인사규정

2022. 7. 8. 개정

2022. 2. 10. 개정

2021. 12. 6. 제정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 서울특별시 광진구체육회(이하 “체육회”라 한다)에 근무하는 직원의 채용, 근로조건 및 퇴직 등 인사관리에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

<개정 2022. 7. 8.>

제2조(적용범위) ① 이 규정은 다른 규정에 특별히 규정된 것을 제외하고는 체육회에 근무하는 모든 직원에게 적용한다.

② 제1항에도 불구하고 생활체육지도자의 채용, 계약, 복무, 근무실적의 평가 등에 관한 사항은 별도로 정한다. “생활체육지도자”(이하 “지도자”라 한다)는 지역의 생활체육 현장 지도와 진흥을 위한 각종 사업을 위해 체육회에 근무하는 지도자를 말한다.

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “직원”이라 함은 근로계약을 체결한 사람으로서 체육회에서 직접 고용한 자를 말한다.
2. “계약직 직원”라 함은 근로계약기간의 정함이 있는 근로자를 말한다.

제4조(직원의 구분) ① 직원의 구분은 다음 각호와 같다.

1. 지도자

2. 행정직원

② 체육회는 직원의 직무내용을 명확히 하여야 하며, 다른 직원과 업무 혼재가 발생하지 않도록 하여야 한다.

제5조(정원) 체육회는 총원·결원·휴직 등 근무현황 및 정원을 체계적으로 관리하여야 한다.

제2장 인 사

제1절 인사위원회

제6조(인사위원회의 설치) 체육회는 직원 복무사항의 효율적 운영 및 관리를 위해 「인사위원회」(이하 "위원회"라 한다)를 설치·운영한다.

제7조(기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 지도자 배치 및 근무에 관한 사항
2. 지도자 상벌에 관한 사항
3. 지도자 채용에 관한 사항
4. 기타 위원장이 요청하는 사항

제8조(구성 및 위촉) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.

1. 위원장 1명
2. 부위원장 2명 이하
3. 위원 5명 이상 9명 이하(위원장, 부위원장 포함)

② 위원회에 간사 1명을 두며, 생활체육지도자 사업담당자로 하고 회의결과를 기록하여 위원장의 날인을 받아 체육회장에게 보고하여야 한다.

③ 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선하며, 위원장의 유고시에는 부위원장, 연장자 순으로 그 임무를 대행한다.

④ 위원은 학계, 주무부서 팀장, 외부전문가, 지역생활체육 발전에 기여한 인사 등으로 구성한다. <개정 2022. 7. 8.>

⑤ 위원회는 각 호의 요건이 충족되어야 한다.

1. 노무 관련 전문가 1명을 포함하여야 한다.
2. 체육회 임원이 전체 위원의 30%를 초과할 수 없다.

⑥ 위원회는 제7조 3호의 사항을 심의할 경우 위촉 위원 외 추가 위원 1명을 두어야 한다. 이 때 위원은 해당 시체육회 지도자 관련 업무담당자(과장 이상)로 한다.

<개정 2022.02.10>

제9조(임기) ① 위원의 임기는 2년으로 하고, 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

② 위원의 임기 중 결원이 발생할 경우, 신규 위원의 임기는 전임 위원의 잔여기간으로 한다.

제10조(위원의 해촉) 위원으로 위촉된 사람은 위촉기간이 경과한 후 재 위촉되지 않으면 해촉된 것으로 보며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해당 위원을 즉시 해촉한다.

1. 사망 시
2. 본인이 해촉을 원할 때
3. 형사 사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다.)
4. 기타 사회적 물의를 야기한 때

제11조(회의의 소집 등) 회의 소집은 필요에 따라 위원장이 한다.

제12조(의사 및 의결 정족수) 위원회는 재적위원 과반수 출석으로 개회하며 징계에 대한 사항은 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하고, 그 외의 사항은 출석 위원 과반수 찬성으로 의결한다.

제13조(비밀누설 금지) 위원회 업무에 참여한 사람은 직무상 알게 된 사항에 대하여 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제14조(긴급한 업무의 처리) 위원장은 위원회가 심의할 사안 중 그 내용이 경미하거나 긴급하다고 인정할 경우에는 이를 서면결의로 위원회의 의결을 대신할 수 있으며, 이 경우는 차기 위원회의 승인을 받아야 한다. 단, 제7조 2호 및 3호는 서면결의로 대신할 수 없다. <개정 2022.02.10>

제15조(징계요구) 회장이 지도자에 대한 징계를 하고자 할 경우 위원회에 징계를 요청하고 심의를 거쳐야 한다.

제16조(이의신청 등) ① 위원회가 의결한 징계에 이의가 있을 때에는 이의신청의 취지 및 이유와 입증 방법 등을 명시하여 상급단체에 이의 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 이의신청은 위원회가 심사하여 의결한 징계에 대해 징계통보서를 받은 날로부터 15일 이내에 하여야 한다.

제17조(진술권 부여) 위원회는 의안에 관계되는 피 대상자가 서면 또는 구술로서 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출하게 할 수 있다. 또한, 필요에 따라 증인의 심문을 신청하게 할 수 있다.

제18조(심의) ① 위원회의 의안을 처리하면서 필요에 따라 소속 직원으로 하여금 사실조사를 하거나 특별한 학식, 경험이 있는 자에게 검정 또는 감정을 의뢰할 수 있다.

② 본 위원회의 심의안에 대해서는 간사가 의결서를 작성하여 출석위원의 연대 서명을 받아야 한다.

③ 본 위원회에서 의결한 사항 중 위원장이 필요하다고 인정되는 중요사항은 이사회의에 부의할 수 있다.

제19조(제척 및 기피) 위원은 본인 또는 본인과 직접적인 이해관계가 있거나 공정을 기할 수 없는 뚜렷한 사유가 있는 경우 위원회의 심의·의결에 참여할 수 없다.

제20조(준용) 이 규정에 명시되지 않은 사항은 광진구체육회 제정 '인사위원회규정'에 따른다.

제2절 채 용

제21조(채용) ① 직원은 체육회장(이하 "회장"이라 한다)이 채용한다.

② 회장은 해당 지방자치단체와 협의 후 체육회 위원회의 심의를 거쳐 채용인원, 채용시기 등 채용에 필요한 사항을 결정한다. 다만, 지도자의 채용에 관한 세부사항은 체육회 생활체육지도자 운영규정에 따른다.

③ 회장이 직원을 채용할 때에는 체육회 위원회 위원을 면접시험의 감독관으로 위촉하여야 한다.

④ 채용에 관한 세부사항은 내규로 정하여 운영할 수 있다.

제22조(공정채용의 원칙) ① 직원은 공개경쟁 시험으로 채용한다.

② 체육회는 채용과정 전반을 이 규정이 정하는 바에 따라 공정하고 투명하게 운영하여야 한다.

③ 체육회는 입사지원서, 면접 등 채용과정에서 인적요소 등 편견을 유발하는 내용을 배제하고 직무능력위주로 선발하여 공정한 심사가 이루어지도록 하여야 한다.

제23조(채용시험의 단계) ① 시험은 제1차, 제2차로 구분하여 실시하며, 제1차 전형에 합격하지 아니하면 제2차 시험에 응시할 수 없다.

② 제1차 전형은 서류심사로, 제2차 시험은 면접시험으로 한다.

③ 회장은 채용시험에 필요한 세부 평가기준, 응시에 필요한 자격요건 및 가점 등을 별도로 마련하여 운영할 수 있다.

제24조(채용시험 실시 및 공고) ① 채용시험은 직원의 결원 및 증원 발생 시 실시한다.

② 회장이 실시하고자 할 때에는 그 일시, 장소, 방법, 배점비율, 응시자격, 원서제출절차 및 기타 시험실시에 관하여 필요한 사항을 15일 이상 공고하여야 한다. 불가피한 사유로 공고내용을 변경할 경우에는 시험일 5일 전까지 이를 다시 공고하여야 한다.

제25조(응시자의 제출서류) 채용시험에 응시하고자 하는 사람은 소정의 응시원서(별지 제1호 서식)에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 체육회에 제출(정보통신망에 의한 제출을 포함한다)하여야 한다.

1. 이력서, 자기소개서
2. 기타 체육회가 요구하는 서류

제26조(합격자의 결정) ① 제1차 서류전형 합격 인원은 선발 인원의 4배수 이상으로 한다. 다만, 지원자의 수가 선발 인원의 4배수 이하일 경우 서류전형을 면제한다.

② 합격자는 시험성적의 다 득점자 순으로 결정한다.

③ 제2항에 따라 합격자를 결정함에 있어서 동점자가 있는 때에는 다음의 순위에 따라 결정한다.

1. 채용 가점
2. 위원회의 결정자

④ 시험성적이 60점 미만인 경우는 불합격 처리한다.

⑤ 채용시험에서 부정한 행위를 한 사람에게는 해당 시험을 정지 또는 무효로 한다.

제27조(채용 결격사유) 다음 각 호에 해당하는 사람은 직원으로 채용될 수 없다.

1. 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산자로서 복권되지 아니한 사람
2. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예의 기간이 끝난 날부터 2년을 지나지 아니한 사람

4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받고 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
5. 법원의 판결 또는 법률의 규정에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 사람
6. 직원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
7. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
8. 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 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
   나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
9. 병역의 의무를 기피 중인 사람
10. 징계로 해고처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
11. 다른 기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 사람

제28조(근로계약) ① 회장은 채용이 확정된 자와 서면으로 근로계약을 체결하고, 해당자에게 근로계약서 사본 1부를 교부하여야 한다.

② 계약직 직원의 채용계약 기간은 1년 이내로, 해당연도 1월 1일부터 해당연도 12월 31일까지로 하며 해당연도 중도 채용자는 채용일부터 해당연도 12월 31일까지로 한다.

③ 제2항에도 불구하고 연간 9개월 이상 계속되지 아니하거나, 2년 이상 지속될 것이 예상되지 아니하는 업무, 휴직 대체를 위해 대체직원을 채용할 경우 근로계약기간을 별도로 정하여 계약직 직원으로 채용할 수 있다.

④ 계약직 직원의 근로 계약기간 종료일은 정년퇴직 기준일을 초과할 수 없다.

⑤ 계약직 직원은 회장의 의견, 업무수행능력 등을 고려하여 재계약할 수 있다.

제29조(합격자의 제출서류) 채용이 확정된 직원은 채용일 전일까지 다음 각 호의 서류를 제출(정보통신망에 의한 제출을 포함한다)하여야 한다.

1. 개인정보 수집·이용 및 제공동의서
2. 관련 자격증 사본
3. 경력증명서
4. 최종학교 졸업(재학)증명서
5. 건강진단서(의료기관 발행)

제3절 전환배치

제30조(전환배치) ① 회장은 2년 이상 근속한 지도자에 한정하여 쌍방의 회장과 해당 지도자가 동의하는 경우, 일 대 일로 다음 각 호의 상호 전환 배치를 할 수 있다

1. 지도자 전담 간 전환(일반↔어르신)
2. 동일 시·도 내 지도자 간에 전환
3. 제1호 및 제2호에 해당하는 경우

② 제1항에 따라 전환 배치되는 경우, 해당 체육회의 정원 조정은 불가하고, 전환 대상자의 전 근무지에서의 경력은 전체를 인정해야 한다.

③ 전환배치 시 즉시 상급단체에 보고해야 한다.

제4절 근무성적 평정

제31조(근무성적 평정) 회장은 매년 별도의 기준 및 절차를 마련하여 직원의 근무성적 평정을 실시할 수 있다.

제5절 휴직 및 복직

제32조(휴직) ① 회장은 다음 각 호의 경우 휴직발령을 할 수 있다.

1. 병역법에 의한 병역복무를 위하여 징집 또는 소집되어 휴직을 하게 된 때 : 징집 및 소집기간
2. 기타 법률에 의한 휴직을 신청하게 된 때: 법률에서 정하는 기간 이내
3. 업무상 재해로 직무수행이 어렵다고 인정되는 경우 : 최대 2년
4. 업무 외 재해로 60일 이상의 치료나 요양이 필요하여 직무수행이 어렵다고 인정되는 경우 : 최대 4개월
5. 그 밖의 특별한 사정이 있다고 인정되는 경우 : 최대 4개월

② 직원이 휴직을 원하는 경우 별지 제4호 서식에 따라 휴직일 15일 전 휴직신청서를 제출하여야 한다.

제33조(휴직자의 의무 및 급여) ① 휴직 중인 직원은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 회장의 허가 없이 다른 직업에 종사하지 아니할 것
2. 휴직 중 거주지, 신분관계 등에 변동이 발생한 경우에는 체육회에 즉시 신고할 것

② 다음 각 호의 경우 이외의 직원의 휴직기간은 무급으로 한다.

1. 업무상 재해로 인한 휴직자에 대해서는 평균급여의 8할을 「산업재해보상보험법」의 업무상재해 인정기간동안 계속 지급한다. 단 업무상 재해로 인해 「산업재해보상보험법」에 의한 휴업급여를 지급받는 경우 그 금액 한도 내에서 급여를 지급하지 아니한다.
2. 업무외 재해로 인한 휴직자에 대해서는 최초 3월간은 평균급여의 6할을 지급하되, 3월을 초과하는 경우에는 급여를 지급하지 아니한다.

제34조(복직) ① 직원은 휴직기간 종료 전 30일 이내 또는 휴직사유 종료 즉시 복직신청서(별지 제5호 서식)를 제출해야 한다.

② 직원의 휴직기간이 만료하였음에도 휴직사유의 계속 발생으로 정상적인 근로를 할 수 없을 때에는 해당 직원을 퇴직 처리할 수 있다.

③ 회장은 직원의 휴직사유가 소멸한 경우에 해당 직원의 복직원 제출이 없더라도, 복직명령을 하여야 한다.

제6절 퇴직 등 계약의 종료

제35조(정년) ① 직원의 정년은 만 60세로 한다.

② 정년에 달한 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 사이의 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직된다.

제36조(퇴직) ① 회장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 퇴직조치를 하여야 한다.

1. 의원퇴직 : 본인의 원에 의한 퇴직
2. 당연퇴직
   가. 본인의 사망
   나. 계약기간이 만료되고 재계약이 체결되지 아니한 때
   다. 정년 도달
3. 직권퇴직 : 직원을 해고 또는 근로계약을 해지한 경우

제37조(근로계약의 해지 등) ① 직원이 근로계약을 해지하고자 하는 경우 퇴직하고자 하는 날의 30일 전까지 별지 제6호 서식의 사직서를 체육회에 제출하여야 한다.

② 회장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 위원회의 의결을 거쳐 근로계약을 해지하거나 재계약을 하지 않을 수 있다.

1. 구속, 업무외 재해 및 기타 사유로 장기간 업무수행이 불가능할 때(30일 전 예고)
2. 1년 이내에 10일 이상 무단결근하는 경우 또는 평소 출근성적불량을 이유로 3회 이상 주의를 받은 경우

3. 정신 또는 신체상 결함으로 직무수행을 감당할 수 없다고 인정될 때
4. 제27조의 채용결격사유가 발생 또는 발견된 때 <개정 2022.02.10>
5. 준수하여야 할 복무사항 및 근로계약 내용을 위반한 경우
6. 사업의 중단 또는 예산의 감축 등 기타 체육회 형편상 직원의 고용이 필요하지 아니할 때
7. 채용구비서류에 신원, 경력, 학력 등 주요사항을 거짓으로 기재한 경우
8. 정당한 사유 없이 휴직기간 만료 후 10일 이내 또는 휴직사유 소멸 후 30일 이내에 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없는 경우
9. 기타 이에 준하는 직원의 귀책사유로 인하여 퇴직이 결정되었을 때

제38조(해고의 예고) 회장은 직원을 해고할 경우 해고일 30일전 사유 및 시기를 명시하여 해고의 예고를 해당 직원에게 서면으로 통지(별지 제7호 서식)하여야 하고 30일 전에 예고하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 직원이 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

제39조(퇴직의 제한) 직원이 다음 각 호의 하나에 해당하는 때에는 해당직원의 퇴직을 제한할 수 있다.

1. 비위와 관련하여 조사, 수사 중 또는 기소 중인 때
2. 감사기관(부서) 등에서 정직 이상의 징계 처분을 요구하거나 징계의결 요구 중인 때

제3장 급여 및 퇴직급여

제40조(급여의 결정) 직원의 급여 및 수당은 담당업무의 특성, 난이도 및 자격조건, 근무연한 등을 고려하여 체육회 예산의 범위 내에서 지급할 수 있으며, 이에 대한 세부사항은 별도로 정한다.

제41조(급여지급일 등) 급여는 매월 25일에 직원 본인계좌로 지급한다. 다만, 그 지급일이 휴일이나 토요일인 때에는 그 전일에 지급한다.

제42조(계산기간) 급여의 계산기간은 매월 1일부터 말일까지로 한다.

제43조(지급방법) 직원의 급여에 변동이 발생하였을 때에는 다음 기준에 의하여 계산한다.

1. 급여는 발령일을 기준으로 하여 일할계산을 원칙으로 한다.
2. 일할계산은 그 달의 급여를 그 달의 일수로 나눈다.
3. 1년 이상 근속자가 15일 이상을 근무하고 퇴직한 때에는 당해 월 급여 전액을 지급한다. 다만, 금고 이상의 형을 받거나 직권퇴직 또는 해고에 의하여 근로관계가 종료되는 경우는 제외한다.

제44조(퇴직급여) ① 직원이 1년 이상 근속하고 퇴직할 경우 퇴직급여를 지급하여야 한다.

② 퇴직급여는「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직연금에 가입함을 원칙으로 하고 세부내용은 퇴직연금 규약에 따른다.

③ 퇴직급여의 중간정산은 무주택자의 주택 구입 등「근로자퇴직급여 보장법 시행령」에 명시된 사유를 제외하고 제한한다.

④ 회장은 직원의 퇴직일로부터 14일 이내에 미납금의 납입 및 직원의 퇴직연금 수령을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다

제45조(공제) 직원의 급여를 지급할 때에는 다음 각 호에 해당하는 세금 및 보험료 등을 공제한다.

1. 갑종 근로소득세 및 주민세
2. 건강보험료, 고용보험료, 국민연금 보험료 중 직원 부담분

제46조(시간외수당의 관리) ① 시간외수당은 자체 예산범위 내에서 지급 할 수 있다. <개정 2022.02.10>

② 시간외수당의 관리방식은 체육회가 정하되, 사무국장 이상의 확인에 의해 인정한다.

③ 연장·야간 휴일 근로수당은 근로기준법 제56조 기준을 준용한다.

제4장 징계 및 해고 등

제47조(징계의 종류 및 효력) ① 직원에 대한 징계의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 해고 : 근로계약을 해지한다.
2. 정직 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 2를 감한다.
3. 감봉 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 감봉금액은 1회 금액이 평균임금 1일분의 2분의 1을, 총액은 월급여금 총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.
4. 견책 : 과실에 대하여 훈계하고 반성하게 한다.

제48조(징계양정의 기준) ① 위원회는 징계혐의자의 비위행위 유형・정도 및 고의・과실에 대한 경중과 평소의 소행, 근무성적, 개전의 정 기타 정상 등을 참작하여 [별표 2]의 징계양정 기준에 따라 징계의결 하여야 한다.

② 위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위행위가 업무처리과정의 단순과실에 의한 것으로 인정될 경우 그 정상을 참작하여 그 징계를 감경할 수 있다.

제49조(징계사유) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계한다.

1. 체육회의 제 규정을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 근무를 태만히 하였을 때
3. 체육회의 명예를 손상하는 행위를 하였을 때
4. 고의 또는 중과실로 체육회에 재산상의 손실 또는 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 중과실로 인하여 즉시 처리할 문서를 보류, 방치 또는 폐기하거나 담당업무를 불성실하게 하였을 때
6. 직무상 알게 된 정보를 타인에게 누설하거나 직무상 목적외에 사용했을 때
7. 승인받지 않은 겸직(임대 사업 제외) 행위를 하였을 때
8. 채용 결격사유가 발생 또는 발견된 때
9. 기타 위의 각 호에 준하는 사유가 있을 때

② 제1항의 징계사유에 의하여 체육회에 재산상의 손해가 발생한 때에는 그 책임에 따라 변상토록 할 수 있다. 이때 직원이 받은 징계처분은 그 배상책임에 영향을 미치지 아니한다.

제50조(징계절차) ① 회장은 직원에 대한 징계를 하고자 할 경우에는 별지 제9호 서식의 징계의결요구서를 작성하여 해당 위원회에 징계의결을 요구하고 그 징계의결에 따라 징계처분을 해야 한다.

② 해당 위원회는 징계의결요구서를 접수한 날부터 30일 이내에 의결을 하여야 한다. 다만 부득이한 사유가 있을 경우에는 10일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 회장은 징계대상 직원에게 징계사유와 위원회 심의회의 장소·일시를 위원회 개최 7일 전에 통보(별지 제10호 서식)하여야 하며, 이 때 해당 직원은 위원회에 소명자료를 제출할 수 있으며, 필요시 출석하여 진술할 수 있다.

④ 징계대상 직원은 출석을 원하지 아니할 때에는 별지 제11호 서식에 따라 서면진술을 할 수 있으며, 진술의 의사가 없을 때에는 진술권 포기서를 제출하여야 한다. 다만 정당한 사유 없이 진술권 포기서를 제출하지 아니한 때에는 진술의 의사가 없는 것으로

간주하여 서면심사에 따라 징계의결을 할 수 있다.

⑤ 위원회가 징계의결을 한 때에는 지체 없이 징계의결서를 첨부하여 그 결과를 회장에게 보고하여야 한다.

⑥ 회장은 징계의결내용의 적정 여부를 검토하여 최종적으로 확정하여 징계의결서를 통보받은 날부터 10일 이내에 집행한다. 다만 재심의 결과를 통보받은 경우에는 지체 없이 이를 집행하여야 한다.

⑦ 회장은 의결결과를 집행할 때에 해당 직원에게 별지 제13호 서식의 징계의결서 사본을 첨부하여 서면으로 통보하여야 한다.

⑧ 직원이 징계결정에 불복하는 경우 1회에 한하여 서면통보를 받은 날로부터 15일 이내에 다음 각 호의 사항을 적어 위원회에 이의를 신청할 수 있고, 위원회는 이의제기신청서가 접수된 날로부터 10일 이내에 재심의를 하여야 한다.(별지 제14호 서식)

1. 이의 제기의 취지
2. 이의 제기의 이유 및 입증방법 등
3. 징계결정 서면통지서
4. 기타 필요한 서류 등

⑨ 회장은 위원회의 징계의결이 심히 부당하거나 명백한 하자가 있다고 인정할 때에는 집행을 보류하고 그 이유를 명시하여 해당 위원회에 1회에 한하여 재심의를 요구할 수 있으며, 이를 재심의한 결과가 전과 동일한 경우에는 그 의결로서 확정한다.

⑩ 이의신청에 의한 징계처분은 원 징계처분보다 가중하게 할 수 없다. 다만, 새로운 징계사유가 발생하였을 경우에는 그러하지 아니하다.

⑪ 이의신청에 의한 징계처분의 효력은 원 징계처분일에 소급한다.

제51조(범죄고발) ① 직원은 그 직무를 행함에 있어 다음 각 호에 해당하는 범죄혐의 사실을 발견한 경우에는 형사소송법 제234조제2항에 따라 이를 고발하여야 한다.

1. 뇌물수수, 공금횡령, 배임 등 직무에 관한 부당한 이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당되는 경우
2. 부당한 행정행위를 수반한 범죄에 해당하는 경우

3. 범죄내용이 파급개연성이 크고 수사 시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우

4. 징계처분을 받고 징계기록말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우

5. 기관특성상 비위발생 빈도가 높아 각 기관별로 특별히 지정한 범죄에 해당하는 경우

6. 성범죄 등이 발생하는 경우

7. 기타 범죄의 횟수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

② 고발은 회장의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하여야 한다.

③ 직무와 관련하여 발견한 범죄혐의사실을 묵인한 직원에 대해서는 징계 등 엄중한 조치를 하여야 한다.

④ 기타 고발 조치는 ‘공무원의직무관련범죄고발지침(국무총리훈령 제640호)’에 따른다.

제5장 보 칙

제52조(건강진단) 직원은 “국민건강보험법 제52조”를 준용하여 일반건강진단을 받아야 한다. 다만, 채용 시 건강진단을 받은 사람의 경우에는 해당 연도의 건강진단을 생략한다. 〈개정 2022.02.10〉

제53조(재해보상) ① 직원은 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우와 업무상 사망한 경우에는 산업재해보상보험금을 지급함으로써 재해보상금 지급에 갈음한다.

② 회장은 재해보상에 대비하여 산업재해보상보험법이 정하는 산업재해보상보험에 가입하여야 한다.

제54조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

② 직원 관련 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 접수·조사·피해자 보호·조치·예방교육 및 고충처리 등 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 사항은 관련법령 및 그에 따라 정한 체육회 관련규정에 따른다.

제55조(성희롱 · 성폭력 행위의 금지) ① 누구든지 성희롱 · 성폭력 행위를 하여서는 아니 된다.

② 직원 관련 성희롱 · 성폭력 행위에 대한 접수 · 조사 · 피해자 보호 · 조치 · 예방교육 및 고충처리 등 성희롱 · 성폭력 행위에 관한 사항은 관련법령 및 그에 따라 정한 체육회 관련규정에 따른다.

제56조(준용준칙) ① 체육회는 이 규정에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항은 세부규정 또는 지침을 제정 · 운용할 수 있다

② 직원의 채용, 복무 및 근로조건과 관련하여 이 규정에 정하지 아니한 사항 중 필요한 사항은 관계법령을 준용한다.

부 칙(2021. 12. 06.)

제1조(시행일) 이 규정은 광진구체육회 이사회에서 의결된 날로부터 시행한다.

부 칙(2022. 2. 10.)

제1조(시행일) 이 규정은 광진구체육회 이사회에서 의결된 날로부터 시행한다.

부 칙(2022. 7. 8.)

제1조(시행일) 이 규정은 서울특별시 광진구체육회 이사회에서 의결된 날로부터 시행한다.

[별표 1]

인 사 위 원 회 구 성 기 준

구 분
학계(고등교육법 제2조에 따른 대학에서 조교수 이상으로 재직 중인 사람)
구청 주무부서 담당관
노사 관계 전문가(노무사, 변호사 등)
지역생활체육 발전에 기여한 인사 등

[별표 2]

징 계 양 정 기 준

비위의 유형 \ 비위의 도 및 과실	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성실의무위반				
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	해고	해고	해고-정직	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리침해	해고	해고	정직	감봉
다. 직무태만 또는 회계질서 문란	해고	해고	정직-감봉	견책
라. 기타	해고	정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	해고	해고	정직-감봉	견책
나. 기타	해고	정직	감봉	견책
3. 직장이탈금지 위반				
가. 무단결근	해고	해고	정직-감봉	감봉-견책
나. 기타	해임	정직	감봉	견책
4. 비밀엄수의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	해고	해고	해고-정직	감봉-견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	해고	해고-정직	정직	감봉-견책
다. 비밀분실 또는 해킹 등에 의한 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치	해고	해고-정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리소홀 등	해고	해고-정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령위반	해고	해고-정직	감봉	견책
5. 청렴의무 위반	해고	해고	정직	감봉-견책
6. 품위유지의무 위반				
가. 모든 종류의 성폭력	해고	해고	해고	해고-정직
나. 성희롱	해고	해고	해고-정직	정직-감봉
다. 직장 내 괴롭힘	해고	해고-정직	감봉	견책
라. 기타	해고	해고-정직	감봉	견책
7. 영리업무 및 겸직금지의무 위반	해고	해고	해고-정직	정직
8. 선거운동금지 위반	해고	해고	정직	감봉-견책

※ 비고 : 제6호 “성희롱”이란 “국가인권위원회법” 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱을 말한다..

[별표 2의 2]

징 계 양 정 기 준

행위유형	수 수 금 액			
	50만원 이하	50만원 초과 100만원 이하	100만원 초과 200만원 이하	200만원 초과
의례적인 금품·향응수수의 경우, 허가받지 않은 활동으로 인한 금품·향응수수의 경우	감봉	정직	해고	해고
직무와 관련하여 금품·향응수수를 하고, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	감봉·정직	해고	해고	해고
직무와 관련하여 금품·향응수수를 하고, 위법·부당한 처분을 한 경우 또는 공금을 횡령·유용한 경우	정직·해고	해고	해고	해고

[별표 2의 3]

징 계 양 정 감 경 기 준

인정되는 징계양정	감경된 징계양정
해 고	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불 문 (경고)

[별지 제1호 서식]

지 원 서

접 수 번 호	

사 진	인적사항	성 명	
		생 년 월 일	- (만 세)
		전 화 번 호	

지 원 분 야	

본인은 ○○○○체육회 직원 채용에 응모코자 신청서를 제출합니다.

20 년 월 일

신청인 (서명날인)

○○○○체육회장 귀하

접 수 증

■ 접 수 번 호 :

■ 성 명 :

■ 생 년 월 일 :

20 년 월 일

○○○○체육회장

○ ○

수 험 표

사 진	접수번호	
	생년월일	
	성 명	

20 년 월 일

○○○○체육회장

[별지 제2호 서식]

(정규직/계약직)직원 채용계약서

ㅇㅇ체육회와 근로자는 근로계약을 체결함에 따라 제반사항을 다음과 같이 정하고 이를 성실히 이행할 것을 약정합니다.

□ 다 음 □

1. 계약 체결자

사 용 자	사 업 체 명	ㅇㅇ체육회
	소 재 지	
	대 표 자	
근 로 자	성 명	
	주 민 등 록 번 호	
	주 소	

2. 계약조건

가. 기본사항

계 약 기 간	20 년 월 일부터 기간의 정함이 없는 근로계약으로 한다. (또는)20 년 1월 1일 ~ 20 년 12월 31일			
신 분	정규직/계약직 직원			
임 금	급 여 월 원			
	00 수당 월 원			
	00 수당 월 원			
취 업 장 소				
담 당 업 무				
근 무 일 및 근 무 시 간	근 무 일	주휴일	근무시간	휴게시간
	월 ~ 금	일요일	09:00~18:00	12:00~13:00
	ㅇ근로자는 담당 업무의 특성을 고려하여 상기의 근무시간, 근무일, 휴게시간을 탄력적으로 운영할 수 있음에 동의한다. (예, 일요일 근무시 주중 1일 휴무)			
급여지급일	매월 25일			
급여지급방법	개인통장으로 지급			
휴 일	주휴일, 근로자의 날, 관공서의 공휴일, 기타 정부 및 체육회에서 정한 휴일			
휴 가	근로기준법에 따른 연차유급휴가와 인사규정에 따른 휴가 적용			

나. 기타사항

본 계약은 계약일 부터 유효하며 본 계약서에 명시되지 않은 사항은 체육회 인사규정에 따른다.

20 년 월 일

사용자	ㅇㅇ 체육회 회장 (인)(서명)	근로자	ㅇㅇ 체육회 직원 (인)(서명)

※ 본 서식은 표준안이므로 근로시간, 업무의 특성 등을 감안하여 수정하여 사용 가능(예: 육아휴직 대체인력(기간제 계약직) 계약서 수정)

[별지 제4호 서식]

휴직신청서

<table>
<tr><td rowspan="3">인적
사항</td><td rowspan="2">① 성 명</td><td>한 글</td><td></td><td>② 소 속</td><td></td></tr>
<tr><td>한 자</td><td></td><td>③ 생년월일</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">④ 주 소</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3">⑤ 휴 직 사 유</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3">⑥ 휴 직 기 간</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3">⑦ 첨 부 서 류</td><td colspan="3">-</td></tr>
<tr><td colspan="6">본인은 년 월 일 부로 휴직하고자 하오니 허가 하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

신청인 ㊞

광진구체육회 회장 귀하</td></tr>
</table>

[별지 제5호 서식]

복직신청서

<table>
<tr><td rowspan="3">인적
사항</td><td rowspan="2">① 성 명</td><td>한 글</td><td></td><td>② 소 속</td><td></td></tr>
<tr><td>한 자</td><td></td><td>③ 생년월일</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">④ 주 소</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3">⑤ 휴 직 사 유</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3">⑥ 휴 직 기 간</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="3">⑦ 첨 부 서 류</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="6">본인은 년 월 일 부로 휴직기간이 종료되어
복직하고자 하오니 허가 하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

신청인 ㊞

00체육회 회장 귀하</td></tr>
</table>

[별지 제6호 서식]

사 직 서

성 명	생년월일	소 속
사직희망일자		
사직이유 (※구체적으로 기재)		

위와 같이 사직서를 제출하오니 승인하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

위 작성자 (인)

00체육회 회장 귀하

[별지 제7호 서식]

해고(예고) 통보서

성 명	생년월일	소속
해고예고통지일		
해 고 일 자		
해 고 사 유 (※구체적으로 기재)		

이 규정 제38조에 따라 상기와 같이 해고예고를 통지합니다.

년 월 일

00 체육회 회장 (인)

00체육회 회장 귀하

[별지 제9호 서식]

징계의결요구서

<table>
<tr><td rowspan="3">인적사항</td><td rowspan="2">성명</td><td>한글</td><td></td><td>소 속</td><td></td><td>직위</td><td></td></tr>
<tr><td>한자</td><td></td><td>생년월일</td><td></td><td>채용일</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">주 소</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>징계사유</td><td colspan="8"></td></tr>
<tr><td colspan="9">위와 같이 징계의결을 요구합니다.

년 월 일

징계의결요구권자 ㊞</td></tr>
</table>

[별지 제10호 서식]

출 석 통 지 서

인적사항	① 성 명	한 글		② 소 속	
		한 자		③ 직 위(급)	
	④ 주 소				
⑤ 출 석 이 유					
⑥ 출 석 일 시					
⑦ 출 석 장 소					
유 의 사 항		1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술권 포기서를 즉시 제출할 것 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 인사위원회 개최일 전일까지 도착하도록 진술서를 제출할 것 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고, 서면진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정처리한다.			

이 규정 제50조제3항에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다.

년 월 일

인사위원회 위원장 ㊞

귀하

…… (절 취 선) ……

진 술 권 포 기 서

인적사항	① 성 명	한 글		② 소 속	
		한 자		③ 직 위(급)	
	④ 주 소				

본인은 귀 인사위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.

년 월 일

성명 ㊞

인사위원회 위원장 귀하

[별지 제11호 서식]

서 면 진 술 서

소 속		직위	
성 명		제출기일	년 월 일
사 건 명			
불 참 사 유			

진 술 내 용

이 규정 제50조제4항에 의거 위와 같이 서면으로 진술하오며 만약 위 진술내용이 사실과 상이한 경우에는 여하한 처벌도 감수하겠습니다.

년 월 일

성 명 (인)

인사위원회 위원장 귀하

[별지 제12호 서식]

회의록

1. 회의일시	
2. 회의장소	
3. 출석위원	(위원장)
	(위 원)
4. 출석직원	(간 사)
	(서 기)
5. 부의안건	
회의내용	

[별지 제13호 서식]

징 계 의 결 서

징계혐의자 인적사항	① 소 속	② 직 위(급)	③ 성 명
④ 의 결 주 문			
⑤ 이 유			

년 월 일

인사위원회

위 원 장 ㊞

위 원 ㊞

위 원 ㊞

위 원 ㊞

위 원 ㊞

위 원 ㊞

위 원 ㊞

[별지 제14호 서식]

이 의 제 기 신 청 서

인적사항	① 성 명		② 소 속	
	③ 주 소			
④ 징계의결서 수령일				
⑤ 신 청 취 지				
⑥ 신 청 이 유	※ 별지첨부 가능			
⑦ 첨 부 서 류	- 징계의결서 - 신청인의 주장을 입증할 수 있는 서류			

동 규정 제50조제8항에 의하여 위와 같이 이의 제기를 신청합니다.

년 월 일

신청인 ㊞

귀하