

경상남도장애인체육회
찾아가는생활체육서비스팀 운영지침

GNSAD

경상남도장애인체육회 찾아가는생활체육서비스팀 운영지침

제정 2013. 12. 31.
개정 2015. 09. 01.
개정 2016. 01. 04.
개정 2017. 01. 05.
개정 2017. 03. 23.
개정 2017. 03. 23.
개정 2018. 04. 13.
개정 2019. 07. 25.

제1장 총 칙

제1조 (목적) 이 지침은 경상남도장애인체육회(이하“본회“라 한다) 및 시·군·구장애인체육회(이하 “장애인체육회“라 한다)에 근무하는 찾아가는생활체육서비스팀의 채용, 복무 및 운영에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.<개정 2019. 7. 25.>

제2조 (정의) 찾아가는생활체육서비스팀은 본 회 및 장애인체육회에서 “찾아가는생활체육서비스팀장”(이하 “팀장“이라 한다)과 “장애인생활체육지도자”(이하 “지도자“라 한다)로 구성하며 장애인 생활체육활성화를 위해 수요자의 요구 시 상담 및 프로그램을 제공하고 지도자를 장애인체육 현장에 지원하는 것을 말한다.<개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>

제3조 (채용) ① 팀장 및 지도자는 공개채용에 의해 본회 회장이 채용하고 대한장애인체육회장에 연락하여야 한다.

② 시·군·구지도자 채용(선발)은 시·군·구장애인체육회장(이하 “시·군·구회장“이라 한다)이 하고 본회에 보고하여야 한다. 단, 파견요구시 채용(선발) 및 계약은 지방자치단체의 여건에 따라 시·군·구장애인체육회에 위임할 수 있다.<개정 2019. 7. 25.>

③ 배치인원 및 제수당 등은 정부예산에 따라 매년 문화체육관광부장관이 정하고, 채용 공고는 찾아가는생활체육서비스팀 운영지침에 따라 본회 회장이 한다.

제4조 (선발의 방법) ① 제1차 전형은 서류심사, 제2차 전형은 적성면접 평가로 한다. 다만, 응시자가 채용 예정 인원수에 미달되거나 본회에서 필요하다고 인정할 때에는 시험의 일부를 면제할 수 있다.

② 적성면접은 지도자로서의 적성, 인격 및 소양을 평가한다.

③ 본회에서 채용에 필요한 세부 평가기준을 마련하여 운영할 수 있다.

- 제5조 (채용기준)** ① 팀장의 선발 자격 기준은 다음 중 1개 이상은 해당되어야 한다. 단, 장애인선수(경기단체가 인정하는 국제대회 입상자)는 우선 선발한다.<개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>
1. 시·도 및 시·군·구 장애인생활체육지도자 경력 2년 이상인자<개정 2019. 7. 25.>
 2. 장애인스포츠지도사 자격을 갖춘 자로 체육관련 실무경력(행정 및 지도) 2년 이상인 자 <개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>
 3. 특수체육전공자로 체육관련 실무경력(행정 및 지도) 2년 이상인 자 및 석·박사 졸업자 중 특수체육 전공자<개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>
- ② 지도자는 국민체육진흥법에 명시된 2급 이상의 장애인스포츠지도사 자격증 소지자로 선발한다. 단, 2020년까지는 동 요건을 적용하지 않으며, 선발 자격 기준은 다음과 같다. <개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>
1. 특수체육의 전공자(석·박사 및 졸업예정자 포함)
 2. 국가공인 자격보유자 (생활체육지도자 1급~3급, 경기지도자 1급~2급/체육과학연구원)
 3. 장애인생활체육지도자 양성 교육 수료자 (1991년~2003년/한국장애인복지진흥회)
 4. 장애인스포츠지도자 (2003년~2005년/용인대학교)
 5. 장애인스포츠지도자 양성 교육 수료자 (2008년~2011년/대한장애인체육회)
 6. 경기단체(가맹,인정,유형별) 지도자 자격증 보유자(1급~3급)
- ③ 동 제5조 ②항은 2021년 1월 1일부로 시행하며 시행 전 채용된 지도자는 2020년 12월 31일까지 자격증을 취득하여야 한다.<개정 2018. 4. 13., 개정 2019. 7. 25.>

- 제6조 (응시자격서류)** 팀장 및 지도자에 응시하고자 하는 자는 소정의 응시원서에 다음의 서류를 첨부하여 당해 본회 및 장애인체육회에 제출하여야 한다.<개정 2015. 9. 1., 2018. 4. 13., 2019. 7. 25.>
1. 응시원서<개정 2018. 4. 13.>
 2. 이력서<개정 2016. 1. 4., 2018. 4. 13.>
 3. 직무수행계획서<개정 2018. 4. 13.>
 4. 개인정보 수집·이용 동의서<개정 2016. 1. 4., 2018. 4. 13.>
 5. 최종학교 졸업증명서<개정 2016. 1. 4., 2016. 1. 4., 2018. 4. 13.>
 6. 경력증명서 원본<개정 2016. 1. 4., 2018. 4. 13.>
 7. 봉사활동증명서<개정 2016. 1. 4., 2018. 4. 13.>
 8. 대회실적증명서<개정 2016. 1. 4., 2018. 4. 13.>
 9. 면허증 및 자격증 사본<개정 2016. 1. 4., 2018. 4. 13.>

- 제7조 (채용결격사유)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 팀장 및 지도자로 채용될 수 없다.
1. 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자<개정 2017. 3. 23.>
 2. 금고이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자<개정 2017. 3. 23.>
 3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자<개정 2017. 3. 23.>
 4. 법원의 판결 또는 법률의 규정에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

4의 2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람<신설 2019. 7. 25.>

4의 3. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)<신설 2019. 7. 25.>

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력 범죄

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

5. 병역의 의무를 기피중인 자

6. 지도자로 근무한 경험이 있는 자로 시·도장애인체육회 및 유관기관에서 징계처벌 등으로 사직한 자

7. 기타 채용권자가 팀장 및 지도자로 채용 시 능력 및 자질이 부적당하다고 인정하는 자

제8조 (채용계약 및 신분보장) ① 원활한 직무수행과 안정적 근로환경의 제공을 위하여 팀장의 경우 무기 계약직으로 할 수 있으며, 팀장 및 지도자의 채용계약은 별지 1호, 2호 서식에 의하되, 기간은 1년 이내로 한다. 단, 지방자치단체의 여건에 따라 2년 단위로 계약할 수 있다.<개정 2019. 7. 25.>

② 회장은 제1항의 근로계약기간 만료 시 소정의 채용절차를 거쳐 재계약을 체결할 수 있다. 다만, 근무성적평정이 70점 미만인 자와 감봉이상의 징계처분을 받은 자는 재계약을 할 수 없다.

③ 신규채용 또는 재계약시 근로 계약기간 종료일은 제13조에 규정된 정년퇴직 기준일을 초과할 수 없다. <개정 2019. 7. 25.>

④ 출산전후휴가 또는 육아휴직 중에 근로계약이 만료된 팀장 및 지도자의 경우 동일자녀 1회에 한정하여 다음연도 재계약을 체결함을 원칙으로 한다.<개정 2019. 7. 25.>

제9조 (채용구비서류) ① 팀장 및 지도자를 채용할 때에는 다음의 서류를 받아야 한다.

1. 주민등록등본<개정 2016. 1. 4.>

2. 건강진단서(의료기관 발행)<개정 2016. 1. 4.>

② 팀장 및 지도자의 채용에 관한 보고를 할 때에는 다음의 서류를 제출한다. 단, 재계약을 할 경우 근무성적 평정표를 제출한다.

1. 채용구비서류

2. 면접위원명단

3. 면접채점표

4. 팀장 및 지도자 전체 현황표<신설 2019. 7. 25.>

5. 근무성적표(재계약 해당자)<신설 2019. 7. 25.>

제10조 (지도자배치 및 운영) ① 회장은 시·군지역에 지도자를 상시 배치하여야 하며, 지도자 배치 시 해당 시·군 협조를 통해 거점 사무공간 및 상담환경이 제공되도록 한다.

② 회장은 장애인스포츠지도사 시행에 따라 해당 종목 자격자로 교실 및 동호회에 지도자를 배치하고 운영하여야 한다.

- ③ 회장은 매년 3월 1일까지 소속 지도자에 대한 시·군 배치 현황 및 지도 가능한 종목 현황을 대한장애인체육회장에게 보고하여야 한다.
- ④ 회장은 시·군 지역에 지도자 배치 시 해당 지역과 협의하여 지역 특성에 맞는 종목을 우선 고려하여야 한다.

제11조 (고유업무) ① 팀장은 다음의 업무를 담당한다.

- 1. 생활체육 관련 및 신규 선수 발굴<개정 2017. 3. 23., 2019. 7. 25.>
- 2. 시·도 및 시·군·구 장애인생활체육지도자 배치 및 관리<개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>
- 3. 생활체육정보센터(<http://sports.koreanpc.kr>)관리 1577-7976<개정 2015. 9. 1.>
- 4. 지역 장애인체육시설 및 이용 가능한 시설 현황관리
- 5. 신규생활체육활동 참여인구 관리 등
- 6. 장애인생활체육지도자 근무성적평점업무<개정 2015. 9. 1.>
- 7. 기타 대한장애인체육회에서 추진하는 사업

② 지도자는 다음의 업무를 담당한다.

- 1. 시·군 장애인에 대한 생활체육활동 지도 및 지도계획서, 결과보고서 작성<개정 2018. 4. 13.>
- 2. 장애인생활체육교실 및 동호인클럽 활동조사, 지도 및 관리
- 3. 생활체육 프로그램 정보제공, 보급·지도
- 4. 기타 생활체육 지도활동과 관련된 업무
- 5. 생활체육 지도활동 및 우수선수 연계지원
- 6. 수업현황 유선·동향보고 및 주간지도계획, 근무상황부 작성<개정 2018. 4. 13.>
- 7. 종목별 신규 선수 및 수업처 발굴, 생활체육정보센터(<http://sports.koreanpc.kr>)상당 등록 및 근무일지 작성<개정 2017. 3. 23., 2018. 4. 13.>

③ 팀장은 기존에 방문하지 않은 복지관, 주민자치센터, 주간보호시설 등 장애인접점기관을 대상으로 월 4회 이상 의무 방문하여, 장애인생활체육 저변확대를 위하여, 활동하여야 한다. 지도자는 지역장애인이 선호하는 프로그램을 우선 지도하여야 하며 분기별로 생활체육활동 지도계획서를 작성하여 팀장에게 보고하여야 한다.<개정 2015. 9. 1.>

④ 지도자는 다음의 사항을 준수하여 현장지도 계획을 작성하여야 한다.

- 1. 지도자 생활체육지원사업 선정단체, 생활체육동호인클럽(초보자우선), 기타복지단체(장애인단체, 생활시설, 복지관 등)의 우선 순으로 수업계획 작성
- 2. 동일시설 주 3회 이상 수업계획 금지
- 3. 지도자 개인별 보유자격 종목 우선 수업(미자격 종목수업시 사전협의)

⑤ 팀장 및 지도자는 찾아가는생활체육서비스팀 고유목적 사업에 한하여 업무를 하여야 한다.

제12조 (고유업무 및 장비의 제한) ① 회장은 팀장 및 지도자에게 동지침 제11조 고유 업무 외에 본회 및 장애인체육회 행정 업무를 전담케 하는 것을 엄격히 제한하여야 한다. 특히 각종 국내외 대회의 선수, 감독, 코치 등의 역할을 수행할 수 없다. 다만 전국장애인체전, 동호인대회 등 국내 생활체육대회의 동호인관리를 위한 업무는 수행 할 수 있다.<개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>

② 회장은 대한장애인체육회가 지원한 찾아가는생활체육서비스 차량 및 용기구를 동지침 제11조 목적으로 사용하여야 하며, 목적 외 관용차량등으로 사용할 경우 대한장애인체육회는 불이익처분 등의 조치를 취할 수 있다.<개정 2015. 9. 1.>

제13조 (정년) ① 정년은 만60세로 한다.

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

제14조 (준수의무) 팀장 및 지도자는 직무를 수행함에 있어 다음의 사항을 준수하여야 한다.

1. 성실·복종의무
2. 친절·공정·청렴 의무
3. 보고의 의무
4. 품위유지의무
5. 비밀엄수의무
6. 직장 이탈금지의무 (단, 전국장애인체육대회, 전국장애인동계체육대회, 전국장애학생체육대회 참가 및 본회가 주최하는 경상남도장애인생활체육대회 참가 등은 지도실적으로 포함한다.)
7. 겸직금지의무 (팀장 및 지도자는 원칙적으로 동일 직종 직업을 겸하여 종사 할 수 없다.)<개정 2017. 1. 5.>

제15조 (손해배상) 팀장 및 지도자가 업무수행 중, 고의 또는 중대한 과실로 본회에 손해를 끼친 때에는 손해액을 배상하여야 한다.

제16조 (근무시간) ① 팀장 및 지도자의 근무시간은 1일 8시간(중식시간 1시간 제외), 주40시간으로 하고, 근무 시기는 본회 사정에 따라 조정한다.

② 휴일 근무 시 지도자의 지도일정에 따라 주중에 휴무케 한다.

③ 지도자의 현장지도활동 시간은 이동시간을 제외하고 주 15시간 이상 되도록 운영계획을 수립하고 장애인체육회 장애인생활체육지도자들은 20시간 이상 수립하고 시행하도록 팀장이 감독하여야 한다.<개정 2019. 7. 25.>

④ 팀장 및 지도자는 생활체육 관리업무 정보시스템을 이용하여 매주 월요일 주간 일정내용을 주간단위로 근무일지를 입력하며, 매일 근무일지를 작성하여야 한다. 그리고 일정 변경 시 즉시 수정하여 입력하여야 한다.

제17조 (근무성적 평정) ① 팀장 및 지도자 계약기간 만료 월의 1개월 전 까지 근무성적평정표 (별지 제3호, 4호 서식)에 따라 근무성적 평정을 실시한다.<개정 2019. 7. 25.>

② 근무성적평정은 1차 및 2차로 나누어 실시하되, 1차는 직상급자가(50%) 평정하고, 2차는 사업과장이(50%) 평정한다. 단, 팀장의 1차 직상급자는 생활체육 팀장이며, 지도자의 1차 직상급자는 팀장으로 한다. <개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>

③ 장애인체육회 소속 지도자 근무성적평정은 1차 직상급자는 생활체육 담당 또는 팀장이며 2차 상급자는 사무국장으로 한다.<신설 2019. 7. 25.>

④ 대한장애인체육회는 지도자의 현장지도활동 점검을 실시하여 지도자가 허위로 근무보고서를 작성하거나 운영지침을 위반하여 근무한 경우 해당 시·도장애인체육회에 통지할 수 있다.

⑤ 시·군·구장애인체육회 근무성적평정 결과에 대해서는 본회에 반드시 보고하여야 한다.<개정 2019. 7. 25.>

제18조 (결근) ① 질병 기타 부득이한 사유로 결근하고자 하는 경우에는 전일 퇴근시각 전까지 담당 책임자에게 보고하여 승낙을 받아야 한다. 다만, 긴박한 사유 등으로 전일에 신고가 불가능할 경우에는 당일 업무시각 전까지 연락하여 승낙을 받아야 한다.
② 제1항에 의한 신고 또는 연락이 없는 경우와 담당책임자가 허락하지 아니하였음에도 결근하는 경우에는 무단결근으로 처리한다.

제19조 (공휴일) ① 다음 각 호에 해당하는 날은 공휴일로 한다.

1. 일요일(공휴일), 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일<개정 2019. 7. 25.>
2. 근로자의 날
3. 본회가 정하는 날 (창립기념일)

② 제1항의 규정에도 불구하고 본회 및 장애인체육회 회장 또는 사무처장은 업무사정, 기타 부득이한 사유가 발생한 경우에는 휴일근무를 명할 수 있다.<개정 2019. 7. 25.>

제20조 (연차휴가) ① 연차휴가는 1년간 8할 이상 출근한 사원에게는 15일의 유급휴가를 준다. 다만, 1년간 80퍼센트 미만 출근한 사원에게도 개근한 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 준다.<개정 2019. 7. 25.>

② 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 사원에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 준다.<개정 2019. 7. 25.>

③ 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 한다.<개정 2019. 7. 25.>

④ 3년 이상 근속한 사원에 대하여는 제1항 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주며, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.<개정 2019. 7. 25.>

⑤ 직원의 연가신청이 있을 때에는 공무 수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 한다.<개정 2019. 7. 25.>

⑥ 본회 및 장애인체육회의 사정으로 연차휴가를 부여하지 못한 경우에는 예산의 범위에서 수당을 지급해야한다.<개정 2019. 7. 25.>

제21조 (병가 및 기타휴가 등) ① 병가는 다음 각 호에 해당하는 경우에는 연 60일의 범위 내에서 허가할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각 또는 조퇴 3회는 병가 1일로 계산한다.

② 건강관리를 위하여 법정전염병에 걸린 자에 대하여는 10일 이내에서 무급휴가를 명할 수 있다. 단, 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

③ 공가는 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간을 허가하여야 한다.

1. 병역법 및 기타 법령에 의한 징병검사·소집·검열 점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가 할 때
2. 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰 등 관계기관에 소환된 때
3. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때
4. 천재지변, 교통차단 등의 사유로 출근이 불가능할 때

④ 특별휴가는 다음과 같다.

1. 경조사 휴가

결 혼	본인	5일
	자녀, 본인 및 배우자의 형제자매	1일
출 산	배우자	10일
입 양	본인	20일
사 망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1일
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1일

다만, 휴가를 실시함에 있어 원격지일 경우에는 왕복 소요일수를 가산할 수 있다.

2. 여직원은 매 생리기마다 1일의 여성보건휴가를 얻을 수 있다. 단, 무급으로 한다.

⑥ 휴가기간 중 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다.<개정 2019. 7. 25.>

제22조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.<신설 2019. 7. 25.>

② 임신 중인 여성 사원이 유산의 경험 등 근로기준법 시행령이 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.<신설 2019. 7. 25.>

③ 임신 중인 여성 사원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 사원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여 한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.<신설 2019. 7. 25.>

1. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지
2. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지
3. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지
4. 유산 또는 사산한 여성 사원의 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지

④ 회사는 사원이 출산전후휴가 급여 등을 신청할 경우 고용보험법에 따라 출산전후휴가 급여 등을 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.<신설 2019. 7. 25.>

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 휴가 기간 중에 사원이 고용보험법에 따라 지급 받은 출산전후휴가 등 급여액이 그 사원의 통상임금보다 적을 경우 회사는 최초 60일분(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가는 75일분)의 급여와 통상임금의 차액을 지급한다.

<신설 2019. 7. 25.>

- ⑥ 임신 중의 여성 사원에게 연장근로를 시키지 아니하며, 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환시킨다.<신설 2019. 7. 25.>
- ⑦ 회사는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.<신설 2019. 7. 25.>
- ⑧ 회사는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.<신설 2019. 7. 25.>
- ⑨ 회사는 임산부 등 여성근로자에게 근로기준법65조에 따른 도덕상 또는 보건상의 유해·위험한 직종에 근로시키지 아니한다.<신설 2019. 7. 25.>

제23조(태아검진 시간의 허용 등) ① 회사는 임신한 여성 사원이 모자보건법 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.<신설 2019. 7. 25.>
 ② 회사는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 사원의 임금을 삭감하지 않는다.<신설 2019. 7. 25.>

제24조(육아기 근로시간 단축) ① 회사는 제18조 제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀 사원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.<신설 2019. 7. 25.>
 ② 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 사원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 사원과 협의하여야 한다.<신설 2019. 7. 25.>
 ③ 회사가 해당 사원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.<신설 2019. 7. 25.>
 ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.<신설 2019. 7. 25.>
 ⑤ 회사는 사원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.<신설 2019. 7. 25.>

제25조 (출장비) 팀장 및 지도자의 업무, 교육 등 출장에 대해서는 본회 여비 규정에 따라 지급한다. 단, 개인 프로그램 개발능력과 기본자질 함양을 도모하고 소양을 고양하기 위하여 참가하는 교육, 강습회, 각종 대회참가 지원은 출장비는 지원하지 않고 차량만 지원 할 수 있다.<개정 2018. 4. 13.>

제26조 (교육 및 회의) ① 팀장 및 지도자는 대한장애인체육회에서 주최하는 간담회 및 교육에 필수 참가하여 역량강화 및 지도개발능력을 함양할 수 있도록 성실히 임하며 반드시 평가를 받아야 한다.<개정 2015. 9. 1.>
 ② 본회에서는 팀장 및 지도자의 프로그램 개발능력과 기본자질 함양을 도모하고 소양을 고양하기 위하여 교육계획을 수립·시행한다.
 ③ 대한장애인체육회에서 실시하는 지도자 교육 및 팀장 간담회 미수료자(무단불참자 및 교육태도 불성실자 등)에 대해서는 근무평정시 이를 반영하여야 한다.

제27조 (관리) ① 팀장은 장애인체육회에 대하여 지도자 운영실태 점검 및 수시 업무 지도를 실시하여야 한다.<신설 2019. 7. 25.>

② 지도자의 관리를 위해 생활체육정보센터(이하 '정보센터'라 한다)에 지도자 인사정보 입력 및 근무일지 작성을 해야 한다.<신설 2019. 7. 25.>

제28조 (급여의 결정) ① 팀장 및 지도자의 임금은 수당으로 책정하며 문화체육관광부장관이 예산의 범위에서 매년 정한다. 단, 본회 예산 범위 내에서 복리후생비 등 기타수당을 지급 할 수 있다.<개정 2019. 7. 25.>

② 시간 외 근무 시 예산의 범위 내에서 지급할 수 있다.

제29조 (복리후생비 등 구분) 팀장 및 지도자에 대한 복리후생비 등 기타수당의 종류는 다음과 같으며, 예산의 범위 내에서 지급 할 수 있다.<개정 2019. 7. 25.>

1. 명절휴가비
2. 급식비
3. 시간 외 근무수당
4. 맞춤형 복지제도<개정 2019. 7. 25.>
5. 연가보상비
6. 활동보조금<개정 2015. 9. 1.>
7. 경력수당<개정 2016. 1. 4.>
8. 서비스팀장 직무수당<개정 2017. 1. 5.>
9. 자격증 수당<신설 2019. 7. 25.>

제30조 (맞춤형 복지제도 정의) 이 기준에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "맞춤형 복지제도"(이하 "복지제도"라 한다)라 함은 개인에게 배정된 복지예산 한도 내에서 설계된 다양한 복지항목 중 개인의 욕구와 필요에 따라 복지항목을 선택할 수 있도록 하는 제도를 말한다.<신설 2019. 7. 25.>
2. "맞춤형복지비(이하 "복지비"라 한다)"라 함은 장애인체육회가 이 규정에서 정하는 기준에 따라 개인에게 배정하는 복지예산을 말한다.<신설 2019. 7. 25.>
3. "점수"라 함은 맞춤형 복지항목을 구입할 수 있는 비용으로 1점은 1천원의 맞춤형 복리비와 동일하다.<신설 2019. 7. 25.>

제31조 (맞춤형 복지제도 점수 부여 및 관리) ① 복지점수는 연도별로 부여한다.<신설 2019. 7. 25.>

② 복지점수는 당해 연도내에 사용하여야 하며, 사용 후 남은 복지점수는 다음 연도로 이월하거나 금전으로 청구하지 못한다.<신설 2019. 7. 25.>

③ 연도 중 신규채용 팀장 및 지도자는 입사 다음월부터 적용하며, 복지점수를 새로이 부여하는 때에는 그 사유가 발생한 달의 1일을 기준으로 하며, 총 부여 점수를 12등분 하여 남은 개월수를 계산하여 부여한다.<신설 2019. 7. 25.>

④ 직위해제·정직·면직·해임·파면·휴직·파견 등으로 인하여 복지 혜택 점수 부여를 중지 시킬 경우 그 사유가 발생한 날을 기준으로 계산한다.<신설 2019. 7. 25.>

제32조 (맞춤형 복지제도 항목) ① 회장은 필요하다고 인정하는 때에는 사용 가능 항목을 조정할 수 있으며, 필요시 항목별 또는 일정 기간에 따라 사용한도를 제한할 수 있다.
<신설 2019. 7. 25.>

② 항목은 개인의 복지수요에 따라 연중 수시로 자유로이 선택하여 사용할 수 있다.<신설 2019. 7. 25.>

③ 회장은 맞춤형 복지제도의 효율적인 운영을 위하여 필요하다고 인정될 경우에는 일부 복지항목 및 복지항목별 점수를 조정 또는 제한할 수 있다.<신설 2019. 7. 25.>

제33조 (맞춤형 복지제도 신청방법) ① 맞춤형 복지비는 사전에 신고한 카드(본인 및 배우자만 가능)로 사용 후 매월 30일까지 영수증 원본을 첨부한 신청서를 담당자에게 제출하여야 한다.<신설 2019. 7. 25.>

② 배정된 복지비는 연중 수시로 사용할 수 있다. 다만, 예산이 부족할 경우 사무처장은 복지비 사용을 제한할 수 있다.<신설 2019. 7. 25.>

제34조 (맞춤형 복지제도 비용지급 및 회계처리) ① 담당자는 제출한 카드영수증 원본을 첨부한 신청서를 확인하여 결제를 받은 후 본인 결제계좌로 신청한 다음달 10일까지 지급한다. 다만, 부득이한 사유로 영수증에 의해 현금 처리할 경우에는 신청 후 1월내 지급함을 원칙으로 한다.<신설 2019. 7. 25.>

② 담당자는 매월 단위로 신청내역을 검토하여 지급 승인여부를 결정하고 맞춤형복지비 지급조서를 일괄 작성하여 지급처리 함으로써 회계절차를 간소화 할 수 있다.<신설 2019. 7. 25.>

제35조 (수당지급일) 수당의 지급일은 매월 20일로 지급일이 휴일이나 토요일인 때에는 그 전일에 지급한다. 다만, 특별한 사유가 있을 때에는 사무처장이 지급일을 변경할 수 있다.

제36조 (지급방법) ① 팀장 및 지도자의 수당에 변동이 발생하였을 때에는 다음 기준에 의하여 계산한다.

1. 수당은 발령일을 기준으로 하여 일할 계산을 원칙으로 한다.

2. 무단 결근자는 결근일수에 상당하는 수당을 지급하지 아니한다.

② 휴직 중에는 다음에 의하여 지급한다.

1. 입대 휴직자는 수당을 지급하지 아니한다.

2. 공상으로 인한 휴직자에 대하여는 평균수당의 8할을 계속 지급한다.

3. 형사사건으로 기소되어 휴직된 자 또는 본인의 의사에 의한 휴직자에게는 수당을 지급하지 아니한다.

제37조 (퇴직금의 지급) ① 퇴직자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속 근로기간이 1년 미만인 자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 팀장 및 지도자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급할 수 있다. 다만, 대한장애인체육회 예산으로 운용되는 직원은 대한장애인체육회에서 예산이 지급되는 시점을 그 지급 기준일로 삼고 퇴직금을 지급할 수 있다.

제38조 (징계의 종류) ① 징계는 경고, 견책, 감봉, 정직, 해임, 파면으로 구분한다.<개정 2018. 4. 13.>

② 정직 이상의 징계처분을 받은 자에 대하여는 재계약을 할 수 없다.

제39조 (징계의 효력) ① 경고는 전과에 대하여 주의를 주도록 한다.<개정 2018. 4. 13.>

② 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.<개정 2018. 4. 13.>

③ 감봉은 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 급여금총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.<개정 2018. 4. 13., 2019. 7. 25.>

④ 정직은 1개월 이상 3개월 이하로 하며, 그 기간 중 직원으로서의 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못하며 급료는 보수의 3분의 2를 감한다.<개정 2018. 4. 13.>

⑤ 징계에 관하여 다른 법률 또는 규정의 적용을 받는 자가 징계에 관한 규정을 적용받는 직원이 된 경우에는 다른 법률에 의하여 받은 징계처분을 그 처분일로부터 이 지침에 의한 징계 처분을 받은 것으로 본다.

제40조 (징계사유) ① 팀장 및 지도자가 다음 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계한다.

1. 대한장애인체육회 및 본회 제 규정을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 근무를 태만히 하였을 때
3. 대한장애인체육회 및 본회, 지도단체의 명예를 손상하는 행위를 하였을 때
4. 고의 또는 중과실로 대한장애인체육회 및 본회, 지도단체에 재산상의 손실 또는 손해를 끼쳤을 때
5. 고의 또는 중과실로 인하여 즉시 처리할 문서를 보류, 방치 또는 폐기 하거나 근무일지의 허위작성, 상담 및 지도업무를 불성실하게 하였을 때
6. 근무지를 무단으로 이탈하였을 때

제41조 (징계절차) ① 팀장 및 지도자에 대해 징계를 하고자 할 경우 본회 관련 규정에 의해 실시한다.

② 시·군·구장애인체육회 지도자에 대해 징계를 하고자 할 경우 시·군·구장애인체육회 관련 규정에 의해 실시하며, 그 결과를 본회에 보고하여야 한다.<개정 2019. 7. 25.>

제42조 (면직) ① 팀장 및 지도자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 면직시킬 수 있다.

1. 의원면직 : 본인의 청원에 의한 그 직위를 해면
 2. 직권면직 : 본회 회장은 팀장 및 지도자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 계약기간에도 불구하고 근로계약을 해지한다.
 - 가. 구속, 질병 및 기타 사유로 장기간 업무수행이 불가능할 때(30일전 예고)
 - 나. 계약 1년 이내에 10일 이상 무단결근하는 경우 또는 평소 출근성적 불량을 이유로 4회 이상 주의를 받은 경우
 - 다. 정신 또는 신체상 결함으로 직무수행을 감당할 수 없다고 인정될 때
 - 라. 제7조의 채용결격사유가 발생 또는 발견된 때
 - 마. 준수하여야 할 복무사항 및 근로계약 내용을 위반한 경우
 - 바. 사업의 중단 또는 예산의 미확보 등 대한장애인체육회 및 본회 경영상 이유로 팀장 및 지도자의 고용이 필요하지 아니할 때
- ② 팀장 및 지도자를 직권 해직할 경우 해고의 예고 또는 해직의 사실을 해당자에게 30일전에 통지하여야 한다.

제43조 (보고) ① 팀장 및 지도자 신규채용, 해직, 징계신분변동, 근무지무단이탈, 결원, 인원변동 등에 대해서 본회는 대한장애인체육회에, 장애인체육회는 본회에 즉시 보고하여야 한다.<개정 2019. 7. 25.>

② 본회 및 장애인체육회는 대한장애인체육회의 요구가 있을 경우 지도자 관련 현황(지도자 지도 일정 및 계획서 등)을 제출하여야 한다.<개정 2015. 9. 1., 2019. 7. 25.>

제44조 (보칙) ① 지침에서 별도로 정하지 않은 사항은 근로기준법(노동관계법) 및 대한장애인체육회 찾아가는서비스운영지침, 본회 처무규정을 따른다.<개정 2019. 7. 25.>

② 국민체육진흥법(2012. 2. 17. 공포, 2015. 1. 1.시행) 및 국민체육진흥법 시행령(2014. 4. 15. 입법예고, 2015. 1. 1.시행)의 장애인스포츠지도사 시행에 따라, 회장은 팀장 및 지도자에 대한 동 자격증 취득에 대한 지원대책을 포함한 동 자격 지역 활성화를 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.<개정 2015. 9. 1.>

부 칙 (2019. 7. 25.)

제1조(시행일) 이 지침은 2014. 1. 1.일부터 시행한다.

제2조(시행일) 이 지침은 2015. 9. 1.일부터 시행한다.

제3조(시행일) 이 지침은 2016. 1. 4.일부터 시행한다.

제4조(시행일) 이 지침은 2017. 1. 1.일부터 시행한다.

제5조(시행일) 이 지침은 2017. 3. 23.일부터 시행한다.

제6조(시행일) 이 지침은 2018. 4. 13.일부터 시행한다.

제7조(시행일) 이 지침은 2019. 7. 25.일부터 시행한다.

《붙임 1》

대회참가 기간 기준표

구 분	기 간
올 림 픽	60일
아 시 안 계 임	40일
국 제 대 회	20일
국 내 대 회	7일

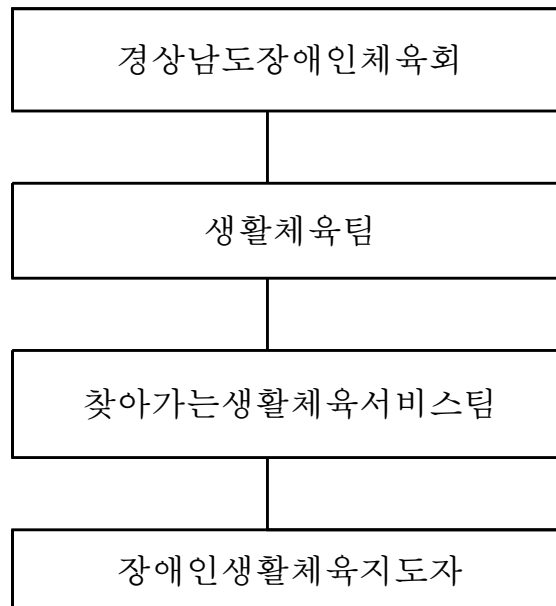
※ 국제대회 1년 총 2회 이내 출전(20일 이내)

※ 국내대회는 전국장애인체육대회, 전국장애학생체육대회, 전국장애인동계체육대회, 전국생활대축전을 지도실적으로 포함하며 국내대회 사용기간에서 제외한다.

※ 대회기간 산정 시 주말 및 공휴일 포함

《붙임 2》

찾아가는생활체육서비스팀 조직도



<별지 제1호 서식><개정 2019. 7. 25.>

찾아가는생활체육서비스 팀장 채용계약서

경상남도장애인체육회와 계약직(찾아가는생활체육서비스 팀장)직원으로 계약을 함에 있어 제반사항을 다음과 같이 정하고 이를 성실히 이행할 것을 약정합니다.

1. 계약체결자

사 용 자	단 체 명	
	소 재 지	
계 약 직 원	성 명	
	생 년 월 일	
	주 소	

2. 계약조건

가. 기본사항

계 약 기 간	· 년 월 일 ~ 월 일
보 수	· 급여(月) 금000원 ※예산확보 시 기타수당 지급할 수 있음.
신 분	· 계약직 직원(찾아가는생활체육서비스 팀장)
담 당 업 무	· 장애인생활체육지도자 관리 및 배치 · 생활체육정보센터(http://sports.koreanpc.kr)관리 · 생활체육클럽, 동호인의 등록 및 관리 · 콜센터 운영 : 인터넷상담 및 방문상담 제공(1577-7976) · 자원봉사단 모집 및 배치 등 필요시 사무업무 분장 등
근 무 시 간	· 1일 9시간<09:00~18:00(중식시간 포함)>, 주 5일 근무 · 업무특성상 근무시간 이외 근무 필요시 주중 시간 조정가능
휴일/ 휴가	· 근로기준법 제55조에 따른 주휴일, 근로자의 날 제정에 관한 법률에 따른 근로자의 날, 및 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일은 유급휴일로 한다. · 연차휴가는 근로기준법에 정하는 바에 따른다.
급여지급시기(방법)	· 매월 20일 (개인계좌 입금)

나. 기타사항

- ① 사용자는 계약직원이 계약기간 중이라도 근무태도나 건강이 계약 업무수행에 부적합하거나 사용자의 체육회 규정상 징계사유에 해당 될 때에는 본 계약을 해지 할 수 있다.
- ② 본 계약은 계약일부터 유효하며 본 계약서에 명시되지 않은 사항은 본 체육회의 운영지침에 따른다.

위와 같이 계약을 체결합니다.

년 월 일

사 용 자: 경상남도장애인체육회장 (인)

계약직원: (인)

<별지 제2호 서식><개정 2019. 7. 25.>

장애인생활체육지도자 채용계약서

경상남도장애인체육회와 계약직(장애인생활체육지도자)직원으로 계약을 함에 있어 제반사항을 다음과 같이 정하고 이를 성실히 이행할 것을 약정합니다.

1. 계약체결자

사 용 자	단 체 명	
	소 재 지	
계 약 직 원	성 명	
	생 년 월 일	
	주 소	

2. 계약조건

가. 기본사항

계 약 기 간	· 년 월 일 ~ 월 일
보 수	· 급여(月) 금000원 ※예산확보 시 기타수당 지급할 수 있음.
신 분	· 계약직 직원(장애인생활체육지도자)
담 당 업 무	· 찾아가는생활체육서비스와 연계한 체육활동지도 · 지역순회체육활동지도 · 장애청소년체육교실지도 · 생활체육교실지도 등
근 무 시 간	· 1일 9시간<09:00~18:00(중식시간 포함)>, 주 5일 근무 · 업무특성상 근무시간 이외 근무 필요시 주중 시간 조정가능
휴 일 / 휴 가	· 근로기준법 제55조에 따른 주휴일, 근로자의 날 제정에 관한 법률에 따른 근로자의 날, 및 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일은 유급휴일로 한다. · 연차휴가는 근로기준법에 정하는 바에 따른다.
급여지급시기(방법)	· 매월 20일 (개인계좌 입금)

나. 기타사항

- ① 사용자는 계약직원이 계약기간 중이라도 근무태도나 건강이 계약 업무수행에 부적합하거나 사용자의 체육회 규정상 징계사유에 해당 될 때에는 본 계약을 해지 할 수 있다.
- ② 본 계약은 계약일부터 유효하며 본 계약서에 명시되지 않은 사항은 본 체육회의 운영지침에 따른다.

위와 같이 계약을 체결합니다.

년 월 일

사 용 자: 경상남도장애인체육회장 (인)

계약직원: (인)

<별지 제3호 서식><개정 2019. 7. 25.>

서비스팀장 근무성적 평정표

피 평 정 자	소	속	평 정 자	소	속
	성	명		직	명
	생	년 월 일		성	명

○ 평정기간 : . . . ~ (평정기준일 :)

(단위: 점)

평정요소	착안점	배점	기 준 점 수					평정점수
			탁월	우수	보통	미흡	불량	
합 계		100						
1. 책임감	<ul style="list-style-type: none"> 말은 바 담당업무에 대한 충실한 수행 노력 업무수행 결과에 대하여 책임을 지는 자세 	20	20-17	16-14	13-8	7-5	4-1	
2. 인화단결과 협조성	<ul style="list-style-type: none"> 팀장으로서 동료, 상사에 협조하는 정도 팀장과 지도자간 인화단결 및 화합분위기 조성 	25	25-20	19-15	15-10	9-5	4-1	
3. 봉사자세	<ul style="list-style-type: none"> 동호인에 대한 봉사자세 친절, 성실한 지도자세 	15	15-13	12-10	9-8	7-5	4-1	
4. 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> 프로그램의 작성 능력 프로그램 운영 능력 	20	20-17	16-14	13-8	7-5	4-1	
5. 근태관리	<ul style="list-style-type: none"> 근태관리 점수기준 ☞ 무단결근 1회당 5점 감점 ☞ 지각 1회당 3점 감점 	20	20-17	16-14	13-8	7-5	4-1	

※ 근무성적 평정은 2회 실시하되 제1차 평정자는 생활체육팀장으로 하고 제2차 평정자는 사업과장으로 한다.

※ 제1차 평정자와 제2차 평정자가 각각 독립하여 평정한 후 합계점수를 합산하여 평균한 점수를 평정점수로 한다.

※ 평정자는 평정결과가 재계약 여부의 기준으로서 시·도장애인체육회와 피평정자에 중대한 영향을 미치게 됨을 인식하고 객관적이고 공정하게 평가하도록 한다.

※ 평정자는 객관적이고 공정한 평정을 위하여 평소 근무성적평정의 기초가 되는 자료를 기록 관리하여야 한다.

찾아가는생활체육서비스팀 근무성적 평정표

○ 성 명:

(단위: 점)

구분	항목	내용	배점	평정기준		평점	
합 계			100				
정 량 평 가	프로그램 (35)	지도계획서 평가 (상·하반기 작성)	5	5	2개 이상		
				3	1개		
				0	없음		
		지도일지 및 결과보고 평가 (근무일지 작성, 1주일 1건)	10		10	40건 이상	
					8	33건 이상~40건 미만	
					6	26건 이상~33건 미만	
					4	19건 이상~26건 미만	
					2	11건 이상~19건 미만	
					0	11건 미만	
		근무상황부 평가 (매일 말 작성)	10		10	10건 이상	
					7	8건 이상~10건 미만	
					4	6건 이상~8건 미만	
					1	4건 이상~6건 미만	
					0	4건 미만	
		만족도 평가 (상·하반기 수업처 만족도 평가)	10		10	매우만족	
	8				만족		
	6				보통		
	4				불만족		
	2				매우불만족		
	책임감 (30)	상담일지 평가 (1주일 1건 작성)		10	10	40건 이상	
8					33건 이상~40건 미만		
6					26건 이상~33건 미만		
4					19건 이상~26건 미만		
2					11건 이상~19건 미만		
0					11건 미만		
자기개발 평가 (장애인스포츠지도사 자격증 보유)			5	5	3종목 이상		
				3	2종목		
				1	1종목		
				0	0종목		
지도활동 평가 (기본 15시간 지도 수행)		5	5	15시간 이상			
			3	15시간 미만			
신규 수업처 및 신규선수 발굴		10	10	1건당 2점 가점			
근태관리 (10)		10	10	결근: 1회 5점 감점			
				지각: 1회 3점 감점			
정 성 평 가	인화단결과 협조성 (25)	지시 및 지도의 업무수행 이행도 평가	10	10			
		지도자간 화합분위기 조성 평가	5	5			
		지도교안 PPT 발표	10	10			

※ 시말서 - 1회 3점 감점, 수업처 현장점검 시 지적 - 1회 3점 감점, 수상 - 1회 3점 가점