

「고흥군의회 기간제근로자 공정채용 규정」을 다음과 같이 발령한다.

2024년 7월 26일

고흥군의회의장



고흥군의회 훈령 제2024-14호

고흥군의회 기간제근로자 공정채용 규정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 고흥군의회 기간제근로자 및 단시간근로자의 채용절차에 필요한 기준을 정함으로써 채용절차의 공정성 제고를 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」 상의 공무원이 아닌 사람으로 고흥군의회의장과 근로계약을 체결한 기간제·단시간 근로자를 말한다.
2. "기간제근로자"란 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며, "단시간근로자"란 「근로기준법」 제2조제1항제9호에 따른 단시간근로자를 말한다.
3. "채용권자"란 근로자의 채용·근로계약의 체결에 관하여 권한을 가지는 고흥군의회의장을 말한다.
4. "채용비리"란 채용 전형 관리자 또는 채용 업무에 직·간접적으로 관여

한 자가 고의 또는 중대한 과실로 정당한 사유 없이 특정인 또는 특정 집단의 합격 또는 불합격을 가능하게 하기 위하여 응시 자격, 평정 기준, 평정 결과 산정, 그 밖의 채용절차에 대하여 법령, 내부 규정상 의무 및 공고된 사항을 위배하여 업무를 처리함으로써 채용 공정성에 대한 신뢰를 훼손하거나 채용기관 내·외부에서 사실상 영향력을 미칠 수 있는 자가 이러한 행위를 하도록 강요·지시·청탁하는 것을 말한다.

5. "부정합격자"란 제2조제4호의 채용비리로 인한 합격자이거나, 「공무원 임용시행령」 제51조제1항 또는 제2항에 따른 행위를 하여 합격한 사람을 말한다.
6. "대체인력"이란, 휴직·파견·퇴직·해고 등에 따라 업무를 대행하는 인력으로서 별도 정원을 활용한 충원, 별도 정원 충원 없이 대체인력뱅크에서의 임용을 통해 활용되는 사람을 말한다.
7. "대체인력뱅크"란, 결원이 예상되는 직위의 업무 대행을 위해 업무성격에 따라 적합한 인력을 관리시스템을 통해 사전에 확보하여 구성한 인력풀을 말한다.
8. "대체인력뱅크 관리시스템"이란 대체인력 선발·관리·검색 등에 사용되는 시스템을 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 규정은 고흥군의회에서 실시하는 근로자의 신규채용에 적용한다.

② 근로자의 채용에 관한 사항은 다른 법령, 단체협약 또는 고흥군의회가 정하는 조례 및 시행규칙 등에서 특별히 달리 정한 경우를 제외하고는 이 기준에 따른다.

제2장 채용 관련 심의위원회

제4조(채용 관련 심의위원회) ① 채용권자는 근로자의 채용의 공정한 심사를 위하여 채용 관련 심의위원회("이하 "심의위원회"라 한다)를 설치·운영해야 한다. 다만, 심의위원회를 구성할 수 없을 때에는 고흥군의회 인사위원회로 이를 대체할 수 있다.

② 심의위원회는 다음 각 호의 사항에 관하여 심의·의결한다.

1. 근로자의 채용계획 적정성에 관한 사항

2. 채용 비리 피해자 구제에 관한 사항

3. 그 밖에 채용권자가 중요하다고 인정하는 채용에 관한 사항

③ 제1항에도 불구하고 '공공부문 비정규직 채용 사전심사제 운영방안'(고용노동부 등 정부 합동)에 따라 해당 업무 근로자에 대해 채용 사전 심사한 경우 해당 채용 계획의 적정성에 관하여는 심의위원회의 심의·의결을 거치지 아니한다.

제5조(심의위원회 구성) ① 심의위원회는 위원장을 포함하여 3명 이상 5명 이하의 심의위원으로 구성한다.

② 위원장은 고흥군의회 의회사무과장이 되며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 위원장이 지명하는 심의위원이 그 직무를 대행한다.

③ 심의위원은 위원장이 지명하는 2명 이상의 고흥군의회 공무원으로 한다.

④ 심의위원회의 원활한 운영을 위하여 인사 업무를 소관하는 담당팀장을 간사로 둔다.

제6조(심의위원회의 외부위원 포함에 관한 사항)

① 위원장은 필요한 경우 제5조제1항의 심의위원을 선임함에 있어 외부위원을 포함시킬 수 있다.

② 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 위원장이 위촉한다.

1. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직했던 사람

2. 변호사 또는 공인노무사 자격을 가진 사람

3. 노동관계 업무에 5년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 심의위원으로 적합하다고 인정되는 사람

4. 그 밖에 채용분야 특수성 등을 반영하여 심의위원으로 적합하다고 인정되는 사람

② 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제7조(심의위원의 제척·기피·회피) ① 심의위원이 제4조제2항의 심의 사항에 관하여 이해관계가 있거나 그 밖에 공정한 심사를 기대하기 어려운 경우에는 해

당 안건의 심의·의결에서 제척된다.

② 제4조제2항에서 규정한 심의사항 안건의 당사자는 심의위원에게 제1항에 따른 제척 사유가 있는 경우 기피 신청을 할 수 있고, 심의위원회는 의결로 이를 결정한다.

③ 심의위원이 제1항에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결을 회피해야 한다.

제8조(심의위원회의 소집 및 운영) ① 심의위원회의 회의는 심의·의결 사항이 있을 경우 위원장이 소집한다.

② 위원장이 회의를 소집하고자 하는 경우 위원회의 간사가 회의 개최 7일 전에 회의의 일시, 장소, 의제를 각 심의위원에게 통지한다.

③ 심의위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 심의위원회의 회의는 공개하지 않으며 회의 내용과 관련된 사항은 누설해서는 안 된다. 다만, 위원회의 의결로 공개할 수 있다.

⑤ 심의위원회는 회의 시 다음 각 호의 사항을 기재한 회의록을 작성하고, 위원장이 이를 보존한다.

1. 일시 및 장소

2. 참석위원

3. 심의 안건 및 심의 결과

4. 그 밖의 주요 논의 사항

⑥ 그 밖에 심의위원회의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 채용권자가 정한다.

제3장 채용

제9조(채용원칙) ① 근로자의 채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안 된다.

② 제1항에도 불구하고 업무 특성상 전문인력이나 지역인력의 확보가 필요하다고 인정될 경우나 국가유공자·장애인·여성·저소득층·북한이탈주민, 다문화가족, 고령자 및 준고령자 등에 대한 사회형평적 채용이 필요한 경우 채용권자는 제한 경쟁채용을 실시할 수 있다. 이 때 제한경쟁 방식의 채용을 진행하는 경우 직종별·직급별 응시자격은 별표 1의 응시자격 기준표를 따르며, 이에 해당하지 않는

응시자격이 요구되는 경우 심의위원회의 심의·의결을 거쳐 확정한다.

③ 제1항과 제2항에도 불구하고 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제 34조에 따른 보훈특별고용 등 관련 법률에 규정되는 경우에는 특별채용을 실시할 수 있다.

④ 채용권자는 채용과정 전반을 공정하고 투명하게 운영하여야 하고, 채용과정에서 인적요소 등 편견을 유발하는 내용을 배제하고 직무내용에 기반을 둔 능력중심의 채용절차를 진행하여야 한다.

⑤ 채용권자는 서류심사 기준 다양화, 직무능력을 포괄적으로 측정할 수 있는 필기 또는 면접시험의 도입 등을 통하여 해당 직위·직무에 적합한 인재가 채용될 수 있도록 노력하여야 한다.

⑥ 채용권자는 인사운영의 예측가능성이 제고될 수 있도록 해당 연도의 채용시기, 채용규모, 시험방법 등 채용내용에 대한 사항을 사전 공개할 수 있다.

제10조(채용담당부서의 의무) ① 채용권자는 특정 응시자에게 유리하도록 채용계획을 수립하거나, 공고내용을 변경하는 등 채용 공정성을 해치는 행위를 하여서는 아니된다.

② 채용 업무에 직간접적으로 관여한 사람은 응시 원서, 면접 과제 등 전형 관련 문서를 보관하고 있는 시설 밖으로 반출해서는 안 되며, 검수 또는 확인이 필요한 경우 이를 보관하고 있는 시설 내부에서 실시해야 한다.

제11조(채용절차 등) ① 채용권자는 근로자를 채용할 때는 채용계획 수립 및 채용공고 후 다음과 같은 시험방식에 의하여 채용하며, 제1호와 제5호의 절차는 반드시 거쳐야 한다. 다만, 원활한 인력 수급 등을 이유로 별도의 자체 규정이 존재하는 경우는 예외로 적용할 수 있다.

1. 서류전형
2. 필기시험
3. 인·적성검사
4. 실기시험(체력검정 포함)
5. 면접전형

② 제1항제4호 따른 체력검정의 경우 성별, 연령 등을 고려한 합리적 평가 기준을 마련하여야 하며, 「국민체력100 인증제도」를 활용하여 체력검정을 대체할 수 있다.

③ 채용권자는 인성·적성검사의 결과를 면접시험 자료로 활용할 수 있다.

제12조(채용계획 수립 등) 근로자의 채용수요가 발생한 사용부서에서는 채용시기, 채용규모, 모집단위, 지원자격, 채용조건, 전형단계별 평가방법, 선발배수, 우대사항 등을 포함한 채용계획을 수립한다.

제13조(채용광고) ① 채용권자는 근로자를 채용하고자 할 경우 고용노동부 홈페이지 또는 그 밖의 효과적인 방법에 의하여 다음 각 호의 사항을 구직자가 알 수 있도록 원서접수 마감일 전 5일 이상 공고하여야 한다.

1. 채용분야별 채용예정인원, 업무내용, 응시자격, 보수 및 계약기간 등
2. 채용서류의 접수에 관한 사항
3. 채용서류의 보관기간 및 반환에 관한 사항
4. 응시원서 교부 및 서류접수 일정
5. 전형시기 및 방법(시험과목 및 배점비율)
6. 합격자 발표 시기 및 방법
7. 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항

② 채용권자는 채용광고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 신속하게 공고하여야 하며, 늦어도 해당 공고는 원서접수마감일 3일 전까지 그 변경 내용을 공고해야 한다. 단, 단순한 오류 사항의 정정 등 그 공고의 변경이 응시자에게 불리하게 변경되지 않는 경우 기존 공고 기간대로 채용절차를 진행할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고, 다음 각 호에 대해서는 공고 기간을 3일 이상으로 단축할 수 있다.

1. 휴직·파견·퇴직·해고 등에 의한 결원의 발생에 따른 6개월 이하의 기간제·단시간 근로자를 채용하는 경우
2. 그 밖에 특별한 사유가 인정되어 심의위원회의 심의·의결을 거친 경우

④ 채용권자는 국민의 생명·안전과 관련하여 다음 각 호에 해당하는 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용할 필요가 있다고 판단하는 경우에는 공고기간을 단축하여 운영할 수 있다.

1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기경보 심각단계 발령
2. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난사태 선포

3. 제1호 및 제2호에 준하는 사항

⑤ 채용권자는 다음 각 호에 대해서는 제1항의 채용공고를 생략할 수 있다.

1. 고용노동부 워크넷 구인 등록자를 채용하는 경우
2. 대체인력뱅크에서 대체인력을 채용하는 경우
3. 장애인 고용촉진을 위해 한국장애인고용공단의 추천, 채용정보 등을 활용하여 장애인근로자를 채용하는 경우
4. 3회 이상 채용공고를 하였음에도 응시자가 없는 경우
5. 기관 기능의 정상적 수행이 불가능한 비상 상황을 해소하기 위하여 긴급 인력 충원이 필요한 경우

⑥ 채용권자는 응시원서 접수 결과 응시자가 선발예정인원과 같거나 선발예정인원보다 적을 경우에는 원서접수일, 시험 실시일 등을 다시 정하여 1회 이상 재공고할 수 있다.

⑦ 채용절차를 진행하는 과정에서 응시자의 신체검사가 필요한 경우 신체검사에 소요되는 비용은 채용권자가 부담해야 한다.

제14조(대체인력뱅크의 구성) ① 채용권자는 제13조제3항제1호와 같은 사유의 발생으로 업무를 대행하기 위하여 소속기관 내부에 대체인력뱅크를 구성할 수 있다.

② 채용권자는 대체인력뱅크를 구성하기 위하여 지역, 직무, 직급 등을 고려하여 적정인원을 구분하여 모집하여야 하며, 필요시 별도의 기준을 마련하여 시행할 수 있다.

③ 채용권자는 대체인력뱅크를 구성하는 경우 모집인원, 임용예정직급, 임용자격 기준, 선발기준 및 방법, 보수, 근무조건, 구비서류 등 선발에 필요한 사항을 관리시스템에 5일 이상 공고하여야 하며, 필요시 별도의 기준을 마련하여 시행할 수 있다.

제15조(대체인력의 임용) ① 채용권자는 제13조제3항제1호와 같은 사유가 발생한 경우 통합 대체인력뱅크 혹은 소속기관 대체인력뱅크 중에서 기관에서 정한 기준에 따라 대체인력을 임용할 수 있다.

② 채용권자는 관리시스템의 대체인력지원자 리스트에서 직접 대체인력을 검색·선발한 경우에는 본 기준에 규정된 근로자의 채용절차를 준용한 것으로 본다.

제16조(심사위원 선정 등) ① 채용권자는 서류전형, 필기시험 출제 및 채점, 실기 시험, 면접시험, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 심사위원은 2명 이상으로 한다. 이 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 내부위원 또는 외부위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다.

1. 해당 직무 분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험 출제에 관한 전문적인 지식을 가진 사람
3. 임용예정직무에 관한 실무에 정통한 사람

② 채용권자는 근로자를 채용하는 경우 내부위원만으로 심사를 진행할 수 있다. 다만, 9개월 이상 2년 이하의 근로자를 채용하는 경우에 면접전형에 1인 이상의 외부위원을 참여시켜야 한다.

③ 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제17조(심사위원의 제척·회피 등) ① 채용권자는 다음 각 호에 해당하는 자를 심사위원으로 위촉할 수 없다.

1. 응시자와 친족관계, 근무경험 관계, 교우, 동료관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 채용과정에서 직무와 무관한 인적 정보를 요구한 사실이 있는 자
3. 그 밖에 시험의 공정성을 저해할 수 있다고 인정되는 자

② 채용권자는 심사위원에게 회피의무를 안내하고 별지 제1호서식의 심사위원 서약서를 징구하여야 하며, 위원 스스로가 제1항 각 호에 해당된다고 판단하는 경우, 심사위원은 채용권자에게 별지 제2호서식의 기피(회피)사유서를 서면으로 제출하여야 한다.

③ 서류전형 또는 면접시험장에서 이해관계 사실을 알게 된 경우 심사위원은 채용권자에게 회피 신청을 하고, 그 이해관계자에 한하여 심사를 중단하여야 한다.

④ 응시자가 공정한 심사를 기대하기 어렵다고 판단되는 심사위원에 대하여 해당 심사에서 제외하여 줄 것을 요청한 경우 채용권자는 이를 검토하고 필요시 해당 위원을 해당 심사에서 제외하여야 한다.

⑤ 채용권자는 제1항을 위반함으로써 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 심사위원이 있을 경우에는 그 명단을 해당 심사위원이 소속하고 있는 기관의

장에게 통보해야 한다. 이 경우 해당 심사위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 그 심사위원에 대한 불이익 처분 등 적절한 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

⑥ 채용권자는 제5항에 해당하는 사람에 대해서는 그 사실이 있는 날부터 5년간 근로자의 채용 심사위원으로 임명하거나 위촉할 수 없다.

제18조(원서접수) 근로자의 채용에 접수하고자 하는 자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다. 이 때 채용에 접수하고자 하는 자는 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 아니 된다.

1. 응시원서
2. 자기소개서
3. 개인정보 수집 및 이용 동의서
4. 자격증명서 및 경력증명서(해당자에 한함)
5. 그 밖에 채용공고 시 제출을 요구한 서류

② 채용권자는 채용서류에 다음 각호의 사항을 기재하거나 입증자료로 수집할 수 없다. 다만, 채용 직무를 수행하는 데 있어 반드시 필요하다고 인정할 경우에 한하여 요구할 수 있다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

제19조(서류전형) ① 서류전형은 당해 직무 수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다.

② 서류전형의 심사 기준, 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등은 별도의 채용 계획에 따른다.

③ 채용권자는 서류전형 합격자 명단, 다음 전형의 일시·장소, 응시자 주의사항 등을 고흥군의회 홈페이지에 공고한다.

제20조(필기시험 등) ① 채용예정직위에 부여되는 업무를 수행하기 위해 필요하다고 인정하는 경우 필기시험 및 실기시험을 실시할 수 있다.

② 필기시험의 시험 범위, 시험 과목, 문항 수, 합격자 결정 방법 등은 별도의 채

용 계획에 따른다.

③ 실기시험을 실시할 경우 채용계획 수립 시 결정한 실기시험 전형기준에 따라 합격자로 결정한다.

④ 필기시험 및 실기시험 합격자 확정, 합격자 발표 방법은 제19조제2항 및 제3항을 준용한다.

제21조(면접시험) ① 면접시험은 서류전형 합격자(필기시험·실기시험을 실시할 경우 필기시험·실기시험 합격자)를 대상으로 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

② 면접시험의 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등은 별도의 채용 계획에 따른다.

③ 면접시험을 실시하는 경우 면접위원은 사전에 응시자의 인적정보를 제공받거나 인적사항에 관한 질문을 할 수 없다.

④ 채용권자는 면접위원에게 제3항을 포함한 면접과 관련된 주의사항 등에 대한 사전교육을 실시해야 한다.

제22조(채용시험 가점 및 동점자 처리기준) ① 채용시험에 있어서 각 전형 단계별로 별표 2의 채용시험 가점기준에 따른 법정가점을 부여한다. 단, 「국가유공자법」에 따른 취업지원 대상자에 대한 가점은 관련 법령에 따라 부여하여야 한다.

② 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있으면 동점자 중 별표 2의 채용시험 가점기준에 따른 법정가점을 받는 「국가유공자법」 등에 따른 취업지원 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고 동점자가 발생하는 경우, 동점자처리기준은 별도의 채용계획에 따른다.

④ 채용권자는 채용공고 상 제1항부터 제3항까지의 내용을 반영하여 응시자에게 안내하여야 한다.

제23조(최종합격자 및 예비합격자 결정) ① 최종합격자 결정 기준은 해당 근로자의 채용계획에 따른다.

② 채용권자는 최종합격자 발표 전 최종합격 예정자의 응시자격·우대요건 등의 사실여부 확인을 위하여 증빙자료를 제출받아 이를 확인하여야 하며, 관련 서류에

대한 검토 결과 합격 결정에 중대한 하자가 있다고 판단되는 경우에는 합격 또는 임용을 취소하여야 한다.

③ 채용권자는 신원조사 등 결격사유 발생, 최종합격자의 채용 포기, 채용계약 체결 후 중도 퇴사, 채용비리 피해자 구제 등을 대비하여 채용분야별 선발예정인원의 2배수 내에서 예비합격자를 둘 수 있다.

④ 제3항에 따른 예비합격자의 임용유효기간은 최종합격자 발표일로부터 3개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고 시 그 공고일 전까지 운영한다.

⑤ 제3항과 제4항에도 불구하고 예비합격자 규모와 임용유효기간은 채용계획 수립 시 심의위원회의 심의·의결을 거쳐 조정할 수 있다.

제24조(채용점검위원회의 운영) ① 채용권자는 제9조제2항에 따른 채용방식으로 근로자를 채용하는 경우 채용점검위원회를 구성하여 채용과정이 적절하게 이루어졌는지 점검할 수 있다.

② 채용점검위원회는 채용을 담당한 팀장 및 담당자를 제외하며 2명 이상의 위원으로 구성할 수 있다.

③ 위원은 채용의 전 과정이 공정하고 투명하게 이루어졌는지 점검하여야 하며, 채용권자는 충실한 점검이 될 수 있도록 채용시험 등 실시와 관련된 각종 자료를 위원에게 제공하여야 한다.

④ 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

⑤ 채용점검위원회 점검 결과 이상이 없을 경우 채용권자는 합격자 발표를 하고, 합격자 결정에 영향을 주지 않는 경미한 오류에 대해서는 시정하거나 별도로 조치한 후에 시험결과를 발표할 수 있고, 합격자 결정에 영향을 줄 수 있는 위법·부당한 사항에 대해서는 군 감사부서에 조사를 의뢰하여 채용점검위원회 점검결과의 사실관계 및 타당성을 확인하고 필요한 조치를 하여야 한다.

제25조(채용결격사유) ① 근로자의 채용 결격사유에 관해서는 「지방공무원법」 제31조를 준용한다.

② 채용권자는 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따라 신규 채용시 채용후보자가 비위면직자 등에 해당되는지 별지 제3호서식의 '부패방지권익위법상 비위면직자등 취업제한 관련 체크리스트'를 채용후보자

에게 징구하고, 확인하여야 한다.

제26조(채용공정성관리) ① 채용권자는 감사부서의 장이나 직원 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 자를 채용계획 수립, 서류 및 면접전형 등에 참관시킬 수 있다.

② 감사부서는 채용담당부서에서 관리하는 채용과 관련된 서류를 감사 권한의 범위 내에서 열람할 수 있다.

③ 채용권자는 매년 신규채용 된 직원 중 기관 임직원의 친인척(배우자, 본인과 배우자의 친가·외가 4촌 이내)에 해당하는 직원의 수를 고흥군의회 홈페이지 등에 공개할 수 있다.

제27조(합격취소 등) ① 채용권자는 다음 각 호의 사항에 해당되는 사람에 대하여 심의위원회의 심의·결정을 거쳐 합격을 취소하거나 근로계약상 고용기간 중임에도 불구하고 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 부정한 방법에 따라 시험에 응시한 사람
2. 응시원서에 기재한 내용을 입증할 수 있는 서류를 제출하지 못한 사람
3. 허위, 위조 등의 부당한 방법으로 서류를 제출한 사람
4. 그 밖에 제2조제5호에 해당하는 부정합격자

② 채용권자는 채용공고 상에 제1항의 부정합격자 합격취소에 대한 내용을 적시하여야 하며, 최종합격자로부터 부정합격 시 해당 규정에 따라 합격이 취소될 수 있음을 내용으로 하는 별지 제6호서식 채용결격사유 부존재 확인서를 제출받아야 한다.

제28조(채용비리 피해자 구제) 채용권자는 채용비리가 발생한 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하고 별표 3의 채용비리 피해자 구제 기준에 따라 심의위원회의 심의·의결을 거쳐 피해자를 구제하여야 한다.

제29조(채용 구비서류) 근로자를 채용할 때에 갖추어야 할 구비서류는 다음 각 호와 같다. 다만, 행정정보공동이용이 가능한 서류는 행정정보공동이용시스템을 통해 담당 공무원이 직접 확인할 수 있다.

1. 응시원서 1부[별지 제4호 서식]

2. 자기소개서 1부
3. 자격증 및 면허증 사본 1부(해당자에 한함)
4. 개인정보 수집 및 이용 동의서 1부[별지 제5호 서식]
5. 채용결격사유 부존재 확인서 1부[별지 제6호 서식]
6. 최종 학력증명서 및 경력증명서 각 1부(해당자에 한함)
7. 그 밖에 채용에 필요하다고 인정되는 서류

제30조(채용서류의 보관 및 반환 등) ① 채용과 관련된 문서는 「공공기록물 관리에 관한 법률」에 따라 보존기간을 정한다. 단, 공공기록물법에 따라 별도로 보존하기로 결정하지 않은 경우에는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기한다.

② 제1항에도 불구하고 채용비리 피해자 구제 등 채용절차의 사후관리를 위해 지원자의 사전동의를 받아 지원자 성명 및 연락처(전화, 전자우편주소 등)에 관한 정보를 별도로 관리할 수 있다.

부 칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

【별표 1】 응시자격 기준표

응시자격 기준표

□ 자격증·경력을 요하는 제한경쟁채용

구분	자격기준
시설관리	관련분야 산업기사 이상이면서, 자격취득 이후 해당 분야 실무경력 1년 이상인 자
운전원	1종 대형면허 소지자로서, 자격 취득 후 대형승합차 경력 1년 이상인 자
사무원	「국가기술자격법」시행규칙 [별표2] '사무'분야의 컴퓨터활용능력 2급 이상 자격소지자 또는 워드프로세서 자격소지자
속기사	국가기술자격 한글속기1급~3급 소지자

□ 사회형평적 인력운용을 위한 제한경쟁채용

구분	자격기준
국가유공자	「국가유공자법」제29조 등 관련 법령에 따른 취업지원 대상자
장애인	「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」제3조 등 관련 법령에 따른 장애인
저소득층	「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 또는 「한부모가족지원법」에 따른 지원대상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 사람
북한이탈주민	「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」제2조 등 관련 법령에 따른 북한이탈주민
다문화가족	「다문화가족지원법」제2조 등 관련 법령에 따른 다문화가족

【별표 2】 채용시험 가점기준

채용시험 가점기준

구 분	부가점수
법정 가점 「국가유공자법」제29조 「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제35조 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제22조 「특수임무유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조 등 관련 법령에 따른 취업지원 대상자	관련법령에 따라 각 전형단계별 만점의 5~10%
사회 형평 가점 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조에 의한 장애인 「국민기초생활 보장법」제2조에 따른 수급자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 자 「한부모가족지원법」제5조에 따른 한부모가족 지원대상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 자 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따른 보호대상자	각 전형단계별 만점의 3%

※ 가점은 모두 가산하되, 가점 항목별로 중복 가점은 불가함(동일 항목에서 둘 이상 해당하는 경우에는 유리한 가점만을 적용함).

또한, 가산점수의 합계는 전형단계별 만점의 15%를 초과할 수 없음

※ 법정가점은 채용분야의 채용예정인원이 4명 이상인 경우에 한하여 적용함. 단, 법정가점은 취업보호대상자의 구분채용인 경우에는 채용예정인원과 관계없이 적용함

채용비리 피해자 구제 기준

◇ **피해자**: 부정행위로 인하여 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자

① **피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여**

▪ (피해자 특정 가능 시) 해당 직접 피해자에게

피해 발생단계 바로 다음 채용단계 채용시 기회 부여

* 예: 면접결과 합격대상자로 포함되었으나, 점수조작 등으로 최종 탈락한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 해당 피해자 즉시 채용

- 필기 단계 피해 → 해당 피해자 면접응시 기회 부여

- 서류 단계 피해 → 해당 피해자 필기응시 기회 부여

▪ (피해자 특정 불가 시) 피해자 그룹으로 특정이 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위 발생단계부터 제한경쟁채용 실시

* 예: 부정채용 사실 자체는 확인되었으나, 응시자 개인별 피해여부에 대한 직접적 인과관계 확인이 곤란하여 구체적인 피해자 특정이 곤란한 경우

- 최종 면접단계 피해 → 피해자 그룹 면접 재실시

- 필기 단계 피해 → 피해자 그룹 필기시험 재실시

- 서류 단계 피해 → 피해자 그룹 서류시험 재실시

② **부정합격자 확정·퇴출 前이라도 우선 시행**

▪ 필요시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

【별지 제1호 서식】 심사위원 서약서

관련문서	의회사무과-0000호		
채용구분	[]기간제근로자 []단시간근로자	전형구분	[] 서류전형 [] 면접전형

서 약 서

본인은 **고흥군의회** 근로자 채용 심사위원으로 위촉(임명)되면서 다음 사항을 준수할 것을 서약합니다.

1. 심사위원으로 위촉(임명)된 사실을 최종합격자 발표일까지 누설하지 않는다.
2. 심사과정에 있었던 일에 대한 일체의 사실에 대하여 누설하지 않는다.
3. 응시자와의 친인척관계 등 제척사유가 있는 경우 심사위원의 회피를 신청한다.
4. 기타 공정한 시험 시행에 영향을 미치는 어떠한 행위도 하지 않는다.

본인은 위 사실을 고의로 위반하였을 경우에는 향후 **고흥군의회**의 심사위원 자격이 제한됨을 알으며, 제반 보안사항 유출 등 채용 과정에서 중대한 문제를 야기할 경우 관련 법규에 따라 처벌받음은 물론 어떠한 제재 조치를 취하여도 이의를 제기하지 않을 것을 서약합니다.

20 년 월 일

소 속

직 위

성 명

(서명)

고흥군의회의장 귀하

채용 심사위원 기피(회피)사유서

- 채용부서 :
- 채용분야 :
- 기피(회피)대상자 : 명

수험번호	성명	생년월일	사유

- 기피(회피) 사유

- 해당 응시자는 심사위원과 학연, 지연, 혈연 등 사유에 해당하여, 공정한 채용을 위하여 해당 응시자의 평정에 참여하지 않음

소속

직위

성명

(서명)

응시원서

본인은 고흥군의회 () 채용시험에 응시하고자 원서를 제출하며 다음 사항을 서약합니다.

아래 기재사항은 사실과 다름 없으며 만일 시험결과에 부당한 영향을 끼칠 목적으로 허위사실을 기재하였을 때에는 관계법령에 의거 당해시험이 정지, 무효 또는 응시자격이 정지되어도 이의를 제기하지 않겠습니다.

20 년 월 일

고흥군의회위원장 귀하

※응시번호		성명	
채용분야			
생년월일			
주소	(우)		
전화 (휴대전화)		이메일	



응시표 () 채용시험

※응시번호		응시분야	
성명			
20 년 월 일			
고흥군의회위원장 ㉞			

주의사항

- 응시표를 받는 즉시 응시번호 기재여부와 날인 여부를 확인하여야 합니다.
- 응시표를 분실하였을 때는 시험일 전일까지 고흥군의회 ()에 오시면 재교부 받을 수 있습니다.

보완사항	를(을) 월 일까지 보완하여야 합니다.
------	-----------------------

