

# 광명시 비공무원 공정채용 규정

제정 2023. 9. 25 훈령 제437호

## 제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 광명시에 근무하는 공무원이 아닌 공무원직 및 기간제근로자(이하 “근로자”라 함) 등 근로자의 채용절차에 필요한 기준을 정함으로써 광명시에서의 채용절차의 공정성 제고를 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “채용비리”란 채용 전형 관리자 또는 채용 업무에 직·간접적으로 관여한 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, 기타 채용절차에 대하여 법령, 내부 규정상 의무 및 공고된 사항을 위배하여 업무 처리를 함으로써 채용 공정성에 대한 신뢰를 훼손하거나 채용기관 내·외부에서 사실상 영향력을 미칠 수 있는 자가 이러한 행위를 하도록 강요·지시·청탁하는 것을 의미한다.
2. “근로자”란 「지방공무원법」 상의 공무원이 아닌 자로 채용권자와 근로계약을 체결한 공무원직, 기간제, 단시간 근로자를 말한다.
3. “공무원직근로자”란 제2조 제2호의 근로자 중 채용권자와 기간의 정함이 없고 정년이 존재하는 근로계약을 체결한 자를 말한다.
4. “기간제근로자”란 제2조 제2호의 근로자 중 채용권자와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 자를 말하며, “단시간근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 단시간근로자를 말한다.
5. “채용권자”란 근로자의 채용·근로계약의 체결에 관하여 권한을 가지는 광명시 및 소속부서의 장을 말한다.
6. “관리부서장”은 근로자의 채용 협의, 근로계약 체결 및 관리, 복무상황 지도·점검, 근무부서 이동에 관한 사항, 휴직 및 복직관리 등 인사관리를

실질적으로 총괄하는 부서의 장을 말한다.

7. “사용부서장”이란 근로자를 직접 사용하는 부서의 장을 말한다.

8. “부정합격자”란 제2조 제1호의 채용비리로 인한 합격자이거나, 「공무원임용시험령」 제51조제1항 또는 제2항에 규정된 행위를 하여 합격한 자를 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 규정은 광명시에서 실시하는 공무직근로자 등의 신규채용에 적용한다.

② 공무직근로자 등의 채용에 관한 사항은 다른 법령, 단체협약, 또는 광명시가 특별히 달리 정한 경우를 제외하고는 이 기준에 따른다.

## 제2장 채용 관련 심의기구

제4조(채용 관련 심의기구) ① 근로자 등의 채용에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위해 광명시 근로자 채용 심의위원회를 설치·운영할 수 있다. 다만, 채용 관련 심의기구가 별도로 마련되어 있을 경우 이를 대체할 수 있다.

② 심의기구는 다음 각 호의 사항에 관하여 심의·의결한다.

1. 공무직근로자 채용계획 적정성에 관한 사항
2. 기간제근로자의 공무직근로자 전환에 관한 사항
3. 기타 채용권자가 중요하다고 인정하는 채용에 관한 사항

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 ‘공공부문 비정규직 채용 사전심사제 운영방안’(고용노동부 등 정부 합동)에 따라 해당 업무 기간제근로자에 대해 채용 사전 심사한 경우 광명시 근로자 채용 심의위원회의 심의·의결을 거치지 아니한다.

제5조(심의기구의 구성) ① 채용 심의위원회는 위원장을 포함하여 3명 이상의 심의위원으로 구성한다.

② 위원장은 관리부서의 장이 되며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

③ 심의위원은 위원장이 지명하는 2명 이상의 광명시 공무원으로 한다.

④ 심의기구에는 간사 1인을 두되, 심의기구의 원활한 운영을 위하여 관리부서의 담당 공무원을 간사로 둔다.

제6조(심의기구의 외부위원 포함에 관한 사항) ① 위원장은 필요한 경우 제5조 제1항의 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 재직하였던 사람
2. 변호사 또는 공인노무사 자격을 가진 자
3. 그 밖에 노동관계 업무에 5년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 심의위원으로 적합하다고 인정되는 사람
4. 기타 그 밖에 채용분야 특수성 등을 반영하여 심의위원으로 적합하다고 인정되는 사람

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

제7조(위원의 제척·기피·회피) ① 심의위원이 제4조제2항의 심의사항에 관하여 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 경우에는 제척된다.

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

③ 심의위원이 제1항에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제8조(심의기구의 소집 및 운영) ① 광명시 근로자 채용 심의위원회의 회의는 제4조제2항 각호의 심의·의결사항이 있을 경우 위원장이 소집하고 심의·의결사항의 중요성에 따라 서면으로 실시할 수 있다.

② 위원장이 회의를 소집하고자 하는 경우 위원회의 간사가 회의 개최 7일전에 회의의 일시, 장소, 의제를 각 심의위원에게 통지한다. 다만, 긴급히 소집

할 필요가 있는 경우에는 그렇지 않다.

③ 광명시 근로자 채용 심의위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 광명시 근로자 채용 심의위원회의 회의는 공개하지 아니하며 회의내용과 관련된 사항은 누설하여서는 아니 된다. 다만, 필요한 경우 심의위원회의 의결을 거쳐 공개할 수 있다.

⑤ 광명시 근로자 채용 심의위원회는 회의 시 다음 각호의 사항을 기재한 회의록을 작성하고 보존한다.

1. 일시 및 장소
2. 참석위원
3. 심의안건 및 심의결과
4. 그 밖에 주요 논의사항

⑥ 그 밖에 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 관리부서의 장이 정한다.

### 제3장 채용

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

② 제1항에도 불구하고 업무 특성상 전문인력이나 지역인력의 확보가 필요하다고 인정될 경우나 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람 등 사회형평적 채용이 필요한 경우 채용권자는 제한경쟁채용을 실시할 수 있으며, 이 경우 응시자격을 채용계획에 정하여야 한다.

1. 업무 특성상 전문인력이나 지역인력의 확보가 필요하다고 인정될 경우
2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조에 따른 국가유공자
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제3조에 따른 장애인
4. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자
5. 「한부모가족지원법」 제5조에 따른 지원대상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 사람

- 6. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조에 따른 북한이탈주민
- 7. 「다문화가족지원법」 제2조에 따른 다문화가족
- 8. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자 및 준고령자

③ 제1항과 제2항에도 불구하고 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」(이하 “「국가유공자법」”) 제34조에 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·면접시험의 도입 등을 통하여 해당 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(채용부서의 의무) ① 채용부서는 특정 응시자에게 유리하도록 채용계획을 수립하거나 공고내용을 변경하는 등 채용 공정성을 해치는 행위를 하여서는 아니된다.

② 채용 전형 관리자 또는 채용 업무에 직·간접적으로 관여한 자는 응시원서, 필기 문제, 면접 과제 등 전형 관련 문서를 보관하고 있는 시설 밖으로 반출하여서는 아니되고, 검수·확인이 필요한 경우 이를 보관하고 있는 시설 내부에서 실시하여야 한다.

③ 외부 채용대행업체에 채용 대행을 맡기는 경우 해당 전형일 전에 필기 문제, 면접 과제 등의 사전 제출을 요구할 수 없고, 검수·확인이 필요한 경우 해당 업체를 방문하여 업체 내부에서 이를 실시해야 한다.

제11조(채용절차 등) ① 채용부서는 근로자를 채용할 때에 채용계획 수립 및 채용공고 후 다음과 같은 시험방식에 의하여 채용하고, 제1호와 제5호의 절차

는 반드시 거쳐야 한다.

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

② 제1항에도 불구하고 원활한 인력 수급 등을 이유로 별도의 자체 규정이 있거나 제13조제4항 또는 제13조제5항제5호에 해당하는 경우에는 예외로 적용할 수 있다.

③ 제1항제4호 따른 체력검정의 경우 성별, 연령 등을 고려한 합리적 평가 기준을 마련하여야 하며, 국민체력100 인증제도를 활용하여 체력검정을 대체할 수 있다.

④ 채용부서는 인성·적성검사의 결과를 면접시험 자료로 활용할 수 있다.

제12조(채용계획 수립 등) ① 근로자의 채용수요가 발생한 부서는 채용계획 수립을 위하여 근로자의 정원 및 예산, 채용목적, 채용인원, 채용절차·기준 등 채용 전반에 대한 주요 사항을 사전 협의하여야 하고, 채용계획을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 채용부서는 근로자의 채용시기, 채용규모, 모집단위, 지원자격, 채용조건, 전형단계별 평가방법, 선발배수, 우대사항 등을 포함한 채용계획을 수립하여야 한다.

③ 소속부서에서 근로자를 채용하는 경우 채용계획에 따라 근로자를 채용한 후 채용결과를 관리부서에 통보하여야 한다.

제13조(채용공고) ① 근로자를 채용하고자 할 경우 채용권자는 기관 홈페이지 등 정보통신망 또는 그 밖의 효과적인 방법에 따라 다음 각 호의 사항을 구직자가 알 수 있도록 원서접수 마감일 전 7일 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 채용공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 광명시 근로자 채용 심의위원회의 심의·의결을 거쳐 신속하게 공고하여야 하며, 늦어도 해당 공고는 원서접수 마감일 3일 전까지 그 변경내용을 공고해야 한다. 다만, 단순한 오류 사항의 정정 등 그 공고의 변경이 응시자에게 불리하게 변경되지 않는 경우 채용 심의기구 심의·의결 없이 기존 공고 기간대로 채용절차를 진행할 수 있다.

③ 기간제·단시간근로자의 경우 제2항의 채용 내용 변경에 대하여 광명시 근로자 채용 심의위원회의 심의·의결을 거치지 아니할 수 있고, 다음 각호에 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. 특별한 사유가 인정되어 광명시 근로자 채용 심의위원회의 심의·의결을 거친 경우

④ 채용권자는 국민의 생명·안전과 관련하여 다음 각호에 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. 제1항 및 제2항에 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 고용 촉진을 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 소속부서는 응시원서 접수 결과 응시자가 선발예정인원과 같거나 선발예정인원보다 적을 경우에는 원서접수일, 시험 실시일 등을 다시 정하여 1회 이상 재공고할 수 있다.
- ⑦ 해당 직무 특성상 특정 신체적 조건이 필요한 경우 채용신체검사서를 요구할 수 있으며, 이에 따른 비용은 채용부서에서 부담한다. 그 밖의 신체적 조건이 필요하지 않은 경우에는 「건강검진기본법」에 따른 국가건강검진 결과서로 대체할 수 있다.

제14조(심사위원 선정 등) ① 채용권자는 서류전형, 필기시험 출제 및 채점, 실기시험(체력검정 등), 면접시험, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 심사위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 내부·외부위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다, 다만, 기관 퇴직 후 3년이 경과하지 않거나 자문변호사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려워 사실상 내부위원으로 간주 될 수 있는 자는 외부위원으로 위촉할 수 없다.

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 채용권자가 공무원근로자를 채용하는 경우 각 전형별 심사위원은 3분의 1 이상을 다른 공공기관 소속 직원 또는 민간인 등 외부위원으로 구성하여야 한다. 다만, 응시요건의 적부여부만 판단하는 경우와 단순히 점수를 확인하는 경우에는 서류전형, 필기전형, 체력검정 심사에서 내부위원만으로 심사위원을 위촉할 수 있다.

③ 사용부서에서 기간제근로자를 채용하는 경우 내부위원만으로 심사를 진행할 수 있다. 다만, 9개월 이상 2년 이하의 기간제근로자를 채용하는 경우는



면접시험에서 1인 이상의 외부위원을 구성하여야 한다.

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

제15조(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 인적정보를 요구한 사실이 있는 자
3. 기타 시험의 공정성을 저해할 수 있다고 인정되는 자

② 채용권자는 심사위원에게 회피의무를 안내하고 심사위원 서약서를 작성 및 제출하도록 하여야 하며, 위원 스스로가 제1항 각 호에 해당된다고 판단하는 경우, 심사위원은 채용담당자에게, 채용담당자는 소속 부서장에게 회피신청서를 서면으로 제출하여야 한다.

③ 서류전형 또는 면접전형장에서 이해관계 사실을 알게 된 경우 심사위원은 채용담당자에게 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 소속부서는 이를 검토하고 필요시 해당 위원을 해당 심사에서 제외하여야 한다.

⑤ 소속부서는 제1항을 위반하여 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 심사위원이 있는 경우 그 명단을 해당 심사위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 통보할 수 있고, 그 심사위원에 대한 불이익 처분 등 적절한 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

⑥ 소속부서는 제5항에 해당하는 사람에 대해서는 그 사실이 있는 날부터 5년간 그 사람을 광명시 근로자 채용 시 심사위원으로 임명하거나 위촉할 수 없다.

제16조(원서접수) ① 근로자의 채용에 접수하고자 하는 사람은 다음 각 호의

서류를 제출하여야 한다. 이 경우 응시지원자는 제출하는 채용서류를 거것으로 작성하여서는 아니 된다.

1. 응시원서
2. 자기소개서
3. 개인정보 수집 및 이용동의서
4. 기타 채용공고 시 제출을 요구한 서류

② 채용권자는 채용서류에 다음 각호의 사항을 기재하거나 입증자료로 수집할 수 없다. 다만, 채용 직무를 수행하는 데 있어 반드시 필요한 경우에는 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

제17조(서류전형) ① 서류전형은 당해 직무 수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다.

② 서류전형의 심사기준, 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등은 해당 근로자 채용계획에 따른다.

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

제18조(필기전형 등) ① 채용 후 부여되는 업무수행을 위하여 필기전형 및 실기시험을 실시할 수 있다.

② 필기전형의 시험 범위, 시험 과목, 문항 수, 합격자 결정 방법 등은 해당 근로자 채용계획에 따른다.

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

④ 필기시험 및 실기시험 합격자 확정, 합격자 발표 방법은 제17조제3항을 준용한다.

제19조(면접전형) ① 면접전형은 서류전형 합격자(필기시험·실기시험을 실시

할 경우 필기시험·실기시험 합격자)를 대상으로 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

② 면접전형의 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등은 해당 근로자 채용계획에 따른다.

③ 면접전형을 실시하는 경우 면접전형 심사위원은 사전에 응시자의 인적정보를 제공받거나 인적사항에 관한 질문을 할 수 없다.

④ 채용권자는 면접전형 심사위원에게 제3항을 포함한 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.

제20조(채용시험 가점 및 동점자처리기준) ① 채용시험에 있어서 각 전형 단계별로 채용시험 가점기준에 따른 법정가점을 부여한다. 다만, 「국가유공자법」에 따른 취업지원 대상자에 대한 가점은 관련 법령에 따라 부여하여야 한다.

② 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있는 경우에는 동점자 중 법정가점을 받는 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고 동점자가 발생하는 경우의 동점자 처리기준은 해당 근로자 채용계획에 따른다.

④ 채용권자는 채용공고 상 가점 및 동점자처리기준을 응시자에게 안내하여야 한다.

제21조(최종합격자 및 예비합격자 결정) ① 최종합격자 결정 기준은 해당 근로자 채용계획에 따른다.

② 채용권자는 최종합격자 발표 전 최종합격 예정자의 응시자격·우대요건 등의 사실여부 확인을 위하여 증빙자료를 제출받아 이를 확인하여야 하고, 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, 채용 비리 피해자 구제 등을 대비하여 채용분야별 선발예정인원의 3배수 내에서 예비합격자를 둘 수 있다.

④ 제3항에 따른 예비합격자의 임용유효기간은 최종합격자 발표일로부터 6개월로 하되, 해당 분야의 차기 채용공고시 그 공고일 전까지 운영한다.

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

제22조(채용점검) ① 채용권자는 제9조제2항에 따라 근로자 등을 채용하는 경우 채용점검위원을 구성하여 채용과정이 적절하게 이루어졌는지 점검할 수 있다.

② 위원은 채용을 담당한 부서장 및 담당자를 제외하며 2명 이상으로 구성할 수 있다.

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

④ 채용점검 결과 이상이 없을 경우 채용권자는 합격자 발표를 하고, 합격자 결정에 영향을 주지 않는 경미한 오류에 대해서는 시정하거나 별도 조치한 후에 합격자 결과를 발표할 수 있다. 또한, 위법·부당한 사항에 대해서는 감사부서 등에 조사를 의뢰하여 점검결과와 사실관계 및 타당성을 확인하고 필요한 조치를 하여야 한다.

⑤ 외부위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다.

제23조(채용결격사유) ① 근로자의 채용 결격사유에 관해서는 자체 규정상의 결격사유에 따른다.

② 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따라 신규 채용시 채용후보자가 비위면직자 등에 해당되는지 '부패방지권익위법상 비위면직자등 취업제한 관련 체크리스트(확인서)'를 요구하고, 확인해야 한다.

제24조(채용공정성관리) ① 채용권자는 감사부서의 장이나 직원 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자를 채용계획 수립, 서류 및 면접전형

등에 참관시킬 수 있다.

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

제25조(합격취소 등) ① 채용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 자에 대하여 광명시 근로자 채용 심의위원회의 심의·결정을 거쳐 합격을 취소하거나 근로계약상 고용기간 중에도 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 부정한 방법으로 시험에 응시한 자
2. 응시원서에 기재한 내용을 입증할 수 있는 서류를 제출하지 못한 자
3. 허위, 위조 등 부당한 방법으로 서류를 제출한 자
4. 기타 제2조제8호에 해당하는 부정합격자

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

제26조(채용비리 피해자 구제) ① 채용비리가 발생한 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련하여야 한다.

② 채용비리로 인한 피해자 구제는 별지 제9호와 같이 진행하고, 기타 구체적인 구제 방안 등은 광명시 근로자 채용 심의위원회의 심의·의결하여 확정한다.

제27조(채용 구비서류) 근로자를 채용할 때에 갖추어야 할 구비서류는 다음 각 호와 같다. 다만, 행정정보공동이용을 통해 확인이 가능한 서류는 해당 시스템을 통해 담당 공무원이 직접 확인할 수 있다.

1. 응시원서 1부
2. 자기소개서 1부
3. 자격증 및 면허증 사본 1부(해당자에 한함)
4. 개인정보 수집 및 이용 동의서 1부
5. 결격사유 서약서 1부
6. 최종 학력증명서 및 경력증명서 각 1부(해당자에 한함)
7. 그 밖에 채용에 필요하다고 인정되는 서류

제28조(채용서류의 보관 및 반환 등) ① 채용과 관련된 문서는 「공공기록물관리에 관한 법률」(이하 “공공기록물관리법”이라 한다)에 따라 보존기간을 정한다. 다만, 공공기록물법에 따라 별도 보존하지 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.

제29조(기간제근로자의 공무원으로의 전환) 채용권자는 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자(이하 “전환대상자”라 한다)에 대하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 관련 법령·지침에 따라 공무원근로자로 전환할 수 있다.

#### 부칙

이 훈령은 2024년 1월 1일부터 적용한다.



[별지 제2호서식] 심사위원 기피·회피사유서 \* 본 서식은 채용상황에 따라 재구성하여 사용

## 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)



[별지 제3호] 채용시험 가점기준 \* 본 서식은 채용상황에 따라 재구성하여 사용

구 분		부가점수
법정 가점	「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조 「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제35조 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제2조의9 「5·18민중유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제22조 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조 등 관련 법령에 따른 취업지원 대상자	관련 법령에 따라 각 전형단계별 만점의 5~10%
사회 형평 가점	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조에 따른 장애인	각 전형단계별 만점의 3%
	「국민기초생활 보장법」 제2조에 따른 수급자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 사람	
	「한부모가족지원법」 제5조에 따른 한부모가족 지원대 상자에 해당하는 기간이 계속하여 2년 이상인 사람	
	「다문화가족지원법」 제2조에 해당하는 사람	
	「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조에 따른 보호대상자	

※ 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

※ 부서 채용 상황에 따라 기타 가점 부여 가능











[별지 제9호] 채용비리 피해자 구제 기준 \* 본 서식은 채용상황에 따라 재구성하여 사용

◇ **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 재응시 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