

부산광역시영도구체육회
인사규정

부산광역시영도구체육회 인사규정

제정 2021년 12월 6일

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 정관 제49조 제5항(사무국)의 규정 및 제50조(사무국 직제 등)의 규정에 의하여 부산광역시영도구체육회에 근무하는 임·직원에게 적용할 인사관리의 기준을 정하여 공정하고 효율적인 인사운영을 위해 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규정은 다른 규정에 특별히 규정된 것을 제외하고는 부산광역시영도구체육회(이하 “체육회”라 한다.)에 근무하는 모든 임·직원에게 적용한다.

② 별정직 직원의 채용, 계약, 복무, 근무실적의 평가 등에 관한 사항은 별도로 정한다.

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

1. “직원”이라 함은 체육회에 근무하는 일반직, 계약직을 말한다.
2. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 승급, 전직, 전보, 겸임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 파견, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
3. “직위”라 함은 직원 개개인에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “전보”라 함은 동일 직종의 직급 내에서의 직위 변경을 말한다.
5. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 및 정직 중에 있는 직원을 직위에 복직시키는 것을 말한다.
6. “승진”이라 함은 하위 직급에서 상위 직급으로 임용되는 것을 말한다.
7. “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과 또는 기타 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
8. “추서”라 함은 공무로 인하여 사망한 직원을 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.

제4조(직원의 정의와 구분) 직원이라 함은 체육회의 임용된 자를 말하며, 직원의 구분은 체육회 「사무국 운영규정」 제3조(사무국)에 따른다.

제2장 인사위원회

제5조(설치) 이 직원의 인사운영에 관한 중요사항을 심의·조정하여 효율적인 인사관리 및 인사운영의 적정을 기하기 위하여 사무처 내에 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제6조(적용범위) 위원회는 특별히 정한 것을 제외하고 제4조(직원의 정의와 구분)에 규정된 모든 직원의 인사에 관한 사항을 심의·조정한다.

제7조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 인사관리의 기본방침 및 시행계획에 관한 사항
2. 직원 채용을 위한 고시 및 전형에 관한 사항
3. 직원의 승진 및 해임, 직권면직에 관한 사항
4. 직원의 포상, 징계, 징계 및 징계부가금에 관한 사항
5. 위원회 업무와 관련하여 회장이 지시한 사항
6. 기타 인사 관리에 있어 필요하다고 인정되는 사항

제8조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 5명 이상 9명 이하로 구성하며, 간사 1명을 둔다.

② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선하며, 위원장을 유고 시에는 부위원장, 연장자 순으로 그 임무를 대행한다.

③ 위원은 학계, 주무부처 담당관, 외부전문가, 지역생활체육 발전에 기여한 인사 등으로 구성하며, 이사회 의결로 위촉한다.

④ 간사는 위원에 해당하지 않으며, 사업 담당자 또는 총무 담당자로 하고, 회의 결과를 기록하여 위원장의 날인을 받아 해당 체육회장(이하 “회장”이라 한다)에

게 보고하여야 한다.

⑤ 위원회는 제7조(위원회의 기능) 2호의 사항을 심의할 경우 위촉 위원 외 추가 위원 1명을 두어야 한다. 이 때 해당 시체육회 지도자 관련 업무 담당자(과장 이상)한다.

⑥ 위원의 임기는 2년으로 하고, 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있으며, 위원의 임기 중 결원이 발생할 경우, 신규 위원의 임기는 전임 위원의 잔여기간으로 한다.

⑦ 회의 소집은 위원장이 하며, 재적위원의 과반수 참석으로 개최하고, 참석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

⑧ 부의 안건이 경미하거나 긴급한 때에는 서면으로 의결을 대신 할 수 있다. 다만, 재적위원 과반수가 정식으로 위원회에 회부할 것을 요구할 때는 이에 따라야 한다.

⑨ 위원으로 위촉된 사람은 위촉기간이 경과한 후 재 위촉되지 않으면 해촉된 것으로 보며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해당 위원을 즉시 해촉한다.

1. 사망 시
2. 본이 해촉을 원할 때
3. 형사 사건으로 기소된 사람(약식 명령이 청구된 사람은 제외한다.)
4. 기타 사회적 물의를 야기한 때

제9조(심의) ① 위원회의 의안을 처리하면서 필요에 따라 소속 직원으로 하여금 사실조사를 하거나 특별한 학식, 경험이 있는 자에게 검정 또는 감정을 의뢰 할 수 있다.

② 본 위원회의 심의안에 대해서는 간사가 의결서를 작성하여 출석위원의 연대 서명을 받아야 한다.

③ 본 위원회에서 의결한 사항 중 위원장이 필요하다고 인정되는 중요 인사 사항은 이사회에 재심에 부의할 수 있다.

제10조(공정성 의무) 위원회의 심의대상자에게 충분히 해명할 기회를 주어야 하며 증거에 기초하여 판단하고 그 행위와 처우는 형평을 이루어야 한다.

제11조(제척 및 기피) 위원은 본인 또는 본인과 직접적인 이해관계가 있거나 공정을 기할 수 없는 뚜렷한 사유가 있는 경우 위원회의 심의·의결에 참여할 수 없다.

제12조(회의의 비공개와 누설금지) 위원회의 회의내용은 공개하지 아니하며, 참석자는 발표 된 것을 제외하고는 회의내용 및 직무상 취득한 기밀을 누설하여서는 아니된다.

제3장 임용과 신규채용

제13조(임용권자) ① 직원의 임용은 시험성적, 근무성적 기타 능력의 실증을 거쳐 회장이 이를 행한다.

② 회장이 필요하다고 인정할 때에는 인사권의 일부를 사무국장에게 위임할 수 있다.

제14조(임용의 방법) ① 사무국장은 이사회 의 동의를 받아 회장이 임명한다.

② 일반직 직원 및 계약직 직원의 임용은 「체육회 인사규정」 및 「생활체육지도자 운영규정」에서 정한 절차에 따른다.

제15조(결원보충방법) 체육회 직원의 결원보충은 신규채용의 방법에 의한다.

제16조(신규채용) ① 직원의 채용은 공개경쟁시험에 의해 채용하여야 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다. 또한, 임직원의 가족을 특별히 우대하여 채용하여서는 안 된다.

② 체육인 출신(체육관련 학과 및 운동선수 출신자 등)이 전문성을 발휘할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 직원의 신규채용 시 이를 고려하여야 한다.

- ③ 제1항의 채용시험은 서류심사, 면접시험, 신체검사의 단계로 실시할 수 있다.
- ④ 회장은 필요한 경우 예산 및 직제가 정한 범위 안에서 운영직 직원 및 계약직 직원을 채용할 수 있다.
- ⑤ 체육회는 직원의 채용, 교육, 배치, 정년 및 해고에 있어 남녀 차별 없이 평등한 기회를 보장한다.

제17조(임용 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 임용할 수 없다.

1. 피 성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
 2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
 3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
 4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
 5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
 6. 체육회 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조(횡령,배임) 및 제356조(업무상의 횡령과 배임)에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
 7. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조(정의)에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 7의2. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
- 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조(정의)에 따른 성폭력범죄
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호(정의)에 따른 아동·청소년대상 성범죄
8. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 사람
 9. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람

10. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치 운영에 관한 법률」 제82조(비면직자 등의 취업제한)에 따른 비위면직자 등의 취업제한 사유에 해당하는 사람
11. 다른 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 사람

제18조(채용 구비서류) ① 직원을 채용할 때에는 다음 서류를 제출하도록 하여야 한다.

1. 이력서 및 자기소개서
 2. 최종학교 졸업 증명서
 3. 경력증명서(해당한 자에 한함)
 4. 건강진단서(채용된 자에 한함)
 5. 개인정보 수집·이용 및 제공동의서
 6. 주민등록등본
 7. 자격증 사본
 8. 증명 사진 (최근 3개월 이내 촬영한 상반신 명함판) 3매
 9. 기타 필요하다고 인정되는 서류
- ② 제1항의 구비서류에 대하여 조회할 수 있으며, 허위사실이 발견되면 임용 취소나 해임할 수 있다.

제19조(채용공정성 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.

제20조(수습기간) ① 직원을 신규 채용하는 경우에는 3월 이내의 기간의 범위에서 임용 예정 직에 대한 지식과 실무를 익히도록 한다.

② 수습기간 중에 있는 직원이 근무성적 또는 교육 훈련성적이 불량한 때에는 제63조(의사에 반한 신분조치) 및 제64조(직권면직)의 규정에 불구하고 면직시킬 수 있다.

③ 수습기간은 근무연수에 산입하며, 기간이 만료되었을 때에는 그 초임 일에

소급하여 임용된 것으로 한다.

제21조(채용후보자명부의 유효기간) 공개경쟁 채용시험에 응시한 사람의 채용 후보자 명부의 유효기간은 1년으로 한다.

제22조(채용정보 공시) 직원의 신규 채용 시 채용공고 등 채용에 관한 정보를 체육회 또는 영도구청 홈페이지에 공시하여야 한다.

제23조(채용후보자의 자격상실) 채용후보자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 채용후보자로서의 자격을 상실한다.

1. 채용후보자가 체육회의 임용에 불응한 때
2. 채용후보자로서 받아야 하는 교육훈련에 불응한 때
3. 채용후보자로서 받은 교육훈련성적이 수료점수에 미달되거나 교육훈련 중 신병이나 병역복무 기타 교육훈련을 계속할 수 없는 불가피한 사정 이외의 사유로 퇴학 처분을 당한 때

제4장 평 가

제24조(평가대상 및 목적) 직원에 대한 평가는 근무성적평가, 훈련평가로 구분하며, 그 평가결과는 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

제25조(근무성적의 평정) ① 회장은 직원의 공정한 인사관리를 위하여 근무성적 평정을 실시한다.

② 직원에 대한 평가 기간은 회계연도 기준으로 하되, 연 1회 실시한다.

③ 근무성적 평정은 사무국장과 직원 관리부서의 장이 실시하고 회장은 평정 결과를 확인하여야 한다. 단, 직원 관리부서장 또는 사무국장이 공석인 경우 회장은 2인 이상의 평가위원을 지정하여 평정을 실시할 수 있다.

제5장 인사사무

제26조(인사기록) ① 회장은 채용관련 서류를 5년 이상 보존하여야 한다.

② 회장은 체육회 직원의 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.

제27조(인사기록의 종류) 직원의 인사기록은 개인별 인사기록과 인사관리서류로 구분한다.

제28조(개인별인사기록) ① 개인별 인사기록에 필요한 인사기록카드(전자문서시스템 양식) 및 인사관리서류 일체를 보관하여야 한다.

② 개인별 인사기록은 체육회 전자문서시스템으로 운용할 수 있다.

제29조(인사기록카드의 정리 및 변경) ① 직원이 신규채용·면직·징계·휴직·복직·국내외훈련·국외출장·과건되었거나 포상을 받은 때에는 지체 없이 이를 해당 직원의 인사기록카드에 기록하여야 한다.

② 제1항 이외의 사유로 인하여 직원의 인사기록카드를 정정·변경 또는 추가 기재하여야 할 정당한 사유가 있을 때에는 회장의 승인을 받아야 하며 필요한 경우 증빙서류를 첨부하여야 한다.

제30조(임명장 또는 임용장) ① 회장은 직원을 신규임용하거나 승진임용하고자 할 때에는 해당 직원에게 임용장을 수여한다.

② 임용장 또는 임명장에는 회장의 직인을 날인하되, 이를 인사발령문서로 대체할 수 있다.

제31조(인사발령통지서) 면직·징계·직위해제·휴직·복직되거나 임명·해임·위촉 또는 해촉된 경우, 회장은 문서로 통지한다.

제32조(발령대장) ① 소속직원에 대한 인사발령사항을 기재하기 위하여 발령대장 [별지 제1호서식] 을 비치·보관하여야 하며, 체육회 전자문서시스템으로 운용할 수 있다.

② 제1항의 발령대장은 필요하다고 인정할 때에는 직급별 또는 발령내용별로 구분하여 비치·보관할 수 있다.

제33조(인사발령통지) 회장은 직원을 인사발령한 때에는 발령과 동시에 통지하여야 한다.

제34조(증명서 등의 발급) ① 회장은 재직 중인 직원이 재직증명서의 발급을 청구할 경우에는 재직증명서 [별지 제2호서식] 을 발급한다.

② 회장은 재직 중인 직원 또는 퇴직한 직원이 경력증명서의 발급을 청구할 경우에는 경력증명서 [별지 제3호서식] 을 발급한다.

제6장 능률과 상벌

제35조(교육훈련) 회장은 모든 직원에 대하여 직원으로서 자질을 향상하고 직무와 관련된 지식 및 기술 등을 습득하게 하기 위하여 교육훈련을 실시하거나 또는 국내외의 교육훈련기관에 위탁하여 필요한 교육훈련 과정을 이수하게 할 수 있다.

제36조(제안제도) ① 행정운영의 능률화를 위한 직원의 창의적인 의견 또는 고안을 개발하고 이를 채택하여 조직목표 달성 및 행정운영의 개선에 반영하도록 하기 위하여 제안제도를 운영한다.

② 제안제도 운영 및 활용에 관한 세부사항은 회장이 정한다.

제37조(포상) ① 체육회의 발전에 현저한 업적이 있거나 업무성적이 우수한 직원에 대하여 위원회의 심의를 거쳐 정부기관에 포상을 추천하거나 회장이 표창할 수 있다.

② 체육회의 발전에 현저한 공이 있다고 인정되는 개인 또는 단체와 국내·외 인사에 대해서도 적용할 수 있다.

제38조(포상대상) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에 대하여 포상할

수 있다.

1. 품행이 단정하고 업무에 근면하며, 타의 모범이 된 사람
2. 헌신적인 노력으로 체육회 발전에 기여한 사람
3. 제안제도 채택시행 등으로 업무개선방안을 창안하여 체육회 발전에 기여한 사람
4. 청렴활동 우수자로 선정되어 체육회 반부패문화 조성에 기여한 사람
5. 화재, 풍수해 기타 천재지변에 비하여 방호·방재업무에 공헌한 사람
6. 대외적으로 체육회의 명예를 드높인 사람
7. 기타 체육회 발전에 공로가 뚜렷한 사람

제39조(포상제한) 직원이 다음 각 호의 하나에 해당하는 때에는 포상을 제한한다.

1. 포상의 대상이 되는 해에 징계 또는 불문경고처분을 받은 사람
2. 징계절차가 진행 중이거나 형사사건으로 기소 중인 사람
3. 재직 중 벌금형 이상의 형사처벌을 받은 사람
4. 수사 중이거나 상위기관의 감사 진행과정에서 문제소지가 있다고 판단되는 사람

제40조(포상의 종류) ① 포상의 종류는 정부포상과 자체표창으로 구분한다.

② 자체표창은 다음 각 호와 같다.

1. 정기표창 : 체육회 창립기념일에 실시하는 창립기념 표창
2. 유공표창 : 헌신적인 노력으로 체육회 업무의 발전에 기여한 공로가 있는 사람에게 수여하는 표창
3. 우등상 : 각종 교육훈련을 우수한 성적으로 이수한 사람에게 수여하는 상을 말한다.
4. 제안상 : 창의적인 의견 또는 고안을 제안하여 체육회의 이익과 발전에 기여한 경우에 수여하는 상
5. 장기근속상 : 10년, 20년, 30년 이상 장기근속한 직원이나 퇴직자의 노고를 치하하기 위하여 수여하는 상
6. 기관표창 : 체육회 업무의 발전에 공헌하고 사업능률이 현저히 향상되었거

나 모범이 되는 부서에 수여하는 표창을 말한다.

7. 감사장 : 체육회 업무수행에 적극 협조한 기관이나 개인에 수여하는 상

제41조(표창권자 등) ① 표창은 회장이 행한다.

② 정부기관·포상의 추천 및 자체표창의 결정은 위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 제안상의 결정은 인사위원회 제안심사의 심의결정에 따른다.

제42조(포상대상자의 추천) 제37조(포상)의 포상을 추천하고자 할 때에는 [별지 제4호서식]에 의한 공적조서를 작성하여야 한다.

제43조(포상대장의 비치) 표창권자가 표창을 수여한 때에는 [별지 제5호서식]에 의하여 표창 종류별로 각각 표창대장을 비치하고 그 사실을 기록 유지하여야 한다.

제44조(포상의 효과) 포상은 표창장이나 상패를 수여하는 외에 예산의 범위 내에서 부상을 지급할 수 있다.

제45조(징계) ① 회장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회의 의결을 거쳐 이를 징계할 수 있다.

1. 법령, 정관, 기타 제 규정을 위반한 경우
2. 직무상의 의무를 위반하거나 또는 정당한 사유 없이 직무를 태만히 하였을 경우
3. 체육회의 명예훼손, 기밀누설 또는 규율 질서를 심히 문란하게 하였을 경우
4. 부정한 방법에 의하여 직원으로 임용된 경우
5. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 체육회에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우

② 위원회는 징계사안을 의결함에 있어서 비위의 정도, 과실의 경중과 징계대상자의 평소품행, 근무성적, 체육회에 기여한 공적, 개선의 정 및 기타 정상 등을 참작하여 [별표 1], [별표 2]의 징계 양정기준에 따라 공정하게 처리하여야 한다.

③ 위원회는 제2항에도 불구하고 직원이 집단행동으로 체육회의 위신을 실추

시켰을 경우와 규율질서를 심히 문란하게 하였을 경우에는 가중징계를 의결할 수 있다.

제46조(징계의 종류) 징계는 중징계와 경징계로 구분하며, 중징계는 파면·해임·정직, 경징계는 감봉·견책을 말한다.

제47조(징계의 효력) ① 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 정직 처분을 받은 사람은 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수를 지급하지 아니한다.

② 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 1회에 평균임금 1일분의 2분의1, 총액은 월급여금 총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.

③ 견책은 과실에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

④ 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.

제48조(징계의결요구서) 사무국장은 직원이 제45조(징계) 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계의결요구서 등 [별지 제6호서식] 을 작성하여 위원회에 상정한다.

제49조(징계부가금) ① 징계요구권자가 제48조(징계의결요구서)에 따라 징계의결을 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 부과 의결을 요구 받은 때에는 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배의 범위 내에서 [별표 3]의 징계부가금 부과 기준에 따라 징계부가금의 부과를 의결할 수 있다.

③ 위원회에서 징계부가금 부과 의결을 하기 전에 징계 등 혐의자가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상

책임 등을 이행(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)한 경우에는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 5배를 초과해서는 아니 된다.

④ 징계의결 등의 요구권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 날부터 30일 내에 위원회에 징계부가금 감면 의결을 요구 [별지 제7호] 서식하여야 한다.

1. 징계부가금 부과결정을 받은 사람이 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결을 포함한다)이 확정되거나 변상책임 등을 이행한 날부터 60일 내에 징계의결 등의 요구권자에게 징계부가금 감면 의결을 신청한 경우
2. 징계의결 등의 요구권자가 징계부가금 부과결정을 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 제50조(징계의결기간)를 적용한다.

⑥ 징계 등 혐의자 또는 징계부가금 부과결정을 받은 사람이 벌금 외의 형(벌금 형이 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.

제50조(징계의결기간) 위원회는 징계의결요구서가 접수된 날로부터 30일 이내에 징계에 관한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 30일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.

제51조(징계대상자의 진술) ① 위원회는 징계대상자에게 진술할 기회를 부여하여야 한다.

② 위원회는 위원회의 개최사실 및 출석을 징계대상자에게 통지 [별지 제8호서식] 작성 하여야 하며, 징계대상자가 위원회에서 진술을 위한 출석을 원하지 아

니할 때에는 진술권 포기서 [별지 제8호서식] 을 제출하여야 한다.

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

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

제52조(의원면직 등 제한) 직원이 다음 각 호의 하나에 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 징계 처분을 요구하거나 징계의결 요구 중인 때

제53조(징계기준보다 낮은 징계요구 금지) 징계요구권자가 제48조(징계의결요구서)에 따른 위원회에 징계의결 요구 시 [별표 1], [별표 2]의 징계 양정 기준보다 낮은 징계요구를 하여서는 아니 된다.

제54조(징계의 감경) ① 위원회는 징계의결이 요구된 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 [별표 4] 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. 정부표창규정에 의하여 국무총리 이상의 표창을 받은 공적. 다만, 비위행위 당시 일반직 직원에 대해서는 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다.)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 및 교육감 이상의 표창을 받은 공적을 포함한다.
3. 대한체육회장 및 구체육회장의 표창을 받은 공적

② 제1항에도 불구하고 금품·향응수수, 공금의 횡령·유용, 배임, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매, 「국가인권위원회법」 제2조제3호(정의)라목에 따른 성희롱, 「도로교통법」 제44조제1항(술에 취한 상태에서의 운전금지)에 따른 음

주운전 및 채용비위에 대한 징계는 감경할 수 없다.

③ 위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 [별표 4] 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

④ 타 징계양정감경기준의 세부사항은 공무원의 징계양정 등에 관한 규정을 준용 한다.

제55조(의결보고 및 집행) ① 위원회가 징계결정 등(징계부가금 부과 및 감면의결을 포함한다. 이하 같다)을 한 때에는 그 결과를 지체 없이 회장에게 보고하여야 한다.

② 회장은 징계의결의 적정여부를 검토 조정하여 최종적으로 확정하여 집행하거나 위원회에 재심을 요구하여야 한다.

③ 제2항에 의하여 징계결정 등을 집행할 때에는 지체 없이 징계의결서/징계부가금 의결서 또는 징계부가금 감면의결서 [별지 제9호 서식] 사본을 첨부하여 징계처분대상자에게 통보하여야 한다.

제56조(재심청구) ① 징계처분을 받은 사람이 그 처분에 대하여 불복이 있을 때에는 그 처분통보를 받은 날로부터 15일 이내에 재심이유서를 첨부하여 1회에 한하여 재심을 청구할 수 있다.

② 제1항에 의한 재심청구의 의결기관, 절차 및 집행 등에 관하여는 제50조(징계의결기관) 및 제51조(징계대상자의 진술)를 적용한다.

③ 회장은 징계의결 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 발생하였을 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 재심에 의한 징계처분의 효력은 원 징계 처분일에 소급한다.

제57조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품·향응수수, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못

한다.

제7장 신분과 권익의 보장

제58조(휴직사유 및 기간) ① 직원이 다음 각 호의 하나에 해당될 때에는 회장은 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명할 수 있다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요하거나 정상적인 근무를 수행할 수 없을 때(1년 이내)
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 소집 또는 징집되었을 때(복무기간)
3. 업무상 재해 등으로 직무수행이 어렵다고 인정되는 때(2년 이내)
4. 업무 외 재해 등으로 60일 이상의 치료나 요양이 필요하여 직무수행이 어렵다고 인정되는 때(4개월 이내)
5. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 휴직을 하게 된 때(법률에서 정하는 기간)
6. 그 밖의 특별한 사정이 있다고 인정되는 때(4개월 이내)

② 직원이 다음 각 호의 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 시작하려는 날의 15일전까지 사무국에 휴직신청서 [별지 제10호서식] 을 제출하여야 하며, 회장은 휴직을 명할 수 있다.

1. 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 필요한 경우(이하 이에 따른 휴직을 “육아휴직”이라 한다) (1년 이내)
2. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함 한다), 배우자, 자녀, 손자녀를 간호하기 위하여 휴직을 신청한 때. 다만, 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 경우로 한정한다.

제59조(휴직자의 의무 및 급여) ① 휴직 중인 지도자는 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 휴직중인 직원의 신분은 보유되나 다른 직업에 종사하지 못한다.
 2. 휴직기간 중 그 사유가 소멸 된 때에는 즉시 회장에게 이를 신고하여야 하며, 회장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.
 3. 휴직기간 중 거주지, 신분관계 등에 변동이 발생한 경우에는 해당 체육회에 즉시 신고하여야 한다.
 4. 휴직기간이 만료된 직원이 30일 이내에 복귀신고를 하면 당연히 복직된다.
- ② 휴직기간 중의 급여는 근로기준법에 따른다.
- ③ 다음 각 호의 경우 이외의 지도자의 휴직기간은 무급으로 한다.
1. 업무상 재해로 인한 휴직자에 대해서는 평균급여의 8할을 「산업재해보상보험법」의 업무상 재해 인정기간동안 계속 지급한다. 단, 업무상 재해로 인해 「산업재해보상보험법」에 의한 휴업급여를 지급받는 경우 그 금액 한도 내에서 급여를 지급하지 아니한다.
 2. 업무 외 재해로 인한 휴직자에 대해서는 최초 3월간은 평균급여의 6할을 지급하되, 3월을 초과하는 경우에는 급여를 지급하지 아니한다.

제60조(휴직명령) ① 회장은 직원이 휴직원을 제출하면 이를 심사하여 휴직명령 여부를 결정하여 직원에게 서면으로 통보한다.

② 회장은 휴직사유가 제58조제2항제1호(휴직사유 및 기간)에 해당하는 경우라도 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 휴직명령을 하지 않을 수 있다.

③ 회장은 휴직사유가 제58조제2항제2호(휴직사유 및 기간)에 해당하는 경우라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직명령을 하지 않을 수 있다. 다만, 이 경우 업무를 시작하고 마치는 시간의 조정, 연장근로의 제한 또는 근로시간의 단축·탄력적 운영 등 가족돌봄휴직을 신청한 직원을 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력한다.

1. 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 직원 외에 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 직원의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래

되는 것으로 증명되는 경우

제61조(복직) ① 휴가기간이 종료 전 30일 이내 또는 휴직사유 종료 즉시 복직 신청서 [별지 11호서식] 을 제출하여야 한다.

② 휴직기간이 만료하였음에도 휴직사유의 계속 발생으로 인한 정상적인 근로를 할 수 없을 때에는 해당 직원을 퇴직 처리 할 수 있다.

③ 회장은 지도자의 휴직 사유가 소멸한 경우에 해당 직원의 복직신청서 제출이 없더라도 복직명령을 하여야 한다.

제62조(정년) ① 직원의 정년은 만 60세로 한다.

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

제63조(의사에 반한 신분조치) 직원의 형의선고·징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직 등의 불이익 처분을 받지 아니한다.

제64조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 회장은 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
2. 제66조제3항(직위해제 및 권고사직)에 의하여 대기명령을 받은 사람이 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
3. 징병검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군 복무를 위하여 휴직 중에 있는 사람이 재영 중 근무지를 이탈하였을 때
4. 해당 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 상실되거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때
5. 고의 또는 과실로 채용 비리 등 중대한 사고를 발생시킨 경우
6. 부정한 방법으로 임용되었을 때

- ② 제1항제1호에 의한 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.
- ③ 제1항제4호에 의하여 면직시킬 경우에는 위원회의 동의를 얻어야 한다.

제65조(퇴직 및 퇴직일) ① 회장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 직원을 퇴직시킬 수 있다.

- 1. 의원퇴직 : 본인이 퇴직을 원하는 경우
- 2. 당연퇴직
 - 가. 본인이 사망하였을 경우
 - 나. 정년에 도달하였을 경우
 - 다. 근로계약기간이 만료되고 재계약이 체결되지 아니한 경우
- 3. 직권퇴직 : 해고가 결정된 경우

② 제1항에 의한 퇴직의 퇴직일은 다음 각 호와 같다.

- 1. 직원이 퇴직일자를 명시한 사직원을 제출하여 수리된 경우, 사직원 상 퇴직일
- 2. 직원이 퇴직일자를 명시하지 아니하고 사직원을 제출한 경우, 이를 수리한 날. 다만, 회장은 업무의 인수인계를 위하여 사직원을 제출한 날로부터 30일을 넘지 않는 범위 내에서 퇴직일자를 지정하여 수리할 수 있다.
- 3. 사망한 날
- 4. 정년에 도달한 날
- 5. 근로계약이 만료된 날
- 6. 해고가 결정·통보된 경우, 해고일

제66조(직위해제 및 권고사직) ① 회장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원에게는 직위를 부여하지 아니할 수 있고, 제3호에 해당하는 직원에 대해서는 사직을 권고할 수 있다.

- 1. 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 사람
- 2. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)
- 3. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 사람
- 4. 채용비위 연루 또는 직무 관련 금품비위로 감사원 및 검찰·경찰 등의 조사나

수사 중인 사람

- ② 회장은 제1항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.
- ③ 회장은 제1항제3호에 따라 직위해제된 사람에 대하여 3개월 이내의 기간 대기를 명한다.
- ④ 회장은 제3항에 따라 대기명령을 받은 사람에게 1개월 이내에 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 기회 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따라 필요한 조치를 받았으면서도 이를 성실히 이행치 않은 경우에는 위원회의 심의를 거쳐 제64조(직권면직)에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

제67조(해고의 예고) 회장은 직원을 해고 또는 직권해지 할 경우 해당 직원에게 서면으로 통지하여야 하고, 30일전에 예고하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상 임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

- 1. 직원이 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 3. 직원이 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

제68조(퇴직의 제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 퇴직을 제한 할 수 있다.

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

제69조(계약직 직원의 자격 및 채용) ①계약직 직원의 채용은 체육회의 직무 수행에 필요한 정원 외로 운영 할 수 있으며, 채용 자격기준은 일반직원의 기준에 준한다.

- ②직원의 휴직으로 인한 대체인력으로 채용 할 수 있다
- ③계약직 직원에 대해서는 익년도의 정원, 업무 수행 능력 등을 고려하여 재

임용 될 수 있다.

제70조(계약직 직원의 계약해지) 임용권자는 계약기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 채용 계약을 해지 할 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. 기타 채용계약상의 해지조건에 해당된 때

제71조(재해보상) 업무상 원인으로 불구가 되어 퇴직하거나 사망하였을 때에는 산업재해 보상보험에 의해 지급되는 보상금을 지급한다.

제72조(고충처리) 직원 누구나 근무조건 또는 인사관리, 기타 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 처리를 청구할 수 있으며, 회장은 이를 위원회에 부의하여 심사하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다. 다만, 성희롱·성폭력 및 직장 내 괴롭힘과 관련된 고충의 처리는 별도의 내규에 따른다.

제9장 보 칙

제73조(권한의 위임) 회장은 이 규정에서 정한 권한의 일부를 사무국장에게 위임할 수 있다.

제74조(규정의 준용) 직원의 인사관리에 관하여 이 규정에 정하지 아니한 사항으로 필요한 사항은 시체육회 「사무처 규정」 및 「근로기준법」을 준용한다.

부 칙(2021. 00. 00)

제1조(시행일) 이 규정은 체육회 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

징 계 양 정 기 준(제45조 2항 관련)

비위의 도 및 과실 비위의 유형	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위 의 도가 경하고 고 의가 있는 경우	비위의 도가 중하 고 경과실이거나, 비위의 도가 경하 고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성실의무위반				
가. 공금횡령유용, 업 무상 배임	과면	과면—해임	해임—정직	정직—감봉
나. 직권남용으로 타 인 권리침해	과면	해임	정직	감봉
다. 직무태만 또는 회계질서 문란	과면	해임	정직—감봉	견책
라. 기타	과면—해임	정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행 으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	과면	해임	정직—감봉	견책
나. 기타	과면—해임	정직	감봉	견책
3. 직장이탈금지 위반				
가. 무단결근	과면	해임	정직—감봉	감봉—견책
나. 기타	해임	정직	감봉	견책
4. 비밀엄수의무 위반				
가. 비밀의 누설유출	과면	과면—해임	해임—정직	감봉—견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	과면—해임	해임—정직	정직	감봉—견책
다. 비밀분실 또는 해 킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	과면—해임	해임—정직	정직—감봉	감봉—견책
라. 개인정보 무단조회 열람 및 관리소홀 등	과면—해임	해임—정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령위반	과면—해임	해임—정직	감봉	견책
5. 청렴의무 위반				
과면	해임	정직	감봉—견책	
6. 품위유지의무 위반				
가. 성폭력(미성년자)	과면	과면—해임	해임—정직	정직—감봉
나. 그 밖의 성폭력	과면	과면—해임	해임—정직	정직—감봉
다. 성희롱 등	과면—해임	해임—정직	정직—감봉	감봉—견책
라. 기타	과면—해임	해임—정직	감봉	견책
7. 영리업무 및 겸직 금지위반				
과면—해임	정직	감봉	견책	
8. 선거운동금지 위반				
과면	해임	정직	감봉—견책	

※ 비고 : 제6호 “성희롱”이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호 라목에 따른 성희롱을 말한다.

[별표 2]

징 계 양 정 기 준(제45조 2항 관련)

행위유형	수 수 금 액			
	50만원 이하	50만원 초과 200만원 이하	200만원 초과 500만원 이하	500만원 초과
의례적인 금품·향응수수의 경우, 허가받지 않은 활동으로 인한 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 3]

징계부가금 부과 기준 (제49조제2항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심 하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심 하고 중과실이거 나,비위의 정도가 약하고 고의가 있 는 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

※ 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(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)한 경우, 벌금·변상금·몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령·유용액의 5배를 초과해서는 아니 된다.
- ③ 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 4]

징계양정감경기준(제54조제1항 관련)

제46조 규정에 의하여 인정되는 징계양정	제54조 규정에 의하여 감경된 징계양정
해 고	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불 문 (경고)

재 직 증 명 서				
인적사항	① 성 명	한 글		② 주민등록번호
		한 자		
	③ 주 소			
재직사항	④ 소 속			
	⑤ 직위 또는 직급			
	⑥ 기 간부터 .까지	(년 월)
⑦ 용 도				
⑧ 재 직 자 연 락 처		⑨ 발급자 연락처	㉠ 419-4851	
<p style="text-align: center;">위와 같이 재직을 증명합니다.</p> <p style="text-align: center;">20 . . .</p> <p style="text-align: center;">부산광역시영도구체육회장 (직인)</p>				

[별지 제3호 서식]

경 력 증 명 서						
인적사항	① 성 명	한 글		② 주민등록번호		
		한 자				
	③ 주 소					
경력사항	④ 근 무 기 간		⑤ 직 급	⑥ 직 위	⑦ 근무부서	
	부 터	까 지				
⑧ 근무연한			⑨ 최종직위 또는 직급			
⑩ 퇴직사유						
상별사항	⑪ 포 상			⑫ 징 계		
	연 월 일	종 류	시 행 청	연 월 일	종 류	처 분 처
⑬ 직위해제	연 월 일	사 유				처 분 청
⑭ 용 도						
<p>위와 같이 경력을 증명합니다.</p> <p>20</p> <p>부산광역시영도구체육회장 (직인)</p>						

공 적 조 서 (원 본)				
1)성 명	(한자)	2)소 속		
3)본 적				
4)주 소			5)주민등록번호	
6)직위 및 직급	7)근무 기간		8)수공 기간	
9)추천 훈열		10)추천 서열		11)사정 훈격
주 요 경 력 (학력과 경력)				
12)년월일	13) 이 력	14)년월일	15) 이 력	
과거 포상기록(훈장, 포장, 표창별로 기록)				
16)년월일	17) 내 용	18)년월일	19) 내 용	
조 사 자				
20)소속				
21)직급		22)직책		
23)성명				
제반기록이 상위 없음을 확인함. 20 . . . 추천자 직위 성명 직인				

(뒷면)

공 적 사 항

[별지 제5호 서식]

표 창 대 장

번호	시행일자	종 류	소 속	직위및직급	성 명 (생년월일)	공적내용	수여자	계인	비고

징계의결요구서

인 적 사 항	성명	한글		소 속		직위(급)	
		한자		생년월일		재직기간	
	주 소						
징 계 사 유							
<p>위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">징계의결요구권자 ①</p>							

징계부가금 감면 의결 요구서

인적사항	①성명	②생년월일
	③소속	④직위(직급)
	⑤주소	
징계의결 및 징계부가금 부과 의결 ⑥		
징계부가금 감면 의결 요구 사유 ⑦		
본인 감면 의결 신청 여부 ⑧	<input type="checkbox"/> 해당함 <input type="checkbox"/> 해당 없음	
<p style="margin-left: 40px;">위와 같이 징계부가금 감면 의결을 요구합니다.</p> <div style="text-align: right; margin-right: 100px;"> 년 월 일 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> 징계의결요구권자 </div> <div style="text-align: center;"> (서명 또는 인) </div> </div> <p style="margin-top: 40px; margin-left: 40px;">인사위원회 귀중</p>		

징계의결서/징계부가금 의결서

징계협의자 인적사항	① 소 속	② 직 위 (급)	③ 성 명														
④ 의 결 주 문																	
⑤ 이 유																	
<p>년 월 일</p> <p style="margin-left: 100px;">인 사 위 원 회</p> <table style="margin-left: 150px; margin-top: 20px;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">위 원 장</td> <td style="text-align: right;">인</td> </tr> <tr> <td>위 원</td> <td style="text-align: right;">인</td> </tr> </table>				위 원 장	인	위 원	인	위 원	인	위 원	인	위 원	인	위 원	인	위 원	인
위 원 장	인																
위 원	인																
위 원	인																
위 원	인																
위 원	인																
위 원	인																
위 원	인																

복직신청서

인적 사항	① 성 명	한 글	② 소 속
		한 자	③ 생년월일
	④ 주 소		
⑤ 휴 직 사 유			
⑥ 휴 직 기 간			
⑦ 첨 부 서 류			
<p>본인은 년 일 일 부로 휴직기간이 종료되어 복직하고자 하오니 허가 하여 주시기 바랍니다.</p> <p style="text-align: center;"> 년 월 일</p> <p style="text-align: right;">신청인 ①인</p> <p>부산광역시영도구체육회 회장 귀하</p>			