

# 인사위원회운영규칙

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.  
개정 2022. 12. 02.

**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·벌에 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 부원장이 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.> <개정 2022.12.2.>
- 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, 특별승진의 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 의견개선 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 심사에서 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

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. <조향신설 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.

## 부 칙(2022.12.2.)

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 행 경 과	
최 종 심 의 결 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 <sup>1)</sup>	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 <sup>2)</sup> 미준수	절차 미준수	주요절차 <sup>3)</sup> 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 <sup>4)</sup>	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 <sup>5)</sup>	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 <sup>6)</sup> 의 부적정	경징계	중징계

- 1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인
- 2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차
- 3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함
- 4) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외
- 5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비 정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함