

※ 신·구조문대비표 (인사규정)

○ 신·구조문 대비표

현행	개정안
제7조(회의) ① (생략) ② (생략) ③ (생략) ④ (생략)	제7조(회의) ① (생략) ② (생략) ③ (생략) ④ (생략) ⑤ <u>위원회 개최 시 의결서 외에 상정안건, 참석자의 발언, 결정 사항 및 표결내용 등을 포함한 회의록을 별도로 작성하여 보관하여야 한다.</u>
제12조(임용의 원칙) ① (생략) ② (생략) ③ (생략) ④ (생략) ⑤ (생략) ⑥ (생략) ⑦ (생략)	제12조(임용의 원칙) ① (생략) ② (생략) ③ (생략) ④ (생략) ⑤ (생략) ⑥ (생략) ⑦ (생략) ⑧ <u>국가유공자·장애인·여성·저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람) 등에 대한 우대 등 사회형평채용에 대한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.</u>

현행	개정안
제12조의2(임직원 친인척 공개) 원장은 매년 신규 임용된 직원 중 다음 각 호의 친인척에 해당하는 사람이 있는 경우 해당하는 직원의 수를 진흥원 홈페이지에 공개하여야 한다 1. (생략) 2. (생략)	제12조의2(임직원 친인척 공개) 원장은 매년 신규 임용된 직원 중 다음 각 호의 친인척에 해당하는 사람이 있는 경우 해당하는 직원의 수를 진흥원 홈페이지에 공개하여야 한다. <u>이 경우 인원수 산정 기준일은 입사일로 한다.</u> 1. (생략) 2. (생략)
제16조의2(채용계획의 수립) ① (생략) ② (생략)	제16조의2(채용계획의 수립) ① (생략) ② (생략) ③ <u>진흥원은 채용계획 등 채용 관련 문서는 영구적으로 보존하되, 응시자가 제출한 서류에 대해서는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에서 정한 바에 따라 반환 또는 폐기하는 경우를 제외하고는 5년이 지난 후 폐기할 수 있다.</u>
제33조(보직관리의 원칙) ① (생략) ② (생략) ③ (생략)	제33조(보직관리의 원칙) ① (생략) ② (생략) ③ (생략) ④ <u>채용비리 연루자에 대하여 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무와 관련된 보직을 부여하지 아니한다.</u> <u>1. 정직 이상의 제재를 받은 경우 : 3년</u> <u>2. 정직 미만의 제재를 받은 경우 : 2년</u>

현행	개정안
<p>제35조(채용시험의 공고) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 공개경쟁·경력경쟁시험의 채용공고는 기관 홈페이지 및 주무관청의 인터넷 등에 다음 각 호의 내용을 공고하여야 한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. (생략)</p> <p>3. (생략)</p> <p>4. (생략)</p> <p>5. 그 밖에 시험실시에 필요한 사항</p> <p>④ (생략)</p>	<p>제35조(채용시험의 공고) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 공개경쟁·경력경쟁시험의 채용공고는 기관 홈페이지 및 주무관청의 인터넷 등에 다음 각 호의 내용을 공고하여야 한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. (생략)</p> <p>3. (생략)</p> <p>4. (생략)</p> <p>5. <u>응시자의 부정합격 확인 시 채용이 취소될 수 있다는 내용</u></p> <p>6. <u>그 밖에 시험실시에 필요한 사항</u></p> <p>④ (생략)</p> <p>⑤ <u>공고의 결과 응시인원이 선발예정인원과 같거나 선발예정인원보다 적은 경우 (응시자가 없는 경우를 포함한다.)에는 시험기일을 다시 정하여 재공고할 수 있다. 단, 재공고의 내용이 당초 공고내용과 동일한 경우 주무관청과의 사전협의는 거친 것으로 본다.</u></p>
<p>제36조(채용시험의 방법) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ (생략)</p> <p>⑤ (생략)</p>	<p>제36조(채용시험의 방법) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ (생략)</p> <p>⑤ (생략)</p>

현 행	개 정 안
<p>⑥ (생략)</p> <p>⑦ (생략)</p>	<p>⑥ (생략)</p> <p>⑦ (생략)</p> <p>⑧ <u>입사지원서 등을 통해 응시자의 출신지역, 가족관계, 학력 등 직무능력과 직접적으로 관계없는 인적사항에 대한 정보를 요구할 수 없다. 다만, 채용 직무를 수행하는데 반드시 필요하거나 응시자격 및 우대사항에 대한 사항을 확인하기 위해 필요한 경우는 그러하지 아니하다.</u></p> <p>⑨ <u>시험위원은 시험 관련 비밀 누설을 금지한다.</u></p> <p><u>1. 시험위원이 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출토록 하여야 한다.</u></p> <p><u>2. 시험위원은 시험업무처리중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 진흥원은 이를 담보하기 위한 보안 서약서 등을 징구하여야 한다.</u></p>
<p>제36조의3(합격자 결정) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ 면접시험의 평균점수는 시험위원 점수의 최고점, 최하점을 제외하고 산정한다.</p> <p>⑤ (생략)</p>	<p>제36조의3(합격자 결정) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ <u>신규채용시험의 면접시험은 구조화된 면접(경험·상황·발표·토론면접 등) 등 다양한 방법에 의하여 해당 직무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하여, 채용계획 수립시 이를 기준으로</u></p>

현행	개정안
	<p><u>로 수립하고 인사위원회에서 심의·의결한다.</u></p> <p><u>1. 면접시험 합격자는 60점 이상 자 중에서 고득점 순으로 최종합격자를 선발한다.</u></p> <p><u>2. 면접시험의 평균점수는 시험위원 점수의 최고점, 최하점을 제외하고 산정한다.</u></p> <p><u>3. 면접위원에게 응시자의 인적사항(학력, 출신지역 등 편견 요소) 정보 제공 금지, 연령·성별·학력 등 차별적 소지가 있는 질문 금지, 평정방법, 합격자 결정방법, 면접진행절차 등 면접 시행에 필요한 사전 면접교육을 실시하여야 한다.</u></p> <p>⑤ (생략)</p> <p><u>⑥ 채용시험 합격자는 『건강검진기본법』 제14조에 따른 일반검진기관 또는 진흥원 지정 검진기관에서 채용신체검사를 실시하며, 채용신체검사 비용은 진흥원이 부담한다.</u></p> <p><u>⑦ 진흥원은 『국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률』 제30조의 취업지원 실시기관으로 같은 법 제31조(채용시험의 가점 등)에 따라 채용 시험에 응시한 취업지원 대상자(국가유공자, 국가유공자의 배우자 및 자녀 등)</u></p>

현행	개정안
<p>제37조(시험위원의 임명) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ (생략)</p> <p>⑤ (생략)</p> <p>⑥ (생략)</p>	<p><u>의 전형별 점수에 만점의 10퍼센트 또는 5퍼센트의 가점을 부여하며, 가점 부여 내용 및 방식은 해당 법률을 따른다.</u></p> <p><u>⑧ 최종합격자 결정 시 동점자가 발생할 경우 아래 각 호의 순위에 따른다.</u></p> <p><u>1. 취업지원대상자</u></p> <p><u>2. 이하는 기관이 내부적으로 기준을 설정하고 적용할 수 있음</u></p> <p><u>⑨ 진흥원이 요구하는 응시요건 또는 우대요건의 유효한 증명자료로 제출한 서류에 대하여 최종합격자 발표 전까지 해당 기관에 확인하여야 하며, 증명자료는 채용공고 마감일 기준 6개월 이내 발행분에 한해 인정한다.</u></p> <p><u>⑩ 우대가점 등 점수 산정과 관련하여 적정여부를 확인하여 합격자가 변경되지 않도록 하여야 한다.</u></p> <p>제37조(시험위원의 임명) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ (생략)</p> <p>④ (생략)</p> <p>⑤ (생략)</p> <p>⑥ (생략)</p> <p><u>⑦ 외부위원 위촉 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 이 규정에</u></p>

현행	개정안
<p>제63조의3(채용비위 처리) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 원장은 부정합격자의 합격을 즉시 취소해야 하며, 피해자 구제하는 방안(방법·절차) 등을 마련하여야 한다.</p>	<p><u>다른 외부위원이 될 수 없다.</u></p> <p><u>1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자</u></p> <p><u>2. 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자</u></p> <p><u>3. 직전 채용시험에 외부위원으로 참여한 자(직전 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우도 포함)</u></p> <p><u>⑧ 시험위원의 제척·기피·회피 관련 규정을 위반하거나, 「지방공기업 블라인드 채용 가이드라인」을 위반한 사실이 있는 사람은 다시 시험위원으로 위촉할 수 없다.</u></p> <p>제63조의3(채용비위 처리) ① (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 원장은 부정합격자의 합격을 즉시 취소해야 하며, 피해자 구제하는 방안(방법·절차) 등은 <u>정부의 채용비리피해자 구제 가이드라인에 따른다.</u></p>