

장계규정

2022. 2. 9.



[사]대한근대5종연맹

징계규정

2022. 2. 9. 제정

2023. 6. 27. 개정

2024. 7. 29. 개정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 사단법인 대한근대5종연맹(이하‘본연맹’이라한다.)의 징계에 대하여 구체적인 절차와 기준을 규정함으로써 징계의 결정에 신중과 공정을 가함을 목적으로 한다.

제2장 징 계

제2조(적용범위) 이 규정은 본 연맹에서 근무하는 전 직원을 적용대상으로 한다.

제3조(기타법령과의 관계) 이 규정에 의한 징계는 민법상 손해배상 청구와 형사상 책임 등 기타 법령에 의한 책임에 영향을 주지 아니한다.

제4조(징계사유) 직원이 다음 각 호에 해당하는 경우 징계할 수 있다.

1. 본 연맹의 규정, 지침 및 서약서 등을 위반하였을 때
2. 근태가 불량하거나 불성실한 근로를 제공하였을 때
3. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
4. 상사의 정당한 직무상 지시를 거부한 때
5. 본 연맹에 재산상 손해를 초래하거나 본 연맹의 명예나 신용을 실추시켰을 때
6. 사내에서 폭행, 폭언, 음주, 도박, 상행위, 기타 사업장의 질서를 문란케 하거나 근무기강을 저해하였을 때
7. 소속직원에 대한 관리감독을 소홀히 하였을 때
8. 본 연맹 또는 다른 직원의 금품을 유용, 횡령, 또는 절취하였을 때
9. 본 연맹의 업무와 관련하여 본 연맹과 거래관계에 있는 자로부터 금품, 향응 기타 이익을 제공받았을 때
10. 선동, 위력 등으로 본 연맹 업무의 정상적인 운영을 방해하였을 때
11. 본 연맹의 허가 없이 사내에서 문서, 도서, 유인물 등을 배포하거나, 시위 기타 업무에 관계없는 회합을 하였을 때
12. 업무상 비밀을 누설한 때
13. 직장 내 성희롱 행위를 한 때
14. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 때
15. 부정 또는 허위의 방법으로 채용되었음이 발견된 때
16. 본 연맹의 허가 없이 겸직한 때
17. 능력 또는 근무성적이 현저하게 불량하다고 인정되었을 때
18. 업무상 서류를 변조 또는 위조하여 사용하였을 때

19. 직원간 금전거래를 하는 경우
20. 기타 본 연맹 업무의 정상적인 운영을 방해하는 때
21. 기타 위 각 호에 준하는 사유가 발생한 때

제5조(관리자에 대한 문책) 비위행위자의 직접 관리감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도를 참작하여 징계할 수 있다.

제6조(징계의 종류) ① 징계의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 견책 : 과오사실에 대해 서면으로 훈계한다.
 2. 감봉 : 감봉기간은 1개월 이상 3개월 이하로 하고, 그 감봉액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.
 3. 정직 : 정직기간은 1개월 이상 3개월 이하로 하고 그 기간 중은 사원으로 서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 급여는 지급하지 않는다.
 4. 해고 : 징계 처분일로부터 직원으로서의 지위를 상실한다.
- ② 경미하여 징계사유에는 미치지 못하나 본인에게 각성을 촉구할 필요가 있을 때에는 경고처분할 수 있다.

제7조(징계사유) 징계는 징계위원회의 의결을 거쳐야 한다. 단, 견책처분은 징계위원회를 개최하지 않고 회장의 결정으로 행한다.

제8조(수사기관 조사와의 관계) 징계혐의사실이 수사기관에서 조사 중이거나 계류중일 때에는 그 기간 동안에 동일 사건에 대한 징계절차를 보류할 수 있다.

제3장 징계위원회

제9조(징계위원회의 구성) 징계위원회의 구성은 인사규정 제21조에 따른다.

제10조(정족수) 징계위원회는 징계위원의 과반수 이상 출석으로 개최하고 출석위원의 과반수로 의결한다.

제11조(위원장 및 위원) ① 위원장은 회의를 총괄하며 회의의 원활한 진행을 위하여 발언권의 부여 및 취소, 정회, 위원 이외 자의 퇴실 등 회의장 내 제반조치를 취할 수 있다.

② 위원장 및 위원은 간사가 보고한 내용에 대하여 징계대상자 및 간사에게 보충질의할 수 있다.

제12조(간사) 간사는 징계대상자의 취업규칙 위반사실을 위원회에 보고한다.

제4장 징계절차

제13조(징계의 심의) ① 징계위원회는 징계대상자의 소속부서, 징계주관부서, 기타 관련부서에서 수집, 조사, 제출한 제반자료와 증거서류를 기초로 하여 징계사건을 심의한다.

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

제5장 직 제

제14조(의견의 진술) ① 인사위원회는 징계 혐의자에게 충분한 진술의 기회를 주어야 하며, 징계 대상자는 서면 또는 구술로써 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하여 증거로 제출할 수 있으며, 증인의 신문을 신청할 수 있다.

② 당해 비위사실을 조사한 자는 징계위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

제15조(허위 진술의 금지) 징계위원회는 징계위원회에서 허위 진술한 자 또는 징계주관부서, 징계대상자의 소속부서장, 기타 직무상 비위조사에 관계있는 자에게 고의로 허위 진술한 자에 대하여 징계할 수 있다.

제16조(징계위원회 통보) ① 본 연맹은 징계위원회 소집 3일 전에 징계대상자에게 징계내용을 통지하여야 한다.

② 징계대상자가 징계위원회에 출석을 원하지 아니할 때에는 진술포기서 또는 서면진술서를 제출하여야 한다.

③ 징계대상자가 징계위원회에 출석하지 않거나 서면의 제출도 하지 않는 경우에는 소명기회를 포기한 것으로 보고 징계처분할 수 있다.

제17조(징계의 감경) ① 인사위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다. 다만, 당해 직원이 징계처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분 이전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포장을 받은 공적

2. 직원은 연맹 회장 표창을 받은 공적, 사무처장은 대한체육회장 이상의 표창을 받은 공적

② 제1항에도 불구하고 금품·향응수수, 공금의 횡령·유용 및 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄에 대한 징계는 감경할 수 없다.

1. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 및 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전<신설 2023. 6. 27.>

③ 인사위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 징계를 감경할 수 있다.

④ 징계양정감경기준의 세부사항은 대한체육회 인사규정을 준용한다.

제18조(징계의 가중) ① 다음 각 호의 경우에 해당하는 경우 징계양정 결정 시참작할 수 있다.

1. 비위행위자의 고의성이 현저하거나 중대한 과실에 의한 경우

2. 과거 징계이력을 유사한 사유로 징계를 받은 이력이 있거나 징계처분일로부터 소급하여 3년 이내의 기간에 다른 사유로 징계를 받은 사실이 있는 경우

③ 다음 각 호에 해당하는 경우 징계처분을 가중할 수 있다.

1. 위원회 심의를 방해하거나 위원장 및 위원을 모독 또는 위협하는 언행을 한 경우

2. 징계대상자가 허위 진술한 경우 또는 타인에게 허위진술을 하게 한 경우

3. 기타 이에 준하는 행위를 한 경우

제19조(징계의 확정) ① 징계위원회의 의결에 대해 회장의 재가를 받음으로써 징계가 확정된다.

② 징계결과는 본인에게 서면으로 통보한다.

제20조(재심청구) 1심의 징계확정에 대해 이의가 있는 경우 징계결과 통보일로부터 7일 이내에

그 사유를 별첨 양식에 의한 재심청구서에 구체적으로 명시하여 재심을 청구할 수 있다.

제21조(재심 징계위원회) ① 재심청구를 받은 경우 재심 징계위원회를 개최한다.

② 재심 징계위원회는 1심보다 중한 양정으로 의결할 수 없다.

제6장 부 칙

부 칙 (2022. 2. 9. 제정)

제1조(시행일) ① 이 규정은 이사회에서 의결한 날로부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 이 규정 개정전 인사.복무규정은 2022년 정기이사회 의결 후 인사규정과 징계규정, 취업규칙으로 하여 시행한다.

부 칙 (2023. 6. 27. 개정)

제1조(시행일) ① 이 규정은 이사회에서 의결한 날로부터 시행한다.

부 칙 (2024. 7. 29. 개정)

제1조(시행일) ① 이 규정은 이사회에서 의결한 날로부터 시행한다.

징 계 양 정 기 준

비위의 도 및 과실 비위의 유형	비위의 도가 중하 고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하 고 중과실이거나, 비위의 도가 경하 고 고의가 있는 경 우	비위의 도가 중하 고 경과실이거나, 비위의 도가 경하 고 중과실인 경우	비위의 도가 경하 고 경과실인 경우
1. 성실의무위반				
가. 공금횡령·유용, 업 무상 배임	파면	파면-해임	해임-정직	정직-감봉
나. 직권남용으로 타 인 권리침해	파면	해임	정직	감봉
다. 직무태만 또는 회 계질서 문란	파면	해임	정직-감봉	견책
라. 소극행정	파면	해임-정직	감봉	견책
마. 임직원행동강령 제26조의2에 따른 부당한 행위	파면	해임	정직-감봉	견책
바. 기타	파면-해임	정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행 으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	정직-감봉	견책
나. 기타	파면-해임	정직	감봉	견책
3. 직장이탈금지 위반				
가. 무단결근	파면	해임	정직-감봉	감봉-견책
나. 기타	해임	정직	감봉	견책
4. 비밀엄수의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	파면	파면-해임	해임-정직	감봉-견책
나. 개인정보 부정이 용 및 무단유출	파면-해임	해임-정직	정직	감봉-견책
다. 비밀분실 또는 해 킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면-해임	해임-정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 개인정보 무단조 회·열람 및 관리소 홀 등	파면-해임	해임-정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령위반	파면-해임	해임-정직	감봉	견책
5. 청렴의무 위반	파면	해임	정직	감봉-견책
6. 품위유지의무 위반				
가. 음주운전	별표 1의4과 같음			
나. 성 관련 비위	별표 1의5와 같음			
다. 기타	파면-해임	해임-정직	감봉	견책
7. 영리업무 및 겸직금 지의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
8. 선거운동금지 위반	파면	해임	정직	감봉-견책

별표 제1의2<신설 2024. 7. 29.>

금품 등 수수(授受) 금지위반 징계양정기준

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

채용비위 관련 징계양정 기준(채용비위자 징계기준)

채 용

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

비위유형 \ 구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인	경징계	중징계

* 경과실 사안이라 하더라도 3회(건) 이상 중복반복 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 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁵⁾ 의 부적정	경징계	중징계

응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인
관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차
채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원 의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등
합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함
재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최

음주운전 징계기준

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	해임 - 정직	
		인적 피해 후 도주한 경우	파면 - 해임	
운전업무 담당 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우		파면 - 해임	
	면허정지 처분을 받은 경우		해임 - 정직	

초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

성 관련 비위 징계기준

비위의 유형 비위의 도 및 과실	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 정도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	파면	파면-해임	해임-정직	정직
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	파면	파면-해임	해임-정직	정직
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면-해임	정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면-해임	정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면-해임	정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	파면-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 제2호<신설 2024. 7. 29.>

징계부가금 부과 기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실 인 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·유용 액의 3~5배	공금 횡령· 유용액의 2~3배	공금 횡령· 유용액의 2배	공금 횡령·유용 액의 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 제3호<신설 2024. 7. 29.>

징 계 양 정 감 경 기 준

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)

비위 행위자와 감독자에 대한 문책기준(제80조의2 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 중과실 이 없는 경우	-	3	2	1	
		고의 또는 중과실 이 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			

* 비교

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