

「군포도시공사 인사규정」 시행내규 일부개정내규를 다음과 같이 발령한다.

군포도시공사 사장 원 명



2021년 9월 27일

군포도시공사 내규 제54호

군포도시공사 인사규정 시행내규 일부개정내규

군포도시공사 인사규정 시행내규 일부를 다음과 같이 개정 및 신설한다.

제3조의1을 아래와 같이 신설한다.

제3조의1(비정규직 채용절차 간소화 및 긴급채용)

- ① 비정규직 채용 시 다음 각호의 경우 시와 협의하여 필요한 범위 내에서 공고 기간, 외부 평가위원 구성 등 채용 관련 절차를 간소화할 수 있다.
1. 연중 9개월 미만이거나 사업의 완료기간이 명확한 일시·간헐적 업무인 경우
 2. 국민의 생명·안전과 관련하여 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용하는 경우
- ② 채용절차 간소화에 따른 시험 공고기간은 다음 각호와 같다.
1. 3개월 미만 : 3일 이상
 2. 3개월 이상 6개월 미만 : 5일 이상
 3. 6개월 이상 9개월 미만 : 7일 이상
- ③ 제1항 2호의 비상상황이란 다음 각호와 같다.
1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기경보 심각단계 발령
 2. 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난사태 선포
 3. 기타 이에 준하는 상황

제4조의2(채용과정공개)

기존 조항을 제1항으로 개정하고 제2항을 아래와 같이 신설한다.

- ① 직원 채용과정을 투명성과 공정성이 담보될 수 있도록 공개하여야 한다. 다만, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.
- ② 최종합격자 발표일까지 선발인원, 합격인원, 응시인원, 합격선 등을 인터넷 홈페이지 등에 공개한다.

제9조(합격자 결정)

제9조 제4항 4호를 삭제한다.

4. 연령이 적은 자 <삭제>

제9조(합격자 결정)

제10항 및 제11항을 아래와 같이 신설한다.

- ⑩ 채용시험에 최종 합격한 자는 공사에서 지정한 의료기관에서 신체검사를 받아야 하며 그 비용은 공사가 부담한다.
- ⑪ 채용시험에 최종 합격한 자가 직무상 특정 신체적 조건이 필요하지 않는 경우 신체검사를 건강검진기본법에 따른 건강검진 결과로 대체 할 수 있다.

제11조(구비서류)

제11조 9호에서 (공무원채용신체검사규정에 의한 의료기관 발행) 문구를 삭제한다.

9. 신체검사서(공무원채용신체검사규정에 의한 의료기관 발행) 1통 <삭제>

부 칙

①(시행일) 이 내규는 발령일부터 시행한다.

소 관 부 서		경 영 지 원 부
입 안 자	직 위 성 명	경 영 지 원 부 장 이 현 동
	직 위 성 명	인 사 총 무 팀 장 성 용 현
	담당자 성명 (전 화)	황 기 성 (390-7615)

신·구 조문 대비표

현행	개정안	비고
<제3조의1 신설>	<u>제3조의1(비정규직 채용절차 간소화 및 긴급채용) ① 비정규직 채용 시 다음 각호의 경우 시와 협의하여 필요한 범위 내에서 공고기간, 외부 평가위원 구성 등 채용 관련 절차를 간소화할 수 있다.</u> <u>1. 연중 9개월 미만이거나 사업의 완료기간이 명확한 일시·간헐적 업무인 경우</u> <u>2. 국민의 생명·안전과 관련하여 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용하는 경우</u> <u>② 채용절차 간소화에 따른 시험 공고기간은 다음 각호와 같다.</u> <u>1. 3개월 미만 : 3일 이상</u> <u>2. 3개월 이상 6개월 미만 : 5일 이상</u> <u>3. 6개월 이상 9개월 미만 : 7일 이상</u> <u>③ 제1항 2호의 비상상황이란 다음 각호와 같다.</u> <u>1. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병 위기경보 심각단계 발령</u> <u>2. 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난사태 선포</u> <u>3. 기타 이에 준하는 상황</u>	
<u>제4조의2(채용과정공개) 직원 채용과정을 투명성과 공정성이 담보될 수 있도록 공개하여야 한다. 다만, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.</u> ② <신설>	<u>제4조의2(채용과정공개) ① 직원 채용과정을 투명성과 공정성이 담보될 수 있도록 공개하여야 한다. 다만, 공개함으로써 개인의 신상이나 사생활을 침해할 우려가 있는 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.</u> <신설> <u>② 최종합격자 발표일까지 선발인원, 합격인원, 응시인원, 합격선 등을 인터넷 홈페이지 등에 공개하여야 한다.</u>	

제9조(합격자 결정) ① ~ ③ <생략> ④ 제3항의 규정에 의한 시험결과에 따라 고득점자 순으로 사장이 최종합격자를 판정한다. 이 경우 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있을 때에는 다음 순위에 의하여 합격자를 결정한다. 1. 필기시험 고득점자 2. 군포시 장기 거주자 3. 해당 자격의 관련분야 근무경력이 장기인 자 4. 연령이 적은 자 <⑩ ~ ⑪항 신설> 제11조(구비서류) 제10조의 규정에 의한 임용대상자 등록을 하고자 하는 자는 다음 각 호의 서류를 구비하여야 한다. 1호 ~ 8호 <생략> 9. 신체검사서(공무원채용신체검사규정에 의한 의료기관 발행) 1통 10호 ~ 11호 <생략>	제9조(합격자 결정) ① ~ ③ <현행과 같음> ④ ----- ----- ----- ----- 1. ----- 2. ----- 3. ----- 4. <삭제> <신설> ⑩ 채용시험에 최종 합격한 자는 공사에서 지정한 의료기관에서 신체검사를 받아야 하며 그 비용은 공사가 부담한다. ⑪ 채용시험에 최종 합격한 자가 직무상 특정 신체적 조건이 필요하지 않는 경우 신체검사를 건강검진기본법에 따른 건강검진 결과로 대체 할 수 있다. 제11조(구비서류) ----- ----- ----- 1호 ~ 8호 <현행과 같음> 9. 신체검사서 1통 10호 ~ 11호 <현행과 같음>
---	---

관계법령 발췌서

□ 채용절차의 공정화에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
3. “기초심사자료”란 구직자의 응시원서, 이력서 및 자기소개서를 말한다.
4. “입증자료”란 학위증명서, 경력증명서, 자격증명서 등 기초심사자료에 기재한 사항을 증명하는 모든 자료를 말한다.
5. “심층심사자료”란 작품집, 연구실적물 등 구직자의 실력을 알아볼 수 있는 모든 물건 및 자료를 말한다.
6. “채용서류”란 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료를 말한다.

제3조(적용범위) 이 법은 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 채용절차에 적용한다. 다만, 국가 및 지방자치단체가 공무원을 채용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

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

제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다

제12조(채용심사비용 등에 관한 시정명령) ① 제9조, 제11조제1항·제4항·제5항을 위반한 구인자에게 고용노동부장관은 시정을 명할 수 있다.

제17조(과태료) ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자
2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자
3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조제3항에 따른 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 구인자
2. 제11조제6항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 구인자
3. 제12조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 구인자
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

고용정책 기본법

제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

공무원 채용 신체검사 규정

제1조의2(적용 범위) 국가공무원을 신규로 채용할 때에 그 직무를 담당할 수 있는 신체상의 능력을 판정하기 위하여 실시하는 채용 신체검사(이하 “신체검사”라 한다)에 관하여는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영에 따른다.

제3조의2(신체검사의 실시) ① 신체검사를 실시하는 검진기관은 응시자의 응시 직종 등을 고려하여 별지 제1호서식의 신체검사용 채용 신체검사서에 따라 신체검사를 실시하고 합격 또는 판정보류의 판정을 해야 한다. 이 경우 응시자가 사전에 제출한 별지 제2호서식의 전문의 소견서를 판정에 참고할 수 있으며, 필요하면 재신체검사를 위한 진료의뢰서를 발급할 수 있다.

② 재신체검사는 제1항에 따라 판정보류의 판정을 받은 사람에 대하여 판정보류의 원인이 된 분야의 전문의가 별지 제3호서식의 재신체검사용 채용 신체검사서에 따라 실시하며, 합격·불합격 또는 판정보류의 판정을 해야 한다.

제6조(수수료) 신체검사를 받는 사람은 신체검사에 필요한 실비(實費)를 수수료로 내야 한다.

공무원임용시험령

제14조(신체검사) ① 공무원을 채용(법 제26조의4제1항에 따른 수습으로 근무할 사람의 선발을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)할 때에는 「공무원 채용신체검사 규정」 제3조의2에 따른 신체검사를 하여야 하며, 임용권자는 신체검사합격기준에 미달하는 사람을 공무원으로 채용할 수 없다. 다만, 퇴직한 국가공무원 또는 지방공무원을 퇴직한 날부터 6개월 이내에 신체검사합격기준이 동일한 국가공무원으로 채용하는 경우와 법 제26조의4제1항에 따라 수습으로 근무하는 사람을 공무원으로 임용하는 경우에는 신체검사를 하지 아니할 수 있다.

② 임용권자 또는 임용제청권자는 필요에 따라 「공무원 채용신체검사 규정」 제4조에 따른 불합격판정기준이 다른 공무원을 전직시키는 경우에는 제1항에 준하여 신체검사를 할 수 있다.