

사무국 처무관리규정

대한하키협회

사무국 처무 관리 규정

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 대한하키협회(이하 “본회”라 한다)의 사무국의 조직 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제 2 장 인 사

제2조(적용) 직원의 채용, 보직, 승진 및 면직에 관한 인사관리는 특별한 규정이 없는 한 이 규정에 의한다.

제3조(임면) 직원은 인사위원회의 심의를 거쳐 회장이 임명한다.

제4조(채용) ① 직원의 채용은 공개경쟁에 의하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 다음의 경우에는 전형으로 할 수 있다.

1. 채용 후보자가 채용예정 인원에 미달할 경우
2. 업무의 성격상 공개경쟁 시험이 부적합 할 때

② 공개경쟁 및 특별채용시 필요한 시험과목 등 선발방법에 관한 사항은 인사위원회의 심의를 거쳐 회장이 이를 따로 정한다.

제5조(구비서류) ① 직원을 신규 채용할 때에는 다음 서류를 제출토록 하여야 한다.

1. 입사지원서(소정양식)
2. 이력서
3. 최종학교 졸업증명서
4. 주민등록 등본 또는 초본
5. 신원증명서
6. 경력증명서(필요시)
7. 신체검사서 (공무원채용신체검사규정에 의함)
8. 면허 또는 자격증명서 (필요시)
9. 기타 본회가 정하는 서류

다만, 제 6. 7. 8.호의 서류는 채용 후 구비토록 한다.

② 필요한 경우에는 학력 및 경력, 병역, 신원관계 등을 관계기관에 조회할 수 있다.

제6조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료하거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년을 경과하지 아니한 자
4. 금고이상 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간중에 있는 자
6. 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
7. 징계에 의하여 파면처분을 받은 때로부터 5년을 경과하지 아니한 자
8. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자

제7조(보직) 보직은 직급에 따르되, 각 직원의 기능·경력 등을 감안하여 본 협회의 필요성을 우선적으로 고려해야 한다.

제8조(승진) 직원의 승진, 승급에 관한 사항은 인사위원회에서 의결하고 회장이 결정한다.

제9조 (특별승진, 승급) 다음 각 호에 해당하는 자는 정기승진, 승급 외에 특별승진 및 승급을 할 수 있다.

1. 본 협회 업무 수행에 있어 특별히 그 공로가 인정되는 자
2. 재해, 풍수해 기타 천재지변을 당하여 본 협회의 재산방호에 공로가 있는 자
3. 기타 업무수행에 있어 특별히 그 공로가 인정되는 자

제10조 (승진 시기 및 요건) ① 직원의 승진은 연 1회 실시하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 그러하지 아니한다.

② 직원이 승진하려면 다음 각호의 승진소요 최저연수 동안 해당 직급에 재직하여야 한다.

1. 일반직(사무직)
 - 가. 부장 : 재직 5년
 - 나. 차장 : 재직 5년
 - 다. 과장 : 재직 5년
 - 라. 대리 : 재직 4년
 - 마. 주무 : 재직 3년
 - 바. 사원 : 재직 2년

③ 제2항의 승진소요 최저연수에는 휴직, 직위해제, 정직처분 등의 기간을 포함하지 아니한다.

제11조(승진 및 승급의 제한) 다음 각 호에 해당하는 직원은 승진 및 승급을 할 수 없다.

1. 견책 및 근신된지 6개월이 경과되지 아니한 자
2. 감봉된지 1년이 경과하지 아니한 자

3. 정직된 자로 복직된지 1년이 경과하지 아니한 자
- 제12조(교육) ① 직원의 자질과 사무 능력을 향상시키기 위하여 매년 1회 이상의 자체 교육 또는 위탁교육을 실시할 수 있다.
- ② 자체교육 및 위탁교육 기간이 계속 1주일 이상일 때에는 인사기록카드에 그 내용을 기록하고 그 교육성적을 인사에 반영할 수 있다.

제 3 장 인 사 위 원 회 <신설 2021.01.27>

제13조(설치) 직원의 인사업무에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 설치한다.

제14조(적용범위) 위원회는 특별히 정한 것을 제외하고 제2조에 규정된 모든 직원의 인사에 관한 사항을 심의·조정한다.

제15조(구성) ①위원회는 위원장을 1인을 포함하여 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 전무이사로 위촉하고, 위원은 3급이상 보직자 및 협회 임원 중에서 정하고, 외부인원은 다음 각호의 어느하나에 해당하는 인사가 포함되어야 한다. 다만 징계에 관한 사항을 심의할 때에는 외부위원장이 위원장을 제외한 참석위원 수의 2분의 1이상 포함되어야 한다.

1. 법조인, 노무사, 체육계 종사자로 5년 이상 근무한 사람
2. 고등교육법 제2조제1호에 따른 대학에서 조교수 이상으로 재직 중인 사람
3. 기타 위원장이 적절하다고 판단하여 정하는 자
4. 위원의 임기는 2년으로 한다.
5. 위원회의 회무를 처리하게 하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 총무부 인사담당자로 한다.

제16조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하여 회무를 통괄한다.

② 위원장이 사고가 있을 때에는 내부 위원 중 협회의 직제순위에 의하여 그 직무를 대행한다.

③ 위원장은 위원회 개최 시 회의록을 작성하고 보존하도록 하여야 한다.

제17조 (심의사항) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사관리의 기본방침 및 시행계획에 관한 사항
2. 직원의 승진 및 직권면직에 관한 사항
3. 직원의 포상, 징계 및 징계부가금에 관한 사항
4. 그 밖에 인사관리에 필요하다고 인정하여 회장이 부의한 사항

- 제18조(회의) ① 위원장은 제9조의 심의사항이 발생하였을 경우 위원회 회의를 소집한다.
- ② 위원회는 재적위원 과반수 이상의 출석과 출석위원 과반수 이상의 찬성으로 의결한다.
단, 직원이 징계에 관한 사항의 경우 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
- ③ 회의에 참석한 외부 위원에 대해서는 예산의 범위 안에서 수당 등을 지급할 수 있다.
- ④ 위원장은 제9조의 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 채용 확정 관련 안건은 서면결의로 위원회 결의를 대신할 수 없다. 다만 채용 공고(계획) 관련 안건은 예외로 할 수 있다.

- 제19조(심의) ① 위원회는 의안을 처리함에 있어 필요에 따라 소속 직원으로 하여금 사실 조사를 하거나 특별한 학식, 경험이 있는 사람에게 사실조회확인 또는 감정을 의뢰할 수 있다.
- ② 위원회의 심의결과에 대해서는 출석위원의 연대서명을 받아야 한다.
- ③ 위원회에서 의결한 사항 중 위원장이 필요하다고 인정하는 중요사항은 이사회에 부의할 수 있다.

제20조(회의의 비공개와 누설금지) 위원회의 회의내용은 공개하지 아니하며, 참석자는 발표된 것을 제외하고는 회의내용 및 직무상 취득한 기밀을 누설하여서는 아니 된다.

제 4 장 직 제

- 제21조(직능분류) ① 직원의 직능은 다음과 같이 분류한다.
1. 전문직(별정직)
 2. 일반직(사무직)
 3. 기능직
- ② 별정직은 본회의 사업을 수행함에 있어 당해 분야에 관한 전문적인 지식과 경험이 있는 자 중에서 임명 또는 위촉할 수 있다. 다만, 이에 관한 채용, 보직, 급여에 관한 사항은 별도로 정한다.
- ③ 사무직과 기능직의 직급은 별도로 정한다.

제22조(기구) ① 본회는 사무집행을 위하여 사무국을 둔다.

② 사무국에 부, 과를 둘 수 있다.

③ 회장은 사무형편상 필요에 따라 이사회 동의를 얻어 사무국 기구를 조정할 수 있다.

제23조(정원) 사무국의 정원은 이사회의 동의를 거쳐 회장이 정한다.

제24조(분장업무 및 전결사항) ① 각 부서의 분장업무 및 위임전결사항은 회장이 따로 정한다.

② 전결권자가 부재중일 때에는 차상급자의 결재를 받아야 한다.

제 5 장 복 무

제25조(성실) 직원은 본 회의 사명을 깊이 인식하고 제 규정을 준수하며 성실히 직무를 수행하여 본 회의 발전에 기여하여야 한다.

제26조(신의) 직원은 신의를 숭상하고 품성을 도야하며 본 회의 명예가 훼손되는 행위를 하여서는 아니된다.

제27조(기밀보완) 직원은 직무상 알게된 기밀을 누설하여서는 아니된다.

제28조(청렴의 의무) 직원은 그 업무와 관련하여 사례, 증여 또는 향응을 받을 수 없다.

제29조(과견) ① 회장은 직원을 타 경기단체 및 유관단체에 과견 근무토록 할 수 있다.

② 타 기관 또는 단체에서 과견된 직원은 본회 직원에 준하여 복무를 관리한다.

제30조(근무시간) 근무시간은 공무원에 준한다.

제31조(시간외 근무 및 공휴일 근무) 사무국장이 사무처리상 긴급을 요한다고 인정할 때에는 근무시간외의 근무를 명하거나 공휴일의 근무를 명할 수 있다.

제32조(근태) ① 직원은 늦어도 근무시간 5분전에 출근하여 제23조에 의한 근무시간 시작과 동시에 집무를 할 수 있는 준비를 갖추어야 한다.

② 직원이 질병등의 사유로 결근, 지각 또는 조퇴할 때에는 상사의 허가를 받아야 한다.

③ 근무시간 중 외출할 때에는 상사의 허가를 받아야 한다.

제33조(공휴일) 다음에 해당하는 날은 공휴일로 정한다.

1. 법정 공휴일
2. 근로자의 날
3. 대한체육회 창립 기념일
4. 대한하키협회 창립 기념일
5. 정부가 정한 임시공휴일 및 공민권 행사를 위한 각종 선거일

제34조(휴가의 종류) ① 직원에게 부여하는 유급휴가의 종류는 다음과 같다.

1. 연차휴가
2. 공가
3. 병가
4. 특별휴가

② 휴가 시 예산의 범위 내에서 소정의 휴가비를 지급할 수 있다.

제35조(연차휴가) ① 연간 개근한 직원에 대하여는 15일, 9할 이상 출근한 직원에 대하여는 8할의 연차휴가를 부여한다.

② 2년 이상 근속한 직원에 대하여는 1년을 초과하는 근속연수 매 1년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산 휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

③ 제2항의 근속기간에는 정직 및 휴가기간을 산입하지 아니한다. 단, 무단 결근일은 연차휴가에 제외한다.

④ 연차 미사용일에 대하여는 당해 연도 예산범위내에서 휴가보상비를 지급할 수 있다.

제36조(연차휴가 계획 및 허가) ① 연차휴가는 당해 연도에 한하여 적치하여 분할 실시할 수 있으며, 직원의 청구가 있을 때에는 부여하여야 한다. 다만, 그 실시 시기가 특정한 시기에 편중되지 아니하도록 휴가계획에 의거하여 실시되어야 한다.

② 연차휴가는 1회에 7일을 넘지 못하되, 공휴일을 산입 하지 아니한다.

③ 연차휴가는 직무수행상 특별한 지장이 없는 한 연차 휴가원의 제출이 있을 때 허가되어야 한다.

④ 연차휴가 중 미사용 일수에 대하여는 그 해당 일수를 통상임금으로 지급하며, 지급 시기는 당해 12월말일에 일괄 지급할 수 있다.

<2023.11.20. 신설>

제37조(병가) ① 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때에는 연 2개월의 범위내에서 병가를 허가할 수 있다. 다만, 공무로 인한 질병 또는 부상인 경우에는 그 기간을 6개월까지 허가할 수 있다. 단 허가된 병가기간을 초과한 경우에는 인사위원회에서 심의 결정한다.

② 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

제38조(공가) 다음 각 호에 해당하는 경우 필요한 기간을 허가하여 한다.

1. 병역검사, 근무소집, 연습소집 등에 응하거나 동원 또는 동원훈련에 참가할 때
2. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때
3. 천재지변, 교통차단 등 부득이한 사유로 출근이 불가능할 때
4. 공무와 관련하여 국가기관 및 공공기관에 출석할 때

제39조(특별휴가) ① 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 다음과 같이 휴가를 얻는다.

- 1) 결혼 : 본인 7일, 자녀 3일, 본인 및 배우자의 형제자매 1일
- 2) 회갑 : 본인 및 배우자 5일, 본인 및 배우자의 직계존속 2일
- 3) 출산 : 배우자 2일
- 4) 사망 : 배우자 7일, 자녀 6일, 형제자매 3일, 본인 및 배우자의 직계존속 6일
백숙부모 3일
- 5) 탈상 : 배우자 2일, 본인 및 배우자의 직계존속 1일, 형제자매 1일
- 6) 기타 : 본인 거주지가 천재지변으로 재해를 입었을 경우 7일

② 제1항의 휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복 소요일수를 가산한다.

③ 임신 중의 여자직원은 그 출산의 전후를 통하여 90일의 휴가를 얻을 수 있으며, 유산하였을 경우에는 7일간의 휴가를 얻을 수 있다.

④ 여직원은 월 1일의 여성보건휴가를 얻는다. 단, 휴가는 무급으로 한다.

⑤ 한국방송통신대학에 재학 중인 직원은 한국방송통신대학 설치령에 의한 출석수업 기간에 대한 휴가를 얻을 수 있다.

제40조(육아휴직) 회장은 직원이 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 육아휴직의 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되, 직원이 원할 때에는 이를 분할하여 할 수 있다.

② 육아휴직의 기간은 자녀 1명에 대하여 1년 이내로 하되, 직원이 원할 때에는 이를 분할하여 할 수 있다.

③ 회장은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 직원을 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 회장은 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하

는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

- ⑤ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 관련 법률을 따른다.
<2021.01.26 신설>

제41조(출장) ① 직원이 본회의 업무(이하 '공무'라 한다)로 출장할 때에는 출장명령을 받아야 한다.

② 출장 용무변경에 의하여 당초 목적지외에 여행하거나 지정 출장기일을 변경할 필요가 있을 때에는 반드시 사전에 연락하고 귀임 즉시 사후 승인을 받아야 한다.

③ 출장자가 귀임하였을 때에는 3일 이내에 복명서를 작성, 제출하여야 한다.

제42조(국외여행) ① 임직원의 공무로 인한 국외여행은 회장이 허가한다.

② 공무로 국외여행을 마치고 귀국한 때에는 7일 이내에 복명서를 회장에게 제출하여야 하며, 그 여행 목적 및 결과보고서 등을 유관기관에 송부하여 유사 목적사업에 활용토록 하여야 한다.

③ 직원은 휴가기간의 범위내에서 회장에게 신고하고 공무외의 목적으로 국외 여행을 할 수 있다.

제43조(건강진단) 직원의 건강을 위하여 매 1년마다 전 직원에 대하여 정기 건강진단을 실시한다.

제 6 장 급 여

제44조(급여구분) 직원에 대한 급여의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 기본급 (본봉)
2. 상여금 (정근수당, 정기기말수당)
3. 제수당 (장기근속수당, 직급보조비, 연차수당, 중식보조비, 명절휴가비, 하계휴가 교통비 등을 말한다.)

제45조(급여계산) ① 급여는 임명, 전보, 승진, 승급 또는 감봉 등 기타 어떠한 경우에도 발령일을 기준으로 일할 계산하여 지급한다.

② 급여의 지불기간 계산은 월 1일부터 말일까지로 하고 공휴일의 휴무는 출근으로 계산 한다.

③ 1년 이상 근속한 직원이 퇴직 또는 해직될 때에는 당해 월분의 급여 전액을 지급한다.

제46조(지급일) 급여는 매월 25일에 지급하며, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다. 다만, 직원이 퇴사하였거나 특히 필요하다고 인정될 때에는 회장의 방침으로 그 지급일을 변경할 수 있다.

제47조(잔무처리기간중의 보수) 퇴직자가 복무규정에 의하여 사무인계 또는 잔무처리를 위하여 계속 근무하는 경우에는 재직당시의 보수를 일할 계산하여 지급한다.
다만, 그 일수는 15일을 초과할 수 없다.

제48조(장기근속수당 및 포상) ① 직원에 대하여는 예산의 범위 내에서 <별표 4>의 지급 기준에 따라 장기근속 수당을 지급한다. 단 시행일 이전의 근속수당은 소급 적용 하지 아니한다.

제49조(휴가비 및 하계휴가비) ① 직원에 대하여는 예산의 범위 안에서 명절휴가비와 하계 휴가비를 지급한다.

② 경조사비는 <별표 3>에 의거하여 지급한다. <신설 2021.01.27>

제 7 장 연 봉 제 및 급 여 조 정

제50조(연봉제) ① 회장은 경영개선 등을 위하여 직원 급여체계 조정 등을 통해 연봉제를 실시할 수 있다.

② 제1항 연봉제의 기준, 범위, 대상, 시기, 방법 등에 관하여 필요한 사항은 회장이 별도로 정할 수 있다.

③ 직원의 임금은 매년 공무원 인건비 인상률을 기준으로 인상한다. <신설 2021.01.27>

④ ③항은 2021년 1월 1일부터 적용한다. <신설 2021.01.27>

제 8 장 상 별

제51조(표창) ① 직원으로서 다음 각 호에 해당하는 자는 이를 표창한다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하며 타의 모범이 되는 자
2. 본 회의 예산절감과 업무 수행에 지대한 공로가 있다고 인정된 자
3. 이사회의 결의에 따라 표창키로 된 자

② 표창권자가 표창을 수여한 때에는 표창 종류별로 각각 표창 대장을 비치하고 그 사실을 기록 유지하여야 한다.

제52조(징계) ① 회장은 직원이 다음 각 호에 해당하는 경우 위원회의 의결을 거쳐 이를 징계할 수 있다. <2023.12.01 신설>

1. 법령, 정관, 기타 제 규정을 위반한 경우

2. 직무상의 의무를 위반하거나 정당한 사유 없이 직무를 태만한 경우
3. 협회의 명예훼손, 기밀누설 또는 규율 질서를 심히 문란행위를 한 경우
4. 부정한 방법으로 직원에 임용된 경우
5. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 협회에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우
6. 소극 행정(부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 기관의 재정손실을 초래한 경우)
 - ② 위원회는 징계 사안을 의결함에 있어 비위의 정도, 과실의 경중과 징계대상자의 평소품행, 근무성적, 협회에 기여한 공적, 개선의 정 및 기타 정상 등을 참작하여 별표 5, 별표 5의2 및 별표 5의3, 별표 5의4, 별표 5의5의 징계 양정기준에 따라 공정하게 처리하여야 한다.
 - ③ 위원회는 제2항에도 불구하고 직원이 집단행동으로 협회의 위신을 실추시켰을 경우와 규율질서를 심히 문란하게 하였을 경우에는 가중징계를 의결할 수 있다.
 - ④ 부패행위와 관련된 징계처분 결과는 부패 관행 개선을 위하여 홈페이지를 통해 외부에 공개할 수 있다.
 - ⑤ 위원회는 제2항에도 불구하고 「공공기관의 안전관리에 관한 지침」에서 정한 안전관리 대상 사업·시설에서 안전사고가 발생하여 관리직 직원에 대한 징계를 의결할 경우 별도 내규에 따라 징계양정을 정한다.

제53조(징계의 종류) 징계는 중징계와 경징계로 구분하며, 중징계는 파면·해임·정직, 경징계는 감봉·견책을 말한다.<2023.12.01. 신설>

제53조의2(주의 및 경고) ① 회장은 직원의 내규 위반 행위 시 그 행위 정도에 따라 주의 또는 경고 처분을 할 수 있다.<2023.12.01 신설>

- ② 경고는 제3항의 경우와 직원이 행한 행위가 견책 사유에 위배 되지는 않지만 협회 각종 규정과 질서에 위배 되는 행위를 한 경우에 처분한다.
- ③ 주의는 직원이 행한 행위가 협회 각종 규정과 질서에 위배 되지는 않지만, 기타 물의를 일으켰을 경우에 처분한다.
- ④ 제1항에 따라 주의 또는 경고 처분할 경우에는 처분 사유를 명시한 주의장 또는 경고장을 처분 대상자에게 교부하여야 한다.
- ⑤ 경고 처분이 2년간 3회에 달할 때에는 인사위원회에 회부 하여 징계를 심의할 수 있다.

제54조(징계의 효력) ① 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 정직 처분을 받은 사람은 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

- ② 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 한다.

- ③ 견책은 과실에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
- ④ 징계처분을 받은 직원에 대하여는 그 집행이 종료된 날로부터 제31조의 규정이 정하는 기간 동안 승진 임용할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무 수행상의 공적으로 포상 등을 받은 직원에 대하여는 제11조의 승진임용 제한 기간을 단축(가장 중한 징계처분에 한하여 최대 승진임용제한 기간의 2분의 1을 단축)할 수 있다.
- ⑤ 징계에 관하여 다른 법률 또는 규정의 적용을 받는 사람이 이 규정의 징계에 관한 규정의 적용을 받는 직원이 된 경우에는 다른 법률에 의하여 받은 징계처분을 그 처분일로부터 이 규정에 의한 징계처분을 받은 것으로 본다.

제55조(징계의결요구) 사무총장은 직원이 제52조 제1항 각호에 해당하는 경우 징계 의결 또는 징계부가금 부과결 요구서(별지 제1호서식) 등을 작성하여 위원회에 상정한다.
<2023.12.01. 신설>

- 제56조(징계부가금) ① 징계 요구권자가 제55조에 따라 징계 의결을 요구할 때 그 징계사유가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용인 경우에는 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배 내 징계부가금 부과결을 위원회에 요구하여야 한다.
- ② 위원회가 제1항에 따라 징계부가금 부과결을 요구받은 때에는 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배의 범위 내에서 별표 6의 징계부가금 부과 기준에 따라 징계부가금의 부과를 의결할 수 있다.
- ③ 위원회에서 징계부가금 부과결을 하기 전에 징계 등 혐의자가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행(몰수나 추징을 당한경우를 포함한다)한 경우에는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배를 초과해서는 아니 된다.
- ④ 징계 또는 징계부가금 의결(이하 “징계 의결 등”이라 한다)의 요구권자는 다음 각호의 사유가 발생한 날부터 30일 내에 위원회에 징계부가금 감면 의결을 요구(별지 제4호서식)하여야 한다.
1. 징계부가금 부과결을 받은 사람이 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결을 포함한다)이 확정되거나 변상책임 등을 이행한 날부터 60일 내에 징계 의결 등의 요구권자에게 징계부가금 감면 의결을 신청한 경우
 2. 징계 의결 등의 요구권자가 징계부가금 부과결을 받은 사람에 대한 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결을 포함한다)이 확정되거나 변상책임 등이 이행된 것을 안 경우

⑤ 제4항에 따라 징계부가금 감면 의결이 요구된 경우 위원회는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배를 초과하지 않는 범위에서 감면 의결하여야 한다. 이 경우 징계부가금 감면 의결의 기한에 관하여는 제57조를 적용한다.

⑥ 징계 등 혐의자 또는 징계부가금 부과결을 받은 사람이 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받아 제3항과 제5항을 적용하기 곤란한 경우에는 위원회는 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여 의결하거나 감면 의결하여야 한다.<2023.12.01. 신설>

제57조(징계의결기한) ① 위원회는 징계 의결요구서를 접수한 날로부터 30일 이내에 징계에 관한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 30일 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

② 징계 의결이 요구된 사건에 대한 징계 절차의 진행이 감사원의 조사에 따라 중지된 때에는 그 중지된 기간은 제1항의 징계 의결 등의 기한에 포함하지 아니한다.

③ 징계 의결이 요구된 사건에 대한 징계 절차의 진행이 검찰, 경찰 및 기타 수사기관에서 수사 중인 사건으로 인해 중지된 때에는 그 중지된 기간은 제1항의 징계 의결 등의 기한에 포함하지 아니할 수 있다. <2023.12.01. 신설>

제57조의2(감사원의 조사와의 관계 등) ① 감사원에서 조사 중인 사건은 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰 및 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건은 수사 개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.<2023.12.01. 신설>

제58조(징계대상자의 진술) ① 위원회는 징계대상자에게 진술할 기회를 부여하여야 한다.

② 위원회는 위원회의 개최 사실 및 출석을 징계대상자에게 통지(별지 제2호서식)하여야 하며, 징계대상자가 위원회에서 진술을 위한 출석을 원하지 않을 때에는 진술권 포기서(별지 제2호서식)를 제출하여야 한다.

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

④ 징계대상자는 본인에게 이익되는 사실을 증명하기 위하여 증인 또는 관계인의 심문을 신청할 수 있다.<2023.12.01 신설>

제59조(의원면직 등 제한) 직원이 다음 각호에 해당하는 때에는 의원면직, 직권면직, 당연 퇴직 및 명예·희망퇴직을 제한한다.

1. 비위와 관련하여 조사, 수사 중 또는 기소 중인 때
2. 감사기관(부서) 등에서 정직 이상의 징계처분을 요구하거나 징계 의결 요구 중인 때
<2023.12.01. 신설>

제60조(징계기준보다 낮은 징계요구 금지) 징계 요구권자가 제55조에 따른 위원회에 징계 의결 요구 시 별표 5, 별표 5의2, 별표 5의3, 별표 5의4, 별표 5의5의 징계 양정 기준보다 낮은 징계 요구를 하여서는 아니 된다. <2023.12.01. 신설>

제60조의2(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 동일 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표7의2에서 정하는 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계 의결 등을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 별표7의 2에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각호의 어느 하나에 해당 하는 경우에는 징계 의결 등을 하지 아니할 수 있다.

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

<2023.12.01. 신설>

제61조(징계의 감경) ① 위원회는 징계 의결이 요구된 사람이 다음 각호의 공적이 있는 경우에는 별표 7 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 해당 직원이 징계처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분 이전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 직원은 협회 회장 표창을 받은 공적, 사무처장은 대한체육회장 이상의 표창을 받은 공적

② 제1항에도 불구하고 다음 각호의 경우에는 감경할 수 없다.

1. 금품·향응 수수, 공금의 횡령·유용 등 비위 관련 징계 후 5년이 넘지 아니한 자
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력 범죄

3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매
4. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 및 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전
5. 채용비위
6. 임직원 행동강령에 따른 행위

③ 위원회는 징계 의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 별표 7 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

④ 타 징계양정감경기준의 세부 사항은 공무원의 징계양정 등에 관한 규정을 준용한다.

⑤ 위원회는 징계처분을 받은 사람에 대하여 제11조에 따른 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계 의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진임용 제한 기간이 끝난 후부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계 의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. <2023.12.01. 신설>

제62조(의결보고 및 집행) ① 위원회가 징계 결정 등(징계부가금 부과 및 감면 의결을 포함한다. 이하 같다)을 한 때에는 그 결과를 지체 없이 회장에게 보고하여야 한다.

② 회장은 징계 의결 등 보고를 받은 날로부터 10일 이내에 가부를 결정하여 집행하거나 위원회에 재심을 요구하여야 한다.

③ 제2항에 따라 징계 결정 등을 집행할 때에는 지체없이 징계 의결서/징계부가금 의결서(별지 제3호서식) 또는 징계부가금 감면 의결 요구서(별지 제4호서식) 사본을 첨부하여 징계처분 대상자에게 통보하여야 한다.<2023.12.01. 신설>

제63조(재심청구) ① 징계처분을 받은 사람이 그 처분에 대하여 불복이 있을 때에는 그 처분 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심 이유서를 첨부하여 1회에 한하여 재심을 청구할 수 있다.

② 제1항에 의한 재심청구의 의결기관, 절차 및 집행 등에 관하여는 제57조 및 제58조를 적용한다.

③ 회장은 징계 의결 등이 부당하다고 인정되거나 명백한 하자가 있다고 인정할 때에는 그 이유를 명시하여 위원회에 재심을 요구할 수 있으며, 이를 재심의한 결과 전과 동일한 경우에는 그 의결로서 확정한다.

④ 재심에 의한 징계처분은 원 징계처분보다 가중하게 할 수 없다. 다만, 새로운 징계사유가 발생한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 재심에 의한 징계처분의 효력은 원 징계 처분일에 소급한다.<2023.12.01. 신설>

제64조(징계사유의 시효) ① 징계 의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품·향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용 비위의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다.

② 제57조의2에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우, 징계사유의 시효는 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다. <2023.12.01. 신설>

제 9 장 퇴 직

제65조(퇴직) 직원이 퇴직하고자 할 때에는 퇴직원을 제출하여 허락을 받아야 한다.

제66조(정년퇴직) ① 직원의 정년은 60세로 한다.

② 전문직의 정년은 이를 정하지 않는다.

③ 정년 연령에 도달한 직원의 생년월일이 6월 이전인자는 6월 30일에, 7월 이후인자는 12월 31일에 당연 퇴직한다.

제67조(퇴직금) 본회 직원으로서 1년 이상 근무하고 퇴직하거나 사망하였을 때에는 퇴직금을 지급한다.

제68조(퇴직적립금) ① 퇴직금을 운영하기 위한 기금은 본회에서 출연하는 퇴직적립금의 원금 및 이자로서 조성하며, 이를 별도계정으로 관리한다.

② 본회는 퇴직금을 매 회계연도 예산에 계상하여야 하며, 계상금액은 직원 정원에 대한 각 계정별 보수 총예산의 1개월분의 평균급여로 한다.

제69조(지급율) ① 퇴직금은 근속연수에 1개월분의 평균임금을 곱하여 산출한 금액으로 한다.

② 평균급여라 함은 퇴직 전 1년간 퇴직자에게 지급된 보수총액을 12개월로 나눈 금액을 말한다.

③ 직무상 잘못으로 인하여 금고이상의 형을 받았거나 징계처분에 의하여 면직된 경우에는 그 퇴직금의 2분의 1일 감하여 지급한다.

④ 금고이상의 형에 처할 행위로 인하여 수사가 진행중에 있거나 형사재판에 계류중에 있는 자가 퇴직하는 경우에는 그에 대한 무혐의 또는 무죄가 확정될때까지 퇴직금 지급을 보류한다.

⑤ 제3항 및 제4항의 경우 지급해야 할 금액이 근로기준법 제28조의 규정에 의한 최저 기준액보다 적을 때에는 근로기준법에서 정한 최저 기준에 상당하는 금액을 지급한다.

제70조(근속연한 계정) 근속연한은 발령일로부터 기산하여 퇴직 또는 사망한 날까지의 연수를 계산한다. 다만, 잔여기간이 1년 미만인 경우 근속일수/365로 계산한다.

제71조(근속결격) 휴직 및 정직기간은 근속연수에서 제외한다. 다만, 공무상으로 인한 휴직기간은 근속연수에 통산한다.

제72조(수령권자) 퇴직자가 사망하였을 경우에는 그 유가족의 청구에 의하여 지급한다. 다만, 유족이라 함은 근로기준법시행령에 정한 바에 의한다.

제73조(지급일) 퇴직금의 지급은 퇴직일로부터 2주일이내에 그 금액을 통화로써 지급한다.

제 10 장 여 비

제74조(여비) 본 회의 임원 및 직원이 공무로 출장할 때에는 여비기준표에 의한 여비를 지급한다.

제 11 장 재 해 보 상

제75조(보상) 업무상 원인으로 불구가 되어 퇴직하거나 사망하였을 때에는 근로기준법 제8장의 규정에 의하여 그 정도에 따라 보상금을 지급한다.

제 12 장 보 칙

제76조(규정제정 및 준용) 본 회의 사무처리, 회계, 물품관리에 관한 사항은 별도로 정할 수 있다.

부 칙

- (1) (시행일) 본 규정은 이사회의 승인일(2012.12.26)로부터 시행한다.
- (2) (시행일) 본 규정은 이사회의 승인일(2014. 8.28)로부터 시행한다.
- (3) (시행일) 본 규정은 이사회의 승인일(2015. 1.21)로부터 시행한다.
- (4) (시행일) 본 규정은 이사회의 승인일(2018. 8.09)로부터 시행한다.

- (5) (시행일) 본 규정은 이사회 승인일(2021. 1.27)로부터 시행한다.
- (6) (시행일) 본 규정은 이사회 승인일(2022. 1.21)로부터 시행한다.
- (7) (시행일) 본 규정은 이사회 승인일(2023. 5.17)로부터 시행한다.
- (8) (시행일) 본 규정은 이사회 승인일(2023. 12.01)로부터 시행한다.

별표 1 : 출장 여비 기준표							
국내							
구분	항공비	철도운임	선박비	자동차 운임	일비 (1일당)	숙박비	식비 (1일당)
임직원	실비	실비 (일반실)	실비 (1등급)	실비	25,000	실비	30,000
국외 : 공무원 여비규정에 따른다.							

별표 2 : 시외교통비 기준표
$Km \approx 7 \times 2,000 + \text{통행료} =$

별표 3. 경조사비 기준표			
구분		지급액	비고
결혼	본인	500,000	협회장 명의 축하 화환
	자녀	200,000	
사망	본인	1,000,000	협회장 명의 조화
	배우자	1,000,000	
	본인 및 배우자의 부모	300,000	

< 별표 4 >

지급시기 : 매월

구분	내용
지급대상	5년이상 근속직원
월지급액	$50,000 + \{(근속년수 - 5)\} \times 10,000$
월지급한도액	최고 200,000원까지 지급

< 별표 5 >

징 계 양 정 기 준(제52조제2항 관련)

비위의 유형	비위의 도 및 과실	비위의 도가 중하고 고의 가 있는 경우	비위의 도가 중하 고 중과실이거나, 비위의 도가 경하 고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중 하고 경과실이거 나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경 하고 경과실인 경우
1. 성실의무위반					
가. 공금횡령유용, 업무상 배임	과면	과면-해임	해임-정직	해임-정직	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리침해	과면	해임	정직	정직	감봉
다. 직무태만 또는 회계질서 문란	과면	해임	정직-감봉	정직-감봉	견책
라. 소극행정	과면	해임-정직	감봉	감봉	견책
마. 임직원행동강령에 따른 부당한 행위	과면	해임	정직-감봉	정직-감봉	견책
바. 기타	과면-해임	정직	감봉	감봉	견책
2. 복종의무 위반					
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	과면	해임	정직-감봉	정직-감봉	견책
나. 기타	과면-해임	정직	감봉	감봉	견책
3. 직장이탈금지 위반					
가. 무단결근	과면	해임	정직-감봉	정직-감봉	감봉-견책
나. 기타	해임	정직	감봉	감봉	견책
4. 비밀엄수의무 위반					
가. 비밀의 누설유출	과면	과면-해임	해임-정직	해임-정직	감봉-견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	과면-해임	해임-정직	정직	정직	감봉-견책
다. 비밀분실 또는 해킹 등에 의한 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치	과면-해임	해임-정직	정직-감봉	정직-감봉	감봉-견책
라. 개인정보 무단조화열람 및 관리소홀 등	과면-해임	해임-정직	감봉	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령위반	과면-해임	해임-정직	감봉	감봉	견책
5. 청렴의무 위반					
과면	과면	해임	정직	정직	감봉-견책
6. 품위유지의무 위반					
가. 음주운전	별표 5의4와 같음				
나. 성 관련 비위	별표 5의5와 같음				
다. 기타	과면-해임	해임-정직	감봉	감봉	견책
7. 영리업무 및 겸직금지의무 위반					
과면-해임	과면-해임	정직	감봉	감봉	견책
8. 선거운동금지 위반					
과면	과면	해임	정직	정직	감봉-견책

< 별표 5의2 >

금품 등 수수(授受) 금지위반 징계양정기준(제52조제2항 관련)

행위유형	수 수 금 액			
	50만원 이하	50만원 초과 200만원 이하	200만원 초과 500만원 이하	500만원 초과
의례적인 금품 향응수수의 경우	견책·감봉	감봉·정직	정직·해임	해임·파면
직무와 관련하여 금품 향응수수를 하고, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	감봉·정직	정직·해임	해임·파면	파면
직무와 관련하여 금품 향응수수를 하고, 위법·부당한 처분을 한 경우 또는 공금을 횡령·유용한 경우	정직·해임	해임·파면	파면	파면

< 별표 5의3 >

채용비위 관련 징계양정 기준(채용비위자 징계기준)(제52조제2항 관련)

□ 채용

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 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	경징계	중징계

* 경과실 사안이라 하더라도 3회(건) 이상 중복·반복 적발된 경우에는 중징계

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁴⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁵⁾ 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, 위원외 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함
- 4) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정정탁, 상관 지시 등 부정채용이 비 정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 5) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

음주운전 징계기준(제52조제2항 관련)

음주운전 유형		처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	감봉	1. "음주운전"이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. "음주측정 불응"이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다. 3. 음주운전 횟수를 산정할 때에는 본 규정의 시행일인 2021.12.27. 이후 행한 음주운전부터 산정한다. 4. "운전업무 담당 직원"이란 임원 차량운행 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 단, 운전업무 담당 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계 처리기준을 적용한다.
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우	정직	
	혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우	해임 - 정직	
	음주측정 불응의 경우	해임 - 정직	
2회 음주운전을 한 경우		파면 - 정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우		파면 - 해임	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		정직	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		파면 - 정직	
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	물적 피해 후 도주한 경우 인적 피해 후 도주한 경우	해임 - 정직 파면 - 해임
운전업무 담당 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우	파면 - 해임	
	면허정지 처분을 받은 경우	해임 - 정직	

성 관련 비위 징계기준(제52조제2항 관련)

비위의 유형	비위의 도 및 과실 비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과살이나 비위의 정도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과살이나 비위의 정도가 중하고 경과살인 경우	비위의 도가 중하고 경과살인 경우
1. 성폭력범죄 가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄 나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄 다. 공연(公然)음란행위 라. 통신매체를 이용한 음란행위 마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위 바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	과면	과면-해임	해임-정직	정직
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄 나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄 다. 공연(公然)음란행위 라. 통신매체를 이용한 음란행위 마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위 바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	과면	과면-해임	해임-정직	정직
다. 공연(公然)음란행위 라. 통신매체를 이용한 음란행위 마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위 바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	과면	과면-해임	정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위 마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위 바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	과면	과면-해임	정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위 바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	과면	과면-해임	정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	과면	과면-해임	정직	감봉-견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	과면	과면-해임	정직	감봉-견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	과면-해임	해임-정직	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 범죄에 해당하는 행위를 말한다. 4. 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 촬영 등 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.				

< 별표 6 >

징계부가금 부과 기준(제56조제2항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심 하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심 하고 중과실이거 나, 비위의 정도 가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심 하고 경과실이거 나, 비위의 정도 가 약하고 중과실 인 경우	비위의 정도가 약 하고, 경과실인 경우
1. 금품 및 향응 수수	금품 및 향응 수 수액의 4~5배	금품 및 향응 수 수액의 3~4배	금품 및 향응 수 수액의 2~3배	금품 및 향응 수 수액의 1~2배
2. 공금 횡령·유용	공금 횡령·유용액 의 3~5배	공금 횡령· 유용액의 2~3배	공금 횡령· 유용액의 2배	공금 횡령·유용액 의 1배
<p>※ 비고</p> <p>① 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.</p> <p>② 징계등 혐의자가 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.</p> <p>③ 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실형, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여야 한다.</p>				

< 별표 7 >

징계양정감경기준(제61조제1항 관련)

제72조의 규정에 의하여 인정되는 징계양정	제81조의 규정에 의하여 감경된 징계양정
해 임	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불 문 (경고)

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(제60조의2 관련)

업무의 성질		업무 관련도	비위 행위자 (담당자)	바로 위의 상급 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
정책 결정 사항	중요 사항 (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·반복 업무	중요 사항		1	2	3	4
	경미한 사항		1	2	3	
단독 행위			1	2		

* 비고

1. 1, 2, 3, 4는 문책 정도의 순위를 말한다.
2. "고도의 정책사항"이란 기관장 지시사항, 기관의 전략과제 등 주요 정책결정으로 확정되었거나 다수 부서 관련 과제로 조정을 거쳐 결정된 사항 등을 말한다.
3. 고의 또는 중과실이 없는 경우란 다음 각 호에 모두 해당되는 경우를 말한다.
 - 가. 징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없는 경우
 - 나. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 경우

징계의결 또는 징계부가금 부과결 요구서

인 적 사 항	성 명	한글		소 속		직위(급)	
		한자		생년월일		재직기간	
	주 소						
징계 사유							
징계의결 또는 징계부가금 부과의결 요구권자의 의견	<p>[징계의결 요구 의견]</p> <hr/> <p>[징계부가금 부과 대상 여부]</p> <p style="text-align: center;">[] 해당됨(대상금액: 원/ 배), [] 해당 없음</p>						
<p>위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: right; margin-right: 100px;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">징계의결요구권자 ㉠</p>							

