

사무처 운영규정

(사)대한육상연맹

제 1 장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 사단법인 대한육상연맹(이하 '연맹'라 한다)의 정관 제56조 규정에 의거 사무처의 운영에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 사원의 취업에 관한 제반사항은 별도의 정함이 없는 한 이 규정의 정하는 바에 따른다.

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

- ① "사원"이라 함은 2장 9조에서 정한 채용기준 및 절차에 의해 채용되어 연맹과 근로계약을 체결하여 근무하는 자를 말한다.
- ② "상사"라 함은 업무 수행상 직·간접으로 자기를 지휘·명령할 수 있는 자를 말하며 "소속 부서장"이라 함은 소속부서 및 이에 준하는 조직단위의 장을 말한다.

제4조(균등처우) 모든 사원은 본 규정이 정하는 바에 따라 균등한 처우를 받으며 국적, 성별, 신앙, 학력, 신분, 직무를 이유로 근로조건에 대하여 차별대우를 받지 아니한다.

제5조(법령과의 관계) 이 규정에 명시되지 않았거나 근로기준법 또는 관계법령에 저촉되는 사항에 대하여는 근로기준법 및 관계법령이 정하는 바에 따른다.

제 2 장 인 사

제6조(인사권) 사원의 인사는 이 규정이 정하는 바에 따라 회장이 이를 행한다. 단, 그 일부를 인사담당 임원 또는 이에 준하는 자에게 위임할 수 있다.

제7조(사령장) 인사의 발령은 사령장 또는 발령통지서, 기타 이에 준하는 사내문서에 의하여 행한다.

제8조(인사고과) 모든 사원은 직무수행에 따른 능력개발 및 능력중심의 인사구현을 위하여 소정의 방법에 따라 업무실적과 직무수행 능력 등에 대한 인사 고과를 공정하게 받는다. 세부 시행 사항은 회장의 승인을 얻어 인사담당 임원 또는 이에 준하는 자가 결정한다.

제9조(채용)

- ① 사원은 소정의 기준에 달하는 자 중에서 전형에 의하여 채용한다.
- ② 사원의 채용을 위한 채용기준, 전형방법, 기타 절차는 회장의 승인을 얻어 인사 담당 임원 또는 이에 준하는 자가 결정한다.
- ③ 신규로 채용된 자는 최초로 근무를 개시한 날부터 3개월간을 수습기간으로 하며, 수습기간은 근속년수에 산입한다. 단, 직무경력이 있는 자로서 수습기간을 두지 않아도 된다.

고 판단되는 경우에는 예외로 한다.

- ④ 직무경력이 있는 사원을 채용하는 경우에는 별도로 정하는 기준에 의거 경력 연수 의 전체 또는 일부를 인정할 수 있다. 단, 기준을 설정함에 있어 채용부분의 경력 필요성, 경력의 적합성 및 개인의 능력, 자질 등을 고려하여야 한다.

제10조(인사위원회의 설치)

- ① 사원의 인사업무에 관한 사항을 심의하기 위하여 필요시 인사 위원회를 설치한다.
- ② 인사위원회 기능은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 사원의 신규 채용, 승진
 - 2. 사원의 포상 및 징계
 - 3. 기타 사원의 인사에 관한 사항
- ③ 인사위원회의 구성 및 운영에 관하여는 회장이 정한다.

제11조(채용취소) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 즉시 채용을 취소할 수 있다.

- 1. 수습기간 중 그 성적이 불량하거나 소질이 적합하지 않은 자
- 2. 건강상태가 좋지 않다고 판단되는 자
- 3. 정당한 사유 없이 인사관계 서류 제출을 기피하는 자
- 4. 허위의 사실로서 채용된 자
- 5. 수습기간 중 징계사유에 해당하여 인사위원회에서 채용 취소를 한 자
- 6. 제13조(자격규제) 각호에 해당됨이 발견된 자

제12조(구비서류)

- ① 사원을 신규 채용할 때에는 다음 서류를 제출토록 하여야 한다.
 - 1. 지원서(소정양식)
 - 2. 이력서
 - 3. 최종학교 졸업증명서
 - 4. 주민등록 등본
 - 5. 경력증명서 (필요에 따라)
 - 6. 신체검사서 (공무원채용신체검사규정에 의함)
 - 7. 면허 또는 자격증명서 (필요에 따라)
 - 8. 기타 연맹이 정하는 서류.

다만, 제 6. 7 및 8호의 서류는 채용 후 구비케 할 수 있다.

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

제13조(자격규제) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 사원으로 채용하지 아니한다.

- 1. 금치산자 또는 한정치산자
- 2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
- 3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한 자
- 4. 법원의 판결에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
- 5. 기타 채용 기준에 미달하는 자

제14조(보직) 보직은 직급에 따라 각자의 능력, 경력, 본인의 희망 등을 참작하되 연맹의 필요성을 우선적으로 고려하여야 한다.

제15조(승진, 승급) 사원의 승진, 승급에 관한 사항은 회장이 별도로 정한다.

제16조(정기승급)

- ① 사원의 정기승급은 1회 1호봉을 원칙으로 하고, 1개 호봉 승급 소요기간은 12개월로 한다.
- ② 정기승급은 매년 1월 1일, 7월 1일에 시행한다.

제17조(특별승진, 승급)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여 정기승진, 승급 외에 특별 승진 및 승급을 할 수 있다.
 1. 특히 곤란한 업무를 수행하여 공로가 있는 자
 2. 재해, 풍수해 기타 천재지변을 당하여 연맹의 재산방호에 공로가 있는 자
 3. 기타 업무수행에 있어 특별히 그 공로가 인정되는 자
- ② 특별승진 및 승급에 해당하는 자에 대하여는 제15조, 제16조의 적용을 하지 아니한다.

제18조(승진 및 승급의 제한) 다음 각 호의 1에 해당하는 사원은 승진 및 승급을 할 수 없다.

1. 견책 및 근신 된지 6개월이 경과하지 아니한 자
2. 감봉 된지 1년이 경과하지 아니한 자
3. 정직된 자로 복직 된지 1년이 경과하지 아니한 자
4. 인사고과(제2장 9조)에 의해 승진, 승급이 제한된 자
5. 승진 대상 기간 내 휴직 등의 사유로 근무하지 아니한 경우 총 기간이 6월 이상인 경우

제19조(휴직)

- ① 연맹은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우로 사원이 휴직원을 제출하는 경우에 3개월의 범위 내에 휴직을 명할 수 있다. 단, 제2호의 경우 그 해당기간으로 한다.
 1. 업무 외 질병, 부상, 가사 등으로 직무수행이 어렵다고 인정되는 경우
 2. 병역법, 기타 법령에 의해 징집 및 소집 되었을 때
 3. 연수, 직무 등의 사유로 휴직이 필요하다고 인정되는 경우
- ② 제1항 제3호의 휴직 외에는 무급을 원칙으로 한다.
- ③ 휴직자는 휴직기간 중 연맹의 제 규정을 준수하여야 하며 거주지, 신분관계의 변동 등의 사유가 있을 때에는 연맹에 즉시 그 사실을 알려야 한다.

제20조(육아휴직)

- ① 연맹은 생후 3년 미만의 영유아를 가진 남녀 사원이 그 영유아의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우에는 이를 허용한다.
- ② 육아휴직 기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 연맹은 사원이 육아휴직을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수

있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

- ④ 육아 휴직을 이유로 하고, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제21조(복직)

- ① 사원은 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체 없이, 휴직기간이 경과한 후 7일 전 까지 복직원을 제출하여야 한다.
- ② 사원은 부득이한 사유가 있는 경우 승인을 얻어 1회에 한해 3월의 범위 내에서 휴직기간을 연장할 수 있다.
- ③ 연맹은 휴직중인 사원으로부터 복직원을 제출 받은 경우에는 최대한 빠른 시일 내에 휴직 전의 직무에 복직시키도록 노력하되, 부득이한 경우에는 그와 유사한 업무나 동등한 수준의 급여가 지급되는 직무로 복귀시키도록 노력한다.

제22조(근속기간의 계산)

- ① 휴직기간은 근속기간에 산입한다. 다만, 제 19조 제1항 제2호의 병역법에 의한 군복무 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수에서 제외한다.

제 3 장 직 제

제23조(직능분류)

- ① 사원의 직능은 다음과 같이 분류한다.
 - 1. 사무직
 - 2. 별정직(전임지도자)
 - 3. 계약직
- ② 기타 회장이 필요하다고 인정할 때에는 전호의 직제 외에 촉탁 및 임시사원을 둘 수 있다.
- ③ 별정직은 연맹의 사업을 수행함에 있어 당해분야에 관한 전문적인 지식과 경험이 있는 자 중에서 임명 또는 위촉할 수 있다.
- ④ 사무처 운영상 필요한 경우에는 계약직 채용을 한시적으로 운용 할 수 있다.
- ⑤ 사무직, 별정직 및 계약직의 직급은 별도로 정한다.
- ⑥ 별정직은 대한체육회 규정에 따르며, 기타 필요한 사항은 별도로 정한다.

제24조(기구)

- ① 연맹은 사무집행을 위하여 사무처를 둔다.
- ② 사무처에 부, 실, 과 또는 파트를 둘 수 있다.
- ③ 회장은 사무형편상 필요에 따라 사무국 기구를 신설하거나 병합할 수 있다.

제25조(분장업무 및 전결사항) 각 부서의 분장업무 및 위임전결사항은 회장이 별도로 정한다.

제 4 장 복 무

제26조(복무규율) 사원은 업무를 수행함에 있어서 다음 각 호의 1을 엄수 하여야 한다.

1. 사원은 상사의 직무상의 명령에 복종하여야 한다. 다만, 그 명령이 부당하다고 생각할 경우에는 의견을 제시할 수 있다.
2. 부서장은 항상 사원의 인격을 존중하고 그들을 친절히 지도 감독함과 동시에 직무수행에 있어서 솔선수범하여야 한다.
3. 항상 명랑 활발한 태도로써 직무를 수행하고 경영이념의 구현과 회사의 목적 및 경영원칙의 달성에 적극 협력한다.
4. 전력을 다하여 맡은 바 직무를 능률적으로 성실하게 수행하고 기타 단체생활에 필요한 질서와 규율을 엄수한다.
5. 항상 자기직무에 대하여 충분한 자각과 책임을 가지고 필요한 지식과 교양의 습득에 적극 노력한다.
6. 공사의 분별을 명확히 하고 항상 상대방의 인격을 존중하고 예의와 우애를 지킨다.
7. 항상 시간과 규율을 엄수, 존중하고 직무를 신중, 신속, 정확히 처리한다.
8. 연맹의 신용을 훼손하거나 명예를 오손하는 언동을 하지 않는다.
9. 연맹의 영업 비밀을 재직 시는 물론이고 퇴직 후라도 자신을 위하여 사용하거나 기타 제3자를 위하여 사용하여서는 안 된다.
10. 직무상의 권한을 남용하여 사리를 취하지 않는다.
11. 연맹의 허가 없이 근무시간 중에 집회, 기타 업무에 관계없는 일을 하지 않는다.
12. 소속부서장의 허가 없이 자기의 근무 장소를 이탈하지 않는다.
13. 개인을 위해 연맹의 명칭, 물건을 사용하지 않는다.
14. 연맹과 거래관계에 있는 자로부터 사례, 향응 또는 금품수수를 하지 않는다.
15. 연맹의 시설을 애호하고 자재, 소모품, 기타 물품을 절약하여 사용한다.
16. 연맹의 청결, 정돈 및 도난, 재해방지를 비롯한 제반 안전보건에 적극 협력한다.
17. 연맹의 허가 없이 정치운동에 참여하지 않는다.
18. 연맹의 허가 없이 타 직종의 업무에 종사하지 않는다.
19. 기타 본 규칙 또는 상사의 지시에 반하는 행위를 하지 않는다.

제27조(파견)

- ① 회장은 사원을 타 경기단체 및 유관단체에 파견 근무케 할 수 있다.
- ② 타 기관 또는 단체에서 파견된 사원은 연맹의 사원에 준하여 복무를 관리한다.

제28조(근무시간)

- ① 1주간의 근로일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고, 1주일간 40시간을 원칙으로 한다. 단, 토요일은 유급휴일로 한다.
- ② 1일의 근로시간은 8시간으로 하되, 휴게시간을 제외하고 09:00시부터 18:00시 까지로 한다. 단, 휴게시간은 12:00시부터 13:00시까지로 하며 업무사정을 감안하여 달리 정하여 운영할 수 있다.
- ③ 연맹은 전 사원이 매일 1.5시간(월32시간)의 시간외근로를 한다는 전제하에 월48시간(월32시간의 1.5배수)의 시간외수당을 임금에 포함하여 지급한다.

제29조(시간외 근무 및 공휴일 근무) 사무처장이 사무 처리상 긴급을 요한다고 인정할 때에는 근무시간외의 근무를 명하거나 공휴일의 근무를 명할 수 있으며, 근무 명령을 받은 사원은 정당한 사유없이 이를 거부하지 못한다.

제30조(근태)

- ① 사원이 질병 등의 사유로 결근, 지각 또는 조퇴할 때에는 소속부서장의 허가를 받아야 한다.
- ② 근무시간 중 외출할 때에는 소속부서장의 허가를 받아야 한다.

제31조(휴일)

- ① 다음에 해당하는 날은 휴일로 정한다.
 1. 법정 공휴일
 2. 근로자의 날
 3. 연맹이 휴일로 정하는 날
 4. 정부가 정한 임시공휴일
- ② 연맹은 업무 형편상 특히 필요하다고 인정될 경우에는 전항의 휴일을 다른 날로 변경할 수 있다. 대체된 휴일은 평일로, 평일은 휴일로 간주한다.

제32조(휴가의 종류)

- ① 사원의 휴가는 정기휴가, 연차휴가, 병가, 공가, 특별휴가로 구분한다.
- ② 정기휴가는 업무에 지장이 없도록 연 5일 이내로 한다.
- ③ 사원이 휴가를 사용하고자 할 경우에는 사전에 휴가원과 증빙자료를 첨부하여 소속부서장의 승인을 받아야 하며, 연차휴가에 한해 청구한 시기가 업무상 지장이 있다고 인정될 경우 그 시기를 변경하거나 분할하여 줄 수 있다.

제33조(연차휴가) 근로기준법에 의한다.

제34조(연차휴가의 사용)

- ① 연차휴가는 당해 연도에 한하여 적치하여 분할 실시할 수 있으며, 직원의 청구가 있을 때에는 부여하여야 한다. 다만, 그 실시시기가 특정한 시기에 편중되지 아니하도록 휴가계획에 의거하여 실시되어야 한다.
- ② 제1항의 연차휴가는 1회에 7일을 넘지 못하되, 휴일은 산입하지 아니한다.
- ③ 사원의 연차유급휴가 청구권은 연맹의 귀책사유로 휴가를 사용하지 못한 경우를 제외하고는 발생한 날로부터 1년간 행사하지 아니할 경우에는 소멸한다.
- ④ 연맹은 근로기준법에 따라 연차 유급휴가 사용을 촉진할 수 있다. 회사의 사용촉진 조치에도 불구하고 사원이 사용하지 아니한 연차 유급휴가에 대하여는 보상하지 아니한다. 단서 규정의 시행일은 근로기준법 부칙 제4조에 따른다.
- ⑤ 제 38조에 의한 연차휴가 중 미 사용일수에 대하여는 그 해당 일수를 보상금으로 지급하며, 지급 시기는 다음해 2월 급여지급 시 일괄 지급할 수 있다.

제35조(병가)

- ① 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때에는 연 2개월의 범위 내에서 병가를 허가할 수 있다. 다만, 공무로 인한 질병 또는 부상인 경우에는 그 기간을 6개월까지 허가할 수 있다.
- ② 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

제36조(공가) 공가는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 필요한 기간을 허가하여야 한다.

- 1. 병역법 및 기타 법령에 의한 징병검사, 소집, 검열, 점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하려할 때
- 2. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때
- 3. 천재지변, 교통차단 등 사유로 출근이 불가능할 때
- 4. 공무와 관련하여 국회, 법원, 검찰, 국가기관 및 공공기관에 출석할 때
- 5. 직무상의 상병으로 인하여 근무할 수 없는 경우
- 6. 기타 연맹이 인정하는 경우

제37조(특별휴가)

- ① 사원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 다음과 같이 휴가를 얻는다.
 - 1. 결혼 : 본인 7일, 자녀 1일, 본인 및 배우자의 형제자매 1일
 - 2. 회갑 : 본인 및 배우자 5일, 본인 및 배우자의 직계존속 1일
 - 3. 출산 : 배우자 2일
 - 4. 사망 : 배우자 7일, 자녀 6일, 형제자매 3일, 본인 및 배우자의 직계존속 6일
백숙부모 3일, 형수 제수 배우자 및 형제자매 1일
 - 5. 탈상 : 배우자 2일, 본인 및 배우자의 직계존속 1일, 형제자매 1일
 - 6. 기타 : 본인 거주지가 천재지변으로 재해를 입었을 경우 7일
- ② 제 1항에 따른 휴가기간 중 휴일 또는 휴무일이 포함되어 있는 경우에는 이를 포함하여 휴가기간을 계산한다.
- ③ 임신 중의 여사원은 출산일 전후를 통하여 3개월(90일)의 휴가를 주며 2개월은 급여 전액을 지급하고 1개월은 급여를 지급하지 아니한다. 단, 유산하였을 경우 7일간의 휴가를 얻는다.
- ④ 여사원은 월 1일의 무급 생리휴가를 얻는다.
- ⑤ 업무상 특히 그 공적이 현저하고 평소 근무성적이 우수한 자에 대해서는 별도의 정하는 바에 따라 일정 기간의 포상휴가를 줄 수 있으며, 국내 여비 규정상의 지급기준을 준용한 휴가 여비를 지급할 수 있다.

제38조(국내출장)

- ① 사원이 연맹의 업무(이하 '공무'라 한다)로 출장할 때에는 소정의 절차에 의한 출장명령을 받아야 한다.
- ② 출장 용무변경에 의하여 당초 목적지 외에 여행하거나 지정 출장기일을 변경할 필요가 있을 때에는 반드시 사전에 연락하고 귀임 즉시 사후 승인을 받아야 한다.
- ③ 출장자가 귀임 하였을 때에는 조속히 출장보고서를 작성, 제출하여야 한다.

제39조(국외여행)

- ① 임직원의 공무로 인한 국외여행은 회장이 허가한다.
- ② 공무로 국외여행을 마치고 귀국한 때에는 15일 이내에 출장보고서를 회장에게 제출하여야 하며, 그 여행목적 및 결과보고서 등을 유관기관에 송부하여 동일 목적사업에 활용토록 하여야 한다.
- ③ 사원은 휴가기간의 범위 내에서 사무처장에게 보고하고 공무 외의 목적으로 국외 여행을 할 수 있다.

제40조(건강진단) 사원의 건강을 위하여 매2년마다 전사원에 대하여 정기 건강진단을 실시한다.

제 5 장 교 육 및 성 희 룡 의 예 방

제41조(교육)

- ① 사원의 자질과 사무능률을 향상시키기 위하여 예산 범위 내에서 매년 1회 이상의 자체교육 또는 위탁교육을 실시할 수 있다.
- ② 자체교육 및 위탁교육 기간이 계속 1주일 이상일 때에는 인사기록카드에 그 내용을 기록하고 그 교육성적을 인사에 반영할 수 있다.

제42조(성희롱의 예방)

- ① 연맹은 직장 내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 성희롱 관련 법령의 요지, 성희롱 피해자의 권리구제 방법과 가해자 의 조치 등을 내용으로 성희롱 예방교육을 할 수 있다.
- ② 연맹의 모든 임원 및 사원은 남녀고용평등법에서 금지한 직장 내 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 안된다.
- ③ 직장 내 성희롱을 하여 물의를 일으킨 임 . 직원에 대하여는 해고 등의 징계 조치를 취할 수 있으며, 성희롱 피해자와 같은 부서에 근무하지 않도록 인사이동을 병행하여 실시한다.

제 6 장 급 여

제43조(급여구분)

- ① 사원의 급여는 다음과 같이 구분한다.
 - 1. 기본급여
 - 2. 상여금
 - 3. 수당
- ② 기본급여, 상여금 및 수당은 회장이 별도로 정한다.
- ③ 연장, 야간, 휴일근무에 대하여 시간외 수당을 포괄 산정하여 급여로 지급한다. 단, 휴일근무에 대해서는 교통비보조금을 별도로 지급한다.

제44조(급여계산)

- ① 급여는 임명, 전보, 승진, 승급 또는 감봉 등의 경우와 중도 입.퇴사 등 급여계산 기간을 전부 근로하지 아니한 경우 일할 계산하여 지급한다.
- ② 급여의 지불기간 계산은 월 1일부터 말일까지로 하고 공휴일의 휴무는 출근으로 계산한다.
- ③ 1년 이상 근속한 사원이 퇴직 또는 해직될 때에는 그 월분의 급여 전액을 지급한다.

제45조(지급일) 급여는 매월 25일에 지급하며, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다. 다만, 사원이 퇴사하였거나 특히 필요하다고 인정될 때에는 회장의 재량으로 그 지급일을 변경할 수 있다.

제46조(호봉책정) 신규채용인 경우의 호봉책정은 별도의 규정에 따라 최초의 호봉으로 책정함을 원칙으로 하되, 군복무 및 유사경력은 별도의 경력환산 기준표에 의한다.

제47조(파견자의 보수) 타 기관에 파견되어 근무하는 사원의 보수는 특별한 규정이 없는 한 본직의 보수를 전액 지급한다. 다만 파견지에서 본직의 수당과 같거나 유사한 수당을 지급시에는 그 수당을 지급하지 아니한다.

제48조(수당의 종류) 사원에게는 기본급 외 예산의 범위 내에서 별도의 수당을 지급할 수 있다.

제49조(상여금 및 성과금)

- ① 근무성적, 업무실적 등이 우수한 사원에 대하여 예산의 범위 안에서 상여금 또는 성과금을 지급할 수 있다.
- ② 상여금 및 성과금의 지급기준, 지급범위 및 지급방법 등에 관하여 필요한 사항은 회장이 별도로 정한다.

제 7 장 상 별

제50조(표창) 사원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 사원은 이를 표창한다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하며 타의 모범이 되는 자
2. 특히 곤란한 업무를 수행하여 현저한 공적을 인정받은 자
3. 이사회결의에 따라 표창키로 된 자

제51조(징계)

- ① 다음 각 호의 1에 해당하는 사원은 징계할 수 있다.
 1. 형사소추의 원인이 되는 위법행위를 한 경우
 2. 부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자
 3. 업무상 비밀 및 기밀을 누설하거나 고의 또는 중대한 과실로 연맹에 피해를 입힌 자
 4. 연맹의 명예 및 신용에 손상을 입힌 자

5. 연맹의 영업을 방해하는 언행을 한 자
 6. 연맹의 규율과 상사의 정당한 지시를 어겨 질서를 문란하게 한 자
 7. 정당한 이유 없이 연맹의 물품 및 금품을 반출한 자
 8. 연맹 조직 용화를 해치거나 조직력을 저해시켜 연맹에 피해를 입히는 경우
 9. 직무를 이용하여 부당한 이익을 취한 자
 10. 연맹이 정한 복무규정을 위반한 자
 11. 직장 내 성희롱 행위를 한 자
 12. 무단결근이 연간 3일 이상이거나 지각이 연간 20회 이상인 경우
 13. 근태사실을 위조하거나 연맹의 허가 없이 근무 장소를 이탈하거나 근무시간 중 취침한 경우
 14. 연맹의 행사나 공공행사에 무단 불참하거나 행사를 비방 방해한 경우
 15. 연맹의 비밀정보를 기록한 문서, 매체의 관리를 소홀히 한 경우
 16. 연맹에서 도박·음주 행위, 연맹내외에서 미풍양속을 해치는 행위로 질서를 문란하게 한 경우
 17. 연맹내 에서 유언비어로 타 직원을 미혹케 하거나 고의로 업무 방해 및 태업을 한 경우
 18. 연맹내 컴퓨터통신망을 비업무용으로 이용 및 이와 관련한 연맹의 제규칙을 위반한 경우
 19. 내부 회계관리 규정을 위반하여 회계정보를 작성 또는 유출하거나 동 규정에서 정한 기타 사항을 위반한 경우
 20. 기타 제27조의 복무규율을 위반하거나 이에 준하는 행위로 직장 질서를 문란하게 한자
- ② 다음 각 호의 1에 해당하는 사원에 대하여 징계 해고할 수 있다.
1. 부정한 방법이나 성명.연령.학력 등 중요한 이력 사항을 기만하여 채용된 자
 2. 업무상 상사의 지시.명령에 불복종하거나 반항.폭행 또는 협박을 한 자
 3. 사원 상호간 연맹 내 폭행.협박한 자
 4. 고의로 태업.준법투쟁을 하거나 또는 타인에게 태업.준법 투쟁을 권한 자
 5. 연맹의 기밀을 무단으로 공개하거나 연맹의 물품 및 자료 등을 무단 반출하는 자
 6. 업무상의 지위를 이용하여 부당하게 자기 또는 타인의 이익을 도모하는 자
 7. 타인의 물건을 절취 횡령하거나, 법에 의하여 유죄 판결을 받은 자
 8. 무단결근 월3일 또는 연 7일 이상이거나 연속 3일 이상, 지각이 연 20회 이상인 자
 9. 고의 또는 중대한 과실로 연맹의 재산을 손실케 한 자
 10. 허위 사실을 유포한 자
 11. 뇌물 방지 및 관련법을 위반하여 연맹의 명예를 실추시킨 자
 12. 제1항의 징계사유로 징계처분 받았음에도 개전의 정이 없이 반복되거나 제1항의 징계 사유가 여럿 중복되어 그 정도가 심한 경우
 13. 금품수수 및 공금횡령 등의 부정한 행위를 한 자
 14. 「도로교통법」제44조제1항에 따른 음주운전을 한 자
 15. 기타 전기 각호에 준하는 불미한 행위를 한 자
- ③ 징계의 종류는 다음과 같다
1. 견책 : 시말서를 받고 장래를 훈계함을 말한다.
 2. 감봉 : 기간을 정하여 1호봉 또는 그 이상의 급호를 삭감함을 말한다.
 3. 정직 : 사원이 그 직무에 종사하지 못하게 하는 것을 말하며 정직자는 사원으로서의 신

분은 유지하고, 임금은 별도로 정하는 바에 따른다.

4. 해고 : 사원의 신분을 박탈하여 면직시킴을 말한다.

④ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하며, 감액은 기본급여의 10분의 1을 초과하지 못한다. 제수당은 별도의 규정에 따라 지급한다.

⑤ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하며, 그 기간 중 사원으로서의 신분은 보유하나 직무에는 종사 못하며, 기본급여만 을 지급한다. 제수당은 별도의 규정에 따라 지급한다.

⑥ 사원의 징계 절차는 다음과 같다.

1. 인사위원회는 징계 혐의자에게 충분한 진술의 기회를 주어야 하며, 징계 혐의자는 서면 또는 구술로서 자기의 이익이 되는 사실을 진술하고 증거를 제출할 수 있으며, 증인의 심문을 신청할 수 있다. 다만, 2회 이상의 진술기회를 부여 하였음에도 불구하고 거부하거나 진술을 하지 아니한 경우에는 진술을 포기한 것으로 간주하여 위원들의 심의만으로 징계를 결정한다.

2. 인사위원회는 필요하다고 인정할 때에는 소속 사원으로 하여금 사실 조사를 하거나 특별한 학식, 경험이 있는 자에게 검정 또는 감정을 의뢰할 수 있다.

3. 징계 혐의자는 위원장 또는 위원 중에서 불공평한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 밝히고 기피를 신청할 수 있다.

⑦ 이 규정에 의한 징계는 손해배상이나 형사상의 책임에 영향을 주지 아니한다.

⑧ 본 조 제2항 14조에 해당하는 징계는 **별표 의 징계 양정기준에 따라 공정하게 처리하여야 하며, 감경할 수 없다.**

제52조(예외)다음의 각 호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회 의결 없이 징계 또는 해고 조치 할 수 있다.

1. 사용종속관계를 계속 유지하기가 불가능한 사유가 명백한 경우

2. 징계 대상자가 형사 사건으로 구속된 경우

3. 징계 대상자가 3일 이상 행방불명 된 경우

4. 근무성적 또는 업무 수행 능력이 현저하게 불량하다고 평가된 경우

5. 기타 필요성이 인정된 경우

제 8 장 퇴 직 및 해 고

제53조(퇴직) 사원이 퇴직하고자 할 때에는 퇴사 원을 제출하여 허락을 받아야 한다.

제54조(정년퇴직)

① 사원의 정년은 만 60세 로 한다.

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

제55조(명예퇴직)

① 명예퇴직을 신청할 수 있는 자는 15년 이상 근속한 자로 한다. 단, 연맹의 사정상 부득

이한 경우에는 명예 퇴직대상 범위를 제한할 수 있다.

- ② 다음 각 호의 1에 해당되는 자는 명예퇴직 수당 지급 대상에서 제외한다.
 - 1. 징계의결 요구중인 자 또는 징계처분으로 인하여 임용 제한 기간 중에 있는 자
 - 2. 형사 사건으로 기소 중인 자
 - 3. 감사원 등 감사기관과 검찰경찰 등 수사기관에서 비위조사나 수사 중인 자
- ③ 명예퇴직을 하고자하는 자는 명예 퇴직원을 첨부하여 연맹에 제출하여야하며, 명예퇴직수당은 회장이 별도로 정한다.

제56조(퇴직금)

- ① 연맹의 사원으로서 퇴직하거나 사망하였을 때에는 퇴직금을 지급한다.
- ② 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 별도로 정하는 바에 따라 포상금 및 위로금을 퇴직금에 지급할 수 있다.
 - 1. 회사 업무상 공적이 현저한 자
 - 2. 순직자 및 공상 병으로 퇴직하는 자
 - 3. 명예퇴직 하는 자

제57조(퇴직적립금)

- ① 퇴직금을 운영하기 위한 기금은 연맹에서 출연하는 퇴직적립금의 원금 및 이자로서 조성하며, 이를 별도계정으로 관리한다.
- ② 연맹은 퇴직금을 매 회계연도 예산에 계상하여야 한다.

제58조(지급액의 계산)

- ① 퇴직금은 근속년수에 1개월분 평균임금을 곱하여 산출한 금액으로 한다.
- ② 평균임금이라 함은 퇴직이전 3개월간에 퇴직자에게 지급된 보수총액을 그 기간의 총 일수로 제한 금액을 말한다.

제59조(근속년수 계산) 근속년수는 발령일로 부터 기산하여 퇴직 또는 사망한 날까지의 년수를 계산하고 잔여 월수가 6개월 이상인 경우에는 이를 1년으로 계산한다. 잔여월수가 6개월 미만일 경우에는 근속일수/365로 계산한다. 다만 재직 중 사망한 자에 대하여는 1년으로 한다.

제60조(수령권자) 퇴직자가 사망하였을 경우에는 그 유가족의 청구에 의하여 지급한다. 다만, 유족이라 함은 근로기준법 시행령 제41조에 정한 바에 의한다.

제61조(지급일) 퇴직금의 지급은 퇴직일로부터 2주일 이내에 지급한다.

제62조(중간정산) 사원이 서면으로 요구하는 경우 사원이 퇴직하기 전이라도 당해 사원이 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다.

제63조(당연면직) 사원이 다음의 각 호의 1에 해당될 경우에는 당연히 면직한다.

1. 금지산, 한정치산 선고를 받은 경우
2. 파산 선고를 받은 경우
3. 형사 사건으로 소추되어 금고 이상의 형이 판결된 경우
단, 교통사고의 경우 정상을 참작하여 예외로 할 수 있다.
4. 법령에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 경우
5. 정년에 달한 경우
6. 사망한 경우
7. 휴직기간이 종료되거나 휴직 사유가 소멸한 후 7일 이내에 복직원을 제출하지 않은 경우
8. 휴직기간 중 회사의 승인 없이 타 업종에 종사한 경우
9. 군 입영 휴직자가 복무연장을 신청하여 의무복무 기간을 초과한 경우
10. 본인이 퇴직을 원하고 회사가 이를 승인한 경우
11. 기간의 정함이 있는 근로자가 근로계약 기간이 만료된 경우

제64조(해고의 제한)

- ① 사원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 아니한다. 다만, 근로기준법 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우에는 해고할 수 있다.
- ② 산전·산후의 여성 사원이 근로기준법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 아니한다.
- ③ 제1항 본문 및 제2항에도 불구하고 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해당사원을 해고할 수 있다.

제65조(해고의 통지)

- ① 사원을 해고(경영상 이유에 의한 해고 포함)하는 경우에는 서면으로 그 사유 및 날짜를 기재하여 통지한다.
- ② 제1항에 따라 해고를 통지하는 경우 해고일로부터 적어도 30일 전에 해고예고를 하여야 하며, 30일 전에 해고예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다.

제66조(해고예고의 예외) 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 해고예고를 하지 아니한다.

1. 일용 사원으로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급제 사원으로서 6개월이 되지 아니한 자
4. 단기 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습기간 중인 자(3개월 이내)
6. 사원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로 노동부령이 정하는 사유에 해당하는 자

제67조(퇴직수속)

- ① 사원이 퇴직하고자 할 경우에는 적어도 퇴직예정일 14일전에 퇴직원을 회사에 제출하고 회사에서 승인이 있을 때 까지 계속하여 담당업무에 종사하여야 한다. 단, 이 기간은 퇴직원 제출 후 익 월을 초과하지 않는다.
- ② 사원이 퇴직하였을 경우에는 발령일을 퇴직일로 한다. 단 사망으로 인한 퇴직의 경우에는

사망일을 퇴직일로 본다.

제68조(업무인계) 사원은 전근, 주재, 직무변경, 해고, 퇴직의 경우에는 관장하였던 일체의 도구 및 대여 품을 반납하고 업무에 관한 일체의 사항을 정확히 인계하여야 한다.

제 9 장 여 비

제69조(여비) 연맹의 임원·사원이 공무로 출장할 때에는 연맹 여비규정에 의한 여비를 지급한다.

제 10 장 재 해 보 상

제70조(보상) 사원의 업무상 재해가 발생하는 경우에는 관계법령이 정하는 바에 따른다.

제 11 장 계 약 직

제71조(채용 및 자격)

- ① 계약직 직원의 채용은 연맹의 직무수행에 필요한 정원 외로 운영되는 분야에 한하며, 채용자격기준은 회장이 별도로 정한다.
- ② 계약직 직원의 채용정원은 매 회계연도 예산편성 시 책정하거나 정원의 범위 내에서 하며, 채용 계약조건 등을 정한 필요부서의 요청에 따라 인사담당부서에서 채용한다.

제72조(계약기간) 계약직 직원의 채용 계약기간은 1년 이내로 하며, 회계연도 중 채용된 자의 최장의 임용기간은 당해년도 말까지 계약함을 원칙으로 한다. 단, 계약 기간이 만료된 계약직 직원에 대해서는 익 년도의 정원, 필요 부서장의 의견, 업무 수행능력 등을 고려하여 최초 계약일로 부터 2년의 범위 내에서 재임용 할 수 있다. 다만, 사업의 기간의 정함이 있는 경우 그 기간까지 재계약 할 수 있으며, 사업이 종료될 경우 계약 만료에 의한 계약해지로 본다.

제73조(결격사유 및 계약의 해지)

- ① 임용권자는 인사규정에서 정한 임용 결격사유에 해당하는 자는 계약직 직원으로 채용할 수 없다.
- ② 임용권자는 계약기간중이라도 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 채용 계약을 해지할 수 있다.
 1. 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 부족한 때
 2. 신체, 정신상의 이상으로 업무수행이 불가능한 때
 3. 계약의 목적사업이 취소되거나 종료된 때
 4. 복무 상 의무를 위반한 때
 5. 형사 사건으로 기소된 때(단, 업무이외의 사유로 약식 명령이 청구된 경우에는 제외한다.)
 6. 기타 채용계약상의 해지 조건에 해당된 때

제74조(복무 및 평가)

- ① 계약직 직원의 복무에 관련된 사항은 본 규정의 제 준수사항과 채용계약조건에서 정한 제 조건을 준수하여야 한다.
- ② 임용권자는 채용된 계약직 직원의 근무상황과 업무 수행 실적을 평가하여 계약의 변경, 재 계약 또는 해지 때 이를 반영하여야 한다.

제 12 장 보 칙

제75조(규정제정 및 준용) 연맹의 운영에 필요한 기타 사항은 대한체육회 규정을 준용하거나 별도로 정할 수 있다.

부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 이사회(2010.10.14.) 승인을 받은 날로부터 시행한다.

제2조 (시행일) 이 규정은 회장 승인(2016.06.21.)을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 이사회(2023.6.27.) 승인을 받은 날로부터 시행한다.

[별 표] 「음주운전 징계기준」 <신설>

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 징계처리기준을 적용한다.	
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우	정직		
	혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우	<u>해고</u> - 정직		
	음주측정 불응의 경우	<u>해고</u> - 정직		
2회 음주운전을 한 경우		<u>해고</u> - 정직		
3회 이상 음주운전을 한 경우		<u>해고</u>		
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		정직		
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		<u>해고</u> - 정직		
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우	<u>해고</u> - 정직		
	사망사고의 경우	<u>해고</u>		
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	<u>해고</u> - 정직	
		인적 피해 후 도주한 경우	<u>해고</u>	
운전업무 담당 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우	<u>해고</u>		
	면허정지 처분을 받은 경우	<u>해고</u> - 정직		