



소방공무원 채용시험 및 신입교육업무 처리지침

[시행 2023. 5. 9.] [소방청예규 제84호, 2023. 5. 9., 일부개정.]

소방청(교육훈련담당관), 044-205-7288

I. 목 적

이 예규는 「소방공무원법」, 「소방공무원임용령」, 「소방공무원임용령 시행규칙」, 「소방공무원 채용시험에 관한 예규」, 「소방공무원 교육훈련규정」 등에서 채용시험 및 신입교육 등과 관련하여 법령의 시행을 위하여 필요한 사항을 정하려는 것임

II. 채용시험

1. 채용시험 일반

가. 선발예정인원의 산정

1) 선발예정인원은 결원발생인원과 시험공고(요구)일부터 1년간의 예상결원원을 합산하여 산정함

<예 시>

① 현재 결원인원이 3명이고 ② 시험공고(요구)일부터 1년간의 예상결원인원이 4명일 경우, 선발예정인원은 7명이 됨 (①의 3명 + ②의 4명 = 7명)

2) 예상결원인원을 산정하고자 할 때에는 공개경쟁채용인원·과견복귀인력 등 임용대기인원 등을 우선 고려하여 산정하여야 함

3) 정년퇴직, 명예퇴직·공로연수, 직제개편 등으로 인한 경우에는 최종 확정되는 등 그 사유를 명확히 하여야 함
나. 응시연령의 계산방법

1) 채용시험의 응시연령 계산은 최종시험 시행 예정일이 속한 연도에 「소방공무원임용령」(이하 "령"이라 한다) 제43조에서 정한 응시연령에 해당되어야 함

2) 다만, 응시상한연령을 설정할 경우 응시상한연령은 1세 초과한 자로서 1월 1일 출생자는 응시할 수 있음

<예시>

◇ 최종시험일이 '23. 5. 26.인 소방공무원 채용시험의 경우
• 최저연령(18세 이상): '23. 12. 31. 기준으로 만 18세 이상인 '05. 12. 31. 이전 출생자
• 최고연령(40세 이하): '82. 1. 1. 이후 출생자

다. 응시요건 등의 기준

1) 영 제43조제4항 및 제5항의 운전면허의 보유 기준일은 최초시험 예정일이며, 운전면허 발급일을 기준으로 함

2) 영 제15조제3항 및 제5항 경력경쟁채용시험의 응시요건은 최초시험 예정일까지 자격요건이 완성되어야 함

3) 경력경쟁채용의 근무경력은 최종시험 예정일까지 경력요건이 완성되어야 함

4) 응시는 채용시험 원서접수일 당시에 한정되는 것이 아니라 최종합격자 발표일까지 채용단계의 모든 기간을 의미하며, 기간 중 응시요건으로서의 운전면허, 자격보유의 효력이 정지되거나 소멸하면 응시자격이 박탈됨

라. 시험위원의 위촉(영 제50조)

1) 당해 직무분야에 전문적인 학식과 능력을 가진 자 등을 시험위원으로 위촉하되, 2인 이상으로 하여야 함

2) 필기시험 및 실기시험의 출제·채점위원과 면접시험·서류전형 시험위원의 2분의 1 이상은 다른 행정기관 소속공무원 또는 민간인으로 위촉하여야 함

3) 응시자와 관계(친인척, 근무경력 관계, 사제지간 등) 및 해당 시험실시와 직접적인 관계(시험실시기관의 장, 시험 주관 부서의 소속 공무원 등)가 없는 자를 시험위원으로 위촉해야 함

가) 별지 제8호서식에 따른 시험위원 서약서에는 회피 절차를 포함할 것

나) 응시자에게 기피절차 안내

4) 동일한 채용시험에서는 필기시험 출제·채점위원과 면접시험 시험위원을 상호 중복하여 위촉할 수 없음

마. 점수의 계산

1) 채용시험의 단계별 합격자 결정 및 영 제47조 동점자의 합격결정은 소수점 이하 둘째자리까지 계산 함(셋째자리에서 절사)

- 2) 다만, 「소방공무원임용령 시행규칙」(이하 "규칙"이라 한다)제23조의2 관련 체력시험의 종목별 측정값에 있어 약력·앉아윗몸앞으로굽히기의 측정값 중 소수점 둘째자리 이하는 절사하며, 배근력·제자리멀리뛰기의 측정값 중 소수점 이하는 절사함
- 3) 최종합격자 결정 시 총득점의 계산은 시험별 점수를 일괄적으로 계산하여 소수점 둘째자리까지 계산 함(셋째 자리에서 절사)

예)

필기(50%)	+	체력(25%)	+	면접(25%)	= 시험단계별 비율(100%)
+					
가점(5점 이내)					
$\left[\left(\frac{\text{개인별 필기시험총점}}{\text{필기시험과목수}} \times 0.5 \right) + \left(100 \times \frac{\text{개인별 체력시험총점}}{\text{체력시험단점}} \times 0.25 \right) + \left(100 \times \frac{\text{개인별 면접시험총점}}{\text{면접시험단점}} \times 0.25 \right) \right] + (\text{가점 5점 이내})$					

- ① 가점 - (자격증 등 가점) 최종 환산점수에 가점 5점 이내 점수 합산
 - (취업지원 및 의사상자 가점) 각 시험단계 개인별 총점에 점수 합산
- ② 합격자 결정 - (시험단계별 합격자) 100점 환산점수로 소수점 둘째 자리까지 계산(셋째 자리 버림)
 - (최종합격자) 일괄적으로 100점 환산점수로 계산하여 소수점 둘째 자리까지 계산(셋째 자리 버림)

바. 도핑테스트의 실시(영 제51조제1항제6호)

- 1) 도핑테스트는 체력시험 응시자의 2~5 퍼센트 범위에서 대상을 임의적으로 선정하여 실시함
 - 2) 응시자에게 채용공고를 통해 별표 1의 도핑테스트 안내문을 사전에 공지하여야 하며, 체력시험 응시자를 대상으로 별지 제9호서식의 동의서를 받아야 함
 - 3) 도핑테스트 양성 결과에 따라 이의제기를 하는 경우 응시자(이하 "면책신청자"라 한다)는 별지 제10호서식의 치료목적사용 면책신청서를 도핑테스트 결과를 통보받은 날부터 7일 이내에 시험실시기관에 제출해야 함
 - 3의2) 시험실시기관은 면책신청자에게 별지 제10호서식의 치료목적사용 면책신청서를 받은 날부터 14일 이내에 치료목적으로 인한 금지약물 복용의 인정 여부를 심의하기 위하여 치료목적사용 면책위원회(이하 "위원회"라 한다)를 구성·운영할 수 있음
- 가) 위원회는 위원장 1명을 포함하여 3명 이상 5명 이하의 위원으로 구성함
- 나) 위원회의 위원장은 위원 중 호선함
- 다) 위원회의 위원은 임상, 스포츠의학 및 운동과학 등 해당 분야 의사로 교육훈련담당관이 위촉함
- 라) 위원회는 재적위원 3분의 2 이상 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결함
- 마) 위원회 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두며, 간사는 교육훈련담당관이 소속 부서의 직원 중에서 선정함
- 바) 위원회에서 치료목적으로 인한 금지약물 복용의 인정 여부를 심의하여 의결하는 즉시 면책신청자에게 그 결과를 서면, 전화 또는 문자메시지 등의 방법으로 통지해야 함
- 4) 도핑테스트는 시험의 단계에 해당하지 않고 별도로 실시할 수 있으며, 전 단계의 시험에 합격하지 아니하면 다음 단계의 시험에 응시할 수 없는 영 제37조제3항을 적용받지 아니함
 - 5) 최종합격자 발표 이후 도핑테스트 결과 금지약물 복용이 적발된 경우에는 해당 응시자의 합격결정을 취소하고, 영 제46조제6항 및 제7항에 따라 추가합격자를 결정할 수 있음

사. 합격증명서 발급(영 제53조)

시험실시권자는 채용시험 합격자가 합격증명서의 발급을 신청하면 별지 제1호서식에 따라 합격증명서를 발급함

아. 추가합격자의 결정(영 제46조제6항 및 제7항)

- 1) 시험실시권자는 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요가 있는 때에는 합격자 발표일로부터 6개월 이내에 불합격 기준에 해당하지 아니하는 사람 중에서 시험 성적이 높은 순서로 추가합격자를 결정할 수 있음

※ 사유 : 임용포기, 합격취소, 임용결격사유, 임용 당일 퇴직 등으로 최종합격자가 임용되지 못하여 결원이 계속 발생한 경우

- 2) 위 사유 외의 최종합격자 발표일로부터 3년 이내의 추가합격자 결정은 영 제51조의 사유에 한정(영 제45조제6항)
 - 3) 최종합격자가 임용되는 것을 포기하는 등의 사정으로 결원을 보충할 필요에 따라 추가 합격자를 결정할 경우 동점자로 인해 선발예정인원을 초과하게 되면 그 동점자는 모두 합격자로 함
- 자. 채용관련 서류의 보관

- 1) 채용절차가 종료 된 후 채용관련 서류의 보관 기간은 최종합격자 발표일로부터 3년임
 - 2) 보관해야 하는 서류의 범위는 해당 전형의 응시요건(경력증명서 등), 가산점 등 합격자 순위에 영향을 미치는 자료의 일체를 말함
 - 3) 채용서류의 보관은 시험 전형별로 구분하여 보관 하되 필기시험과 체력시험을 합격한 응시자의 자료를 보관해야함. 다만, 필기 또는 체력시험을 실시하지 않는 경우 응시자 전원의 자료를 보관해야함
 - 4) 채용관련 서류의 보관 시 개인정보의 보유를 위해 「개인정보보호법」 제15조에 따라 별지 제11호서식의 개인정보 제공 동의를 받아야 함
- 차. 채용후보자 명부에 관한 사항
- 1) 채용후보자명부 등재의 기준일자는 채용후보자명부 등록일의 최종일로 함
 - 2) 임용후보자의 자격상실사유는 아래와 같음
 - 가) 「국가공무원법」 제33조 각 호의 사유가 발생
 - 나) 영 제15조의 경력경쟁채용등의 요건 상실(채용공고의 자격요건 포함)
 - 다) 영 제43조제4항 및 제5항의 운전면허 효력 상실
 - 라) 「소방공무원 교육훈련규정」 제19조제1항에 따른 재교육 시 제17조제2항의 졸업 기준에 재차 미달한 경우
 - 마) 채용후보자로서 품위를 크게 손상하는 행위를 함으로써 공무원으로서 직무를 수행하기 곤란한 경우
- 카. 부정행위자에 대한 조치(영 제51조)
- 1) 부정행위를 한 응시자 명단의 관보 게재는 응시자가 5년 간 응시자격 정지에 해당할 경우에 한하며, 영 제51조 제2항의 단순 부정행위의 경우 관보에 게재하지 않음
 - 2) 시험실시권자는 부정행위를 한 응시자가 공무원일 경우에 영 제51조제1항에 해당하는 부정행위에 한하여 징계 의결 및 징계를 요구해야 함
2. 종합적성검사
- 가. 종합적성검사는 대리시험 방지를 위해 집합검사(수기검사 또는 집합 후 전산검사)로 실시하여야 함
 - 나. 종합적성검사 결과는 면접위원에게 사전 제공되어야 하며, 면접시험 평정에 참고자료로 활용하여야 함
3. 신체검사
- 가. 시험실시권자는 「소방공무원 채용시험에 관한 예규」 별지 제1호서식 소방공무원 채용 신체검사서에 따라 신체검사를 시행해야 함
 - 나. 신체검사 결과는 전산에 의해 기록되어야 하며, 수기로 작성한 신체검사 결과는 인정하지 않음
 - 다. 신체검사 결과의 유효기간은 최종시험예정일로부터 기산하며, 신체검사를 진행할 수 있는 병원은 소방청장이 정하는 병원으로 함
 - 라. 시험실시권자는 수험생의 편의를 위해 신체검사 지정 병원을 관보, 홈페이지 등을 통해 미리 알려야 함
4. 면접시험
- 가. 면접시험 개요
- 1) 면접은 블라인드 면접이 원칙이며 면접위원에게 선입견을 줄 수 있는 지원자의 출신학교, 가족관계 등 불필요한 자료를 제공하지 않아야 함
 - 2) 면접위원의 제척·기피사유가 발생할 경우를 대비하여 예비위원 1명 이상을 두어야 함
 - 3) 면접위원의 제척·기피사유가 발생한 경우 다른 조와 면접위원을 교체하거나 예비위원이 면접을 실시하여 면접을 진행
 - 4) 경력경쟁채용의 면접 시 관련분야 능력 등의 검증이 필요한 경우 근무경력·응시자격과 관련이 있는 외부전문가 1명 이상을 구성하여 전문지식·기술의 평가를 시행해야 함
 - 5) 면접 시행 전 면접위원에게 선발예정직위 및 업무특성에 적합한 면접문제를 개발해 사전에 설정한 질문과 기준을 정하여 제공하고 평가(구조화된 면접)를 시행해야 함
- 나. 면접시험의 진행방법
- 1) 면접위원은 응시자의 종합적성검사 결과 등의 자료와 사전에 설정한 면접문제의 질문과 기준에 따라 구조화된 면접을 시행하여 검증해야 함
 - 2) 면접시험은 발표면접과 인성면접으로 구분하여 시행하고 능력과 인성을 종합적으로 평가하며 평가시간은 20분 이상 진행함
 - 3) 시험실시권자는 면접위원에게 평정방법, 합격자결정방법, 면접진행 절차 등 면접시험에 필요한 사전 면접교육 등을 시행해야 함
 - 다. 면접시험의 평가요소별 배점기준, 면접위원의 구성, 평가방법 등은 별표 2의 소방공무원 면접시험 실시기준에 따라 시행해야 함
 - 라. 면접시험은 별지 제12호서식에 따라 평정해야 함

5. 삭제

6. 경력경쟁채용시험등 관리

가. 경력기간의 계산

1) 경력기간의 계산은 연·월·일까지 계산하되, 역(曆)에 의한 방법으로 계산

- ※ 역에 의한 계산 방법 (「민법」 제160조(曆에 의한 계산))
- ㉠ 기간을 주(週), 월(月), 또는 연(年)으로 정한 때에는 曆에 의하여 계산함
 - ㉡ 주(週), 월(月), 또는 연(年)의 처음으로부터 기간을 기산(起算)에 해당한 날의 전일(前日)로 기간이 만료함
 - ㉢ 월(月) 또는 연(年)으로 정(定)한 경우에 최종의 월(月)에 해당일이 없는 때에는 그 월(月)의 말일(末日)로 기간이 만료함
- ※ 월(月), 연(年) 단위의 경력을 필요로 하는 경우의 복수의 간헐적 경력기간의 합산
- ㉠ 연(年) 단위는 경력 계산에서 역(曆)에 의한 계산이 곤란할 경우 각각의 경력을 일(日)단위로 환산할 다음 1년(365日)로 나누어서 경력을 계산
 - ㉡ 월 단위의 경력 계산의 경우 연단위의 계산을 공제한 뒤 남은 일수를 1개월(30日)로 계산

2) 삭제

3) 경력경쟁채용시험등의 경력을 계산할 때는 임용예정직급 관련 직무분야에서 비정규직으로 근무한 기간의 전부 또는 일부를 아래의 사항에 따라 포함할 수 있다.

가) 상근 근무의 경우에는 경력의 전부를 인정(예. 계약직으로 3년간 상근근무: 3년 인정)

나) 시간제 등 비상근 근무의 경우에는 근무시간에 비례해서 경력의 일부를 인정(계약직으로 4년간 주 20시간 시간제 근무: 2년 인정(주당 근무시간이 40시간인 경우))

다) 근무기간과 시간이 불분명한 경우에는 해당 직무분야의 경력 인정범위의 심의를 위하여 경력경쟁채용 근무경력평가심의회(이하 "심의회"라 한다)를 구성·운영할 수 있음

라) 심의회는 위원장을 1명을 포함하여 3명 이상 5명 이하 위원으로 구성함

마) 심의회의 위원장은 위원 중 호선함

바) 심의회의 위원은 공무원·학계 등의 해당 분야 전문가로 응시자의 출신학교, 근무경험 등 관계가 없는 자 중에서 교육훈련담당관이 임명 또는 위촉함. 이 경우 공무원이 아닌 사람이 과반수가 되도록 함

사) 심의회는 재직위원 3분의 2 이상 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결함

나. 종전의 재직기관의 해석범위(영 제15조제1항)

1) 종전의 재직기관이라 함은 국가, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제6조에서 기획재정부장관이 지정·고시하는 기관에 한정함

2) 위에 해당하지 않는 민간경력 등은 규칙 제6조의 전력조회 대상에 해당하지 아니함

3) 징계처분의 판단시점은 징계를 받은 당시의 재직기관 성격에 따라 판단함

※ 응시자 김○○이 A기관에 재직하던 중 2022년에 감봉의 징계처분을 받았으나, 기획재정부 장관이 2023년 이후 A기관을 지정·고시에서 제외한 경우 경력경쟁채용의 결격사유로 판단해야 함

다. 경력경쟁채용시험등의 응시자격의 확인(규칙 제28조제3항)

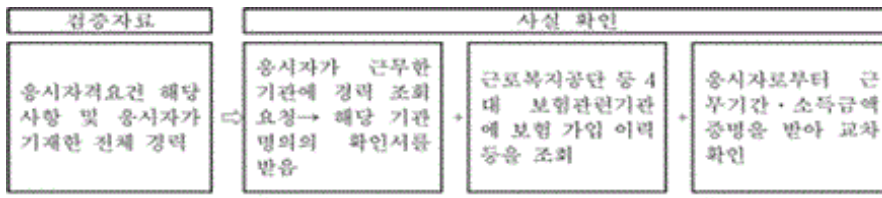
1) 응시자가 근무한 기관에 경력조회 요청을 위한 서식은 별지 제2호서식과 같음

2) 경력경쟁채용시험등의 응시자격의 세부 확인을 위해 공고문에는 4대 보험 가입증빙서류, 소득금액증명원 등의 서류제출을 반드시 요구해야 함

3) 응시자격 확인 서류의 제출 방법은 별지 제3호서식에 따름

4) 응시자격 요건 검증을 위해 별지 제11호서식의 개인정보 제공 동의서를 받아야 함

5) 경력경쟁채용시험 제출서류 확인 요령



<경력 확인>

- ㉠ 응시자가 제출한 경력증명서는 발급기관에 확인 및 교차 검증 실시
 - ㉡ 4대 보험(고용보험 등) 중 1개 보험의 자격득실 내역
 - ㉢ 근무기간에 대한 '소득금액 증명' 등을 통한 근무기관 및 기간 대조
- ※상기 증명서 발급이 불가능한 회사도 있으므로, 시험실시기관에서 상기 자료 외에 확인 가능한 자료를 통해 교차 검증 실시 가능

6) 업체의 폐업 등으로 관련서류의 발급이 곤란한 경우 별지 제4호서식의 근무경력 사실 확인서를 받을 수 있음
라. 경력경쟁채용 근무경력의 인정범위

- 1) 근무경력이라 함은 단지 해당 경력과 관련된 기관·업종에 소속됨을 의미하는 것이 아니라 실(實)근무경력을 의미함. 즉 휴직 등 업무를 수행하지 않은 기간은 원칙적으로 경력기간으로 인정하지 아니함
- 2) 1)에도 불구하고 육아·질병에 의한 휴직 등(병가 기간 및 군인의 경우 국군병원 입원 기간 포함)으로 업무에서 배제된 기간은 응시요건 기간의 10 퍼센트의 범위 내에서는 근무경력으로 인정함

마. 경력경쟁채용 시험의 실시[「소방공무원법」(이하 "법"이라 한다)제7조, 영 제15조 및 제39조]

- 1) 소방장 이하 경력경쟁채용의 성적 산정방법

서류	체력	면접	필기	실기
○	×	○ (100%)	×	×
○	×	○ (25%)	○ (75%)	×
○	○ (25%)	○ (75%)	×	×
○	×	○ (25%)	×	○ (75%)
○	○ (25%)	○ (25%)	○ (50%)	×
○	○ (25%)	○ (25%)	×	○ (50%)
○	○ (15%)	○ (25%)	○ (30%)	○ (30%)

- 2) 시험실시권자는 업무 내용의 특수성 등을 고려하여 1)의 구분에 따른 시험방법을 선택하여 경력경쟁채용을 실시하여야 함
- 3) 임용권자(시험실시권자)는 영 제15조제5항에 따라 전문기술교육을 받은 사람의 경력경쟁채용을 실시할 때 공고문에 게재된 학과와 졸업증명서 또는 학위증명서의 학과 명칭이 일치하지 않는 경우 별지 제5호서식에 따라 동일계통학과 증명서 제출을 요구해야 함(대학교와 대학원이 다른 경우 동일계통학과 증명서를 각각 제출)

III. <삭제>

IV. 유효기간

이 훈령은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 훈령을 발령한 후의 법령이나 현실 여건의 변화 등을 검토하여야 하는 2026년 6월 30일까지 효력을 가진다.

부칙 <제84호, 2023. 5. 9.>

제1조(시행일) 이 예규는 발령한 날부터 시행한다.

제2조(서식에 관한 경과조치) 이 예규 시행 당시 종전의 예규에 따라 제출된 서식은 이 예규에 따라 제출된 것으로 본다.