

# 인사규정

제정 2014. 9. 30.

## 제 1 장 총 칙

**제 1 조 (목적)** 이 규정은 대한장애인축구협회(이하 “장애인축구협회”라 한다) 직원의 인사관리에 관한 기준을 확립하여 공정하고 효율적인 인사관리를 기함을 목적으로 한다.

**제 2 조 (적용범위)** 이 규정은 다른 규정에 특별히 정한 경우를 제외하고는 장애인축구협회의 모든 직원에게 적용한다.

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

1. “임용”이라 함은 신규채용, 승진, 승급, 전직, 전보, 겸임, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 파견, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
2. “직위”라 함은 직원 개개인에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
3. “직급”이라 함은 직무의 종류, 난이성, 책임도가 유사한 직위로서 임용자격, 시험, 보수, 기타 인사관리에 있어서 동등한 취급을 받는 것을 말한다.
4. “승진”이라 함은 하위직급에서 상위직급으로 임용되는 것을 말한다.
5. “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과 또는 기타 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
- 6 “전보”라 함은 동일직급내에서 보직변경과 부서간의 이동을 말한다.
7. “복직”이라 함은 휴직, 직위해제 및 정직 중에 있는 직원을 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
8. “강임”이라 함은 현재의 직급보다 하위의 직급으로 임명하는 것을 말한다.
9. “추서”라 함은 공무로 인하여 사망한 직원을 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.

## 제2장 임 용

**제4조 (임용의 원칙)** 직원의 임용은 시험성적·근무성적 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.

**제5조 (임용권자)** ①직원의 임용은 회장이 이를 행한다.

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

**제6조 (결원보충방법)** 장애인축구협회의 결원보충은 신규채용, 승진임용, 강임 또는 전보의 방법에 의한다.

**제7조 (신규채용)** 직원의 신규채용은 공개경쟁 채용시험에 의함을 원칙으로 한다. 다만, 다음의 경우에는 특별채용 할 수 있다.

1. 공개경쟁 채용시험에 의하여 임용하는 것이 부적당한 경우
2. 법령에 의하여 특별채용하도록 규정한 경우
3. 직무의 특수성으로 인하여 공개경쟁에 의한 채용이 곤란한 경우
4. 특별한 사유로 인하여 긴급충원이 불가피한 경우
5. 기타 회장이 필요하다고 인정하는 경우

**제8조 (임용 자격기준)** 직원의 신규채용에 필요한 임용자격기준은 다음과 같다.

1. 국가공무원법 제33조에 의한 채용결격사유가 없는 자
2. 병역필 또는 면제자로서 해외여행에 결격사유가 없는 자
3. 해외여행에 결격사유가 없는 자

**제9조 (임용의 시기)** 직원은 임용장 또는 발령통지서에 기재된 일자에 임용된 것으로 본다. 다만, 사망으로 인한 면직은 사망일일에 면직된 것으로 본다.

**제10조 (경쟁시험합격자의 우선임용)** 결원을 보충함에 있어서 공개경쟁채용시험합격자를 우선하여 임용하여야 한다.

**제11조 (임용 결격사유)** 다음 각호에 해당하는 자는 직원으로 임용할 수 없다.

1. 금치산자, 한정치산자 또는 파산자로 복권되지 아니한 자
2. 금고이상의 형을 받고 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년을 경과하지 아니한 자
3. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 종료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
4. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자
6. 징계에 의하여 파면처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자
7. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 때로부터 3년을 경과하지 아니한 자
8. 기타 법령에 규정된 결격사유에 해당되는 자

**제12조 (시험의 방법)** ①시험은 서류심사, 필기시험, 면접시험 및 실기시험 등의 단계로 실시할 수 있다. 다만, 회장이 필요하다고 인정하는 경우에는 단계를 일부 생략하거나 병합하여 실시할 수 있다.

②시험의 세부사항은 따로 정하여 시행한다.

**제13조 (승진)** 직원의 승진은 근무성적평정, 경력평정 및 기타 능력, 실적, 인품, 적성 등의 실증에 의하여 직급별 결원의 인원만큼 승진 임용한다.

**제14조 (특별승진)** ①다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여 직급별 정원이나 승진 후보자명부 순위에도 불구하고 해당직급에서 차상위 직급으로 특별승진 임용할 수 있다.

1. 직무수행능력이 탁월하여 장애인축구협회 발전에 현저한 공이 있다고 인정되는 자
2. 재직중 공적이 현저한 자가 공무로 인하여 사망하였을 때
3. 기타 업무수행에 있어 특별한 공로가 인정되는 자

**제15조 (승진임용의 제한)** ①직원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 승진임용될 수 없다.

1. 징계처분·직위해제 또는 휴직중에 있는 경우
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니하는 경우

정 직 - 18월

감 봉 - 12월

견 책 - 6월

②제1항의 규정에 의하여 승진임용 제한기간중에 있는 자가 다시 징계처분을 받은 경우의 승진임용 제한기간은 전처분에 대한 제한기간이 만료된 날로부터 기산한다.

③직원이 징계처분을 받은 이후 당해 직급에서 훈장·포장·모범직원포상·국무총리 이상의 표창 또는 제안의 채택시행으로 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 한하여 제1항제2호에서 규정한 승진임용제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

**제16조 (호봉확정의 기준)** 신규채용자가 경력이 있을 경우의 초임호봉은 환산한 경력 1년을 1호봉으로 확정한다.

### 제3장 전보 및 전직

**제17조 (보직관리의 원칙)** 직원의 보직은 직급을 고려하여 그에 상응하는 일정한 직위를 부여하여야 한다.

1. 보직은 직급에 따르되, 각자의 능력, 경력, 본인의 희망 등을 참작하되 장애인축구협회의 필요성을 우선적으로 고려하여야 한다.
2. 직무의 곤란성과 책임도에 따라 직위를 등급화하고 소속 직원의 경력과 실적 등에 따라 능력을 적절히 발전시킬 수 있도록 보직하여야 한다.
3. 자격증 소지, 국외훈련, 국내위탁교육 등 특별훈련을 받았거나 6월 이상의 교육훈련을 받은 직원은 특별한 사정이 없는 한 자격증, 교육훈련 내용과 관련이 있는 직위에 보직하여야 한다.

**제18조 (겸임)** 회장은 직위 및 직무내용이 유사하고 담당직무수행에 지장이 없다고 인정하는 경우에는 겸임하게 할 수 있다.

**제19조 (직무대리)** ①회장은 직원이 직무를 수행할 수 없는 사고가 발생하였거나 업무수행상 필요하다고 인정하는 경우에는 하위직급의 직원중에서 직무대리자를 지정하여 그 직무를 대리하게 할 수 있다.

②제 1 항의 규정에 의하여 직무를 대리하는 자는 그 권한에 상응한 책임을 진다.

**제20조 (파견근무)** ①국가적인 공공사업의 행정지원, 장애인체육회의 사업 또는 업무수행과 관련된 행정지원, 직원의 국내외 연수·교육훈련·기타 능력개발 등을 위하여 필요한 경우 회장은 소속직원을 국가기관·공공단체·정부투자기관·국내외 교육기관 또는 연구기관 기타 필요한 기관(각종 종합경기대회 조직위원회, 가맹경기단체, 시·도지부 등)에 일정기간 파견하거나 관계기관 직원을 파견받을 수 있다.

②제 1 항의 규정에 의하여 회장이 소속직원을 관계기관에 파견하는 경우 그 파견기간은 다음 각호의 1과 같다.

1. 국가적인 공공사업의 행정지원을 위한 파견 시 관계기관과의 협의하여 정한 기간으로 한다.
2. 장애인축구협회의 사업 또는 업무수행과 관련된 행정지원 등을 위한 파견 및 연수·교육훈련·기타 능력개발 등을 위한 파견시 2년 이내로 하되, 특히 필요한 경우에는 1회에 한하여 1년 이내의 기간을 연장할 수 있다.

**제21조 (파견으로 인한 결원보충)** 파견기간이 1년 이상인 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

**제22조 (직원의 전보)** 회장은 소속직원의 동일직위에서 장기근무로 인한 침체를 방지하여 창의적인 직무수행을 기하고, 과도히 빈번한 전보로 인한 능률저하를 방지하여 안정적인 직무수행을 기할 수 있도록 특별한 사정이 없는 한 정기적으로 전보를 실시하여야 한다.

**제23조 (전보의 제한)** 직원의 전보는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 해당 직위에 임용된 날로부터 1년 이내에 다른 직위에 전보할 수 없다.

1. 직제상 동일부내에서의 전보
2. 기구의 개편 또는 정원의 변경이 있을 때
3. 직원의 승진 또는 파견명령이 있을 때
4. 징계처분을 받았을 때
5. 형사사건에 관련된 혐의가 있을 때
6. 회장이 특히 필요하다고 인정하여 인사위원회의 심의를 거친 때

**제24조 (휴직자·장기훈련자 등의 결원보충)** ①직원이 6월이상 휴직한 경우에는 휴직일로부터 당해 휴직자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다.

②직원이 파견된 경우에는 파견기간 중 당해 파견자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만 파견기간이 만료되기 2월전 이후에는 그렇지 아니한다.

③직원에게 행한 파면처분·해임처분 또는 면직처분에 대하여 인사위원회 또는 법원에서 무효나 취소의 결정 또는 판결을 한 때에는 그 파면처분·해임처분 또는 면직처분을 받은 자의 직급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 본다.

④제 1 항 내지 제 3 항의 규정에 의한 정원은 당해 직급에 최초로 결원이 발생한 이후 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생한 때에 각각 소멸된 것으로 본다.

1. 휴직자의 복귀
2. 파견자의 복귀
3. 파면·해임 또는 면직자의 복귀

## 제4장 평정 및 인사사무

**제25조 (평정)** ①직원에 대하여 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련성적평정 및 가점평정 등을 실시하며, 그 평정의 결과는 승진, 임용 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.

②평정에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

**제26조 (인사기록)** 회장은 직원의 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.

## 제5장 보 수

**제27조 (보수결정의 원칙)** 임·직원의 보수는 일반적 표준생계비·정부투자기관의 임금·기타 사정을 고려하여 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 상응되도록 직급별로 정한다. 또한 그 직원의 맡은 바 직무의 결과 즉, 성과에 따라 변동될 수 있다.

**제28조 (보수)** 임·직원의 보수에 관한 사항은 계약시 정한다.

**제29조 (실비변상 등)** 임·직원은 보수를 받는 외에 예산의 범위내에서 직무수행에 소요되는 실비변상이나 복리후생을 위한 보조비를 받을 수 있다.

## 제6장 능 령

**제30조 (교육훈련)** 회장은 모든 직원에 대하여 담당직무와 관련된 학식·기술 및 응용능력의 배양을 위하여 교육 및 연수를 실시하거나 또는 국내·외의 교육훈련기관에 위탁하여 필요한 교육 및 연수 훈련과정을 이수하게 할 수 있다.

**제31조 (제안제도)** ①장애인촉구협회의 행정운영의 능률화를 위한 직원의 창의적인 의견 또는 고안을 개발하고 이를 채택하여 행정운영의 개선에 반영하도록 하기 위하여 제안제도를 운영한다.

②제안제도의 운영에 필요한 사항은 따로 정한다.

**제32조 (포상)** ①장애인촉구협회의 발전에 현저한 업적이 있는 자 또는 업무성적이 우수한 직원에 대하여는 정부기관에 포상을 추천하거나 회장이 표창할 수 있다.

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

③포상에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

**제33조 (능률향상을 위한 시책)** 회장은 직원의 근무능률의 증진을 위하여 보건, 휴양, 후생, 기타 필요한 사항에 관한 시책을 강구하여야 한다.

## 제7장 복 무

**제34조 (성실의무)** 직원은 제규정을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

**제35조 (복종의 의무)** 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속상관의 직무상의 명령에 복종하여야 한다.

**제36조 (직장이탈금지)** 직원은 소속상관의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못한다.

**제37조 (비밀엄수의 의무)** 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 지득한 비밀을 엄수하여야 한다.

**제38조 (청렴의 의무)** ① 직원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례·증여 또는 향응을 수수할 수 없다.

② 직원은 직무상의 관계여하를 불문하고 그 소속상관에게 증여하거나 소속직원으로부터 증여를 받아서는 아니된다.

**제39조 (외국정부의 영예 등을 받을 경우)** 직원이 외국정부로부터 영예 또는 증여를 받을 경우에는 회장의 허가를 얻어야 한다.

**제40조 (품위유지의 의무)** 직원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

## 제8장 신분보장

**제41조 (의사에 반한 신분조치)** 직원은 형의선고, 징계처분 또는 이 규정에서 정하는 사유에 의하지 아니하고 그 의사에 반하여 휴직·강임 또는 면직 등의 불이익을 당하지 아니한다.

**제42조 (직권면직)** ① 직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 회장은 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체·정신상의 이유로 1년 이상 직무를 감당하지 못할만한 지장이 있을 때
2. 직제와 정원의 개·폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 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 근무 성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
  5. 징병검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 이유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영 중 근무지를 이탈하였을 때
- ②제1항제3호의 규정에 의한 직권면직일은 휴직기간의 만료일 또는 휴직사유의 소멸일로 한다.

**제43조 (휴직)** ①직원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 회장은 본인의 의사에 불구하고 하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양을 요할 때
2. 3월(업무상의 질병은 6월)의 병가를 얻어 업무를 담당할 수 없게 되었을 때
3. 병역법에 의한 병역복무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
4. 천재·지변 또는 전시·사변이나 기타의 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
5. 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때

②직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 사유로 휴직을 원하는 경우에는 회장은 휴직을 명할 수 있다.

1. 회장이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 때
2. 해외유학을 하게 된 때
3. 육아휴직을 신청한 때
4. 5년 이상 근속한 직원으로서 자기계발을 위하여 휴직을 신청한 때
5. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때
6. 국제기구 또는 외국기관에 임시로 고용될 때

**제44조 (휴직기간)** 휴직기간은 다음 각호와 같다.

1. 제43조제1항제1호 및 제2호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.
2. 제43조제1항제3호 및 제5호의 규정에 의한 휴직기간은 그 복무기간이 만료될 때까지로 한다.
3. 제43조제1항제4호의 규정에 의한 휴직기간은 3월 이내로 한다.
4. 제43조제2항제1호의 규정에 의한 휴직기간은 2년 이내로 한다.
5. 제43조제2항제2호의 규정에 의한 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이 한 경우 2년의 범위내에서 연장할 수 있다.
6. 제43조제2항제3호의 규정에 의한 휴직기간은 근로기준법이 정한 산전·산후 유

급 휴가기간을 포함하여 1년 이내로 한다.

7. 제43조제2항제4호 및 제5호의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.

6. 제43조제2항제6호의 규정에 의한 휴직기간은 그 채용기간으로 한다.

**제45조 (휴직의 효력)** ①휴직중인 직원의 신분은 보유되나 직무에 종사하지 못한다.

②휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 30일 이내에 회장에게 이를 신고하여야 하며, 회장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③휴직기간이 만료된 직원이 30일 이내에 복귀신고를 한 때에는 당연 복직된다.

**제46조 (직위해제)** ①회장은 다음 각 호의 1에 해당하는 직원에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자

2. 징계의결이 요구중인 자

3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

②제2항의 규정에 의거 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.

③제1항제2호의 규정에 의하여 직위해제 된 자에 대하여 3월이내의 기간 대기를 명한다.

**제47조 (정년)** ① 직원의 정년은 60세이다.

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

③정년퇴직을 할 직원은 퇴직예정일전 3월이 되는 날로부터 퇴직예정일 전일까지 휴가를 얻을 수 있으나, 계약직 등으로 임용관계가 성립된 경우에는 휴가를 부여할 수 없다.

**제48조 (희망퇴직)** ①회장은 조직의 효율적인 운영을 위해 필요하다고 인정하는 경우 직원이 정년전에 자진해서 퇴직할 수 있는 희망퇴직제를 실시할 수 있다.

②희망퇴직 시행에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

**제49조 (강임)** ①회장은 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 폐직되거나 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우에는 소속직원을 강임할 수 있다.

②제1항에 규정에 의하여 강임된 직원은 상위직급에 결원이 생긴 때에는 제26조 및 제28조의 규정에 불구하고 우선 임용된다. 다만, 본인의 동의에 의하여 강임된 직원은 본인의 경력과 장애인촉구협회의 인력사정 등을 고려하여 우선 임용될 수 있다.

## 제9장 징 계

**제50조 (징계의 사유)** ①직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 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. 장애인촉구협회의 명예훼손, 기밀누설 또는 규율질서를 심히 문란하게 하였을 경우
4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 장애인체육회에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우
5. 성폭력, 성희롱 또는 성매매 등의 위법 행위를 하였을 경우

②징계에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

**제51조 (징계의 종류)** 징계는 파면·해임·정직·감봉·견책으로 구분한다.

**제52조 (징계사유의 시효)** 징계는 징계사유가 발생한 날로부터 2년(금품·향응수수 및 공금의 횡령 및 유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

**제53조 (징계의 가중)** 서로 관련이 없는 2이상의 비위가 경합될 경우에는 그중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

**제54조 (징계의 효력)** ①정직은 1월이상 3월이하의 기간으로 하고 정직처분을 받은 자는 그 기간중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수의 3분의 1을 감한다.

②감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간 보수의 5분의 1을 감한다.

③견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

**제55조 (징계의결요구서)** 직원이 징계에 해당하는 경우 전무이사가 징계의결요구하여 이를 이사회에 상정한다

**제56조 (징계의결기간)** 이사회는 징계의결요구서를 접수한 날로부터 15일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 15일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.

**제57조 (징계사유의 시효)** 징계는 징계사유가 발생한 날로부터 2년을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

## 제10장 권익의 보장

**제58조 (고충처리)** 직원은 누구나 근무조건 또는 인사관리, 기타 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 처리를 청구할 수 있다.

**제59조 (사회보장)** 직원이 질병·부상·폐질·퇴직·사망 또는 재해를 입었을 때에는 본인 또는 그 유족에게 관련법령에서 정하는 바에 따라 적절한 보상을 할 수 있다.

**제60조 (처분사유설명서의 교부)** 직원에 대하여 징계처분을 행할 때나 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분을 행할 때에는 회장은 처분의 사유를 기재한 설명서를 교부하여야 한다. 다만, 본인의 원에 의한 강임·휴직 또는 면직처분은 그러하지 아니한다.

## 제11장 계약직 직원

**제61조 (채용분야 및 자격기준)** ①계약직 직원의 채용은 장애인촉구협회의 직무수행에 필요한 정원의외로 운영되는 분야에 한한다.

②계약직 직원의 채용자격기준은 필요부서에서 정한다.

**제62조 (채용)** 계약직 직원의 채용은 채용계약조건 등을 정한 필요에 따라 채용할 수 있다.

**제63조 (계약기간)** 계약직 직원의 채용계약기간은 1년 이내로 하며, 회계연도 중 채용된 자의 최장의 임용기간은 당해 연도말까지 계약함을 원칙으로 한다.

**제64조 (재임용)** 계약기간이 만료된 계약직원 등에 대해서는 익년도의 예산 및 정원, 필요부서장의 의견, 업무수행능력 등을 고려하여 재임용할 수 있다.

**제65조 (결격사유)** 임용권자는 인사규정에서 정한 임용 결격사유에 해당하는 자는 계약직 직원으로 채용할 수 없다.

**제66조 (계약의 해지)** 임용권자는 계약기간중이라도 다음 각 호의 1에 해당하는 사유가 발생하였을 때에는 채용계약을 해지할 수 있다.

1. 계약의 목적사업이 취소되거나 종료된 때
2. 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 부족한 때

3. 신체, 정신상의 이상으로 업무수행이 불가능한 때
4. 복무상 의무를 위반한 때
5. 형사사건으로 기소된 때(단, 약식명령이 청구된 경우에는 제외한다.)
6. 기타 채용계약상의 해지조건에 해당된 때

**제67조 (복무)** 계약직원 등의 복무에 관련된 사항은 채용계약조건에 의한다.

**제68조 (근무실적평가 등)** 임용권자는 채용된 계약직 직원 등의 근무상황과 업무수행 실적을 평가하여 계약의 변경·재계약 또는 해지 때 이를 반영할 수 있다.

## 제12장 보 칙

**제69조 (권한의 위임)** 회장은 이 규정에서 정하는 권한의 일부를 전무이사에게 위임할 수 있다.

**제70조 (규정의 준용)** 직원의 인사관리에 관하여 이 규정에 정하지 아니한 사항으로서 필요한 사항은 심의를 거쳐 회장이 정하거나 공무원 인사규정을 준용한다.

## 부 칙(2014. 9. 30.)

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