

직원채용운영세칙

제정 2019. 7.26.

제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 세칙은 직원 채용을 위한 원칙, 방법 및 절차 등을 규정함으로써 인사 운영의 공정성·투명성을 강화함을 목적으로 한다.

제2조 (정의) 이 세칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “직원”이라 함은 인사규정 제6조에서 정한 직원 및 임시직원운영세칙 제3조제2항제1호부터 제4호까지의 임시직원 중 공사와 일정기간을 정하여 근로계약을 체결한 자를 말한다.
2. “채용 비리 피해자”(이하 “피해자”라 한다)라 함은 부정행위로 인하여 다음 채용단계 응시기회의 제약을 받거나 불합격한 사람을 말한다.
3. “부정합격자”라 함은 본인 또는 본인과 밀접한 관계가 있는 타인이 채용에 관한 부당한 청탁, 압력 또는 재산상의 이익 제공 등의 부정행위를 한 경우, 해당 부정행위로 인해 채용에 합격한 본인을 말한다.

제3조 (적용범위) 직원 채용에 관하여는 관계법령, 지침 및 인사규정 등 다른 규정에 별도로 정하고 있는 사항을 제외하고는 이 세칙에 따른다.

제4조 (채용의 기본원칙) ① 직원을 채용하는 경우 공개경쟁시험에 의해 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니된다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 특수분야 전문직종 등의 경우 동일한 조건을 가진 다수인을 대상으로 제한경쟁시험방식을 통해 채용할 수 있다. 이 경우 채용기준 또는 자격요건은 직위·직무특성을 감안하여 구체적으로 설정하고 이를 사전에 공개하여야 한다.

③ 제2항에 따른 제한경쟁시험방식으로 채용하는 경우, 합격자 발표 전

외부위원이 참여하는 인사위원회를 통해 당해 채용이 관계법령과 내부규정에 따라 이행되었는지 점검하여야 한다.

제2장 채용 전형

제5조 (채용기본계획의 수립) ① 직원의 채용은 다음 각 호의 사항이 포함된 채용기본계획에 따라 실시하여야 한다.

1. 채용 시기
2. 채용 규모
3. 지원 자격 또는 응시 자격
4. 시험 방법 및 가점 등 우대사항(시험 과목, 채용 목표제 운영, 합격하한선 등)
5. 지원자 제출서류 목록
6. 기타 채용에 필요한 사항

② 제1항의 채용기본계획 수립 및 변경에 관한 사항은 예상 결원, 채용 필요성 등의 적정성 여부를 검토하여 인사위원회 심의·의결을 거쳐야 한다.

③ 제4조 제2항에 따른 제한경쟁시험방식으로 채용하는 경우, 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 주무기관의 장과 미리 협의하여야 하며, 같은 회계연도 내에 동일한 절차와 기준으로 동일한 직급·직종(분야)에 대해 채용하는 경우에는 일괄하여 협의할 수 있다. 다만 불가피한 사유로 협의사항과 달리 채용하게 되는 경우에는 변경사항과 그 사유를 즉시 주무기관의 장에게 보고하여야 한다.

제6조 (채용 공고) ① 채용기본계획에 따라 지원자를 모집하는 경우에는 공사 홈페이지 및 알리오 등을 통해 제5조 제1항 제1호부터 제5호까지의 사항 및 지원자에 대한 유의사항, 부정합격자에 대해 합격을 취소할 수 있음을 공고하여야 한다.

② 제1항에 따른 채용공고는 15일 이상 실시하여야 한다. 다만, 각 호의 1에 해당하는 경우에는 15일 미만으로 할 수 있다.

1. 임시직을 채용하는 경우
2. 법령상의 고용의무에 따라 채용하는 경우
3. 사회형평적 인력활용 등 정부지침에 따라 채용하는 경우

4. 시급히 결원을 충원하지 아니하는 경우 업무수행에 지장을 초래하는 등 사장이 부득이하다고 인정하여 채용하는 경우

③ 제1항의 채용공고와 제5조 제1항의 채용기본계획 내용은 동일해야 하며, 채용 공고 후 불가피한 사유로 채용 내용을 변경하고자 하는 경우 인사위원회 심의·의결을 통해 재공고를 실시하여야 한다.

제7조 (채용시험) 채용 시험은 서류심사, 필기시험(또는 실기시험), 면접 시험으로 구분하여 실시하며, 단계별 세부사항은 [별표1]에 따른다.

제8조 (평가위원의 구성) ①서류심사와 면접시험은 외부평가위원을 참여시켜 공정성을 확보하여야 한다. 다만, 서류심사에서 적격 또는 부적격 여부만을 판단하는 경우는 외부평가위원을 참여시키지 아니한다.

② 제1항에 따른 서류심사와 면접시험의 외부평가위원 구성은 다음 각 호의 기준에 따라야 한다.

1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없음

2. 면접시험 전체 위원 중 절반 이상을 외부위원으로 구성함

3. 한 기관의 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자는 해당 기관에 연속하여 외부위원이 될 수 없음(한 기관의 연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같다.)

4. 외부위원은 동일한 채용의 여러 시험 가운데 하나의 시험에 대해서만 외부위원이 될 수 있음

③ 평가위원은 채용절차의 투명한 운영을 위해 다음 각 호의 어느 하나의 방법으로 구성하여야 한다.

1. 외부업체 위탁을 통한 선정

2. “내·외부 평가위원후보군”(이하 “후보군”이라 한다) 내 감사부서가 부여한 순번에 따른 선정

④ 인사소관부서장은 제3항 제2호에 의해 평가위원을 선정하는 경우에는 면접위원 후보군, 필요인원과 시기 등을 명시하여 감사부서에 평가위원 선정을 요청하여야 하며, 감사소관부서장은 후보군 내에서 필요한 평가위원 수에 따라 순번을 부여한다. 이 경우 면접위원의 불가피한 사정

등 결원발생을 고려하여 충분한 예비순번을 부여하여야 한다.

⑤인사소관부서장은 제4항의 순번에 따라 평가위원을 섭외하여 확정하여야 한다.

⑥공사는 평가위원으로부터 보안각서(별지서식 제1호)를 받아야 한다.

제9조 (제척·회피제 운영) ① 각 채용 단계에서 평가위원은 본인과 친족 관계 등 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 수행하기 어려운 사정이 있는 경우에는 평가에 관여할 수 없으며, 해당 사유가 있는 위원은 평가 참여를 회피하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따라 평가위원이 회피를 신청하고자 하는 경우에는 채용평가 회피 신청서(별지서식 제2호)를 작성하여 공사에 제출하여야 한다.

제10조 (서류심사) ① 서류심사는 입사지원서 및 증빙서류를 바탕으로 지원자의 직업기초능력, 직무수행능력 및 지원자격 등을 종합적으로 평가한다. 다만, 인사규정 제6조의 직원 채용 시 평가가 필요하지 않은 경우에는 적격 또는 부적격 여부만을 판단한다.

② 서류심사 평가 시 위원은 3인 이상으로 구성하여야 한다.

③ 서류심사 합격자 선정 시에는 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순으로 선발하되, 동점자는 전원 선발한다. 다만, 서류심사의 적격 또는 부적격 여부만을 판단하는 경우는 제외한다.

④ 제1항에 따른 서류심사를 실시할 경우, 입사지원서를 통하여 응시자의 출신지역, 가족관계, 학력 등 직무수행능력과 직접 관련이 없는 인적사항에 대한 정보를 요구할 수 없다. 다만, 지원자격 검증 또는 우대 및 결격사유 등 합격결정과 관련이 있는 경우에는 예외로 한다.

⑤ 제4항 단서에 해당하여, 정보를 수집하는 경우에도 이를 면접위원에게 제공할 수 없다.

⑥ 지원자격 증빙서류의 경우, 관계법령 및 해당 사실이 확인 가능한 기관 등에서 발급한 서류에 한하여 인정하며, 구체적인 사항은 채용기본계획 수립 시 정할 수 있다.

제11조(필기시험 등) ① 필기시험은 지원자의 역량을 검증하기 위하여 아

래 각호에 대하여 객관식, 주관식 및 논술시험을 단독 또는 병행할 수 있으며, 세부 사항은 [별표1]에 따른다.

1. 공통과목: 모든 직무분야에 공통적으로 적용되는 주제
 2. 직무과목: 각 직무분야에 특정하여 적용하는 주제로 구성
- ② 필기시험 합격자 선정 시에는 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순으로 선발하되, 동점자는 전원 선발한다.
- ③ 제1항의 세부 필기시험 과목은 및 출제 범위는 [별표1]에 따른다.
- ④ 실기시험은 직무수행에 필요한 지식, 기술 및 태도 등을 실습 또는 실기의 방법으로 평가한다.

제12조(면접시험) ① 면접시험은 직전 단계 합격자를 대상으로 실시한다.

- ② 면접은 1차·2차로 나누어 실시하고, 임시직원 채용은 예외로 한다.
- ③ 면접시험 합격자 선정 시에는 평가항목별 면접위원 점수를 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순으로 선발하되, 동점자는 전원 선발한다.
- ④ 최종 평가 단계인 면접시험의 경우, 면접위원 점수 계산 시, 면접위원 점수 중 최고 및 최저점수 각 하나를 제외하여 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순으로 선발하되, 동점자 발생 시 1차 면접시험 점수, 필기시험 점수, 인사위원회 의결 순으로 합격자를 결정한다.
- ⑤ 경력직 채용 시 가산점을 제외한 면접 점수가 70점 미만인 경우, 신입직 채용 시 가산점을 제외한 면접점수가 60점 미만인 경우에는 해당 전형에서 불합격 처리하며, 해당 내용은 채용 공고를 통해 사전에 안내하여야 한다.

제13조(우대사항) ① 채용 단계별 합격자 결정 시 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 등 관계법령 및 공사 내부기준에 따라 가점을 부여할 수 있으며, 세부 내용은 [별표3]에 따른다.

- ② 공사는 다음 각 호의 채용목표제 적용대상자가 전형 단계별 목표 비율에 미달하는 경우, 채용기본계획에서 정한 일정 기준 이상을 득점한 자에 한하여 전형단계별 목표비율까지 추가합격 처리한다. 다만, 최종면접의 경우에는 채용기본계획에서 정한 일정 기준 이상을 득점한 자에

한하여 목표비율만큼 우선 선발한다.

1. 「지방대학 및 지역 균형인재 육성에 관한 법률」 제2조에 해당하는 사람
 2. 「혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법」 제29조의 2에 해당하는 사람
- ③ 제2항의 세부 운영사항은 [별표4]에 따른다.

제14조(결격사유 확인) 공사는 최종 면접 합격자에 한하여 신원조회 및 공무원 채용 신체검사 규정에 따른 신체검사서를 통하여 결격사유를 확인하여야 한다.

제3장 채용 공정성 관리

제15조 (필기시험 점수 공개) 공사는 필기시험을 실시하는 경우에는 불합격자에 한하여 필기시험 종료 후 일정기간 동안 그 결과를 지원자 본인이 인터넷 등을 통해 확인할 수 있도록 하여야 한다.

제16조 (평가방식의 전산화) 공사는 채용 단계별 평가를 실시하는 경우, 전산화하여 채점하도록 하여야 한다. 다만, 면접시험의 경우, 전산오류 등 전산 평가를 계속하는 것이 불가능한 경우 수기 평가로 실시할 수 있다.

제17조 (감사역의 입회) ① 공사는 채용과정에 '감사부서의 장이나 직원 또는 감사부서의 장의 권한을 대리하는 입회담당자를 참가시켜야 하며, 입회담당자로부터 보안각서(별지서식 제1호)를 받아야 한다.

② 제1항의 규정에 따라 감사부서가 참여하여야 하는 채용 과정에는 위탁업체 계약, 문제추출·인쇄·포장, 시험장 관리, 채점, 합격자 결정 등 채용의 전체 과정이 포함된다.

제18조 (채용서류의 보관) ① 채용 관련 문서의 보존기간은 영구로 한다.

② 채용과 관련된 서류는 인사부서와 감사부서에서 동시에 관리하되, 감사부서는 감사 권한의 범위에서만 열람하도록 한다.

제19조(위탁 업체 등의 관리) ① 채용 절차를 전문업체에 대행하거나 위탁하

는 경우 해당 업체의 부정개입을 차단하기 위하여 보안각서(별지서식 3호)를 받아야 하며, 정보유출방지방안 등을 마련하여야 한다.

② 채용에 대한 위탁 기관 등의 보안유지 위반 등에 대하여 계약 해지와 아울러 민사상 책임을 부과하고 형사 고발 등의 조치를 하여야 한다.

③ 채용절차의 위탁을 위하여 전문업체를 선정하고자 하는 경우 「공기업·준정부기관 계약사무규칙」 제12조에 따라 계약이행능력을 심사하여야 한다.

④ 합격자 결정에 영향을 미칠 수 있는 정도의 중대한 채용오류가 발생한 경우에는 「공기업·준정부기관 계약사무규칙」 제15조에 따라 주요 계약조건의 위반을 이유로 부정당업자 입찰참가제한조치가 가능함을 계약조건에 명시하여야 한다.

제20조(친인척 채용인원 공개) ① 관리직원, 경영지원직, 계약기간이 1년 이상인 임시직 및 채용형 인턴에 대한 채용 시, 재직 임직원의 배우자 또는 4촌 이내 혈족과 인척이 신규 채용되는 경우 친인척 채용 인원 수를 공개하여야 한다.

② 제1항에 따른 채용인원 공개는, 채용실시 해당 분기가 끝난 다음달 말일까지 채용별로 공사 홈페이지를 통해 실시한다.

제4장 채용비리 피해자 구제

제21조 (피해자 특정 가능한 경우 구제방안) ① 피해자 개인을 특정할 수 있는 경우에는 해당 직접 피해자에게 피해 발생 다음 단계에 대한 응시 기회를 부여하여야 한다. 다만, 채용절차가 종료된 이후 피해자가 특정된 경우에는 차기 채용에서 피해 발생 단계까지의 채용시험을 면제하여야 한다.

② 채용절차 종료 여부를 가리지 않고, 최종 단계의 피해자에 대해서는 지체 없이 채용하여야 한다.

제22조 (피해자 특정 불가능한 경우 구제방안) 피해자 개인을 특정할 수 없지만 피해자 그룹을 특정할 수 있는 경우에는 해당 피해자그룹을 대상으로 피해 발생단계부터 제한경쟁을 실시하여야 한다. 다만, 채용절차

가 종료된 이후의 피해자에게는 차기 채용에서 피해 발생 전 단계까지의 채용시험을 면제하여야 한다.

제23조 (구제 적용 시기) 피해자 구제의 시기는 부정합격자 확정·퇴출 이후를 원칙으로 한다. 다만, 부정합격자 확정·퇴출 전이라도 피해자 또는 피해자 그룹이 특정·확인될 경우에는 구제를 우선적으로 시행할 수 있다.

제24조 (구제 결정) ① 피해자 특정 및 구제에 관한 구체적 방안은 사안별로 인사위원회의 심의·의결을 통해 결정하여야 한다.
 ② 채용비리 피해자 구제를 위해 채용 단계별로 예비합격 및 이의제기 절차를 운영할 수 있다.

부 칙

제1조(시행일) 이 세칙은 2019년 8월 1일 부터 시행한다.

제2조(다른 사규의 개정) ① 사규관리규정 [별표] 사규분류표에 다음의 사항을 신설한다.

분류	사규번호	사규명	공개여부	제개정 사전예고 여부	소관부서
제4편 인사·복지	4-28	직원채용운영세칙	공개	예고	인사처

② 직원채용운영지침은 이 세칙 시행과 동시에 폐지한다.

<별표 1> 채용 전형별 세부내용

관리6급 신입직 채용 전형별 세부내용

전형 단계	내 용	세부사항	선발배수
1단계 (서류전형)	서류심사	○ 영어 공인 성적 기준 충족여부 심사(별표2) ○ 자기소개서 작성 불량 등 불성실 기재자 및 자격요건 미충족자 제외 전원 선발 - 공란, 한 항목 이상 50자 미만 작성, 두 항목 이상 동일 기재, 질문과 무관한 내용을 작성하는 등 불성실 기재, 동일 문장 반복 등	-
2단계 (필기시험)	[공통과목] NCS 직무적합평가 (100점)	○ 직업기초능력 · 직무수행능력: 100점 만점(40문제)	2.5배수 (소수점 올림)
	[직무과목] 전공 필기시험	○ 채용기본계획에 따라 경제, 경영, 법학, 건축, 전산 등 직무분야를 고려하여 실시 - 주관식 및 논술시험 실시 가능	
3단계 (1차 면접시험)	NCS 기반 역량면접전형 (100점)	○ 직무 면접(40점) - 심층 질문을 통해 공사 직무 및 조직 적합성 등 지원자에 대한 역량 검증	1.5배수 (소수점 올림)
		○ PT면접(30점) - 공사 직무, 사회 전반 이슈 등 제공된 주제에 대해 준비시간 제공 후 발표 + 질의응답을 통해 직무수행 능력 검증	
		○ 토의면접(30점) - 그룹토의를 통하여 문제해결 능력, 참여와 협조 등 직무수행능력 검증	
4단계 (2차 면접시험)	심층 면접	○ 직무 심층면접(100점) - 공사 직무, 기여도 등 공사 적합성 평가 ※ 최고 및 최저점수 각 하나를 제외하여 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순 선발	1배수
5단계	신체검사	○ 신체검사 : 적부판정(공무원신체검사서에 따라 판단) ○ 신원조회 : 적부판정	최종합격
	비위면직자/ 신원조회		

* 다만, 선발예정인원이 10명 이하인 경우, 필기시험 선발배수는 3배수로 한다.

경력직원(정규직·경영지원직) 채용 전형별 세부내용

전형 단계	내 용	세부사항	선발배수
1단계 (서류전형)	서류심사	○ 자기소개서 작성 불량 등 불성실 기재자 및 자격요건 미충족자 제외 전원 선발 - 공란, 한 항목 이상 50자 미만 작성, 두 항목 이상 동일 기재, 질문과 무관한 내용을 작성하는 등 불성실 기재, 동일 문장 반복 등	-
2단계 (필기시험 또는 실기시험)	[공통과목] NCS 직무적합평가 (100점)	○ 직업기초능력·직무수행능력: 100점 만점(40문제) - [직무과목] 채용 분야의 전문성 등을 고려하여 주관 식 및 논술시험 또는 실기시험 실시 가능	4배수
3단계 (1차 면접시험)	NCS 기반 역량면접전형 (100점)	○ 경력실적 및 역량발표 PT - 지원자 수행경력 개요, 본인의 역량 발휘 계획 등	1.5배수 (소수점 올림)
4단계 (2차 면접시험)	심층 면접	○ 직무 심층면접(100점) - 공사 직무, 기여도 등 공사 적합성 평가 ※ 최고 및 최저점수 각 하나를 제외하여 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순 선발	1배수
5단계	신체검사	○ 신체검사 : 적부판정(공무원신체검사서에 따라 판단) ○ 신원조회 : 적부판정	최종합격
	비위면직자/ 신원조회		

임시직원 채용 전형별 세부내용(파견직·일용직 제외)

전형 단계	내 용	세부사항	선발배수
1단계 (서류전형)	서류심사	<공통> ○ 직무능력기반 지원서 심사	5배수*
2단계 (면접시험)	NCS 기반 역량면접전형/ 심층면접 (100점)	<특정직(개방형 계약직 등)> ○ 경력실적 및 역량발표 PT - 지원자 수행경력 개요, 본인의 역량 발휘 계획 등 - 공사 직무, 기여도 등 공사 적합성 평가 ※ 최고 및 최저점수 각 하나를 제외하여 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순 선발 <사무직(체험형 인턴 등), 운전직, 비서직> ○ 심층면접(100점) - 공사 이해도, 성실성, 기여도 등 공사 적합성 평가 ※ 최고 및 최저점수 각 하나를 제외하여 100점 만점으로 환산 후, 우대가점을 더한 최종 점수 고득점자 순 선발	1배수
3단계	신체검사	<공통> ○ 신체검사 : 적부판정(공무원신체검사서에 따라 판단) ○ 신원조회 : 적부판정	최종합격
	비위면직자/ 신원조회		

* 체험형 인턴의 경우, 선발인원 등을 고려하여 조정 가능

<별표 2> 어학 성적 기준

어학성적 대상 시험 및 기준 점수

대 상	TOEFL IBT	TOEIC	TEPS (18.5.12.전 시험)	TEPS (18.5.12.이후 시험)
신입직 (관리6급)	71이상	700이상	625이상	340이상

※ 채용공고일 기준 2년전 이 후 응시하고, 원서접수마감일까지 성적 발표한 시험에 한하여 인정

<별표 3> 채용 가점 사항

채용 우대사항(채용 가점)

대 상	유형 정의	전형별 가산점			적용대상
		서류	필기	면접	
장애인	장애인고용촉진 및 직업재활법에 따른 장애인 ※ 국가유공자 우대기준을 준용하여 채용인원 3명 이하 분야는 우대 미 실시	배점의 3%	배점의 3%	-	모든 채용
취업보호 대상자	○ 「독립유공자에우에 관한 법률」 제16조 해당자 ○ 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 (이하 “국가유공자법”) 제29조 해당자 ○ 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제33조 해당자 ○ 「5·18민주유공자에우에 관한 법률」 제20조 해당자 ○ 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」 제19조 해당자 ○ 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」 제7조의9 해당자 ※ 국가유공자법 제31조③에 의거, 채용인원이 3명 이하인 분야는 우대 미 실시(국가유공자 분야는 법상 가점 차등 부여) ※ “취업지원 대상자 증명서” 제출만 인정되며, ‘국가유공자(가족) 확인서’ 는 인정 불가	5% 또는 10%	5% 또는 10%	5% 또는 10%	모든 채용
저소득층	국민기초생활보장법에 의한 기초생활수급자 및 차상위계층 ※ 국가유공자 우대기준을 준용하여 채용인원 3명 이하 분야는 우대 미 실시	배점의 3%	배점의 3%	-	모든 채용
한국사능력검증시험	한국사검증능력시험 2급 이상 자격 소지자	배점의 0.3%	배점의 0.3%	-	신입직 채용

* 각 전형별 가점을 제외한 최종점수가 40점(100점 만점) 미만인 경우, 우대가점 미 적용

* 우대사항 중복 시 가장 유리한 사항만 적용

<별표 4> 채용 목표 비율

채용 우대사항(채용 목표제)

대 상	유형 정의	전형별 목표비율			적용대상
		서류	필기	면접	
비수도권 지역인재	‘지방대학 및 지역 균형 인재 육성에 관한 법률’ 제2조 해당자	-	동법 시행령 제9조 제2항 비율 이상	동법 시행령 제9조 제2항 비율 이상	신입직 채용
이전 지역인재	‘혁신도시 조성 및 발전에 관한 특별법’ 제29조2 해당자	-	동법 시행령 [별표1]에 따른	동법 시행령 [별표1]에 따른	관련 법령에 따른 적용대상 채용

* 채용목표제 적용 시 소수점 이하는 반올림 처리

* 전형 단계별 합격자 비율이 목표비율에 미달 시, 합격자한선 이상 득점한 자에 한하여 고득점자 순으로 채용인원을 초과하여 합격 처리(최종면접은 목표 비율만큼 우선 선발)

보안각서

소 속 :

성 명 :

생년월일 :

상기 본인은 년 월 일에 실시되는 주택도시보증공사 OO
직원 채용과 관련하여, OO단계 (**평가위원으로 위촉된 자/공정성을 위하여
입회하는 자**)로서 면접 질문자료 사전유출, 부정행위 등 공정한 평가에 방해되
는 어떠한 행위도 하지 않을 것이며, 타인의 부정행위 적발시 즉시 필요한 조치
를 취하고 진행책임자에게 보고하며, 만일 이를 묵인 방조하거나 본인이 부정
행위에 가담하여 해당 단계의 평가 공정성과 신뢰성을 손상시킬 경우 어떠한
처벌도 감수할 것을 서약하며 이에 본 각서를 제출합니다.

20 . . .

각서인(제출자)

(인)

주택도시보증공사 사장 귀하

[별지서식 2] (제9조 및 제17조 관련)

채용평가 회피 신청서

본인은 년 주택도시보증공사 정규직/무기계약직 채용
차 면접평가와 관련하여 아래와 같이 평가 회피를 요청하니,
조치하여 주시기 바랍니다.

회 피 대 상 자		회 피 사 유 (해당부분에 “V” 체크)	비 고
수험번호	성 명		
		☐ 학연·지연·종교 등 이해관계	
		☐ 친·인척 관계	

20 년 월 일

평가위원 : (서명)

주택도시보증공사 사장 귀하

보안각서

본인은 년 월 일 귀 주택도시보증공사와 체결한
용역 계약을 수행함에 있어 다음과 사항을 준수할
것을 각서로 제출합니다.

1. 본인은 본 용역을 시행함에 있어 계약서 및 과업지시서상의 제반 보안사항을 철저히 이행할 것임을 물론 용역과업 수행 전에 용역참여자 전원에 대하여 보안교육을 실시하고 보안각서를 징구하여 용역 시행부서에 제출할 것임.
2. 본인은 물론 당회사 직원이 보안사항을 외부에 누설시켜 중대한 문제점을 야기시켰을 경우에는 누설자가 보안관계 제법규에 의거 처벌 받음은 물론 회사에 대한 용역업의 등록취소, 부정당업자의 입찰참가 자격제한 등 어떠한 제재조치를 취하여도 이의를 제기하지 않을 것임.

년 월 일

소 속 :

직 위 :

성 명 :

주택도시보증공사 사장 귀하