

"청렴한 인천대학교 만들기 프로젝트-10"

- 공공기관 채용실태 전수조사 적발 사례로 본 -

공공분야 채용시 유의사항 안내

채용 단계별 주요 유의사항

채용계획 수립

사례1

응시자격 자의적 설정

신입사원 채용 시 특정한 2명을 채용하기 위하여 **자격요건을 규정과 다르게 설정**, 특정한 2명 중 1명이 최종합격 → **수사의뢰**

사례2

법적 근거없이 '특별 채용' 추진

기관에서 퇴직할 예정자를 부서장으로 채용하기 위해 **정관 및 취업규칙을 개정**한 다음 **퇴직예정자를 기관장 추천을 받아 공고없이 특별채용** → **징계요구**

채용공고 및 원서접수

사례1

최종 채용계획과 공고상 '응시자격' 변경

인사위원회 심의 · 의결을 거쳐 채용계획이 확정되었음에도, **채용공고 시 특정 분야 자격요건을 임의로 변경**하여 공고 → **징계요구**

사례2

공고기간 미준수

주말 안내원 근로자 채용공고를 인터넷 구인구직 사이트에 **공고 및 접수 기간을 1일로 설정**하고 채용 절차 진행 → **징계요구**

서류 및 면접전형

사례1

권한 없는 자가 서류심사를 진행

계약직 채용 시 **서류전형 심사위원 구성없이 부서장과 업무담당자가 서류전형을 실시**, 자격증이 없는 직원 친인척에게 응시자격 부여, 최종 합격 → **수사의뢰**

사례2

제척·회피·기피 제도 미적용

심사에 참여한 직원이 최종 합격자와 연구과제 수행 등 **사전에 알고 있던 사이로, 규정에 따라 제척**하여야 하나, 제척없이 면접 진행 후 최종 합격 → **징계요구**

사례3

보훈(국가유공자) 가산점 오적용

'21년 권익위 채용실태 전수조사 결과, **보훈(국가유공자) 가산점 오적용으로 최종합격자 변동** 사례 12건 적발 → **징계요구**

사례4

서류전형 심사위원을 내부위원만으로 구성

채용 과정에서 **서류전형 심사위원을 내부위원으로만 구성**, 서류심사 시 점수나 자격요건만을 심사하지 않고, 합격·불합격 여부를 자의적으로 판단 → **징계요구**

합격자결정

사례1

합격자 결정 기준 변경

정규직 공채에서 **필기시험이 끝나고 난 뒤 과락 및 합격 최저점 기준을 삭제**하는 등 **합격자 결정기준을 변경** → **수사의뢰**

사례2

제출 서류에 대한 검증 미실시

자격증 등 응시자의 **경력요건이 미충족함에도 최종 적격으로 서류전형을 심사**하였으며, 자격기준 미충족자가 최종합격자로 결정 → **징계요구**

부서별 자체직원 채용시 주요 유의사항

- 1) 채용 계획 수립 시 **채용 관련 부서 사전협의제 실시** : 기획평가과장, 재정예산팀장, 인력개발팀장, 감사팀장 협조 결재
- 2) 채용공고문 임의 변경 금지 : 채용 일정(면접 일정, 합격자 발표 등) 및 자격기준 등 임의 변경 불가
- 3) 서류 및 면접전형위원 구성 시 **50%이상 외부위원 구성** : **위원 구성 없이 담당자 및 채용담당부서장 자체 심사 불가**
(단, 응시요건의 적격여부만 판단하는 소극적 서류전형단계의 전형위원은 내부위원만으로 구성 가능)
- 4) 감사인 입회 실시 : 서류 및 면접전형 시 감사인 입회 필수
- 5) 블라인드 채용 실시 : 입사지원서 내 성별 · 신체조건 · 용모 · 학력 · 연령 등 편견이 개입된 내용 기재 불가

대학구성원의 관심과 참여가 공정하고 청렴한 인천대학교를 만듭니다.

