

2024년도 신규직원 블라인드 채용 공고

[시설관리직_시설관리(전기)]

「인류 건강과 의학 발전을 선도하는 미래 의료의 새로운 중심」 충북대학교병원과 함께할 역량 있는 인재를 아래와 같이 모집합니다.

2024년 6월 14일
충북대학교병원장

1 모집분야 및 응시자격

| 구 분 | 채용직종 | 모집구분 | 선발예정인원 | 업무내용 |
|------|---|----------|--------|--|
| 모집분야 | 시설관리직 | 시설관리(전기) | 1명 | ※[별첨] 직무설명서 참고 (상세 내용은 공고문 및 직무설명서를 반드시 숙지하여주시기 바랍니다) |
| 응시자격 | • [필수] 전기 관련 기능사 이상의 자격증 소지자(1개 이상 소지) • 현장근로 및 교대근무 가능자 | | | |

- ※ 상기 자격이외에 본원 인사규정에 의하여 결격사유가 없고 기타법령에 의하여 응시자격을 정지당하지 아니한 자
- ※ 본원 정년 이하인 자(만 60세 이하)
- ※ 병원 업무 특성상 필요에 따라 근무지 변경(전보) 및 교대근무 할 수 있음.

2 전형절차



3 원서접수

- 접 수 기 간 : 2024. 6. 14.(금) ~ 6. 28.(금) 12:00 ★접수마감일자 및 시간 유의
- 접 수 방 법 : 인터넷접수(<https://cbnuh.recruiter.co.kr>)
- 기 재 사 항 : 필수자격 자격증 응시원서 해당란에 기재(자격증 검색후 자격(등록)번호, 취득일 등 기재)
★미기재시 다음전형 참여 불가
 - ※ 모든 전형 종료 후 최종합격자에 한하여 신규채용예정자 구비서류를 제출하여야 하며 그 내용이 허위임이 판명될 경우 합격이 취소될 수 있음.
- 접수결과발표 : 2024. 6. 28.(금) 예정

4

면접전형

- 대상자 : 결격사유가 없는 응시자 전원
- 일시 및 장소 : 2024. 7. 22.(월) ~ 7. 23.(화), 본원에서 진행 예정

※ 상기 일정은 변경될 수 있으며, 자세한 일정 및 장소는 추후 공지

5

임용안내

- 합격자발표 : 2024. 8. 2.(금) 예정
- 최종합격자의 임용결정은 본원 규정 등 기준에 따름.
- 임용대상자는 본원 정원 범위 내에서 운영지원직으로 임용됨.
※ 보수 및 초임호봉 확정 등에 관한 사항은 본원 운영지원직등근로자규정(알리오에서 검색 가능) 및 다음페이지 유의사항 참조
- 본원 사정에 따라 임용후보자의 입사시기가 다를 수 있으며 선순위자부터 순차적으로 임용.

6

우대사항

- 취업지원대상자는 관련 법률에 의거 가점
- 장애인 고용촉진 및 직업재활법상 장애인 : 만점의 3%
- 제 출 서 류 : 취업지원대상자 또는 장애인 증명서 1부.(해당자에 한하여 제출)

※ 상기 가점 항목 중복 시 유리한 것으로 적용

- 상기 일정은 신종 코로나 바이러스의 확산 정도 등에 따라 변경될 수 있으며 이와 관련된 사항은 본원 채용홈페이지를 통해 공지 또는 응시자별 개별 연락 예정입니다.
- 응시지원자는 지원직종, 응시자격 등을 우선 확인하고 응시원서를 접수바람.
- **응시지원자는 블라인드 채용 준수를 위하여 자기소개서 및 증빙서류 등에 인적사항(출신학교, 출신지역, 생년월일 등)이 드러나지 않도록 유의하기 바람.(성명은 가리지 않음)**
- 응시원서 작성 시 기재사항 착오 등으로 인한 불이익은 응시자 본인 책임이며, 향후 허위 사실이 발견될 경우 합격이 취소될 수 있음.
- 단계별 전형에 불참할 시 불합격 처리 함.
- 본 채용일정은 내부사정에 따라 변경될 수 있으며, 변경 시 시험 실시 3일전에 본원 홈페이지에 공고함.
- 선발과정에서 응시인원이 미달되거나, 책임자가 없을 시 선발예정 인원보다 적게 또는 선발되지 않을 수 있음.
- 병원 업무 특성상 필요에 따라 근무지 변경(전보) 및 교대·당직근무 할 수 있음.
- 최종합격자는 운영지원직으로 임용되며, 초임호봉 및 보수는 본원 운영지원직등 근로자규정에 따름. (2024년 초임연봉은 1호봉 기준 약 28백만원 수준, 그 외 복지포인트·가족수당·시간외수당 등은 별도)
- 본원은 사립학교교직원연금법 제60조의 4 제7항 규정에 따른 사학연금 적용 대상기관으로 운영지원직 임용 후 사학연금에 가입됨(본원 규정 등에 따라 적용).
- 신규임용예정자의 자격미달, 채용비리 등 결격사유 발생 또는 임용포기 등에 따른 결원 보충을 위해 선발예정인원의 2배수 이내에서 예비합격자를 결정하여 운영함.
- 최종합격자를 제외한 응시지원자는 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조에 의거 채용서류를 반환 받을 수 있음.(방문접수에 한함)
- 최종합격자 발표일 180일 후 응시원서 파기 함.
- 채용불합격자는 발표일 기준 14일 이내 본원 서식에 따라 이의신청할 수 있음.
- 제출서류는 응시자격조회 및 신원확인 이외의 용도로 사용하지 않음.
- 부정행위자는 향후 5년간 공공기관에서 실시하는 각종 시험에 응시할 수 없음.
- 이 공고에 명시되지 아니한 사항은 본원 규정에 의함.
- 기타 자세한 내용은 본원 홈페이지를 참고하거나 총무과(043-269-6316)로 문의바람.

임용결격사유 [인사규정 제24조]

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받은 자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
4. 금고이상의 형을받고 그 집행유예기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예기간중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실되거나 정지된 자
7. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 7의2. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특별법」 제2조에 따른 성폭력범죄
 - 나. 「아동·청소년 보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
8. 병역의무자로서 병역을 기피한 자
9. 징계에 의하여 파면·해임 처분된자로서 처분일로부터 파면은 5년, 해임은 3년을 경과하지 아니한 자
12. 전염병 질환자 또는 육체적·정신적 장애로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란하다고 인정된 자
13. 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제82조에 해당하는 자로 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 날부터 5년이 지나지 아니한 자.
14. 채용비위로 인한 부정합격자 또는 채용 관련 비위, 부정행위 등의 사유로 처분을 받은 날로부터 5년이 경과하지 아니한 자.
15. 기타 병원 업무수행에 부적당하다고 인정되는 자.

부정행위자에 대한 조치 [직원채용및전직시험시행세칙 제20조]

임용시험에 있어 응시원서 제출시 허위사실을 기재, 제출하거나 기타 부정한 행위를 한 자에 대하여는 당해 시험을 무효로 하고 향후 5년간 공공기관에서 실시하는 각종 시험에 응시할 수 없으며 부정행위자가 병원 직원인 경우에는 인사위원회에 징계의결을 요구한다.('19.12.30 개정)

채용절차의 공정화에 관한 법률 제11조(채용서류의 반환 등)

1. 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.
2. 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.
3. 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.
4. 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.
5. 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.