

인사규정

2025. 4. 2. 전부개정

2022. 7. 8. 개정

2022. 02. 10. 개정

2021. 12. 06. 제정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 서울특별시 광진구체육회(이하 “구체육회”라 한다)에 근무하는 직원에게 적용할 인사관리·직원의 포상 및 징계의 기준을 정하여 인사업무처리에 적정과 공정을 기하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 다른 규정 또는 취업규칙에 특별히 규정된 것을 제외하고는 체육회 모든 직원에게 적용한다.

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

1. “직원”이라 함은 별정직, 일반직, 계약직에 종사하는 사람을 말한다.
2. “임면”이라 함은 신규채용, 승진, 승급, 전직, 전보, 겸임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 파견, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
3. “직위”라 함은 직원 개개인에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “직렬”이라 함은 직무의 성질이 유사하고 그 책임과 곤란성의 정도가 상이한 직급의 군을 말한다.
5. “직급”이라 함은 직무의 종류, 난이성, 책임도가 유사한 직위로서 임용자격, 시험, 보수, 인사행정에 있어서 동등한 취급을 받는 것을 말한다.
6. “전환채용”이라 함은 채용당시 현재 구체육회의 일반 행정직 직원이 아닌 직원을 일반 행정직 직원으로 전환하여 채용하는 것을 말한다.
7. “전직”이라 함은 동일직종의 직급 내의 직렬의 변경을 말한다.
8. “전보”라 함은 동일직종의 직급 내의 보직의 변경을 말한다.

9. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 및 정직 중에 있는 직위에 복직시키는 것을 말한다.
10. “직종”이라 함은 직무의 종류나 유사한 직군을 말한다.
11. “승진”이라 함은 하위직급에서 상위직급으로 임용되는 것을 말한다.
12. “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과 또는 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
13. “추서”라 함은 공무로 인하여 사망한 직원을 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.
14. “중징계”라 함은 정직, 강등, 해임을 말한다.
15. “경징계”라 함은 견책, 감봉을 말한다.

제4조(직원의 구분) 직원의 구분은 직제규정 제4조(직원의 구분)에 따른다.

제5조(연봉직 직원) ① 연봉직 직원은 업무특성에 따라 정원 범위 내에서 운영할 수 있다.

- ② 연봉직 직원은 전문적인 지식과 경험이 필요한 분야로 한다.
- ③ 연봉직 직원의 보수(연봉) 예산의 범위 내에서 개별적으로 매년 연봉을 정한다.
- ④ 연봉직 직원의 근무실적은 정기 또는 수시로 평가하고 기타 사항은 구체육회 인사규정을 준용한다.

제2장 인사위원회

제6조(목적) 정관 제37조(각종 위원회의 설치)에 따라 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)는 구체육회 직원에 대한 공정하고도 합리적인 인사관리를 함으로써 행정업무 능력을 향상 시키고자 함에 목적이 있다.

제7조(적용) 구체육회 인사규정 제4조(직원의 구분)에 규정된 직원에 적용된다.

제8조(기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 직원 채용을 위한 고시 및 전형에 관한 사항
2. 직원 상벌에 관한 사항
3. 직원 겸직 허가에 관한 사항
4. 직원 승진에 관한 사항
6. 직원의 해임에 관한 사항
7. 직원 포상, 징계, 징계 재심의·조정에 관한 사항

8. 본 위원회 업무와 관련하여 회장이 지시한 사항
9. 기타 인사 관계에 있어 필요하다고 인정되는 사항

제9조(구성) 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.

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

제10조(위원의 위촉 등) ① 위원장은 이사회회의 동의를 얻어 회장이 위촉한다.

- ② 부위원장은 위원 중에서 회장이 위촉한다.
- ③ 위원은 학계, 주무부서 팀장, 외부전문가, 지역생활체육 발전에 기여한 인사등으로 구성한다.
- ④ 위원회의 위원 구성 시 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.
 1. 정관 제30조(임원의 결격사유)에 해당하는 자는 위원이 될 수 없다.
 2. 동일 대학 출신자 및 재직자가 재직 위원 수의 20%를 초과할 수 없다.
- ⑤ 위원회에 간사 1인을 두며, 체육회 직원 중 인사담당자로 한다.

제11조(위원의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고 그 업무를 총괄한다.

- ② 부위원장은 위원장을 보좌하고 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우에는 부위원장 중 연장자순으로 그 직무를 대행한다.
- ③ 위원은 위원회를 구성하고 위원회에 출석하여 그 직무에 관한 사항을 의결한다.
- ④ 위원회의 회의는 위원회의 결정으로 공개하지 아니할 수 있다.
- ⑤ 위원회의 간사는 회의록을 작성·유지하여야 한다.
- ⑥ 위원회의 위원·간사 기타 위원회의 회의에 참석한 자는 위원회의 심의사항, 진술내용 기타 승진임용 등의 심사와 관련하여 알게 된 사항을 누설하여서는 아니 된다.
- ⑦ 위원회는 심의대상자에게 충분히 해명할 기회를 주어야 하며 증거에 기초하여 판단하고 그 행위와 처우는 형평을 이루어야 한다.

제12조(임기) ① 위원의 임기는 2년으로 하되, 일수를 기준으로 하지 않고 체육회 정기총회를 기준으로 한다.

- ② 보선된 위원의 임기는 전임 위원의 잔여기간으로 한다.

제13조(위원의 해촉) 회장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해촉할 수 있다. 다만, 제4호 및 제5호에 해당하는 경우에는 해촉하여야 한다.

1. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

2. 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 질병 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 인사규정 제20조(제척 및 기피)에 해당하는 데에도 불구하고 회피하지 아니한 경우
5. 위원이 회망하여 사임서를 제출한 경우

제14조(회의의 소집 등) ① 위원장 또는 회장은 구체육회의 인사변경 사유가 발생하였을 경우에 위원회를 소집한다.

② 징계의 의결을 요구할 때는 [별지 제9호 서식]에 의하여 행하고 그 사본을 징계대상자에게 송부하여야 한다.

제15조(의사 및 의결정족수) ① 위원회는 이 규정에서 특별히 규정한 것을 제외하고 재적위원 과반수의 출석으로 개최하며, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부동수인 경우 부결로 본다.

② 직원 징계에 관련된 사항의 의사는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 결정한다. 다만, 가부동수인 경우에는 의장이 결정권을 가진다.

제16조(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. 다만, 위원 과반수가 정식으로 위원회에 회부할 것을 요구할 때에는 이에 따라야 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 감정 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 이사회에 의의할 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(경비의 지급) 위원회의 위원에게는 보수·급여성 수당 등을 지급하지 아니한다. 다만, 업무 수행에 필요한 최소한의 실비는 지급할 수 있다.

제3장 신규채용

제21조(신규채용) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁 채용시험에 의함을 원칙으로 한다.

② 제1항의 채용시험은 제1차 서류심사, 제2차 필기시험, 제3차 적성면접심사의 단계로 실시하며 생활체육지도자 채용에 관한 세부사항은 「생활체육지도자 운영규정」에 따른다.

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

④ 채용에 관한 세부사항은 내규로 정하여 운영할 수 있다.

제22조(채용 결격사유) ① 지방공무원법 제31조의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인, 피한정후견인

2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람

3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 또는 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람

4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예의 기간이 끝난 날부터 2년을 지나지 아니한 사람

5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예 기간 중에 있는 사람

6. 법원의 판결 또는 법률에 자격이 상실 또는 정지된 사람

7. 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

8. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람

9. 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

- 10. 징계로 파면처분을 받은 날부터 5년이 지나지 아니한 사람
- 11. 징계로 해임처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
- 12. 다른 기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 사람

② “부패방지 및 국민권익위원회의 설치 및 운영에 관한 법률” 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용자

제23조(채용공정성 관리) ① 회장은 부정합격자(본인 또는 본인과 밀접한 관계가 있는 타인이 채용에 관한 부당한 청탁, 압력 또는 재산상의 이익 제공 등의 부정행위를 한 경우, 해당 부정행위로 인해 채용에 합격한 본인)에 대해 합격을 취소할 수 있다.

② 직원을 채용하는 경우 공고예정일 15일전까지 채용계획을 서울시체육회 또는 광진구와 사전 협의하여야 한다.

③ 채용 시 서류 및 면접전형 평가위원 중 외부위원이 과반수이상 포함되도록 채용전형위원회를 구성하되, 퇴직자나 비상임 이사 등 기관과 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원으로 위촉하여서는 아니 되며, 전형단계별로 위원구성을 달리하여야 한다.

제24조(채용비리 피해자 구제) ① 채용비리가 발생할 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하되 방안에 대해서는 별도 방침으로 운영할 수 있다.

② 회장은 각 채용 단계별로 예비합격자 순번을 부여하고, 불합격자의 이의제기 절차를 운영하는 등 채용비리로 인한 피해자에 대한 관리 방안을 마련하고 운영하여야 한다.

제25조(채용비리조치결과의 공개) 회장은 타 법령에 위반되지 않는 범위에서 채용비리관련 부정청탁 내용 및 조치사항을 홈페이지에 공개할 수 있다.

제26조(채용비위행위자명단공개) 회장은 임직원의 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우로서 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제2조에 따라 가중처벌 되는 경우 위원회의 심의·의결을 거쳐 그 인적사항 및 비위행위 사실 등을 공개할 수 있다.

제29조(임직원의 친인척 채용규모 공개) 신규채용인원 중 기관 임직원의 친인척(배우자, 4촌 이내 혈족 및 인척)관계가 있는 채용인원을 매 분기별로 기관 홈페이지에 공개하여야 한다. 다만, 정규직, 무기계약직, 계약기간 1년 이상 비정규직, 채용형 인턴, 그 밖에 위원회에서 인정하는 경우에 한하여 적용한다.

제30조(임용) ① 직원의 임용은 회장이 한다.

- ② 일반직 5급, 6급은 사무처장의 제청에 의하여 회장이 임명한다.
- ③ 일반직 7급 이하 및 계약직은 사무국장이 임명한다.
- ④ 4급(사무국장)은 회장이 임명한다.

제31조(임용구비서류) ① 시체육회 직원으로 임용된 사람 또는 임용을 받고자 하는 사람은 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

- 1. 이력서 및 자기소개서 각 1부
- 2. 최종 학력(졸업, 재학)증명서 1부
- 3. 경력증명서 1부
- 4. 개인정보제공동의서 1부
- 5. 기본증명서 1부
- 6. 주민등록등본 1부
- 7. 주민등록초본(남자의 경우 병역사항 포함) 1부
- 8. 병적증명서(제1국민역, 실역미필보충역 해당) 1부
- 9. 자격증 사본 1부(해당자에 한함)
- 10. 증명사진 1매
- 11. 기타 필요하다고 인정되는 서류

② 제1항의 구비서류에 대하여 조회할 수 있으며 허위사실이 발견되면 임용취소나 해임할 수 있다.

제32조(근로조건명시) ① 회장이 근로계약을 체결할 때 직원에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

- 1. 임금
- 2. 소정근로 시간
- 3. 휴일
- 4. 연차유급휴가
- 5. 그 밖의 대통령령으로 정하는 근로조건

② 회장은 제1항제1호와 관련한 구성항목 · 계산방법 · 지급방법 및 제2호에서 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 취업규칙의 변경 등의 사유로 변경되는 경우에 직원의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

제33조(수습기간) ① 신규채용 직원에 대하여는 3개월의 범위에서 임용 예정직에 대한 지

식과 실무를 익히도록 한다.

- ② 직원인사평정내규에 의한 근무성적 평정 70점 이하 또는 수습태도가 불량한 경우 임용하지 않을 수 있다.
- ③ 수습기간이 만료되었을 때에는 그 초임 일에 소급하여 임용된 것으로 한다.
- ④ 유사직종 경력이 1년 이상인 경우는 수습기간을 면제할 수 있다.

제34조(경력연수 산정) ① 직원의 호봉산정에 필요한 경력연수 산정의 계산방법은 다음 각 호에 의한다.

- 1. 임용 전 경력은 그 내용에 따라 [별표2]의 경력환산기준표와 같이 구분하고 경력 종류별로 그 기간을 계산한다.
 - 2. 두 개 이상의 경력이 중복되는 경우에는 본인에게 유리한 경력 하나만을 인정한다.
- ② 경력산정은 인사담당 부서가 하며, 사무국장이 확인하여야 한다.
- ③ 초임호봉에 반영되지 아니한 남은 기간이 있을 때는 그 기간을 다음 승급 기간에 산입한다. <신설 2025.00.00>

제4장 승진 및 승급

제35조(승진) 직원의 승진은 동일직종의 차 상위 직급으로 임용하는 것으로서 근무경력, 근무성적 및 기타의 능력 실증에 의하여 정원의 범위 내에서 행한다.

제36조(승진소요 최저연수) ① 직원이 승진하려면 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 해당 계급에 재직하여야 한다. <개정 2023. 4. 24.>

- 1. 부장: 재직 20년 이상
- 2. 팀장: 재직 16년 이상
- 3. 대리: 재직 10년 이상
- 4. 주임: 재직 4년 이상

② 상기 재직기간에 휴직기간, 정직기간 및 직위해제기간은 계상하지 않는다.

제37조(근무성적의 평정) ① 회장은 직원의 공정한 인사관리를 위하여 근무 성적평정을 실시한다.

- ② 근무성적 평정은 1차 및 2차로 나누어 실시하되, 1차는 사무국장이 평정하고 2차는 회장이 평정한다.
- ③ 근무성적 평정에 관한 사항은 별도의 내규로 정할 수 있다.

제38조(승급) ① 직급별 승급 기간은 1년으로 한다.

② 승급은 매월 1일자로 한다.

③ 휴직 및 정직 기간은 승급 기간에 산입하지 아니한다.

제39조(승진 및 승급의 제한) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진 및 승급을 할 수 없다.

1. 징계처분, 직위해제, 휴직(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직자와 법률상 의무 이행 위한 휴직자는 제외) 중인 사람

2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음 각 목의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 해용비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 가산한 기간)이 지나지 않은 경우

가. 근신 또는 견책된 지 6개월이 경과하지 아니한 사람

나. 감봉이 완료된 지 1년이 경과하지 아니한 사람

다. 강등, 정직된 사람으로 복직된 지 18개월이 경과하지 아니한 사람

② 제1항에 의한 승진 및 승급제한 사유가 중복되는 경우에는 그 기간을 합산 적용한다.

제40조(특별승진·승급) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 인사상의 특전으로 정기승진 승급 외에 회장이 특별승진 및 승급할 수 있다.

1. 특히 곤란한 업무를 완전히 수행하여 공로가 있는 사람

2. 화재, 기타 천재지변을 당하여 시체육회 재산보호에 공로가 있는 사람

3. 기타 업무수행에 있어 특별히 공로가 인정된 사람

② 특별승진 및 승급에 해당하는 사람에 대하여는 제36조(승진소요 최저연수) 및 제38조(승급)제1항의 적용을 받지 아니한다.

③ 제1항에 의한 승급이 결정된 때는 다음 달 1일자로 1호봉을 특별승급하게 하고 해당일이 정기승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킨다.

④ 승진 또는 승급의 제한을 받고 있는 사람은 해당 제한이 완료되는 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 특별승급 한다.

제41조(호봉획정의 기준) 경력직 채용 시에는 초임호봉은 인사규정 제34조(경력연수 산정)의 규정에 의하여 환산한 경력 1년을 1호봉으로 획정한다.

제5장 보직 및 전직

제42조(보직관리) ① 직원의 보직은 직종별, 직급별로 직무에 부합되는 적격자로 보직되어야 한다.

② 결원은 제1항의 원칙에 의하여 동일 직종 내에서 직급별로 적격자를 임용하여야 한다.

제43조(전직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 전직시험을 거쳐 전직시킬 수 있다. 이 경우 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 전직 예정직과 관련 있는 직무에 1년 이상 근무한 사람
2. 전직 예정직과 관련 있는 분야에 6개월 이상 교육 또는 훈련경력이 있는 사람
3. 담당할 직무와 관련된 전문적인 학교 교육을 받은 사람을 전직시키고자 할 때

② 전항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 전직시험 없이 전직시킬 수 있다.

1. 국가기술자격법에 규정된 자격을 가진 사람을 그 관련 직종에 전직시킬 때
2. 2년 이내에 원 직종으로 전직시킬 때
3. 직제 또는 정원의 개폐로 인하여 해당 직종의 인원을 조정할 필요가 있을 때

제44조(겸임) 회장은 필요에 따라 직원을 현재의 직위 이외에 다른 직무를 겸임시킬 수 있다.

제45조(파견) 회장은 직무가 일시적으로 과다하여 해당부서 직원으로서는 그 업무를 수행할 수 없거나 특별한 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우에는 다른 부서 직원을 해당 업무처리를 위하여 일정 기간을 정하여 파견업무를 명할 수 있다.

제46조(대외파견) 회장은 구체육회의 사업 또는 업무수행과 관련된 행정지원이나 연수 기타 능력개발 등을 위하여 소속 직원을 국가기관, 공공단체, 정부투자기관, 국내외의 교육기관 또는 연구기관, 기타 필요한 기관에 일정 기간 파견하거나 파견 받을 수 있다.

제47조 [파견으로 인한 결원보충] 파견 기간이 1년 이상인 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 단, 파견된 직원은 급여 수준, 인사기준 등 신분상 불이익을 받지 않는다.

- 제48조(직무대리)** ① 회장은 직원이 직무를 수행할 수 없다고 인정되는 경우에는 바로 하위직급의 직원 중에서 직무 대리자를 지정하여 그 직무를 대리하게 할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 직무를 대리하는 사람은 그 권한에 상응한 책임을 진다.

제6장 능률과 상벌

- 제49조(연수훈련)** ① 회장은 직원의 업무능력 향상을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 적임자를 선발하여 국내외 교육 및 연구기관 등에서 일정기간 연수 훈련을 받게 할 수 있으며, 그 성적은 인사관리에 반영시킬 수 있다.
- ② 회장은 정년퇴직 6개월 전 본인의 동의 시에 퇴직연수에 필요한 교육비를 지원할 수 있다. 단, 이 경우에는 직무수행경비를 지급하지 아니한다.

제50조(포상) 탁월한 업무 능력이나 구체육회의 위상과 명예에 상당한 기여를 한 사람은 위원회의 결정으로 회장이 포상한다.

제51조(포상의 종류) ① 포상은 정부포상과 자체표창으로 구분한다.

② 자체표창은 다음 각 호와 같다.

1. 정기표창 : 체육의 날에 실시하는 표창
2. 유공표창 : 헌신적인 노력으로 체육회 발전에 기여한 공로가 있는 사람에게 수여 하는 표창
3. 장기근속상 : 구체육회에 10년, 20년, 30년 근속직원이나 퇴직자의 노고를 치하하기 위하여 수여하는 상
4. 감사장 : 체육회 업무수행에 적극 협조한 기관이나 개인에게 수여하는 상

제52조(포상대상자의 추천) 인사규정 제51조(포상)를 추천하고자 할 때는 [별지 제2호 서식]에 의하여 공적조서를 작성하여야 한다.

제53조(포상대장의 비치) 표창권자가 표창을 수여할 때에는 [별지 제3호 서식]에 의하여 표창대장을 작성하여 비치하여야 한다.

제54조(포상의 효과) ① 포상은 표창장이나 상패를 수여하는 외에 예산의 범위 내에서 부상을 지급할 수 있다.

② 포상을 받은 사람에 대하여는 승진 또는 승급 때 특전을 부여할 수 있다.

제55조(징계) ① 회장은 직원의 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

1. 법령, 정관, 기타 제 규정 위반
2. 직무상 의무위반과 직무 태만
3. 체육회 명예훼손, 기밀누설 또는 규율질서를 심히 문란하게 한 경우
4. 고의 또는 중과실로 인하여 체육회에 재산상 손해를 끼친 경우
5. 금품비위, 성범죄, 채용비리 등 직무 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 경우

② 회장은 직원이 제1항 각 호의 어느 하나에 연루되어 수사 의뢰 되거나 징계의결이 요구된 경우에는 해당 직원을 업무에서 즉시 배제하여야 한다.

③ 회장은 제1항 각 호의 어느 하나에 연루되어 검찰에 의해 기소된 직원을 위원회 동의 를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있다.

제56조(징계의 종류) 구육회 징계는 중징계의 해임·강등·정직을 말하며 경징계의 감봉·견책으로 구분된다.

제57조(징계 또는 징계부가금의 기준) ① 위원회는 징계 또는 징계부가금(이하 “징계 등” 이라 한다) 협의자에 대하여 비위의 유형 비위의 정도, 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도, 그 밖에 정상 등을 참작하여 [별표 3의 징계기준], [별표 5의 징계부가금 부과기준], [별표 6의 징계에 관한 개별기준]에 따라 징계 등을 의결하여야 한다. 다만, 음주운전, 청렴의무 위반 등에 대한 징계기준의 상한은 「서울특별시 지방공무원 징계규칙」을 따른다.

② 위원회가 징계 등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 공무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회 구현 및 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 다음 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 한다.

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품비위행위인 경우 : 해당 비위와 관련된 감독자 및 비위행위의 제안·주선자
2. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 및 지방자치단체 재정상의

손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우 : 해당 비위와 관련된 감독자

③ 제1항에도 불구하고 비위의 정도가 약하고 과실에 따른 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결(이하 “징계의결 등”이라 한다)을 하지 아니할 수 있다.

1. 국가나 지방자치단체, 대한체육회 및 체육회에 이익이 되고 주민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적 달성을 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
2. 국가 또는 지방자치단체, 대한체육회 및 체육회에 이익을 위하여 또는 주민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서, 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
3. 제2항 각 호에 해당되지 아니하는 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 공직자의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우

제58조(징계의 효력) ① 구체육회 징계에 따른 효과는 다음 각 호와 같다.

1. “해임”은 직원의 신분을 상실하고 퇴직금의 전액을 지급하며 해임사유와 시기를 서면으로 당사자에게 통지하여야 한다. 해임처분을 받은 날로부터 3년이 지나야 시체육회 임용에 응시할 수 있다.
2. “강등”은 직위를 한 단계 낮추고 1월 이상 3월 이하의 정직처분을 한다. 특히, 금품 및 향응 수수·공금횡령 및 유용으로 강등처분 때, 다시 종전직급승진을 위해서는 12월의 승진제한 기간을 필요로 한다.
3. “정직”은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수는 전액을 삭감한다. <개정 2023. 4. 24.>
4. “감봉” 1월 이상 3월 이하의 기간 동안의 보수 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 10분의 1을 초과하지 못하며, 1년간 승진과 승급이 제한된다.
5. “견책”은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

② 제1항제1호의 해임을 받은 자가 금고 이상의 형사 처벌을 받을 때는 소청심사청구권이 없다.

③ 제1항제2호부터 제4호까지의 징계를 받은 자는 승진이 제한되며 처벌 기간은 승진소요기간에서 제외된다.

④ 사유서나 시말서 등 인사규정이 정한 징계절차를 거치지 아니하고 관련 서류를 보관

하지 아니한 징계는 제1항의 징계에 포함하지 아니한다.

- 제59조(징계의결의 요구)** ① 직원이 인사규정 제56조(징계) 사유 중 어느 하나에 해당하면 회장은 위원회에 징계의결을 요구하고 그 징계의결에 따라 징계처분을 해야 한다.
- ② 제1항의 징계의결 요구는 징계사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 입증 관련 자료를 첨부하여 [별지 제1호 서식]에 의한 징계의결요구서에 의하여 요구하여야 한다.
- ③ 회장은 징계의결 요구와 동시에 그 사본을 징계대상자에게 송부하여야 한다.

- 제60조(징계의결기한)** ① 위원회는 징계의결요구서를 접수한 날로부터 15일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이 한 사유가 있을 때는 징계위원회의 의결로 15일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.
- ② 징계의결이 요구된 사건에 대한 징계절차의 진행이 인사규정 제78조(감사원 등 조사의 효과) 규정에 의하여 중지된 때는 그 중지된 기간은 제1항의 징계의결기한에 산입하지 아니한다.

- 제61조(징계대상자의 출석)** ① 위원회가 징계대상자의 출석을 명할 때에는 [별지 제5호 서식]에 의한 출석통지서에 의하여 행하여야 한다.
- ② 위원회는 징계대상자가 그 위원회에서 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때는 진술권 포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부 하고 서면심사 만으로 징계의결을 할 수 있다.
- ③ 징계대상자가 정당한 사유서를 제출하지 아니한 때에는 출석을 원하지 아니하는 것으로 보아 그 사실을 기록에 명시하고 서면심사에 따라 징계 의결할 수 있다.
- ④ 징계대상자의 해외체재, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 기타 사유로 30일 이내에 출석할 수 없을 때는 서면에 의하여 진술하게 하여 징계 의결할 수 있다. 이 경우에 서면에 의하여 진술하지 아니할 때는 그 진술 없이 징계 의결할 수 있다.
- ⑤ 징계대상자가 출석통지서의 수령을 거부한 경우에는 위원회에서 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 징계대상자는 출석통지서의 수령을 거부한 경우에도 해당 징계위원회에 출석하여 진술할 수 있다.

- 제62조(심문과 진술권)** ① 위원회는 인사규정 제62조(징계대상자의 출석)제1항의 규정에 의하여 출석한 징계대상자에게 혐의내용에 관한 심문을 하고, 필요하다고 인정할 때는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.
- ② 위원회는 징계대상자에게 충분한 진술을 할 기회를 부여하여야 하며, 징계대상자는 서면 또는 구술로서 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하여 증거를 제출할 수 있다.
- ③ 징계대상자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우에 위원회는 그 채택여부를 결정

하여야 한다.

- ④ 회장은 필요하다고 인정할 때에는 위원회에 참석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

제63조(징계의사결정의 특례) ① 인사규정 제16조(의사 및 의결정족수)제2항에 따라 재적위원 과반수에 달하지 못한 경우 재적위원 과반수에 이르기까지 징계대상자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.
② 제1항의 의결은 [별지 제6호 서식]의 징계의결서로 행하며 그 이유란에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계 규정을 명시하여야 한다.
③ 위원회는 필요하다고 인정할 때는 소속직원이 사실 조사를 하게 하거나 특별한 학식·경험이 있는 자에게 감정 또는 감정을 의뢰할 수 있다.
④ 위원회는 제3항의 규정에 의하여 소속직원이 사실 조사를 하게 하는데 필요하다고 인정할 때에는 징계대상자에게 출석을 명할 수 있다.

제64조(중지 · 자수) ① 징계대상자가 자의로 실행에 착수한 행위를 중지하거나 그 행위로 인한 결과의 발생을 방지한 때에는 징계의 수위를 감경 또는 면제할 수 있다.
② 징계대상자가 위법 또는 시체육회 규정 위반 사실을 행위 후 인식하고 중한 결과의 발생저지를 위하여 관계 부서장이나 사무처장에게 그 사실을 알려 처분을 구하는 자는 해당 징계를 감경 또는 면제할 수 있다.

제65조(비위행위자와 감독자에 대한 문책) ① 동일사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와 관련 정도 등을 참작하여 [별표4]의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따른 징계를 의결하여야 한다.
② 제1항의 규정에도 불구하고 [별표 4]의 문책 순위 1에 해당하지 아니하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.
1. 그 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계사건
2. 비위의 도가 경하고 경과실인 징계사건
3. 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건

제66조(징계의 감경) ① 위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다. 다만, 그 직원이 징계처분이나 이 규칙에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창(공적상 및 창안상만 해당한다. 이하 이 호에서 같다)을 받은 공적. 다만, 비위행위 당시 6급 이하 직원, 연구사 및 지도사는 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다) · 특별시장 · 광역시장 · 특별자치시장 · 도지사 · 특별자치도지사 및 교육감 이상의 표창을 받은 공적
3. 대한체육회장 및 체육회장의 표창을 받은 공적

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 징계의결이 요구된 경우에는 징계를 감경할 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제73조의2제1항에 따른 징계 사유의 시효가 5년인 비위
2. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전
3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매
5. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱
6. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산 등록 또는 주식의 매각 · 신탁과 관련한 의무 위반
7. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위
8. 부작위 또는 직무태만
9. 채용비위

③ 위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고, 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 발생한 것으로 인정되거나 제2항 각 호에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 사정을 고려하여 징계를 감경할 수 있다.

제67조(징계의 가중) ① 위원회는 서로 관련이 없는 두 개 이상의 비위가 경합할 경우에는 그중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

② 위원회는 징계처분을 받은 자가 인사규정 제39조(승진 및 승급의 제한)의 규정에 의한 승진 · 승급제한 기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 해당 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고 승진 · 승급제한 기간이 종료된 후로부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제68조(징계부과금) 징계의결을 요구하는 경우 [별표 5]에 따라 그 사유가 금품 · 향응 수수, 공금횡령 · 유용의 경우 해당 금액의 5배의 범위에서 징계부과금을 해당 위원회에서

요구하여야 한다.

제69조(의결서의 작성요령) ① 징계위원회가 인사규정 제67조(징계의 감경) 및 제68조(징계의 가중)의 규정에 의하여 징계를 감경 또는 가중하여 의결한 때에는 징계의결서의 이 유란에 그 사실을 명시하여야 한다.

② 제1항의 경우 견책에 해당하는 비위를 불문으로 의결할 때에는 징계의결서의 의결주 문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다.” 라고 기재 한다.

제70조(징계의결요구서의 의견 기재요령) ① 회장은 징계위원회가 징계사건을 의결할 때에 참고할 수 있도록 징계의결요구서에 징계양정기준에 의한 업무의 성질에 따른 업무 와의 관련도와 징계대상자의 평소의 소행, 근무성적, 개전의 정, 기타의 정상을 구체적으 로 명시하고 관계 증빙자료를 첨부하여야 하며, 징계요구권자의 의견을 제시할 수 있다.

② 회장은 인사규정 제67조(징계의 감경)제2항의 규정에 의한 징계감경사유에 해당한다 고 인정하는 경우에 이를 증명하는 관련 자료를 첨부하여 징계의 감경의결을 요청할 수 있다.

제71조(징계의결요구 시 확인사항) 회장이 징계대상자를 위원회에 징계의결을 요구할 때 는 중점정화대상 비위 여부와 인사규정 제67조(징계의 감경)의 규정에 의한 공적 유무 등 을 기재한 [별지 제7호 서식]의 확인서를 첨부하여야 한다.

제72조(의결보고) ① 위원회가 징계의결을 한 때에는 지체 없이 징계의결서의 정본을 첨 부하여 동 징계의결을 회장에게 보고하여야 한다.

② 징계 결정 등을 집행할 때에는 지체 없이 징계의결서, 징계부가금 의결서 사본을 첨부 하여 징계대상자에게 통보하여야 한다.

제73조(징계의 집행) 회장은 징계의결내용의 적정 여부를 검토 조정하여 최종적으로 확정 하여 집행한다.

제74조(징계 등 복무관리) 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.

1. 정직 이상 3년
2. 정직 미만 2년

제75조(고발사항) ① 회장은 부패행위의 고발 여부 결정에 있어 그 도의 경중과 고의·과실을 고려하여 판단하며 다음 각 호의 경우에는 더욱 엄중처리하여야 한다.

② 뇌물수수, 공금횡령, 배임 등 직무에 관한 부당이득 또는 재물취득과 관련된 범죄. 그 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 반드시 고발하여야 한다.

1. 200만 원 이상 금품·향응 수수 및 공금횡령·유용한 경우
2. 100만 원 이상 금품·향응을 요구하여 수수한 경우
3. 200만 원 미만이라도 공금횡령·유용금액을 전액 회복하지 아니한 경우
4. 징계처분 기간 내이거나 징계처분 후 3년 이내 향응 수수 및 공금횡령·유용, 업무상 배임으로 징계를 받은 자가 또다시 수수 등을 한 경우
5. 인사·계약 등 직무수행 과정에서 서류를 위·변조하거나 은폐한 경우

③ 부당한 공적 행위를 수반한 경우

④ 부패행위 내용의 파급 개연성이 크고 수사 시 비위 규모 확대 가능성이 있는 경우

⑤ 기타 범죄의 횡수, 수법 등을 고려하여 고발함이 타당한 경우

제76조(이의 제기) ① 징계처분을 받은 자가 해당 징계처분에 이의가 있는 경우에는 징계처분을 통보받은 날로부터 15일 이내에 다음 각 호의 사항을 기재하여 회장에게 이의를 제기할 수 있다.

1. 이의 제기의 취지
2. 이의 제기의 이유 및 입증방법 등
3. 징계의결서 사본
4. 기타 필요한 서류 등

② 회장은 위원회의 징계의결이 중하거나 경하다고 인정한 때는 위원회를 거쳐 이를 조정·확정한다.

제77조(감사원 등 조사의 효과) ① 감사원 또는 주무부처에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.

제78조(부당징계의 시정) 징계가 노동위원회 또는 법원으로부터 부당한 것으로 판명되었을 때는 회장은 즉시 해당 직원에 대하여 징계해제 또는 복직조치를 하여야 하며 임금 미지급분에 대해서는 근무 때 당연히 지급받았을 임금을 소급하여 지급한다.

제79조(징계사유의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년[금품 및 향응수수(수수), 공금의 횡령(횡령), 유용(유용), 채용비리의 경우에는 5년]이 지나면 하지 못한다.

② 감사원의 조사, 검찰·경찰 등 수사기관의 수사 등으로 인하여 제1항의 기간 초과 및 1개월 미만이면 조사나 수사의 종료통보를 받은 날로부터 1개월이 지난날에 끝나는 것으로 한다.

③ 징계 절차상의 흠이나 징계 불복조치로 인하여 제1항의 기간 초과나 그 남은 기간이 3개월 미만이면 그 결과가 확정된 날로부터 3개월 이내에 다시 징계의결 등을 요구할 수 있다.

제80조(다른 규정의 준용) 징계와 관련하여 이 규정에서 정하지 아니한 사항은 지방공무원법의 징계 관련 조항과 공무원 징계령 및 시행규칙에서 정한 사항을 준용한다.

제81조(부패행위자 공개) 최종 확정된 징계현황에 대하여 개인정보를 제외한 부패행위 유형, 금품·향응 수수현황, 징계처분결과 등을 구체육회 홈페이지에 공개한다.

제7장 퇴직연금제도

제82조(퇴직연금) ① 별정직 및 사무처 직원이 퇴직하였거나 사망하였을 때는 퇴직연금을 지급한다.

② 퇴직연금은 확정급여형퇴직연금과 확정기여형 퇴직연금으로 한다. 이에 따른 세부규정은 근로자 퇴직급여보장법에 따라 별도로 확정급여형퇴직연금규정과 확정기여형퇴직연금규정을 작성하여 시행한다.

제83조(기금조성) ① 퇴직연금기금은 퇴직적립금과 특별출연금 그에 따른 원금과 이자로서 조성하며 특별회계로 관리한다.

② 퇴직적립금은 본회 정원에 의한 매 회계연도 급여 예산의 100분의 10에 해당하는 금액으로 한다.

③ 특별출연금은 퇴직기금으로 출연되는 보조금 및 찬조금 등 기타수익금으로 한다.

제84조(기금의 관리운영) 퇴직연금기금은 퇴직급여보장법에 따라 운용관리기관 및 자산관리기관으로 선정한 금융기관에 예치하여 운영한다.

제85조(지급기준) 퇴직연금은 지급기준은 인사규정 제87조(퇴직연금재직기간 계산)에 의하여 확정급여형퇴직연금규정, 확정기여형퇴직연금규정에 의하여 지급한다.

제86조(퇴직연금재직기간계산) 근속연한은 발령일로부터 기산하여 퇴직 또는 사망한 날까지의 월수를 계산하며 잔여 월수가 15일 이상인 자는 이를 1달로 계산한다. 다만 이 제도가 시행되기 전에 퇴직금을 중간정산한 직원은 정산 시점을 기준으로 기산한다.

제87조(퇴직연금 청구) 퇴직금청구자는 소정양식에 의한 퇴직금청구서를 제출하여야 한다.

제88조(수령권자) 퇴직자가 사망하였을 경우에는 그 유족의 청구에 의하여 지급한다. 다만, 유족이란 근로기준법시행령 제48조(유족의 범위)에 정한 바에 의한다.

제89조(지급일) 퇴직연金の 지급은 인사규정 제86조(지급기준)에 정한 확정급여형퇴직연금규정 및 확정기여형퇴직연금 규정에 따른다.

제8장 신분과 권익의 보장

제90조(신분보장) 직원은 이 규정 또는 기타 법령에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 징계처분 등의 불이익 처분을 받지 아니한다.

제91조(정년) ① 별정직을 제외한 직원의 정년은 공무원 규정에 따른다.

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

제92조(퇴직) ① 직원이 퇴직하고자 할 때는 퇴직원을 제출하고 허가를 받아야 한다. 다만, 인사규정 제24조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 당연 퇴직된다.

② 퇴직금에 관련한 사항은 보수규정에 의한다.

제93조(명예퇴직) ① 명예퇴직을 신청할 수 있는 사람은 20년 이상 근속한 사람으로 정년 퇴직일 전 1년 이상의 기간 중 자진 퇴직하는 사람으로 한다.

② 회장은 예산상 부득이한 경우 제1항의 명예퇴직대상의 범위를 변경할 수 있다.

③ 명예퇴직수당지급 신청기간 개시일 현재 각 호에 해당하는 경우 명예퇴직수당 지급대상에서 제외된다.

1. 징계의결 요구 중인 자
 2. 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간 중에 있는 자
 3. 형사사건으로 기소 중인 자
 4. 감사기관이나 수사기관에서 비위조사나 수사 중인 자
 5. 임원 승진을 전제로 퇴직하는 자, 임원으로 선임되어 퇴직하는 자
- ④ 정년이 연장된 직원은 연장 전 정년을 기준으로 한다.

제94조(명예퇴직 신청) 명예퇴직을 희망하는 자는 5월 또는 11월 각 1일에서 15일까지 [별지 제4호 서식]의 명예퇴직원을 인사담당 부장에게 제출하고 퇴직일은 명예퇴직이 결정된 당월 말일자로 한다. 단, 인사 운영상 필요한 경우 회장은 명예퇴직일정을 별도로 정하여 시행할 수 있다.

제95조(심사 및 결정) ① 회장은 인사규정 제95조(명예퇴직 신청)의 신청서를 받은 때는 30일 이내에 예산 및 부서 간 균형을 고려하여 대상자를 심사, 결정한다.
② 명예퇴직자를 결정할 때에는 다음 각 호의 사항을 우선 고려해야 한다.
1. 상위직 직원
2. 장기근속 직원
③ 명예퇴직자 수당은 지방공무원 명예퇴직수당지급 규정을 준용한다.

제96조(희망퇴직) ① 희망퇴직을 신청할 수 있는 자는 1년 이상 20년 미만 근속한 자로서 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등 폐직 또는 과원이 되었을 때 해당 일로부터 1년 이내에 자진퇴직자로 한다.
② 회장은 제1항의 희망퇴직수당지급신청서를 받은 때는 30일 이내에 심사하여 지급하여야 한다.
③ 희망퇴직수당 지급액은 퇴직 당시 통상임금의 6개월분에 상당하는 금액을 지급한다.

제97조(대상자 통지) 회장은 인사규정 제95조(명예퇴직 신청) 및 제97조(희망퇴직)에 의하여 수당지급 대상자를 결정할 때는 결정일로부터 10일 이내에 그 결과를 신청인에게 통지해야 한다.

제98조(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의

우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

제99조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된

경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제100조(해고 등의 제한) 회장은 직원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한

기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 보수규정 제7조(휴가, 휴직기간의 보수)제2항제2호 및 제3호에 의한 보수를 일시 보상하였을 경우에는 그러하지 아니하다.

제101조(해고의 예고) ① 회장이 직원을 해고하려면 적어도 30일 전에 예고하여야 하고

그렇지 아니한 경우에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재지변 등의 부득이한 경우나 직원이 고의로 시체육회의 재산상 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사용자가 제1항에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에 제1항의 통지를 한 것으로 본다.

제102조(당연면직) 다음 각 항의 어느 하나에 해당할 경우 당연히 면직된다.

1. 직원결격사유 발생 한 때
2. 근로자의 사망이나 정년

제103조(의원면직의 제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 의원면직을 허용하지 아니한다.

1. 비위행위자로 감사원, 수사기관의 조사 및 수사 중일 때
2. 내부 및 외부감사기관에서 감사결과 중징계 처분요구가 있을 때
3. 해당 위원회에서 중징계 의결요구 중일 때

제104조(휴직) ① 휴직 중인 직원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직 기간 중의 급여는 보수규정에 의한다.

제105조(휴직사유 및 기간) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때는 회장은 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체 또는 정신적 장애로 장기요양을 필요로 할 때(10월 이내)
2. 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되는 등 기타 법률 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 부득이 이탈하게 되었을 때(복무 및 임무기간)
3. 천재지변 또는 기타 재해로 직원의 생사가 불명할 때(3월 이내)
4. 기타 법률규정에 의한 의무를 이행하기 위하여 부득이 이탈하게 되었을 때
5. 질병 또는 부상으로 2월(공무로 인한 경우는 6월) 이상 병가를 얻은 후에도 직무를 담당할 수 없을 때(6월 이내)
6. 국제기구 또는 외국 연구기관에 고용(6월 이내)되거나 해외유학하게 될 때(5년 이내)
7. 기타 구체육회 운영상 회장이 휴직시킬 필요가 있다고 인정될 때(3월 이내)

제106조(복직) ① 휴가기간이 종료되거나 휴직사유가 소멸한 때에는 그 날부터 7일 이내에 휴직사유가 증명될 수 있는 서류를 첨부하여 복직원을 제출하여야 한다.

② 휴직 기간 중이라도 휴직사유가 소멸하거나 시체육회의 형평상 필요한 때에는 복직을 명할 수 있다.

③ 제1항의 복직원을 제출하지 않을 경우에는 복직원 제출기간 만료일로부터 5일 이상의 기간을 주어 최고하고 그 기간까지 복직원을 제출하지 않을 경우 복직의사가 없는 것으로 간주하고 휴직기간 종료일자로 당연 퇴직처리 한다.

제108조(휴직의 목적외 사용) 인사규정 제105조(휴직)에 따라 휴직 중인 직원이 영리업무 금지의무를 위반하는 등 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 하는 경우를 ‘휴직의 목적 외 사용’ 이라 한다.

제109조(휴직실태점검) ① 회장은 휴직 직원이 휴직의 목적 외 사용을 하지 않도록 휴직 전 복무관리 등에 대한 교육을 실시하고, 휴직기간에 그 실태를 정기 또는 수시로 점검하여야 한다. 이 경우 [별지 제8호 서식]에 따른 휴직자 복무상황 신고서의 허위 여부에 대한 조사도 병행하여야 한다.

② 제1항에 따른 정기점검은 매 반기별로 하되, 그 결과를 각각 7월 15일, 1월 15일 까지 [별지 제9호 서식]을 첨부하여 인사 부서장에게 제출하여야 한다.

제110조(휴직자의 복무상황보고) ① 인사규정 제105조(휴직)에 의해 휴직 중인 직원은 휴직 기간 중 [별지 제8호 서식]을 첨부하여 회장에게 복무상황에 대한 보고를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 보고는 반기별로 한다. 다만, 회장은 직원의 휴직·복직 시점과 보고시점이 근접한 경우에는 다음 각 호에 따라 보고시기를 조정하되, 보고 시기 및 방법 등에 대해 자체적으로 기준을 정하여 운영할 수 있다.

1. 휴직 시작 후 1개월 이내 복무상황 보고는 생략할 수 있다.

2. 복직 전 1개월 이내 복무상황 보고는 복직 시에 할 수 있다.

③ 제2항에도 불구하고 휴직자는 보고시점과 관계없이 복무상황에 이상이 발생한 경우 그 즉시 보고하여야 한다.

제111조(휴직내용심사 및 검증) ① 회장은 휴직실태점검과 복무상황 보고 결과를 바탕으로 아래 각 호의 사항을 고려하여 휴직의 목적 외 사용여부를 심사하여야 한다.

1. 휴직의 목적 달성 가능성

2. 휴직의 목적 외 사용기간

3. 고의성 여부

4. 사회통념상 허용 가능 여부

5. 기타 휴직 목적에 현저히 위배된다고 판단되는 경우

② 회장은 심사과정에서 심사 대상자에게 진술을 할 수 있는 기회를 충분히 주어야 하며, 심사대상자는 서면 또는 구술로 자기에게 유리한 사실을 진술 하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 회장은 심사결과, 심사대상자가 휴직을 목적 외로 사용한 경우에는 복직명령 등의 조치를 할 수 있고, 그 정도가 과도하여 징계사유에 해당된다고 인정하는 때에는 징계의결

요구 등의 조치를 하여야 한다.

④ 회장은 기타 휴직내용의 검증에 관해 자체적으로 기준을 정하여 운영할 수 있다.

제112조(직위해제) ① 회장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 직위를 해할 수 있다.

1. 신체상의 이상으로 직무를 감당하기 어려운 사유가 있으나 면직시키기 부적당한 자
2. 징계대상이 되어있는 자(해임·강등 및 정직 해당의 징계의결이 요구된 자)
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외)
4. 업무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 근무 태도가 극히 불량한 자

② 제1항 각 호의 사유로 직위를 해제하고자 할 때는 위원회의 심의를 거쳐야 한다.

③ 징계의결요구 사유로 직위해제 된 경우 징계의결 및 취소될 때 직위해제처분의 효력은 상실한다.

④ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸 시 회장은 직위를 다시 부여하여야 한다.

제113조(건강진단) 직원의 건강을 위하여 정기검진을 실시한다. 단, 예산의 범위 내에서 검진 비용을 일부 지원할 수 있다.

제114조(규정의 준용) 직원의 인사관리에 관하여 이 규정이 정하지 아니한 사항은 인사위원회의 심의를 거쳐 회장이 정하거나 지방공무원법 및 제 규정을 준용한다.

부 칙(2021. 12. 06.)

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

부 칙(2022. 02. 10.)

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

부 칙(2022. 7. 8.)

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

부 칙(2025.00. 00.)

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

[별표 1]

경 력 환 산 표

직종별	구 분	경 력	환산율
일반직	갑	1. 경력직무와 당해직무가 동일한 경력기간 (시.도 및 대한체육회 사무처근무, 공무원, 대학 전임강사 이상의 체육기관전문직, 본회 운영체육시설 근무) ※ 경노무고용원 근무경력 제외	100%
	을	1. 경력직무와 당해직무가 유사한 경력기간 (시.도 및 대한체육회 가맹경기단체, 준공무원, 또는 이에 준한다고 판단되는 직, 특별법 에 의해 설립된 국영기획체 및 상장기업 근무) ※ 경노무 고용원 근무경력 제외	80%
	병	1. 기타 경력기간 (시.도 및 대한체육회 경노무고용원, 국가기관의 임시직, 촉탁, 잡급 등으로 상근) ※ 기타 해당업무의 규모, 성격, 근무경력의 내용 정도에 따라 인사위원회에서 인정 하는 경력	30%
군복무	국가공무원법 및 공무원 보수규정 준용		

[별표 2]

명예퇴직수당 지급액 산정표

정년잔여기간 대상자	산정기준
1. 1년 이상 5년 이내 인 사람	퇴직 당시(지방공무원법 제39조제3항제4호에따라 특별승진하는 사람의 경우에는 특별승진 직전을 말한다. 이하 같다) 월봉금액의 반액×정년잔여월수
2. 5년 초과 10년 이 내인 사람	퇴직 당시 월봉금액의 반액×(60 + $\frac{\text{정년잔여월수} - 60}{2}$)
3. 10년 초과인 사람	정년잔여기간이 10년인 사람에 대한 산정금액과 동일한 금액(10년을 초과하는 정년잔여기간에 대해서는 수당을 지급하지 아니한다)

※ 지방공무원 명예퇴직수당 지급규정 준용

[별표 3]

징계기준

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부	비위의 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. 성실의무 위반					
가. 「지방공무원법」 제69조의2제1항제2호의 비위 ¹⁾	해임	해임-강등	강등-정직	정직-감봉	
다. 부작위 ²⁾ , 직무태만 또는 회계 질서 문란	해임	해임-강등	강등-정직	감봉-견책	
라. 직무관련 주요 부패행위 ³⁾ 의 신고·고발의무 불이행	해임	해임-정직	정직-감봉	감봉-견책	
마. 소극행정 ⁴⁾	해임	해임-강등	강등-정직	감봉-견책	
바. 「보수규정」 제18조제1호, 제4호, 제6호, 제26조제3호의 규정에 따른 수당 등을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	해임	해임-정직	정직-감봉	감봉-견책	
사. 부정청탁에 따른 직무수행 ⁵⁾	해임	해임-강등	강등-정직	감봉-견책	
아. 부정청탁 ⁶⁾	해임	해임-강등	정직-감봉	견책	
자. 기 타	해임-강등	강등-정직	감봉	견책	
6. 청렴의무 위반 [별표 4]와 같음					
7. 품위유지의 의무 위반					
가. 성폭력(업무상 위력 등 ⁷⁾ , 미성년자·장애인 대상)	파면	해임	해임-강등	강등-정직	
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책	
다. 성희롱 ⁸⁾	해임	파면-해임	강등-감봉	감봉-견책	
라. 성매매 ⁹⁾	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책	
마. 음주운전	[별표 4]와 같음				
바. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책	
8. 영리 업무 및 겸직 금지 의무 위반					
9. 선거운동 금지 위반					
10. 직원의 청렴유지 등을 위한 행동강령 위반					

※ 비고

- 제1호가목의 「지방공무원법」 제69조의2제1항제2호의 비위에 해당하는 경우 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자(임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구하여야 한다.
- 제1호다목에서 "부작위"란 직원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 아니하는 것을 말한다.
- 제1호라목에서 "주요 부패행위"란 「지방공무원법」 제73조의2제1항에서 정한 징계시효가 5년인 비위를 말한다.
- 제1호마목에서 "소극행정"이란 직원의 부작위 또는 직무태만으로 서울시체육회 재정상의 손실이 발생하게 하는 업무행태를 말한다.
- 제1호사목에서 "부정청탁에 따른 직무수행"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조의 부정청탁에 따른 직무수행을 말한다.
- 제1호아목에서 "부정청탁"이란 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁을 말한다.
- 제7호가목에서 "업무상 위력 등"이란 업무·고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호·감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 제7호다목에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.
- 제7호라목에서 "성매매"란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매를 말한다.

[별표 4]

비위 행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무의 성질 \ 업무와의 관련도	비위 행위자 (담 당 자)	직상감독자	차상감독자	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		

* 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 표시함

징계부가금 부과 기준

비위의 정도 비위의 유형	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 금품 및 향응 수수	금품 및 향응 수수액의 4~5배	금품 및 향응 수수액의 3~4배	금품 및 향응 수수액의 1~3배
2. 공금 횡령·유용	공금 횡령·유용액의 3~5배	공금 횡령·유용액의 2~3배	공금 횡령·유용액의 1~2배

※ 비고

- ① 징계부가금의 배수는 정수를 기준으로 한다.
- ② 징계 등 대상자가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행 (몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)한 경우, 벌금·변상금·몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령·유용액의 5배를 초과해서는 아니 된다.
- ③ 징계 등의 대상자가 벌금 외의 형(벌금형이 부과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실형, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 고려하여 징계부가금을 조정하여야 한다.

[별표 6]

징계에 관한 개별기준

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준					비 고
		해임	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
1. 복무 및 품위	1. 복무위반 가. 무단결근(월 3일 이상) 나. 지참, 무단이석 및 무단조퇴(월 3회 이상) 다. 출장 중 사적용무 등 근무태도 불량 라. 당숙직 근무 위반 (1) 당숙직 근무 불이행 및 근무지 무단이탈(이석) (2) 당숙직 중 음주(만취) 및 유기 행위 (3) 기타 당숙직 등 근무소홀				○		
	2. 품위손상 가. 강도, 절도, 사기 등 반윤리 사범 (1) 강도 (2) 절도, 사기, 공갈, 협박, 무고 등 나. 도박 및 불법 사행성 오락행위 (1) 상습적인 경우 (2) 일시적인 경우 다. 민원 불친절로 물의 야기 라. 음주, 추태 등 (1) 공무 중 음주 추태 (2) 음주추태로 인한 품위손상 (경범죄 등) 마. 음주운전 : 혈중알코올 농도 - 최초 음주운전한 경우 : 0.1% 미만인 경우 : 0.1% 이상인 경우 : 또는 음주측정에 응하지 않은 경우 - 음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전한 경우 - 음주운전으로 경상해·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우 - 2회 음주운전을 한 경우 - 3회 이상 음주운전을 한 경우 - 음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우 - 음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우 - 음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우 - 음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우 : 운전면허 취소 - 운전업무 관련 : 처분을 받은 경우 : 직원이 음주운 : 운전면허 정지 : 전을 한 경우 : 처분을 받은 경우 바. 교통사고 - 무면허운전 교통사고 - 교통사고 후 「도로교통법」 제54조 제1	○			○		
					○	○	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 운전면허가 취소된 경우에는 음주측정 불응으로 운전면허가 취소된 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치가가능성이 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 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도 및 횡수에 따른 처분을 받아야 한다.

	<p>항에 따른 조치사항 미이행 도주</p> <p>아. 폭력, 가혹행위</p> <p>자. 영리업무 및 겸직금지 의무 위반</p> <p>차. 기타 품위손상</p>				○				
	<p>3. 직무유기 등</p> <p>가. 직무유기·태만</p> <p>나. 「서울특별시 지방공무원 직무관련 범죄 고발규정」 상의 고발대상 범죄 고발지연 또는 묵인</p> <p>다. 민원서류 및 유기한 문서처리지연</p> <p>(1) 처리건수별(월 5건 이상 지연)</p> <p>(2) 지연처리 일자별(5일 이상 지연 3건 이상)</p> <p>라. 민원서류의 부당한 접수거부, 반려 및 보완서류 요구</p>				○			○	
	<p>4. 행동강령 위반</p> <p>가. 직무수행을 저해하는 부당한 지시 및 부정청탁 등 공정성에 영향을 주는 행위</p> <p>나. 이권개입 및 직위의 사적이용 금지의무 위반</p> <p>다. 직무관련 정보를 악용한 거래 금지의무 위반행위</p> <p>라. 직무관련자로부터 금전 차용, 부동산 임차금지 의무 위반행위</p> <p>마. 공용물의 사적사용 및 수익 금지 의무 위반행위</p> <p>바. 외부강의 등의 신고 및 초과 사례금 수수 신고의무 위반 행위</p> <p>사. 경조사의 통지와 경조금품의 수수 제한 등 위반행위</p> <p>아. 신고자의 신분보호의무 위반행위</p> <p>차. 기타 중대한 행동강령 위반행위</p>	○						○	
	<p>5. 감사거부 및 방해</p> <p>가. 정당한 사유 없이 자료제출을 거부하는 경우</p> <p>나. 정당한 사유 없이 감사를 방해한 경우</p> <p>다. 정당한 사유 없이 감사를 거부하는 경우</p>							○	
	<p>6. 정보공개 불이행</p> <p>가. 거짓정보 공개, 정보은닉</p> <p>나. 불복절차관련 공개의무 불이행</p> <p>다. 기타 위반사항</p>				○			○	‘불복절차 관련 공개의무 불이행’이란 불복절차를 통해 공개의무가 발생했음에도 불이행한 경우를 말한다.
2. 청 렴 의 무	<p>1. 금품·향응수수 등</p> <p>가. 100만원 미만</p> <p>(1) 수동적이고 직무 관련성이 없는 경우</p> <p>(2) 수동적이지만 직무 관련성이 있는 경우</p> <p>(3) 능동적인 경우</p> <p>나. 100만원 이상</p> <p>(1) 위법·부당한 처분을 하지 않은 경우</p> <p>(2) 위법·부당한 처분을 한 경우</p>	○	○		○				
3. 문서 및 관인관리	<p>1. 일반문서에 관한 위법·부당 행위</p>								

	가. 공문서 위조, 변조 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 나. 공문서 파기 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 다. 공문서 망실 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 라. 허위문서 작성 및 행사(허위복명 등) 마. 공문서(전자문서) 및 중요문서의 불법유출 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실	○		○		○	
	2. 비밀문서 및 대외비 문서관리 가. 비밀문서 분실 나. 대외비 문서 분실 다. 관리 소홀	○		○		○	
	3. 관인의 부정사용 및 분실			○			
4. 예산 회계 및 물품관리	1. 예산, 회계사무의 부적정 가. 예산의 목적 외 사용 나. 예정가격 누설 다. 예정가격조서의 위법·부당 작성 라. 위법·부당 입찰 및 낙찰 마. 물품 및 공사의 부당 분할발주계약 등 위법·부당 계약 바. 위법·부당한 검수 및 검사 사. 위약금의 미징수 기타 손실 초래 아. 허위 지출증빙서 작성 자. 공과금의 부당 관리 차. 기타 회계상의 부정			○		○	
	2. 물품 및 시설물 관리 부적정 가. 물품, 재산의 망실 나. 중대한 과실로 인한 물품 및 시설 물 훼손 다. 물품관리 소홀 라. 공공용물의 개인사용 마. 영조물 관리 태만				○	○	○

[별표 7]

채용비위자 징계 기준

□ 채용

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

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
		최종합격자의 부당결정	경과실
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	경과실	경과실	고의·중과실

* 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 ⁵⁾	중징계
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경과실	경과실	고의·중과실
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경과실	경과실	고의·중과실
전환평가 과정 ⁶⁾ 의 부적정	경과실	경과실	고의·중과실

- 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, 위원 의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 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

징계의결요구서

인 적 사 항	성 명	한 글		소 속		직위(급)	
		한 자		주민번호		재직기간	
	주 소						
징계사유							
징계요구 권자의 의 견							
<p>위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">년 월 일</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">광진구체육회장 (인)</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">인사위원회 위원장 귀하</p>							

(앞면)

공 적 조 서 (원 본)					
성 명	(한자)	소 속			
본 적					
주 소			생년월일		
직위 및 직급		근무기간		수공기간	
추천훈열		추천서열		사정훈격	
주 요 경 력					
연월일	이 력		연월일	이 력	
과거 포상기록(훈장, 포장, 표창별로 기록)					
연월일	내 용		연월일	내 용	
조 사 자					
소속					
직급			직책		
성명					
<p>제반기록이 상위 없음을 확인함.</p> <p>20 . . .</p> <p>추천자 직위 성명 직인</p>					

(뒷면)

공 적 사 항

[별지 제3호 서식]

포 상 대 장

번호	시행일자	종 류	소 속	직위및 직급	성명 (생년월일)	공적내용	수여자	계인	비고

명 예 퇴 직 원

1. 소 속:

2. 직 위:

3. 직급·계급:

4. 성 명:

○ 명예퇴직 사유:

※ 명예퇴직 사유를 구체적으로 적고, 재취업의 경우 대상기관, 직위, 시기(기간) 등을 명시합니다.

○ 명예퇴직 신청일:

○ 명예퇴직 희망일:

※ 명예퇴직 희망일은 「국가공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」 제6조제2항에 따른 수시 명예퇴직 신청자만 적용됩니다.

위 본인은 자유의사에 따라 위와 같이 명예퇴직하려고 하니 허락해 주시기 바랍니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

광진구체육회장 귀하

출 석 통 지 서

인 적 사 항	성 명	한 글		소 속	
		한 자		직위(급)	
	주 소				
출석이유					
출석일시		년 월 일 시 분			
출석장소					
유의사항		1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술권포기서를 즉시 제출할 것 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 징계위원회 개최일 전일까지 진술서를 제출할 것 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고 서면 진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정처리함.			
인사규정 제62조에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. <div style="text-align: right;"> 년 월 일 인 사 위 원 회 위 원 장 (인) </div>					

----- (결 취 선) -----

인 적 사 항	성 명	한 글		소 속	
		한 자		직위(급)	
	주 소				
본인은 귀 인사위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다. <div style="text-align: right;"> 년 월 일 인사위원회위원장 귀하 (인) </div>					

징 계 의 결 서

징계대상자 인적사항	①소 속	②직 위(급)	③성 명
④ 의 결 주 문			
⑤ 이 유			
<p>년 월 일</p> <p style="margin-top: 20px;">인사위원회(징계분야)</p> <div style="display: flex; justify-content: flex-end; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: right; margin-right: 20px;"> 위원장 위 원 간 사 </div> <div style="text-align: right;"> (인) (인) (인) (인) (인) (인) (인) (인) (인) </div> </div>			

확 인 서

1. 인적사항	①소속		②직급(위)		③성명	
	(현재) (협의당시)		(현재) (협의당시)		(한글) (한자)	
2. 비위유형	① 금품 및 향응수수 관계(□해당됨, □해당 없음)					
	② 공금의 횡령·유용 관계(□해당됨, □해당 없음)					
	③ 중점정화대상 비위 관계(□해당됨, □해당 없음)					
3. 감경대상공 적유무및감 경대상비위 해당여부	① 공적사항			② 징계사항 [불문(경고) 포함]		
	포상 일자	포상 종류	시행청	일자	종류	발령청
	③ 성실·능동적 업무처리과정에서의 과실로 인한 비위 해당여부 (□해당됨, □해당 없음)					
4. 대상자의 평소 소행	*근무실적, 직무수행능력, 직무수행태도, 주의·경고 횟수 등을 구체적으로 기재					
5. 근무성적(최 근2년)	(○○년○○월)		점, (○○년○○월)	점		
	(○○년○○월)		점, (○○년○○월)	점		
6. 기 타	*기타 정상참작사유 기재					
위 기재사항이 사실과 다르지 아니함을 확인합니다.						
작성책임자		(소속 및 직위)	(직급)	(성명)	(실인)	
징계의결요구권자 (직 위)					(관인)	

휴직자 근무실태 점검 결과보고

□ 점검부서명 :

□ 자체점검 개요

- 가. 점검기간 :
- 나. 점검부서 :
- 다. 점검내용 :

※ 첨부 : 세부 점검결과 보고서

□ 휴직의 목적외 사용 적발사례 및 조치결과

구 분	적발인원	휴직종류	적발시점	적발사례	조치결과	비고

* 해당 기간 중 적발된 휴직의 목적외 사용 적발사례 및 조치결과(인사관계법령상 조치사항 외 기관 별 조치한 별도의 불이익 조치 모두 포함)에 대해 작성

□ 기타 건의사항 등

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