

부산광역시체육회
인사규정

부산광역시체육회 인사규정

제정	2022. 2. 16.
개정	2023. 6. 16.
개정	2024. 2. 15.
개정	2024. 11. 13.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 부산광역시체육회(이하“체육회”라 한다) 정관 제49조에 따른 직원에 대한 인사관리의 기준을 정하여 공정하고 효율적인 인사 운영을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 제25조(직능과 직급의 분류) 제1항에 따른 임·직원에게 적용한다.

제2조의2(인사운영) 사무처는 매년 인사운영에 관한 기본계획을 수립하여 시행한다.

[본조 신설 2024. 11. 13.]

제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- “임용”이란 신규채용, 승진임용, 전보, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
- “직위”란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
- “직급”이란 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말하며 동일한 직급에 속하는 직위에 대하여는 임용자격, 시험, 보수 그 밖의 인사관리에 있어서 동일한 취급을 한다.
- “전보”란 같은 직급 내에서의 보직 변경을 말한다.
- “승진”이란 현재 보직되어 있는 직급보다 상위의 직급에 임명하는 것을 말한다.

제2장 인사위원회

제4조(설치) 직원의 인사운영에 관한 중요사항을 심의·조정하여 효율적인 인사 관리 및 인사운영의 적정을 기하기 위하여 사무처 내에 인사위원회(이하“위원회”라 한다)를 두며, 이 규정에 규정하는 것 외에는 시행규칙을 따른다.

제5조(적용범위) 위원회는 특별히 정한 것을 제외하고 제2조에 규정된 사무처 직원의 인사에 관한 사항을 심의·조정한다.

제6조(구성) ① 위원회는 위원장을 포함한 위원 9명 이상 11명 이내로 구성하고, 외부위원을 2분의 1 이상 포함하여 구성한다.

② 위원 중 내부위원은 사무처장, 4급 이상 간부를 포함하고, 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 인사를 고려하여 선임하되, 퇴직자나 비상임 이사 등 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자는 외부위원으로 구성할 수 없다.

1. 법관, 검사, 변호사, 법무사, 노무사 등 법률 업무 종사자
2. 고등교육법 제2조제1호에 따른 대학에서 조교수 이상으로 재직 중인 사람
3. 초·중등교육법 제2조제1호, 제2호, 제3호에 따른 학교에서 교원으로 5년 이상 근무 중이거나 근무한 사람
4. 고등교육법 제2조제1호, 제2호, 제3호, 제4호에 따른 학교에서 5년 이상 근무한 사람

5. 공공기관에서 5년 이상 근무한 사람

③ 위원장은 사무처장으로 한다.

④ 부위원장은 위원 중에서 호선으로 선출한다.

⑤ 외부 위원의 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

⑥ 위원회의 회무를 처리하게 하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 인사담당 부서장으로 한다.

제7조(심의사항) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 직원의 승진 및 면직에 관한 사항

- 2. 직원의 포상, 징계 및 징계부가금에 관한 사항
- 3. 기타 인사 관련 중요사항

제8조(회의) ① 위원장은 제7조의 심의사항이 발생하였을 경우 위원회 회의를 소집한다.

② 위원회는 재적위원 2분의 1 이상의 출석과 출석위원 2분의 1 이상의 찬성으로 의결한다. 단, 직원 징계에 관한 사항의 경우 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

③ 회의에 참석한 외부 위원에 대해서는 보수·수당 등을 지급하지 아니한다. 다만, 업무수행에 필요한 최소한의 실비(자료검토비 등)는 지급할 수 있다.

④ 위원장은 제7조의 심의사항과 관련하여 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 것으로 판단되는 위원은 심의에 참여시키지 아니한다.

⑤ 위원회 위원은 해당 심사에 있어서 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 위원장의 승인을 받아 해당 심사에 참여하지 아니할 수 있다.

⑥ 위원장은 심사대상 직원이 공정한 심사를 기대하기 어렵다고 판단되는 위원에 대하여 해당 심사에서 제외하여 줄 것을 요청한 경우 이를 검토하고 필요시 해당 위원을 해당 심사에서 제외하여야 한다.

⑦ 위원장은 회의에 올리하고자 하는 내용이 경미하거나 또는 긴급하다고 인정될 때에는 서면결의로 위원회의 의결을 대신할 수 있다.

제9조(회의의 비공개와 누설금지) 위원회의 회의내용은 공개하지 아니하며, 참석자는 발표된 것을 제외하고는 회의내용 및 직무상 취득한 기밀을 누설하여서는 아니 된다.

제3장 채용

제10조(채용) ① 직원의 신규채용은 공개경쟁을 원칙으로 하되, 법령에 의하여 특별채용 하도록 규정한 경우에는 미리 인사위원회의 의결을 거쳐 공고하지

아니하고 특별전형으로 채용 할 수 있다. 또한 공개경쟁시험에 의하여 충원이 곤란한 직위·직무분야에 대하여는 우수 전문 인력 및 유경험자를 경력경쟁시험으로 채용 할 수 있다. <개정 2024. 11. 13.>

② 제1항에 따라 직원을 채용하고자 할 때에는 다음 각 호의 사항을 전형 실시 15일 전에 부산광역시체육회 홈페이지 및 고용노동부 고용정보시스템(워크넷) 등에 공고하여야 하며, 공고예정일 15일 전까지 채용계획을 자치단체장과 사전 협의하여야 한다. 다만, 긴급한 사유가 있거나 필요시 자치단체와 협의하여 사전통보 기한을 조정할 수 있다. <개정 2024. 11. 13.>

1. 채용직급
2. 응시자격
3. 응시원서 접수기간 및 방법
4. 구비서류
5. 시험방법 및 시기
6. 그 밖에 필요한 사항

③ 부산출신 체육인(운동선수, 지도자 등)이 전문성을 발휘할 기회를 가질 수 있도록 직원의 신규 채용 시 고려할 수 있다.

④ 신규채용 직원은 3개월의 수습기간을 둔다. 다만 해당직무와 동일한 경력 및 유사경력 1년 이상인 자는 수습기간을 면제할 수 있다.

⑤ 근무성적 또는 수습태도가 불량한 경우를 제외하고 수습기간이 만료 되었을 때에는 그 초임일에 소급하여 임용된 것으로 한다.

⑥ 신규채용된 직원 중 체육회 임직원의 친인척(배우자, 4촌 이내 혈족 및 인척)에 해당하는 직원의 수를 매 분기별로 체육회 홈페이지에 공개하여야 한다.

제11조(전형방법) ① 공개경쟁은 서류전형, 면접전형, 필기시험 등 다음 각 호의 방법과 순서로 실시하되 단계별로 선택하거나 병합하여 실시할 수 있다.

1. 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 직원의 경력 및 자격사항 등을 서면으로 심사하며, 서류 접수 인원이 채용예정인원의 10배수 이내일 경우 서류전형은 생략할 수 있다.

2. 면접전형은 해당 직무수행에 필요한 인품, 태도, 능력 및 적격성 등을 검정한다.
3. 필기시험은 필요에 따라 서류전형 이전에 실시 할 수 있다. 이 경우에 시험 과목 및 시험실시기관 등 시험에 필요한 세부적인 사항은 별도로 정한다.
- ② 서류 및 면접전형 시 심사위원(인사위원) 중 외부위원이 2분의 1 이상 참여하여야 하며, 전형단계별로 위원 구성을 달리하여야 한다.
- ③ 전형별 합격결정 등 그 밖에 채용에 관하여 필요한 사항은 시행규칙을 따른다.

제12조(임용) ① 사무처장은 회장이 추천한 사람 또는 공개채용 방식 등으로 선발된 사람을 이사회 의 동의를 얻어 회장이 임명한다.

② 사무처 직원에 대한 인사는 사무처장이 제청하여 회장이 임용한다.

③ <삭제 2024. 11. 13.>

제13조(구비서류) ① 직원을 채용할 때에는 다음 서류를 구비하여야 한다.

1. 이력서 1통
2. 최종학교 졸업증명서 1통
3. 가족관계증명서 1통
4. 주민등록등본 및 병역사항이 기재된 주민등록초본 각 1통
5. 건강검진기본법에 따른 국가건강검진 결과서 1통(단, 건강검진 대상으로 지정된 최근 연도(최대 2년 내) 결과만 해당)
6. 신원보증보험 가입증명서 1통
7. 경력증명서(필요에 따라) 1통
8. 면허 또는 자격증명서(필요에 따라) 1통
9. 서약서(체육회 소정양식 「별표 1」) 1통

② 다만 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9호의 서류는 채용 후 구비케 할 수 있다.

③ 필요한 경우에는 신원관계를 관계기관에 조회할 수 있으며, 그 결과 허위 사실이 있을 때에는 해임 할 수 있다.

제14조(임용결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 채용할 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인 선고를 받은 사람
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
7. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
8. 「형법」 제303조 또는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제10조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
9. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 사람
10. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람
11. 다른 기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 사람
12. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 사유에 해당하는 사람

제15조(채용 공정성 관리) 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.

제16조(채용비리 피해자 구제) 채용과정에서 채용비리가 발생한 경우, 채용비리
로 인한 피해자를 파악하여 「별표 10」에 따라 구제하여야 하며, 구제 대상자
및 방법은 인사위원회 심의를 거쳐 회장이 정한다. <개정 2023. 6. 16.>

제17조(채용비리 조치결과의 공개) 회장은 타 법령에 위반되지 않는 범위에서

채용비리 관련 부정청탁 내용 및 조치사항을 홈페이지에 공개할 수 있다.

제18조(채용비리 연루직원 직무정지) 회장은 직원이 채용비리에 연루되어 수사 의뢰 되거나 징계 의결이 요구된 경우에는 해당 직원을 감사·인사업무에서 즉시 배제하여야 한다.

제19조(채용비위 행위자 명단공개) 회장은 임직원의 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄판결이 확정된 경우로서 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제2조에 따라 가중처벌 되는 경우 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 그 인적사항 및 비위행위 사실 등을 공개할 수 있다.

제4장 승진 및 승급

제20조(승진) ① 직원을 승진 임용할 때에는 제24조 평정결과를 반영해야 한다.

② 사무직 직원의 승진은 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 해당 직급에 재직하여야 한다.

1. 4급 직원 : 3년 이상
2. 5급 직원 : 4년 이상
3. 6급 직원 : 3년 6개월 이상
4. 7급 내지 8급 직원 : 2년 이상
5. 9급 직원 : 1년 6개월 이상

③ 제2항의 재직기간에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 계상하지 아니한다.

1. 임시직 기간
2. 휴직 기간
3. 정직 기간
4. 직위해제 기간

제21조(승급) 직원의 정기승급 및 호봉확정은 지방공무원보수규정을 준용하되, 호봉은 매월 1일자로 승급한다.

제22조(특별승진, 승급) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 특별승진 또는 특별승급 할 수 있다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하여 타 직원의 모범이 되는 사람
2. 재해, 풍·수해 기타 천재지변을 당하여 체육회 재산방호에 공로가 있는 사람
3. 기타 업무수행에 있어 특별히 그 공로가 인정되는 사람

② 특별승진 또는 특별승급에 해당하는 사람에 대하여는 제20조제2항 및 제21조의 적용을 받지 아니한다.

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없으며, 특별승급은 1년에 2호봉을 초과할 수 없다.

④ 특별승진 또는 특별승급은 제1항의 각 호에 해당하는 사람 중 제20조제2항의 승진 소요기간의 1/2을 경과한 직원에 대하여 인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진 또는 특별승급 할 수 있다.

제23조(승진 및 승급의 제한) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 승진 및 승급을 제한한다.

1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직(공무상 질병으로 인한 휴직자 제외)중인 사람
2. 징계처분의 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과되지 아니한 사람(금품·향응수수, 공금의 횡령·유용, 성희롱·성폭력·성매매, 채용비위에 따른 경우에는 각각 3개월을 가산한 기간)

가. 견책 : 6월

나. 감봉 : 12월

다. 정직·강등 : 18월

② 제1항에 따른 승진 및 승급 제한 사유가 중복되는 경우에는 그 기간을 합산 적용한다.

③ 제1항에 따른 징계처분, 직위해제, 휴직기간은 승진·승급기간에 산입하지 아니한다.

제23조의2(승진요건, 결원보충, 징계 등 처분기록 말소) 직위해제 처분 또는 징계처분이 법원의 판결이나 노동위원회의 결정에 따라 무효 또는 취소로 확정된

경우 처분기록을 말소하며, 승진, 보직관리 등 인사운영 전반에 불리한 처우를 해서는 아니된다.

[본조 신설 2024. 11. 13.]

제24조(평정) ① 회장은 직원에 대하여 다면평가, 성과역량평가, 가점평가를 실시할 수 있으며, 그 평정결과는 승진, 전보 등 인사관리에 반영해야 한다.

② 사무처장은 정기적인 평정을 실시하여야 하며, 매년 1월에 평정계획을 직원에게 공지하여야 한다.

③ 평정방법 등 평정에 필요한 세부사항은 시행규칙을 따른다.

제5장 직제

제25조(직능과 직급의 분류) ① 사무처 직원의 직능은 다음과 같이 분류한다.

1. 별정직

2. 사무직

② 회장이 필요하다고 인정할 때에는 제1항의 직능 외에 임시직원을 둘 수 있다. 임시직원의 임기 및 기타사항은 회장이 별도로 정하며, 직급은 다음과 같이 분류한다.

1. 가급

2. 나급

3. 다급

4. 라급

5. 마급

③ 별정직은 다음과 같다

1. 사무처장

2. 대외협력관 <신설 2023. 6. 16.>

④ 직급은 다음과 같이 분류한다.

1. 4급(본부장)

2. 5급(부장)
3. 6급(과장)
4. 7급(대리)
5. 8급(주임)
6. 9급(주임) <개정 2024. 2. 15.>
7. 대외협력관의 직급은 회장이 별도로 정하며, 다음과 같이 분류한다. <신설 2023. 6. 16.>
 - 가. 가급
 - 나. 나급
 - 다. 다급

제26조(기구) 사무처에 사무처장, 경영기획본부장, 체육진흥본부장, 체육지원본부장을 두되 다음과 같은 기구를 둔다.

1. 총무부
2. 마케팅기획부
3. 경기운영부
4. 학교클럽부
5. 전국체전팀 <신설 2024. 2. 15.>
6. 회원단체운영부 <개정 2024. 2. 15.>
7. 공정체육부 <개정 2024. 2. 15.>

제27조(사무처장) ① 사무처장은 사무처 전 직원을 지휘·감독하며, 행정전반을 총괄한다.

② 사무처장은 3급 상당 별정직으로 보한다. 다만, 국가나 지방자치단체, 공사, 공단, 체육단체(「국민체육진흥법」 제2조제9호에 해당하는 단체) 등의 기관에 재직경력이 있는 경우에는 회장의 승인을 받아 이에 상당하는 상위 직급으로 보할 수 있다.

제28조(본부장) 본부장은 4급으로 보하고, 사무처장을 보좌하며 사무처장 유고 시 경영기획본부장, 체육진흥본부장, 체육지원본부장 순으로 그 직무를 대행한

다.

제29조(부장) 부장은 5급으로 보하고 그 분장 사무를 담당한다.

제29조의2(대외협력관) 대외협력관은 부산광역시 및 시의회, 대한체육회 등 유관기관과의 유기적 대외업무 수행 등을 담당한다.

[본조신설 2023. 6. 16.]

제30조(보직) ① 보직은 직급에 따르되 각 자의 기능, 경력 등을 참작하여 체육회의 필요성을 우선적으로 고려하여야 한다. 다만, 필요한 때에는 직급 미달자로 하여금 상위 직급에 보직케 할 수 있으나 정식 승진 시까지는 직무대리로 한다.

② 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

제31조(부서의 신설 및 병합) 회장은 사무 형편상 필요에 따라 사무처 기구를 신설 또는 병합할 수 있다.

제32조(정원) ① 사무처의 정원은 이사회의 동의를 얻어 회장이 정한다.

② 사무처의 정원은 「별표 3」과 같이 정하며, 임시직원은 정원 외 별도로 관리한다.

제6장 복무와 신분보장

제33조(성실의 의무 등) ① 직원은 체육회 사명을 깊이 인식하고 정관 및 제 규정을 준수하며 상사의 지시에 따라 성실히 업무를 수행하여 체육회 발전에 기여하여야 한다.

② 직원은 신의를 숭상하고 품성을 도야하며, 체육회의 명예가 훼손되는 행위를 하여서는 아니 된다.

③ 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 취득한 비밀을 누설하여서는

아니 된다.

④ 직원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

⑤ 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 청렴하여야 한다.

제34조(금지사항) ① 직원은 체육회 업무 이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 회장의 승인 없이 다른 직업이나 업무를 겸직할 수 없다.

② 직원은 그 직무와 관련하여 타인으로부터 재산상의 이득을 취해서는 아니 된다.

제35조(파견) ① 회장은 직원을 회원종목단체 및 기타 유관기관에 파견 근무케 할 수 있다.

② 회장은 업무의 원활한 추진을 위하여 필요하다고 인정할 경우 부산광역시 및 교육청 소속공무원에 대하여 파견을 요청할 수 있으며, 파견된 공무원에게는 「별표 4」에 의한 업무수당을 지급할 수 있다.

제36조(신분보장) 직원은 체육회 규정 또는 기타 법령에서 정하는 사유에 의하지 아니하고 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 징계처분 등의 불이익 처분을 받지 아니한다.

제37조(퇴직) 직원이 퇴직하고자 할 때에는 퇴직원을 제출하여 허락을 받아야 한다.

제38조(정년퇴직) ① 직원의 정년은 다음과 같다.

1. 만 60세

2. 별정직의 정년은 이를 정하지 아니한다.

② 제1항의 만 연령에 도달한 당해연도에 생년월일이 6월 이전인 자는 6월 30일에, 7월 이후인 자는 12월 31일에 당연 퇴직한다.

제38조2(공로연수) ① 정년 잔여기간이 6개월 이내에 있는 퇴직 예정자의 사회 적응 능력을 위하여 공로연수를 실시할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의해 연수를 실시할 경우 별도로 정원이 있는 것으로 보고 결원을 충원할 수 있다.

[조 신설 2024. 2. 15.]

제39조(명예퇴직 및 희망퇴직) ① 직원으로서 20년 이상 근속한 사람이 정년 전에 자진하여 퇴직하는 경우와 1년 이상 근속한 사람이 직제개폐 등에 따라 희망퇴직하는 경우에는 예산의 범위 내에서 각각 명예퇴직 수당과 희망퇴직수당을 지급할 수 있다.

② 제1항의 명예퇴직수당 및 희망퇴직수당의 지급대상, 범위 등 필요한 사항은 별도 규정으로 정한다.

제40조(직권면직 등) ① 회장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여 직권면직 시킬 수 있다.

1. 형사상 유죄판결이 확정된 사람
2. 신체 또는 정신상의 이상으로 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있는 사람.
다만, 업무상의 부상자나 질병자에 대하여는 「사무처 운영 규정」의 병가 규정을 적용한다.

3. 무보직 상태로서 90일 이상 경과한 사람

② 회장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여 직위해제하거나 사직을 권고할 수 있다.

1. 징계의결이 요구 중인 사람
2. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다.)
3. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 사람

③ 회장은 제2항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

④ 회장은 제2항에 따라 직위를 해제하거나 사직을 권고할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 3월 이내의 기간을 정하여 대기를 명한다.

⑤ 회장은 제4항에 따라 대기명령을 받은 사람에 대하여 근무능력 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 할 수 있다.

⑥ 회장은 제5항에 따라 필요한 조치를 받았으면서도 이를 성실히 이행하지 않은 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 제1항에 따른 필요한 조치를 하여야

한다.

⑦ 대외협력관의 임기는 임용 당시의 회장의 임기만료(회장이 임기 중에 사임, 퇴직 또는 자격상실하는 경우를 포함한다)로 퇴직할 때 함께 면직된다.

<신설 2023. 6. 16.>

제41조(건강검진) 직원의 건강을 위하여 매 2년마다 전 직원에 대하여 정기 건강검진을 실시한다.

제42조(위임규정) 직원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 규정에 규정하는 것 외에는 「사무처 운영 규정」을 따른다.

제7장 상벌

제43조(포상) 체육회의 발전에 현저하게 기여한 업적이 있는 사람 또는 근무성적이 특별히 우수한 직원에 대하여는 정부기관 및 지방자치단체에 포상을 추천하거나 회장이 표창할 수 있다.

제44조(포상대상) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 단체 및 개인에 대하여 포상할 수 있다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하여 타의 모범이 된 사람
2. 특히 곤란한 업무를 수행하여 체육회 발전에 기여한 사람
3. 업무개선을 창안하여 체육회 발전에 기여한 사람
4. 스포츠공정위원회 결의에 따라 표창키로 된 사람

제45조(포상의 종류) ① 포상의 종류는 정부 및 지방자치단체 포상과 자체표창으로 구분한다.

② 정부포상은 훈·포장, 대통령표창, 국무총리표창, 장관표창으로 지방자치단체 표창은 시장표창으로 구분한다.

③ 자체표창은 다음과 같다.

1. 정기표창 : 체육회 유공자시상식에서 수여하는 유공자표창
2. 유공표창 : 헌신적 노력으로 체육회 발전에 기여한 공로가 있는 사람에게

수여하는 표창

3. 제안상 : 창의적인 의견을 제안하여 체육회의 이익과 발전에 기여하였을 때 수여하는 표창

4. 근속상 : 장기근속한 직원의 노고를 치하하기 위하여 수여하는 10년, 20년, 30년 근속직원 이나 퇴직자의 노고를 치하하기 위하여 수여하는 표창

5. 감사장 : 체육회 업무수행에 적극 협조한 기관이나 개인에게 수여하는 표창

제46조(표창권자) 표창은 회장이 행한다.

제47조(징계) ① 직원으로서 다음 각 호에 해당하는 자는 인사위원회의 심의를 거쳐 회장이 징계한다.

1. 체육회의 제반 규정에 위배되는 행위를 하거나 직무에 태만한 사람

2. 체육회의 명예를 훼손하는 행위를 하거나 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손실을 입힌 사람

3. 체육회의 기밀을 누설하거나 타 직원을 선동하고 규율을 문란케 한 사람

4. 기타 상사의 지시에 복종하지 아니한 사람

② 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 중징계 : 파면, 해임, 강등, 정직

2. 경징계 : 감봉, 견책

③ 회장은 제1항 각 호의 징계에 이르지 아니하나 관계자의 주의 촉구가 필요한 아래 사항에 대해서는 주의, 훈계, 경고 등의 조치를 할 수 있다.

1. 인사위원회의 처분권고가 있을 때

2. 제반규정을 위배한 때

3. 직무를 태만히 하여 업무추진이 부진한 때

4. 품위를 손상하여 체육회의 위신을 실추한 때

5. 비위내용이 징계사유에 상당하나 당해 징계사건을 인사위원회에서 징계의 결요구를 기각한 때

6. 기타 직원으로서 책임과 의무를 다하지 못한 때

④ 제3항에 의한 처분은 처분대상자에게 「별표 5」의 처분장을 교부하여야 하

며, 「별표 6」 서식의 처분대장을 비치하고 처분상황을 기록 유지하여야 한다.

제48조(징계시효) ① 징계의결 등의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 3년이 지나면 하지 못한다. 다만, 금품·향응 수수, 업무상 횡령·배임, 절도, 사기, 채용비위의 경우에는 5년으로 한다.

② 그 밖에 검찰·경찰 등 수사기관에서 수사 중인 사건의 시효는 지방공무원법을 따른다.

제49조(징계의 정도 결정) ① 위원회가 징계사건을 심사함에 있어서 징계혐의자의 비위 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 공적, 적극행정, 우수치는 정도 또는 그 밖의 정상을 참작하여야 한다.

② 징계기준은 「별표 7」 및 「별표 9」에 따르며, 징계부가금 등 그 외 징계기준은 지방공무원 징계규칙을 따른다.

제50조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 고려하여 「별표 8」의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결 등을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 「별표 8」에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결 등을 하지 아니할 수 있다.

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계등 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계등 사건
3. 철저하게 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계등 사건

제51조(징계의 감경) ① 징계혐의자가 성실하고 적극적으로 일하는 과정에서 발생하였다는 소명자료를 제출하는 등 적극행정 면책이 필요하다고 인정되는 때에는 그 정상을 참작하여 징계양정 기준보다 경하게 처벌하거나 처벌하지 아니할 수 있다.

② 위원회는 징계를 받은 사람에 대하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포상을 받은 공적

2. 장관 이상의 표창을 받은 공적

③ 확정된 징계에 관하여 법원의 무효 또는 취소 판결이 있는 경우에는 판결 확정시에 징계가 무효 또는 취소된 것으로 한다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 및 제2항에도 불구하고 징계를 감경·사면·복권할 수 없다.

1. 직무와 관련한 금품수수 비위 횡령·배임

2. 채용비위

제52조(징계의 효력) ① 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원의 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수는 전액을 삭감한다.

② 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수는 전액을 삭감한다.

③ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하며, 감봉은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 않는다. <개정 2024. 11. 13.>

④ 견책은 전과(前過)에 대하여 훈계하고 뉘우치게 한다.

⑤ 징계처분을 받은 직원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 제23조에서 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급을 할 수 없다.

제53조(징계절차) 그 밖에 징계 절차에 관한 세부사항은 시행규칙을 따른다.

제8장 보 칙(2024.11.13)

제54조(준용준칙) 이 규정에 정하지 아니한 사항 중 필요한 사항은 대한체육회 관련규정 및 지방공무원 관계 법령 등을 준용한다.

부칙(2022. 2. 16.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 거친 날부터 시행한다.

부칙(2023. 6. 16.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거친 날부터 시행한다.

부칙(2024. 2. 15.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

부칙(2024. 11. 13.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

서 약 서(제13조제1항제9호 관련)

서 약 서

소 속
직 급
직 책
성 명

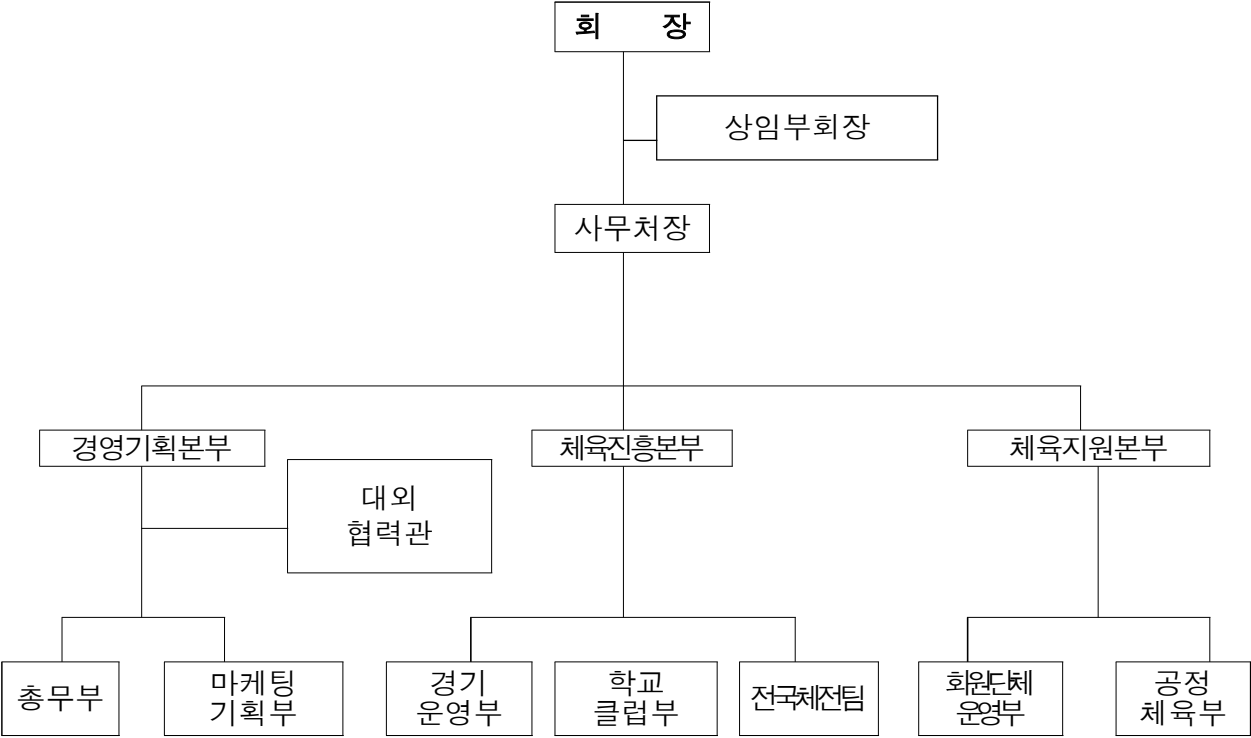
본인은 사무처 직원으로 근무함에 있어 정관과 각종 규정을 비롯한 제반 법령과 직무상의 명령을 준수, 복종하며 부산체육의 진흥발전을 위하여 창의와 성실로써 맡은 바 책임을 다 할 것을 엄숙히 서약함과 아울러 만일 이에 위배되는 일이 있을 때에는 어떠한 처분이라도 이에 따를 것을 확약하고 이에 서약서를 제출합니다.

년 월 일

위 서약인 성 명 (인)

부산광역시체육회장 귀하

사무처 직제(제26조 관련)



[별표 제3호] <개정 2023. 6. 16., 2024. 2. 15.>

사무처정원표(제32조제2항 관련)

구 분	직 급	정 원	비고
합 계		36	
별정직	소계	2	
	3급	1	사무처장
	가~다급	1	대외협력관
일반직	소계	34	
	4급	3	본부장
	5급	6	부장·팀장
	6급	7	과장
	7급~9급	18	대리(7급) 주임(8급~9급)

[별표 제4호]

공무원 및 직원 파견업무수당 지급구분표(제35조제2항 관련)

구 분	공무원 3급이상	공무원 4급	공무원 5급이하
월 수당지급액	800,000원	600,000원	400,000원
※ 장학관, 장학사, 교사 : 공무원 5급 상당 적용			

[별표 제5호]

경고(훈계장)(제47조제4항 관련)

소 속 :

직위(직급) :

성 명 :

(위반 및 처분내용 기재)

년 월 일

부산광역시체육회장(직인)

경고(훈계) 등 처분대장(제47조제4항 관련)

일련 번호	처분 일자	처분대상자				처분사유	비고
		소속	직위	직급	성명		

징 계 기 준 (제49조제2항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	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. 금품·향응 수수, 업무상 횡령·배임, 절도, 사기 ¹⁾ 나. 직권남용으로 타인 권리침해 다. 직무태만 또는 회계질서 문란 라. 직무관련 주요 부패행위 ²⁾ 의 신고·고발의무 불이행 마. 부정청탁에 따른 직무수행 ³⁾ 바. 부정청탁 ⁴⁾ 사. 기타	 파면 파면 파면 파면~해임 파면 파면~해임	 파면~해임 해임 해임 강등~정직 파면~해임 해임~강등 강등~정직	 해임~강등 강등~정직 강등~정직 정직~감봉 강등~정직 정직~감봉 감봉	 정직~감봉 감봉 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. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	파면~해임	해임~강등	정직	감봉~견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
5. 품위유지의 의무 위반				
가. 성폭력(업무상 위력 등 ⁵⁾ , 미성년자·장애인 대상)	파면	파면~해임	해임~강등	강등~정직
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
다. 성희롱 ⁶⁾	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
라. 성매매 ⁷⁾	파면~해임	해임~강등	정직~감봉	견책
마. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전	지방공무원 징계규칙 [별표 3] 음주운전 징계기준과 같음			
바. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
6. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
7. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등~정직	감봉~견책

※ 비고

- 1) 제1호가목의 비위에 해당하는 경우 그 금액이 100만원 이상일 경우 징계권자 (임용권자)는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구하여야 한다.
- 2) 제1호라목에서 "주요 부패행위"란 「지방공무원법」 제73조의2제1항에서 정한 징계시효가 5년인 비위를 말한다.
- 3) 제1호마목에서 "부정청탁에 따른 직무수행"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조의 부정청탁에 따른 직무수행을 말한다.
- 4) 제1호바목에서 "부정청탁"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁을 말한다.
- 5) 제5호가목에서 "업무상 위력 등"이란 업무·고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호·감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 6) 제5호다목에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.
- 7) 제5호라목에서 "성매매"란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항 제1호에 따른 성매매를 말한다.

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(제50조 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.

채용비위자 징계 기준 (제49조제2항 관련)

□ 채용

비위유형 \ 구 분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	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 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형 \ 구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	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 ⁵⁾	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 ⁶⁾ 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 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

채용비위 피해자 구제 세부 가이드라인^(제16조 관련)

- ☐ 피해자 : 부정행위로 인하여 다음 채용단계 응시기회 제약을 받은 자
- ☐ 피해자 특정 여부 판단 및 시험기회 부여

구분	처리방법
피해자 특정 가능 시	해당 직접 피해자에게 피해 발생단계 바로 다음 채용단계 재응시 기회 부여 ※ 예 : 면접결과 합격대상자로 포함되었으나, 점수조작 등으로 최종 탈락한 경우 - 최종 면접단계 피해 → 해당 피해자 즉시 채용 - 필기 단계 피해 → 해당 피해자 면접시험 응시 기회 부여 - 서류 단계 피해 → 해당 피해자 필기응시 기회 부여
피해자 특정 불가 시	피해자 그룹으로 특정이 가능한 피해자 그룹을 대상으로 부정행위 발생단계부터 제한경쟁채용 실시 ※예 : 부정채용 사실자체는 확인되었으나, 응시자 개인별 피해여부에 대한 직접적 인과관계 확인이 곤란하여 구체적인 피해자 특정이 곤란한 경우 - 최종 면접단계 피해 → 피해자 그룹 면접 재실시 - 필기 단계 피해 → 피해자 그룹 필기시험 재실시 - 서류 단계 피해 → 피해자 그룹 서류시험 재실시 ※ 단계별 피해자 구분이 어려운 경우 서류시험 재실시

- ☐ 부정합격자 확정 · 퇴출 전이라도 우선 시행
- ※ 필요시 한시적으로 정원 외 인력으로 허용