

## ◎ 인사규정

체정 2007. 4. 10.  
개정 2008. 2. 11.  
개정 2010. 1. 21.  
전부개정 2012. 1. 17.  
개정 2012. 12. 26.  
개정 2014. 8. 7.  
개정 2015. 1. 14.  
개정 2016. 1. 12.  
개정 2016. 12. 27.  
개정 2017. 4. 11.  
개정 2017. 12. 20.  
개정 2018. 3. 22.  
개정 2019. 9. 24.  
개정 2020. 1. 15.  
개정 2020. 9. 10.  
개정 2021. 12. 21.  
개정 2022. 8. 17.  
개정 2024. 2. 15.

### 제 1 장 총 칙

**제 1 조(목적)** 이 규정은 본회 직원의 인사에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제 2 조(적용범위)** 직원의 인사에 관하여 법령, 또는 다른 규정에서 별도로 정하는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

**제 3 조(용어의 정의)** 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 승급, 전보 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. “직종”이라 함은 업무의 성질에 따라 임기직, 일반직, 무기계약직으로 분류 구분한 직무의 종류를 말한다. <개정 2022. 8. 17.>
4. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
5. “승진”이라 함은 현재 보직이 되어 있는 직급보다 상위직급에 임명하는 것을 말한다.
6. “승급”이라 함은 동일직급에서 현 호봉보다 상위 호봉으로 임용하는 것을 말한다.
7. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 보직 변경을 말한다.
8. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 및 정직 중에 있는 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
9. “강임”이라 함은 현재의 직급보다 하위의 직급으로 임명하는 것을 말한다.

10. “추서”라 함은 공무로 인하여 사망한 직원을 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.

**제 4 조(직원의 구분)** ① 직원의 구분은 직제 및 정원규정에 의하여 구분하며, 업무처리를 위하여 필요하다고 인정될 때에는 기간제 또는 임시직원을 둘 수 있다.

〈개정 2022. 8. 17.〉

② 임기직은 사무처장으로 한다. 〈개정 2022. 8. 17.〉

③ 일반직은 5급 내지 9급으로 구분한다. 〈신설 2022. 8. 17.〉

④ 무기계약직은 찾아가는생활체육서비스팀장 및 장애인생활체육지도자로 한다.

〈신설 2022. 8. 17.〉

**제 5 조(임용권자)** 사무처장을 포함한 직원의 임용은 회장이 행한다.

**제 6 조(신분보장)** 직원은 형의 선고, 징계 또는 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 강임, 면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

## 제 2 장 채 용

**제 7 조(채용방법)** ① 직원의 채용은 채용계획에 따라 직종 및 직급별로 채용하고, 사무처장은 임기에 따라 채용하여야 한다. 〈개정 2022. 8. 17.〉

② 사무처장을 제외한 직원의 신규채용은 공개경쟁 채용시험에 의함을 원칙으로 한다. 〈개정 2014. 8. 7, 2022. 8. 17.〉

1. 〈삭제 2014. 8. 7.〉

2. 〈삭제 2014. 8. 7.〉

3. 〈삭제 2014. 8. 7.〉

4. 〈삭제 2014. 8. 7.〉

5. 〈삭제 2014. 8. 7.〉

③ 일반직 채용과 관련된 관리 운영 절차는 직원 채용 관리 지침을 따르며, 무기계약직 채용에 관하여는 무기계약근로자 관리 규정을 따른다.

〈개정 2014. 8. 7, 2016. 12. 27, 2022. 8. 17.〉

④ 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정하도록 할 수 없다.

〈신설 2019. 9. 24, 개정 2020. 1. 15, 2022. 8. 17.〉

⑤ 직원을 채용하는 경우 공고예정일 15일전까지 채용계획을 자치단체장과 사전 협의하여야 한다. 〈신설 2020. 1. 15.〉

**제 8 조(임용의 시기)** 직원은 임용장 또는 발령통지서에 기재된 일자에 임용된 것으로 본다. 다만, 사망으로 인한 면직은 사망일일에 면직된 것으로 본다.

**제 9 조(자격요건)** ① 직원의 채용 자격요건은 서류 및 면접시험으로 채용할 경우 임용(공개)자격기준은 별표 1과 같다. <개정 2014. 8. 7.>

② 직원의 필기시험을 병행하는 공개채용의 경우 별도의 자격 기준 등을 수립 시행 할 수 있으며, 또한 면접위원에 관하여도 공개채용의 경우 별도의 외부위원을 위촉·운영할 수 있다.

**제10조(경력연수산정)** ① 임용 전 경력은 그 내용에 따라 별표 2의 경력 환산 기준표와 같이 구분하고 경력 종류별로 그 기간을 계산한다.

② 두 개 이상의 경력이 중복되는 경우에는 본인에게 유리한 경력 하나만 인정한다.

**제11조(결격사유)** 다음 각 호에 해당하는 자는 본회의 직원으로 임용할 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제31조 제1호부터 제6호까지, 제6호의3, 제6호의4, 제7호 및 제8호의 어느 하나에 해당하는 사람 <개정 2020. 9. 10.>
2. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자등의 취업제한 적용을 받는 사람 <개정 2020. 9. 10.>
3. <삭제 2020. 9. 10.>
4. <삭제 2020. 9. 10.>
5. <삭제 2020. 9. 10.>
6. <삭제 2020. 9. 10.>
7. <삭제 2019. 9. 24.>
8. <삭제 2019. 9. 24.>
9. <삭제 2020. 9. 10.>
10. <삭제 2020. 9. 10.>

**제12조(구비서류)** 직원을 신규 채용할 때에는 다음 서류를 갖추어야 한다.

1. 입사지원서 1부 <개정 2021. 12. 21.>
2. 자기소개서 1부 <개정 2021. 12. 21.>
3. 기본증명서 1부 <개정 2021. 12. 21.>
4. 주민등록등본 1부 <개정 2021. 12. 21.>
5. 병력사항이 기재된 주민등록초본 또는 병적증명서 1부 <개정 2021. 12. 21.>
6. 최종학력증명서 또는 학위증명서 1부 <개정 2021. 12. 21.>
7. 경력증명서 1부 <개정 2021. 12. 21.>
8. 채용신체검사서(국가건강검진 결과) 1부 <개정 2021. 12. 21.>

- 9. 면허 또는 자격증명서(해당자에 한함) <개정 2021. 12. 21.>
- 10. 신원진술서(약식) 1부 <개정 2021. 12. 21.>
- 11. 개인정보 수집·이용·제공 동의서 1부 <개정 2021. 12. 21.>
- 12. 사진 2매(3×4cm) <개정 2021. 12. 21.>

- 제13조(수습임용)** ① 직원을 신규 채용하는 경우에는 최초 임용일 부터 6월 이내의 수습기간을 둘 수 있다.
- ② 수습기간 중 본회의 직원으로 부적정하다고 인정될 때에는 임용 하지 아니할 수 있다.
  - ③ 수습기간은 근속연수에 산입한다.

### 제 3 장 보직과 전보

- 제14조(보직)** ① 직원의 보직은 본회의 직제 및 정원규정에서 정하는 바에 따라 직원의 경력, 전문성, 능률성을 고려하여야 한다.
- ② 부장 이상의 직원이 장기간 결원으로 업무집행이 우려될 때에는 결원 직급의 바로 하위직 직원을 직무대리로 보할 수 있다. <개정 2022. 8. 17.>

- 제15조(전보)** ① 직원의 전보는 직원의 능력, 적성 또는 특정 지식, 기술이나 경험 등을 감안한다.
- ② 직원의 전보는 순환 보직하는 것을 원칙으로 한다. 기타 특수한 사정이 있는 경우에는 예외로 할 수 있다.

- 제16조(파견)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직원을 파견할 수 있다. <개정 2021. 12. 21.>
- 1. 국내외 연수에 참여시키고자 할 때
  - 2. 업무수행 상 일정기간 타 지역에서의 근무가 불가피할 때
  - 3. 행정기관 등 대외기관에서 장애인체육 업무관련 파견요청이 있을 때
- ② 파견 직원의 소속은 파견전의 근무부서로 한다.

### 제 4 장 승 급

- 제17조(정기승급)** ① 직원의 정기승급에 필요한 최저 소요기간은 1년으로 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 기간에는 공무상 사유로 인한 휴직기간을 제외한 휴직 기간은 산입하지 아니한다.
  - ③ 직원의 정기승급일은 매월 1일로 한다.

**제18조(특별승급)** ① 회장은 직무수행에 있어 현저한 공적이 있는 자와 창안시책이 채택되어 본회의 발전에 크게 기여하였다고 인정되는 자에 대하여는 제17조제1항의 규정에 불구하고 이사회회의 의결을 거쳐 1호봉을 승급시킬 수 있다.

② 직원의 업무창의력 개발을 위하여 연 1회 이상 자체 창안시책을 통하여 채택된 자에게는 예산의 범위 내에서 별도의 포상금을 지급할 수 있으며 본 시행지침은 따로 정한다.

③ 창안제도의 심사위원은 체육계 등에서 직책이 있는 자로 구성·운영할 수 있다.

**제19조(승급의 제한)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 승급할 수 없다.

〈개정 2021. 12. 21.〉

1. 징계의 집행, 직위해제 중에 있는 자

2. 징계처분의 집행이 완료된 날부터 다음 기간이 경과되지 아니한 자(채용비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간)〈개정 2020. 1. 15.〉

가. 강등 : 3월 + 18개월 〈신설 2019. 9. 24.〉

나. 정직 : (1~3월) + 18개월 〈개정 2019. 9. 24.〉

다. 감봉 : (1~3월) + 12개월 〈개정 2019. 9. 24.〉

라. 견책 : 6개월 〈개정 2019. 9. 24〉

3. 징계처분 또는 직위해제를 사유로 승급을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계 또는 직위해제처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승급시켜야 한다. 〈신설 2024. 2. 15〉

**제20조(승급의 정지)** 본회의 보수집행에 대한 최고 호봉(공무원 호봉 규정)에 달한 자에 대하여는 제17조제1항의 규정에 불구하고 승급을 정지한다.

## 제 5 장 승 진

**제21조(승진기준)** ① 직원을 승진 임용할 때에는 바로 하위직급에 재직하는 직원 중에서 승진후보자명부의 서열 순으로 승진예정 인원의 3배수 범위 내에서 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 상임부회장 결재 후 행한다.

② 제1항의 승진후보자 명부 작성은 근무평정, 경력평정의 결과를 합한 순위에 의하여 작성한다.

③ 승진후보자 명부를 작성하기 위한 근무평정, 경력평정 등 제반사항은 인사사무처리 규칙으로 따로 정하며, 그 외 필요한 사항은 경상북도 인사 사무처리 지침 등을 준용한다.

**제22조(승진소요최저연수)** ① 직원의 승진은 근무성적평정, 경력평정 및 기타능력,

실적, 인품, 적성 등의 실증에 의하여 직급별 정원의 인원만큼 승진후보자명부의 고득점자순으로 승진임용 예정인원의 3배수 범위 내에 있는 자 중에서 승진 임용한다.

② 직원이 승진함에 있어서는 다음 각 호의 기간 동안 당해 직급에 재직 하여야 한다.

1. 일반직 6급 → 5급 : 3.5년 <개정 2010. 1. 21, 2016. 1. 12.>

2. 일반직 7급 → 6급 : 2년 <개정 2010. 1. 21, 2016. 1. 12.>

3. 일반직 8급 → 7급 : 2년 <개정 2008. 2. 11, 2010. 1. 21, 2016. 1. 12.>

4. 일반직 9급 → 8급 : 1.5년 <개정 2008. 2. 11, 2010. 1. 21, 2016. 1. 12.>

③ 승진을 위한 재직기간 산정 시는 임시직 기간, 휴직기간, 정직기간, 직위해제기간은 이를 삽입하지 아니한다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제2항의 기간에 합산한다.

1. 직위해제처분을 받은 자가 직위해제처분 또는 직위해제처분의 사유가 된 사건이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 무죄, 무효 또는 취소된 경우 그 직위해제처분기간 <개정 2024. 2. 15>

④ 근속승진은 제22조제2항에 따른 승진소요 최저연수를 경과하여야 하며, 다음 각 호의 기간(이하 “근속승진기간”이라 한다) 동안 재직하여야 한다.

<개정 2010. 1. 21>

1. 8급 : 7년 이상 <개정 2022. 8. 17.>

2. 9급 : 5년 6개월 이상 <개정 2022. 8. 17.>

**제23조(승진의 제한)** 징계 자에 대한 승진의 제한은 제19조의 승급의 제한 규정과 같이 적용한다.

**제24조(추서)** ① 재직 중 공적이 현저한 자가 업무로 사망하여 추서할 때에는 승진에 관한 규정에 불구하고 승진시킬 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 승진은 인사위원회의 심의를 거쳐 회장이 행한다.

## 제 6 장 징 계

**제25조(징계사유)** 직원이 다음 각 호에 해당하는 때에는 사무처장은 회장에게 지체 없이 보고하고 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며 징계의결 결과에 따라 징계 처분하여야 한다.

1. 본회에서 정한 제반 규칙과 규약을 위반하였을 때

2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때

3. 직무의 내외를 막론하고 직원으로서의 체면 또는 본회의 위신을 손상하는

행위를 한 때

4. 고의 또는 중대한 과실로 본회 재산 등에 손해를 끼쳤을 때

**제25조의2(징계부가금)** ① 제25조에 따라 직원의 징계 의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계 외에 다음 각 호의 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이익(금전이 아닌 재산상 이익의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)의 5배내의 징계부가금 부과 의결을 인사위원회에 요구하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

② 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 다음 각 호에 해당 하는 재산상의 이익을 취득하거나 제공한 경우 <신설 2017. 4. 11.>

1. 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등 일체의 재산상 이익 <신설 2017. 4. 11.>

2. 골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의 <신설 2017. 4. 11.>

3. 채무면제, 취업 제공, 이권 부여 등 유형·무형의 경제적 이익 <신설 2017. 4. 11.>

③ 다음 각 호에 해당하는 것을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우 <신설 2017. 4. 11.>

1. 예산 및 기금 <신설 2017. 4. 11.>

2. 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 보조금 <신설 2017. 4. 11.>

3. 「공유재산 및 물품 관리법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 공유재산 및 물품 <신설 2017. 4. 11.>

④ 인사위원회는 징계부가금 부과 의결을 하기 전에 징계부가금 부과 대상자가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)또는 다른 법령에 따른 환수나 가산징수 절차에 따라 환수금이나 가산징수금을 납부한 경우에는 벌금, 변상금, 몰수, 추징금, 환수금 또는 가산징수금액에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품비위금액 등의 5배를 초과하지 않는 범위에서 징계부가금 부과를 의결하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

⑤ 인사위원회는 징계부가금 부과 의결을 한 후에 징계부가금 부과 대상자가 형사 처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다) 또는 환수금이나 가산징수금을 납부한 경우에는 4항에 정하는 바에 따라 이미 의결된 징계부가금의 감면 등의 조치를 하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

⑥ 제1항에 따라 징계부가금 부과처분을 받은 사람이 납부기간 내에 그 부가금을 납부하지 아니한 때에는 회장은 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. <신설 2017. 4. 11.>

⑦ 회장은 제6항에 따른 징수 조치를 성실히 이행하였음에도 불구하고 체납일

부터 5년이 지난 후에도 징수가 불가능하다고 인정될 때에는 인사위원회에 징계 부가금 감면의결을 요청할 수 있다. <신설 2017. 4. 11.>

**제25조의3(재징계의결 등의 요구)** ① 회장은 다음 각 호에 해당하는 사유로 인사위원회 또는 법원에서 징계처분 등의 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결 등을 요구하여야 한다. 다만 제3호의 사유로 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 감봉·견책처분에 대하여는 징계의결을 요구하지 아니할 수 있다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 법령의 적용, 증거 및 사실 조사에 명백한 흠이 있는 경우 <신설 2017. 4. 11.>
2. 인사위원회의 구성 또는 징계의결 등, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우 <신설 2017. 4. 11.>
3. 징계양정 또는 징계부가금이 과다(過多)한 경우 <신설 2017. 4. 11.>

② 회장은 제1항에 따른 징계의결 등을 요구하는 경우에는 인사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 인사위원회에 징계의결 등을 요구하여야 하며, 인사위원회에서는 다른 징계사건에 우선하여 징계의결 등을 하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

**제25조의4(퇴직을 희망하는 직원의 징계사유 확인 등)** ① 회장은 직원이 퇴직을 희망하는 경우에는 제25조에 따른 징계사유가 있는지 여부를 감사원과 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에 확인하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

② 제1항에 따른 확인 결과 파면, 해임, 강등 또는 정직에 해당하는 징계사유가 있는 경우 회장은 지체 없이 징계의결 등을 요구하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

③ 인사위원회는 제2항에 따라 징계 의결 등이 요구된 경우 다른 징계사건에 우선하여 징계의결 등을 하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

**제26조(징계의 종류 및 효력)** 징계는 견책, 감봉, 정직, 강등, 해임, 파면으로 구분하며 다음 각 호의 효력을 가진다. <개정 2017. 4. 11.>

1. 견책 : 시말서를 제출케 함으로써 전과에 대하여 훈계하고 반성하게 한다. <개정 2019. 9. 24.>
2. 감봉 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 평균임금의 1일분의 2분의 1을 감한다. 다만, 총액이 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다. <개정 2019. 9. 24.>
3. 정직 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 5할을 감하여 지급하고 부가급여는 지급하지 아니한다. <개정 2019. 9. 24.>
4. 강등 : 1계급 아래로 직급을 내리고, 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수의 6할을 감하여 지급하고 부가급여는 지급하지

아니한다. <신설 2019. 4. 11, 개정 2019. 9. 24.>

5. 해임 : 직원으로서의 신분을 박탈하고 3년간 재임용을 제한한다. 퇴직금은 법정퇴직금을 초과하는 범위 내에서 50% 감액 지급한다.

<신설 2019. 4. 11, 개정 2019. 9. 24.>

6. 파면 : 직원으로서의 신분을 박탈하고 5년간 재임용을 제한한다. 퇴직금은 법정퇴직금을 초과하는 범위 내에서 50% 감액 지급한다.

<신설 2019. 4. 11, 개정 2019. 9. 24.>

**제27조(직위해제)** ① 회장은 다음 각 호에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
2. 파면, 해임, 정직에 해당하는 징계의결이 요구중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다.) <개정 2024. 2. 15>

② 제1항의 규정에 의하여 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 회장은 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 직위를 부여하지 아니할 때에는 미리 인사위원회의 의견을 들어야 하며 직위 해제된 자에 대하여는 3월 이내의 대기를 명한다.

④ 제3항의 규정에 의한 대기명령을 받은 자에 대하여는 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

⑤ 제3항의 규정에 의한 대기명령을 받은 자가 동기간 내에 직위를 부여받지 못할 경우에는 당연 해직된 것으로 본다.

**제27조의2(보직의 제한)** ① 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다. <신설 2020. 1. 15.>

1. 정직 이상 3년
2. 정직 미만 2년

**제28조(징계의결 요구서)** 제25조의 규정에 의하여 징계의결을 요구할 때에는 “별지 서식”에 그 징계사유를 입증할 만한 내용을 명시하여 이를 요구하여야 한다.

① 인사위원회가 제31조에 따라 징계를 감경하거나 가중하여 의결하였을 때에는 제25조에 따른 의결서의 사유란에 그 사실을 구체적으로 밝혀야 한다.

<신설 2017. 4. 11.>

② 제1항의 경우 견책에 해당하는 비위를 불문(不問)으로 의결하였을 때에는 징계 등 의결서의 의결주문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다”라고 적는다. <신설 2017. 4. 11.>

**제29조(징계의결기간)** 인사위원회는 징계의결요구서를 접수한 날부터 30일 이내에

징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 30일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2017. 4. 11.>

**제30조(징계대상자의 진술)** ① 인사위원회는 징계대상자에게 진술의 기회를 부여하여야 한다.

② 인사위원회는 회의개최 사실을 징계대상자에게 통보하여야 하며, 징계대상자가 인사위원회에서의 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하여야 한다.

③ 정당한 사유 없이 진술권 포기서를 제출하지 아니할 때에는 진술의 의사가 없는 것으로 간주하여 서면심사에 따라 징계의결을 할 수 있다.

④ 징계대상자는 본인에게 이익이 되는 사실을 증명하기 위하여 증인 또는 관계인의 심문을 신청할 수 있다.

**제31조(징계의 양정기준)** ① 인사위원회는 징계 또는 인사규정 제25조의2에 따른 징계부가금(이하 “징계부가금”이라 한다)의 대상인 혐의자의 비위(非違) 유형, 비위 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적(功績), 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성, 뇌우치는 정도 또는 그 밖의 사정 등을 고려하여 별표 3의 징계양정기준, 별표 3의 2 채용비위자 징계 기준, 별표 4의 청렴의무 위반 징계기준, 별표 5의 음주운전 징계기준, 별표 6의 징계부가금 부과 기준에 따라 징계 또는 징계부가금(이하 “징계 등”이라 한다) 사건을 의결하여야 한다. <개정 2017. 4. 11, 2020. 1. 15.>

② 인사위원회는 징계 등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 업무의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회 구현 및 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 다음 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품비위행위인 경우 : 해당 비위와 관련된 감독자 및 비위행위의 제안·추천자 <신설 2017. 4. 11.>

2. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 및 지방자치단체 재정상의 손실을 발생하게 한 비위사건인 경우 해당 비위와 관련된 감독자 <신설 2017. 4. 11.>

③ 제1항에도 불구하고 비위의 정도가 약하고 과실로 인한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결(이하 “징계의결 등”이라 한다)을 하지 아니할 수 있다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 국가나 지방자치단체에 이익이 되고 주민생활에 편익을 주는 정책 또는 법령의 입법목적 달성을 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표

의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 비위 사실이 발생한 것으로 인정되는 경우 <신설 2017. 4. 11.>

2. 국가 또는 지방자치단체의 이익을 위하여 또는 주민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 비위 사실이 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우 <신설 2017. 4. 11.>

3. 제31조2의제2항 각 호에 해당되지 아니하는 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 공직유관단체 직원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우 <신설 2017. 4. 11.>

**제31조의2(징계의 감경)** ① 인사위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 8의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 그 직원이 징계처분이나 이 규정에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외한다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적 <신설 2017. 4. 11.>

2. 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창(공적상 및 창안상만 해당한다. 이하 이호에서 같다)을 받은 공적. 다만, 비위행위 당시 6급 이하 직원은 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 및 교육감 이상의 표창을 받은 공적 <신설 2017. 4. 11.>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 징계의결이 요구된 경우에는 징계를 감경할 수 없다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 「인사규정」 제25조2의제2항 및 제3항에 따른 징계 사유의 시효가 5년인 비위 <신설 2017. 4. 11.>

2. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전 <신설 2017. 4. 11.>

3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 <신설 2017. 4. 11.>

4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매 <신설 2017. 4. 11.>

5. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 <신설 2017. 4. 11.>

6. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산등록 또는 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반 <신설 2017. 4. 11.>

7. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위 <신설 2017. 4. 11.>
8. 부작위 또는 직무태만 <신설 2017. 4. 11.>
9. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 <신설 2019. 9. 24.>
10. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위 <신설 2019. 9. 24.>
11. 채용비위 <신설 2020. 1. 15.>

③ 인사위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제2항 각 호에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정 될 때에는 그 사정을 고려하여 별표 8의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. <신설 2017. 4. 11.>

**제31조의3(징계의 가중)** ① 인사위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. <신설 2017. 4. 11.>

**제31조의4(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준)** ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 고려하여 별표 7의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결 등을 하여야 한다.

<신설 2017. 4. 11.>

② 제1항에도 불구하고 별표 7에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결 등을 하지 아니할 수 있다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계 등 사건 <신설 2017. 4. 11.>
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계 등 사건 <신설 2017. 4. 11.>
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계 등 사건 <신설 2017. 4. 11.>

**제32조(의결통보 및 집행)** ① 인사위원회가 징계의결을 한 때에는 그 결과를 임용권자에게 통보하여야 한다.

- ② 임용권자는 징계의결의 결과를 통보 받으면 지체 없이 이를 집행하여야 한다.
- ③ 제2항의 규정에 의하여 징계의결 결과를 집행할 때에는 징계처분 사유 설명서에 징계의결서 사본을 첨부하여 징계처분대상자에게 통보하여야 한다.
- ④ 임용권자는 범죄의 고발여부를 결정함에 있어 그 도의 경중과 고의 또는 과실 여부를 고려하여 판단하되, 특히 다음 각 호에 해당하는 경우에는 고발 처리하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 뇌물수수, 공금횡령, 배임 등 직무에 관한 부당이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당 되는 경우 <신설 2017. 4. 11.>
2. 범죄내용이 파급 개연성이 크고 수사 시 비위규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단 되는 경우 <신설 2017. 4. 11.>
3. 징계처분을 받고 징계기록말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우 <신설 2017. 4. 11.>
4. 기타 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우 <신설 2017. 4. 11.>
- ⑤ 징계제도 정보, 징계현황 등을 본회 홈페이지 경영공시 게시판에 게시하여야 한다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 회장은 임직원이 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우로서 「특정 범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제2조에 따라 가중 처벌되는 경우 및 수사의뢰 되거나 징계의결 요구된 경우 해당직원을 업무에서 즉시 배제하고 인사위원회 심의·의결을 거쳐 그 인적사항 및 비위행위 사실 등을 공개할 수 있다. <신설 2019. 9. 24.>

⑥ 의무 고발대상은 금품향응 수수, 공금 횡령 유용 등 금품관련 부패행위의 채용, 근무평정, 계약 등의 직무와 관련되어 「형법」, 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」, 「국가공무원법」, 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위(그와 관련된 민간인의 범죄행위를 포함한다)를 한 사람으로서 다음 각 호와 같다.  
<신설 2017. 4. 11.>

1. 임직원 <신설 2017. 4. 11.>
2. 임직원이었던 사람 <신설 2017. 4. 11.>
3. 의무규정을 위반한 범죄행위와 그와 관련된 민간인 <신설 2017. 4. 11.>

**제33조(재심청구)** ① 징계처분에 대한 재심의 청구는 처분이후 징계대상자에게 혐의 사실이 없다는 명백한 증거가 발견되었을 경우에 한하며, 이 경우는 징계통지를 받은 날부터 7일 이내에 재심 사유서를 첨부하여 임용권자에게 재심을 청구할 수 있다.

② 임용권자는 재심의 청구가 타당하다고 인정될 때에는 인사위원회 심의를 요구하며 그 심사결과를 따라야 한다.

**제33조의2(징계시효)** ① 징계는 징계사유가 발생한 날로부터 적발일까지 3년을 경과한 때에는 이를 행하지 아니한다. 다만, 금품·향응수수, 업무상 횡령·배임, 공금유용, 채용비위의 경우에는 이를 5년으로 한다. <신설 2019. 9. 24.>

## 제 7 장 인사위원회

**제34조(설치)** 직원의 인사운영에 관한 중요사항을 심의 또는 의결하기 위하여 인사위원회(이하 “인사위원회”라 한다)를 둔다.

**제35조(구성 및 운영)** ① 인사위원회는 위원장을 포함하여 5인 이내로 구성하며, 다음의 직책을 가진 자로 인사위원회를 구성한다.

1. 체육학계 등에서 인사 관련 지식이 풍부한 자 중 회장이 지명한 외부인사 위촉직 3인 <개정 2014. 8. 7.>

2. 경상북도 체육진흥과장

3. 경상북도 장애인체육회 사무처장

② 인사위원회의 위원장은 위원 중에서 호선으로 정한다.

③ 위원회의 회무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 기획총무부장으로 한다. <개정 2022. 8. 17.>

**제36조(위원의 임기)** 위촉위원의 임기는 3년으로 하되 1차에 한하여 연임할 수 있으며, 당연직에 대해서는 그 직책의 재임기간으로 한다.

**제37조(위원장의 직무)** ① 위원장은 위원회를 대표하며, 회무를 통괄한다.

② 위원장이 유고시는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

**제38조(심의사항)** 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 직원의 승진 및 특별승급의 심사에 관한 사항

2. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항

3. 직원(일반직)의 채용에 관한 사항 <개정 2017. 12. 20.>

4. 기타 인사관리에 필요하다고 인정되는 사항

**제39조(위원회의 소집 및 회의)** ① 위원장은 제38조의 심의·의결사항이 발생하였을 경우에 위원회의 회의를 소집하며, 그 의장이 된다.

② 위원회의 의사는 재적위원의 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 징계요구자 및 조사자가 위원회의 위원인 경우에 그 위원은 위원회에서 의결권을 행사할 수 없다.

④ 징계대상자가 위원회의 위원인 경우에 그 위원은 위원회에 참석할 수 없다.

⑤ 위원장은 부의사항의 내용이 경미하다고 인정할 때에는 서면결의로써 위원회의 결의를 대신할 수 있다. 다만 서면결의 사항에 대하여 과반수가 위원회에 정식으로 부의할 것을 요구할 때에는 이에 따라야 한다. <신설 2014. 8. 7.>

**제40조(심사내용의 비밀엄수)** 위원회의 회의 내용은 공개하지 아니하며, 참가한 자는

발표된 것을 제외하고는 그 내용을 누설하여서는 아니 된다.

## 제 8 장 휴직 및 복직

**제41조(휴직의 종류)** 휴직은 청원휴직, 입영휴직, 명령휴직으로 구분한다.

**제42조(청원휴직)** ① <삭제 2021. 12. 21.>

② 직원이 국제기구 또는 외국기관에 임시로 고용된 때에는 3년 이내에서 휴직을 명할 수 있다.

③ 직원이 회장이 인정하는 본회의 업무관련 분야에 대한 학술연구를 위한 해외 유학을 하게 된 때에는 3년 이내에서 휴직을 명할 수 있다.

④ 육아휴직(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀)의 경우 1년 이내로 하며, 휴직기간을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

<개정 2014. 8. 7, 2021. 12. 21.>

⑤ 가족돌봄휴직 등에 관하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 동법 시행령에 따르며 기타 자세한 사항은 취업규칙으로 정한다.

<신설 2016. 12. 27, 개정 2021. 12. 21.>

**제43조(입영휴직)** 직원이 병역법에 의한 병역의무를 위하여 징집 또는 소집되었을 경우에는 제대 후 복귀일까지 휴직을 명한다.

**제44조(명령휴직)** 직원이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 소정기간 휴직을 명할 수 있다.

1. 천재지변 또는 전지사변이나 기타 사유로 인하여 소재가 불분명하게 된 때에는 3월 이내

2. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요하거나 정상적인 근무를 수행할 수 없을 때에는 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장 가능(단, 공무상 질병은 3년 이내) <개정 2021. 12. 21>

3. 기타 기관 형편상 휴직이 불가피하다고 인정될 때에는 1년 이내

<개정 2021. 12. 21.>

4. 기타 법률상 의무수행을 위하여 직무를 이탈하게 된 때에는 그 복무기간

<개정 2021. 12. 21.>

**제45조(휴직사유의 소멸)** 휴직 기간 중 그 사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

**제46조(휴직기간중의 보수)** 휴직기간중의 보수는 본회의 보수규정에서 정하는 바에 따른다.

**제47조(휴직기간의 연기)** 휴직기간을 연기하고자 할 경우에는 기간만료 10일전까지

관계증빙서류를 첨부하여 휴직 연기원을 제출하여야 한다.

**제48조(휴직자의 준수사항)** ① 휴직자는 재직직원과 같이 본회의 제규정을 준수하여야 한다.

② 휴직자는 신상의 변동이 있을 시 지체 없이 회장에게 보고하여야 한다.

## 제 9 장 퇴 직

**제49조(퇴직의 구분)** 직원의 퇴직은 의원면직, 정년퇴직, 희망퇴직, 직권면직으로 구분한다. <개정 2021. 12. 21.>

**제50조(의원면직)** ① 직원이 일신상의 사정으로 퇴직하고자 할 때에는 특별한 사유가 없는 한 퇴직희망일 10일전에 사직원을 사무처장에게 제출하여 회장의 결재를 받아야 한다.

② 회장은 다음 사항을 확인하여 사직원을 처리하여야 한다.

1. 퇴직사유 2. 재직중 사고 유·무 3. 퇴직발령 희망일자

③ 임용권자 또는 임용제청권자는 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. <신설 2017. 4. 11.>

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때 <신설 2017. 4. 11.>

2. 인사위원회에 중징계의결 요구중인 때 <신설 2017. 4. 11.>

3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때 <신설 2017. 4. 11.>

4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 때 <신설 2017. 4. 11.>

**제51조(정년퇴직)** ① 사무처장의 임기는 3년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있으며, 최초 임용 시 연령은 만 65세 이하로 하며 사무처장을 제외한 직원의 정년은 만 60세로 한다(계약직을 포함한다). <개정 2015. 1. 14, 2022. 8. 17.>

② 제1항의 정년을 적용할 때 그 정년에 이른 날이 1월에서 6월 사이에 있으면 6월 30일에 7월에서 12월 사이에 있으면 12월 31일에 각각 당연히 퇴직한다.

**제52조(희망퇴직)** ① 회장은 조직의 효율적인 운영을 위해 필요하다고 인정하는 경우 직원이 정년전에 자진해서 퇴직할 수 있는 희망 퇴직제를 실시할 수 있다.

② 희망퇴직금 지급에 관하여 필요한 사항은 본회 보수규정 제31조에 따른다.

<개정 2021. 12. 21.>

**제53조(직권면직)** ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임용권자 직권으로 면직시킬 수 있다. <개정 2021. 12. 21.>

1. 직제와 정원외의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 된 때

2. 직무수행에 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때
  3. 형사상 금고형이상의 확정판결을 받았을 때. 다만, 교통사고로 인한 것으로서 집행유예인 경우에는 예외로 한다.
  4. 군무이탈 또는 병역기피 사실이 발견되었을 때
  5. 연도 중 통산하여 15일 이상 무단결근 하였을 때
  6. 휴직자로서 휴직기간이 만료되었으나 복직명령을 받지 못하거나 복직을 출원하지 아니한 때 또는 복직출원이 허가되지 아니한 때
  7. 국외파견자가 파견기간 만료 후 1월 이내에 복귀하지 아니한 때
- ② 제1항의 규정에 의하여 직원을 면직시키는 경우에는 이사회의 승인과 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.

## 제 10 장 기 타

**제54조(운영규정)** 이 규정에서 정하지 아니한 인사운영에 관하여 필요한 사항은 회장이 별도로 정한다.

### 부 칙

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 제36조에 의한 위촉직 인사위원의 1차 연임 적용기간은 2012년 정기이사회 개최일로부터 3년으로 한다.

**제 3 조(경과조치)** 이 규정 시행이전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

### 부 칙(2012. 12. 26.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행이전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

### 부 칙(2014. 8. 7.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행이전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2015. 1. 14.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행이전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2016. 1. 12.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행이전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2016. 12. 27.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2017. 4. 11.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2017. 12. 20.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2018. 3. 22.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2019. 9. 24.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2020. 1. 15.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2020. 9. 10.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2021. 12. 21.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2022. 8. 17.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

부 칙(2024. 2. 15.)

**제 1 조(시행일)** 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

**제 2 조(경과조치)** 이 규정 시행 전에 행한 업무에 대하여는 이 규정에 의하여 행한 것으로 본다.

[별표 1] <개정 2018. 3. 22.>

임용 자격 기준표

직급	자 격 기 준
4급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 4급직으로 재직한 자 또는 5급직으로 5년 이상 재직한 자</li> <li>2. 정부 및 지방자치단체가 출자·출연한 기관에서 이에 상응하는 직급이상의 직에 재직한 자</li> <li>3. 대학의 해당 전문분야 부교수 이상으로 재직한 자</li> <li>4. 해당 전문분야 박사학위 취득 후 5년 이상 또는 석사학위 취득 후 10년 이상 당해 분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자</li> <li>5. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자</li> </ol>
5급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 5급직으로 재직한 자 또는 6급직으로 5년 이상 재직한 자</li> <li>2. 정부 및 지방자치단체가 출자·출연한 기관에서 이에 상응하는 직급이상의 직에 재직한 자</li> <li>3. 대학의 해당 전문분야 전임강사 이상 또는 전문대학의 해당 전문분야 조교수 이상으로 재직한 자</li> <li>4. 해당 전문분야 박사학위 취득 후 2년 이상, 석사학위 취득 후 6년 이상 또는 4년제 대학 졸업 후 9년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자</li> <li>5. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자</li> </ol>
6급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 6급직으로 재직한 자 또는 7급직으로 4년 이상 재직한 자</li> <li>2. 정부 및 지방자치단체가 출자·출연한 기관에서 이에 상응하는 직급이상의 직에 재직한 자</li> <li>3. 전문대학의 해당 전문분야 전임강사 이상으로 재직한 자</li> <li>4. 해당 전문분야 박사학위 소지자, 석사학위 취득 후 3년 이상 또는 4년제 대학 졸업 후 6년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자</li> <li>5. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자</li> </ol>

직급	자 격 기 준
7급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 7급직으로 재직한 자 또는 8급직으로 2년 이상 재직한 자</li> <li>2. 정부 및 지방자치단체가 출자·출연한 기관에서 이에 상응하는 직급이상의 직에 재직한 자</li> <li>3. 해당 관련분야 석사학위 취득자</li> <li>4. 4년제 대학 졸업 후 3년 이상, 전문대 졸업 후 5년 이상, 고등학교 졸업 후 7년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자</li> <li>5. 10년 이상 당해분야 실무경력자</li> <li>6. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자</li> </ol>
8급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국가 또는 지방공무원 8급직으로 재직한 자 또는 9급직으로 2년 이상 재직한 자</li> <li>2. 정부 및 지방자치단체가 출자·출연한 기관에서 직급이상의 직에 재직한 자</li> <li>3. 4년제 대학졸업자 또는 전문대 졸업자로서 2년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자</li> <li>4. 고등학교 졸업이상 학력소지후 4년 이상 당해분야의 연구 또는 실무 경력이 있는 자</li> <li>5. 7년 이상 당해분야 실무경력자</li> <li>6. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자</li> </ol>
9급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 만 18세 이상</li> <li>2. 정규 고등학교 이상의 학력 소지자</li> <li>3. 병역을 필하였거나 면제된 자</li> <li>4. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자</li> </ol>

[별표 2]

경력환산기준표

구분	환산율	경 력 내 용
갑	100%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 본회 직원 경력(계약직 경력 포함)</li> <li>2. 법령에 의한 직업훈련 기관이나 교육기관에서 직업훈련 또는 교육에 종사한 경력</li> <li>3. 국가공무원 및 지방공무원 경력(임시직 경력 제외)</li> <li>4. 대한민국 군인으로 복무한 경력</li> <li>5. 본회 가맹경기단체 및 시도지부 직원으로서 근무한 경력</li> </ol>
을	80%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 본회 직원 경력(임시직 경력)</li> <li>2. 체육관련 단체 경력</li> <li>3. 정부투자기관, 금융기관, 또는 공공단체 직원으로서 근무한 경력</li> <li>4. 종업원 300인 이상의 상장기업, 주식회사 등의 기업체에서 종사한 경력</li> </ol>
병	50%	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국내 체육관련 단체에서 근무한 임시직 경력</li> <li>2. 국가 또는 지방자치단체에서 근무한 임시직 경력</li> <li>3. 정부투자 및 출연기관에서 근무한 임시직 경력</li> <li>4. 종업원 300인 미만의 기업체에서 종사한 경력</li> <li>5. 기타 해당업무의 규모, 성격, 근무경력의 내용 정도에 따라 인사 위원에서 인정하는 경력</li> </ol>

[별표 3] <개정 2017. 4. 11.>

징계양정기준(제31조 관련)

비위의 정도 및 과실 여부  비위의 유형	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 제25조의 제1항제2호의 비위 <sup>1)</sup> 나. 직권남용으로 타인 권리침해 다. 부작위 <sup>2)</sup> · 직무태만(리목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란 라. 소극행정 <sup>3)</sup> 마. 직무관련 주요 부패행위 <sup>4)</sup> 의 신고·고발의무 불이행 바. 성과상여금, 가족수당, 자녀학비보조수당, 육아휴직수당 및 시간외 근무수당 등을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우 사. 부정청탁에 따른 직무수행 <sup>5)</sup> 아. 부정청탁 <sup>6)</sup> 자. 기타	파면  파면 파면  파면 파면~해임  파면~해임  파면 파면 파면~해임	파면~해임  해임 해임  파면~해임 강등~정직  파면~해임 강등~정직  강등~정직 강등~정직 강등~정직	해임~강등  강등~정직 강등~정직  강등~정직 정직~감봉  정직~감봉 정직~감봉 정직~감봉 정직~감봉 정직~감봉 감봉	정직~감봉  감봉 감봉~견책  감봉~견책 감봉~견책  감봉~견책 견책 견책
2. 복종의무 위반 가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우 나. 기타	파면  파면~해임	해임  강등~정직	강등~정직  감봉	감봉~견책  견책
3. 직장 이탈 금지 위반 가. 집단행위를 위한 직장 이탈 나. 무단결근 다. 기타	파면  파면 파면~해임	해임  해임~강등 강등~정직	강등~정직  정직~감봉 감봉	감봉~견책  견책 견책

4. 친절·공정의무 위반	과면~해임	강등~정직	감봉	견책
5. 비밀 업무 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	과면	과면~해임	강등~정직	감봉~견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	과면~해임	해임~강등	정직	감봉~견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	과면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등	과면~해임	강등~정직	감봉	견책
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	과면~해임	강등~정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	[별표 4]와 같음			
7. 품위유지의 의무 위반				
가. 성폭력(업무상 위력 등 <sup>7)</sup> , 미성년자·장애인 대상)	과면	과면~해임	해임~강등	강등~정직
나. 그 밖의 성폭력	과면	과면~해임	강등~정직	감봉~견책
다. 성희롱 <sup>8)</sup>	과면	과면~해임	강등~감봉	감봉~견책
라. 성매매 <sup>9)</sup>	과면~해임	해임~강등	정직~감봉	견책
마. 음주운전	[별표 5]과 같음			
바. 기타	과면~해임	강등~정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	과면~해임	강등~정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	과면	해임	강등~정직	감봉~견책
10. 집단행위 금지 위반	과면	해임	강등~정직	감봉~견책

※ 비고

- 1) 제1호 가목의 인사규정 제25조의 제1항제2호의 비위에 해당하는 경우 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구하여야 한다.
- 2) 제1호 다목에서 “부작위”란 직원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는 데도 이를 이행하지 아니하는 것을 말한다.
- 3) 제1호 라목에서 “소극행정”이란 직원의 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익침해나 국가 및 지방자치단체 재정상의 손실이 발생하게 하는 업무행태를 말한다.
- 4) 제1호 마목에서 “주요 부패행위”란 인사규정 제25조의2제2항에서 정한 비위를 말한다.

- 5) 제1호 사목에서 “부정청탁에 따른 직무수행”이란 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조의 부정청탁에 따른 직무수행을 말한다.
- 6) 제1호 아목에서 “부정청탁”이란 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁을 말한다.
- 7) 제7호 가목에서 “업무상 위력 등”이란 업무·고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호·감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 8) 제7호 다목에서 “성희롱”이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목에 따른 성희롱을 말한다.
- 9) 제7호 라목에서 “성매매”란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조 제1항 제1호에 따른 성매매를 말한다.

[별표 3의 2] <신설 2020. 1. 15.>

채용비위자 징계 기준(제31조 관련)

□ 채용

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	경과실	고의·중과실	
응시·자격 요건 미확인 <sup>1)</sup>	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 <sup>2)</sup> 미준수	절차 미준수	주요절차 <sup>3)</sup> 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정		경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 <sup>4)</sup>		경징계	중징계

\* 징계시효(5년)내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)

\*\* 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 <sup>5)</sup>		중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용		경징계	중징계
정규직 전환 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정		경징계	중징계
전환평가 과정 <sup>6)</sup> 의 부적정		경징계	중징계

1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원회 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격 인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함

4) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외

5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

[별표 4] <신설 2017. 4. 11.>

청렴의 의무 위반 징계기준(제31조제1항 관련)

※ 다음사항은 반드시 고발조치 하도록 한다.

구 분		의례적인 금품이나 향응 등*을 받거나 제공한 경우	직무와 관련하여 금품 이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 하지 않은 경우		직무와 관련하여 금품 이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 한 경우		
			징계요구 (처리기준)	징계 기준	징계요구 (처리기준)	징계 기준	징계요구 (처리기준)
100만원 미만	수동	경징계· 중징계	강등 ~ 감봉	중징계	해임 ~ 정직	중징계	파면 ~ 강등
	능동	중징계	해임 ~ 정직		파면 ~ 강등		파면 ~ 해임
100만원 이상		중징계	파면 ~ 강등		파면 ~ 해임		파면

※ 비고

“금품이나 향응 등”은 인사규정 제25조의2제2항 각호에 따른 금전 또는 재산상 이득을  
말함.

[별표 5] <신설 2017. 4. 11.>

음주운전 징계기준(제31조제1항 관련)

유 형 별		징계요구 (처리기준)	징계기준	비 고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올 농도 0.1% 미만인 경우	경· 중징계	감봉~전책	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주 측정에 응하지 않은 경우를 포함한다. 3. “중상해”란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대 변형, 신체기능의 영구 상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다. 4. “운전업무 관련 직원”이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였다라도 운전면허 취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올 농도에 따른 처분을 받아야 한다.
	혈중알코올 농도 0.1% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우		정직~감봉	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우		정직~감봉		
음주운전으로 경상해 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우		정직~감봉		
2회 음주운전을 한 경우		해임~정직		
3회 이상 음주운전을 한 경우		파면~해임		
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우		파면~정직		
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우		해임~강등		
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		해임~정직		
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우		해임~정직		
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우	중징계	파면~해임	
	운전면허 정지처분을 받은 경우		강등~정직	

[별표 6] <신설 2017. 4. 11.>

징계부가금 부과 기준(제31조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부  비위의 유형	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 인사규정 제25조의2 제2항 각 호에 해당 하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우	금전 또는 재산상 이익의 4~5배	금전 또는 재산상 이익의 3~4배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 1~2배
2. 인사규정 제25조의2 제3항 각 호에 해당 하는 것을 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우	금전 또는 재산상 이익의 3~5배	금전 또는 재산상 이익의 2~3배	금전 또는 재산상 이익의 2배	금전 또는 재산상 이익의 1배

※ 비고

1. 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.(다만, 감면의결의 경우에는 정수로 하지 않을 수 있다.)
2. 징계 등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과 되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하거나 감면 의결하여야 한다.

[별표 7] <신설 2017. 4. 11.>

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(제31조4 관련)

업무와의 관련도 업무의 성질	비위행위자 (담당자)	바로 위 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책결정 사항				
• 중요사항 (고도의 정책사항)	4	3	2	1
• 일반적인 사항	3	1	2	4
○ 단순·반복업무				
• 중요사항	1	2	3	4
• 경미사항	1	2	3	
○ 단독행위	1	2		

※ 비고

1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 표시함.

[별표 8] <신설 2017. 4. 11.>

징계의 감경기준(제31조2 관련)

제31조제1항 및 제31조4에 따라 인정되는 징계	제31조2에 따라 감경된 징계
과 면	해 임
해 임	강 등
강 등	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불문(경고)

[별지서식]

징계의결요구서

인적 사항	소 속		직 위	
	직 급		성 명	
	현주소			
징계 사유				
징계 요구 권자 의견				
위와 같이 징계의결을 요구함.				
년 월 일				
성 명 ①				
인사위원장 귀하				