: 감봉 또는 견책

**** 중징계: 파면, 해임, 강등 또는 정직

□ 정규직 전환

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ¹¹⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ¹²⁾ 의 부적정	경징계	중징계

7) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

8) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

9) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원들의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함

10) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외

11) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

12) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함