장수군
JANGSU COUNTY

군 보

군보는 공문으로서의 효력을 갖는다.

선람	기 관 의 장

호외 2023. 9. 27.(수)

조 례

장수군 조례 제2689호 장수군 지역보건법 위반자에 대한 과태료 부과 · 징수 조례 일부개정조례 ····· 1

훈 령

장수군 훈령 제620호 장수군 비공무원 공정채용 규정 ····· 5

회람								

발행 장 수 군 (편집 기획조정실 ☎ 063-350-2066)

장수군 조례 제2689호

장수군 지역보건법 위반자에 대한 과태료 부과·징수 조례 일부개정조례

장수군의회 의결을 거친 **장수군 지역보건법 위반자에 대한 과태료 부과·징수 조례 일부개정조례**를 이에 공포한다.

2023년 9월 27일

장 수 군 수

장수군 지역보건법 위반자에 대한 과태료 부과·징수 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조 중 “법 제34조제1항”을 “법 제34조제1항 및 제2항”으로 한다.

별표를 별지와 같이 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

[별표]

과태료 부과기준(제4조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위가 2이상일 때에는 각 위반행위에 따라 각각 부과한다.

나. 위반행위의 차수에 따른 과태료 부과기준은 최근 1년 이내에 같은 위반 행위로 과태료 처분을 받을 경우에 적용한다.

2. 개별기준

위 반 사 항	근거법령	부과금액(단위:만원)		
		1차	2차	3차
1. 법 제22조제3항을 위반하여 정보 또는 자료를 파기하지 아니한 자	법 제34조 제1항	1,000	2,000	3,000
2. 법 제23조 규정에 의하여 신고를 하지 아니하거나 허위로 신고하고 건강진단, 예방접종, 순회진료 등의 행위를 행한 자	법 제34조 제2항제1호	100	200	300
3. 법 제29조 규정을 위반하여 보건소, 보건의료원, 보건지소 라는 유사 명칭을 사용한 자	법 제34조 제2항제2호	100	200	300

신·구조문대비표

<table>
<tr><th>현 행</th><th>개 정 안</th></tr>
<tr><td>제4조(과태료 부과기준) 법 제34조제1항의 규정에 의한 과태료 부과기준은 별표와 같다.
[별표]
과태료 부과기준(제4조 관련)
1. 일반기준
가. 위반행위가 2이상일 때에는 각 위반행위에 따라 각각 부과한다.
나. 위반행위의 차수에 따른 과태료 부과기준은 최근 1년 이내에 같은 위반 행위로 과태료 처분을 받은 경우에 적용한다.
2. 개별기준
<table>
<tr><th rowspan="2">위 반 사 항</th><th rowspan="2">근거법령</th><th colspan="3">부과금액(단위:만원)</th></tr>
<tr><th>1차</th><th>2차</th><th>3차</th></tr>
<tr><td>1. 법 제23조 규정에 의하여 신고를 하지 아니하거나 허위로 신고하고 건강진단, 예방접종, 순회진료 등의 행위를 행한 자</td><td>법 제34조 제1항제1호</td><td>100</td><td>200</td><td>300</td></tr>
<tr><td>2. 법 제29조 규정을 위반하여 보건소, 보건의료원, 보건지소 라는 유사 명칭을 사용한 자</td><td>법 제34조 제1항제2호</td><td>100</td><td>200</td><td>300</td></tr>
</table>
</td><td>제4조(과태료 부과기준) 법 제34조제1항 및 제2항----------.
[별표]
과태료 부과기준(제4조 관련)
1. 일반기준
가. 위반행위가 2이상일 때에는 각 위반행위에 따라 각각 부과한다.
나. 위반행위의 차수에 따른 과태료 부과기준은 최근 1년 이내에 같은 위반 행위로 과태료 처분을 받은 경우에 적용한다.
2. 개별기준
<table>
<tr><th rowspan="2">위 반 사 항</th><th rowspan="2">근거법령</th><th colspan="3">부과금액(단위:만원)</th></tr>
<tr><th>1차</th><th>2차</th><th>3차</th></tr>
<tr><td>1. 법 제22조제3항을 위반하여 정보 또는 자료를 파기하지 아니한 자</td><td>법 제34조 제1항</td><td>1,000</td><td>2,000</td><td>3,000</td></tr>
<tr><td>2. 법 제23조 규정에 의하여 신고를 하지 아니하거나 허위로 신고하고 건강진단, 예방접종, 순회진료 등의 행위를 행한 자</td><td>법 제34조 제2항제1호</td><td>100</td><td>200</td><td>300</td></tr>
<tr><td>3. 법 제29조 규정을 위반하여 보건소, 보건의료원, 보건지소 라는 유사 명칭을 사용한 자</td><td>법 제34조 제2항제2호</td><td>100</td><td>200</td><td>300</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

1. 개정이유

○ 상위법 「지역보건법」 개정(2023. 3. 28.)에 따른 근거 조항(정보의 파기)을 반영하여 장수군 지역보건법 위반자에 대한 과태료 부과·징수 조례를 일부 개정하고자 함.

2. 주요내용

○ 「지역보건법」 제34조제1항 규정 신설에 따른 조례 조항 변경으로 “법 제34조제1항”을 “법 제34조제1항 및 제2항”으로 변경 (제4조)

○ [별표] 과태료 부과기준(제4조 관련) 표 내용을 신설 및 개정

장수군 훈령 제620호

장수군 비공무원 공정채용 규정

장수군 비공무원 공정채용 규정을 이에 발령한다.

2023년 9월 27일

장 수 군 수

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 장수군과 그 소속기관에서 근무하는 공무원이 아닌 공무직 및 기간제근로자(이하 “근로자”라 함) 등 근로자의 채용 절차에 필요한 기준을 정함으로써 장수군 및 소속기관에서의 채용 절차의 공정성 제고를 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “채용비리”란 채용 담당자 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 공정성

에 대한 신뢰를 훼손하거나 채용기관 내·외부에서 사실상 영향력을 미칠 수 있는 자가 이러한 행위를 하도록 강요·지시·청탁하는 것을 의미한다.

2. “소속기관”이란 「장수군 행정기구 설치 조례」에서 규정하고 있는 기관을 말한다.

3. “근로자”란 「지방공무원법」상의 공무원이 아닌 자로 장수군수와 근로계약을 체결한 공무직, 기간제, 단시간 근로자를 말한다.

4. “공무직근로자”란 제3호의 근로자 중 장수군수와 기간의 정함이 없고 정년이 존재하는 근로계약을 체결한 자를 말한다.

5. “기간제근로자”란 제3호의 근로자 중 장수군수와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 자를 말하며, “단시간근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 단시간근로자를 말한다.

6. “관리부서”란 근로자의 정·현원 관리 및 인사 등을 총괄하는 부서를 말한다.

7. “채용부서”란 「장수군 공무직 근로자 관리 규정」에 따른 공무직 근로자의 채용을 총괄하는 부서 및 기간제근로자를 직접 채용하여 사용하는 각 부서를 말한다.

8. “소속부서”란 공무직근로자의 복무를 관장하는 각 부서를 말한다.

9. “상시·지속적 업무”란 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무를 말한다.

10. “부정합격자”란 제1호의 채용비리로 인한 합격자를 말한다.

제3조(적용범위) ① 이 규정은 장수군과 그 소속기관에서 실시하는 공무직근로자 등의 신규채용에 적용한다.

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

제2장 채용

제4조(채용 관련 심의기구) 공무직근로자 등의 채용에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위한 채용 관련 심의기구는 「장수군 공무직 근로자 관리 규정」의 인사위원회로 대체한다.

제5조(채용원칙) ① 공무직근로자 등의 채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 성별, 신체조건, 용모, 학력, 연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안된다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 경우 제한경쟁채용을 실시할 수 있다.

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

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

⑥ 채용부서는 인사 운영의 예측 가능성이 제고될 수 있도록 해당 연도의 채용시기, 채용규모, 시험방법 등 채용내용에 대한 사항을 사전 공개할 수 있다.

제6조(채용부서의 의무) ① 채용부서는 특정 응시자에게 유리하도록 채용계획을 수립하거나, 공고내용을 변경하는 등 채용 공정성을 해치는

행위를 하여서는 안된다.

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

제7조(채용절차 등) ① 채용부서는 공무직근로자 등을 채용할 때 채용계획 수립 및 채용공고 후 다음과 같은 시험방식에 의하여 채용하며, 시험방식은 업무 특성에 맞게 선택적으로 실시하되 제1호와 제5호의 절차는 반드시 거쳐야 한다.

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

② 제1항제4호에 따른 체력 검정의 경우 성별, 연령 등을 고려한 합리적 평가 기준을 마련하여야 하며, 「국민체력100 인증제도」를 활용하여 체력검정을 대체할 수 있다.

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

제8조(채용공고) ① 공무직근로자를 채용하고자 할 경우 채용부서는 기관 홈페이지 등 정보통신망 또는 그 밖의 효과적인 방법에 의하여 다

음 각 호의 사항을 구직자가 알 수 있도록 원서접수 마감일 전 7일 이상 공고하여야 한다.

1. 채용 분야별 채용예정인원, 업무 내용, 응시 자격, 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 배점 비율)
6. 합격자 발표 시기 및 방법
7. 채용 결격사유에 관한 사항
8. 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항

② 기간제·단시간근로자에 한하여는 제1항의 채용공고절차에 관하여 7일 이상 게시하되, 휴직·파견·퇴직·해고 등에 의한 결원의 발생에 따른 6개월 이하의 기간제·단시간 근로자를 채용하는 경우 공고 기간을 3일 이상으로 단축할 수 있다.

③ 채용부서는 채용공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하는 경우에는 변경하고자 하는 내용을 원서접수 마감일 3일 전까지 공고해야 하며 단순한 오류 사항의 정정 등 그 공고의 변경이 응시자에게 불리하게 변경되지 않는 경우 기존 공고 기간대로 채용 절차를 진행할 수 있다.

④ 채용부서는 국민의 생명·안전과 관련하여 다음 각호에 해당하는 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무

할 인력을 긴급하게 채용할 필요가 있다고 판단하는 경우에는 공고 기간을 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 채용부서는 다음 각호에 대해서는 제1항의 채용공고를 생략할 수 있다.

1. 3회 이상 채용공고를 하였음에도 응시자가 없는 경우
2. 기관 기능의 정상적 수행이 불가능한 비상 상황을 해소하기 위하여 긴급 인력 충원이 필요한 경우

⑥ 채용부서는 응시원서 접수 결과 응시자가 선발 예정 인원과 같거나 선발 예정 인원보다 적을 경우에는 원서접수일, 시험 실시일 등을 다시 정하여 1회 이상 재공고할 수 있으며, 재공고 기간은 3일 이상으로 한다.

⑦ 채용 절차를 진행하는 과정에서 응시자의 신체검사가 필요한 경우 신체검사에 소요되는 비용은 채용부서가 부담해야 한다.

제9조(심사위원 선정 등) ① 채용부서는 서류전형, 필기시험 출제 및 채점, 실기시험, 면접시험, 그 밖에 시험 시행에 필요한 사항을 담당하는 심사위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 내부·외부 위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다, 다만, 기관 퇴직 후 3년이 경과

하지 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. 임용 예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람

② 채용부서는 공무직 근로자를 채용하는 경우 각 전형별 심사위원 3분의 1 이상을 다른 공공기관 소속 직원 또는 민간인 등 외부위원으로 구성하여야 한다. 다만, 서류전형에서 응시요건의 적부 여부만 판단하는 경우에는 내부위원만으로 전형위원을 위촉할 수 있다.

③ 채용부서는 기간제근로자를 채용하는 경우 내부위원만으로 심사를 진행할 수 있다. 다만, 9개월 이상 2년 이하의 기간제근로자를 채용하는 경우에 면접전형에서 1인 이상의 외부위원을 구성하여야 한다.

④ 채용부서는 각 전형별 심사위원을 중복하여 위촉할 수 없으며, 직전 채용 참여 외부위원은 해당 채용의 심사위원으로 위촉이 불가하다.

제10조(심사위원의 제척・회피 등) ① 채용부서는 다음 각 호에 해당하는 자를 심사위원으로 위촉할 수 없다.

1. 응시자와 친족관계, 근무 경험 관계, 교우, 동료관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
2. 제1호를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나 채용 과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자

3. 해당 시험을 주관하는 채용부서장 및 담당자

4. 기타 시험의 공정성을 저해할 수 있다고 인정되는 자

② 채용부서는 심사위원에게 회피 의무를 안내하고 별지 제1호서식의 서약서를 징구하여야 하며, 위원 스스로가 제1항 각 호에 해당한다고 판단하는 경우, 심사위원은 채용 담당자에게, 채용 담당자는 소속 부서장에게 별지 제2호서식의 채용 심사위원 기피사유서를 서면으로 제출하여야 한다.

③ 서류전형 또는 면접전형장에서 이해관계 사실을 알게 된 경우 심사위원은 채용 담당자에게 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 채용부서는 이를 검토하고 필요시 해당 위원을 해당 심사에서 제외하여야 한다.

⑤ 채용부서는 제1항을 위반함으로써 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 시험위원이 있을 경우에는 그 명단을 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 통보할 수 있다. 이 경우 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 그 시험위원에 대한 불이익 처분 등 적절한 조치를 할 것을 요청할 수 있다.

⑥ 채용부서는 제5항에 해당하는 사람에 대해서는 그 사실이 있은 날부터 5년간 그 사람을 장수군 공무직근로자 등의 채용 심사위원으로 임명하거나 위촉할 수 없다.

제11조(원서접수) ① 공무직근로자 등의 채용에 접수하고자 하는 자는 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다. 이때 채용에 접수하고자 하는 자는 제출하는 채용서류를 거짓으로 작성하여서는 안된다.

1. 응시원서
2. 자기소개서
3. 개인정보 수집 및 이용동의서(별지 제3호서식)
4. 기타 채용공고 시 제출을 요구한 서류

② 채용부서는 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 출신 지역・혼인 여부・재산
3. 구직자 본인의 직계존비속 및 형제자매의 학력・직업・재산

제12조(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 채용부서에서 사전에 정한 후 채용공고에 반영하고 응시자에게 안내하여야 한다.

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

제13조(필기전형 등) ① 채용 예정 직위에 부여되는 업무를 수행하기 위해 필요하다고 인정하는 경우 필기전형 및 실기시험을 실시할 수 있다.

② 필기전형의 시험 범위, 시험과목, 문항 수, 합격자 결정 방법 등은 채용부서에서 사전에 정하여 채용공고에 반영하고 응시자에게 안내하여야 한다.

③ 실기시험을 실시할 경우 채용계획 수립 시 채용 관련 심의기구 심의·의결을 통하여 결정한 실기시험 전형기준에 따라 합격자로 결정한다.

④ 필기시험 및 실기시험 합격자 확정, 합격자 발표 방법은 제12조제3항을 준용한다.

제14조(면접전형) ① 면접전형은 서류전형 합격자(필기시험·실기시험을 실시할 경우 필기시험·실기시험 합격자)를 대상으로 해당 직무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

② 면접전형의 평정 항목, 배점 기준, 합격자 결정 방법 등은 채용부서에서 사전에 정하여 채용공고에 반영하고 응시자에게 안내하여야 한다.

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

④ 채용부서는 면접위원에게 제3항을 포함한 면접과 관련된 주요 사항에 대한 사전교육을 실시하여야 한다.

제15조(채용시험 가점 및 동점자 처리기준) ① 채용시험에 있어서 각 전형 단계별로 별표 1에 따른 가점을 부여한다. 단, 「국가유공자법」에 따른 취업 지원 대상자에 대한 가점은 관련 법령에 따라 부여하여야 한다.

② 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발 예정 인원을 초과하여 동점자가 있으면 동점자 중 별표 1에 따른 법정가점을 받는 「국가유공자법」 등에 따른 취업 지원 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

③ 제2항에도 불구하고 동점자가 발생하는 경우의 동점자 처리기준은 업무 특성을 고려하여 채용부서에서 사전에 결정한다.

④ 채용권자는 채용공고 상 제1항 내지 제3항의 내용을 반영하여 응시자에게 안내하여야 한다.

제16조(최종합격자 및 예비합격자 결정) ① 최종합격자 결정 기준은 채용부서에서 사전에 정하여 채용공고에 반영하고 응시자에게 안내하여야 한다.

② 채용부서는 최종합격자 발표 전 최종 합격 예정자의 응시자격·우대요건 등의 사실 여부 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 채용부서는 신원조사 등 결격사유 발생, 최종합격자의 채용 포기, 채용계약 체결 후 중도 퇴사, 채용 비리 피해자 구제 등을 대비하여 예

비합격자를 둘 수 있으며, 채용공고 시 예비합격자 결정 여부·규모·임용 유효기간을 명시하여야 한다.

제17조(채용점검위원회의 운영) ① 관리부서장은 제5조제2항에 따른 채용방식으로 공무직근로자 등을 채용하는 경우 채용점검위원회를 구성하여 채용과정이 적절하게 이루어졌는지 점검할 수 있다.

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

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

④ 채용점검위원회 점검 결과 이상이 없을 경우 채용부서는 합격자 발표를 하고, 합격자 결정에 영향을 주지 않는 경미한 오류에 대해서는 시정하거나 별도 조치한 후에 시험결과를 발표할 수 있고, 합격자 결정에 영향을 줄 수 있는 위법·부당한 사항에 대해서는 내·외부 감사부서 등에 조사를 의뢰하여 채용점검위원회 점검결과의 사실관계 및 타당성을 확인하고 필요한 조치를 하여야 한다.

제18조(채용 결격사유) ① 채용부서는 근로자를 채용할 때 별지 제4호서식의 채용 결격사유 부존재 확인서를 징구하여야 하며, 관계 법령에 신원조회 및 범죄경력 조회에 대한 근거가 명시된 경우 조회하여야 한다.

②「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82

조에 따라 신규 채용 시 채용 후보자가 비위면직자 등에 해당하는지 별지 제5호서식의 '부패방지권익위법상 비위면직자 등 취업제한 관련 확인서'를 징구하고, 확인해야 한다.

제19조(채용 공정성 관리) ① 채용부서는 사전 협의 하에 감사부서의 장이나 직원을 채용계획 수립, 서류 및 면접전형 등에 참관시킬 수 있다.

② 감사부서는 채용 담당 부서에서 관리하는 채용과 관련된 서류를 감사 권한의 범위 내에서 열람할 수 있다.

③ 군수는 매년 신규채용 된 직원 중 소속 부서장의 친인척(배우자, 본인과 배우자의 친가·외가 4촌 이내)에 해당하는 직원의 수를 시 홈페이지 등에 공개할 수 있다.

제20조(합격 취소 등) ① 채용부서는 다음 각 호의 사항에 해당되는 자에 대하여 합격을 취소하거나 근로계약상 고용기간 중임에도 불구하고 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 부정한 방법에 의하여 시험에 응시한 자
2. 응시원서에 기재한 내용을 입증할 수 있는 서류를 제출하지 못한 자
3. 허위, 위조 등의 부당한 방법으로 서류를 제출한 자
4. 기타 제2조제10호에 해당하는 부정합격자

② 채용부서는 채용공고 상에 제1항의 부정합격자 합격취소에 대한 내용을 적시하여야 하며, 최종합격자로부터 부정합격 시 해당 규정에 따라 합격이 취소될 수 있음을 내용으로 하는 별지 제6호서식의 부정

합격자 합격 취소 확인서를 제출받아야 한다.

제21조(채용 구비서류) 근로자를 채용할 때 갖추어야 할 구비서류는 다음 각 호와 같다. 다만, 행정정보공동이용이 가능한 서류는 행정정보공동이용시스템을 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(별지 제3호서식)
5. 채용 결격사유 부존재 확인서 1부(별지 제4호서식)
6. 부패방지권익위법상 비위면직자등 취업제한 관련 확인서 1부(별지 제5호서식)
7. 부정합격자 합격 취소 확인서 1부(별지 제6호서식)
8. 최종 학력증명서 및 경력증명서 각 1부(해당자에 한함)
9. 그 밖에 채용에 필요하다고 인정되는 서류

제22조(채용 비리 피해자 구제) ① 채용 비리가 발생한 경우 해당 채용 비리로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하는 방안을 마련하여야 한다.

② 채용 비리로 인한 피해자 구제는 별표 2와 같이 진행하며, 기타 구체적인 구제 방안 등은 「장수군 공무직 근로자 관리 규정」 인사위원회의 심의·의결을 통하여 확정한다.

제23조(채용서류의 보관 및 반환 등) ① 채용과 관련된 문서는 「공공기

록물 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 채용 비리 피해자 구제 등 채용 절차의 사후관리를 위해 지원자의 사전동의를 받아 지원자 성명 및 연락처(전화, 전자우편주소 등)에 관한 정보를 별도로 관리할 수 있다.

제24조(기간제근로자의 공무직으로의 전환) 군수는 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자에 대하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 관련 법령·지침에 따라 공무직근로자로 전환할 수 있다.

부 칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

[별표 1]

채용시험 가점기준

구 분		부가점수
법정가점	「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%
사회형평가점	「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조에 의한 장애인	각 전형단계별 만점의 3%
	「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	

※ 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.

※ 법정가점 적용 세부기준은 「국가유공자법」 제31조 및 「국가유공자 등 채용시험 가점제도 관련 가이드라인」에 따름.

[별표 2]

채용비리 피해자 구제기준

◇ **피해자**: 부정행위로 인하여 **다음 채용단계 응시기회 제약**을 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 전이라도 우선 시행**

■ 필요시 한시적으로 정원외 인력으로 허용

[별지 제1호서식]

관련문서	○○○○과-0000호		
채용구분	[ ]공무직 [ ] 기간제	전형구분	[ ] 서류전형 [ ] 면접전형

서 약 서

본인은 OOOO **근로자 채용 심사위원**으로 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 장수군의 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)

장수군수 귀하

[별지 제2호서식]

채용 심사위원 기피(회피)사유서

☐ 채용부서 :

☐ 관련문서 : ㅇㅇㅇㅇ과-0000호

☐ 채용분야 :

☐ 기피(회피)대상자 : 명

응시번호	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 제3호서식]

개인정보 수집 및 이용 동의서

장수군은 근로자의 채용 및 고용유지를 위하여 다음과 같이 개인정보를 수집·이용하고자 합니다.

□ [필수]기본 개인정보 수집·이용 내역

수집·이용 항목	수집-이용 목적	보유기간
성명, 국적, 주소, 생년월일, 연락처, 계좌은행, 계좌번호, 전자우편주소, 학력, 학위, 수상실적, 경력·재직사항, 가족사항, 차량번호	근로계약 체결 및 고용유지, 급여지급, 각종 제증명 발급 등 근로자 인사·복무 기록관리, 청사출입관리	근로관계 종료 후 3년

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까?

□ 동의함 □ 동의하지 않음

□ [필수] 민감정보 수집·이용 내역

수집하는 개인정보 항목	수집·이용 목적	보유기간
국가유공자정보, 장애정보, 북한이탈주민정보	근로계약 체결 및 고용유지, 법적사무처리	근로관계 종료 후 3년

위와 같이 민감정보를 수집·이용하는데 동의하십니까?

□ 동의함 □ 동의하지 않음

□ [필수] 기본 개인정보 수집·이용 내역

수집·이용 항목	수집.이용 목적	보유기간
성명, 생년월일, 주소, 연락처, 전자우편주소	인사감사 등 채용절차의 사후관리	최종합격자 발표일 이후부터 10년

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까?

□ 동의함 □ 동의하지 않음

※ 위의 개인정보 및 민감정보 수집·이용에 대한 동의를 거부할 권리가 있습니다. 그러나 동의를 거부할 경우 채용 및 선발에 제한이 있을 수 있습니다.

20 년 월 일

성명: (서명 또는 인)

장수군수 귀하

[별지 제4호서식]

채용결격사유 부존재 확인서

본인은 ____근로자로 근로계약을 체결함에 있어, 「장수군 비공무원 공정채용 규정」 제18조(채용결격사유)에 따라 아래 결격사유에 해당하지 않음을 확인하며, 위 내용이 사실이 아닌 것으로 확인될 경우, 채용이 무효가 된다는 사실을 확인 및 동의합니다.

① 「지방공무원법」제31조(결격사유)
1. 피성년후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
6의2. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
6의3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄
다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스토킹범죄
6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
7. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
8. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람

② 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」제82조(비위면직자 등의 취업제한)
1. 공직자가 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당연퇴직, 파면 또는 해임된 자
2. 공직자였던 사람으로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 벌금 300만원 이상의 형의 선고를 받은 사람(해당 형의 집행유예 선고를 받고 그 유예기간이 경과된 사람을 포함한다)

③ 기타 관련 법령 상 결격사유에 해당하는 자

20 년 월 일

채용예정자: (서명)

장수군수 귀하

[별지 제5호서식]

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 상 **비위면직자등**은 **공공기관에의 취업이 제한**되어(제82조) 이를 위반하여 취업할 경우 **형사처벌**(제89조, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금) 및 **해임요구**(제83조)를 받게 되므로, 채용 지원시 본인이 대상자가 되는지 사전 확인이 필요합니다.

<해당되는 문항 □에 체크>

1. **공직자**로 재직한 경험이 있는지 *공직자: 부패방지권익위법 제2조 제3호 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 따른 공무원과 그 밖의 다른 법률에 따라 그 자격·임용·교육훈련·복무·보수·신분보장 등에 있어서 공무원으로 인정된 자, 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체의 장 및 그 직원	해당 □ 비해당 □
2. **'공직자로서 재직 중 직무와 관련된 부패행위'**로 적발된 사실이 있는지 (다만, 적발 시기는 재직 중, 퇴직 후 불문) * 부패행위 : 부패방지권익위법 제2조 제4호 가. 공직자가 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위 나. 공공기관의 예산사용, 공공기관 재산의 취득·관리·처분 또는 공공기관을 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 법령에 위반하여 공공기관에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위 다. 가목과 나목에 따른 행위나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위 * (예시) 성희롱, 성매매, 음주운전, 폭행, 단순업무상 과실, 복무위반, 불성실: 비해당 금품요구, 편의수수, 공금횡령, 공용물 사적사용, 수당·여비 부당수령: 해당	해당 □ 비해당 □
3-1. **해당 부패행위**로 **당연퇴직, 파면 또는 해임**된 사실이 있는지	해당 □ 비해당 □
3-2. 위 **퇴직일**(당연퇴직·파면·해임일)로부터 **5년이 경과되지 않았는지** ⇒ 취업제한대상자 해당(부패방지권익위법 제82조 제1항 제 1호)	해당 □ 비해당 □
4-1. 해당 부패행위로 **벌금 300만원 이상의 형 선고**를 받은 사실이 있는지	해당 □ 비해당 □
4-2. 그 형의 **집행이 종료된 날**(또는 집행받지 않기로 확정된 날)부터 **5년이 경과되지 않았는지**(5년 내)	해당 □ 비해당 □
4-3. 권익위법('16.3.29. 제14145호로) 시행('16.9.30.) 이후 퇴직자인지 여부 ⇒ 취업제한대상자 해당(부패방지권익위법 제82조 제1항 제2호, 부칙 제2조)	해당 □ 비해당 □
1, 2, 3-1, 3-2 (모두 충족) ⇒ 취업제한대상자(제82조 제1항 제1호)	해당 □
1, 2, 4-1, 4-2, 4-3 (모두 충족) ⇒ 취업제한대상자(제82조 제1항 제2호)	해당 □

※ 해당 기재사항은 비위면직자등 취업제한자료로만 활용됩니다.

20 년 월 일

생년월일 . . . 지 원 자 (서명)

년 월 일

[별지 제6호서식]

부정합격자 합격 취소 확인서

본인은 _____근로자로 근로계약을 체결함에 있어, 「장수군 비공무원 공정채용 규정」 제2조 및 제20조에서 정하는 부정합격자에 해당하지 않음을 확인하며, 위 내용이 사실이 아닌 것으로 확인될 경우, 합격이 취소가 된다는 사실을 확인 및 동의합니다.

「장수군 비공무원 공정채용 규정」제2조(정의)

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 채용 절차에 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.

10. “부정합격자”란 제2조제1호의 채용비리로 인한 합격자를 말한다.

「장수군 비공무원 공정채용 규정」제20조(합격취소 등)

① 채용부서는 다음 각 호의 사항에 해당되는 자에 대하여 합격을 취소하거나 근로계약상 고용기간 중임에도 불구하고 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 부정한 방법에 의하여 시험에 응시한 자
2. 응시원서에 기재한 내용을 입증할 수 있는 서류를 제출하지 못한 자
3. 허위, 위조 등의 부당한 방법으로 서류를 제출한 자
4. 기타 제2조제10호에 해당하는 부정합격자

20 년 월 일

채용예정자: (서명)

장수군수 귀하

1. 제정이유

○ 국민권익위원회 제도개선 권고 (비공무원 공정채용 기준 자체규정화)

○ 비공무원* 채용 관련 공통적인 기준 마련하여 공정성과 투명성 확보

* (비공무원) 공무직, 기간제, 단시간 근로자 등

2. 주요내용

○ 채용심의기구의 구성, 운영방법에 관한 사항 (제4조)

○ 채용원칙, 채용절차, 채용공고에 관한 사항 (제5조~제8조)

○ 심사위원 선정, 제척·회피제 운영 및 채용 단계별 절차에 관한 사항 (제9조~제18조)

○ 채용 공정성관리, 합격취소, 채용비리 피해자 구제 및 채용 구비서류에 관한 사항 (제19조~제24조)

○ 비공무원 채용절차 관련 표준 서식 마련 (별지 제1호서식~제6호서식)

군보발행안내

◎ 군보 발행 안내

- 군보는 매월 1일, 15일자로 정기 발행됩니다. (휴일의 경우 익일 발행)
  ※ 긴급을 요하는 경우 호외 발행
- 군보의 법적 우선효력은 종이군보에 있으니 유의하시기 바랍니다.
- 군보는 장수군청 홈페이지에서도 확인할 수 있습니다.

◎ 군보게재 의뢰 안내

- 근거법규 : 장수군보발행규정 제9조(게재절차)
- 원고 접수 마감 : 매월 10일, 25일
- 군보게재 의뢰 방법 : 게재의뢰 공문(시행문) 1부 송부