인 사 규 정

제정 2016. 6. 23.
개정 2021. 8. 30.
개정 2023. 8. 17.

제1장 총 칙

제1조(목 적) 이 규정은 (사)대한그라운드골프협회(이하 "협회"라 한다) 정관 제49조 및 제50조의 규정에 따라 근무하는 직원에게 적용할 인사관리의 기준을 정하여 공정하고 효율적인 인사운영을 위해 필요한 사항을 정한다.

제 2 조(적용범위) 이 규정은 직원에게 적용되며 다른 규정에 특별히 규정한 것을 제외하고는 이 규정에 따른다. 직원의 징계에 관한 사항은 「직원징계에 관한 규정」을 따른다.

제 3 조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “직원”이란 일반직에 종사하는 자를 말한다.
2. “임용”이란 신규채용, 승진, 겸임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 파견, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
3. “직위”란 1인의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
4. “전보”란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
5. “승진”이란 현재 보직되어 있는 직급보다 상위의 직급에 임명하는 것을 말한다.
6. “복직”이란 휴직, 직위해제 및 정직 중에 있는 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.

제 4 조 (직원의 구분)

① "일반직 직원"이란 행정일반에 대한 업무를 담당하는 직원을 말한다.
② "계약직 직원"이란 일정기간 계약에 따라서 임용된 자를 말한다.

제2장 인사위원회

제5조 (설치) ① 직원의 인사운영에 관한 중요사항을 심의·조정하여 효율적인 인사관리 및 인사운영의 적정을 기하기 위하여 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)를

둔다.

② 다만, 직원의 징계에 관한 심의는 「직원징계에 관한 규정」을 따른다.

제6조 (구성) ① 위원회는 위원장 1인을 포함한 5명 이상 7명 이내의 위원으로 구성하되, 외부위원을 3인 이상 포함 하여야 한다.

② 위원회의 위원장과 위원은 회장이 지명하되, 위원장은 부회장 중에서, 위원은 이사 중에서 지명한다. 다만, 신규채용의 경우에는 외부 전문가를 포함하여 위원회를 구성할 수 있다.

~~③ 위원장 유고시에는 위원 중에서 회장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.~~ <삭제 2021. 8. 30.>

~~④ 위원회의 간사 1인을 두되, 간사는 직원으로 한다.~~<삭제 2021. 8. 30.>

⑤ 위원의 임기는 본 협회 정기총회를 기준으로 2년으로 하고 1회 연임할 수 있다. <신설 2021.07. .>

⑥ 위원회에서 결의한 사항은 회장최종 결재로 확정된다. <신설 2021. 8. 30.>

제7조 (위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하여 회무를 통괄한다.

② 위원장이 사고가 있을 때에는 내부 위원 중 회장이 지명한 사람이 그 직무를 대행한다.

③ 위원장은 위원회 개최 시 회의록을 작성하고 보존하도록 하여야 한다.

제8조 (심의사항) 위원회는 다음 사항을 심의한다.

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

제9조 (소집과 의결) ① 위원장은 제8조의 심의사항이 발생하였을 경우에 위원회의 회의를 소집하여야 한다.

② 위원회의 의사는 재적위원 2분의 1이상의 출석과 출석위원 2분의 1이상의 찬성으로 의결한다.

③ 소집과 의결에 참가한 위원에게는 예산의 범위 안에서 수당을 지급할 수 있다. <신설 2021. 8. 30.>

제10조 (제척) ① 위원회의 위원은 심의대상자와 친족관계가 있거나 자신에 관한 인사 심의에 관여하지 못한다.

② 전항에 의하여 인사위원이 그 직무를 행할 수 없게 된 때에는 그 위원은 전조의

적용에 있어서 이를 재적위원에 산입하지 아니한다.

제11조 (심의내용의 비밀엄수) 위원회의 회의내용은 공개하지 아니하며, 참가한자는 발표된 것을 제외하고는 그 내용을 누설하여서는 아니 된다.

제3장 신규채용

제12조 (채용기준) ① 협회 직원의 신규채용 자격기준은 다음과 같다.

1. 사무처장
   가. 석사이상의 학위 소지자로서 행정업무 3년 이상 근무경력이 있는 사람
   나. 학사이상의 학위 소지자로서 행정업무 5년 이상 근무경력이 있는 사람
   다. 고등학교 이상의 학력을 가지고 체육관련 단체 업무 및 행정업무 9년 이상의 근무경력이 있는 사람
   라. 6급 이상의 공무원 경력이 있는 사람
2. 사무과장
   가. 학사이상의 학위 소지자로서 당해 업무(지도자, 행정업무)에 2년 이상의 근무경력이 있는 사람
   나. 고등학교 이상의 학력을 가지고 당해업무에 4년 이상의 근무경력이 있는 사람
   다. 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 사람
3. 사무직원
   가. 고등학교 이상의 학력을 가지고 당해업무 수행 가능한 사람

② 직원의 채용은 공개경쟁에 의해 채용하여야 하며, 응시자의 공평한 기회 보장을 위해 성별·신체조건·용모·연령·학력 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안 된다. 또한 임직원의 가족을 특별히 우대하여 채용하여서도 안 된다.<신설 2021. 8. 30.>

③ 채용은 서류심사, 면접시험, 신체검사의 단계로 실시할 수 있다.<신설 2021. 8. 30.>

④ 체육인 출신(대학체육학과, 운동선수 등)이 전문성을 발휘할 수 있는 기회를 가질 수 있도록 직원의 신규 채용시 이를 고려하여야 한다.

제13조 (임용) 직원의 임용은 위원회의 심의를 거쳐 회장이 한다.

제14조 (결격사유) 다음 각 호에 해당하는 사람은 직원으로 임용되지 못한다.

1. 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나

지 아니한 자

4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
6. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 자
7. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자

제15조 (채용구비서류) ① 협회 직원으로 임용된 사람 또는 임용을 받고자 하는 사람은 다음 서류를 제출 하여야 한다.

1. 이력서 및 자기소개서 1통
2. 최종 학력증명서 1통
3. 주요 경력증명서 1통
4. 가족관계증명서, 기본증명서 각 1통
5. 자격증 사본 1통(해당자에 한함)
6. 기타 필요하다고 인정되는 서류

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

~~**제16조 (시보임용)** ① 직원을 신규채용하는 경우에는 3월의 기간을 시보로 임용하고 그 기간 중 근무성적이 양호한 경우에는 정규직원으로 임용한다. 다만, 경력 등을 감안하여 특별히 시보임용기간을 둘 필요가 없다고 인정되는 경우에는 이를 면제할 수 있다.<삭제 2021. 7. .>~~

~~② 시보기간은 근무년수에 산입한다.<삭제 2021. 8. 30.>~~

제4장 보직 및 전직

제17조 (보직관리) ① 직원의 보직은 직종별, 직급별로 직무에 부합되는 적격자로 보직 되어야 한다.

② 결원은 제1항의 원칙에 의하여 동일 직종 내에서 직급별로 적격자를 임용하여야 한다.

제18조 (전보의 제한) 직원의 전보는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 해당 직위에 임용된 날로부터 1년 이내에 다른 직위에 전보할 수 없다.

1. 기구의 개편 또는 정원의 변경이 있을 때
2. 직원의 승진 또는 파견명령이 있을 때
3. 징계처분을 받았을 때
4. 형사사건에 관련된 혐의가 있을 때

5. 회장이 특히 필요하다고 인정하여 위원회의 심의를 마친 때

제19조 (겸임) 회장은 필요에 따라 직원을 현재의 직위 이외의 다른 직무를 겸임 시킬 수 있다.

제20조 (직무대리) ① 회장은 직원이 직무를 수행할 수 없는 사고가 발생하였거나 업무수행 상 필요하다고 인정하는 경우에는 하위직급의 직원 중에서 직무대리자를 지정하여 그 직무를 대리하게 할 수 있다.

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

제5장 능률과 상벌

제21조 (교육훈련) 회장은 모든 직원과 시보직원이 될 자에 대하여 직원으로서 자질을 향상하고 직무와 관련된 지식 및 기술 등을 습득하게하기 위하여 교육훈련을 실시하거나 또는 국내외의 교육훈련기관에 위탁하여 필요한 교육훈련 과정을 이수하게 할 수 있다.

제22조 (포상) ① 직원으로서 협회 발전에 현저한 공이 있거나 또는 근무성적이 우수한 자에 대하여는 포상할 수 있다.

② 포상은 표창장이나 상패를 수여하는 외에 예산의 범위 내에서 부상을 지급할 수 있다.

③ 포상은 위원회의 심의를 거쳐 회장이 행한다.

제22조의1(징계) <신설 2021. 8. 30.>

① 회장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사위원회의 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. 협회의 명예훼손, 기밀누설 또는 규율 질서를 심히 문란하게 하였을 경우
4. 부정한 방법에 의하여 직원으로 임용된 경우
5. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 협회에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우

② 징계의 종류와 효력은 다음과 같다.

1. 견책 : 시말서를 받고 장래를 훈계함을 말한다.
2. 감봉 : 기간을 정하여 직원의 급여를 감액 지급하는 것을 말한다. 감봉은 1개월

이상 3개월 이하의 기간으로 하며, 감액은 기본급의 10분의 1을 초과하지 못한다.
3. 정직 : 직원이 그 직무에 종사하지 못하게 하는 것을 말한다.
정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하며, 그 기간 중 직원으로서의 신분은 유지하나 직무에는 종사하지 못하며 기본급만을 지급한다.
4. 직권면직 : 직원의 신분을 박탈하여 면직시킴을 말한다.
③회장은 직원이 제22조의1제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계의결요구서를 작성하여 인사위원회에 상정한다.
④ 직원이 징계처분을 받고 징계결과에 이의가 있을 경우에는 통보를 받은 날로부터 14일 이내에 재심을 청구할 수 있으며, 재심 결과 해고 또는 정직처분이 취소되고 감봉 이하로 확정될 경우 최초 처분일로부터 재심 처분 일까지는 정상 근무한 것으로 간주한다.
⑤ 징계가 노동위원회 또는 법원으로부터 부당한 것으로 판명되었을 때에는 회장은 즉시 해당 직원에 대하여 징계해제 또는 복직조치를 하여야 하며, 임금 미지급분에 대해서는 근무시 당연히 지급받았을 임금을 소급하여 지급한다.
⑥ 위원회는 징계사안을 의결함에 있어서 비위의 정도, 과실의 경중과 징계대상자의 평소품행, 근무성적, 체육회에 기여한 공적, 개전의 정 및 정상 등을 참작하여 별표 1의 징계 양정기준에 따라 공정하게 처리하여야 한다.

제6장 복 무

제23조(성실의 의무) 모든 직원은 법령, 정관 및 제 규정을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제24조(복종의 의무) 직원은 직무를 수행할 때 소속 상관의 직무상 명령에 복종하여야 한다.

제25조 (직장이탈 금지) 직원은 소속 상관의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

제26조(비밀엄수의 의무) 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다.

제27조(청렴의 의무) ① 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례, 증여 또는 금품 및 향응수수(제안·주선 행위 포함), 공금의 횡령·유용 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

② 직무상의 관계 여하를 불문하고 그 소속 상관에게 증여하거나 소속 직원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

제28조(품위 유지의 의무) 직원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니 된다.

제29조 (선거운동의 금지) 직원은 법률에 의한 공직선거에 있어서 특정인 또는 특정단체에 대한 지지나 반대를 하기위한 행위를 하여서는 아니 된다.

제30조 (위임규정) 직원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 규정에 규정하는 것을 제외하고는 복무규정으로 정한다.

제7장 신분과 권익의 보장

제31조(의사에 반한 신분조치) 직원의 형의선고·징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직을 당하지 아니한다.

제32조 (당연퇴직) 직원이 제14조에 해당할 때에는 퇴직한다.

제33조 (직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 회장은 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체·정신상의 이유로 1년 이상 직무를 감당하지 못할만한 지장이 있을 때
2. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되어 타 직무를 수행할 수 없을 때
3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
4. 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
5. 협회의 품위를 손상하는 행위를 한 때

② 제1항 제4호의 규정에 의하여 면직시킬 경우에는 위원회의 동의를 얻어야 한다.

제34조 (휴직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당될 때에는 회장은 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요하거나 정상적인 근무를 수행할 수 없을 때
2. 병역법에 의한 병역의무를 필하기 위하여 소집 또는 징집되었을 때
3. 천재지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
4. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

② 직원이 다음 각 호의 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 회장은 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제3호의 경우에는 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로한 기간이 1년 미만인 직원이나 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우에는 제외한다.

1. 국제기구, 외국 기관에 임시로 채용될 때
2. 국외 유학을 하게 된 때
3. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성직원이 임신 또는 출산하게 된 때
4. 사고나 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀를 간호하기 위하여 휴직을 신청한 때

제35조 (휴직기간) 휴직기간은 다음과 같다.

1. 제34조 제1항제1호의 경우 : 1년(업무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직은 3년) 이내
2. 제34조 제1항제2호 및 제4호의 경우 : 그 복무기간이 만료될 때까지
3. 제34조 제1항 제3호의 경우 : 3개월 이내
4. 제34조 제2항제2호 및 제3호의 경우 : 2년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 1년의 범위 내
5. 제34조 제2항 제4호의 경우 : 1년 이내(여자직원은 2년 이내)

제36조 (휴직의 효력) ① 휴직 중인 직원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직사유가 소멸되었을 때에는 회장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직기간 중의 급여는 보수규정에 의한다.

제37조 (직위해제) 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 요구중인 자

2. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다.)
3. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 자
② 회장은 제1항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

제38조(정년) ① 직원의 정년은 60세로 한다.
② 직원이 정년에 달한 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 각각 당연 퇴직된다.

제39조 (고충처리) 직원 누구나 근무조건 또는 인사관리, 기타 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 처리를 청구할 수 있으며, 회장은 이를 인사위원회에 부의하여 심사하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

제8장 보 칙

제40조 (규정의 준용) 직원의 인사관리에 관하여 이 규정에 정하지 아니한 사항으로서 필요한 사항은 대한체육회 인사규정을 준용한다.

부 칙

제 1 조 (시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙(2023. 08. 17.)

제1조 (시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

[별표 1]

징 계 양 정 기 준(제22조1 제6항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 도 및 과실	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성실의무위반				
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	파면	파면-해임	해임-정직	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리침해	파면	해임	정직	감봉
다. 직무태만 또는 회계질서 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 불이행으로 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 부정이용 및 무단유출	파면-해임	해임-정직	정직	감봉-견책
다. 비밀분실 또는 해킹 등에 의한 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면-해임	해임-정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리소홀 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 1의1과 같음			
나. 성 관련 비위	별표 1의2와 같음			
다. 기타	파면-해임	해임-정직	감봉	견책
7. 영리업무 및 겸직금지의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
8. 선거운동금지 위반	파면	해임	정직	감봉-견책

[별표 1의1]

「음주운전 징계기준」[별표 1의1] 참조

<table>
<tr><th colspan="3">음주운전 유형</th><th>처리기준</th><th>비고</th></tr>
<tr><td rowspan="4">최초 음주운전을 한 경우</td><td colspan="2">혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우</td><td>감봉</td><td rowspan="13">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.</td></tr>
<tr><td colspan="2">혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우</td><td>정직</td></tr>
<tr><td colspan="2">혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우</td><td>해임 - 정직</td></tr>
<tr><td colspan="2">음주측정 불응의 경우</td><td>해임 - 정직</td></tr>
<tr><td colspan="3">2회 음주운전을 한 경우</td><td>파면 - 정직</td></tr>
<tr><td colspan="3">3회 이상 음주운전을 한 경우</td><td>파면 - 해임</td></tr>
<tr><td colspan="3">음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우</td><td>정직</td></tr>
<tr><td colspan="3">음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우</td><td>파면 - 정직</td></tr>
<tr><td rowspan="3">음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우</td><td colspan="2">상해 또는 물적 피해의 경우</td><td>해임 - 정직</td></tr>
<tr><td colspan="2">사망사고의 경우</td><td>파면 - 해임</td></tr>
<tr><td rowspan="2">사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우</td><td>물적 피해 후 도주한 경우</td><td>해임 - 정직</td></tr>
<tr><td>인적 피해 후 도주한 경우</td><td>파면 - 해임</td></tr>
<tr><td rowspan="2">운전업무 담당 직원이 음주운전을 한 경우</td><td colspan="2">면허취소 처분을 받은 경우</td><td>파면 - 해임</td></tr>
<tr><td colspan="2">면허정지 처분을 받은 경우</td><td>해임 - 정직</td></tr>
</table>

[별표 1의2]

성 관련 비위 징계기준(제22조1 제6항 관련)

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.