

목차

01	직장운동경기부 표준 운영 규정	5
	직장운동경기부 표준 운영 규정 [설명자료]	15

01

직장운동경기부
표준 운영 규정

직장운동경기부 표준 운영 규정

▣ 규정 체계도

직장운동경기부 표준 운영 규정(안)				
총칙	입단 계약	보수	복무	신분보장
목적(제1조)	자격요건(제6조)	계약금과 연봉(제10조)	단원의 의무(제13조)	신분보장의 원칙(제18조)
직장운동경기부의 설치 등 (제2조)	결격사유(제7조)	연봉의 지급 (제11조)	훈련시간 등 (제14조)	직권면직 (제19조)
임무(제3조)	입단계약의 체결(제8조)	선수단 운영비 (제12조)	훈련계획 수립 등(제15조)	휴직(제20조)
직장운동경기부 협의회(제4조)	계약체결 전 정보제공(제9조)		휴가 (제16조)	이적동의 (제21조)
인권보호조치 등(제5조)			합숙소 (제17조)	
				상벌
				입상 보상금(제22조)
				징계(제23조)
				징계의 종류와 효력(제24조)

직장운동경기부 표준 운영 규정(안)

제1장 총칙

제1조(목적)

이 규정은 「국민체육진흥법」 제10조 및 제10조의5에 따라 ○○○○○ 직장운동경기부의 설치 및 운영에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(직장운동경기부의 설치 등)

- ① 직장체육의 진흥 및 우수선수의 발굴·육성, 지역체육의 진흥을 통한 지역주민의 자긍심 고취 및 건강한 공동체 실현을 위해 ○○○○○ 직장운동경기부(이하 “경기부”라 한다)를 둔다.
- ② 경기부의 구성은 단장, 부단장, 감독·코치(이하 “지도자”라 한다), 선수, 직원과 선수관리 담당자(의료진, 트레이너, 지원인력 등을 포함한다)로 구성한다.
- ③ 제2항에 따른 경기부 구성 및 인원은 종목별 선수단 운영 내규에 따라 별도로 정한다.

〈2안〉

- ③ 경기부의 종목별 선수단은 종목별 정원은 별표 1과 같다.

제3조(임무)

- ① 단장은 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)의 지시를 받아, 경기부 업무를 총괄하고 단원(지도자, 선수, 직원, 선수관리 담당자 등을 포함한다)을 관리·감독 및 보호한다.
- ② 부단장은 단장을 보좌하고, 단장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.
- ③ 직원은 경기부 운영에 필요한 행정사항과 회계업무 등 운영에 관한 업무를 수행한다.
- ④ 지도자는 단장의 지시를 받아 선수의 발굴·육성과 훈련·대회참가, 체력관리 등 지도업무를 수행한다.
- ⑤ 선수는 경기부의 훈련 참가 및 경기부를 대표하여 각종 대회에 출전하고 경기부와 체결한 계약에 따른 업무를 수행한다.
- ⑥ 선수관리 담당자는 다음 각호의 업무를 수행한다.
 1. 의료진 : 선수의 대회 및 훈련 중 부상 발생 시 치료 및 부상예방 등 선수체력 및 건강관리 업무를 수행한다.
 2. 트레이너 : 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자, 「의료기사 등에 관한 법률」에 따른 물리치료사, 그 밖에 대한체육회 및 회원종목단체가 인정하는 자격을 취득한 자로 선수의 대회 및 훈련 중 부상예방 등 선수체력관리 및 경기력향상 등의 업무를 수행한다.
 3. 지원인력 : 지원인력은 경기부 운영에 필요한 운전기사, 영양사, 매니저, 훈련장 및 합숙소 관리자 등 경기부와 계약체결에 따른 업무를 담당한다.

제4조(직장운동경기부협의회)

- ① 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선, 경기력향상 및 고충처리 등을 위하여 ○○○○○ 직장운동경기부협의회(이하 "협의회"라 한다)를 둔다.
- ② 협의회는 협의회장을 포함하여 10인 내외로 구성하되, 구성원은 단원의 구성을 고려하여 지도자, 선수 등을 포함하여 협의회 구성원의 의사를 고루 대변할 수 있는 위원으로 구성하여야 하며, 인권전문가 1명 이상을 포함하여야 한다.
- ③ 협의회는 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)과 다음 각 호의 사항을 협의한다.
 1. 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선에 관한 사항
 2. 선수들의 경기력향상에 관한 사항
 3. 단원과 관련된 일반적 고충 및 권익보호에 관한 사항
 4. 그 밖에 직장운동경기부의 발전에 관한 사항 등
- ④ ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회가 협의를 요구하면 협의회를 개최하고 성실히 협의하여야 하며, 합의한 사항에 대하여는 최대한 이를 이행하도록 노력하여야 한다. 다만, 1년에 1회 이상은 개최하여야 한다.
- ⑤ ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회 조직 및 운영과 관련하여 단원에게 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 협의회 설립, 가입 범위, 그 밖에 협의회 구성에 관한 사항, 협의회 개최 등 협의회 운영에 필요한 사항은 별도로 정한다.

제5조(인권보호 조치 등)

- ① 단장은 경기부 소속의 선수 및 지도자 등 단원의 인권보호를 위한 다음 각 호의 조치사항을 이행하여야 한다.
 1. 폭력·성폭력 및 집단따돌림 등 인권보호를 위한 조치
 2. 합숙소의 선택 및 사생활 보호 등을 위한 조치
 3. 휴식시간, 휴가의 보장 등을 위한 조치
 4. 임신, 출산, 육아 등 모성보호를 위한 조치
 5. 그 밖에 인권보호를 위해 필요하다고 인정하는 조치 등
- ② 단장은 경기부 소속 선수 및 지도자, 선수관리 담당자 등 단원을 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육 등 인권침해 예방교육을 실시하여야 한다.

제2장 입단 계약

제6조(자격요건)

- ① 지도자는 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.

1. 선수경력 0년 이상 또는 국제경기대회 입상자
 2. 지도경력이 0년 이상인 지도자(직장운동경기부에 한함)
 3. 「국민체육진흥법」에 따른 체육단체에서 추천하는 사람
- ② 선수는 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집 할 수 있다. 다만, 우수선수는 우선채용 할 수 있다.
1. 최근 3년 이내에 각종 국제대회 및 전국규모 이상 대회의 상위 입상자
 2. 경기력향상에 발전 가능성이 있는 선수
 3. 대한체육회에 선수로 등록되거나 등록 되었던 선수
- ③ 선수관리 담당자 중 의료진, 트레이너는 다음 각 호에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.
1. 「국민체육진흥법」 시행규칙 제30조의6제1항에 따른 해당분야의 자격증을 소지한 사람
 2. 해당분야의 경력이 0년 이상인 사람
 3. 그 밖에 대한체육회 및 경기단체가 정하는 자격을 취득한 사람

제7조(결격사유)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 경기부의 단원이 될 수 없다.
1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
 2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
 3. 금고 이상의 형을 선고 받고 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
 4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간에 중에 있는 자
 5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
 6. 체육단체 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
 7. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
 8. 미성년자에 대하여 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 혹은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
 9. 징계로 파면 또는 해임 처분을 받은 자
 10. 징계로 해당 체육단체에서 영구제명을 받은 자
 11. 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 “학교폭력”을 행위를 하였거나 가담하였던 자(선수 및 지도자에 한함)로서 그 폭력의 심각성, 지속성, 고의성 정도가 매우 중한 경우
- ② 경기부의 단원이 되고자 하는 사람은 제1항에 따른 결격사유에 확인을 위하여 별지 제0호 서식에 따른 결격사유 부존재 서약서를 제출하여야 하며, 추후 결격사유가 확인되는 경우 제19조에 따른 직권면직 등 제재조치를 하여야 한다.

제8조(입단계약의 체결)

- ① 지도자, 선수 및 선수관리 담당자(이하 '단원'이라 한다)는 제6조의 자격을 갖춘 사람 중에서 인사위원회를 거쳐 ○○○○○○장과 입단계약을 체결한다. 다만, 선수관리 담당자 및 직원은 ○○○○○○의 「인사규정」과 채용관리규정에 따라 채용한다.
- ② 지도자 및 선수와 ○○○○○○의 계약은 “근로계약”으로 하고, 선수는 「국민체육진흥법」제10조의3에 따른 “표준계약서”를 사용하여 계약을 체결할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 계약체결 시 계약기간은 1년 이상으로 하되 계약당사자의 합의에 따라 계약기간을 변경할 수 있다. 다만, 창단년도 및 군복무에 해당하는 선수의 경우에는 1년 이내로 할 수 있다.
- ④ ○○○○○○와 지도자 및 선수 간의 계약 만료에 따라 계약을 종료하는 경우 ○○○○○○는 「근로기준법」에 따라 해고의 예고, 해고사유 등을 기한 내 서면으로 통지하여야 한다.
- ⑤ ○○○○○○장은 제1항에 따른 입단계약 체결 시 제7조에 따른 결격사유의 유무를 확인하여야 한다.

제9조(계약체결 전 정보제공)

- ① ○○○○○○는 단원과 계약 체결 시 계약에 관련된 정보를 사전에 충분히 제공하여야 한다.
- ② ○○○○○○은 제1항에 따른 계약 관련 사전정보는 다음 각 호와 같다.
 1. 계약기간
 2. 계약금 및 연봉
 3. 복무 및 기타 그 밖에 필요한 사항

제3장 보 수

제10조(계약금과 연봉)

○○○○○○은 제8조에 따라 입단계약을 체결한 단원에게 계약금(계약시 지급하는 금액을 말한다)과 연봉(계약기간의 연간 보수를 말한다)을 지급하여야 한다. 다만, 계약금은 계약사항에 따라 지급하지 아니할 수 있다.

제11조(연봉의 지급)

- ① ○○○○○○은 단원에게 계약에 따라 연봉을 지급한다.
- ② 연봉은 12분의 1을 매월 보수지급일에 지급한다.
- ③ 단원이 퇴직한 때에는 퇴직금을 「근로기준법」제34조를 준용하여 지급하도록 한다.

제12조(선수단 운영비)

- ① ○○○○○은 선수단의 원활한 운영을 위하여 예산의 범위 내에서 다음 각 호의 비용을 단원에게 지급할 수 있다.
1. 전지훈련비 및 대회출전비
 2. 급식비, 체력건강보조식품비
 3. 훈련지도수당(지도자에 한함)
- ② 그 밖에 선수단 운영과 관련된 비용은 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.

제4장 복 무

제13조(단원의 의무)

단원은 다음 각 호의 의무를 성실히 이행하여야 한다.

1. 성실의 의무 : 단원은 이 규정을 준수하고 체육인으로서의 기량과 자질 향상에 노력하고 그 직무를 성실히 수행하여야 한다.
2. 품위 유지의 의무 : 단원은 품위를 손상하는 행위를 해서는 안 된다.
3. 겸직 금지 : 단원은 다른 직업에 종사하지 못하며, ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관 의 장)의 허가 없이는 다른 직무를 겸할 수 없다.
4. 그 밖의 사항 : 직장 이탈 금지, 비밀 엄수, 청렴의무 등을 준수하여야 한다.

제14조(훈련시간 등)

- ① 단원의 훈련시간은 제8조에 따른 계약에 따른다. 다만, 단장과 감독이 필요하다고 인정하는 강화훈련, 전지훈련, 각종 대회 출전 시에는 휴일이나 훈련시간 외에도 훈련과 출전에 임하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 휴일이나 훈련시간 외에 훈련과 대회 출전을 하는 경우, 이에 따른 휴식을 보장하기 위한 휴가를 부여하여야 한다.

제15조(훈련계획 수립 등)

- ① 단장 및 감독은 훈련계획을 사전에 수립하여야 하며, 수립된 훈련계획을 선수에게 사전에 공지하여야 한다.
- ② 지도자는 별지 제0호에 따른 훈련일지를 작성하여 갖춰놓아야 한다.
- ③ 제1항에 따라 수립된 훈련계획 등이 변경되는 경우에도 변경된 훈련계획을 선수에게 공지하여야 한다.

제16조(휴가)

- ① 단원의 휴가는 연차, 병가, 공가, 특별휴가로 구분한다.
- ② ○○○○○의 장은 단원이 연차, 병가, 공가, 특별휴가를 신청할 때에는 허가할 수 있다.
- ③ 휴가 조건과 일수는 다음 각 호와 같다
 1. 연차 유급휴가는 「근로기준법」을 따른다.
 2. 병가는 90일의 범위에서 신청할 수 있으며 7일 이상이면 의사의 진단서를 제출한다.
 3. 공가와 특별휴가는 표준계약서를 따른다. 다만, 훈련시간 외 훈련 및 대회참가 등의 경우 특별휴가를 부여하여야 한다.

제17조(합숙소)

- ① 단원은 출·퇴근 및 훈련 등에 따라 필요한 경우 ○○○○○ 선수단 합숙소(이하 “합숙소”라 한다)를 이용할 수 있다.
- ② 합숙소의 이용은 단원의 개인적인 의사에 따라 선택적으로 이용할 수 있으며, 단원에게 합숙소 이용을 강제할 수 없다. 다만, 훈련 및 대회출전을 위해 필요한 경우 단장의 승인을 받아 기한을 정하여 단원에게 합숙소의 이용을 명할 수 있다.
- ③ 단원이 합숙소를 이용하는 경우, 훈련시간 외에 개인의 사생활을 보호하여야 한다.
- ④ 합숙소는 선수들의 휴식권 및 사생활의 자유를 보호하도록 하고, 「국민체육진흥법」시행규칙 제3조의3을 준수하여 운영하여야 한다.
- ⑤ 그 밖에 합숙소 운영에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다.

제5장 신분보장

제18조(신분보장의 원칙)

단원은 형의 선고·징계나 이 규정이 정하는 사유를 따르지 않고는 그 의사에 반하여 휴직·면직을 당하지 않는다.

제19조(직권면직)

단원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 직권으로 면직시킬 수 있다. 다만, 이 경우 사전에 통보하여야 한다.

1. 정신 또는 신체상의 이상으로 단원의 임무를 수행할 수 없을 때
2. 선수단의 정원 개·폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직·감원이 되었을 때
3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸한 후에도 선수단에 복귀하지 않을 때
4. 경기 성적이 극히 부진하고 앞으로 경기력 향상을 기대할 수 없다고 판단될 때
5. 제7조에 따른 결격사유가 있는 것으로 확인되었을 때

6. 폭력·성폭력(「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력을 포함한다), 「국민체육진흥법」에 따른 스포츠비리 등의 행위를 하거나 가담한 것으로 확정될 때(다만 학교폭력의 경우 그 폭력의 심각성, 지속성, 고의성의 정도가 매우 중한 경우)

제20조(휴직)

- ① 단원이 3개월 이상의 장기 치료를 필요로 하는 질병으로 휴직을 원하면 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 휴직을 명할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 휴직기간은 6개월 이내로 한다. 단, 휴직자에게 실시한 병가는 휴직기간으로 간주 한다.
- ③ 휴직 중인 단원은 휴직기간에 그 사유가 소멸하였으면 10일 이내에 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)에게 이를 신고하여야 하며 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 바로 복직을 명하여야 한다.
- ④ 단원의 휴직기간에 월지급액의 70퍼센트를 지급한다.

제21조(이적 동의)

- ① 시(해당지역)와 타 경기단체 간 단원의 이적 동의를 할 수 있다.
- ② ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 이적 동의 시 별지 제0호서식에 따라 이적 동의서를 작성 발급할 수 있다.

제6장 상벌

제22조(입상 보상금)

- ① 단장은 단원이 국제대회, 전국대회 등의 대회에서 입상하였을 때에 예산의 범위에서 입상 보상금을 지급할 수 있다.
- ② 입상 보상금의 지급기준은 별표 0와 같다.

제23조(징계)

- ① 단장은 단원이 다음 각 호에 해당될 경우 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)에게 징계 의결을 요구하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.
 1. 직장운동경기부 및 대회 운영 관련한 금품수수, 횡령·배임, 회계부정, 직권남용, 직무태만 등 비위 사건
 2. 체육 관련 입학비리 및 채용비리
 3. 폭력·성폭력(「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력을 포함한다) 및 「남녀

고용평등법」, 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」, 「여성폭력방지기본법」에 따른 집단따돌림

4. 승부조작 및 불법도박
 5. 훈련 기간 중 음주운전, 음주소란 행위
 6. 대회 부정 출전·참가, 대회진행 방해 등 각종 대회 중에 발생한 대회 질서 문란 행위
 7. 제13조에 따른 단원의 의무를 위반할 경우
 8. 월 3일 이상 사전 통보 없이 무단으로 훈련에 불참한 경우
 9. 기타 제1호부터 제9호까지의 규정에 준하는 사건
- ② 제1항에 따른 징계는 대한체육회 및 시·도체육회의 「스포츠공정위원회」징계 관련 규정을 준수하여 징계의결 및 처분을 하여야 한다.

제24조(징계의 종류와 효력)

- ① 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.
- ② 파면은 퇴직금의 2분의 1을 감한다.
- ③ 해임은 퇴직금의 4분의 1을 감한다.
- ④ 정직은 3개월간 보수의 3분의 2를 감하고 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.
- ⑤ 감봉은 3개월간 보수의 3분의 1을 감하고 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.
- ⑥ 견책은 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.
- ⑦ 파면 또는 해임된 단원은 재임단할 수 없다.

요약본

직장운동경기부 표준 운영 규정 [설명자료]

I. 운영 규정 제정 배경

1. 제정의 필요성

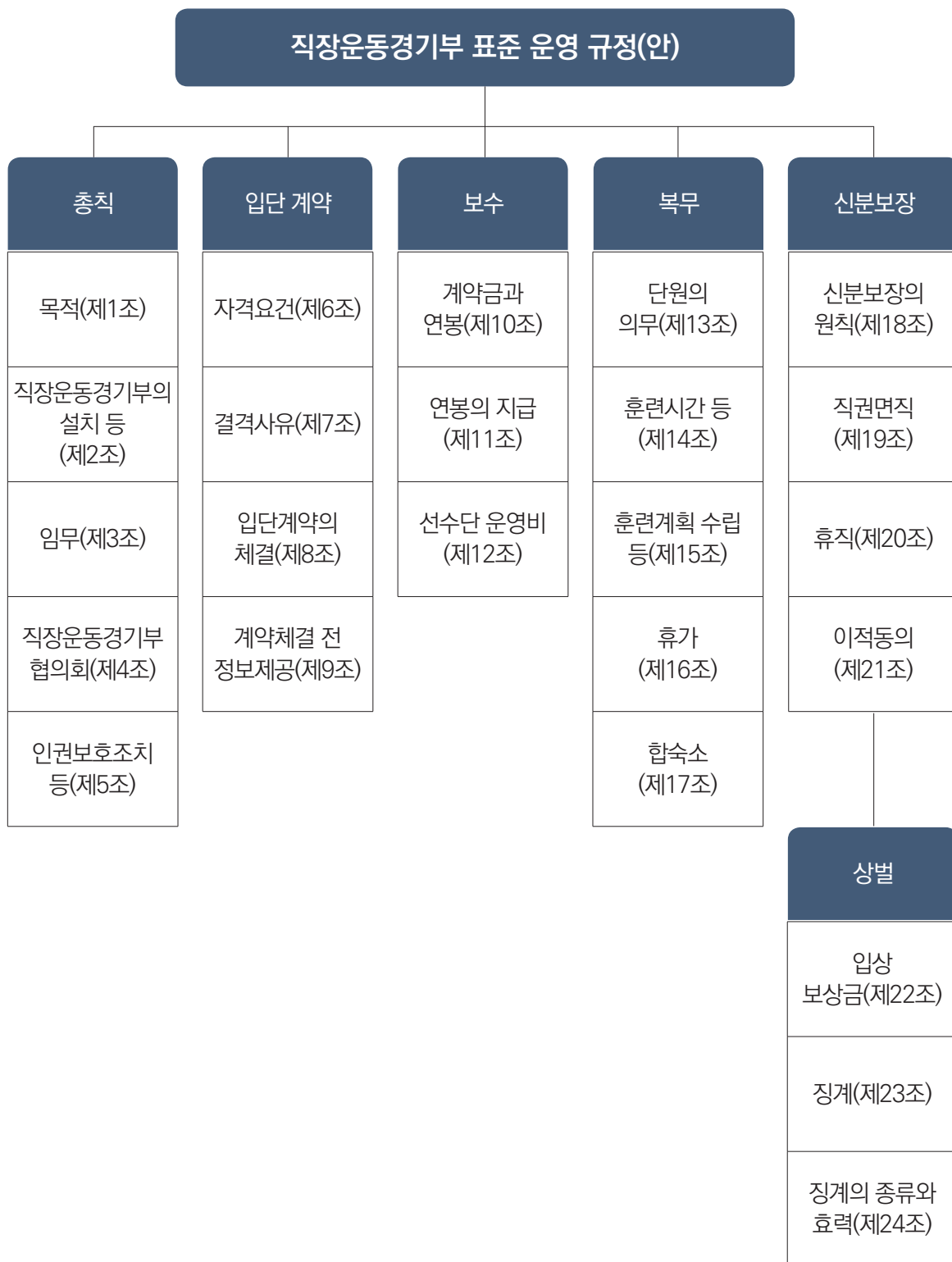
- 선수의 인권증진 차원에서 통제된 합숙소의 폐지 및 선수복지 차원의 숙소 운영에 대한 제도적 기반 마련을 통해 합숙소 폐지 및 개선 추진 필요
 - * 국가인권위원회 “직장운동경기부 선수의 인권 보호 및 증진을 위한 정책 권고”(‘20. 4.30.)
- 이 외에 직장운동경기부를 지방자치단체, 공공기관, 대기업 등이 운영하고 있음에도 불구하고 직장운동경기부에 소속된 선수에 대한 인권침해 및 불공정 사항들이 지적되는 바, 이에 대한 예방책 등 효율적인 운영방안 마련 필요
 - * 직장운동경기부 지도자 및 선수의 자격기준, 재임용 평가기준, 직무관련 사항 고지, 폭력·성폭력 등 인권침해 징계전력 및 선수보호의무 관련 운영규정 마련

2. 제정 배경

- 故 최숙현 선수 사건 등 실업팀인 ‘직장운동경기부’ 선수에 대한 인권 침해 문제는 우리나라 스포츠계의 구조적 문제가 그대로 투영되어 발생한 심각한 사인임
- 특히, 언어적, 신체적, 성적 폭력과 여성선수에 대한 성차별, 선수의 계약자유 원칙 침해, 통제적인 합숙소 생활 등에서 발생하는 인권침해 문제는 시급히 해결하여야 할 과제임
- 이에 대해 최근 국가인권위원회에서는 스포츠계의 폭력·성폭력 등 인권침해의 구조적 실태를 파악하기 위하여 “직장운동경기부 선수의 인권 보호 및 증진을 위한 정책 권고”를 통해 정부에서 근본적이고 지속가능한 제도적 개선방안에 대하여 검토하도록 권고함
- 「국민체육진흥법」개정(‘20. 12. 8.)에 따라 직장운동경기부 운영 규정을 작성하고, 운영규정의 준수 여부를 지자체장에게 보고하도록 규정(법 제10조의5)
 - * 운영규정에는 선수단 구성원의 자격, 합숙소 운영·관리에 관한 사항, 선수 인권보호를 위한 조치에 관한 사항 포함

II. 제정안의 체계 및 조문별 주요내용

1. 제정안의 체계



2. 조문별 주요내용

구 분	주 요 내 용	비 고
총칙	- 직장운동경기부의 설치 및 운영에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적	제1조
	- 직장체육의 진흥을 통한 건강한 공동체 실현을 위해 직장운동경기부를 설치하도록 관련 규정 마련	제2조
	- 단장, 부단장, 직원, 지도자, 선수, 선수관리 담당자의 임무에 대하여 정의함	제3조
	- 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선, 경기력향상 및 고충처리 등을 위하여 직장운동경기부협의회 관련 규정 마련	제4조
	- 단원의 인권보호를 위해 조치사항 이행을 명시함	제5조
입단 계약	- 지도자, 선수, 선수관리 담당자의 자격요건을 명시함	제6조
	- 경기부의 단원 결격사유에 대하여 규정함	제7조
	- 지도자, 선수 및 선수관리자의 입단계약 체결에 대하여 규정함	제8조
	- 단원과 계약 체결 시 계약에 관련된 정보를 사전에 제공하도록 규정함	제9조
보수	- 입단계약을 체결한 단원에게 계약금과 연봉을 지급하도록 규정	제10조
	- 연봉의 지급에 대하여 규정	제11조
	- 선수단의 원활한 운영을 위하여 선수단 운영비에 대하여 규정	제12조
복무	- 단원의 의무를 성실히 이행하도록 세부사항을 명시함	제13조
	- 훈련시간에 대하여 규정함	제14조
	- 단장 및 감독은 훈련계획을 사전에 수립하여 시행하도록 규정함	제15조
	- 단원의 휴가에 대하여 규정함	제16조
	- 선수단 합숙소에 대하여 규정함	제17조
신분보장	- 단원의 신분보장의 원칙을 규정함	제18조
	- 직장운동경기부 소속기관의 장이 직권으로 면직시킬 수 있는 사항을 규정함	제19조
	- 단원의 휴직을 명할 수 있도록 규정 마련	제20조
	- 단원의 이적 동의 관련 규정 마련	제21조
상벌	- 단원의 입상 보상금 관련 규정 마련	제22조
	- 단원의 징계 관련 규정 마련	제23조
	- 징계의 종류와 효력 관련 규정 마련	제24조

Ⅲ. 조문별 설명자료

1. 제1조(목적) 필수 조항

▣ 제정이유

- 이 법(이하 ‘이 운영 규정’이라고 함)의 제정 목적에 대하여 명시함

▣ 주요내용

- 직장운동경기부의 설치 및 운영에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 그 제정 목적으로 함.

〈제정안〉

제1조(목적) 이 규정은 「국민체육진흥법」제10조 및 제10조의5에 따라 ○○○○○○ 직장운동경기부의 설치 및 운영에 관하여 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

▣ 조문 설명

- 「국민체육진흥법」 제10조 및 제10조의5에 따라 직장운동경기부의 설치 및 운영을 위해 필요한 사항을 정하기 위하여 이 운영 규정을 제정한 것으로 직장운동경기부의 설치근거를 명확하게 규정함.

▣ Q & A

- 「국민체육진흥법」 제10조 및 제10조의5에 따라 설치한 것으로 명확하게 하는 이유는?
→ 「국민체육진흥법」제10조제4항에 따라 상시 근무하는 직장인이 1천명 이상인 경우 직장운동경기부의 설치를 의무로 규정하고 있기 때문임

2. 제2조(직장운동경기부의 설치 등) 임의 조항

▣ 제정이유

- 직장체육의 진흥을 통한 건강한 공동체 실현을 위해 직장운동경기부를 설치하도록 관련 규정 마련

▣ 주요내용

- 직장체육의 진흥 및 우수선수의 발굴·육성, 지역체육의 진흥을 통한 지역주민의 자긍심 고취 및 건강한 공동체 실현을 위해 직장운동경기부를 설치하도록 규정함
- 단장, 부단장, 직원과 감독, 코치, 선수, 직원과 선수관리 담당자로 구성함

〈제정안〉

제2조(직장운동경기부의 설치 등) ① 직장체육의 진흥 및 우수선수의 발굴·육성, 지역체육의 진흥을 통한 지역주민의 자긍심 고취 및 건강한 공동체 실현을 위해 ○○○○○ 직장운동경기부(이하 “경기부”라 한다)를 둔다.

② 경기부의 구성은 단장, 부단장, 감독·코치(이하 “지도자”라 한다), 선수, 직원과 선수관리 담당자(의료진, 트레이너, 지원인력 등을 포함한다)로 구성한다.

③ 제2항에 따른 경기부 구성 및 인원은 종목별 선수단 운영 내규에 따라 별도로 정한다.

〈2안〉

③ 경기부의 종목별 선수단은 종목별 정원은 별표 1과 같다.

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부의 설치 목적을 명확하게 규정하고, 직장운동경기부를 구성하는 조직·인력에 관한 사항을 규정
- 특히 「국민체육진흥법」개정('20. 8. 18.)에 따라 선수관리 담당자를 등록하도록 규정(법 제18조의14)하고 있으므로 이에 대한 사항 반영 필요
 - * 선수관리담당자(체육지도자, 물리치료사, 의사(한의사) 및 간호사, 그 밖에 대한체육회 및 경기단체가 정하는 자격을 취득한 자)는 종목단체 또는 지방체육회에 등록하여야 함

▣ Q & A

- 직장운동경기부의 구성을 ‘단장’, ‘부단장’, ‘선수’, ‘선수관리담당자’로만 구성하여야 하나?
→ 위 조항은 임의조항으로 해당 직장운동경기부의 운영 상황에 맞게 탄력적으로 구성 가능함.

* ‘단’으로 구성되지 않은 경우나, 팀으로 구성된 경우, 해당 기관의 사업부서로 구성된 경우 등 해당 직장운동경기부의 운영 상황에 맞게 ‘부서의 장’, ‘관련 부서 담당자’, ‘직장운동경기부 책임자’등으로 수정 가능

- 직장운동경기부 구성 및 인원이나, 종목별 정원을 꼭 명시해야 하는지?
→ 직장운동경기부 구성 및 인원, 종목별 정원을 의무적으로 명시할 필요는 없음(선택사항)
- 직장운동경기부의 종목별 선수단이 없고 단일 종목으로만 운영하는 경우에도 정원을 규정하여야 하는지?
→ 선수단의 종목별 정원을 의무적으로 규정할 필요는 없으며, 단일 종목으로 운영하는 경우에는 위 제정안 <2안>과 같이 규정할 필요는 없음
- 제정안의 <2안>과 같이 직장운동경기부의 종목별 선수단 정원을 규정하려는 경우(별표 1) 어떻게 규정하여야 하는지?
→ 아래 별표 1 예시 자료 참조

[별표 1]

종목 및 단원의 정원(예시)

(단위: 명)

종목	계	야구	농구	태권도	수영	빙상	육상	배드민턴	철인 3종	요트
총계	72	13	10	8	6	8	7	7	7	6
감독	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-
코치	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
선수	61	11	8	7	5	7	6	6	6	5

< 비고 >

1. 단원의 정원은 총원의 범위에서 우수단원 영입 등 필요에 따라 종목별로 증감하거나 감독, 코치, 선수의 수를 조정할 수 있다.
2. 실적이 우수하고 지도력 있는 선수는 지도자의 추천과 직장운동경기부 인사위원회의 의결을 통해 코치를 겸할 수 있다.

3. 제3조(임무)

필수 조항

□ 제정이유

- 경기부 구성원의 임무에 대하여 명시함

□ 주요내용

- 단장, 부단장, 직원, 지도자, 선수, 선수관리 담당자의 임무에 대하여 정의함

〈제정안〉

제3조(임무) ① 단장은 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)의 지시를 받아, 경기부 업무를 총괄하고 단원(지도자, 선수, 직원, 선수관리 담당자 등을 포함한다)을 관리·감독 및 보호한다.

② 부단장은 단장을 보좌하고, 단장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

③ 직원은 경기부 운영에 필요한 행정사항과 회계업무 등 운영에 관한 업무를 수행한다.

④ 지도자는 단장의 지시를 받아 선수의 발굴·육성과 훈련·대회참가, 체력관리 등 지도업무를 수행한다.

⑤ 선수는 경기부의 훈련 참가 및 경기부를 대표하여 각종 대회에 출전하고 경기부와 체결한 계약에 따른 업무를 수행한다.

⑥ 선수관리 담당자는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 의료진 : 선수의 대회 및 훈련 중 부상 발생 시 치료 및 부상예방 등 선수체력 및 건강관리 업무를 수행한다.

2. 트레이너 : 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자, 「의료기사 등에 관한 법률」에 따른 물리치료자, 그 밖에 대한체육회 및 회원종목단체가 인정하는 자격을 취득한 자로 선수의 대회 및 훈련 중 부상예방 등 선수체력관리 및 경기력향상 등의 업무를 수행한다.

3. 지원인력 : 지원인력은 경기부 운영에 필요한 운전기사, 영양사, 매니저, 훈련장 및 합숙소 관리자 등 경기부와 계약체결에 따른 업무를 담당한다.

□ 조문 설명

- 직장운동경기부의 조직 구성원에 대한 임무를 직무에 따라 명확하게 규정하고 직무별 권한과 책임을 부여함으로 직장운동경기부의 효율적 운영 도모
- 특히 지도자와 선수, 선수관리담당자의 역할과 이에 따른 직무 등을 명확하게 하여 부당한 업무지시 등 불공정한 사항을 미연에 방지하고 인권중심의 직장운동경기부 운영 기반 마련

* 지도자 및 선수관리자 등의 권한 밖의 행위나, 부당한 업무지시 등으로 인한 선수 등에 대한 인권침해 등 예방을 위한 명확한 직무별 권한을 명시

Q & A

- 직장운동경기부의 조직 구성원에 대한 임무를 제정안과 같이 규정하여야만 하는지?
 - 필수조항이기는 하나, 해당 직장운동경기부 상황에 맞는 직무별 임무를 규정하면 됨. 다만, 지도자, 선수 및 선수관리 담당자에 대한 업무를 명확하게 규정하여야 함
 - 필수조항이기는 하나, 해당 직장운동경기부 상황에 맞는 직무별 임무를 규정
- 지원인력이 없는 경우나 제정안에서 제시한 지원인력 외 인력이 있는 경우에는?
 - 지원인력의 경우, 지원인력이 없는 경우 삭제해도 무방하며, 해당 직장운동경기부 상황에 맞게 제정안에서 제시한 지원인력 외 인원이 있는 경우 이에 대한 사항을 규정하면 됨
- 트레이너 중 제시된 자격자(체육지도자 및 물리치료사)가 아닌 해외에서 자격을 취득한 자나 민간자격자(운동사, 필라테스, 요가 등)의 경우에는?
 - 트레이너의 경우, 해외에서 자격을 취득한 자나 민간자격자의 경우에는 해당 조문에서 “대한체육회 및 회원종목단체에서 인정하는 자격을 취득한 자”로 규정하고 있으므로, 추후 해당 인력을 대한체육회 및 회원종목단체에서 인정하는 자격으로 추진 예정임.

4. 제4조(직장운동경기부협의회) 필수 조항

▣ 제정이유

- 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선, 경기력향상 및 고충처리 등을 위하여 직장운동경기부협의회 관련 규정 마련

▣ 주요내용

- 협의회는 협의회장을 포함하여 10인 내외로 구성하며, 구성원은 단원의 구성을 고려하여 지도자, 선수 등을 포함하여 협의회 구성원의 의사를 고루 대변할 수 있는 위원으로 구성하여야 하며, 인권전문가 1명 이상을 포함함
- 직장운동경기부협의회에 대한 세부사항을 협의함

〈제정안〉

제4조(직장운동경기부협의회) ① 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선, 경기력향상 및 고충처리 등을 위하여 ○○○○○ 직장운동경기부협의회(이하 “협의회”라 한다)를 둔다.

② 협의회는 협의회장을 포함하여 10인 내외로 구성하되, 구성원은 단원의 구성을 고려하여 지도자, 선수 등을 포함하여 협의회 구성원의 의사를 고루 대변할 수 있는 위원으로 구성하여야 하며, 인권전문가 1명 이상을 포함하여야 한다.

③ 협의회는 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)과 다음 각 호의 사항을 협의한다.

1. 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선에 관한 사항
2. 선수들의 경기력향상에 관한 사항
3. 단원과 관련된 일반적 고충 및 권익보호에 관한 사항
4. 그 밖에 직장운동경기부의 발전에 관한 사항 등

④ ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회가 협의를 요구하면 협의회를 개최하고 성실히 협의하여야 하며, 합의한 사항에 대하여는 최대한 이를 이행하도록 노력하여야 한다. 다만, 1년에 1회 이상은 개최하여야 한다.

⑤ ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 협의회 조직 및 운영과 관련하여 단원에게 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

⑥ 협의회 설립, 가입 범위, 그 밖에 협의회 구성에 관한 사항, 협의회 개최 등 협의회 운영에 필요한 사항은 별도로 정한다.

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부의 근무(훈련)환경 개선, 경기력 향상 및 고충처리 등을 위하여

직장운동경기부협의회를 설치하여 구성원 모두의 의사를 수렴할 수 있도록 하여 합리적이고 공정한 직장운동경기부 운영 도모

- 특히 인권중심의 직장운동경기부 운영을 위하여 선수, 지도자 등의 고충을 처리할 수 있는 협의기구의 설치를 통하여 직장운동경기부 구성원의 권익보호

Q & A

- 직장운동경기부에 ‘운영위원회’ 등을 설치·운영 중인데 ‘직장운동경기부협의회’를 꼭 설치하여야 하는지?
 - ‘운영위원회’와 달리 ‘직장운동경기부협의회’는 근무(훈련)환경 개선, 경기력향상 및 고충처리를 위한 직장운동경기부 구성원 모두의 의사를 대변할 수 있는 협의체 기구로 별도로 설치 필요
 - 「국민체육진흥법」 제10조의5제1항 및 같은법 시행규칙 제3조의4에 따라 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장과 선수·지도자 간 협의기구의 설치 및 운영에 관하여 규정하고 있으므로 설치 필요
- 직장운동경기부를 설치한 기관 내 고충처리위원회 또는 노동조합 등에 가입하여 지도자나 선수 등 직장운동경기부 구성원 등이 권익을 보호할 수 있는 기구가 설치되어 있는 경우에도 별도의 ‘직장운동경기부협의회’를 설치하여야 하나?
 - 기관 내 고충처리위원회 또는 노동조합 등 직장운동경기부 구성원의 권익을 대변할 수 있는 기구가 있다 하더라도, 직장운동경기부 운영의 특수성이나 경기력향상 등에 관한 전문적인 지식 등을 협의할 수 없는 한계가 있으므로 별도로 설치 필요
- 인권전문가 1명 이상을 포함하도록 하고 있는데 인권전문가의 자격요건은 별도로 없는지?
 - 인권전문가에 대한 자격요건을 별도로 규정하지는 않았으나, 일반적으로 인권관련 업무에 종사하거나 해당분야의 자격증 소지자 또는 동등한 자격이 있는 자로 인권에 대한 전문성이 있는 인력으로 구성하면 됨

5. 제5조(인권보호 조치 등) 필수 조항

■ 제정이유

- 단원의 인권보호를 위해 조치사항 이행을 명시함

■ 주요내용

- 단장은 경기부 소속의 선수 및 지도자 등 단원의 인권보호를 위해 조치사항을 이행하여야 함
- 단장은 경기부 소속의 선수 및 지도자, 선수관리 담당자 등 단원을 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육 등 인권침해 예방교육을 실시하여야 함

〈제정안〉

제5조(인권보호 조치 등) ① 단장은 경기부 소속의 선수 및 지도자 등 단원의 인권보호를 위한 다음 각 호의 조치사항을 이행하여야 한다.

1. 폭력·성폭력 및 집단따돌림 등 인권보호를 위한 조치
2. 합숙소의 선택 및 사생활 보호 등을 위한 조치
3. 휴식시간, 휴가의 보장 등을 위한 조치
4. 임신, 출산, 육아 등 모성보호를 위한 조치
5. 그 밖에 인권보호를 위해 필요하다고 인정하는 조치 등

② 단장은 경기부 소속 선수 및 지도자, 선수관리 담당자 등 단원을 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육 등 인권침해 예방교육을 실시하여야 한다.

■ 조문 설명

- 직장운동경기부 운영 책임자에게 소속 선수 및 지도자 등 직장운동경기부 구성원에 대한 인권보호 조치를 이행하도록 의무부여
- 인권중심의 직장운동경기부 운영을 위해 인권침해 예방교육 등을 실시하도록 함

■ Q & A

- 인권보호 조치의무 이행 최종 책임자는 누구인지?
 - 제정안에서는 인권보호 조치의무의 이행 책임자를 ‘단장’으로 규정하고 있으나, 해당 직장운동경기부의 운영 상황에 맞게 직장운동경기부의 운영을 총괄하는 직에 있는 자에게 이행의무의 책임을 부여하는 것임
 - * 직장운동경기부의 운영 상황을 고려하여 직장운동경기부를 운영을 총괄하는 직에 있는 ‘부서의 장’, ‘관련 부서 담당자’, ‘직장운동경기부 책임자’ 등등 해당 기관에 맞는 형태로 규정 가능
- 인권보호 조치 등 규정을 의무규정으로 규정해야 하는 이유는?

→ 「국민체육진흥법」제10조의5제2항 및 같은법 시행규칙 제3조의4제2항에 따라 운영규정 준수여부를 “선수 인권보호를 위한 조치 실적”으로 규정하고 있으므로 이에 대한 사항 의무로 규정 필요

「국민체육진흥법」 시행규칙

제3조의4(직장운동경기부 운영규정 등) ① 생략

② 법 제10조의5제2항에서 “운영규정의 준수 여부 등 문화체육관광부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 선수단 구성원의 현황 및 그 자격의 운영규정에의 적합 여부
2. 합숙소의 운영 · 관리 실적
3. 선수 인권보호를 위한 조치 실적
4. 직장운동경기부의 훈련계획 수립 및 실시 실적(훈련의 사전통지 실적을 포함한다)
5. 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장과 선수 · 지도자 간 협의기구의 운영 실적

- 직장운동경기부 소속 선수 및 지도자, 선수관리 담당자 등만을 대상으로 별도로 인권침해 예방교육을 실시하여야 하는지?

* 예를 들어 해당 기관에서 전 직원(구성원)을 대상으로 성희롱 · 성폭력 예방교육 등 인권침해 예방교육을 실시하는 경우 같음할 수 있는지 여부

→ 해당 기관에서 전 직원(구성원)을 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육 등 인권침해 예방교육을 실시하는 경우 가능함. 다만, 직장운동경기부 소속 선수, 지도자, 선수관리 담당자 등의 특성 등이 반영된 교육 진행 필요

* 대한체육회, 회원종목단체, 스포츠윤리센터 등에서 실시하는 인권침해 예방교육 실시의 경우도 가능

6. 제6조(자격요건) 필수 조항

▣ 제정이유

- 지도자, 선수, 선수관리 담당자의 자격요건을 명시함

▣ 주요내용

- 지도자는 자격요건을 갖춘 사람을 공개모집하여야 함
- 선수는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집 할 수 있음
- 선수관리 담당자는 자격요건을 갖춘 사람을 공개모집하여야 함
- 경기부 지도자, 선수, 선수관리 담당자 자격요건에 포함되어야 할 세부사항을 명시함

〈제정안〉

제6조(자격요건) ① 지도자는 「국민체육진흥법」에 따른 체육지도자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.

1. 선수경력 0년 이상 또는 국제경기대회 입상자
2. 지도경력이 0년 이상인 지도자(직장운동경기부에 한함)
3. 「국민체육진흥법」에 따른 체육단체에서 추천하는 사람

② 선수는 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집 할 수 있다.. 다만, 우수선수는 우선채용 할 수 있다.

1. 최근 3년 이내에 각종 국제대회 및 전국규모 이상 대회의 상위 입상자
2. 경기력향상에 발전 가능성이 있는 선수
3. 대한체육회에 선수로 등록되거나 등록 되었던 선수

③ 선수관리 담당자 중 의료진, 트레이너는 다음 각 호에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람으로 공개모집하여야 한다.

1. 「국민체육진흥법」 시행규칙 제30조의6제1항에 따른 해당분야의 자격증을 소지한 사람
2. 해당분야의 경력이 0년 이상인 사람
3. 그 밖에 대한체육회 및 경기단체가 정하는 자격을 취득한 사람

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등 선수단 구성원의 자격요건을 명확하게 규정하여 공정한 운영 기반 마련

- 특히, 지도자 및 선수관리 담당자 등 채용에 대한 기준 등이 불명확하여 채용에 대한 민원 등을 미연에 방지하고 채용절차에 대한 공정성 확보 도모

Q & A

- 지도자, 선수, 선수관리 담당자에 대한 자격요건을 꼭 규정하는 이유는?
→ 「국민체육진흥법」제10조의5제1항에 따라 운영규정에 “선수단 구성원의 자격에 관한 사항”을 규정하여야 함

「국민체육진흥법」

제10조의5(운영규정의 마련 및 준수) ① 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 다음 각 호의 사항을 포함한 운영규정을 작성하고, 시장·군수·구청장에게 그 내용을 보고하여야 한다.

1. 선수단 구성원의 자격에 관한 사항
2. 합숙소 운영·관리에 관한 사항
3. 선수 인권보호를 위한 조치에 관한 사항
4. 그 밖에 직장운동경기부의 운영을 위하여 필요한 사항으로서 문화체육관광부령으로 정하는 사항

② 생략

- 지도자, 선수, 선수관리 담당자의 자격요건 해당분야 경력이나 입상경력을 꼭 규정하여야 하는지?
→ 제정안의 자격요건의 경우 “어느 하나에 해당하는 자격요건을 갖춘 사람”으로 규정하고 있으므로, 지도자, 선수, 선수관리 담당자의 전문성 내지 경기력을 보유할 수 있는 최소경력 등을 규정하면 됨
* 해당 직장운동경기부에서 필요한 전문인력을 채용할 수 있도록 최소한의 경력을 임의로 규정할 수 있도록 함
- 지도자, 선수, 선수관리 담당자 등을 꼭 공개 모집하여야 하는지?
→ 「채용절차 공정화에 관한 법률」등 법률 및 정부 정책기조 따라 채용절차의 공정성을 확보하기 위하여 공개채용 필요. 다만, 선수의 경우 “우수선수”에 대하여 우선 채용할 수 있도록 하였으므로, 공개채용이 아니더라도 우수선수는 채용할 수 있음
* 다만, 지도자 및 선수관리 담당자는 채용절차의 공정성 및 직장운동경기부 운영의 투명성 확보를 위해 공개채용 필요

7. 제7조(결격사유) 필수 조항

□ 제정이유

- 경기부의 단원 결격사유에 대하여 규정함

□ 주요내용

- 피성년후견인 또는 피한정후견인 등 결격사유에 해당하는 사람은 경기부의 단원이 될 수 없음

〈제정안〉

제7조(결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 경기부의 단원이 될 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 선고 받고 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간에 중에 있는 자
5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
6. 체육단체 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
7. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
8. 미성년자에 대하여 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 혹은 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
9. 징계로 파면 또는 해임 처분을 받은 자
10. 징계로 해당 체육단체에서 영구제명을 받은 자
11. 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 “학교폭력”을 행위를 하였거나 가담하였던 자(선수 및 지도자에 한함)로서 그 폭력의 심각성, 지속성, 고의성 정도가 매우 중한 경우

② 경기부의 단원이 되고자 하는 사람은 제1항에 따른 결격사유에 확인을 위하여 별지 제0호 서식에 따른 결격사유 부존재 서약서를 제출하여야 하며, 추후 결격사유가 확인되는 경우 제19조에 따른 직권면직 등 제재조치를 하여야 한다.

■ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 선수, 지도자, 선수관리 담당자 등 그 구성원에 대한 결격사유를 규정함
- 결격사유의 경우, 법률 및 체육단체 규정에 따른 지도자 및 임원의 결격사유 등을 준용하여 공정하고 체육환경 조성 도모

■ Q & A

- 직장운동경기부에서 결격사유를 확인할 수 있는 방법은 있는지?
 - 현재는 직장운동경기부 자체에서 제정안의 결격사유를 확인할 수 있는 방법은 부재하여, 결격사유 부존재 서약서를 받고 추후 확인 되는 경우 직권면직 등 제재조치가 가능하도록 하여 실효성 확보
 - 추후 「국민체육진흥법」제18조의13에 따른 징계정보시스템이 구축될 경우 지도자, 선수, 선수관리 담당자 등에 대하여 계약 체결 시 확인할 수 있도록 함

「국민체육진흥법」

제18조의13(징계정보시스템의 구축·운영 등) ① 문화체육관광부장관은 대한체육회, 지방체육회, 대한장애인체육회, 지방장애인체육회, 경기단체 및 운동경기부(이하 이 조에서 “체육회등”이라 한다)에 소속된 선수, 체육지도자, 심판 및 임직원의 징계에 관한 정보를 효율적으로 관리하기 위하여 징계정보시스템을 구축·운영하여야 한다.

② 문화체육관광부장관은 징계정보시스템을 구축·운영하기 위하여 필요한 자료를 체육단체 등에 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 단체 등은 특별한 사유(개인정보 보호에 관한 사유는 제외한다)가 없으면 요청에 따라야 한다.

③ 체육회등의 장(운동경기부의 경우 소속된 기관 및 단체의 장을 말한다. 이하 제4항에서 같다)은 소속된 선수, 체육지도자, 심판 및 임직원을 징계하는 경우 제1항에 따른 징계정보시스템에 관련 정보를 게재하여야 한다.

④ 체육회등의 장은 체육지도자와 채용 계약(재계약을 포함한다)을 체결할 때에는 체육지도자에게 제1항에 따른 징계정보시스템을 통한 징계 관련 증명서를 제출받아 징계 이력을 확인하여야 한다.

⑤ 제1항에 따른 징계정보시스템의 구축·운영, 제2항에 따른 자료의 요청, 제3항에 따른 정보 게재 및 제4항에 따른 징계 관련 증명서 확인 등에 필요한 사항은 문화체육관광부령으로 정한다.

- “학교폭력”에 가담하였던 선수나 지도자에 대하여 결격사유로 판단할 수 있는 기준은?
 - “학교폭력”에 대하여 그 가담 정도에 대해 심각성, 지속성, 고의성 정도가 매우 중한 경우로 규정하고 있으므로, 이에 대하여 직장운동경기부에서 자체적으로 판단 가능
 - * 피해자 및 증인 등에 대한 진술 등을 객관적으로 고려하고, 현재 “학교폭력 가해 학생선수 통합관리 방안”에 대한 연구 등이 추진 중이므로 추후 이에 대한 사항 반영 예정

8. 제8조(입단계약의 체결) 필수 조항

■ 제정이유

- 지도자, 선수 및 선수관리자의 입단계약 체결에 대하여 규정함

■ 주요내용

- 지도자 및 선수와의 계약은 근로계약으로 하고, 표준계약서를 사용하여 계약을 체결함
- 계약체결 시 계약기간을 명시함

〈제정안〉

제8조(입단계약의 체결) ① 지도자, 선수 및 선수관리 담당자(이하 ‘단원’이라 한다)는 제6조의 자격을 갖춘 사람 중에서 인사위원회를 거쳐 ○○○○○ 장과 입단계약을 체결한다. 다만, 선수관리 담당자 및 직원은 ○○○○○의 「인사규정」과 채용관리규정에 따라 채용한다.

② 지도자 및 선수와 ○○○○○의 계약은 “근로계약”으로 하고, 선수는 「국민체육진흥법」제10조의3에 따른 “표준계약서”를 사용하여 계약을 체결할 수 있다.

③ 제2항에 따른 계약체결 시 계약기간은 1년 이상으로 하되 계약당사자의 합의에 따라 계약기간을 변경할 수 있다. 다만, 창단년도 및 군복무에 해당하는 선수의 경우에는 1년 이내로 할 수 있다.

④ ○○○○○와 지도자 및 선수 간의 계약 만료에 따라 계약을 종료하는 경우 ○○○○○는 「근로기준법」에 따라 해고의 예고, 해고사유 등을 기한 내 서면으로 통지하여야 한다.

⑤ ○○○○○ 장은 제1항에 따른 입단계약 체결 시 제7조에 따른 결격사유의 유무를 확인하여야 한다.

■ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등에 대하여 입단계약을 거쳐 직장운동경기부의 소속으로 활동할 수 있도록 계약 체결에 관한 사항을 명확하게 규정
- 특히, 최소 계약기간(1년 이상) 및 “근로계약”, “표준계약서”사용 등을 통하여 지도자 및 선수 등에 대한 근로자로서의 고용환경 보장

■ Q & A

- 지도자 및 선수와 계약 체결 시 표준계약서를 사용하여야 하는 이유는?
→ 「국민체육진흥법」제10조의3에 따라 선수와 계약 체결 시 “표준계약서”를 통하여 계약을

체결하여야 함

- 지도자 및 선수와 계약 체결이 계약기간은 1년 이상으로만 해야하는지?
→ 제정안에서는 1년 이상으로 규정하고 있으나, 계약당사자 간의 합의에 따라 계약기간을 변경할 수 있으므로 1년 이하 계약 가능
- 지도자 및 선수와 계약은 반드시 근로계약으로 체결해야 하는지?
→ 문화체육관광부가 고시한 표준계약서는 근로계약서, 위·수탁계약서 2종이 있으며, 선수 등의 안정적인 신분보장을 위하여 근로계약을 권장함

9. 제9조(계약체결 전 정보제공) 임의 조항

■ 제정이유

- 단원과 계약 체결 시 사전 계약에 관련된 정보를 사전에 제공하도록 규정함

■ 주요내용

- 계약 관련 사전정보 제공에 대한 세부사항을 명시함

〈제정안〉

제9조(계약체결 전 정보제공) ① ○○○○○○는 단원과 계약 체결 시 계약에 관련된 정보를 사전에 충분히 제공하여야 한다.

② ○○○○○○은 제1항에 따른 계약 관련 사전정보는 다음 각 호와 같다.

1. 계약기간
2. 계약금 및 연봉
3. 복무 및 기타 그 밖에 필요한 사항

■ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등이 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 계약 체결 전에 관련 정보를 충분히 제공하도록 하여 지도자 및 선수 등의 권익보호 도모
- 특히, 선수 등의 경우 사전에 계약 체결과 관련한 정보제공 등의 미흡으로 직장운동경기부와 불공정한 계약을 체결하는 사례 등을 방지하여 공정한 직장운동경기부 운영기반 마련

10. 제10조(계약금과 연봉) 임의 조항

■ 제정이유

- 계약금과 연봉 지급에 대하여 규정

■ 주요내용

- 입단계약을 체결한 단원에게 계약금과 연봉을 지급하도록 규정

〈제정안〉

제10조(계약금과 연봉) ○○○○○은 제8조에 따라 입단계약을 체결한 단원에게 계약금(계약시 지급하는 금액을 말한다)과 연봉(계약기간의 연간 보수를 말한다)을 지급하여야 한다. 다만, 계약금은 계약사항에 따라 지급하지 아니할 수 있다.

■ 조문 설명

- 입단계약을 체결한 지도자 및 선수에 대한 보수의 지급을 명확하게 규정하여 불필요한 분쟁요소 방지

■ Q & A

- 계약금을 꼭 지급해야 하는지?
→ 계약금은 계약 사항에 따라 지급하면 되므로 계약금은 선택적으로 지급 가능(의무사항 아님)
- 연봉이 아닌 호봉제로 지급하고 있는 경우에는?
→ 해당 직장운동경기부의 상황에 맞게 보수의 지급근거만 규정하고, 꼭 연봉이 아니라 호봉제 등으로 지급 가능

11. 제11조(연봉의 지급) 임의 조항

■ 제정이유

- 연봉의 지급에 대하여 규정

■ 주요내용

- 단원에게 계약에 따라 연봉을 지급함
- 연봉은 12분의 1을 매월 보수지급일에 지급
- 퇴직금을 「근로기준법」제34조를 준용하여 지급

〈제정안〉

- 제11조(연봉의 지급) ① ○○○○○○은 단원에게 계약에 따라 연봉을 지급한다.
② 연봉은 12분의 1을 매월 보수지급일에 지급한다.
③ 단원이 퇴직한 때에는 퇴직금을 「근로기준법」제34조를 준용하여 지급하도록 한다.

■ 조문 설명

- 입단계약을 체결한 지도자 및 선수에 대한 보수의 지급을 명확하게 규정하여 불필요한 분쟁요소 방지

■ Q & A

- 계약금을 꼭 지급해야 하는지?
→ 계약금은 계약 사항에 따라 지급하면 되므로 계약금은 선택적으로 지급 가능(의무사항 아님)
- 연봉이 아닌 호봉제로 지급하고 있는 경우에는?
→ 해당 직장운동경기부의 상황에 맞게 보수의 지급근거만 규정하고, 꼭 연봉이 아니라 호봉제 등으로 지급 가능

12. 제12조(선수단 운영비) 임의 조항

■ 제정이유

- 선수단의 원활한 운영을 위하여 선수단 운영비에 대하여 규정

■ 주요내용

- 선수단의 원활한 운영을 위하여 예산의 범위 내에서 비용을 단원에게 지급
- 그 밖의 선수단 운영과 관련된 비용은 예산의 범위 내에서 지급

〈제정안〉

제12조(선수단 운영비) ① ○○○○○○은 선수단의 원활한 운영을 위하여 예산의 범위 내에서 다음 각 호의 비용을 단원에게 지급할 수 있다.

1. 전지훈련비 및 대회출전비
2. 급식비, 체력건강보조식품비
3. 훈련지도수당(지도자에 한함)

② 그 밖에 선수단 운영과 관련된 비용은 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.

■ 조문 설명

- 직장운동경기부의 원활한 운영을 위하여 직장운동경기부 구성원에게 지급할 수 있는 비용을 명확하게 규정

■ Q & A

- 전지훈련비 및 대회출전비 등을 꼭 지급하여야 하는지?
→ 임의 조항이므로 전지훈련비 및 대회출전비 등에 대하여 규정하는 것은 선택사항임
* 일부 직장운동경기부는 출장비 등으로 처리하는 경우도 있으므로 해당 직장운동경기부의 운영 상황에 맞게 규정 가능
- 급식비, 체력건강보조식품비 등을 연봉에 포함하여 지급하는 경우에는?
→ 임의 조항이므로 급식비, 체력건강보조식품비 등에 대하여 규정하는 것은 선택사항임
- 지도자에 대하여 훈련지도수당을 꼭 지급하여야 하는지?
→ 임의 조항이므로 지도자에 대하여 훈련지도 수당을 지급하는 것은 선택사항임

13. 제13조(단원의 의무) 임의 조항

▣ 제정이유

- 단원의 의무에 대하여 규정함

▣ 주요내용

- 단원의 의무를 성실히 이행하도록 세부사항을 명시함

〈제정안〉

제13조(단원의 의무) 단원은 다음 각 호의 의무를 성실히 이행하여야 한다.

1. 성실의 의무 : 단원은 이 규정을 준수하고 체육인으로서의 기량과 자질 향상에 노력하고 그 직무를 성실히 수행하여야 한다.
2. 품위 유지의 의무 : 단원은 품위를 손상하는 행위를 해서는 안 된다.
3. 겸직 금지 : 단원은 다른 직업에 종사하지 못하며, ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)의 허가 없이는 다른 직무를 겸할 수 없다.
4. 그 밖의 사항 : 직장 이탈 금지, 비밀 엄수, 청렴 의무 등을 준수하여야 한다.

14. 제14조(훈련시간 등) 필수 조항

▣ 제정이유

- 훈련시간에 대하여 규정함

▣ 주요내용

- 단원의 훈련시간은 제8조에 따른 계약에 따름
- 단장과 감독이 필요하다고 인정하는 강화훈련, 전지훈련, 각종 대회 출전 시에는 휴일이나 훈련 시간 외에도 훈련과 출전에 임하여야 함
- 휴일이나 훈련시간 외에 훈련과 대회 출전을 하는 경우 휴가를 부여함

〈제정안〉

제14조(훈련시간 등) ① 단원의 훈련시간은 제8조에 따른 계약에 따른다. 다만, 단장과 감독이 필요하다고 인정하는 강화훈련, 전지훈련, 각종 대회 출전 시에는 휴일이나 훈련시간 외에도 훈련과 출전에 임하여야 한다.

② 제1항에 따라 휴일이나 훈련시간 외에 훈련과 대회 출전을 하는 경우, 이에 따른 휴식을 보장하기 위한 휴가를 부여하여야 한다.

▣ 조문 설명

- 인권중심의 공정한 직장운동경기부 운영환경 조성을 위하여 훈련시간을 명확하게 규정하고, 휴일이나 훈련시간 외 훈련과 대회 출전을 하는 경우 이에 따른 휴식을 보장하도록 규정

▣ Q & A

- 휴일이나 훈련 시간 외에 훈련과 대회 출전을 하는 경우 어떠한 방법으로 휴가를 부여하여야 하나?
→ 휴일의 경우, 평일에 “대휴” 등 휴가를 부여하고, 훈련 시간외 훈련을 하는 경우에는 훈련 시간 만큼 “대휴” 등 별도 휴가 부여
- * 해당 직장운동경기부의 별도 규정이 있는 경우 그에 따르도록 하되, 직장운동경기부가 소속된 기관의 휴가 등의 기준 등을 동일하게 적용하여 “근로자”로서 동등한 대우 필요

15. 제15조(훈련계획 수립 등) 필수 조항

▣ 제정이유

- 단장 및 감독은 훈련계획을 사전에 수립하여 시행하도록 규정함

▣ 주요내용

- 단장 및 감독은 훈련계획을 사전에 수립하여야 하며, 수립된 훈련계획을 선수에게 사전에 공지함
- 지도자는 훈련일지를 작성하여 갖춰놓아야 함
- 수립된 훈련계획 등이 변경되는 경우에도 변경된 훈련계획을 선수에게 공지하여야 함

〈제정안〉

- 제15조(훈련계획 수립 등) ① 단장 및 감독은 훈련계획을 사전에 수립하여야 하며, 수립된 훈련계획을 선수에게 사전에 공지하여야 한다.
- ② 지도자는 별지 제0호에 따른 훈련일지를 작성하여 갖춰놓아야 한다.
- ③ 제1항에 따라 수립된 훈련계획 등이 변경되는 경우에도 변경된 훈련계획을 선수에게 공지하여야 한다.

▣ 조문 설명

- 인권중심의 공정한 직장운동경기부 운영환경 조성을 선수들에게 훈련계획 등을 수립하여 사전에 공지하도록 하고, 지도자에게 훈련일지를 작성하도록 규정
- 이를 통해 선수는 사전에 훈련계획 등 정보를 미리 제공받고 이에 대한 준비를 할 수 있도록 하고 지도자에게도 훈련일지 등을 작성토록 하여 선수들에게 과도한 훈련 등으로 인한 인권침해가 발생하지 않도록 함

▣ Q & A

- 훈련계획을 사전에 수립하여야 하는 이유는?
 - 「국민체육진흥법」 제10조의5제2항에 따라 운영규정에 따른 운영규정의 준수여부(같은법 시행규칙 제3조의4제2항)에 따라 훈련계획 수립 및 실시 실적 등을 규정하고 있으므로 규정 필요

「국민체육진흥법」 시행규칙

제3조의4(직장운동경기부 운영규정 등) ① 생략

② 법 제10조의5제2항에서 “운영규정의 준수 여부 등 문화체육관광부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 선수단 구성원의 현황 및 그 자격의 운영규정에의 적합 여부
2. 합숙소의 운영·관리 실적
3. 선수 인권보호를 위한 조치 실적
4. 직장운동경기부의 훈련계획 수립 및 실시 실적(훈련의 사전통지 실적을 포함한다)
5. 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장과 선수·지도자 간 협의기구의 운영 실적

16. 제16조(휴가)

임의 조항

▣ 제정이유

- 단원의 휴가에 대하여 규정함

▣ 주요내용

- 단원의 휴가는 연차, 병가, 공가, 특별휴가로 구분
- 휴가 조건과 일수의 세부사항을 명시함

〈제정안〉

제16조(휴가) ① 단원의 휴가는 연차, 병가, 공가, 특별휴가로 구분한다.

② ○○○○○의 장은 단원이 연차, 병가, 공가, 특별휴가를 신청할 때에는 허가할 수 있다.

③ 휴가 조건과 일수는 다음 각 호와 같다

1. 연차 유급휴가는 「근로기준법」을 따른다.
2. 병가는 90일의 범위에서 신청할 수 있으며 7일 이상이면 의사의 진단서를 제출한다.
3. 공가와 특별휴가는 표준계약을 따른다. 다만, 훈련시간 외 훈련 및 대회참가 등의 경우 특별휴가를 부여하여야 한다.

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등의 권익보호를 위하여 휴가 등에 관한 사항을 명확하게 규정하여 휴가를 사용할 수 있는 권리보장
- 특히, 지도자 및 선수 등은 대회 출전 및 훈련참가 등으로 개인의 권리인 휴가를 마음대로 사용하지 못한 경우 등이 발생하여 개인의 휴식권 보장 등 인권중심의 직장운동경기부 운영을 위한 기반 마련

▣ Q & A

- 제정안에 대한 휴가 일수를 꼭 맞춰야 하는지?
 - 해당 직장운동경기부의 운영 상황에 맞게 휴가를 적용할 수 있으나, 「근로기준법」에 따른 휴가를 보장하고, 특히, 직장운동경기부를 운영하는 기관의 근로자에게 보장되는 휴가와 동등하게 적용되어야 함

17. 제17조(합숙소)

필수 조항

▣ 제정이유

- 선수단 합숙소에 대하여 규정함

▣ 주요내용

- 단원은 출·퇴근 및 훈련 등에 따라 필요한 경우 선수단 합숙소 이용 가능
- 합숙소 이용에 대하여 세부사항을 명시함

〈제정안〉

제17조(합숙소) ① 단원은 출·퇴근 및 훈련 등에 따라 필요한 경우 ○○○○○ 선수단 합숙소(이하 “합숙소”라 한다)를 이용할 수 있다.

② 합숙소의 이용은 단원의 개인적인 의사에 따라 선택적으로 이용할 수 있으며, 단원에게 합숙소 이용을 강제할 수 없다. 다만, 훈련 및 대회출전을 위해 필요한 경우 단장의 승인을 받아 기한을 정하여 단원에게 합숙소의 이용을 명할 수 있다.

③ 단원이 합숙소를 이용하는 경우, 훈련시간 외에 개인의 사생활을 보호하여야 한다.

④ 합숙소는 선수들의 휴식권 및 사생활의 자유를 보호하도록 하고, 「국민체육진흥법」 시행규칙 제3조의3을 준수하여 운영하여야 한다.

⑤ 그 밖에 합숙소 운영에 관하여 필요한 사항은 별도로 정한다.

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등에 대하여 합숙소 이용에 관한 사항을 명확하게 규정하고 특히, 선수에 대하여 개인적인 의사에 따라 선택적으로 합숙소를 이용하게 하도록 규정(합숙소 이용 강제 금지)
- 선수의 합숙소에서의 사생활의 자유와 합숙훈련 참가 여부에 대한 개인 선택의 자유 보장을 통한 인권중심의 직장운동경기부 운영 기반 마련

▣ Q & A

- 선수에 대하여 합숙소를 개인 선택의 자유로 규정하는 이유는?
→ 「국민체육진흥법」 제10조의4에 따라 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 상시 합숙훈련을 실시하는 때에는 소속 선수의 합숙소에서의 사생활의 자유와 합숙훈련 참가 여부에 대한 개인 선택의 자유가 보장되도록 규정하고 있음에 따라 규정 필요

「국민체육진흥법」

제10조의4(합숙소의 관리) ① 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 상시 합숙훈련을 실시하는 때에는 소속 선수의 합숙소에서의 사생활의 자유와 합숙훈련 참가 여부에 대한 개인 선택의 자유가 보장되도록 노력하여야 한다.

② 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 원거리에 거주하는 선수에게 편의를 제공하기 위하여 합숙소를 운영하는 경우에는 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라야 한다.

- 대회출전 및 훈련 등으로 불가피하게 합숙훈련 필요한 경우에는?
→ 해당 직장운동경기부의 책임자의 승인을 받아 기한을 정하여 합숙훈련 가능(제정안 제17조 제2항 참조)

18. 제18조(신분보장의 원칙) 임의 조항

▣ 제정이유

- 단원의 신분보장의 원칙을 규정함

▣ 주요내용

- 단원은 형의 선고·징계나 이 규정이 정하는 사유를 따르지 않고는 그 의사에 반하여 휴직·면직을 당하지 않음

〈제정안〉

제18조(신분보장의 원칙) 단원은 형의 선고·징계나 이 규정이 정하는 사유를 따르지 않고는 그 의사에 반하여 휴직·면직을 당하지 않는다.

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등 선수단 구성원의 신분보장에 대한 규정

19. 제19조(직권면직)

필수 조항

▣ 제정이유

- 직장운동경기부 소속기관의 장은 직권으로 면직시킬 수 있도록 규정함

▣ 주요내용

- 단원의 직권면직 세부사항을 규정함

〈제정안〉

제19조(직권면직) 단원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 직권으로 면직시킬 수 있다. 다만, 이 경우 사전에 통보하여야 한다.

1. 정신 또는 신체상의 이상으로 단원의 임무를 수행할 수 없을 때
2. 선수단의 정원 개·폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직·감원이 되었을 때
3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸한 후에도 선수단에 복귀하지 않을 때
4. 경기 성적이 극히 부진하고 앞으로 경기력 향상을 기대할 수 없다고 판단될 때
5. 제7조에 따른 결격사유가 있는 것으로 확인되었을 때
6. 폭력·성폭력(「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력을 포함하다), 「국민체육진흥법」에 따른 스포츠비리 등의 행위를 하거나 가담한 것으로 확정될 때(다만 학교폭력의 경우 그 폭력의 심각성, 지속성, 고의성의 정도가 매우 중한 경우)

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속기관의 장에게 직권으로 면직을 시킬 수 있는 사유를 명확하게 규정

▣ Q & A

- 폭력·성폭력 및 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력, 「국민체육진흥법」에 따른 스포츠비리 등의 행위를 하거나 가담한 것으로 확정될 때는 언제를 말하는 것인지?
 - 법원의 판결 또는 정부 및 지방자치단체 등 감사결과, 스포츠윤리센터 및 체육단체의 스포츠공정위원회 조사 결과 등으로 객관적으로 명백하게 확인 되었을 때를 말함

20. 제20조(휴직)

필수 조항

▣ 제정이유

- 단원의 휴직을 명할 수 있도록 규정 마련

▣ 주요내용

- 단원이 3개월 이상의 장기 치료를 필요로 하는 질병으로 휴직을 원하면 ○○○○○ 장은 휴직을 명할 수 있도록 규정함
- 단원의 휴직기간에 월지급액의 70퍼센트를 지급하도록 규정함

〈제정안〉

- 제20조(휴직) ① 단원이 3개월 이상의 장기 치료를 필요로 하는 질병으로 휴직을 원하면 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 휴직을 명할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 휴직기간은 6월 이내로 한다. 단, 휴직자에게 실시한 병가는 휴직기간으로 간주한다.
- ③ 휴직 중인 단원은 휴직기간에 그 사유가 소멸하였으면 10일 이내에 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)에게 이를 신고하여야 하며 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 바로 복직을 명하여야 한다.
- ④ 단원의 휴직기간에 월지급액의 70퍼센트를 지급한다.

▣ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등 선수단 구성원이 장기 치료를 필요로 하는 질병으로 휴직을 원하는 경우 기간을 정하여 휴직을 할 수 있도록 규정함
- 특히, 선수 등에 대하여 부상 등이 발생하여도 휴직을 하지 못하고 계약해지 등 불이익을 주는 경우 등이 발생하여 선수의 인권보장 차원에서 질병으로 휴직을 할 수 있는 권리 보장

▣ Q & A

- 직장운동경기부가 소속된 기관의 휴직 기간 등이 차이가 나는 경우는?
→ 직장운동경기부가 소속된 기관의 인사규정 등에 정한 휴직 등에 관한 기준을 적용하되, 해당 기관의 근로자와 동일하게 적용하고 차별을 두어 적용하여서는 안됨

21. 제21조(이적 동의) 필수 조항

▣ 제정이유

- 단원의 이적 동의 관련 규정 마련

▣ 주요내용

- 시와 타 경기단체 간 단원의 이적 동의를 할 수 있음
- ○○○○○ 장은 이적 동의 시 이적 동의서를 작성 발급 할 수 있음

〈제정안〉

제21조(이적 동의) ① 시(해당지역)와 타 경기단체 간 단원의 이적 동의를 할 수 있다.

② ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)은 이적 동의 시 별지 제0호서식에 따라 이적 동의서를 작성 발급할 수 있다.

22. 제22조(입상 보상금) 임의 조항

■ 제정이유

- 단원의 입상 보상금 관련 규정 마련

■ 주요내용

- 단장은 단원이 국제대회, 전국대회 등의 대회에서 입상하였을 때에 예산의 범위에서 입상 보상금을 지급 가능하도록 규정함

〈제정안〉

- 제22조(입상 보상금) ① 단장은 단원이 국제대회, 전국대회 등의 대회에서 입상하였을 때에 예산의 범위에서 입상 보상금을 지급할 수 있다.
- ② 입상 보상금의 지급기준은 별표 0와 같다.

■ 조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등 선수단 구성원에 대한 입상 보상금을 지급할 수 있는 근거 규정

■ Q & A

- 입상 보상금을 꼭 지급하여야 하는지?
→ 임의조항으로 해당 직장운동경기부의 운영 상황을 고려하여 선택적으로 적용 가능
- 입상 보상금을 지급기준이 있는지?
→ 임의조항으로 해당 직장운동경기부의 운영 상황을 고려하여 선택적으로 적용 가능

23. 제23조(징계)

필수 조항

제정이유

- 단원의 징계 관련 규정 마련

주요내용

- ○○○○○ 장은 단원의 징계의결을 요구하고, 동 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하도록 규정 마련

〈제정안〉

제23조(징계) ① 단장은 단원이 다음 각 호에 해당될 경우 ○○○○○ 장(직장운동경기부 소속기관의 장)에게 징계 의결을 요구하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 직장운동경기부 및 대회 운영 관련한 금품수수, 횡령·배임, 회계부정, 직권남용, 직무태만 등 비위 사건
2. 체육 관련 입학비리 및 채용비리
3. 폭력·성폭력(「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력을 포함한다) 및 「남녀고용평등법」, 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」, 「여성폭력방지기본법」에 따른 집단따돌림
4. 승부조작 및 불법도박
5. 훈련 기간 중 음주운전, 음주소란 행위
6. 대회 부정 출전·참가, 대회진행 방해 등 각종 대회 중에 발생한 대회 질서 문란 행위
7. 제13조에 따른 단원의 의무를 위반할 경우
8. 월 3일 이상 사전 통보 없이 무단으로 훈련에 불참한 경우
9. 기타 제1호부터 제9호까지의 규정에 준하는 사건

② 제1항에 따른 징계는 대한체육회 및 시·도체육회의 「스포츠공정위원회」 징계 관련 규정을 준수하여 징계의결 및 처분을 하여야 한다.

조문 설명

- 직장운동경기부 소속 지도자, 선수 및 선수관리 담당자 등 선수단 구성원의 징계사유를 명확하게 규정하고, 징계사유에 해당될 때 징계를 할 수 있도록 규정
- 그동안 직장운동경기부 소속 지도자 및 선수, 선수관리 담당자에 대하여 비위행위가 발생하는 경우, 징계 없이 직권으로 면직 등을 통하여 징계처분을 하지 않은 문제점이 발생하여 이에 대한 사항을 규정

- 제19조의 면직사유와 중복 여부 관련하여 면직의 경우는 “확정된 때”이므로 확정되기 전까지는 면직을 할 수 없으므로 징계별로 확정되기 전에 사실 확인만으로 징계를 할 수 있어야 함(징계별의 경우 법원의 확정 판결 전에도 징계처분을 할 수 있도록 하고 있음; 징계의 효력)

Q & A

- 지도자 및 선수에 대하여는 체육회 및 해당 종목단체에서 징계를 하는 것이 맞지 않나?
→ 체육회 해당 종목단체에서의 징계와는 별도로 고용권자인 직장운동경기부 소속 지도자나 선수의 비위행위가 있는 경우에는 해당 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체 장이 징계를 하는 것이 타당
- 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체 장이 징계 권한이 있는지?
→ 해당 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체 장은 고용권자 이므로 취업규칙 및 인사규정에 따라 징계권한이 있음(근로계약으로 고용하였으므로 적법한 징계권한 있음)
- 체육단체의 「스포츠공정위원회」 징계 관련 규정 준수하도록 규정하고 있는데 해당 직장운동경기부 소속 기관 및 단체의 취업규칙 및 인사규정과 상이한 경우는?
→ 해당 직장운동경기부 소속 기관 및 단체의 취업규칙 및 인사규정을 우선하여 적용하되, 최대한 체육단체의 「스포츠공정위원회」 징계 관련 규정에 준하여 적용하도록 노력하여야 함

24. 제24조(징계의 종류와 효력)

필수 조항

▣ 제정이유

- 징계의 종류와 효력 관련 규정 마련

▣ 주요내용

- 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분하여 규정함

〈제정안〉

제24조(징계의 종류와 효력) ① 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

② 파면은 퇴직금의 2분의 1을 감한다.

③ 해임은 퇴직금의 4분의 1을 감한다.

④ 정직은 3개월간 보수의 3분의 2를 감하고 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.

⑤ 감봉은 3개월간 보수의 3분의 1을 감하고 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.

⑥ 견책은 다음연도 등급 조정 시 등급을 상향 조정할 수 없다.

⑦ 파면 또는 해임된 단원은 재입단할 수 없다.

