

# 채용절차에 관한 지침

제 정 2020. 3. 3

개 정 2020. 5.12

개 정 2021. 2.10

개 정 2021. 5. 3

개 정 2021.11.26

개 정 2022.12.27

개 정 2023. 9.26

[인사노무처 인사부 042-600-8172]

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 지침은 한국가스기술공사(이하 “공사”라 한다)의 ‘인사규정시행세칙’에서 위임된 직원 채용 절차와 그 시행에 필요한 사항에 대하여 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 채용절차에 대하여 다른 법령이나 규정·지침 등에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 지침이 정하는 바에 따르며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 달리 정할 수 없다.<개정 2023.9.27>

## 제 2 장 채용 절차

**제3조(연간채용계획의 수립)** ①연간 효율적 인력 투입을 위하여 중장기 인력계획, 연간 예상결원 및 당해 연도 증원 인원 등을 고려하여 인사위원회 심의·의결을 거쳐 연간채용계획을 매년 수립하여 홈페이지 등에 이를 공개한다.<개정 2023.9.27>

②제1항의 계획에는 해당 연도의 채용시기, 채용규모, 시험방법 등 채용내용에 대한 사항을 포함하여야 한다.

**제4조(채용광고)** 공개경쟁 채용의 공고는 공사 홈페이지, 알리오, 워크넷 등에 15일 이상 공고하며, 필요시 관련 기관에 공고를 의뢰할 수 있다. 이 경우 공고의 내용에는 분야, 인원, 절차, 지원자격, 평가항목, 반영비율, 가산점 기준, 우대사항, 결격사항, 부정합격 또는 채용비위 시 합격 취소사항 등을 포함하여야 하며, 채용 계획상의 내용과 일치하여야 한다.

**제5조(채용절차)** ①공개경쟁 채용은 국가직무능력표준(이하 ‘NCS’ 라고 한다)을 활용하여 블라인드 방식으로 채용함을 원칙으로 한다. 다만, 모집 분야의 특성상 NCS에 따른 채용전형을 실시하기 어렵다고 판단 되는 경우 인사위원회에서 심의·의결한 절차로 시행할 수 있다.

②각 직종·직군별 채용을 위한 전형절차 등은 다음 각 호와 같다.

1. 일반직 : 서류전형, 필기전형, 면접전형, 신원조회<개정 2021.11.26>

2. 별정직 또는 그 외 직종 : 서류전형, 필기전형, 면접전형, 신원조회

단, 계약직 채용과 관련하여 별도의 규정이나 지침이 있는 경우 그에 따름  
<개정 2021.11.26>

3. 제1호의 전형단계별 합격자배수, 평가항목 및 반영비율, 점수산정 방식, 동점자 처리기준 등은 [별표1]에 따르며, 제2호의 경우에는 [별표1]을 따르거나 [별표1]을 참조하여 인사위원회에서 정한다. 단, 제2호의 경우로서

필기전형을 생략하고 서류 및 면접전형으로 추진할 경우 전형별 반영비율은 서류전형 30%, 면접전형 70%로 한다.  
<개정 2021.5.3.>, <개정 2023.9.27>

4. 전형단계별 가점 및 우대항목은 [별표2]과 같다. <개정 2022.12.27>

**제6조(지원서 제출)** ①채용에 응시하는 자는 입사지원서를 제출하여야 하며, 입사지원서 양식은 채용계획 등에서 별도로 정하며, 제출서류는 인사규정시행세칙 제43조 제1항에 따른다.

②지원서는 온라인 접수를 원칙으로 하며, 불가피한 사유가 있는 경우 다른 방법으로 접수할 수 있다.

③지원서 접수가 종료된 후 입사지원서 및 첨부 서류 등을 교체하거나 변경할 수 없다.

**제7조(서류전형)** ①서류전형 평가항목, 표준배점표 및 반영비율·합격자결정 방법은 [별표1]을 기준으로 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 확정하며, 전형 완료 즉시 전형위원에게 결과를 공개한다.<개정 2022.12.27.>,<개정 2023.9.27>

②서류전형 합격자 결정방법과 동일한 기준으로 불합격자에게 예비 순위를 부여한다.

**제8조(필기전형)** ①필기전형은 다음 각 호 중 인사위원회에서 심의·의결한 과목을 평가한다.

1. NCS직업기초능력평가는 업무수행에 필요한 직업기초능력 항목에 대하여 평가한다.

2. 직무전공학술과목평가는 직무수행과 관련된 전공 기초지식을 평가하며, 사전에 평가범위, 출제 난이도를 공고한다.

②제1항 제2호의 경우 직종·직군별 직무전공학술과목은 다음 각 호와 같다.

1. 일반직

가. 6급2 사무직 : 경영학·경제학·법학·행정학·회계학 통합 출제

나. 6급2 기술직 : 아래의 한가지 방식 또는 두가지 방식 병행 시행<개정 2021.2.10>

i) 기계공학, 전기공학(전자공학 포함), 토목공학, 건축공학, 화학공학, 전자계산학으로 해당 전공별 출제

ii) 기술직(이공계열) 기초 지식 또는 상식

다. 7급 사무직·기술직 : 채용직무와 관련된 과목으로 인사위원회에서 심의·의결한 과목

<개정 2021.2.10>

2. 별정직 또는 그 외 직종 : 채용직무와 관련된 과목으로 인사위원회에서 심의·의결한 과목

3. 제1호 및 제2호에도 불구하고 필요한 경우에는 과목을 추가하거나 조정하여 시행할 수 있다.

③제2항 제1호의 출제에 있어서 6급2는 공사업무 수행에 필요한 직무전공별 4년제 정규대학 졸업에 해당하는 지식수준 정도, 7급은 공사업무 수행에 필요한 직무전공별 고등학교 졸업에 해당하는 지식수준 정도로 하며, 인사위원회 심의·의결을 거쳐 조정하여 시행할 수 있다.

④필기전형 합격자 결정방법과 동일한 기준으로 불합격자에게 예비 순위를 부여한다. 다만, 필기전형 과락자, 인성검사 부적합자, 미응시자는 예비순위를 부여하지 않는다.

**제9조(면접전형)** ①면접전형은 블라인드 방식으로 진행하여 전형위원에게 지원자의 성명, 출신학교, 출신 지역, 나이 등 개인 신상정보를 제공할 수 없다.

②면접전형 시 전산으로 평가함을 원칙으로 하며, 불가피한 경우 서면으로 평가할 수 있다.

③면접전형 평가항목, 점수산정 방식, 반영비율 및 동점자 처리기준 등은 [별표1]에 의한다.

④면접위원의 명단을 사전에 유출해서는 아니되며, 면접점수를 조작하거나 순위를 자의적으로 변경할 수 없다.

⑤면접전형은 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론 등)을 활용하여 공정한 평가가 되도록 노력하여야 한다.

⑥면접전형 합격자 결정방법과 동일한 기준으로 불합격자에게 예비 순위를 부여한다. 단, 면접전형 과락자, 서류 미제출 또는 허위 제출자, 미응시자는 예비 순위를 부여하지 않는다.

**제10조(전형별 합격자 운영)** ①채용 계획에 반영된 각 전형에 있어서 전형별 합격자에 대하여 다음 단계의 전형을 진행한다.

②각 전형별 자격 요건 또는 제출 서류에 대해 면허증 및 자격증은 발급기관, 경력사항은 해당 기관이나 보험 자격득실(4대보험) 등 최종합격자 결정 전에 진위여부를 확인해야 한다.

**제11조(전형료 등의 지급)** 전형위원 및 진행요원에게 전형심사료 등을 지급할 수 있다.

### 제 3 장 최종합격자 결정 및 관리

**제12조1(인사위원회 개최)** ①최종합격자 결정은 인사위원회에서 해당 채용에 대한 감사부서의 감사보고와 채용검증위원회의 결과를 보고받은 후 채용계획에서 정한 기준에 따라 인사위원회에서 심의·의결하며 심의·의결 결과를 사장에게 보고한다.<개정 2021.5.3.,<개정 2023.9.27>

②제1항의 인사위원회는 회의록을 작성·보존해야 하며, 필요시 회의록을 공개할 수 있다.

③채용비위와 연루된 위원은 인사위원회에 참여할 수 없다.

④최종합격자 결정을 위한 인사위원회 개최 시 보안유지를 위하여 참여위원들에게 서약서(별지1)를 징구하여 한다.

**제12조2(채용검증위원회 개최)** ①직원을 채용하는 경우 최종합격자 결정 전에 채용검증위원회를 구성하여 당해 채용이 관계법령, 내부규정, 당초 채용계획 등을 준수하여 공정한 채용이 이루어 졌는지를 점검하여야 한다. 단, 3개월 미만의 단기 채용은 채용검증위원회 개최 대상에서 제외 가능하다.<신설 2023.9.27>

1. 상임 채용검증위원회 구성시 위원은 총 3인 이상(내외부위원 포함)으로 3급 이상 내부위원 및 외부위원(제한경쟁채용 시)을 포함하며 감사인 입회하에 실시한다. 공정한 점검을 위해 당해 채용담당, 채용부서장, 당해 채용시험의 전형위원으로 활동한 자는 위원(간사로는 가능)으로 위촉할 수 없다.

2. 보통, 지사 채용검증위원회 구성시 위원은 총 3인 이상(내외부위원 포함)으로 3급 이하 내부위원 및 외부위원(제한경쟁채용 시)을 포함하며 감사인 또는 준감사인 입회하에 실시한다. 공정한 점검을 위해 당해 채용담당, 채용부서장, 당해 채용시험의 전형위원으로 활동한 자는 위원(간사로는 가능)으로 위촉할 수 없다.

② 제1항의 검증은 [별표3] 채용검증위원회 점검체크리스트 및 결과보고서 양식에 따라 실시한다.

③ 채용검증위원회 개최시 보안유지를 위하여 참여위원들에게 서약서(별지1)를 징구하여야 한다.

**제13조(채용비위로 인한 피해자 구제)** ①채용비위로 인하여 합격이 취소되거나 입사 후 5년 이내에 파면·해임 또는 직권면직 된 직원이 발생한 경우 전형절차별 예비 순위 해당자를 다음 각 호와 같이 구제한다.

1. 서류전형 단계에서 채용비위 발생 시 해당 채용이 진행 중인 경우 예비 순위 해당자에 대하여 필기전형 응시 기회를 부여하고, 해당 채용이 종료된 경우로서 예비 순위 해당자가 차기 채용의 동일 분야에 지원한 경우 1회에 한하여 서류전형에 추가 합격시킨다.

2. 필기전형 단계에서 채용비위 발생 시 해당 채용이 진행 중인 경우 예비 순위 해당자에 대하여 면접전형 응시 기회를 부여하고, 해당 채용이 종료된 경우로서 예비 순위 해당자가 차기 채용의 동일 분야에 지원한 경우 1회에 한하여 필기전형에 추가 합격시킨다.

3. 면접전형 단계에서 채용비위 발생 시 해당 채용이 진행 중인 경우 예비 순위 해당자에 대하여 면접전형 응시 기회를 부여하고, 해당 채용이 종료된 경우로서 예비 순위 해당자가 차기 채용의 동일 분야에 지원한 경우 1회에 한하여 면접전형 응시 기회(서류 및 필기 면제)를 부여하며, 신원조회 등을 거친 후 최종합격 처리한다.<개정 2021.11.26.>

4. 최종 면접전형 결과 채용비위 발생시 당초 합격하여 임용되어야 할 인원이 탈락한 경우 동종·유사 분야에 인사위원회 심의·의결을 거쳐 우선 채용 기회를 부여한다.<신설 2022.12.27>

②채용비위 사실 자체는 확인되었으나 응시자 개인별 피해 여부에 대한 직접적 인과관계를 확인하기 곤란하여 구체적인 피해자 특징이 어려운 경우에는 다음 각 호와 같이 적용한다.

1. 서류전형 단계에서 채용비위 발생시 피해자 그룹 서류전형 재 실시

2. 필기전형 단계에서 채용비위 발생시 피해자 그룹 필기전형 재 실시

3. 면접전형 단계에서 채용비위 발생시 피해자 그룹 면접전형 재 실시

③채용비위로 인한 피해자 구제는 부정합격자 확정 및 퇴출 전이라도 우선하여 시행한다.

### 제 4 장 공정 채용 관리

**제14조(공정채용 저해행위 금지)** 채용 절차 및 과정에 참여하는 임직원·외부위원은 기밀유지, 윤리준수, 비위행위 적발 시 책임 등에 대해 서약서(별지2, 별지3)를 작성·제출하여야 하며, 공정한 채용을 저해하는 행위를 해서는 아니된다.

**제15조(감사부서 입회·참관·감사 등)** 위탁업체 계약, 문제인쇄·포장, 시험장관리, 채점, 전형(서류·필기·면접)심사, 합격자 결정 과정에 감사부서가 입회, 참관 및 감사하여야 한다.

**제16조(채용서류 관리)** 채용 관련 서류는 담당부서와 감사부서에서 이중으로 영구·보존한다.

**제17조(위원 구성)** ①서류 및 면접전형 추진 시 심사위원은 외부위원을 절반 이상 참여시켜야 하고, 내·외부위원 명단 중에서 인사담당임원이 선정하며, 면접전형의 위원장은 외부위원 중 호선한다. 단, 계약기간 1년(육아·병역 휴직 대체인력 채용은 2년)미만 채용의 면접전형은 외부위원 1인 이상으로 할 수 있으나 이 경우 1년(육아·병역 휴직 대체인력 채용은 2년)을 초과하여 계약기간을 연장하거나 정규직으로 전환할 수 없다.<개정 2023.9.27>

②공사의 임직원으로 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임이사 등 공사와 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없다.

③전형 시 참여위원은 동일 채용에 있어서 전형단계별로 중복하여 참여할 수 없으며, 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자는 연속되는 다음 채용의 동일 직종·분야별로 연속하여 참여할 수 없다. 또한 채용 공정성 및 블라인드 채용 강화를 위해 당해 채용과 직접적인 관계가 있는 임직원 및 채용 담당 직원은 내부 심사위원으로 참여할 수 없다.<개정 2023.9.27>

④전형위원 중 피면접자들과 친인척 등으로 긴밀한 관계가 있거나 공정한 평가를 수행하기 어려운 사유가 있는 경우 면접을 회피하여야 한다.<개정 2022.12.27.>, <개정 2023.9.27>

⑤다음 각 호의 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 사유가 있는 경우 해당 위원은 심사위원에서 제척된다.

1. 응시자와 친족관계, 근무경험관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자<신설 2022.12.27>

2. 1호의 사항을 위반하여 위원을 한 사실이 있는 자<신설 2022.12.27>

3. 면접과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자<신설 2022.12.27>

⑥응시자가 제5항에 따른 제척사유가 있거나 심사위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 기피신청을 할 수 있다.<신설 2022.12.27>

⑦심사위원의 제척·회피·기피로 인해 해당 전형심사에 지장이 없도록 예비 심사위원을 위촉할 수 있다.<신설 2022.12.27>

⑧면접위원에게는 면접과 관련된 주요사항에 대한 사전 교육을 실시하여야 한다.<신설 2022.12.27>

**제18조(친인척 채용인원 공개)** 공사 임직원의 친인척이 신규 채용될 경우 그 채용인원 수를 공사 홈페이지에 분기별로 공개한다.

**제19조(부당지시 등에 대한 처리)** ①채용 담당 직원은 채용과 관련하여 사장, 임원, 상급자 등의 부당한 지시나 명령에 따르지 않는다.

②제1항에 따른 부당한 지시를 이행하지 않았다는 사유로 보복성 인사 등 어떠한 형태의 불이익을 주어서는 아니된다.

**제20조(이의신청)** 채용공고에 이의신청 절차를 공고하여야 한다.

**제21조(채용비위 신고센터 운영)** 채용비위 또는 부당한 채용절차에 대한 신고 접수 시 즉시 조사에 착수하여야 하며, 조치 완료 후 그 결과를 통지하여야 한다.

**제22조(위탁업체 관리강화)** ①채용과 관련하여 전문업체에 대행하거나 위탁하는 경우 보안 유지 각서(별지4)를 징구하여야 한다.

②채용업무 절차의 위탁을 위하여 전문업체를 선정하고자 하는 경우 「공기업·준정부기관 계약사무규칙」 제12조에 따라 계약이행능력을 심사하여야 한다.

③전문 및 위탁업체의 중대한 채용오류 발생 시 「공기업·준정부기관 계약사무규칙」 제15조에 따라 입찰참가 자격을 제한할 수 있음을 계약조건에 명시하여야 하며, 전문 및 위탁업체의 보안 유지 위반 등에 대하여 계약 해지와 아울러 민사상 책임을 부과하고 형사 고발 등의 조치를 하여야 한다.

**제23조(채용비위 관련 직무정지 및 명단공개)** ①채용비위를 한 사실이 있거나 채용비위 혐의로 투명하고

공정한 인사운영을 저해한 것으로 판단되거나 대외기관의 감사 또는 수사를 받는 임직원에 대해서는 직무를 정지하여야 한다.

②제1항에 따라 임원이 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우 「공공기관운영에관한법률시행령」 제29조의4항에서 정하고 있는 사항을 공개할 수 있다.

## 제 5 장 보 칙

**제24조(부서 및 지사 채용)** 부서 및 지사에서 채용 시 인사규정시행세칙, 본 지침 및 인사부서에서 별도로 정하는 기준을 준수하여 채용을 추진하며, 채용 결과를 인사부서에 보고하여야 한다.

**제25조(지역제한 채용)** (삭 제) <개정 2023.9.27>

**제26조(인턴 채용)** 인턴의 채용은 제5조 제2항을 기준으로 하며, 정규직 전환의 평가방식 및 전환비율을 포함하여 인사위원회에서 심의·의결한다. 단, 정규직 전환을 전제로 하지 않는 인턴의 채용은 인사담당본부장이 정한 절차에 따른다.

**제27조(결격사유 및 확인)** ①채용 공고 시 결격사유는 인사규정 제5조로 한다.<개정 2021.2.10>

②공사는 최종합격자 결정 전에 제1항의 결격사유 확인을 임용예정일을 기준으로 하여야 하며, 이 경우 확인은 서면으로 할 수 있다.<신설 2021.2.10>

**제28조(비상상황 시 긴급채용)** 공사는 국민의 생명·안전과 관련하여 다음 각 호에 해당하는 비상상황에 대응하기 위하여 비상상황 종료 시까지 한시적으로 근무할 인력을 긴급하게 채용할 필요가 있다고 판단하는 경우에는 주무기관의 장과 협의하여 필요한 범위 내에서 공고기간, 외부 전형위원 구성 등 관련 절차를 간소화할 수 있다.<신설 2020.5.12.>,<2023.9.27>

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

**제29조(예비합격자 운영)** ①공사는 채용을 추진하면서 채용하고자 하는 분야별로 일정 인원의 예비합격자를 두어 최종합격자 결정 이후부터 임용 후 1개월까지 해당 채용에서 임용 포기, 취소 등으로 당초 계획인원에 미달할 경우 결원을 충원할 수 있다.<신설 2022.12.27>

②제1항의 예비합격자는 인사위원회 심의·의결을 통해 분야별 채용계획인원의 4배수 이내에서 전형의 결과 고득점 순으로 결정하며, 최초 작성된 예비합격자 명단 순번은 임의로 변경할 수 없다.<개정 2023.9.27>

**제30조(채용서류의 반환 및 파기 등)** ①최종합격자 발표 후 불합격자가 채용서류의 반환을 청구하는 경우 본인임을 확인한 후 14일 이내 반환하여야 한다. 단, 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 응시자가 별도의 요구 없이 자발적으로 제출한 서류는 제외한다.<신설 2022.12.27>

②채용담당 부서의 장은 반환 청구 기간이 지나고 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 파기하여야 한다.<신설 2022.12.27>

③제2항에도 불구하고, 채용된 직원과 관련된 인사자료 및 전형단계별 평정표를 영구 보관하여야 하며, 채용비위 피해자 구제 등을 위해 탈락자의 연락처 및 전형단계별 평정표도 영구 보관하여야 한다.<신설 2022.12.27>

**제31조(이해충돌방지)** ①채용담당 직원(기간제계약직 채용포함)은 진행과정 등에서 사적이해관계자가 지원한 사실을 인지한 경우 신고 및 회피 신청을 하여야 한다. 사적이해관계자의 범위와 신고 및 회피·기피 신청에 관한 세부사항은 공사 이해충돌방지제도 운영지침 제3조 및 제4조를 따른다.<신설 2022.12.27>

②가족채용제한에 관한 사안은 이해충돌방지제도 운영지침 제10조를 따른다.<신설 2022.12.27>

#### 부 칙

이 지침은 2020년 3월 3일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 지침은 2020년 5월 12일부터 시행한다.

#### 부 칙

①(시행일) 이 지침은 2021년 2월 10일부터 시행한다.

②(경과조치) 이 지침 시행전 2020년도 하반기 통합 공채로 입사한 직원으로서 국정원 보안업무규정 개정  
에 따라 신원조치가 반려된 직원에 대해서는 개정안 제27조 제2항을 적용하여 결격사유 확인을 서면으로  
추진한다.

#### 부 칙

이 지침은 2021년 5월 3일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 지침은 2021년 11월 26일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 지침은 2022년 12월 27일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 지침은 2023년 9월 27일부터 시행한다.

【별표1】 <개정 2022.12.27.> <개정 2023.9.27.>

## 전형단계별 평가 항목 및 반영 비율

□ 대상 : 일반직 · 특정직(기술공통)

구 분	배점	세 부 내 용	선발 배수
서류전형	적부판정 또는 인사위원회 심의결과에 따름	(평가항목) 면허, 자격 등 ※ 인사위원회에서 세부항목 결정 (반영비율) 서류전형 100% ※ (서류전형 점수 평가시) 서류전형 점수가 만점의 40% 미만인 경우 가점을 부여하지 않음	인사위원회 심의결과에 따름
필기전형	100점	(평가항목) - NCS직업기초능력 : 배점 100점 - 직무전공학술과목 : 배점 100점 - 인성검사 : 적부 판정  (반영비율) - 인성검사 적합자 중 NCS직업기초능력 50% 및 직무전공학술 과목 50%와 가점을 합산하여 총점 상위 순으로 합격자 선발	1명:5배수 2명:3배수 3명 이상:2배수
면접전형	100점	(평가항목) - 직업기초능력 : 배점 100점 - 직무수행능력 : 배점 100점 ※ 경험, 상황, 발표, 토론 등을 활용하여 시행  (반영비율) - 직업기초능력 50% 및 직무수행능력 50%와 가점을 합산하여 총점 상위 순으로 합격자 선발	
신원조회	적부 판정	신원조회 실시	

※ 필요한 경우 실기시험 등을 추가하거나 전형절차, 전형별 반영비율의 조정 및 생략 · 병합하여 실시할 수 있음

### 1. 동점자 처리기준(우선순위 순)

○ (필기전형) 동점자 전원 합격 처리

○ (면접전형) 취업지원대상자(국가보훈) - 장애인 등록자 - 직업기초면접점수 고득점자 - 필기 총점  
(가점 포함) 고득점자 → 기준 모두 적용 후 동점일 경우 동점자 전원 합격처리

### 2. 과락 기준

○ (필기전형) 각 평가항목 당 점수 4할 미만(가점 제외)

○ (면접전형) 총점 6할 미만(가점 포함)

※ 단, 면접전형 원점수로 4할 이상인 경우 가점부여

□ 대상 : 경력직 · 연구직

구 분	배점	세 부 내 용	선발 배수
서류전형	적부판정 또는 인사위원회 심의결과에 따름	(평가항목) 면허, 경력, 자격(기술자 등급 포함), 학력 등 ※ 인사위원회에서 세부항목 결정 (반영비율) 서류전형 100% ※ (서류전형 점수 평가시) 서류전형 점수가 만점의 40% 미만인 경우 가점을 부여하지 않음	인사위원회 심의결과에 따름
1차 실무면접	100점	(1차 실무면접 평가항목) - 직업기초능력 : 배점 100점 - 직무수행능력 : 배점 100점  (반영비율) - 직업기초능력 50% 및 직무수행능력 50%와 가점을 합산하여 총점 상위 순으로 합격자 선발	적격자 전원선발
2차 심층면접	100점	(2차 심층면접 평가항목) - 직무수행능력 : 배점 100점 - 전략적사고능력 : 배점 50점 - 공감·소통능력 : 배점 50점  (반영비율) - 직무수행능력 50% 및 전략적사고능력 50%, 공감·소통 능력 50%와 가점을 합산하여 총점 상위 순으로 합격자 선발	
신원조회	적부 판정	신원조회 실시	

※ 필요한 경우 필기, 실기시험, 발표, 토론 등을 추가하거나 전형절차, 전형별 반영비율의 조정 및 생략 · 병합하여 실시할 수 있음

#### 1. 동점자 처리기준(우선순위 순)

- (1차면접) 동점자 전원 합격 처리
- (2차면접) 취업지원대상자(국가보훈) - 장애인 등록자 - 2차 심층면접(가점포함) 고득점자 - 1차 실무면접(가점 포함) 고득점자 → 기준 모두 적용 후 동점일 경우 동점자 전원 합격처리

#### 2. 과락 기준

- (1·2차 면접전형) 총점 6할 미만(가점 포함)  
※ 단, 면접전형 원점수로 4할 이상인 경우 가점부여



□ 대상 : 별정직·특정직(기술공통 제외)

구 분	배점	세 부 내 용	선발 배수
서류전형	100점	(평가항목) 면허, 자격 등 ※ 인사위원회에서 세부항목 결정 (반영비율) 서류전형 평가 심사결과 총득점의 고득점자 순으로 면접전형 대상자 선발 ※ 서류전형 점수가 만점의 40% 미만인 경우 가점을 부여하지 않음	별정직, 특정직 5배수 또는 8배수 ※ 사무보조 5배수, 그 외 전형 8배수
면접전형	100점	(평가항목) - 직업기초능력 : 배점 100점 - 직무수행능력 : 배점 100점 (반영비율) - 직업기초능력 50% 및 직무수행능력 50%와 가점을 합산 하여 총점 상위 순으로 합격자 선발	
신원조회	적부 판정	신원조회 실시	

※ 필요한 경우 필기, 실기시험, 발표, 토론 등을 추가하거나 전형절차, 전형별 반영비율의 조정 및 생략·병합하여 실시할 수 있음

1. 동점자 처리기준(우선순위 순)

○ (서류전형) 동점자 전원 합격 처리

○ (면접전형) 취업지원대상자(국가보훈) - 장애인 등록자 - 직업기초면접점수 고득점자 - 서류전형  
총점(가점 포함) 고득점자 → 기준 모두 적용 후 동점일 경우 동점자 전원 합격처리

2. 과락 기준

○ (면접전형) 총점 6할 미만(가점 포함)

※ 단, 면접전형 원점수로 4할 이상인 경우 가점부여

【별표2】 <개정 2022.12.27.>, <개정 2023.9.27.>

## 가점 및 우대 항목

대 상	가점 및 우대 기준	비고
취업지원대상자	전형 단계별 만점의 5% 또는 10% 가점 부여 (단, 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제31조에 따라 가점상한제 적용)	가점 및 우대는 해당 전형의 원점수로 4할 이상인 경우 적용
장애인등록자	전형 단계별 만점의 5% 가점 부여	
다문화가족	필기전형 만점의 5% 가점 (단, 경력직·연구직의 경우 1차 면접전형 만점의 5%)	
기초생활수급자	필기전형 만점의 5% 가점 (단, 경력직·연구직의 경우 1차 면접전형 만점의 5%)	
공사 체험형인턴 수료자	필기전형 만점의 5% 가점 (인턴 수료 후 3년 이내, 연장 계약한 경우 계약종료일로부터 3년 이내에 한하여 인정) ※ 근무성적이 “우”이상인 자에 한함	
한국사능력검정시험	필기전형 만점의 2% 가점(한국사 2급 이상)	

주) 1. 상기 항목은 모두 중복적용 됨.

2. 채용분야 성격에 따라 자격을 인사위원회 심의·의결을 거쳐 추가가능

3. 기타법령, 정부정책 등에 따라 가점 및 우대사항을 인사위원회 심의·의결을 거쳐 추가 및 조정가능

## 공정채용 점검 체크리스트

(채용 공고명 :           )

구분		점검결과	비고
채용절차	점검사항		
1. 채용계획	① 자체규정(사규)상 명시된 응시자격과 상이한 기준 적용 여부		
	② 규정없이 특별채용 추진(인사규정과 달리 채용방법 자의적 진행)		
	③ 규정에 부합하는 인사위 심의절차를 거친후 채용계획 확정여부		
	④ 인사위 구성 외부위원 수의 적정성, 공정성 저해 인사 위촉여부		
	⑤ 채용계획에 대해 감독부서와의 사전협의 진행 여부		
	⑥ 인사위 논의내용·위원별 발언내용·논의결과의 기록·유지 여부		
2. 공고 원서접수	① 최종 채용계획과 공고상 ‘응시자격’ 동일 여부		
	② 공고 후 채용내용 변경시 내부 심의 절차 준수여부		
	③ 공고기간 준수여부		
	④ 응시원서 접수시 블라인드 채용 위반 여부		
3. 서류전형 면접전형	① 권한 없는자가 서류심사를 진행했는지 여부		
	② 규정에 맞는 ‘내·외부 위원구성’, ‘위원위촉 결정방법’ 여부		
	③ 심사위원 및 응시자에게 제척·회피·기피제도의 적정 적용 여부		
	④ 국가유공자 등 채용 우대(가점 등) 조치의 관련규정 준수 여부		
4. 합격자 결정	① 채용·공고에 따른 최종합격자 결정방법으로 결정했는지 여부		
	② 최종합격자 결정전 응시자격, 가점 등 관련 증빙서류 검증 여부		

### [점검결과 종합의견]

점검일	년 월 일	소속		위원 성명	(서명)
-----	-------	----	--	----------	------

※ 본 양식은 기본양식으로 인사운영상 변경 적용 가능

**검증위원회 점검 결과 [양식]**

**1 검증 대상 :** 직원 채용(00명 채용) 공정채용 준수 여부

**2 점검위원회 개최 및 운영**

검증 일자		
위원 구성 (총 0명)	내부(0명)	
	외부(0명)	

**3 점검 결과**

주요 지적사항 및 점검결과 요약	<ul style="list-style-type: none"><li>■</li><li>■</li><li>■</li><li>■</li></ul>
----------------------	---

**4 작성 및 확인**

<작성자> 00부

<확인자> 위원

위원

위원

◆◆◆ (서명)

○○○ (서명)

△△△ (서명)

□□□ (서명)

※ 본 양식은 기본양식으로 인사운영상 변경 적용 가능

## 국가유공자 등 채용시험 가점제도 관련 가이드라인

취업지원 관련 법령 및 보훈대상자 취업지원 업무처리지침 내용 이해를 돕기 위해  
채용시험 가점제도와 관련한 가이드라인 제공

### ① 채용시험 가점 부여 [국가유공자법 제31조 제1항, 제2항]

가. 취업지원실시기관은 직원 채용시험에 응시한 취업지원대상자의 점수에  
가점(만점의 10% 또는 5%)을 하여야 함

나. 채용시험이 1)필기·실기·면접시험 등으로 구분되거나 각 시험이 둘  
이상의 과목인 경우, 각 시험별·과목별로 가점을 함

⇒ 실시기관의 자체 규정상 각 전형별 일정 점수 이하 탈락기준이 있는 경우,  
응시자의 원점수에 가점을 적용한 점수를 기준으로 탈락 여부 결정

※ 단, ①취업지원대상자의 원점수가 만점의 40% 미만인 과목이 있거나, ②점수로  
환산할 수 없는 시험인 경우에는 가점하지 않음

### ② 「가점합격 상한제」에 따른 합격자 결정 [국가유공자법 제31조 제3항]

가. '가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람(가점합격자)'의 의미

⇒ 가점으로 인하여 합격점수를 넘은 사람

※ 가점을 받았지만, 가점을 제외한 원점수로도 합격점수를 넘은 사람은 가점  
합격자에 해당하지 않음

나. '선발예정인원'의 의미

⇒ 공고상 '최소 모집단위'의 최종 선발인원(=모집인원)

상이한 모집 분야인 경우		동일한 모집 분야지만 지역 단위로 채용 * 서울·나주·원주별 채용 별도 실시		
모집단위	모집인원 (=선발예정인원)	분야	모집단위	모집인원 (=선발예정인원)
행정	1명	행정	서울	8명
보건	2명		나주	3명
시설	3명		원주	4명
통신	4명	보건	서울	2명

1) 예시 규정임. 즉 1차·2차·3차시험 등으로 구분된 시험 전부를 말함

다. '채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다'의 의미

⇒ 합격자 결정 시 가점합격자를 선발예정인원의 30%내에서 결정

※ 경우에 따라 가점합격자가 없을 수도 있으며 가점합격자가 상한 인원을 초과한 경우에는 초과한 인원을 합격자에서 제외하고, 응시자 가운데 고득점자를 합격자로 결정

(예시1) 선발예정인원이 8명인 경우, 가점합격자 상한 인원은 2명임

i) 가점합격자가 0~2명인 경우, 충족

ii) 가점합격자가 3명인 경우, 상한 인원 초과

→ 후순위 가점합격자 1명을 합격자에서 제외, 응시자 중 고득점자를 합격자로 결정

(예시2) 필기시험 합격자: 10명(가점합격자 상한인원: 3명),      : 취업지원대상자

응시자	원점수 (a)	가점 (b)	합산점수 (a+b)	순위	가점합격 여부	결정방법
A	95	5	100	1	부	1) 가점점수를 기준으로 '합격선' 결정 2) 합격선과 원점수를 비교, '합격선> 원점수' 인 응시자를 가점합격자로 인정 (응시자 D,G,I 해당) ※ 응시자 A는 가점을 받았지만 원점수로도 합격선 이상이므로 가점합격자가 아님 3) 최종적으로 필기시험 합격자를 응시자 A~J(10명)로 결정. ※ 가점합격자는 응시자 D,G,I(3명)로 가점합격자 상한 충족
B	99	-	99	2		
C	98	-	98	3		
D	87	10	97	4	여	
E	96	-	96	5		
F	95	-	95	6		
G	84	10	94	7	여	
H	93	-	93	8		
I	87	5	92	9	여	
J	90	-	*90	10		
K	88	-	88	11		
L	82	5	87	12		
M	81	-	81	13		

(예시3) 모집단위가 다른 경우 가점합격상한제 적용(예)

	<table><tr><th>모집단위</th><th>모집인원 (=선발예정인원)</th></tr><tr><td>행정</td><td>1명</td></tr><tr><td>보건</td><td>2명</td></tr><tr><td>시설</td><td>3명</td></tr><tr><td>통신</td><td>4명</td></tr></table>	모집단위	모집인원 (=선발예정인원)	행정	1명	보건	2명	시설	3명	통신	4명
모집단위	모집인원 (=선발예정인원)										
행정	1명										
보건	2명										
시설	3명										
통신	4명										
통신 직렬에서만 가점합격자 1명 가능											

	<table><tr><th>분야</th><th>모집단위</th><th>모집인원 (=선발예정인원)</th></tr><tr><td rowspan="3">행정</td><td>서울</td><td>8명</td></tr><tr><td>나주</td><td>3명</td></tr><tr><td>원주</td><td>4명</td></tr><tr><td>보건</td><td>서울</td><td>2명</td></tr></table>	분야	모집단위	모집인원 (=선발예정인원)	행정	서울	8명	나주	3명	원주	4명	보건	서울	2명
분야	모집단위	모집인원 (=선발예정인원)												
행정	서울	8명												
	나주	3명												
	원주	4명												
보건	서울	2명												
행정(서울)과 행정(원주) 채용시험에서 가점합격자 각각 2명, 1명 가능														

라. 선발예정인원이 3명 이내인 경우(※질의 빈번)

⇒ 선발예정인원이 3인 이하인 시험의 경우, 원점수로 합격자를 결정하며, 가점합격자가 발생하지 않도록 유의(가점은 합격순위에만 영향)

(예시4) 선발예정인원: 3명(가점합격자 없음),      : 취업지원대상자

응시자	원점수 (a)	가점 (b)	합산점수 (a+b)	순위	합격여부	결정방법
A	99	-	99	1	여	1) 원점수로 '합격선' 결정 2) 최종적으로 A, B, C(3명) 합격 ※ 응시자 B는 가점을 받았지만 가점합격자는 아님(원점수 합격) 3) 이때, 가점은 합격순위에만 영향
B	91	5	96	2	여	
C	92	-	92	3	여	
D	90	-	90	4	부	
E	87	10	97	5	부	

⇒ 각 시험단계별로 가점합격자가 발생하지 않도록 유의(원점수로만 평가)

(예시5) 채용시험이 1차, 2차, 3차 시험으로 구분된 경우

구 분	1차 필기시험 (선발예정인원의 5배)	2차 실기시험 (선발예정인원의 2배)	3차 면접시험 (선발예정인원)
선발예정인원: 3명	· 합격예정인원 15명 · 가점합격 상한인원 0명	· 합격예정인원 6명 · 가점합격 상한인원 0명	· 합격예정인원 3명 · 가점합격 상한인원 0명
선발예정인원: 4명	· 합격예정인원 20명 · 가점합격 상한인원 6명	· 합격예정인원 8명 · 가점합격 상한인원 2명	· 합격예정인원 4명 · 가점합격 상한인원 1명

⇒ 다만, 예외적으로 선발예정인원이 3명 이하인 경우라도 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우 가점을 적용한 점수로 평가

\*(동법 제31조 제3항 단서) 응시자의 수가 선발예정인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 가점을 받아 채용시험에 합격한 사람은 채용시험 선발예정인원의 30%를 초과할 수 있음

(예시6) 선발예정인원이 3인 이하지만, 가점을 적용하여 평가하는 경우

- 선발예정인원이 3인인 채용에서 4명 응시 ⇒ 가점합격자 미발생
- 선발예정인원이 3인인 채용에서 1~3명 응시 ⇒ 가점합격자 발생\* 가능

\*응시자에게 가점을 적용한 점수로 평가

⇒ 또한, 동점자 발생시 취업지원대상자를 우선 선발하는 것은 선발예정인원이 3명 이하인 경우에라도 적용하여야 함(제31조 제4항)

마. '점수로 환산이 가능한 시험'과 '점수로 환산이 불가능한 시험'이 단계별로 구분되어 실시되는 경우

⇒ 점수로 환산이 가능한 시험에서는 가점 부여 및 가점합격 상한제를 적용, 점수로 환산이 불가능한 시험에서는 가점합격 상한제만 적용

(예시7) 점수 환산 불가능한 시험이 포함된 경우

1차 필기시험(점수 환산 가능)	2차 실기시험(점수 환산 가능)	3차 면접시험(점수 환산 불가능)
·가점 부여 ·가점합격 상한제 적용	·가점 부여 ·가점합격 상한제 적용	·가점 미부여 ·가점합격 상한제 적용 * 1차 필기시험, 2차 실기시험 가점 합격자가 3차 면접시험 합격예정 인원의 30%를 초과할 수 없음

(예시8) 1차 필기(5배수, 합격선 92점), 2차 면접을 통해 5명을 최종선발하는 경우  
- 최종합격자는 2차 면접 합격자 가운데 1차 필기시험 고득점 순위로 결정

응시자	1차 필기			2차 면접 통과/탈락	합격여부	결정방법
	원점수	가점	합산점수			
A	90	10	100	통과	합격	1) 1차 필기시험의 선발인원이 25명으로 가점합격자 7명 가능 2) 2차 면접을 통해 최종 합격자 5명이 선발되는 경우, 가점합격자는 1명까지만 가능 (1차 필기시험 가점합격자인 A와 D 가운데 고득점자인 A가 합격하고 D는 탈락, 응시자 중 차순위인 F가 합격)
B	99	-	99	통과	합격	
C	98	-	98	통과	합격	
D	87	10	97	통과	불합격	
E	96	-	96	통과	합격	
F	95	-	95	통과	합격	
...	...	...	...	...	...	

바. 추가합격 관련 가점합격 상한제 적용

⇒ 임용포기 등 결원 발생으로 추가합격자를 선발하는 경우, 기존 가점 합격자를 포함하여 당초 선발예정인원의 30% 내에서 합격자 결정

(예시9) 선발예정인원: 10명(G가 임용 포기),      : 취업지원대상자

응시자	원점수	가점	합산점수	순위	합격여부	결정방법
A	95	5	100	1	합격	1) 먼저 모든 취업지원대상자에게 가점을 부여하여 종합점수 산출 ※ A는 가점합격자 아님(원점수로도 합격) 2) 취업지원대상자 G가 최종합격후 임용 포기했으므로 차상위자(11위)인 K를 합격 처리 (취업지원대상자 L은 12위이나 종합점수가 11위 K보다 낮으므로 '가점합격 상한인원'에도 불구하고 불합격 처리)
B	99	-	99	2	합격	
C	98	-	98	3	합격	
D	87	10	97	4	합격	
E	96	-	96	5	합격	
F	95	-	95	6	합격	
G	84	10	94	7	포기	
H	93	-	93	8	합격	
I	87	5	92	9	합격	
J	90	-	90	10	합격	
K	88	-	88	11	추가합격	
L	77	5	82	12	탈락	
M	81	-	81	13	탈락	



사. “취업지원 대상자”만 모집하는 제한경쟁 채용시험에도 국가유공자법 제31조 제3항 본문\*이 적용되는지 여부

\*가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 30%를 초과할 수 없다

⇒ 가점합격자 30% 상한 규정은 일반인과 취업지원 대상자가 모두 응시하는 공개경쟁 채용시험에만 적용

⇒ 보훈특별고용 등 취업지원 대상자만을 대상으로 제한경쟁 채용시험시 ‘취업지원 대상자’별 가점(만점의 10%, 만점의 5%)을 구분하여 적용

[가점 구분 적용 이유]

- '07.3.29. 법령을 개정하여 국가유공자 본인, 전몰·순직군경 자녀 등을 제외한 국가유공자 자녀 등의 가점 비율을 축소하는 등 취업지원 대상자 사이에 가점비율의 차이(5%, 10%)를 두어 가점비율 적용 여부에 따라 당락이 좌우될 수 있으므로
- 보훈처의 특별고용(특별채용) 추천된 취업지원 대상자만을 대상으로 채용시험을 실시하는 경우에도 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조에 따라 구분하여 가점하도록 함

(예시10) 취업지원대상자 제한경쟁 채용시험에서 5명 선발

응시자	원점수 (a)	가점 (b)	합산점수 (a+b)	순위	합격여부
A	89	10	99	1	합격
B	90	5	95	2	합격
C	87	5	92	3	합격
D	81	10	91	4	합격
E	85	5	90	5	합격
F	82	5	87	6	탈락
G	80	5	85	7	탈락

③ 동점자 중 취업지원대상자 우선 합격 (국가유공자법 제31조 제4항)

가. 일반응시자와 취업지원대상자 간 동점이 발생하는 경우, 각 전형(서류·필기·실기·면접 등)에서 취업지원대상자를 우선하여야 함

※ 선발예정인원 수와는 상관없이 적용되며, 모집 공고 시 취업지원대상자 우선사항을 명시하고 관련 서류를 제출하도록 안내

(예시11) 선발예정인원: 4명,      : 취업지원대상자

응시자	원점수 (a)	가점 (b)	합산점수 (a+b)	순위	합격여부	결정방법
A	95	-	95	1	합격	D는 가점을 부여한 점수로 E와 동점임 동점 시 취업지원대상자 우선 합격 규정에 따라 'D'를 합격자로 결정
B	90	-	90	2	합격	
C	89	-	89	3	합격	
*D	75	10	85	4	합격	
*E	85	-	85	5		
F	70	-	70	6		
G	65	-	65	7		

나. 취업지원대상자 사이에 동점자가 발생하여 '가점합격자 상한 인원 (채용예정인원의 30%)'을 초과하는 경우

- 취업지원실시기관 내 채용 관련 규정 중 '동점자 처리기준' 등에 따라 합격자 선정

## □ 국가유공자법

제31조(채용시험의 가점 등) ① 취업지원 실시기관이 그 직원을 채용하기 위하여 채용시험을 실시하는 경우에는 그 채용시험에 응시한 취업지원 대상자의 점수에 다음 각 호의 구분에 따라 가점(加點)하여야 한다.

1. 만점의 10퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자

가. 제29조제1항제1호에 해당하는 사람

나. 제29조제1항제2호 및 제4호에 해당하는 사람

2. 만점의 5퍼센트를 가점하는 취업지원 대상자

가. 제29조제1항제3호에 해당하는 사람

나. 제29조제1항제5호에 해당하는 사람

② 제1항의 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 제1항 각 호의 구분에 따라 가점하여야 하며, 둘 이상의 과목으로 실시되는 시험에서는 각 과목별로 제1항 각 호의 구분에 따라 가점하여야 한다. 다만, 취업지원 대상자의 점수가 만점의 40퍼센트 미만인 과목이 있거나 점수로 환산(換算)할 수 없는 시험인 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항과 제2항에 따라 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람(「독립유공자예우에 관한 법률」 제16조, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제35조, 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9, 「5·18민주유공자예우 및 단체설립에 관한 법률」 제22조 또는 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제24조에 따라 채용시험에서 가점을 받아 합격하는 사람을 포함한다)은 그 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트(가점에 따른 선발 인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버린다)를 초과할 수 없다. 다만, 응시자의 수가 선발예정 인원과 같거나 그보다 적은 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 채용시험의 합격자를 결정할 때 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있으면 동점자 중 취업지원 대상자를 우선하여 합격자로 결정하여야 한다.

⑤ 제1항과 제2항에 따른 채용시험 가점 대상의 계급·직급·직위와 그 밖에 채용시험의 가점에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## □ 보훈대상자 취업지원 업무처리 지침

제41조의3(국가유공자 등 가점 및 가점합격인원 상한제의 적용) ① 취업지원 실시기관은 채용 시험에 응시한 사람의 합격자 결정시에는 본인이 취득한 점수에 가점을 부여한 점수를 합산 하여 결정하여야 한다.

② 가점하지 않은 점수로도 채용시험에 합격한 취업지원 대상자는 국가유공자법 제31조 제3항, 보훈보상자법 제35조 제3항, 5·18유공자법 제22조 제3항, 특수임무유공자법 제24조 제3항에 따른 가점을 받아 합격한 사람(이하 '가점합격자'라 한다)에서 제외한다.

③ 국가유공자법 제31조 제3항, 보훈보상자법 제35조 제3항, 5·18유공자법 제22조 제3항, 특수임무유공자법 제24조 제3항에서 규정한 '선발예정인원'이란 채용시험 공고상 최소 모집단위의 최종 선발예정인원을 말한다.

④ 채용시험이 필기·실기·면접시험 등으로 구분되고 각 시험마다 합격자를 결정할 경우, 각 시험의 가점합격자는 각 시험 합격예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없다. 다만, 최종 선발예정 인원이 3명 이하인 채용시험에서는 필기·실기·면접시험 등 각 시험마다 가점합격자는 발생 하지 아니한다.

【별지1】

## 서 약 서(인사위원)

본인은 인사위원회 위원으로 위촉되면서 위촉기간중에 인사위원회 안건 심의에 대하여 아래의 내용을 준수할 것을 서약합니다.

○ 심의과정에서 알게 된 평가결과 등 채용 전형에 관련된 정보 및 기타 정보에 대해서 어떤 방법으로도 유출하지 않겠습니다.

○ 상기 사항을 위반할 경우에는 규정에 따라 어떠한 처분도 감수하겠습니다.

년            월            일

소속 :

직급 :

성명 : (인)

한국가스기술공사 사장 귀하

【별지2】

## 서약서(심사위원)

아래 본인은 한국가스기술공사      년      반기·(      분기)      직 채용 전형 관련 심사위원으로 위촉되어 심사기준 등에 대해 제공받은 교육 및 규정된 절차에 따라 공정하고 투명하게 심사에 임할 것을 동의하며 다음 사항을 확인하고 서약합니다.

1. 심사위원으로 위촉된 사실을 최종합격자 발표일까지 누설하지 않겠으며, 심사과정에서 있었던 일에 대한 일체의 사실에 대하여 누설하지 않겠습니다.
2. 성별, 신체조건, 용모, 학력 등에 대한 부적절한 언동이나 차별을 배제하며, 성차별을 포함한 불합리한 행위는 공사 감사부서, 지방고용노동관서에 신고하겠습니다.
3. 다음 각 호의 1에 해당함을 사전에 인지한 경우 심사의 회피를 신청할 것이며, 심사수행 중 사실 인지 시에도 즉시 신고할 것을 서약합니다.  
(채용 과정 혹은 최종 합격 이후라도 응시자와 심사위원의 제척사유가 밝혀질 경우 피면접자의 합격이 취소될 수 있음)

① 지원자와 배우자 또는 친족 관계이거나, 과거 또는 현재 지원자의 지도교수 또는 담임교사인 경우 및 동일 회사내 동일 부서에서 함께 근무한 경우 지원자와의 이해관계가 직·간접적으로 심사에 영향을 미칠 수 있는 경우

② 지원자에 대한 공정한 평가를 수행하기 어려운 사유가 있는 경우

위 사실을 고의로 위반한 경우에는 「청탁금지법」 및 「공공기관 채용비리 후속조치」 등에 따라 어떠한 불이익도 감수할 것이며, 청렴한 채용문화 조성과 윤리준수를 위해 적극 노력하겠습니다.

년      월      일

위 서약자      소속 :

직급 :

성명 :

(서명)

한국가스기술공사 사장 귀하

【별지3】

서약서(감독 및 진행요원)

아래 본인은       년       반기(       분기)       직 채용 전형 관련 업무를 수행함에 있어, 채용 과정에서 있었던 일에 대한 일체의 사실에 대하여 누설하지 않고, 공정하고 성실한 자세로 맡은 바 임무를 충실히 이행하고 윤리 준수를 위해 적극적으로 노력할 것이며, **보완관계** 제 법규 사항 등을 위반하여 불미스러운 행위를 유발할 경우 「청탁금지법」 및 「공공기관 채용비리 후속조치」 등에 따라 어떠한 처분도 감수할 것을 서약합니다.

소속	직급	성명	서명

          년       월       일

한국가스기술공사 사장 귀하

【별지4】

## 서 약 서(위탁업체)

본인은    년    월    일 귀사와 계약 체결한 용역을 시행함에 있어 다음 사항을 준수할 것을 서약서로 제출합니다.

용역명 :            년 직원 공개채용 대행 용역
----------------------------------

1. 본인은 본 용역을 시행함에 있어서 계약서 및 과업지시서 상의 제반 보안사항을 철저히 이행할 것임은 물론 용역과업 수행 전에 과업참여자 전원에 대하여 보안교육을 실시하고 보안각서를 징구하여 용역 시행부서에 제출할 것이며,

2. 본인은 당사 및 당사 직원이 보안사항을 외부에 누설시켜 문제를 야기시켰을 경우에는 민·형사상 책임을 포함하여 보안관계 제 법규에 의거 처벌받음은 물론, 당사의 중대한 채용 오류 등의 발생으로 인하여 귀사의 채용을 원활히 수행할 수 없게 된 경우에는 민·형사상 책임을 포함하여 어떠한 제재 조치를 취하여도 이의를 제기하지 않을 것임을 서약합니다.

2020년    월    일

소 속 :

직 위 :

성 명 :

(인)

(계약시 사용인장 사용)

한국가스기술공사 사장 귀하



【별지5】

## 서 약 서

(인사규정시행세칙 제8조 제10항 관련)

본인은 한국가스기술공사의 채용절차에 있어서 일체의 부정이나 비위행위(청탁, 압력, 재산상의 이익제공 등)가 없었으며, 임용 이전 및 이후 일체의 부정이나 비위행위가 적발될 경우 「공기업·준정부 기관의 경영에 관한 지침」에 따라 합격이 취소될 수 있음을 서약합니다.

년 월 일

《서약자》 생년월일 :

성 명 : (서명)

한국가스기술공사 사장 귀하