

보수 규정

세종특별자치시장애인체육회 보수 규정

제정 2021. 11. 19.

개정 2025. 02. 18.

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 세종특별자치시장애인체육회(이하 “장애인체육회”라 한다) 직원의 보수 관련 업무처리의 기준을 명확히 함으로써 직원의 보수 업무의 정확성과 통일성을 기하고자 하는 데 있다.

제2조(적용범위) 직원의 보수는 다른 규정에 규정된 것을 제외하고는 이 규정에 의한다.

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

1. “보수”라 함은 봉급과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다. 다만, 연봉제 적용대상 직원은 연봉과 기타 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.
2. “봉급”이라 함은 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 직책별로 지급되는 기본급여 또는 직무의 곤란성 및 책임의 정도와 재직기간등에 따라 계급별(직위를 포함한다, 이하 같다)·호봉별로 지급되는 기본급여를 말한다.
3. “수당”이라 함은 직무여건 및 생활여건 등에 따라 지급되는 부가급여를 말한다.
4. “승급”이라 함은 일정한 재직기간의 경과 기타 규정에 의하여 현재의 호봉보다 높은 호봉을 부여하는 것을 말한다.
5. “보수의 일할계산”이라 함은 그 달의 보수를 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.
6. “연봉”이라 함은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 지급되는 기본 연봉을 말한다.
7. “연봉월액”이라 함은 연봉에서 매월 지급되는 금액으로서 연봉을 12로 나눈 금액을 말한다.
8. “연봉의 일할계산”이라 함은 연봉월액을 그 달의 일수로 나누어 계산하는 것을 말한다.

제2장 봉 급

제4조(직원의 봉급) ① 일반직 직원의 봉급월액은 「지방공무원보수규정」을 준용하여 지급한다.
② 별정직의 봉급은 제6장에 의하여 지급한다.

제5조(강임시 등의 보급보전) ① 강임된 자에 대하여는 강임된 봉급이 강임되기 전의 봉급액

보다 많아지게 될 때까지는 강입되기 전의 봉급에 해당하는 금액을 지급한다.

② 제11조의 규정에 의한 강입시의 호봉획정방법이 변경되어 재획정한 호봉이 획정방법 변경전의 호봉보다 낮아지는 때에는 재획정한 호봉의 봉급이 종전호봉의 봉급액보다 많아지게 될 때까지는 종전호봉의 봉급에 해당하는 금액을 지급한다.

제3장 호봉획정 및 승급

제6조(호봉획정 및 승급 시행권자) 호봉획정 및 승급은 장애인체육회 인사 규정에 의한 임용권자가 이를 시행한다.

제7조(초임호봉의 획정) ① 직원의 신규 임용하는 경우에는 초임호봉을 획정한다.

② 직원의 초임호봉은 인사규정 경력환산기준에 따라 획정한다. 이 경우 해당 직원의 경력에 특별승급 또는 승급제한 등의 사유가 있을 때에는 이를 가감해야 하고, 경력과 경력이 중복될 때에는 그 중 유리한 경력 하나에 대해서만 획정해야 한다.

③ 퇴직한 직원이 퇴직일로부터 30일 이내에 퇴직당시의 경력환산율표와 동일한 경력환산율표를 적용받는 직원으로 다시 임용되어 초임호봉을 획정하는 경우 퇴직당시의 경력환산율표가 다시 임용되어 초임호봉을 획정하는 때에 적용받는 경력환산율표보다 유리한 때에는 퇴직당시의 경력환산율표를 적용하여 초임호봉을 획정한다.

④ 초임호봉획정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간은 다음승급기간에 산입한다.

제8조(호봉의 재획정) ① 직원이 재직중에 다음 각 호에 해당하는 경우에는 호봉을 재획정한다.

1. 새로운 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 경우
2. 초임호봉 획정 시 반영되지 않았던 경력을 입증할 수 있는 자료를 나중에 제출하는 경우
3. 제14조제2호 및 제3호의 규정에 의하여 승급제한기간을 승급기간에 산입하는 경우
4. 당해 직원에게 적용되는 호봉획정의 방법이 변경되는 경우

② 제1항제1호 및 제2호의 경우에는 경력 합산을 신청한 날이 속하는 달의 다음 달 1일에, 제1항제3호의 경우에는 제14조제2호 및 제3호의 규정에 의한 기간이 경과한 날이 속하는 달의 다음달 1일에 각각 이를 합산하여 재획정한다. 다만, 휴직·정직 또는 직위 해제중인 자에 대하여는 복직일에 재획정한다.

③ 초임호봉획정의 방법이 변경되어 호봉을 재획정하는 때에는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 초임호봉획정의 방법에 의한다.

④ 제2항 및 제3항의 규정에 의하여 호봉을 재획정함에 있어서 당해 직원의 경력에 특별승급 또는 승급제한등의 사유가 있을 때에는 이를 가감하여야 한다.

⑤ 호봉재확정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있을 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입한다.

제9조(전력조회 및 경력의 심의) ① 제6조에 따른 호봉 확정 시행권자는 제7조 제2항및 제8조제1항제1호·제2호·제3호에 따라 호봉 확정에 반영할 경력이 있는 경우에는 해당 경력과 관련되는 행정기관, 공공기관, 법인, 단체 또는 민간기업체 등에 해당 직원의 전력(前歷)을 조회할 수 있으며, 호봉을 확정하기 전에 자체 심의회를 구성하여 동일분야 경력 해당 여부 등 경력인정에 필요한 사항을 심의하여야 한다.

② 제1항에 따른 전력조회, 경력인정 및 심의회 구성·운영은 별도로 정한다.

제10조(승진 등에 따른 호봉확정) ① 일반직·별정직 직원이 승진하는 경우에는 승진된 계급에서의 호봉을 확정한다.

② 제1항의 규정에 의하여 승진된 계급에서의 호봉은 별표 1에 의하여 확정한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 승진된 계급에서의 호봉을 확정함에 있어서 승진하는 직원이 승진일 현재로 승진전의 계급에서 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 경우에는 제12조의 규정에 불구하고 승진일에 승진 전의 계급에서 승급시킨 후에 승진된 계급에서의 호봉을 확정한다. 이 경우 승급발령은 하지 아니하며 승진된 계급에서의 호봉확정으로 이를 갈음한다.

④ 승진되기 전 계급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간(제3항이 적용되는 경우에는 승급시킨 후의 잔여기간을 말한다)은 승진된 계급에서의 다음 승급기간에 산입한다. 다만, 계급별 최저호봉에서 승진하는 경우에는 승진되기 전 계급에서의 잔여기간에 한하여 산입하고, 계급별 최고호봉에서 승진하는 경우에는 승진되기 전 계급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월이상인 때에는 12월에서 1일을 감한 기간을 다음 승급기간에 산입한다

제11조(강임·강등 시의 호봉 확정) ① 일반직·별정직 직원이 강임하는 경우에는 강임된 계급에서의 호봉을 확정한다.

② 강임된 계급에서의 호봉확정은 별표 1이 정하는 승진 후 호봉을 강임되기 전의 계급의 호봉으로 보고 이에 해당하는 승진 전 호봉을 강임되는 계급의 호봉으로 확정한다. 이 경우 강임되는 계급에서 확정되는 호봉이 2개 이상인 경우에는 그중 가장 높은 호봉으로 확정한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 강임된 계급에서의 호봉확정을 함에 있어서 강임되는 직원이 강임일 현재로 강임전의 계급에서 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 12월 이상인 경우에는 제12조의 규정에 불구하고 강임일에 강임전의 계급에서 승급시킨 후에 강임된

계급에서의 호봉을 확정한다. 이 경우 승급발령은 하지 아니하며 강임된 계급에서의 호봉획정으로 이를 갈음한다.

④ 강임되기 전 계급에서의 호봉에 반영되지 아니한 잔여기간(제3항이 적용되는 경우는 승급시킨 후의 잔여기간을 말한다)은 강임된 계급에서의 다음 승급기간에 산입한다.

⑤ 제1항의 직원이 강등하는 경우의 호봉 획정에 관하여는 제1항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “강임”은 “강등”으로 본다

제12조(정기승급) ① 직원의 호봉간의 승급에 필요한 기간(이하 “승급기간”이라 한다)은 1년으로 한다.

② 직원의 호봉은 매달 1일자로 승급한다.

③ 제2항에도 불구하고 제13조에 따라 승급제한을 받고 있는 직원은 승급제한기간이 만료된 날의 다음 날에 승급한다. 이 경우 해당 직원이 제13조에 따른 승급제한의 사유 없이 계속 근무한 경우에 확정되는 호봉을 초과할 수 없다.

제13조(승급의 제한) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 해당 기간 동안 승급시킬 수 없다.

1. 징계처분·직위해제 또는 휴직(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직을 제외한다)중에 있는 자

2. 징계처분의 집행이 끝난 날(강등의 경우에는 직무에 종사하지 못하는 3개월이 끝난 날을 말한다. 이하 같다)부터 다음 각 목의 기간 [금전, 물품, 부동산, 예산의 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우의 사유로 인한 징계처분과 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다), 성폭력, 성희롱 및 성매매에 따른 징계 처분의 경우에는 각각 6개월을 가산한 기간]이 지나지 않은 자

가. 강등, 정직: 18개월

나. 감봉: 12개월

다. 견책: 6개월

3. 법령의 규정에 의한 근무성적평정점이 최하등급에 해당되는 자(근무성적평정에 관한 규정의 적용을 받지 아니하는 자의 경우에는 상급감독자가 근무성적이 불량하다고 인정하는 자) : 최초 정기승급예정일부터 6월

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당되어 승급이 제한되는 사람이 다시 징계처분이나 그 밖의 사유로 승급을 제한받는 경우에는 먼저 시작되는 승급제한기간이 끝나는 날부터 다음 승급제한기간을 기산한다.

③ 직원이 징계처분을 받은 후 당해 계급에서 훈장·포장·국무총리이상의 표창 또는 제안의 채택으로 포상을 받은 경우에는 최근에 받은 가장 중한 징계처분에 한하여 제1항

제2호에 규정한 승급제한기간의 2분의 1을 단축할 수 있다.

제14조(승급기간의 특례) 제13조의 승급제한기간은 제12조제1항의 승급기간에 산입하지 아니하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 장애인체육회 복무규정 제11조에 따라 복직명령에 따라 복직된 경우(휴직기간이 종료된 후에 휴직기간 중 복직명령 사유가 있었음이 적발된 경우를 포함한다)의 휴직기간은 승급기간에 산입하지 아니한다.

1. 「병역법」 기타 법률의 규정에 의한 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되어 휴직한 기간
2. 징계처분을 받은 사람이 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간이 지난 경우의 제13조제1항제2호의 기간. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 끝난 날부터 다음 각 목의 기간이 지나기 전에 다른 징계처분을 받은 경우에는 각각의 징계처분에 대한 다음 각 목의 기간을 합산한 기간이 지나야 한다.
 - 가. 강등: 9년
 - 나. 정직: 7년
 - 다. 감봉: 5년
 - 라. 견책: 3년
3. 제13조제1항제3호에 따라 승급을 제한받은 자가 승급 제한기간이 만료된 날부터 2년이 경과한 경우의 그 승급 제한기간
4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되어 휴직한 경우 그 휴직기간. 다만, 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘는 경우에는 최초의 1년만 산입하되, 셋째 이후 자녀에 대한 휴직기간은 전 기간을 산입한다.
5. 장애인체육회 복무규정 제34조제1항 따른 직위해제처분기간 중 다음 각 목의 기간
 - 가. 장애인체육회 복무규정 제34조제1항제2호에 따라 직위해제처분을 받은 사람이 징계의결 요구에 대하여 인사위원회가 징계하지 아니하기로 의결한 경우와 직위해제 직위해제처분의 사유가 된 징계의결 요구에 의한 징계처분이 노동위원회 또는 법원의 결정이나 판결에 의하여 무효 또는 취소되는 경우
 - 나. 장애인체육회 복무규정 제34조제1항제3호에 따라 직위해제처분을 받은 사람이 그 처분의 사유가 된 형사사건에 대하여 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우 그 직위해제처분기간
 - 다. 장애인체육회 복무규정 제34조제1항제4호에 따라 직위해제처분을 받은 사람이 1) 및 2)에 모두 해당하는 경우 같은 호에 따른 직위해제처분기간
 - 1) 장애인체육회 복무규정 제34조제1항제4호 따라 직위해제처분을 받은 사람에 대한 징계의결 요구 또는 징계처분이 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

- 가) 처분권자가 징계의결 요구를 하지 아니하기로 한 경우
 - 나) 해당 직원에 대한 징계의결 요구에 대하여 관할 인사위원회가 징계 하지 아니하기로 의결한 경우
 - 다) 조사 또는 수사 결과에 따른 징계처분이 지방노동위원회의 결정이나 법원의 판결에 따라 무효 또는 취소로 확정된 경우
- 2) 장애인체육회 복무규정 제34조제1항제4호에 따른 직위해제처분의 원인이 된 비위행위에 대한 조사 또는 수사 결과가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우
- 가) 형사사건에 해당하지 아니하는 경우
 - 나) 사법경찰관이 불송치를 하거나 검사가 불기소를 한 경우. 다만, 「형사소송법」 제247조에 따라 공소를 제기하지 않는 경우와 불송치 또는 불기소를 했으나 해당 사건이 다시 수사 및 기소되어 법원의 판결에 따라 유죄가 확정된 경우는 제외한다.
 - 다) 형사사건으로 기소되거나 약식명령이 청구된 사람이 법원의 판결에 따라 무죄로 확정된 경우
6. 직무수행능력의 부족 또는 근무성적의 불량등의 사유로 직위해제처분을 받은 자 또는 법령상의 징계사유로 징계처분을 받은 자가 지방노동위원회 또는 법원의 결정이나 판결로 그 직위해제처분 또는 징계처분이 무효 또는 취소된 경우의 그 처분기간(처분으로 인하여 승급을 제한받은 기간을 포함한다)
7. 면직·해임 또는 파면처분이 지방노동위원회 또는 법원의 결정이나 판결로 무효 또는 취소된 경우 그 면직·해임 또는 파면처분으로 인한 퇴직기간

제15조(특별승급) ① 제12조의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 1호봉을 특별승급시킬 수 있다.

1. 업무실적이 탁월하여 행정발전에 크게 기여한 자
 2. 관련법령의 규정에 의한 인사상 특전 부여가 가능한 자
- ② 제1항제1호에 의하여 특별승급을 시키고자 하는 때에는 특별승급심사위원회의 심사를 거쳐야 한다.
- ③ 특별승급심사위원회는 인사위원회로 한다.
- ④ 특별승급은 특별승급이 확정된 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급시키되, 특별승급일이 그의 정기승급일인 경우에는 2호봉을 승급시킨다. 다만, 특별승진 된자는 동일한 사유로 특별승급시킬 수 없으며, 특별승급된 후 동일한 사유로 특별승진된 자는 특별승진되기 전의 계급의 호봉에서 1호봉을 감한 후 특별승진되는 계급에서의 호봉을 확정한다.
- ⑤ 승진 또는 승급의 제한을 받고 있는 자는 제4항의 규정에 불구하고 승진 또는 승급의 제한이 만료되는 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 특별승급한다.

⑥ 제1항 내지 제5항에 규정된 사항 외에 특별승급제의 운영에 관하여 필요한 사항은 회장이 정한다.

제16조(호봉의 정정) ① 호봉의 획정 또는 승급이 잘못된 때에는 그 잘못된 호봉발령 일자로 소급하여 호봉을 정정한다.

② 제1항의 규정에 의한 호봉의 정정은 당해 직원의 현재의 호봉획정 및 승급시행권자가 행한다.

제4장 보수지급

제17조(보수지급의 방법) ① 보수는 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 현금 또는 요구불예금으로 지급한다.

② 보수는 본인에게 직접 지급하되, 출장·향해 기타 부득이한 사유로 인하여 본인에게 직접 지급할 수 없는 때에는 본인이 지정하는 자에게 지급할 수 있다.

제18조(원천징수 등의 금지) ① 보수지급기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 보수에서 일정 금액을 정기적으로 원천징수, 특별징수 또는 공제(이하 이 조에서 “원천징수등”이라 한다)할 수 없다.

1. 법령에 따라 원천징수등을 하여야 하는 경우
2. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제16조에 따른 고용보험료에 대하여 원천징수등을 하는 경우
3. 법률에 따라 설립된 공제회의 부담금 등에 대하여 원천징수등을 하는 경우
4. 법원의 재판에 따라 원천징수등을 하여야 하는 경우
5. 본인이 선택한 기간의 범위에서 서면 제출 또는 전자인사관리시스템(직원의 인사 기록을 데이터베이스화하여 관리하고 인사 업무를 전자적으로 처리할 수 있는 시스템을 말한다)을 통하여 「회계관계 직원 등의 책임에 관한 법률」 제2조 제2호 가목에 따른 지출원(대리지출원, 분입지출원 및 대리분입지출원은 제외한다)에게 동의한 사항에 대하여 원천징수등을 하는 경우

② 제1항에 따른 원천징수등의 방법, 운영 및 그 밖에 필요한 사항은 행정안전부장관이 정하는 내용을 준용한다.

제19조(보수지급일) ① 보수의 지급일은 매월 20일로 한다.

② 보수지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.

③ 면직 또는 보수가 지급되지 아니하는 휴직의 경우에는 제1항의 규정에도 불구하고 면직 또는 휴직일에 보수를 지급할 수 있다.

제20조(보수지급기관) 파견 직원에 대하여는 원소속기관에서 파견기간 중의 보수를 지급한다. 다만, 다른 법령에 특별한 규정이 있거나 원소속기관과 파견받을 기관이 협의하여 따로 정한 경우에는 정한 바에 따른다.

제21조(보수계산) ① 직원의 보수는 따로 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 신규 임용·승진·승급·감봉 기타 어떠한 경우의 임용에 있어서도 발령일을 기준으로 그 월액을 일할계산하여 지급한다.

② 장애인체육회 인사규정에 의하여 감액된 봉급을 지급받는 자에 대하여 다시 봉급을 감액하고자 하는 경우(동시에 2이상의 사유로 봉급을 감액하고자 하는 경우를 포함한다)에는 중복되는 감액기간에 한하여 이미 감액된 봉급액을 기준으로 하여 계산한다.

제22조(5년 이상 근속한 직원의 월 중 면직 등의 경우 봉급 지급) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제21조 제1항에도 불구하고 면직되거나 휴직한 날이 속하는 달의 봉급 전액을 지급한다.

1. 5년 이상 근속한 직원이 월 중에 15일 이상을 근무한 후 면직되는 경우. 다만, 금고 이상의 형을 받거나 파면 또는 해임에 의하여 면직되는 경우는 제외한다.

2. 2년 이상 근속한 직원이 「병역법」이나 그 밖의 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 휴직한 경우

3. 직원이 재직 중 공무로 사망하거나 공무상 질병 또는 부상으로 재직 중 사망하여 면직(그 달 1일자로 면직되는 경우는 제외한다)된 경우

② 제1항에 따라 봉급을 지급하는 경우 징계처분이나 그 밖의 사유로 봉급이 감액(결근으로 인한 봉급의 감액은 제외한다)되어 지급 중인 직원에게는 감액된 봉급을 계산하여 그 달의 봉급 전액을 지급한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 봉급을 지급받은 직원이 면직된 달에 다시 임용된 경우에는 그 달분의 봉급은 지급하지 아니하되, 새로 임용된 계급의 봉급이 면직 당시보다 많을 때에는 그 차액을 일할 계산하여 지급한다.

제23조(퇴직후의 실제근무등에 대한 보수지급) ① 장애인체육회 복무규정에 의하여 퇴직 또는 직위해제처분이 소급 적용되는 자에 대하여는 그 소급 적용된 날 이후의 근무에 대한 보수를 지급한다.

② 교통의 불편등으로 면직통지서의 송달이 지연되어 면직일을 초과하여 근무한 자에 대하여는 면직일부터 그 통지서를 받은 날까지의 근무에 대한 보수를 일할계산하여 지급한다. 이 경우 제22조제1항의 규정에 의하여 지급하는 면직된 날이 속하는 달의 말일까지의 봉급과 중복되는 봉급은 지급하지 아니한다.

③ 면직된 자가 법령의 규정에 의한 사무인계 또는 잔무처리를 위하여 계속 근무한 때에는 15일을 초과하지 아니하는 범위 안에서 실제근무일에 따라 면직당시의 보수를 일할계산하여 지급할 수 있다.

제24조(징계처분기간의 보수감액) ① 징계처분에 따른 강등 처분을 받은 직원의 보수는 전액을 감하고, 정직 처분을 받은 직원의 보수는 전액 삭감하며, 감봉 처분을 받은 직원은 그 기간 중 1/3을 삭감한다.

② 징계처분기간중에 있는 자가 징계에 관하여 다른 법령을 적용받게 된 경우에는 징계처분당시의 법령에 의하여 보수를 감액 지급한다.

제25조(결근기간 등의 봉급감액) ① 결근한 사람으로서 그 결근일수가 해당 직원의 연가일수(이월·저축한 연가일수를 포함한다)를 초과한 직원에게는 연가일수를 초과한 결근일수에 해당하는 봉급일액을 지급하지 않는다.

② 무급휴가를 사용하는 경우에는 그 일수만큼 봉급일액을 감하여 지급한다.

제26조(휴직기간중의 봉급감액) ① 장애인체육회 복무규정 제31조제1항제1호에 따라 휴직한 직원에게는 다음 각 호의 구분에 따라 봉급의 일부를 지급한다. 다만, 공무상 질병 또는 부상으로 휴직한 경우에는 그 기간 중 봉급 전액을 지급한다.

1. 휴직기간이 1년 이하인 경우: 봉급의 70퍼센트
2. 휴직기간이 1년 초과 2년 이하인 경우: 봉급의 50퍼센트

② 소속 직원이 휴직 목적과 달리 휴직을 사용하는 경우에는 제1항에 따라 지급받은 봉급에 해당하는 금액을 징수하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 규정되지 아니한 휴직의 경우에는 봉급을 지급하지 아니한다.

제27조(직위해제기간 중의 봉급감액) 직위해제된 사람에게는 다음 각 호의 구분에 따라 봉급의 일부를 지급한다.

1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁨에 따라 직위해제된 사람: 봉급의 80퍼센트
2. 다음 각 목의 사항으로 직위해제된 사람에 대하여 봉급의 50퍼센트. 다만, 직위 해제일부터 3개월이 지나도 직위를 부여받지 못한 때에는 그 3개월이 지난 후의 기간 중에는 봉급의 30퍼센트를 지급한다.

가. 파면·해임·감등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 사람

나. 형사사건으로 기소된 사람(약식명령이 청구된 사람은 제외한다)

다. 금품비위, 성범죄 등 각종 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서

조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자

- 제28조(면직 또는 징계처분등이 취소된 직원의 보수지급)** ① 직원에게 행한 징계처분·면직처분 또는 직위해제처분(징계의결의 요구에 따른 직위해제처분을 제외한다)이 무효·취소 또는 변경된 경우에는 복귀일 또는 발령일에 원래의 정기승급일을 기준으로 한 당시의 보수전액 또는 차액을 소급하여 지급한다. 이 경우 재정계절차에 의하여 징계처분한 경우에는 재정계처분에 따라 보수를 지급하되, 재정계처분전의 징계처분기간에 대하여는 보수의 전액 또는 차액을 소급하여 지급한다.
- ② 직원의 직위해제처분기간이 제14조제5호에 따라 승급기간에 산입되는 경우에는 원래의 정기승급일을 기준으로 한 보수와 그 직위해제처분기간 중에 지급한 보수와의 차액을 소급하여 지급한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따라 보수의 전액 또는 차액을 소급하여 지급하는 경우 수당의 소급 지급에 대해서는 같은 항의 규정에도 불구하고 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제19조제7항을 준용한다.

제5장 수 당

- 제29조(수당의 지급)** ① 직원에게는 예산의 범위 안에서 봉급 외에 필요한 수당을 지급할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 지급되는 수당의 종류는 아래와 같이 하고, 지급범위·지급액 기타 수당지급에 관하여 필요한 사항은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 및 「근로기준법」을 준용하여 지급한다.
1. 상여수당
 - 가. 대우수당: 대우직원으로 선발된 직원에게는 월봉급액의 4.1퍼센트를 대우수당으로 지급할 수 있다.
 - 나. 정근수당(정수수당가산급포함): 근속년수 산정은 근경력 및 장애인체육회 근무연수를 합산한(계약직 및 임시직 경력 제외) 것으로 하여 연봉제의적용대상을 제외한 직원에게 지급한다.
 - 다. 성과상여금(별정직 미지급): 별정직을 제외한 직원에 대하여 근무실적 및 능력에 대한 평가 후 성과상여금을 지급한다.
 2. 가족보전수당
 - 가. 가족수당: 부양가족이 있는 직원에 대하여는 지급한다.
 - 나. 유아휴직수당: 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요

하거나 여성 직원이 임신 또는 출산하게 되었을 때, 고용보험법령이 정하는 육아휴직 급여를 받을 수 있도록 한다.

다. 자녀학비보조수당: 고등학교에 취학하고 있는 자녀가 있는 직원에 대하여는 자녀 학비보조수당을 지급한다. 다만, 자녀가 법령에 의하여 학비가 면제되거나 무상인 학교에 취학하고 있는 자에 대하여는 이를 지급하지 아니한다.

3. 초과근무수당 등

가. 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여는 아래와 같이 통상임금을 가산하여 지급하되, 관리수당을 지급받는 자는 제외한다.

(1) 연장근로: 100분의 50

(2) 휴일근로(8시간 이내 100분의 50, 8시간 초과 100분의 100)

(3) 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로): 100분의 50

나. 관리수당: 4급 이상의 직원에게 월 봉급액의 9%에 해당하는 금액을 관리수당으로 지급한다.

4. 실비보상 등

가. 정액급식비: 별정직을 포함한 직원에 대하여 급식비를 지급한다.

나. 명절휴가비: 연봉제의 적용대상을 제외한 직원에게 월 봉급액의 60%에 해당하는 명절휴가비를 보수지급일 또는 지급기준일 전후 15일 이내에 지급한다.

다. 연가보상비: 당해연도 12월 31일 현재의 통상임금액의 209분의 1의 기준으로 연가보상비를 지급한다.<개정 2026. 01. 23.>

라. 직급보조비: 별정직을 포함한 직원에 대하여 직급보조비를 지급한다.

5. 대민활동비: 6급 이하 직원에게는 월 5만원의 대민활동비를 지급할 수 있다.

6. 특수업무수당<신설 2026. 01. 23.>

가. 기술정보수당: 지방공무원 수당 등에 관한 규정 제14조(특수업무수당) [별표 9]를 준용하여 과학기술직군 각 직렬의 직원에게 기술정보수당과 가산금을 지급한다.

나. 위험근무수당: 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제13조(위험근무수당) [별표 7], [별표 8]의 등급별 구분을 준용하여 위험근무수당을 지급한다.

③ 제2항 각 호에 해당하는 수당에 관하여 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」, 「근로기준법」이 개정될 경우 개정된 내용을 준용한다.

④ 직원의 후생복지 개선을 위한 맞춤형 복지제도를 「세종특별자치시 공무원 후생복지에 관한 조례」 등을 준용하여 시행한다.

⑤ 제2항제1호에도 불구하고 평가대상기간 중에 각 호의 어느 하나에 해당되는 자는 성과상여금을 지급하지 않는다.

1. 지급대상기간 중 중징계 처분(파면, 해임, 강등, 정직)을 받은 자

2. 장애인체육회 직원 징계 및 소청규정 제14조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위

3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 성폭력범죄
4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매
5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
6. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위
7. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁 및 같은법 제6조에 따른 직무수행
8. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)

제30조(정년·명예퇴직 또는 의원면직하는 직원에 대한 수당지급) ① 직원이 인사규정에 의하여 퇴직하는 경우(그 달 1일자로 퇴직하는 경우를 제외한다)에는 제13조제1항의 규정에 불구하고 퇴직한 날이 속하는 달의 보수(징계처분 그 밖의 사유로 수당 등이 감액된 경우에는 감액된 금액)의 전액을 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 자는 명예퇴직수당을 지급하지 않는다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 감사원과 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관 및 다른행정기관에서 조사나 수사 결과가 통보되어 징계의결을 요구해야 하는 사람

나. 감사원 등 관계 행정기관의 장으로부터 징계처분이 요구되어 있는 사람

다. 인사위원회에 징계의결이 요구되어 있는 사람

라. 징계처분으로 인한 승진임용 제한기간 중에 있는 사람

2. 형사사건으로 기소 중인 사람

3. 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위에 관하여 조사 또는 수사 중인 사람

4. 임원 승진을 전제로 퇴직하는 자, 임원으로 선임되어 퇴직하는 자

제6장 연봉제

제31조(연봉제의 적용대상) 사무처장 및 그 외 별정직으로 채용한 직원으로 한다.

제32조(적용범위) ① 이 장은 연봉제 적용대상 직원에 대하여 적용한다.

② 연봉제 적용대상직원의 보수에 관하여는 이 장에 규정된 것을 제외하고는 제1장·제4장 및 제5장의 규정을 적용한다.

제33조(연봉 및 연봉한계액) 연봉제 적용대상의 연봉 및 연봉한계액은 「지방공무원보수

규정」을 준용한다.

제34조(연봉의 조정) 연봉 조정은 연봉 계약이 만료되기 전에 제33조의 규정에 따라 조정할 수 있다.

제35조(연봉의 지급) 연봉은 연봉월액으로 지급한다.

제36조(연봉제 감액 등) 징계처분·결근기간·휴직기간중·직위해제 등으로 인한 연봉의 감액 등은 「지방공무원 보수규정」을 준용한다.

제7장 퇴직금

제37조(지급대상) 사무처 직원으로서 계속 근무기간 1년 이상 근무하고 퇴직하거나 사망하였을 때에는 퇴직금을 지급한다.

제38조(퇴직기금구성) ① 퇴직기금은 장애인체육회에서 기여하는 퇴직적립금의 원금과 이자로서 조성하여 별도로 계정한다.

② 장애인체육회의 퇴직적립금은 직원의 정원에 의한 매 회계연도 급여 예산의 100분의 10에 해당하는 금액으로 한다.

③ 퇴직금에 관하여 본 규정에 정하지 아니한 사항은 「근로자퇴직급여 보장법」을 준용한다.

제39조(근속년수) ① 근속년수는 임용발령일로부터 기산하여 퇴직 또는 사망한 날까지로 계산한다.

② 제1항에도 불구하고 휴직기간, 직위해제기간, 정직기간 및 강등에 따라 직무에 종사하지 못한 기간은 그 기간의 2분의 1을 각각 뺀다. 다만, 공상으로 인한 휴직기간은 근속연한에 통산한다.

제40조(퇴직금 지급기준) ① 퇴직금은 계속근무기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직하는 직원에게 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 직원이 주택자금 등 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 제2항의 대통령령으로 정하는 사유로 직원이 요구하는 경우에는 직원이 퇴직하기 전에 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

③ 금고 이상의 형을 받았거나 징계처분에 의하여 파면된 경우에는 그 퇴직금의 2분의 1을

감하여 지급한다.

④ 금고 이상의 형을 처할 행위로 인하여 수사가 진행 중에 있거나 형사재판에 계류 중에 있는 자가 퇴직하는 경우에는 그에 대한 무혐의 또는 무죄가 확정될 때까지 퇴직금의 지급을 보류한다.

⑤ 제3항제4항의 경우 지급해야 할 금액이 「근로기준법」의 규정에 의한 최저 기준액보다 적을 때에는 「근로기준법」에서 정한 최저기준에 상당하는 금액을 지급한다.

제41조(퇴직금의 지급) 직원이 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

제42조(퇴직금 유족수령) 사망자의 퇴직금은 그 유족의 청구에 의하여 지급한다. 다만, 유족이라 함은 「근로기준법」 유족보상에 관한 규정을 준용한다.

제43조(퇴직금의 시효) 이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

제8장 보 칙

제44조(기타 관련법) 본 규정에서 규정하지 않는 사항은 「지방공무원 보수규정」 및 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」, 「지방공무원 보수업무 처리지침」, 「근로기준법」을 준용한다.

부 칙(2021. 11. 19.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙(2025. 02. 18.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙(2026. 01. 23.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 의결을 받은 날로부터 시행한다.

[별표 1]

승진 시 호봉 확정표

승진전 호 봉	승진후 호 봉	승진전 호 봉	승진후 호 봉	승진전 호 봉	승진후 호 봉
1	1	12	11	23	22
2	1	13	12	24	23
3	2	14	13	25	24
4	3	15	14	26	25
5	4	16	15	27	26
6	5	17	16	28	27
7	6	18	17	29	28
8	7	19	18	30	29
9	8	20	19	31	30
10	9	21	20	32	31
11	10	22	21		

비고

1. 승진 후 해당 호봉이 없는 경우에는 승진 후 계급의 최고호봉으로 한다.
2. 제1호에 따라 호봉확정된 직원이 승진 전 계급으로 강임 또는 강등되는 경우에는 강임 또는 강등되는 계급의 호봉에 1호봉을 가산하여 확정한다.

- [별표 2] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 3] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 4] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 5] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 6] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 7] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 8] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 9] 삭제<2025. 2. 18.>
- [별표 10] 삭제<2025. 2. 18.>

부양가족 신고서

부양의무 공무원	성명		생년월일		
	직급		소속		

부양가족 상황	성명	관계	생년월일	직장명/기관성격*	신고사유 (혼인, 출생, 사망 등)	

본인은 허위의 방법(중복지급 포함)으로 가족수당을 지급받은 경우 이를 변상하고 일정 기간 지급을 정지하는 관련규정과 가족수당의 지급대상 및 부양가족의 기본요건 등을 숙지하고 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제10조제6항의 규정에 따라 관계서류를 첨부하여 위와 같이 부양가족을 신고합니다.

년 월 일

신고인 성명 (인)

대리신고인 성명 (인) 관계 (의)

위의 사실을 확인함

년 월 일

소속기관장 (인)

작성방법

- ① 부양가족 중 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제10조제3항 각 호의 어느 하나에 해당되는 가족이 있는 경우에는 성명(장해진단서 등 사실을 입증할 수 있는 자료는 별첨)을 명시
- ② 배우자가 공무원·국가기관 및 지방자치단체 직원·사립학교 교직원·별정우체국 직원·공공기관 직원·지방공사 직원·지방공단·국가가 국립대학 법인으로 설립하는 국립학교 직원 등인 경우에는 배우자의 소속기관 및 연락처, 해당 기관에서의 가족수당 지급 여부를 반드시 명시
 - ※ 배우자가 관련 법률에 따른 회계·기금에서 인건비가 지급되거나 보조되는 국가기관 및 지방자치단체·사립학교·별정우체국·공공기관·지방공사·지방공단·국립학교 직원 등인 경우에는 가족수당의 중복지급이 불가능함
 - ※ 동일한 부양가족에 대하여 부양하는 공무원이 2명 이상인 때에도 중복 지급 안 됨.
 - * 부양가족의 직장명 및 기관성격을 구체적으로 기재
(‘기관성격’은 ②에 해당하는 경우 기재(예시 : 공무원, 국가기관, 지방자치단체, 사립학교, 별정우체국, 공공기관, 지방공사, 지방공단, 국립학교 등). ‘직장명’에 자영업은 ‘자영업’으로 표기 가능)
- ③ 「지방공무원수당 등에 관한 규정」 제10조제9항 및 제23조에 따라 소속 기관장은 중복지급 여부 등 부양가족의 변동 상황을 확인하기 위하여 주민등록표를 열람·교부받거나, 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있음.

첨부 : 1. 주민등록등본(필요시 가족관계증명서) 1부.

2. 장해진단서 등 「지방공무원수당 등에 관한 규정」 제10조제3항 각 호에 해당되는 사실을 입증할 수 있는 자료 1부.
(해당자에 한함)

호봉획정을 위한 경력기간 합산신청서

[] 공무원경력, [] 군복무경력, [] 유사경력

소속		직명		성명				
업체명	직종 및 직급	경력기간 (연·월·일)			1주간 근무시간	면직일	승급제한사유 및 승급제한기간 (연·월·일)	특별승급사유 및 특별승급 (○급○호→○호)
		부터	까지	기간				

장애인체육회 보수규정 제7조 및 제8조제2항의 규정에 의하여 초임호봉의 확정과 새로운 경력을 합산하고자 경력증명서를 첨부하여 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

소속기관의 장 (호봉획정권자) 귀하

첨부서류	경력증명서 (병적증명서)
------	---------------

