

서울특별시장애인체육회 인사 규정

제정 2019.06.24.
개정 2020.01.14.
개정 2020.12.07.
개정 2022.02.21.
개정 2023.02.16.
개정 2024.06.03.
개정 2025.07.21.

제 1 장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 서울특별시장애인체육회(이하 “시장장애인체육회”라 한다)에 근무하는 직원의 채용·승진·사임·포상 및 징계 등 인사관리의 기준을 정하여 인사업무처리에 적정성과 공정성을 기하기 위해 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2025. 7. 21.>

제2조(직원의 구분) ① 직원은 시장장애인체육회의 소정의 절차에 따라 채용된 자를 말하며 직군에 따라 다음과 같이 구분한다.

1. 일반직
2. 관리운영직
3. 무기계약직(장애인생활체육지도자)
4. 계약직

② 제1항제4호의 계약직은 다음 각 호와 같이 구분하며 정원 외로 운영한다.

1. 일반 계약직 : 행정지원 등의 업무를 수행하기 위해 채용되는 직원
가. 사무처 계약직
2. 전문 계약직 : 특수분야에 대한 전문적 지식이나 기술, 운동선수, 지도자 등 특수 업무를 수행하기 위해 채용되는 직원
가. 전임지도자
나. 장애인생활체육지도자 운영팀장
다. 발달장애인선수보조코치
라. 장애인직장운동경기부 경기인
3. 시간제 계약직 : 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 직원으로 채용되는 직원

③ 계약직 직원 중 장애인직장운동경기부 소속 경기인은 사무처 직원과 구분하며 별도 규정을 따른다.

[전문개정 2025. 7. 21.]

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

1. “직원”이라 함은 제2조에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2020. 12. 7.>
2. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 승급, 전직, 전보, 겸임, 강임, 휴직, 직위해제, 정직, 강등, 복직, 파견, 면직, 해고 및 파면을 말한다. <개정 2025. 7. 21.>
3. “직위”라 함은 직원 개개인에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “직급”이라 함은 직무의 종류, 난이성, 책임도가 유사한 직위로서 임용자격, 시험, 보수, 인사행정에 있어서 동등한 취급을 받는 것을 말한다.
5. “전환채용”이라 함은 채용 당시 현재 시장애인체육회의 계약직 직원을 일반직 및 관리운영직, 무기계약직으로 전환하여 채용하는 것을 말한다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>
6. “전직”이라 함은 동일직종의 직급 내의 직렬의 변경을 말한다.
7. “전보”라 함은 동일직종의 직급 내의 보직의 변경을 말한다.
8. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 및 정직 중에 있는 직위에 복직시키는 것을 말한다.
9. “직군”이라 함은 직무의 종류나 성격이 유사한 직종을 말한다. <개정 2025. 7. 21.>
10. “승진”이라 함은 하위직급에서 상위직급으로 임용되는 것을 말한다.
11. “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과 또는 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
12. “추서”라 함은 공무로 인하여 사망한 직원을 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.

제2장 인사위원회

제4조(인사위원회의 설치) ① 직원의 인사업무에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 설치한다.

② 인사위원회의 구성 및 운영에 관하여는 인사위원회 운영규정에 따른다.

③ 인사위원회의 설치 및 운영은 사무처 직원에 대해서만 적용되며 장애인직장운동경기부 경기인에 대한 인사관리에 대해서는 별도 운영 규정에 따라 처리하며, 해당 규정에 근거한 위원회에서 심의한다. <신설 2025. 7. 21.>

제5조(소집과 의사결정) ① 위원장 또는 회장은 시장애인체육회의 인사상 소집 사유가 발생하였을 경우에 위원회를 소집한다. <개정 2025. 7. 21.>

② 징계의 의결을 요구할 때는 별지 제1호 서식에 의하여 행하고 그 사본을 징계대상자에게 송부하여야 한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한

다. 다만, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 가진다.

제6조(비밀엄수 의무) 위원회의 심의내용은 공개하지 아니하며 참가한 사람은 발표된 것을 제외하고는 그 내용을 누설하여서는 아니 된다.

제7조(공정성 의무) 위원회는 심의대상자에 대하여 객관적이고 공평하게 판단하고 그 행위와 처우는 형평을 이루어야 한다.

제3장 채용

제8조(채용) ① 직원의 신규 채용은 공개경쟁 채용시험에 의함을 원칙으로 하며, 이때 국민권익위원회 기타 공직유관단체 공정채용 운영기준 및 실무 가이드라인, 기타 공직유관단체의 관련 규정을 준용한다. 단, 제2조제2항제2호라목의 장애인직장운동경기부 경기인 중 선수에 대해서는 「서울특별시 장애인 직장운동경기부 관리·운영 규정」에 따르며, 절차는 해당부서에서 진행한다. <개정 2020. 1. 14., 2024. 6. 3., 2025. 7. 21.>

② 시험은 서류심사, 필기시험, 면접시험 및 실기시험 등의 단계로 실시할 수 있다. 다만, 임용권자가 필요하다고 인정하는 경우 직군에 따라 단계를 일부 달리하여 각 심사를 생략하거나 병합하여 실시할 수 있으며, 이에 대한 세부사항은 별도로 정한다.

③ 신규채용직원은 3개월의 수습기간을 둔다. 다만 해당직무와 동일한 경력 및 유사 경력 1년 이상인 자는 수습기간을 면제할 수 있다.

④ 전환채용은 별도의 전환심의위원회를 구성하여 결정할 수 있다. <신설 2020. 12. 7.>

⑤ 채용에 관한 세부사항은 지침으로 정하여 운영할 수 있으며, 채용에 관한 직군별 규정이 있을 경우 해당 규정을 우선 적용한다. <신설 2024. 6. 3.>

제9조(무기계약직 및 계약직 직원의 채용) ① 제2조제1항제3호 및 제4호의 직원은 주무관청과 협의를 통해 시장·군·구청의 직무수행에 필요한 분야에 정원 외로 채용할 수 있다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

② 제2조제1항제3호 및 제4호에 해당하는 직원의 채용기준 및 전형방법 등 세부사항은 필요 부서에서 따로 정한다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

③ 제2조제1항제3호 및 제4호에 해당하는 직원은 제2항의 사항을 정한 필요부서의 요청에 따라 인사담당 부서에서 채용시기 및 전형일정 등을 조정 및 채용한다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

④ 제2조제1항제3호 및 제4호에 해당하는 직원의 계약 및 운영은 해당 부서에서 한다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

⑤ 계약직 직원의 채용 계약기간은 1년 이내로 하며, 신분 및 직책의 변동이 없을 경우에는 필요 부서의 장의 의견, 업무수행능력 등을 고려하여 재임용할 수 있다. <개정 2020. 1.

14., 2025. 7. 21.)

[제목개정 2020. 12. 7.]

제10조(채용시기) 직원은 근로계약서에 기재된 일자에 채용된 것으로 본다.

제11조(임용권자) ① 직원의 임용은 회장이 이를 행한다.

② 회장이 필요하다고 인정할 때에는 인사권의 일부를 위임전결처리규정에 따라 위임할 수 있다.

제12조(신규채용자의 임용기준) ① 일반직, 관리운영직의 신규채용에 필요한 자격기준은 별표 1과 같다.

② 제1항 외 신규채용자의 임용기준은 필요 부서에서 따로 정한다.

제13조(구비서류) ① 직원을 채용할 때에는 다음의 서류를 제출토록 한다.

1. 입사지원서(시장애인체육회 소정 양식) 1통 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>
 2. 채용서류(시장애인체육회 소정 양식) 각 1통 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>
 3. 최종학교 졸업증명서(해당자) 1통
 4. 경력증명서(해당자) 1통
 5. 범죄경력회보서(필요시) 1통 <개정 2020. 12. 7.>
 6. 개인정보공개동의서 1통
 7. 면허증 및 자격증 또는 이를 증명할 수 있는 서류(해당자) 각 1통 <개정 2020. 12. 7.>
- ② 최종합격자에 한하여 다음의 서류를 제출토록 한다.

1. 병역사항이 기재된 주민등록초본 1통
2. 건강검진 결과(또는 채용 건강검진 대체) 통보서 1통 <개정 2022. 2. 21.>
3. 징계사실유무확인서 1통 <신설 2025. 7. 21.>

③ 필요한 경우 제1항과 제2항의 서류에 대하여 관계기관에 조회할 수 있으며 허위사실이 발견되면 채용취소 또는 해고할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항의 필요서류는 채용 직군에 따라 달리할 수 있다.

제14조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인 <개정 2025. 7. 21.>
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한 다) 집행이 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람 <개정 2025. 7. 21.>
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람 <개정 2025. 7. 21.>
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예 기간 중에 있는 사람

6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 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. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람 <개정 2025. 7. 21.>
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 <신설 2025. 7. 21.>
 - 나. 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제74조제1항제2호 및 제3호에 규정된 죄 <신설 2025. 7. 21.>
 - 다. 「스토킹범죄의 처벌 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 스톱킹범죄 <신설 2025. 7. 21.>
9. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해고되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행 유예기간이 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 해고처분을 받은 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
- ② 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치 및 운영에 관한 법률」 제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용자는 직원이 될 수 없다. <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>
- ③ 공공기관에 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 자는 채용이 취소된 날로부터 5년 동안 직원이 될 수 없다.
- ④ 채용공고 시 제1항부터 제3항의 규정 등으로 부정합격된 경우 합격취소됨을 명시한다.
- ⑤ 채용공고 시 예비합격자를 선정하고, 부정합격으로 인한 합격취소자 발생 시 차등순위 합격자의 자동채용을 명시한다.

제15조(채용공정성 관리) ① 회장은 부정합격자(본인 또는 타인이 채용에 관한 부당한 청탁, 압력 또는 재산상 이익 제공 등의 부정행위를 한 경우, 해당 부정행위로 인해 채용에 합격한 본인)에 대해 합격을 취소할 수 있다. <개정 2020. 1. 14.>

② 매년 신규채용 된 직원 중 장애인체육회 임직원의 친인척(배우자, 4촌 이내 혈족과 인척)에 해당하는 직원의 수를 홈페이지에 공개한다. <신설 2020. 1. 14.><개정 2025. 7. 21.>

제16조(채용비리 피해자 구제) ① 채용비리가 발생할 경우 해당 채용비리로 인한 피해자를 파악하여 적극적으로 구제하되 방안에 대해서는 세부 방침으로 운영할 수 있다.

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

제17조(채용비리조치결과와 공개) 시장애인체육회는 타 법령에 위반되지 않는 범위에서 채용비리 관련 부정청탁 내용 및 조치사항을 홈페이지에 공개할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제18조(채용비위행위자명단공개) 시장애인체육회는 임직원의 비위행위 중 채용비위와 관련하여 유죄 판결이 확정된 경우로서 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제2조에 따라 가중 처벌되는 경우 위원회의 심의·의결을 거쳐 그 인적사항 및 비위행위 사실 등을 공개할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제19조(경력년수산정) ① 임용 전 경력은 그 내용에 따라 별표 2의 경력환산 기준표와 같이 구분하고 경력 종류별로 그 기간을 계산한다.
② 두 개 이상의 경력이 중복되는 경우에는 본인에게 유리한 경력 하나만을 인정한다.

제20조(보직) 보직은 시장애인체육회의 필요성과 각 직원의 경력, 전공, 기능을 참작하여 결정하며, 직원이 희망하는 보직을 고려할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제21조(근로계약) ① 신규채용 직원에 대하여 근로계약을 「근로기준법」에 따라 체결하며, 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 보수
 2. 근로 및 휴게시간
 3. 휴일
 4. 연차유급휴가
 5. 그 밖의 「근로기준법 시행령」으로 정하는 근로조건 <개정 2025. 7. 21.>
- ② 근로계약서는 원본은 시장애인체육회에서 보관하고 사본은 근로자에게 교부한다. <개정 2025. 7. 21.>

제22조(교육) 직원의 자질과 사무능률을 향상시키고 직무윤리에 관한 인식을 높이기 위해 매년 일정 기간의 자체 교육을 실시한다. <개정 2025. 7. 21.>

제4장 승진 및 승급

제23조(적용) 승진 및 승급에 관한 사항은 시장애인체육회 사무처 직원에 대해서만 적용한다. <개정 2025. 7. 21.>

제24조(승진) ① 직원을 승진임용할 때에는 직급별 승진서열에 의하여 동일 직렬의 차하위에 재직하는 직원의 임용을 원칙으로 한다. 다만, 사무처 편제의 개편, 부서의 신설 혹은 폐합 등으로 정원의 조정이 불가피한 경우는 예외로 할 수 있다.

② 직원이 승진함에 있어서는 다음 각 호의 기간 동안 당해 직급에 재직하여야 하며, 특별승진의 경우 인사위원회의 심의를 거쳐 재직기간을 단축할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 3급 이상 : 재직 2년 이상 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

2. 4급 및 5급 : 재직 3년 이상 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

3. 6급 : 재직 2년 이상 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

4. 7급, 8급 및 9급 : 재직 1년 이상 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

③ 제2항의 해당 직급에서 다음 각 호의 구분에 따른 기간(이하 “근속승진기간”이라 한다) 동안 재직한 자에 대하여는 상위직급에 결원이 없음에도 불구하고 정원에 관계없이 승진임용(근속승진) 할 수 있으며, 근속승진의 세부기준 및 절차는 지방공무원 관계법령을 준용하여 따로 정한다. <신설 2025. 7. 21.>

1. 7급: 11년 이상

2. 8급: 7년 이상

3. 9급: 5년 6개월 이상

제24조의2(승진시기) ① 정기승진은 매년 2월 1일 및 8월 1일에 시행한다. 단, 직제개편 및 정원조정 등 인사 관리상 필요한 경우에는 별도 시행시기를 정할 수 있다.

② 특별승진은 제1항에도 불구하고 그 시기를 달리 할 수 있다.

[본조신설 2025. 7. 21.]

제25조(재직기간의 예외) 제24조제2항의 재직기간에는 다음 각 호에 해당하는 기간은 계상하지 아니한다.

1. 임시직 기간

2. 휴직 기간(육아휴직 및 산재요양 기간은 포함)

3. 정직 기간

4. 직위해제(대기발령) 기간 <개정 2025. 7. 21.>

제26조(승급) ① 직원의 승급기간은 1년으로 하고, 승급기간이 도래한 익월 1일에 시행한다.

② 직원의 호봉은 매달 1일자로 승급하며, 초임호봉은 제19조의 규정에 의하여 환산한 경력 1년을 1호봉으로 확정한다. <개정 2024. 6. 3.>

제27조(특별승진 및 승급) ① 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 특별 승진

또는 승급 임용할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 특히 곤란한 업무를 완전히 수행하여 시장애인체육회 발전에 현저한 공이 있다고 인정되는 자 <개정 2025. 7. 21.>

2. 재직 중 공적이 현저한 자가 공무로 인하여 사망하였을 때

3. 기타 업무수행에 있어 특별히 공로가 인정된 자

② 제1항 각 호의 특별승진 및 승급에 해당하는 자에 대하여는 소관 부서장의 추천으로 인사위원회의 심의를 거쳐 임용권자가 결정한다.

③ 제1항의 규정에 의한 특별승진은 제28조의 규정에 의한 승진임용제한을 받지 아니하는 자만 할 수 있으며, 제1항제1호에 해당하여 특별 승진 임용하는 경우에는 제24조제2항의 2분의 1이상 근무한 경우에 한한다.

제28조(승진 및 승급의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 승진 및 승급할 수 없다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 징계의결요구 또는 관계 행정기관의 장의 징계처분요구가 있거나 징계처분, 직위해제 또는 휴직 중에 있는 경우 <개정 2025. 7. 21.>

2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 각 목의 기간이 경과하지 아니하는 경우 <개정 2020. 1. 14., 2025. 7. 21.>

가. 강등·정직 - 18월 <신설 2025. 7. 21.>

나. 감봉 - 12월 <신설 2025. 7. 21.>

다. 견책 - 6월 <신설 2025. 7. 21.>

3. 징계처분의 집행이 완료된 직원에 대하여 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용 비위, 시장애인체육회 임직원 행동강령 제14조의2에 해당하는 행위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 6개월을 더한 기간 동안 승진을 제한한다. <신설 2025. 7. 21.>

② 제1항의 규정에 의하여 승진 제한기간 중에 있는 사람이 다시 징계처분을 받았을 경우 승진 제한기간은 직전 처분에 대한 제한기간이 끝난 날부터 계산하고, 징계처분으로 승진 제한기간 중에 있는 사람이 휴직하거나 직위해제 처분을 받는 경우 징계처분에 따른 남은 승진 제한기간은 복직일부터 계산한다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 직원이 징계처분을 받은 이후 당해 직급에서 훈장·포장·회장 표창(모범·우수직원)·장관 이상의 표창 또는 제안의 채택 시행으로 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 한하여 제1항제2호에서 규정한 승진임용 제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다. <신설 2025. 7. 21.>

④ 징계처분 또는 직위해제를 사유로 승진을 하지 못한 자가 법원의 판결이나 노동위원회의 결정으로 징계 또는 직위해제 처분이 무효 또는 취소된 경우에는 이를 소급하여 승진시켜야 한다. <신설 2025. 7. 21.>

제5장 평정 및 성과상여

제29조(평정 및 성과상여) ① 직원의 공정한 인사관리를 위하여 연 1회 근무성적평정을 실시한다.

② 근무성적 평정의 결과는 승진임용, 특별승급, 교육훈련, 보직 관리, 성과상여 지급 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다. <개정 2020. 12. 7.>

③ 근무성적 평정은 인사부서에서 실시하되, 무기계약직 및 계약직에 대하여는 해당 부서에서 실시한다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

④ 근무성적 평정 및 성과상여에 관한 세부사항은 별도로 정하며 이에 대한 사항은 공개한다. <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>

[제목개정 2022. 2. 21.]

제6장 전보 및 전직

제30조(보직관리의 원칙) 직원의 보직은 직급을 고려하여 그에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다.

1. 보직은 직급에 따르되, 각자의 능력, 경력, 본인의 희망 등을 참작하며 장애인체육회의 필요성을 우선적으로 고려하여야 한다.
2. 직무의 곤란성과 책임도에 따라 직위를 등급화하고 소속 직원의 경력과 실적 등에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직하여야 한다.
3. 보직 관리 시 성별, 장애 유무 등을 이유로 소속 직원을 차별해서는 아니 된다. <신설 2025. 7. 21.>
4. 보직을 받은 직원은 발령 일자에 맞춰 해당 부서로 부임하여야 하며, 부임이 불가능한 특별한 사유가 있을 때에는 사전에 보고하여야 한다. <신설 2025. 7. 21.>

제31조(직원의 전보) 인사권자는 특별한 사정이 없는 한 소속 직원의 동일 직위에서 전보를 실시하여야 하며 장기근무로 인한 침체와 과도히 빈번한 전보로 인한 능률저하를 방지하여 안정적인 직무수행을 기할 수 있도록 하여야 한다.

제32조(겸임) 회장은 직원의 직위 및 직무내용이 유사하고 담당 직무수행에 지장이 없다고 인정하는 경우에는 해당 직원에 대해 겸임하게 할 수 있다.

[전문개정 2025. 7. 21.]

제33조(직무대리) ① 회장은 직원이 직무를 수행할 수 없는 사고가 발생하였거나 업무수행상 필요하다고 인정하는 경우에는 하위직급의 직원 중에서 직무대리자를 지정하여 그 직무를 대리하게 할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 직무를 대리하는 자는 그 권한에 상응한 책임을 진다.

제34조(파견근무) ① 회장은 필요에 따라 국가적인 공공 사업의 행정지원, 장애인체육회의 사업 또는 업무 수행과 관련된 행정지원, 직원의 국내외 연수·교육 훈련·기타 능력 개발 등을 위하여 소속 직원을 국가기관·공공단체·정부투자기관·국내외 교육기관 또는 연구기관 기타 필요한 기관에 일정기간 파견하거나 관계기관 직원을 파견 받을 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

② 제1항의 규정에 의하여 회장이 소속직원을 관계기관에 파견하는 경우 그 파견기간은 다음 각 호의 어느 하나와 같다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 국가적인 공공사업의 행정지원을 위한 파견 시 관계기관과 협의하여 정한 기간으로 한다.
2. 장애인체육회의 사업 또는 업무수행과 관련된 행정지원 등을 위한 파견 및 연수·교육 훈련·기타 능력 개발 등을 위한 파견 시 2년 이내로 하되, 특히 필요한 경우에는 1회에 한하여 1년 이내의 기간을 연장할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제35조(파견으로 인한 결원보충) 제34조에 의한 파견기간이 1년 이상인 경우에는 해당 파견자의 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제7장 상벌

제36조(포상) 직원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 회장이 이를 포상한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하여 타의 모범이 된 자
2. 현저한 공적이 있거나 곤란한 업무를 수행한 자
3. 10년, 20년, 30년 장기근속직원

제37조(포상대상자의 추천) 제36조제1항, 제2항의 포상을 추천하고자 할 때는 별지 제5호 서식에 의하여 공적조서를 작성하여야 한다.

제38조(포상의 효과) ① 포상은 표창장이나 상패 또는 근속패를 수여하는 외에 예산 범위 내에서 부상을 지급할 수 있다.

② 제36조제1호 및 제2호의 포상을 받은 직원에 대하여는 승진 또는 승급 때 특전을 부여할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 제36조제3호의 포상을 받은 장기근속직원에 대하여 10년은 5일, 20년은 10일, 30년은 15일의 포상 유급휴가를 지급한다.

제39조(징계) ① 회장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사위원회

의 의결을 거쳐 이를 징계할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 법령, 규약, 기타 제규정을 위반한 경우
2. 직무상의 의무를 위반하거나 또는 정당한 사유 없이 직무를 태만히 하였을 경우
3. 시장애인체육회의 명예훼손, 기밀누설 또는 규율 질서를 심히 문란하게 하였을 경우 <개정 2025. 7. 21.>
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 시장애인체육회에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우 <개정 2025. 7. 21.>
5. 직장 내 괴롭힘 행위를 하였을 경우
6. 성폭력, 성희롱 또는 성매매, 음주운전, 금품비위, 채용비리 등의 위법 행위를 하였을 경우 <신설 2020. 12. 7.><개정 2025. 7. 21.>
7. 서울시 및 스포츠윤리센터 등 관계기관으로부터 징계요구가 있는 경우 <신설 2025. 7. 21.>

② 회장은 직원이 제1항 각 호의 어느 하나에 연루되어 수사 의뢰 되거나 징계의결이 요구된 경우 해당 직원을 업무에서 직위해제하여야 하며, 인사위원회 동의를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있으며, 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 2년 이상 감사 및 인사 업무를 담당하게 할 수 없다. <개정 2020. 1. 14., 2025. 7. 21.>

③ 회장은 직원이 제1항제6호에 따른 성희롱·성폭력 행위로 수사 의뢰되거나 징계의결이 요구된 경우 해당 직원을 피해자와 지체 없이 분리하고 업무에서 직위해제하여야 하며, 징계 종료 후 2년 이상 피해자와 동일 부서 또는 관련 업무를 담당하게 할 수 없다. <신설 2025. 7. 21.>

④ 인사위원회는 징계사안을 의결함에 있어서 비위의 정도, 과실의 경중과 징계대상자의 평소의 품행, 근무성적, 시장애인체육회에 기여한 공적, 개전의 정 및 기타 정상 등을 참작하여 공정하게 처리하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

제40조(징계의 종류) ① 징계는 다음 각 호와 같이 구분한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 경징계 : 견책, 감봉 <신설 2025. 7. 21.>
2. 중징계 : 정직, 강등, 해임, 파면 <신설 2025. 7. 21.>

② “견책”은 전과에 대하여 훈계하고 뇌우치게 한다. <개정 2022. 2. 21.>

③ “감봉”은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 보수는 「근로기준법」에서 정한 기준을 따른다. <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>

④ “정직”은 1개월 이상 3개월 이하로 하며, 그 기간 중 직원으로서 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 해당 기간 보수는 전액 삭감한다. <개정 2022. 2. 21.>

⑤ “강등”은 직위를 한 단계 낮추고 3월의 정직처분을 한다(3개월간 직무에 종사하지 못하는 효력 및 그 기간 중 보수는 전액을 감하는 효력으로 한정한다.). 특히, 금품 및 향응 수수·공금횡령 및 유용으로 강등 처분 때, 다시 종전 직급승진을 위해서는 12월의 승진제한 기간을 필요로 한다. <신설 2025. 7. 21.>

⑥ “해임”은 직원의 신분을 상실하고 근로 관계를 종료함을 말하며 퇴직금 전액을 지급하고 해고 사유와 시기를 서면으로 당사자에게 통지하여야 한다. 해고처분을 받은 날로부터 3년이 지나야 장애인체육회 임용에 응시할 수 있다.(단, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 해임된 경우 퇴직급여 4분의 1 감액하되 재직기간이 5년 미만인 자는 8분의 1 감액한다.) <개정 2025. 7. 21.>

⑦ “파면”은 직원의 신분을 상실하고 근로 관계를 종료함을 말하며 퇴직금의 2분의 1(5년 미만 근무자의 경우 4분의 1)을 지급하고 파면 사유와 시기를 서면으로 당사자에게 통지하여야 한다. 파면처분을 받은 날로부터 5년이 지나야 장애인체육회 임용에 응시할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

⑧ 이 규정에 의한 징계는 손해배상이나 형사상의 책임에 영향을 주지 아니한다. <개정 2025. 7. 21.>

제41조(징계의결 및 징계부가금의 기준) ① 사무처장은 직원이 제39조제1항의 각 호에 해당하는 행위를 한 경우 별지 제1호 서식에 의한 징계의결 요구서를 작성, 인사위원회에 상정하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

② 인사위원회는 징계 또는 징계부가금 협의자에 대하여 비위의 유형 비위의 정도, 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도, 그 밖에 정상 등을 참작하여 별표4의 징계기준, 별표 4의2의 청렴의 의무위반 징계기준, 별표 4의3의 성 관련 비위 징계기준, 별표 5의 음주운전 징계기준, 별표6의 징계부가금 부과기준, 별표 7의 채용비위자 기준, 별표 8의 징계 감경 기준에 따라 징계 등을 의결하여야 한다. 다만, 음주운전, 청렴의무 위반 등에 대한 징계기준의 상한은 「지방공무원 징계규칙」을 준용할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 인사위원회가 징계 등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 공무 집행의 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 금품비위 행위인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 및 비위 행위의 제안·주선자
2. 부작위 또는 직무태만으로 장애인체육회에 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 <개정 2025. 7. 21.>

④ 제1항에도 불구하고 비위의 정도가 약하고 과실에 따른 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 장애인체육회에 이익이 되는 필수 정책 등을 수립·집행하거나, 정책 목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우 <개정 2025. 7. 21.>
2. 장애인체육회의 이익을 위하여 또는 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 <개정 2025. 7. 21.>

3. 제2항 각 호에 해당되지 아니하는 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 시장애인체육회의 품위를 손상하였다고 인정하기 어려운 경우 <개정 2025. 7. 21.>

제41조의2(비위행위자 및 감독자에 대한 문책기준) ① 동일 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표 9에서 정하는 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계 의결하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 문책순위의 어느 하나에 해당하지 아니하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계사건
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계 사건
4. 그 밖의 사유로 인하여 징계의결 등이 적합하지 아니하다고 인정되는 징계등 사건

[본조신설 2025. 7. 21.]

제42조(징계의결 기한) 인사위원회는 징계의결 요구서를 접수한 날로부터 15일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 15일에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.

제43조(징계대상자의 출석과 진술) ① 인사위원회는 징계대상자에게 인사위원회에 출석하여 진술할 기회를 부여하여야 한다.

② 인사위원회는 인사위원회의 개최 사실을 징계대상자에게 별지 제2호 서식의 출석통지서로 통보하여야 하며, 징계대상자가 인사위원회에서 진술을 위한 출석을 원하지 아니한 때에는 같은 서식의 진술권 포기서를 제출하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 정당한 사유 없이 제2항의 진술권 포기서를 제출하지 아니한 때에는 진술의 의사가 없는 것으로 간주하여 서면 심사에 따라 징계의결을 할 수 있다.

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

제44조(징계의결 결과보고) ① 인사위원회가 징계의결을 한 때에는 그 결과를 지체 없이 회장에게 보고하여야 한다.

② 삭제 <2025. 7. 21.>

③ 제41조에 의하여 징계의결을 집행할 때에는 지체 없이 별지 제3호 서식의 징계의결서

및 징계처분 사유 설명서 사본을 첨부하여 징계처분 대상자에게 통보하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

④ 삭제 <2025. 7. 21.>

[제목개정 2025. 7. 21.]

제45조(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 시장애인체육회 규정 위반 사실을 행위 후 인식하고 중한 결과의 발생 저지를 위하여 관계 부서의 장이나 사무처장에게 그 사실을 알려 처분을 구할 경우 해당 징계를 감경 또는 면제할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제46조(징계의 감경) ① 인사위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 8의 징계 감경 기준에 따라 징계를 감경할 수 있으며, 다음 각 호에 포함되지 않는 직무수행 공적과 관련성이 낮은 기타 표창(포상) 및 상(시상)은 감경 가능한 공적에서 제외한다. 다만 공적에 의한 감경은 해당 징계 의결 전 3년 이내의 당해 직급의 포상실적에 한하며, 당해 직원이 징계처분을 받아 감경한 사실이 있는 경우 그 징계처분 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다. <개정 2020. 1. 14., 2025. 7. 21.>

1. 「상훈법」에 의한 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, 계약직 및 무기계약직은 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 및 교육감 이상의 표창을 받은 공적 <개정 2025. 7. 21.>

3. 대한장애인체육회장 및 시장애인체육회장의 표창을 받은 공적 <개정 2025. 7. 21.>

② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 감경할 수 없다. <신설 2025. 7. 21.>

1. 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용
2. 제1호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하거나 고발하지 않은 행위
3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄
4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매
5. 「양성평등기본법」에 따른 성희롱
6. 「도로교통법」에 따른 음주운전 또는 음주측정에 대한 불응
7. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따른 부정청탁
8. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」에 따른 부정청탁에 따른 직무수행
9. 개인정보의 부당한 목적의 사용 및 무단열람
10. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위

11. 직원 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위행위를 한 경우
 12. 우월적 지위를 이용하여 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위
 13. 장애인체육회 임직원 행동강령 제14조의2에 해당하는 행위(직무권한 등을 행사한 부당 행위)
 14. 부작위 또는 직무태만 등의 소극행정
 15. 성 관련 비위 또는 장애인체육회 임직원 행동강령 제14조의2에 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우
- ③ 인사위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 징계양정 감경 기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제47조(징계의 가중) ① 인사위원회는 서로 관련이 없는 2가지 이상의 비위가 경합될 경우 그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

② 인사위원회는 징계처분을 받은 자가 제28조의 규정에 의한 승진 및 승급제한 기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 당해 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진 및 승급제한 기간 종료된 후로부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제48조(징계부가금) ① 제41조에 따라 직원의 징계의결을 요구하는 경우 그 징계사유가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용액의 5배 내의 징계부가금 부과결을 인사위원회에 요구하여야 한다.

② 인사위원회에서 징계부가금 부과결을 하기 전에 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률 등에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(물수나 추징을 당한 경우를 포함한다)에는 징계부가금의 감면 또는 면제 등의 조정 등을 할 수 있다.

③ 이 규정에서 정한 사항 이외의 세부 시행에 대하여는 지방공무원법에 따른다.

제49조(의결서의 작성요령) ① 인사위원회가 제46조 및 제47조의 규정에 의하여 징계를 감경 또는 가중하여 의결한 때에는 별지 제4호 서식의 확인서를 첨부하여 그 사실을 명시하여야 한다.

② 제1항의 경우 전책에 해당하는 비위를 불문으로 의결할 때에는 의결서의 의결 주문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다.”라고 기재한다.

제50조(재심청구) ① 징계처분을 받은 자가 처분에 대하여 불복이 있을 때에는 그 처분 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 다음 각 호의 사항을 기재한 별지 제4호의2 서식의 재심청

구서를 첨부하여 1회에 한하여 재심을 청구할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

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

② 제1항의 규정에 따른 재심청구는 인사위원회에서 처리하며, 재심청구 절차에 있어 신청인의 의견을 충실히 반영할 수 있도록 적절한 진술 기회를 제공하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 재심에 의한 징계처분은 기존의 징계처분보다 가중하게 할 수 없다. 다만, 새로운 징계사유가 발생하였을 경우에는 그러지 아니한다. <신설 2025. 7. 21.>

④ 재심청구의 결과는 통보일로부터 30일 이내에 신청인에게 서면으로 통지하며, 이의 절차에 대한 세부 사항은 별도로 정한다. <신설 2025. 7. 21.>

제51조(부당징계의 시정) 징계가 노동위원회 또는 법원으로부터 부당한 것으로 판명되었을 때는 회장은 지체 없이 해당 직원에 대하여 징계 해제 또는 복직 조치를 하여야 하며 임금 미지급분에 대해서는 근무 때 당연히 지급받았을 임금을 소급하여 지급한다. <개정 2025. 7. 21.>

제52조(징계등 처분기록의 말소) ① 임용권자는 징계처분을 받은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당해 직원의 인사기록카드에 등재된 징계처분의 기록을 말소하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 각 목의 기간이 경과한 때. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날로부터 다음 각 목의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 해당기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

가. 강 등 : 9년 <신설 2025. 7. 21.>

나. 정 직 : 7년 <개정 2025. 7. 21.>

다. 감 봉 : 5년 <개정 2025. 7. 21.>

라. 견 책 : 3년 <개정 2025. 7. 21.>

마. 직위해제 : 2년 <개정 2025. 7. 21.>

바. 불문경고 : 1년 <개정 2025. 7. 21.>

2. 노동위원회나 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결이 확정된 때

② 임용권자는 직위해제 처분을 받은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당해 직원의 인사기록카드에 등재된 직위해제 처분의 기록을 말소하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 직위해제 처분의 종료일로부터 2년이 경과한 때. 다만, 직위해제 처분을 받고 그 집행이

종료된 날로부터 2년이 경과하기 전에 다른 직위해제 처분을 받은 때에는 각 직위해제 처분마다 2년을 가산한 기간이 경과하여야 한다.

2. 노동위원회나 법원에서 직위해제처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결이 확정된 때

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 기록의 말소는 인사기록카드상의 당해 처분기록위에 말소된 사실을 표기하는 방법에 의한다. 다만, 제1항제2호 또는 제2항제2호에 해당되고 그 해당사유 발생일 이전에 징계 또는 직위해제 처분을 받은 사실이 없는 때에는 당해 사실이 나타나지 아니하도록 인사기록카드를 재작성하여야 한다.

제53조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응의 수수, 공금의 횡령, 유용의 경우, 채용비리의 경우 5년)을 경과하면 하지 못한다.

제8장 신분과 권익의 보장

제54조(신분보장) 직원은 형의 선고·징계처분 또는 이 규정에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다.

제55조(해임 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 해임하지 못한다. <개정 2025. 7. 21.>

[제목개정 2025. 7. 21.]

제56조(직위해제) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 직무를 수행하는 것이 부적합하다고 판단될 때에는 직위를 부여하지 아니할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 직원으로서의 근무 태도가 심히 불성실한 자
2. 파면·해임·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 자 <개정 2025. 7. 21.>
3. 형사사건으로 기소된 자(단, 약식명령이 청구된 자는 제외한다.) <개정 2024. 6. 3.>
4. 금품비위, 성범죄 등 「지방공무원 임용령」 제41조의2에서 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자 <신설 2025. 7. 21.>

② 제1항의 규정에 의하여 직위해제된 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직무를 부여하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 제1항제1호에 의한 직위해제 기간은 3개월 이내로 한다. <개정 2025. 7. 21.>

④ 직위해제된 자에 대하여는 봉급의 8할을 지급하고 제1항제2호부터 제4호까지에 따라 직위해제된 자에 대하여는 봉급의 5할을 지급한다. 다만, 직위해제일로부터 3개월이 지나도

직위를 부여받지 못한 때에는 그 3개월이 지난 후의 기간 중에는 봉급의 3할을 지급한다.

〈개정 2025. 7. 21.〉

[제목개정 2025. 7. 21.]

제57조(당연면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 당연히 면직된다.

〈개정 2025. 7. 21.〉

1. 제14조에 의한 직원 결격사유가 발생한 때
 2. 직원의 사망이나 정년 〈개정 2025. 7. 21.〉
 3. 계약직 직원의 근무기간이 만료된 경우 〈신설 2025. 7. 21.〉
 4. 일정한 자격을 요건으로 하여 채용된 직원의 자격이 정지 또는 취소된 경우 〈신설 2025. 7. 21.〉
- ② 단, 제39조에 해당하는 부패행위를 저지른 임직원의 경우 처리완료 전까지 의원면직을 제한한다.

제58조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 면직시킬 수 있다. 〈개정 2025. 7. 21.〉

1. 정상적 직무수행 이외의 사유로 금고이상의 형의 판결이 확정(1심 확정)되었을 때. 다만, 과실에 의한 교통사고 시 형을 집행하지 않기로 한 경우에는 예외로 한다.
 2. 업무 외의 부상, 질병으로 인한 최장 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
 3. 정당한 사유 없이 무단결근이 1주일 이상 계속될 때
 4. 삭제 〈2025. 7. 21.〉
 5. 제56조의 규정에 의하여 직위해제(대기발령) 처분을 받은 자가 그 기간이 경과한 이후에도 직무능력의 향상 또는 근무태도의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때 〈개정 2025. 7. 21.〉
 6. 병역판정검사·입영 또는 소집 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중인 사람이 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때 〈개정 2025. 7. 21.〉
 7. 채용비리로 검찰에 의해 기소되었을 때
- ② 제1항제5호의 규정에 의하여 직원을 면직시킬 때에는 인사위원회의 의결을 거쳐야 한다.
- ③ 직권면직의 경우에는 「근로기준법」이 정하는 바에 따라 해고예고의 절차를 거쳐야 한다. 〈개정 2025. 7. 21.〉
- ④ 제1항제2호의 규정에 의한 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.

제59조(휴직) ① 직원이 다음 각 호에 해당할 때에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기 요양을 요할 때 <개정 2025. 7. 21.>
 2. 「병역법」에 의한 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때 <개정 2025. 7. 21.>
 3. 천재지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때 <개정 2025. 7. 21.>
 4. 기타 법률의 규정에 의한 업무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때
- ② 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우 회장은 휴직을 명할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 5년 이상 근속한 직원이 각 5년이 경과한 시점에서 자기개발을 위한 휴직을 신청한 때 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>
2. 회장의 사전 승인 하에 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때 <개정 2025. 7. 21.>
3. 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관 또는 그 밖의 기관에 임시로 고용된 때 <신설 2025. 7. 21.>
4. 해외유학을 하게 되었을 때 <신설 2025. 7. 21.>
5. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때 <신설 2025. 7. 21.>
6. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때 <신설 2025. 7. 21.>
7. 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 부양하거나 돌보기 위하여 필요한 경우. 다만, 조부모나 손자녀의 돌봄을 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에 돌볼 사람이 없는 등 「지방공무원 임용령」으로 정하는 요건을 갖춘 경우로 한정한다. <신설 2025. 7. 21.>

③ 휴직기간은 다음과 같다.

1. 제1항제1호의 경우에는 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년 범위에서 연장 가능하며, 기타 세부내용은 「지방공무원법」을 준용한다. <개정 2025. 7. 21.>
2. 제1항제2호 및 제4호의 경우에는 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다. <개정 2025. 7. 21.>
3. 제1항제3호의 경우에는 3개월 이내로 한다. <개정 2025. 7. 21.>
4. 제2항제1호의 경우에는 1년 이내로 한다. <신설 2025. 7. 21.>
5. 제2항제2호의 경우에는 2년 이내로 한다. <신설 2025. 7. 21.>
6. 제2항제3호의 경우에는 그 채용기간으로 한다. 다만, 그 밖의 기관에 채용되는 경우에는 3년 이내로 한다. <신설 2025. 7. 21.>
7. 제2항제4호 및 제5호의 경우에는 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다. <신설 2025. 7. 21.>
8. 제2항제6호의 경우에는 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다. <신설 2025. 7. 21.>

9. 제2항제7호의 경우에는 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다. <신설 2025. 7. 21.>

[제목개정 2025. 7. 21.]

제60조(가족돌봄휴직) 직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족돌봄휴직을 신청한 경우 다음 각 호와 같이 부여한다. <개정 2024. 6. 3., 2025. 7. 21.>

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며 3회에 걸쳐 나누어 사용(1회 30일 이상)할 수 있다.
2. 가족돌봄휴직 개시 예정일의 전 날까지 근속기간 6개월 미만인 직원의 경우 또는 배우자 등 다른 가족이 돌볼 수 있는 경우, 대체 인력 채용을 하지 못하는 경우나 사업운영에 중대한 지장이 초래되는 경우에는 부여하지 아니한다. <개정 2025. 7. 21.>
3. 회사가 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우에는 서면으로 사유를 통보하고 적절한 조치를 취하여야 한다.
4. 기타 세부사항은 관련 법령에 따르며 관련 법령의 개정 시 개정안을 따른다. <개정 2020. 12. 7.>

제60조의2(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 직원이 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
 2. 직원 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
 3. 55세 이상의 직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우
 4. 직원의 학업을 위한 경우
- ② 제1항 단서에 따라 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>
- ③ 제1항에 따라 해당 직원에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.
- ⑤ 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 직원의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는

같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 관련 법령에 따른다.

[본조신설 2024. 6. 3.]

제60조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 제60조의2에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 직원에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제60조의2에 따라 근로시간 단축을 한 직원의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 장애인체육회와 해당 직원 간에 서면으로 정한다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 제60조의2에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 직원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 직원에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

[본조신설 2024. 6. 3.]

제61조(육아휴직) ① 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 단, 육아휴직 개시시점에 직원의 계속근로기간이 6개월 미만인 경우는 제외한다. <개정 2020. 12. 7., 2022. 2. 21.>

② 육아휴직 기간은 3년 이내로 하고, 첫째 자녀는 1년, 둘째 자녀부터는 3년 이내 해당 휴직기간을 재직기간에 포함한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있으며 이 기간도 재직기간에 포함한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 <신설 2025. 7. 21.>

2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 <신설 2025. 7. 21.>

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제14조의3에서 정하는 장애아동의 부 또는 모 <신설 2025. 7. 21.>

③ 직원이 육아휴직을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

④ 삭제 <2025. 7. 21.>

⑤ 삭제 <2025. 7. 21.>

⑥ 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 출산 전후 휴가를 사용한 근로자는 별도의 육아휴직 신청 없이 곧바로 별지 제7호 서식

에 따라 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축을 사용한다. 단, 개인적 사정으로 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축 사용을 원하지 않는 경우 출산 전후 휴가와 분리하여 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있다.

⑧ 기타 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 관련 법규에 따른다.

제62조(육아기 근로시간 단축) ① 직원이 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>

② 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다.

③ 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2024. 6. 3.>

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 전조 제2항(재직기간이 포함되는 육아휴직에 한 함)에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 전조에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두배를 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>

⑤ 직원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

제63조(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 전조에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 전조에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다.)은 장애인체육회와 그 직원 간에 서면으로 정한다. <개정 2025. 7. 21.>

③ 장애인체육회는 전조에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 직원이 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

④ 육아기 근로시간 단축을 한 직원에 대한 평균임금 산정은 「근로기준법」에 따른다. <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>

제64조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 직원은 육아휴직을 3회에 한정

하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <신설 2025. 7. 21.>

② 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 직원의 경우 남은 근로계약기간) 이상이 되어야 한다. <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>

1. 삭제 <2022. 2. 21.>

2. 삭제 <2022. 2. 21.>

3. 삭제 <2022. 2. 21.>

4. 삭제 <2022. 2. 21.>

5. 삭제 <2022. 2. 21.>

제64조의2(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 시장·군·구청장은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 직원의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. <개정 2024. 6. 4., 2025. 7. 21.>

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정

2. 연장근로의 제한

3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정

4. 그 밖에 소속 직원의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

[본조신설 2022. 2. 21.]

제65조(휴직신청) 직원이 휴직하고자 할 때에는 별지 제7호 서식의 휴직신청서를 첨부하여 시장·군·구청장의 사전승인을 얻어야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

제66조(휴직자의 신분과 처우) ① 휴직자는 직원으로서의 신분을 계속 유지하나 직무에 종사하지 못한다. <개정 2025. 7. 21.>

② 직원이 제59조, 제60조, 제61조에 의하여 휴직한 경우 이를 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

③ 휴직기간 중 신상과 관련한 변동사항이 발생하였을 경우에는 이를 지체 없이 신고하여야 한다. <개정 2025. 7. 21.>

④ 휴직 중인 직원은 휴직의 목적달성을 위하여 부득이한 사유가 있을 경우에는 시장·군·구청장의 허가를 받아 영리목적으로 다른 업무에 종사하거나 다른 직무를 수행할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제66조의2(휴직의 목적 외 사용) ① 휴직의 목적 외 사용이라 함은 「지방공무원 복무규정」 제10조에 따른 영리업무 금지의무에 위반하거나 당초 휴직 사유와 다르게 휴직을 사용

함으로써 휴직의 목적 달성에 현저히 위배되는 행위를 하는 경우를 말한다.

② 휴직 중인 직원은 제1항에 해당하는 휴직의 목적 외 사용을 하여서는 안 된다.

[본조신설 2024. 6. 3.]

제66조의3(휴직자의 휴직 실태점검 및 보고) ① 임용권자는 제59조, 제60조, 제61조에 의하여 휴직 중인 직원에 대하여 휴직 전 복무관리 등에 대한 교육을 실시하고, 휴직기간에는 그 실태를 정기 또는 수시로 점검하여야 한다.

② 인사담당 부서에서는 휴직자의 휴직 실태점검을 위해 매 반기별로 별지 제8호 서식을 작성하여 관리한다.

③ 휴직 중인 직원은 휴직 기간 중 별지 제9호 서식을 첨부하여 인사담당 부서장에게 복무 상황에 대한 정기적 보고를 하여야 한다.

④ 제3항에 따른 보고 시기 및 방법은 별도로 정한다.

[본조신설 2024. 6. 3.]

제66조의4(휴직내용 심사 및 검증) ① 임용권자는 휴직 실태점검과 복무상황 보고 결과 등을 바탕으로 다음 각 호의 사항을 고려하여 휴직의 목적 외 사용여부를 심사한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 휴직의 목적 달성 가능성

2. 휴직의 목적 외 사용기간

3. 고의성 여부

4. 사회통념상 허용 가능 여부

5. 기타 휴직 목적에 현저히 위배된다고 판단하는 경우

② 휴직내용 심사 및 검증 과정에서는 대상자에게 진술할 수 있는 기회를 충분히 주어야 하며, 대상자는 서면 또는 구술로 본인에게 유리한 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 임용권자가 심사한 결과 대상자가 휴직을 목적 외로 사용했다고 정하는 경우 지체 없이 복직명령 등의 조치를 할 수 있으며, 그 정도가 과도하여 징계사유에 해당될 경우 징계의결 요구 등의 조치를 할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

[본조신설 2024. 6. 3.]

제67조(복직) ① 휴직한 직원이 복직하고자 할 경우에는 휴직기간 만료 전 5일까지 복직원을 제출하여야 하며, 휴직 기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 이를 신고하여야 한다.

② 임용권자는 복직원을 제출한 직원에 대하여 휴직사유가 소멸되었다고 인정되는 경우 지체 없이 복직을 명하여야 하며, 휴직기간이 만료되어 복직 신고를 할 때에는 당연 복직된다.

제68조(휴직기간 중 보수) ① 휴직기간은 무급을 원칙으로 한다.

- ② 전항에도 불구하고 제59조제1항제1호의 경우에는 휴직기간의 1년 이하는 봉급의 7할, 휴직기간이 1년 초과 2년 이하는 봉급의 5할을 지급한다.
- ③ 업무상 재해로 인한 경우에는 보수의 전액을 지급한다. 다만, 근로복지공단으로부터 휴업급여를 지급받은 경우에는 해당 금액을 제하고 지급한다.

제69조(휴직자·장기훈련자 등의 결원보충) 직원이 제59조, 제60조, 제61조에 의하여 6개월 이상 휴직한 경우 휴직일로부터 당해 휴직자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

제70조(정년) ① 직원의 직능별 정년은 다음 각 호와 같다. <개정 2025. 7. 21.>

- 1. 일반직 및 관리운영직, 무기계약직은 「지방공무원법」 제66조를 준용한다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>
- 2. 계약직의 근무기간은 계약기간에 의한다.
- ② 직원은 그 정년에 달한 날이 6월 이전인 자는 6월 30일에, 7월 이후인 자는 12월 31일에 각각 당연 퇴직된다.

제9장 퇴직 및 퇴직연금제도

제71조(퇴직) ① 시장애인체육회는 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 퇴직시킬 수 있다. <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

- 1. 본인이 퇴직을 원하는 경우 <신설 2020. 12. 7.>
- 2. 사망하였을 경우 <신설 2020. 12. 7.>
- 3. 정년에 도달하였을 경우 <신설 2020. 12. 7.>
- 4. 근로계약기간이 만료된 경우 <신설 2020. 12. 7.>
- 5. 해고, 면직이 결정된 경우 <신설 2020. 12. 7.>

② 퇴직금에 관련한 사항은 처무규정에 의한다.

③ 퇴직일은 다음 각 호와 같다. <신설 2020. 12. 7.>

- 1. 직원이 퇴직일자자를 명시한 사직원을 제출하여 수리된 경우, 사직원 상 퇴직일
- 2. 직원이 퇴직일자자를 명시하지 아니하고 사직원을 제출한 경우, 이를 수리한 날. 다만, 업무 인수인계를 위하여 사직원을 제출한 날부터 30일을 넘지 않는 범위 내에서 퇴직일자자를 지정하여 수리할 수 있다.
- 3. 사망일 다음날
- 4. 제70조제2항에 따른 정년 퇴직일
- 5. 근로계약기간이 만료된 날
- 6. 해고 또는 면직이 통보된 날

- 제72조(명예퇴직)** ① 명예퇴직을 신청할 수 있는 사람은 일반직 및 관리운영직으로 20년 이상 근속한 사람으로 정년퇴직일 전 1년 이상의 기간 중 자진 퇴직하는 사람으로 한다.
- ② 회장은 예산상 부득이한 경우 제1항의 명예퇴직 대상의 범위를 인사위원회의 의결을 거쳐 변경할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>
- ③ 명예퇴직수당지급 신청기간 개시일 현재 제57조제2항에 의해 의원면직 제한 대상에 해당하는 경우 명예퇴직수당 지급대상에서 제외된다.
- ④ 정년이 연장된 직원은 연장 전 정년을 기준으로 한다.

제73조(명예퇴직 신청) 명예퇴직을 희망하는 자는 퇴직일 1개월 전 별지 제6호 서식의 명예퇴직원을 인사담당 부서장에게 제출하며, 퇴직일은 명예퇴직이 결정된 당월 말일자로 한다. 단, 인사 운영상 필요한 경우 이에 우선하여 명예퇴직일을 별도로 정한다.

제74조(심사 및 결정) ① 회장은 명예퇴직 신청서를 받은 후 30일 이내에 예산, 부서 간의 균형 및 조직 운영의 필요성을 고려하여 심사하고, 인사위원회의 심의를 거쳐 결정한다. <개정 2025. 7. 21.>

- ② 명예퇴직자를 결정할 때에는 다음 각 호의 사항을 우선 고려해야 한다.
1. 상위직 직원
 2. 장기근속 직원
- ③ 명예퇴직자의 자격 요건에 관한 구체적인 기준은 별도로 정하며, 명예퇴직이 승인된 경우 명예퇴직 수당은 별표 3과 같이 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정」을 준용하되, 시장애인체육회의 예산 상황에 따라 일부 조정될 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>
- ④ 명예퇴직 수당의 지급액 및 지급 절차는 인사위원회의 심의에 따라 결정하며, 명예퇴직이 승인된 자에게는 퇴직 후 재고용 자격 제한이 적용될 수 있다. <신설 2025. 7. 21.>

제75조(퇴직연금) ① 1년 이상 재직한 자가 퇴직하거나 사망하였을 때에는 퇴직연금을 지급한다.

- ② 퇴직연금은 확정급여형(DB)퇴직연금과 확정기여형(DC)퇴직연금으로 한다. 이에 따른 세부 규정은 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 별도로 확정급여형(DB) 퇴직연금규약과 확정기여형(DC) 퇴직연금규약을 작성하여 시행한다. 직원이 별도로 운용 방법을 지정하지 않은 경우, 시장애인체육회와 직원이 사전에 지정한 방법을 따른다. <개정 2025. 7. 21.>
- ③ 이 규정에서 명시하지 않은 사항에 대해서는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 관계 법령의 개정 사항을 반영하여 따른다. <개정 2025. 7. 21.>

제76조(퇴직연금 중간정산) ① 확정기여형 퇴직연금의 경우, 회장은 다음 각 호의 사유로 직원의 요구가 있는 경우 직원이 퇴직하기 전에 당해 직원이 근속한 기간에 대한 퇴직연금을 직원과 협의 하에 미리 정산하여 지급할 수 있다.

1. 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우. 이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정한다.
3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 부담하는 경우. 다만, 해당 요양 비용이 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하는 경우에 한한다. <개정 2025. 7. 21.>

가. 근로자 본인

나. 근로자의 배우자

다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족

4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
 5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차 개시 결정을 받은 경우
 6. 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
 - 6의2. 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정 근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 변경하여 그 변경된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
 - 6의3. 「근로기준법」 개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우 <신설 2025. 7. 21.>
 7. 그 밖에 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우
- ② 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직연금산정을 위한 계속근로년수는 정산시점부터 새로이 기산한다.
- ③ 회사는 중간정산을 실시한 경우 해당 직원이 퇴직한 날부터 5년이 경과한 날까지 관련 증명 서류를 보존하여야 한다.

제77조(기금조성) ① 퇴직연금기금은 시장애인체육회에서 기여하는 퇴직적립금의 원금과 이자로서 구성하며 이를 별도로 계정한다. <개정 2025. 7. 21.>

② 시장애인체육회의 퇴직적립금은 시장애인체육회 정원에 의한 매 회계 연도 급여예산의 100분의 10에 해당하는 금액으로 한다. <개정 2025. 7. 21.>

제78조(기금의 관리운용) 퇴직연금기금은 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 운용관리 및 자산관리 기관으로 선정된 금융기관에 예치하여 운용한다. <개정 2025. 7. 21.>

제79조(근속연한 계산) 근속연한은 발령일부터 기산하여 퇴직 또는 사망한 날까지의 월수를 계산한다. 다만, 잔여일수가 15일 이상인 경우에는 이를 1달로 계산한다.

제80조(근속결격) ① 휴직 및 정직기간은 원칙적으로 근속연한에 포함하지 않는다. 다만, 각 호에 해당하는 경우는 예외로 하여 근속연한에 통산한다. <개정 2025. 7. 21.>

1. 육아휴직 <신설 2025. 7. 21.>

2. 업무상 재해로 인한 휴직 <신설 2025. 7. 21.>

3. 공상으로 인한 휴직 <신설 2025. 7. 21.>

4. 기타 법령에 따라 근속으로 인정되는 휴직 <신설 2025. 7. 21.>

② 단기 휴직(30일 이하)인 경우에는 근속연한에 통산할 수 있으며, 이 경우 휴직 사유와 인사위원회의 심의를 거쳐 결정한다. <신설 2025. 7. 21.>

③ 근속연한 통산에 관한 세부사항은 「근로기준법」을 준수하며, 필요시 관련 법령에 따라 조정할 수 있다. <신설 2025. 7. 21.>

제81조(수령권자) 퇴직자가 사망하였을 경우에는 그 유족의 청구에 의하여 지급한다. 다만, 유족이라 함은 「근로기준법」 중 유족에 관한 규정을 준용한다. <개정 2025. 7. 21.>

제82조 삭제 <2025. 7. 21.>

제10장 보칙

제83조(권한의 위임) 회장은 이 규정에서 정하는 권한의 일부를 위임전결처리규정에 따라 위임할 수 있다. <개정 2025. 7. 21.>

제84조(규정의 준용) 직원의 인사관리와 채용 등에 관하여 이 규정에 정하지 아니한 사항으로서 필요한 사항은 관련 법령에 따른다.

부 칙 <2019. 6. 24.>

제 1 조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

제 2 조(경과조치) 제38조제3항에 해당되는 직원은 포상 유급휴가를 소급 적용하여 지급한다.

부 칙 <2020. 1. 14.>

제 1 조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

부 칙 〈2020. 12. 7.〉

제 1 조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

제 2 조(경과조치) 제2조제3항(무기계약직)은 전환심의위원회에서 결정된 날부터 시행하고 그 이전에는 제2조제4항(계약직)으로 한다.

부 칙 〈2022. 2. 21.〉

제 1 조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

부 칙 〈2023. 2. 16.〉

제 1 조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

부 칙 〈2024. 6. 3.〉

제 1 조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

제 2 조(경과조치) 제8조 제1항 중 선수 영입에 관한 사항은 2024. 1. 1.부터 적용한다.

부 칙 〈2025. 7. 21.〉

제 1 조(시행일) 이 규정은 이사회에서 의결된 날부터 시행한다.

[별표 1] 신규채용자 자격기준표 <개정 2020. 12. 7., 2025. 7. 21.>

신규채용자 자격기준표

구 분	자 격 기 준
4급	1. 국가 또는 지방공무원 4급직으로 재직한 자 또는 5급직으로 5년 이상 재직한 자 2. 공공기관 또는 정부투자 및 출자·출연기관 또는 지방출자·출연기관에서 이에 상응하는 직급 이상의 직에 5년 이상 재직한 자 3. 대학의 해당 전문분야 부교수 이상으로 3년 이상 재직한 자 4. 해당 전문분야 박사학위 취득 후 5년 이상 또는 석사학위 취득 후 10년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자 5. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
5급	1. 국가 또는 지방공무원 5급직으로 재직한 자 또는 6급직으로 5년 이상 재직한 자 2. 공공기관 또는 정부투자 및 출자·출연기관 또는 지방출자·출연기관에서 이에 상응하는 직급 이상의 직에 5년 이상 재직한 자 3. 대학의 해당 전문분야 전임강사 이상 또는 전문대학의 해당 전문분야 조교수 이상으로 3년 이상 재직한 자 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 5. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
6급	1. 국가 또는 지방공무원 6급직으로 재직한 자 또는 7급직으로 4년 이상 재직한 자 2. 공공기관 또는 정부투자 및 출자·출연기관 또는 지방출자·출연기관에서 이에 상응하는 직급 이상의 직에 4년 이상 재직한 자 3. 전문대학의 해당 전문분야 전임강사 이상으로 3년 이상 재직한 자 4. 해당 전문분야 박사학위 소지자, 석사학위 취득 후 3년 이상 또는 4년제 대학 졸업 후 6년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자 5. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
7급	1. 국가 또는 지방공무원 7급직으로 재직한 자 또는 8급직으로 2년 이상 재직한 자 2. 공공기관 또는 정부투자 및 출자·출연기관 또는 지방출자·출연기관에서 이에 상응하는 직급 이상의 직에 3년이상 재직한 자 3. 해당 전문분야 석사학위 소지자 4. 4년제 대학 졸업 후 3년 이상, 전문대 졸업 후 5년 이상, 고등학교 졸업 후 7년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자 5. 10년 이상 관련분야 실무경력자 6. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
8급	1. 국가 또는 지방공무원 8급직으로 재직한 자 또는 9급직으로 2년 이상 재직한 자 2. 공공기관 또는 정부투자 및 출자·출연기관 또는 지방출자·출연기관에서 이에 상응하는 직급 이상의 직에 2년이상 재직한 자 3. 4년제 대학졸업자 또는 전문대 졸업자로서 2년 이상 당해분야의 연구 또는 실무경력이 있는 자 4. 고등학교 졸업 학력소지 후 4년 이상 관련분야 실무경력자 5. 7년 이상 관련분야 실무경력자 6. 기타 전항과 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
9급 (관리 운영직 포함)	1. 만 18세 이상

[별표 2] 경력환산기준표 <개정 2022. 2. 21., 2025. 7. 21.>

경 력 환 산 기 준 표

구 분	경 력 내 용	환산률
갑	① 대한장애인체육회, 시도장애인체육회 사무처 근무 경력(임시직 제외) ② 국가공무원 및 지방공무원 경력 ③ 군복무 기간 ④ 올림픽·패럴림픽 국가대표 당해 연도 경력(별정직에 한함) ⑤ 관리운영직의 경우 경력직무와 당해직무가 동일한 경력기간	100%
을	① 대한체육회 사무처 근무 경력(시도지회 포함, 임시직 제외) ② 대한장애인체육회 산하 가맹단체 및 시도장애인체육회 가맹단체 사무처 근무 경력(임시직 제외) ③ 시군구장애인체육회, 시군구체육회 사무처 근무 경력(임시직 제외) ④ 정부투자기관 또는 공공기관·단체 근무 경력(임시직 제외) ⑤ 대한장애인체육회(산하 가맹단체 포함) 및 시도장애인체육회(산하 시군구지회 포함) 장애인체육지도자 근무 경력 ⑥ 국내 장애인체육 관련 법인체 직원 경력(임시직경력 제외) 또는 이에 준한다고 판단되는 직	80%
병	① 대한장애인체육회, 시도장애인체육회 임시직 근무 경력 ② 국가 또는 지방자치단체의 임시직 근무 경력 ③ 국내 장애인체육관련법인체에서 근무한 임시직 경력 ④ 기타 해당업무의 규모, 성격, 근무경력의 내용정도에 따라 ①~③항에 준하여 인정하는 경력	30%

[별표 3] 명예퇴직수당 지급액 산정표

명예퇴직수당 지급액 산정표

정년잔여기간 대상자	산정기준
1. 1년 이상 5년 이내인 사람	퇴직 당시(특별승진하는 사람의 경우에는 특별승진 직전을 말한다. 이하 같다) 월봉급액의 반액×정년잔여월수
2. 5년 초과 10년 이내인 사람	퇴직 당시 월봉급액의 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 4] 징계기준표 (개정 2023. 2. 16., 2025. 7. 21.)

징 계 기 준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	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. 공금횡령·유용, 업무상 배임	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리침해	파면	해임	강등-정직	감봉
다. 직무태만 또는 회계질서 문란	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
라. 기 타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
나. 기 타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
3. 직장 이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
나. 무단결근	파면	해임-강등	정직-감봉	견책
다. 기 타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
4. 친절·공정의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀(노사협의회 내용 포함)의 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 비밀 유기 또는 무단 방치	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	별표 4의2와 같음			
7. 품위유지의 의무 위반				
가. 성 관련 비위	별표 4의3과 같음			
나. 음주음전	별표 5와 같음			
다. 타인의 인권침해 및 학대	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 기 타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
8. 영리업무 및 겸직금지의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
10. 집단행위 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책

[별표 4의2] 청렴의 의무 위반 징계기준 <신설 2025. 7. 21.>

청렴의 의무 위반 징계기준

금 액		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
비위유형	수수행위				
직무와 직접적인 관계 없이 금품등을 직무관련자 또는 직무관련공무원으로부터 받거나 직무관련공무원에게 제공한 경우	수동	감봉 · 정직 · 강등	강등 · 해임 · 파면	해임 · 파면	파면
	능동	정직 · 강등 · 해임	해임 · 파면	파면	
직무와 직접 관련하여 금품등을 수수하였으나, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동	정직 · 강등 · 해임	해임 · 파면	파면	
	능동	강등 · 해임 · 파면	파면		
직무와 직접 관련하여 금품등을 수수하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수동	강등 · 해임 · 파면	파면		
	능동	해임 · 파면	파면		

[별표 4의3] 성 관련 비위 징계기준 <신설 2025. 7. 21.>

성 관련 비위 징계기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	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. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력 범죄	파면	파면-해임	파면-해임	강등
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력 범죄	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
바. 기목부터 미목까지 외의 성폭력 범죄	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	파면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책
※ 비고 1. 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다. 2. 제1호나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다. 3. 제1호라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범 죄에 해당하는 행위를 말한다. 4. 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 촬영 등 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.				

[별표 5] 음주운전 징계기준 <개정 2025. 7. 21.>

음주운전 징계기준

음주운전 유형		처리기준
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	정직-감봉
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우	강등-정직
	혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우	해임-정직
	음주측정 불응의 경우	해임-정직
2회 음주운전을 한 경우		파면-강등
3회 이상 음주운전을 한 경우		파면-해임
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		강등-정직
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		파면-강등
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우	해임-정직
	사망사고의 경우	파면-해임
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	해임-정직
	인적 피해 후 도주한 경우	파면-해임
운전업무 관련 직원이 면허취소 처분을 받은 경우		파면-해임
음주운전을 한 경우		해임-정직
※ 비고		
1. "음주운전"이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다.		
2. "음주측정 불응"이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다.		
3. "운전업무 관련 직원"이란 임원차량, 특장버스 등 운전을 주요 업무로 하는 운전원 직원을 말한다. 다만, 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계 처리기준을 적용한다.		
4. 음주운전 횟수를 산정할 때에는 행정안전부령 제253호 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령의 시행일인 2011년 12월 1일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.		

[별표 6] 징계부가금 기준표

징계부가금 부과 기준표

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	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. 금품 및 향응 수수	금품 및 향응 수수액의 4~5배	금품 및 향응 수수액의 3~4배	금품 및 향응 수수액의 2~3배	금품 및 향응 수수액의 1~2배
2. 공금 횡령·유용	공금 횡령·유용액의 3~5배	공금 횡령·유용액의 2~3배	공금 횡령·유용액의 2배	공금 횡령·유용액의 1배
※ 비고				
① 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.				
② 징계등 혐의자가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행(물수나 추징을 당한 경우를 포함한다)한 경우, 벌금·변상금·물수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령·유용액의 5배를 초과해서는 아니 된다.				
③ 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여야 한다.				

[별표 7] 채용비위자 징계 기준표 <개정 2020. 1. 14.>

채용비위자 징계 기준표

□ 채 용

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

[별표8] 징계 감경 기준 <신설 2020. 1. 14.〉<개정 2025. 7. 21.〉

징계 감경 기준

제39조 및 제40조에 따라 인정되는 징계	제46조에 따라 감경된 징계
파면	해임
해임	강등
강등	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)

[별표 9] 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준표 <신설 2025. 7. 21.〉

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준표

업무와의 관련도		비위행위자 (담당자)	바로 위 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
업무의 성질					
정책결정 사항					
、중요사항 (고도의 정책사항)	고의 또는 중과실이 없는 경우	-	3	2	1
	고의 또는 중과실이 있는 경우	4	3	2	1
、일반적인 사항		3	1	2	4
단순·반복업무					
、중요사항		1	2	3	4
、경미사항		1	2	3	
단독 행위		1	2		

※ 비고

- 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 말한다.
- "고도의 정책사항"이란 주요 정책결정으로 확정된 사항 및 다수 부서 관련 과제로 정책조정을 거쳐 결정된 사항 등을 말한다.
- 고의 또는 중과실이 없는 경우란 1. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것, 2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것 등의 경우를 말한다.

징계의결요구서

징계의결(또는 징계부가금 부과의결) 요구서			
① 인적 사항	성명(한글) (한자)		생년월일
	소속	직위(직급)	재직기간
	주소		
② 징계 사유			
③ 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결 요구권자의 의견	징계의결 요구의견		
	징계부가금 부과 대상 여부 〔 〕 해당됨(대상금액: 원/ 배) 〔 〕 해당 없음		
위와 같이 징계의결 또는 징계부가금 부과 의결을 요구합니다.			
년 월 일			
(징계의결 또는 징계부가금 부과 의결 요구권자)		(서명)	
인사위원회		귀중	

[별지 제2호 서식] <개정 2025. 7. 21.>

출 석 통 지 서

인 적 사 항	① 성 명	한글		②소 속	
		한자		③직위(급)	
	④ 주 소				
⑤ 출 석 이 유					
⑥ 출 석 일 시		년 월 일 시 분			
⑦ 출 석 장 소					
유 의 사 항		1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술권 포기서를 지체 없이 제출할 것. 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 인사위원회 개최일 전일 까지 도착하도록 진술서를 제출할 것. 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고, 서면진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정 처리한다.			
서울특별시장장애인체육회 인사규정에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. 200 년 월 일 서울특별시장장애인체육회 인사위원회 위원장 ㉠					
귀하					

..... (절 취 선)

진술권포기서

인 적 사 향	①성명	한글		②소 속	
		한자		③직위(급)	
	④ 주 소				

본인은 귀 인사위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.

200 년 월 일

성 명 인

인사위원회 위원장 귀하

징 계 의 결 서

징 계 협 의 자	① 소 속	② 직 위(급)	③ 성 명
인 적 사 항			
④ 의 결 주 문			
⑤ 이 유			
200 년 월 일			
인 사 위 원 회		위 원 장	①인
		위 원	①인
		위 원	①인
		위 원	①인
		위 원	①인
		위 원	①인
		위 원	①인
		간 사	①인

..... (절 취 선)

징 계 처 분 사 유 서		
① 소 속	② 직 위(급)	③ 성 명
④ 주 문		
⑤ 이 유	별첨 징계의결서 사본과 같음	
위와 같이 처분하였음을 통지합니다. 200 년 월 일 처분권자(처분제청권자) ①인 귀하		
참고 : 이 처분에 대한 불복이 있을 때에는 「서울특별시장애인체육회 인사규정」에 의하여 이 징계처분사 유서를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있습니다.		

[별지 제4호 서식]

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. 감경대상공적 유무 및 감경 대상비위해당 여부	① 공적사항			② 징계사항 [불문(경고) 포함]		
	포상일자	포상종류	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 (최근2년)	(○○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)						

[별지 제4호의2 서식] <신설 2025. 7. 21.>

재심청구서

인적사항	①성명	한글	②소속	
		한자	③직위(급)	
	④ 주 소			
의결주문				
이의 제기의 취지				
이의 제기의 이유 및 입증 방법 등				
붙임 서류	1. 정계의결서 사본 2. 기타 필요한 서류 등			
※ 본란 부족 시 별지 사용 가능				
위와 같은 이유로 재심을 청구합니다.				
년 월 일				
재심청구인				(인)
인사위원회 위원장 귀하				

[별지 제5호 서식] 공적조서

공 적 조 서

(1) 성명	(한자) (원명)													
(2) 생년월일						(3) 군번 (군인의 경우)								
(4)등록기준지 (국적)														
(5) 주소														
(6)직업					(7) 소속									
(8) 직위					(9) 등급(직급, 계급)					(10) 근무기간				
										년			월	
(11) 공적요지(50자내외)					(12) 공적분야 코드									
(13) 추천훈격							(14) 추천순위							
조 사 자														
(15) 소속							(15) 직위							
(17) 직급							(18) 성명							
위의 기록이 틀림없음을 확인합니다.														
년 월 일														
추천관 : 기관명 직급 성명 (인)														

(뒷면)

주요 학력 및 경력			
(19) 년 월 일	(20) 이 력	(21) 년 월 일	(22) 이 력
과거 포상기록(훈장.포장.표창별로 기록)			
(23) 년 월 일	(24) 내 용	(25) 년 월 일	(26) 내 용
(27) 공 적 사 항			
* 공적사항란이 부족할 경우 별지를 사용하십시오			

[별지 제6호 서식] 명예퇴직원

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:

위 본인은 자유의사에 따라 위와 같이 명예퇴직을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

서울특별시장애인체육회장

귀하

[별지 제7호 서식] 각종 휴직(단축)기간 신청서

(출산·육아·명령)휴직(단축) 신청서

신청인	소속(부서)		직위(직급)	
	성명		사번	
출산예정일	20 년 월 일			
출산휴가 신청기간 (90일)	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
①육아휴직 신청기간	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
②육아기 근로시간 단축 신청기간	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
	1일 근무시간 ():()부터 ():()까지			()시간
③기타휴직 신청기간	20 년 월 일부터			()일간
	20 년 월 일까지			
	1일 근무시간 ():()부터 ():()까지			()시간
※ ①, ②, ③ 각각의 기간은 인사규정 및 처무규정에 따름				
위와 같이 휴직(근로시간 단축) 신청 합니다.				
년 월 일				
신청인		(서명 또는 인)		
서울특별시장애인체육회장				귀하

휴직자 근무실태 자체점검표

□ 기관명 :

□ 자체점검 개요

가. 점검기간 :

나. 점검부서 :

다. 점검내용 :

□ 휴직의 목적외 사용 적발사례 및 조치결과 (해당시 작성, 작성예시)

구분	적발 인원	휴직 종류	적발 시점	적발사례	조치결과	비고
소속 기관						

* 해당 기간 중 적발된 휴직의 목적외 사용 적발사례 및 조치결과에 대해 작성

□ 기타 건의사항 등

* 건의사항이 있거나 제도적으로 개선이 필요한 내용이 있는 경우 개조식으로 작성

[별지 제9호 서식] 휴직자 복무상황 신고서

휴직자 복무상황 신고서

1. 소 속			
2. 직 급			
3. 성 명(생년월일)			
4. 휴직종류			
5. 휴직기간			
6. 휴직이력			
7. 보수 수령여부	보수(봉급,수당) 수령(☐ 해당됨, ☐ 해당 없음) ※ 보수 지급휴직 : 공무상 질병휴직, 유학휴직, 육아휴직(1년범위)		
8. 해외체류 여부	해외 체류사실(☐ 해당됨, ☐ 해당 없음)		
	해 당 시	① 휴직 목적상 해외거주 필수여부 (☐ 해당됨, ☐ 해당 없음) ※ 해외거주 필수휴직 : 유학휴직, 해외동반휴직	
		② 체류기간	개월
		해외거주가 필수가 아닌 경우 ③ 체류목적	
9. 휴직의 목적 외 사용 여부	① 휴직의 목적 달성 가능성(☐ 가능, ☐ 불가능)		
	② 휴직의 목적 외 사용 기간(☐ 해당됨, ☐ 해당 없음) (해당시) ☐ 1월 미만, ☐ 1월 이상~3월 미만, ☐ 3월 이상~6월 미만, ☐ 6월 이상~1년 미만, ☐ 1년 이상		
	③ 고의성(☐ 해당됨, ☐ 해당 없음)		
	④ 사회통념상 허용가능성(☐ 허용, ☐ 불허용)		
	⑤ 기타 휴직 목적에 현저히 위배 (☐ 해당됨, ☐ 해당 없음)		
10. 휴직자의 복무상황	휴직기간 중 본인의 복무상황을 기재 ※ 영리행위의 금지 등 휴직 목적을 위배하지 않고 휴직 목적달성에 충실히 임하는지 등에 대한 복무사항을 구체적으로 기재		
년 월 일 휴직자 성명 (인) 서울특별시장애인체육회장 귀하			