

# 채용 관련 제규정

## 1. 인사규정

### □ 제8조(신규채용)

- ① 직원의 채용은 공개경쟁시험에 의함을 원칙으로 하며, 연령, 학력에 의한 제한은 두지 아니한다.

### □ 제9조(결격사유)

다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로서 채용하지 아니한다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
  2. 파산 선고를 받고 복권되지 아니한 자
  3. 금고이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
  4. 금고이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 만료된 날부터 2년이 지나지 아니한 자
  5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
  6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
- 6의2. 재직기간 중 직무와 관련하여 형법 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고 받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
- 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 스톱킹범죄
- 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 때부터 5년이 지나지 아니한 자
8. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자
9. 공공기관에 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 지 5년이 경과하지 않은 자
10. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따라 공공기관에 취업이 제한되는 자

### 제11조(채용의 결정)

- ① 직원의 신규채용은 당해년도 인력수급계획에 의거 그 정원내에서 이를 행한다.

### 제12조(채용시험 및 절차)

신규채용시험 및 그 절차는 이 규정 제56조에 따른 시행세칙에 정하는 바에 의한다.

### 제56조(세칙 등)

인사관리 및 운영과 관련하여 이 규정의 시행에 필요한 세부사항은 시행세칙 등에 정하는 바에 의한다.

## 2. 인사규정 시행세칙

### 제4조(공고)

- ① 제3조에 의한 공고는 14일 이상 공공기관 경영정보공개시스템 (알리오), 기관 홈페이지 등에 공고하는 것을 원칙으로 한다.
- ② 제1항의 경우 다음 각호의 사항을 게재하여야 한다.
  1. 응시자격 2. 시험과목 3. 시험일시 및 장소 4. 제출서류
  5. 채용우대조건 및 기타필요한 사항
- ③ 제1항에 대한 변경사유 발생시, 동 조항의 기준에 따라 재공고하여야 한다.

### 제5조(시험방법)

- ① 규정 제8조에 의한 공개경쟁시험은 제1차 인성 및 NCS직업기초능력평가, 제2차

필기시험, 제3차 외국어회화 테스트 및 역량면접, 제4차 최종면접(신체검사 포함)으로 구분하여 실시한다.

- ② 각 단계별 시험은 이전 단계 시험 합격자에 한하여 실시한다.
- ③ 규정 제8조 제2항에 의한 제한경쟁 시험방식으로 직원을 채용하는 경우 채용절차를 달리 운영할 수 있으며, 세부 채용절차는 인사위원회 심의·의결을 통해서 정한다.

#### □ 제5조의1(위탁업체 등의 관리)

채용절차를 전문업체에 대행하거나 위탁하는 경우 정보유출 방지를 위한 정보보호 대책을 수립하여 시행한다. 위탁업체가 이를 위반하는 경우 즉시 계약을 해지하고, 민사상 책임 부과 및 형사고발 등의 조치를 이행한다.

#### □ 제6조(시험과목 및 배점)

직종별 시험과목 및 배점은 별표 제1호와 같다. 다만, 당해연도의 인력수급사정에 따라 인사위원회의 심의를 거쳐 총배점, 과목별 배점 또는 선택과목을 조정할 수 있으며 정부가 권장하는 사회형평 채용 등을 위해서 가점을 부여하는 등 우대조치가 가능하다.

#### □ 제7조(합격자)

- ① 통상직의 경우 제2차 필기시험 합격자는 선택과목에서 6할 이상, 영어와 경제논술에서 4할 이상 득점한 자 중 결정한다. 단, 시험과목별 성적분포에 현저한 차이가 발생할 때에는 해당 기준을 조정할 수 있다.
- ② 인사담당부서의 장은 통상직의 경우 별표 1의 채용시험과목 중 필기시험의 총득점을 50점, 외국어회화 테스트성적을 10점, 역량면접성적을 20점, 최종면접 성적을 20점으로 하여 환산한 총점수에 의하여 계열별 최종합격 후보자명부를 작성하여야 한다.
- ③ 인사위원회는 최종 합격자 선정 시 감사부서가 작성한 보고서를 참고하여 심의하고, 사장은 인사위원회 심의결과를 반영하여 합격자를 최종 확정한다.
- ④ 사장은 제3항의 인사위원회 심의 결과를 변경하고자 하는 경우 그 사유를 명시하여 인사위원회에 재심의를 요구할 수 있으며, 인사위원회는 의결로써 거부할 수 있다.
- ⑤ 각 채용단계별 합격여부를 결정하는 과정에서 동점자가 발생하여 선발 예정인원

을 초과할 경우에는 동점자 전원을 합격자로 한다. 단, 통상직 최종 합격자 선발시에는 취업지원대상자, 경제논술 고득점자, 직무역량평가(어문계열은 제2외국어시험) 고득점자 순으로 선발한다.

- ⑥ 채용단계별 예비합격자 순번을 부여하며, 이의신청 절차를 통해 채용비위 피해자로 판명될 경우 적극 구제한다.
- ⑦ 제5조 제3항에 따라 통상직 채용절차를 진행할 경우 합격자 선정의 세부절차는 인사위원회 심의·의결을 통해서 정한다.

#### □ 제7조의2(면접시험기준)

- ① 면접시험은 다음 평정요소를 참조하여 A(95), B(85), C(70), F(0)로 평정하고 각 등급별 +/-에 대해서는 3점을 가감한다.
  1. 공사 직원으로서의 정신자세
  2. 전문지식과 그 응용능력
  3. 의사발표의 정확성과 논리성
  4. 예의, 품행 및 성실성
  5. 창의력, 의지력, 기타 발전가능성

#### □ 제7조의3(면접위원구성)

- ① 채용의 공정성 강화를 위해 서류심사 및 면접심사는 3인 이상으로 구성된 심사위원회에서 진행하되, 외부전문가가 절반 이상 포함되어야 한다.
- ② 지원자들의 인적사항은 사전에 제공하지 아니한다.
- ③ 지원자와의 혈연관계, 동일부서 근무 등 시험에 직간접적으로 영향을 줄 수 있다고 판단되는 자는 위원 구성시 배제한다. 단, 위원이 채용절차 진행 중 해당관계를 인지할 경우에는 즉시 인사 담당자에게 통보하고, 지원자 또는 지원자가 소속된 평가집단에 대해 평가하지 아니하며, 이미 평가한 경우 최종점수 산정시 반영하지 아니한다.
- ④ 제2항 및 제3항의 위반, 위원명단의 사전 유출, 점수조작 및 순위의 자의적 변경 등의 행위는 채용 부정행위로 간주하고 규정 제39조에 의해 처벌한다.