

「군포도시공사 인사규정 시행내규」 일부개정내규를 다음과 같이 발령한다.

군포도시공사 사장 배 재 국



2024년 9월 25일

군포도시공사 내규 제 96 호

군포도시공사 인사규정 시행내규 일부개정내규

군포도시공사 인사규정 시행내규 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제2항 각 호 외의 부분에 후단을 다음과 같이 신설한다.

공고기간에 초일은 불산입하며, 공휴일은 포함하되, 접수기간은 5일 이상(토·일요일 등 공휴일 제외)으로 한다.

제3조제3항 및 제5항을 각각 삭제한다.

제3조의1 및 제3조의2를 각각 제3조의3 및 제3조의4로 하고, 제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(채용계획 사전협의) ① 사장은 공고예정일 15일 전까지 다음 각 호의 내용을 포함한 채용계획을 시장에게 통보하여야 한다. 다만 법령에서 정한 의무인력의 채용,비정규직 근로자의 채용 등 시청의

사전 동의를 있는 경우 15일 이후에도 통보가 가능하며 시청으로부터 협의결과를 채용공고일 5일 전까지 통보받아 시장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영해야 한다.

1. 채용의 필요성
2. 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원
3. 응시자격 요건 및 필기시험 여부
4. 서류전형 심사기준
5. 면접방법 및 시험단계별 시험위원 위촉 계획
6. 기타사항(채용과 관련된 사항)

② 인력수요의 변화 등으로 채용계획이 변경된 경우에는 시장과 사전 협의하여야 한다.

③ 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일 전까지 그 변경 내용을 공고하여야 하며, 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 인사위원회의 심의·의결 후 군포시와 협의를 거쳐야 한다.

제5조제2항의 별표2를 다음과 같이 한다.

[별표 2] 직원 신규채용 시험 가산점수(제5조 관련)

구분	세분	가산점수	비고
국가유공자 (취업지원대상자)	「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 및 관련 지침 등에 따름 ※ 취업지원대상자에 대한 가점 부여 세부방법은 국가보훈부 「국가유공자 등 채용시험 가점제도 관련 가이드라인」을 따른다.		
자격(면허) 소지자	변호사, 세무사, 공인회계사, 감정평가사, 기술사, 법무사, 노무사	필기시험의 각 과목별 만점의 5%	
	행정사, 기사(산업기사 제외)	필기시험의 각 과목별 만점의 3%	

※ 가점 항목이 2개 이상 중복되는 경우 본인에게 유리한 1종에 한함

제7조에 제9항을 다음과 같이 신설한다.

⑨ 면접위원에게는 응시자의 인적사항(학력, 출신지역 등 편견 요소)을 제공할 수 없고, 면접 시 연령·성별·학력 등 차별적 소지가 있는 질문은 금지하며, 평정방법, 합격자 결정방법, 면접 진행 절차 등 면접 시행에 필요한 사항을 면접위원에게 사전 교육하여야 한다.

제9조제4항제2호를 삭제하고, 같은 항 제1호를 제2호로 하며, 같은 항에 제1호를 다음과 같이 신설한다.

1. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 취업지원대상자

제9조제7항 및 제8항을 각각 삭제하며, 같은 조 제9항 중 “취소하고 합격자 발표 후 1년 이내의 경우에 한해 면접점수 차순위자를 임용한다”를 “취소한다”로 한다.

제9조의2를 제9조의4로 하고, 제9조의2 및 제9조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제9조의2(채용서류 진위 검증) ① 공사가 요구하는 응시자격요건 또는 우대요건의 증빙서류에 대하여 최종합격자 발표 전까지 발급기관 등에 확인하여야 하며, 증빙서류는 채용 공고일 기준 6개월 이내 발행분에 한해 인정한다.

② 우대가점 등 점수 산정과 관련하여 적정여부를 확인하여 합격자가 변경되지 않도록 하여야 한다.

제9조의3(예비합격자 운영) ① 최종합격자의 임용 포기 및 합격취소, 예비합격자 임용 유효기간 내 면직 및 퇴직 등의 사유로 인한 결원

발생에 따른 예산의 효율적인 운영과 채용비리피해자 구제를 위하여 면접시험 고득점자 순으로 예비합격자를 선발할 수 있으며, 선발 규모는 채용 예정 인원의 5배수 이내(채용 인원수 포함)로 한다.

② 제1항에서 규정한 결원 발생 시 예비 합격 순위에 따라 예비 합격자를 임용할 수 있으며, 임용 유효기간은 최종 합격자 발표일로부터 1년 이내로 한다. 또한 예비합격자 임용을 위하여 사전에 당사자에게 임용 예정사실을 고지하여야 하며, 당사자의 임용포기 또는 고지가 불가할 경우 관련된 객관적인 증빙자료를 구비한 후 후순위 예비합격자를 임용할 수 있다.

③ 예비합격자 명단에서 추가 임용하는 경우, 최초 채용 전형의 선발 분야나 최초 작성된 예비합격자 명단의 순번을 임의로 변경할 수 없다.

제42조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 제2항에 따른 회의록에는 상정안건, 참석자의 발언, 결정 사항 및 표결 내용에 관한 사항이 포함되어야 한다.

제49조를 다음과 같이 한다.

제49조(징계양정기준) 인사규정 제50조에 의한 징계양정기준은 “별표 7”, “별표 7의2”, “별표 8”과 같다.

같은 조의 별표 7 제8호를 삭제하며, 별표 7의2를 다음과 같이 신설한다.

[별표 7의2] 채용비위자 징계기준(제49조 관련)

□ 채용

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 경우		
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계	중징계
전형단계별 점수부여 부적정	경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계, 중징계	중징계
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	경징계	중징계

* 징계시효내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)
 ** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁵⁾ (정규직 전환과정에 규정위반은 없으나)	중징계	
비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁶⁾ 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 합격인원 의 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 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

부 칙

이 내규는 발령한 날부터 시행한다.

소 관 부 서		경 영 기 획 실
입 안	직 위 성 명	경 영 기 획 실 장 이 현 동
	직 위 성 명	인 사 총 무 팀 장 신 재 두
자	담당자 성명 (전 화)	문 원 미 (3 9 0 - 7 6 4 1)

현행	개정안
<p>③ 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일 전까지 그 변경 내용을 공고하고 공고기간에 초일은 불산입하며, 공휴일은 포함하되, 접수기간은 5일 이상(토·일요일 등 공휴일 제외)으로 한다. 단, 변경 공고 내용 중 시험과목 및 배점 비율, 전형별 합격배수, 가점기준을 변경할 경우에는 인사위원회의 심의·의결 후 군포시와 협의를 거쳐야 한다.</p> <p>④ (생략)</p> <p>⑤ 채용계획을 수립하거나 변경하는 경우 사장은 공고예정일 15일 전까지 다음 각 호의 내용을 포함한 채용계획을 시장과 협의하여야 한다. 단 비정규직 근로자의 채용 등 시청의 사전 동의를 있는 경우 15일 이후에도 협의가 가능하며 시청으로부터 협의결과를 채용공고일 5일 전까지 통보받아 시장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영해야 한다.</p>	<p><삭제></p> <p>④ (현행과 같음)</p> <p><삭제></p>

현행	개정안
<p>1. <u>채용의 필요성</u></p> <p>2. <u>예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원</u></p> <p>3. <u>응시자격 요건 및 필기시험 여부</u></p> <p>4. <u>서류전형 심사기준</u></p> <p>5. <u>면접방법 및 시험단계별 시험위원 위촉 계획</u></p> <p>6. <u>기타사항(채용과 관련된 사항)</u></p> <p>⑥·⑦ (생략)</p> <p><신설></p>	<p>⑥·⑦ (현행과 같음)</p> <p><u>제3조의2(채용계획 사전협의) ①</u></p> <p><u>사장은 공고예정일 15일 전까지 다음 각 호의 내용을 포함한 채용계획을 시장에게 통보하여야 한다. 다만 법령에서 정한 의무 인력의 채용, 비정규직 근로자의 채용 등 시청의 사전 동의가 있는 경우 15일 이후에도 통보가 가능하며 시청으로부터 협의결과를 채용공고일 5일 전까지 통보받아 시장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영해야 한다.</u></p> <p>1. <u>채용의 필요성</u></p> <p>2. <u>예상결원 및 정·현원 현황,</u></p>

현행	개정안
<p><u>제3조의1(비정규직 채용절차 간소화 및 긴급채용)</u> (생략)</p> <p><u>제3조의2(고졸채용)</u> (생략)</p>	<p><u>채용인원</u></p> <p>3. <u>응시자격 요건 및 필기시험 여부</u></p> <p>4. <u>서류전형 심사기준</u></p> <p>5. <u>면접방법 및 시험단계별 시험위원 위촉 계획</u></p> <p>6. <u>기타사항(채용과 관련된 사항)</u></p> <p>② <u>인력수요의 변화 등으로 채용계획이 변경된 경우에는 시장과 사전 협의하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험기일 7일 전까지 그 변경 내용을 공고하여야 하며, 변경공고 내용 중 시험 과목 및 배점비율, 전형별 합격 배수, 가점기준을 변경할 경우에는 인사위원회의 심의·의결 후 군포시와 협의를 거쳐야 한다.</u></p> <p><u>제3조의3(비정규직 채용절차 간소화 및 긴급채용)</u> (현행 제3조의 1과 같음)</p> <p><u>제3조의4(고졸채용)</u> (현행 제3조의 2와 같음)</p>

신·구조문대비표

현 행

[별표 2] 직원 신규채용 시험 가산점수(제5조 관련)

구분	세분	가산점수	비고
국가유공자 (취업지원대상자)	「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 및 관련 지침 등에 따름		
자격(면허) 소지자	변호사, 세무사, 공인회계사, 감정평가사, 기술사, 법무사, 노무사	필기시험의 각 과목별 만점의 5%	
	행정사, 기사(산업기사 제외)	필기시험의 각 과목별 만점의 3%	

※ 가점 항목이 2개 이상 중복되는 경우 본인에게 유리한 1종에 한함

개 정 안

[별표 2] 직원 신규채용 시험 가산점수(제5조 관련)

구분	세분	가산점수	비고
국가유공자 (취업지원대상자)	「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 및 관련 지침 등에 따름 ※ 취업지원대상자에 대한 가점 부여 세부방법은 국가보훈부 「국가유 공자 등 채용시험 가점제도 관련 가이드라인」 을 따른다.		
자격(면허) 소지자	변호사, 세무사, 공인회계사, 감정평가사, 기술사, 법무사, 노무사	필기시험의 각 과목별 만점의 5%	
	행정사, 기사(산업기사 제외)	필기시험의 각 과목별 만점의 3%	

※ 가점 항목이 2개 이상 중복되는 경우 본인에게 유리한 1종에 한함

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제7조(시험위원의 임명) ① ~ ⑧ (생 략)</p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제7조(시험위원의 임명) ① ~ ⑧ (현행과 같음)</p> <p><u>⑨ 면접위원에게는 응시자의 인적사항(학력, 출신지역 등 편견요소)을 제공할 수 없고, 면접시 연령·성별·학력 등 차별적 소지가 있는 질문은 금지하며, 평정방법, 합격자 결정방법, 면접 진행 절차 등 면접시행에 필요한 사항을 면접위원에게 사전 교육하여야 한다.</u></p>
<p>제9조(합격자 결정) ① ~ ③ (생 략)</p> <p>④ 제3항의 시험결과 동점자가 있을 때에는 다음 순위에 의하여 합격자를 결정한다.</p> <p><u><신 설></u></p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. <u>군포시 장기 거주자</u></p> <p>3. (생 략)</p>	<p>제9조(합격자 결정) ① ~ ③(현행과 같음)</p> <p>④ ----- ----- -----.</p> <p>1. 「<u>국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률</u>」에 따른 <u>취업지원대상자</u></p> <p>2. (현행 제1호와 같음)</p> <p><u><삭 제></u></p> <p>3. (현행과 같음)</p>

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>⑤·⑥ (생략)</p> <p>⑦ <u>비위 채용자의 합격이 취소된 경우 면접점수 고득점자순으로 합격자를 결정한다.</u></p> <p>⑧ <u>임용 후 1년 이내 퇴사자가 발생한 경우 면접점수 고득점자순으로 합격자를 결정할 수 있다.</u></p> <p>⑨ <u>임용 전/후에 응시원서 등 제출된 서류상의 기재착오, 허위내용 또는 누락, 자격미달자의 응시 등의 부적격 사유가 발견될 경우 합격을 취소하고 합격자 발표 후 1년 이내의 경우에 한해 면접점수 차순위자를 임용한다.</u></p> <p>⑩ ~ ⑬ (생략)</p>	<p>⑤·⑥ (현행과 같음)</p> <p><삭제></p> <p><삭제></p> <p>⑨ ----- ----- ----- ----- ----- <u>취소한다.</u></p> <p>⑩ ~ ⑬ (현행과 같음)</p>

현행	개정안
<p><u><신 설></u></p>	<p>제9조의2(채용서류 진위 검증) ① <u>공사가 요구하는 응시자격요건 또는 우대요건의 증빙서류에 대하여 최종합격자 발표 전까지 발급기관 등에 확인하여야 하며, 증빙서류는 채용 공고일 기준 6개월 이내 발행분에 한해 인정한다.</u></p> <p>② <u>우대가점 등 점수 산정과 관련하여 적정여부를 확인하여 합격자가 변경되지 않도록 하여야 한다.</u></p>
<p><u><신 설></u></p>	<p>제9조의3(예비합격자 운영) ① <u>최종합격자의 임용 포기 및 합격 취소, 예비합격자 임용 유효기간 내 면직 및 퇴직 등의 사유로 인한 결원 발생에 따른 예산의 효율적인 운영과 채용비리피해자 구제를 위하여 면접시험 고득점자 순으로 예비합격자를 선발할 수 있으며, 선발 규모는 채용 예정 인원의 5배수 이내</u></p>

현행	개정안
<p><u>제9조의2(채용비리 피해자 구제)</u> (생략)</p>	<p>(채용 인원수 포함)로 한다.</p> <p>② <u>제1항에서 규정한 결원 발생 시 예비 합격 순위에 따라 예비 합격자를 임용할 수 있으며, 임용 유효기간은 최종 합격자 발표일로부터 1년 이내로 한다.</u></p> <p><u>또한 예비합격자 임용을 위하여 사전에 당사자에게 임용 예정 사실을 고지하여야 하며, 당사자의 임용포기 또는 고지가 불가할 경우 관련된 객관적인 증빙 자료를 구비한 후 후순위 예비합격자를 임용할 수 있다.</u></p> <p>③ <u>예비합격자 명단에서 추가 임용하는 경우, 최초 채용 전형의 선발 분야나 최초 작성된 예비합격자 명단의 순번을 임의로 변경할 수 없다.</u></p> <p><u>제9조의4(채용비리 피해자 구제)</u> (현행 제9조의2와 같음)</p>

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제42조(간사 및 서기) ①·② (생략)</p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제42조(간사 및 서기) ①·② (현행과 같음)</p> <p><u>③ 제2항에 따른 회의록에는 상정안건, 참석자의 발언, 결정 사항 및 표결 내용에 관한 사항이 포함되어야 한다.</u></p>
<p>제49조(징계양정기준) 인사규정 제50조에 의한 징계양정기준은 <u>“별표 7”, “별표 8”와 같다.</u></p>	<p>제49조(징계양정기준) 인사규정 제50조에 의한 징계양정기준은 <u>“별표 7”, “별표 7의2”, “별표 8”과 같다.</u></p>

신·구조문대비표

현 행

[별표 7] 징계양정기준(제49조 관련)

징 계 사 유	징 계 기 준						비 고
	견책 ~ 감봉	감봉 ~ 정직	정직 ~ 강등	강등 ~ 해임	해임 ~ 파면	파면	
8. 인사채용 비위							
1) 응시·자격 요건 미확인	관련자가 채용되지 않은 경우 경과실 : 주의·경고 / 고의·중과실 : 경징계				관련자가 채용된 경우 중징계		
2) 전형단계별 점수부여 부적정	관련자가 채용되지 않은 경우 경과실 : 주의·경고 고의·중과실 : 경징계, 중징계				관련자가 채용된 경우 중징계		
3) 채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경 절차 미이행) 변경	관련자가 채용되지 않은 경우 경징계				관련자가 채용된 경우 중징계		
4) 채용절차 미준수	관련자가 채용되지 않은 경우 절차 미준수 : 경징계 주요절차 미준수 : 중징계				관련자가 채용된 경우 중징계		
5) 최종합격자의 부당결정	경과실 : 경징계				고의·중과실 : 중징계		
6) 임용전 결격사유 미확인							
7) 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용	경과실 : 중징계				고의·중과실 : 중징계		
8) 비정규직 최초 채용에 절차 위반 또는 부정채용	경과실 : 경징계						
9) 정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정							
10) 전환평가 과정의 부적성							

개 정 안

[별표 7] 징계양정기준(제49조 관련)

징 계 사 유	징 계 기 준						비 고
	견책 ~ 감봉	감봉 ~ 정직	정직 ~ 강등	강등 ~ 해임	해임 ~ 파면	파면	
8. <삭제>							

신·구조문대비표

현 행
[별표 7의2] <신 설>
개 정 안

[별표 7의2] 채용비위자 징계기준(제49조 관련)

채용

구 분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계	중징계
전형단계별 점수부여 부적정	경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계, 중징계	중징계
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수 경징계	주요절차 ³⁾ 미준수 중징계	중징계

구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	경징계	중징계

* 징계시효내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

정규직 전환

구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁵⁾ (정규직 전환과정에 규정위반은 없으나)	중징계	
비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁶⁾ 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, 위원제 책적·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 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함