

스페셜올림픽코리아 인사규정

2011. 12. 14. 제정
2014. 12. 16. 개정
2019. 02. 26 개정
2020. 08. 13 개정

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 사단법인 스페셜올림픽코리아(이하“본회”라 한다.)의 상근 임원 및 직원의 인사에 관한 기준을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 상근임원 및 직원의 인사에 관하여는 법령, 정관 및 기타 특별한 규정을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제2장 인 사

제3조(임용권자) 임·직원의 임용은 회장이 행한다.

제1절 임 용

제4조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “직원”이라 함은 위원회에 근무하는 정규직을 말한다.
2. “임용”이라 함은 채용, 승진, 전보, 휴직, 복직, 정직, 면직 및 파면을 말한다.
3. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서의 보직 변경 또는 부서 간 이동을 말한다.
4. “승진”이라 함은 하위직급에서 상위직급으로 오르는 것을 말한다.

제5조(인사발령) 직원의 임용은 인사발령 통보 및 임용장에 의한다.

제6조(채용시기) 직원의 채용은 정원의 범위내에서 총원 소요인력 발생시 수시로 채용할 수 있다.

제7조(채용방법)

- ① 직원의 신규채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 하되, 특별전형에 의거 채용할 시에는 별표 제1호의 자격요건을 갖추어야 한다. 다만, 특별전형은 서류심사 및 면접에 의한다.
- ② 제1항의 공개채용방법 및 시험과목은 임용권자가 별도로 정하는 바에 의한다.
- ③ 임용 예정 직원의 직무수행 능력, 품성, 자질, 향후 발전 가능성을 측정하기 위하여 3개월 이하의 기간을 수습기간으로 할 수 있다.
- ④ 제3항의 수습기간 중 해당직원을 측정한 결과 부적격자로 판정될 경우 임용을 배제할 수 있다.
- ⑤ 제3항의 수습기간 중 보수는 직원의 급여 지급방법에 준하여 지급하고 근무 경력은 임용예정 직급의 근무경력으로 인정한다.

제8조(결석사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 국가공무원법 제33조제1항 각 호의 1에 해당하는 자
2. 금고이상의 형을 받은 자로서 형이 확정된 날로부터 5년이 경과되지 아니한 자
3. 신체검사 결과 채용에 적합하지 않다고 판정된 자
4. 병역법에 의한 병역을 기피한 자
5. 기타 직원으로 채용하기에 적합하지 않다고 인정되는 자

제9조(구비서류) 신규채용직원의 입사구비서류는 다음과 같다.

1. 이력서 1부
2. 최종학교 졸업증명서 및 경력증명서 1부
3. 주민등록표 등·초본 각 1부
4. 채용신체검사서(종합병원 또는 지정병원) 1부
5. 사진(반명함판 5매)
6. 기타 위원회가 필요하다고 판단된 서류

제10조(비정규직)

- ① 본 회 사업을 수행하기 위하여 필요하다고 인정될 때에는 기한부로 비정규직을 채용할 수 있다.
- ② 비정규직의 채용관리에 관한 필요한 사항은 임명권자가 별도로 정한다.

제2절 보 임

제11조(부서장의 보임) 부서장의 보임은 임용권자가 한다.

제12조(직원의 보임) 부서 또는 사업 및 과제에 속한 직원에 대한 개인별 직무는 소속부서장이 정한다.

제13조(직무대행 등) 다음 각 호의 경우에는 직무대행 또는 겸직으로 보임할 수 있다.

1. 직무대행 : 출장, 파견, 휴가 등의 사유로 일정직위자의 유고시 다른 직원으로 하여금 그 직무를 일시적으로 대행하게 할 때
2. 겸직 : 일정직위자의 유고 또는 공석일 경우 이와 동등한 직위자 또는 상위 직위자로 하여금 그 직무를 겸하게 할 때

제3절 승진 및 승급

제14조(승진임용) 직원의 승진은 근무성적 및 평정, 경력평정, 직무수행능력평정 등에 의하여 임용권자가 결정한다.

제15조(승진 소요 연수) 직원의 직급간 승진에 필요한 최소 소요 기간은 4년으로 한다.

제16조(승진 및 승급의 제한)

- ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 그 기간 중 승진 및 승급을 할 수 없다.
 1. 징계처분, 직위해제 및 휴직 중에 있는 자
 2. 징계처분이 종료된 날로부터 다음기간이 경과되지 아니한 자
 - 가. 정직 : 6월
 - 나. 감봉 : 5월
 - 다. 견책 : 4월
 - 라. 직위해제 : 3월
- ② 1항에 의한 승진 및 승급 제한 사유가 중복되는 경우에는 그 기간을 합산 적용한다.

- ③ 휴직기간은 이를 승진·승급기간에 산입하지 아니한다.

제17조(특별승진 등)

- ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 임용권자가 특별승진 시킬 수 있다.
1. 본 회 발전에 현저한 공헌이 있다고 인정되는 자
 2. 대통령, 국무총리, 중앙관서의 장의 표창을 받은 자로 그 공헌이 현저한 자
- ② 특별승진은 인사위원회의 심의를 거쳐 임용권자가 결정한다.
- ③ 제1항 특별승진의 경우 현 직급에서의 근속연차가 승진 최저 소요연수의 2분의 1이상을 초과한 자에 한한다.
- ④ 직원이 업무수행중 순직한 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 순직당시 직급의 상위직급을 추서할 수 있다.

제18조(경력년수산정)

- ① 신규 채용자 임용전 경력은 그 내용에 따라 별표 2의 경력환산기준표와 같이 구분하고 경력 종류별로 그 기간을 계산한다.
- ② 제1항에 의하여 계산된 경력기간은 다음 각호의 비율에 의하여 환산한다.
1. 갑경력: 100%
 2. 을경력: 70%
 3. 병경력: 50%
- ③ 두 개 이상의 경력이 중복되는 경우에는 본인에게 유리한 경력 하나만을 인정한다.

제4절 평정 및 인사사무

제19조(평정)

- ① 직원에 대하여 근무성적평정, 경력평정, 교육훈련성적평정 및 가점 평정 등을 실시하며, 그 평정의 결과는 승진, 임용 등 각종 인사관리에 반영하여야 한다.
- ② 평정에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

제20조(인사기록)

- ① 회장은 직원의 인사기록을 작성·유지·보관하여야 한다.
- ② 직원의 인사기록은 개별인사기록과 인사관리서류로 구분한다.
- ③ 인사기록의 서식과 비치·관리 등에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

제5절 복 무

제21조(정년) ① 직원의 정년은 만60세로 한다.

② 정년이 달한 달이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일을, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일을 정년퇴직일로 본다.

제22조(비밀유지의 의무) 직원은 위원회 기밀의 직무상 자득한 중요사항을 외부에 누설하여서는 아니되며, 이는 퇴직 후에도 또한 같다.

제23조(손해배상의 의무) 직원은 고의 또는 중대한 과실로 인하여 위원회에 손해를 끼쳤을 때에는 배상의 책임을 진다.

제24조(수뢰의 금지) 직원은 그 직무와 관련하여 타인으로부터 직접, 간접을 막론하고 증여 또는 향응을 받는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계한다.

제25조(출장 및 파견)

- ① 임용권자는 직원에게 국내외 출장 및 타 지역 근무를 명할 수 있다.
- ② 제1항의 출장 및 타 지역 근무 시 이에 필요한 경비를 지급한다.
- ③ 출장 및 타 지역 근무에 관한 사항은 별도로 정한다.

제6절 신 분

제26조(면직) 면직은 당연면직, 직권면직 및 의원면직으로 구분한다.

제27조(당연면직) 직원은 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 당연히 면직된다.

1. 제8조(결석사유)의 각 호의 1에 해당될 때
2. 사망하였을 때
3. 정년이 되었을 때

제28조(직권면직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에 임용권자는 인사위원회의 심의를 거쳐 그 직을 면할 수 있다.

1. 정신질환 또는 신체상 장애로 인하여 근무가 불가능할 때
2. 직제와 정원의 개·폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었



을 때

3. 부정한 방법으로 임용되었을 때
4. 천재지변, 불가항력적인 사고에 의하지 아니하고 10일 이상 무단결근하였을 때
5. 휴직한 직원이 휴직기간 만료된 날로부터 1월 이내에 복직하지 않을 때

제29조(의원면직) 직원이 원에 의하여 퇴직하고자 할 때에는 사직원을 제출하고 임용권자의 승인을 받아야 한다.

제30조(명예퇴직)

- ① 본 회에 20년 이상 근속한 직원으로서 정년 잔여기간이 1년 이상인자가 퇴직을 희망하는 경우에는 명예퇴직을 하게 할 수 있다.
- ② 명예퇴직자의 범위, 대상, 인원 등 기타 필요한 사항은 별도로 정한다.

제31조(조기퇴직) 명예퇴직 대상이 아닌 자가 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등의 사유로 퇴직하는 경우, 경영상태를 감안하여 조기퇴직금을 지급할 수 있다.

제32조(휴직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 요양이 필요한 때
2. 병역법, 기타 법령에 의하여 징·소집되었을 때
3. 직원이 개인사정으로 휴직을 신청한 때
4. 부득이한 사유로 인하여 본 회의 정상적인 업무활동이 어렵거나 불가능하다고 인정될 때 <개정 2019. 02. 26>

제33조(휴직기간)

- ① 휴직기간은 그 사유와 실정에 따라 소요되는 기간으로 한다.
<개정 2019. 02. 26>

제34조(휴직의 효력)

- ① 휴직중인 직원은 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다. 다만, 필요한 경우 유급휴직직원으로 하여금 일시적인 업무를 수행하게 할 수 있다.
- ② 제32조의 휴직기간중 제31조·제2호·제4호·제5호의 경우는 이를 근무년수에 산입하되, 제31조 제3호의 경우는 확정판결후에 근무년수에의 산입 여부를 결정한다.

- ③ 무급휴직인 직원에 대하여는 직원으로서의 복리후생적인 혜택을 주지 아니한다.

제35조(복직)

- ① 복직하고자 하는 직원은 휴직기간 종료후 30일 이내에 복직청원서를 제출하여야 한다. 이 기간내에 복직청원서를 제출하지 아니하였을 때에는 당연 면직된다.
- ② 본 회는 사업축소 및 예산감소로 감원이 불가피한 경우나 휴직사유가 소멸되지 아니한 경우에는 제32조에 정한 범위내에서 휴직기간을 연장할 수 있다.

제36조(직위해제)

- ① 임용권자는 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 직위를 해제할 수 있다.
1. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 근무태도가 극히 불성실한 자
 2. 징계의결이 요구중인 자
 3. 형사사건으로 기소된 자(약식기소 제외)
 4. 소속직원에 대한 지휘 및 감독능력이 현저히 부족한 자
- ② 제1항의 규정에 의하여 직위 해제된 자에 대하여는 6월까지는 보수 월할액의 2분의 1을 지급한다.

제7절 포 상

제37조(포상)

- ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 포상할 수 있다.
1. 위원회 발전에 크게 공헌하였을 때
 2. 인사고과 또는 근무성적이 탁월할 때
- ② 포상은 인사위원회 심의를 거쳐 임용권자가 행하되, 포상에 관한 세부사항은 별도로 정한다.

제8절 징 계

제38조(징계의 사유)

- ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 상벌위원회의 심의를 거쳐 징

계할 수 있다.

1. 법령, 정관, 기타 제 규정을 위반한 경우
 2. 직무상 의무를 위반하였거나 정당한 사유 없이 직무를 태만하게 하였을 때
 3. 본 회의 명예훼손, 기밀누설 또는 규율질서를 심히 문란하게 하였을 경우
 4. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 (사)스페셜올림픽코리아에 재산상의 손해를 끼쳤을 경우
 5. 성폭력, 성희롱 또는 성매매, 음주 운전 등의 위법 행위를 하였을 경우
- ② 상벌위원회는 징계사안을 의결함에 있어서 비위의 유형과 정도, 과실의 경중과 징계대상자의 평소품행, 근무성적, 본 회의에 기여한 공적, 개전의 정 및 기타 정상 등을 참작하여 징계 양정기준에 따라 공정하게 처리하여야 한다.
- ③ 상벌위원회는 제2항 규정에도 불구하고 직원이 집단행동으로 본 회의 위신을 실추시켰을 경우와 규율질서를 심히 문란하게 하였을 경우에는 가중징계를 의결할 수 있다.
- ④ 징계에 관하여 필요한 사항은 따로 정한다.

제39조(징계의 종류)

- ① 징계는 다음 각호와 같이 구분한다.
1. 견책 : 과실에 대하여 서면으로 훈계하고 반성하게 한다.
 2. 감봉 : 1월이상 3월 이내로 하고 그 기간동안 통상임금의 월할액의10%를 매월 감액한다.
 3. 정직 : 직원으로서의 신분은 보유하거나 직무에 종사할 수 없다. 다만, 정직 기간은 1월이상 3월 이내로 하고 그 기간동안 임금을 지급하지 아니한다.
 4. 해임 : 그 직에서 면직되고 법률상의 책임을 가할 수 있다.
 5. 파면 : 그 직에서 즉시 면직되고 법률상의 책임을 가할 수 있다.

<개정 2019. 2. 26>

제40조의 1(징계사후의 시효) 징계는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품·향응수수 및 공금의 횡령 및 유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

제40조의 2(징계양정의 기준)

- ① 상벌위원회는 징계 또는 징계부가금 협의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정 기타 정상 등을 참작하여 별표3 징계기준, 별표4 음주운전 징계기준에 따라 징계사건을 의결

하여야 한다.

- ② 상벌위원회가 징계사건을 의결함에 있어서는 비위와 부조리를 척결함으로써 직무집행의 공정성 유지와 깨끗한 사회의 구현과 기강확립에 주력하고, 직무와 관련한 금품수수 및 정화대상 비위를 엄중문책 하여야 한다.
- ③ 제1항의 규정에 불구하고 비위의 도가 경하고 과실에 의한 비위로서 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 발생되었거나 행위 당시의 여건 기타 사회 통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기 극히 곤란하다고 인정되는 때에는 징계의결을 아니할 수 있다.

제40조의 3(징계의 감경)

- ① 상벌위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각호의 1에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표5에서 정하는 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 당해 직원이 징계처분이나 이 규칙에 의한 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분전의 공적은 감경대상공적에서 제외하며, 제40조1의 규정에 의한 징계사유외의 시효가 5년인 비위, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매, 「국가인원위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱 및 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전에 대한 징계 등에 대하여는 감경할 수 없다.
 - 1. 상훈법에 의한 훈장 또는 포상을 받은 공적
 - 2. 정부표창규정에 의하여 장관이상의 표창을 받은 공적
 - 3. 모범직원으로 선발된 공적
- ② 상벌위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

제40조의 4(징계의 가중)

- ① 상벌위원회는 서로 관련이 없는 2이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.
- ② 상벌위원회는 징계처분을 받은 자가 제16조의 규정에 의한 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 당해 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진임용 제한기간이 종료된 후로부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제41조(징계의 효력)

- ① 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 정직처분을 받은 자는 그 기간



- 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하여 보수의 3분의 1을 감한다.
- ② 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간 보수의 5분의 1을 감한다.
- ③ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
- ④ 직원으로서 징계처분을 받은 자에 대하여는 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 종료된 날로부터 제16조의 규정이 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급할 수 없다.
- ⑤ 징계에 관하여 다른 벌칙 또는 규정의 적용을 받는 자가 징계에 관한 규정의 적용을 받는 직원이 된 경우에는 다른 법률에 의하여 받은 징계처분을 그 처분일로부터 이 규정에 의한 징계 처분을 받은 것으로 본다.

제42조(징계의결요구)

- ① 직원이 제38조 제1항 각호의 1에 해당하는 경우 소속부서장이 없는 경우에는 사무총장이 징계의결 요구하여 이를 인사위원회에 상정한다.
- ② 제1항에 따라 징계의결을 요구할 때에는 징계 등 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 별지 제1호 서식의 징계의결요구서에 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하여야 한다.

제43조(징계의결기간) 상벌위원회는 징계의결요구서를 접수한 날로부터 15일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 15일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.

제9절 인사위원회

제44조(인사위원회의 설치) 직원의 인사운영에 관한 중요사항을 심의·조정하여 효율적인 인사관리 및 인사운영의 적정을 기하기 위하여 인사위원회를 둔다.
< 개정 2020.08.13. >

부 칙 (2011.12.14.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.



부 칙 (2014.12.16.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙 (2019.02.26.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙 (2020.08.13.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.



[별표1]

직원 특별채용자격 기준표

구분	자 격 기 준
1급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 예정 직무와 관련된 박사학위를 취득한 후 5년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 2. 채용 예정 직무와 관련된 석사학위를 취득한 후 12년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 3. 채용 예정 직무와 관련된 학사학위를 취득한 후 15년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 4. 국가기술자격법에 의한 해당부문의 기술자 자격을 취득한 후 5년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 5. 국가기술자격법 및 법령에 의한 기사 및 공인자격을 취득한 후 12년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 6. 정부 산하 공기업 및 산하단체에 20년 이상 근무 경력이 있는 자 7. 4급 또는 4급 상당의 공무원 경력을 가진 자
2급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 예정 직무와 관련된 박사학위를 취득한 후 2년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 2. 채용 예정 직무와 관련된 석사학위를 취득한 후 9년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 3. 채용 예정 직무와 관련된 학사학위를 취득한 후 12년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 4. 국가기술자격법에 의한 해당부문의 기술자 자격을 취득한 후 3년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 5. 국가기술자격법 및 법령에 의한 기사 및 공인자격을 취득한 후 9년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 6. 정부 산하 공기업 및 산하단체에 15년 이상 근무 경력이 있는 자 7. 5급 또는 5급 상당의 공무원 경력을 가진 자
3급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 예정 직무와 관련된 박사학위를 취득한 자 2. 채용 예정 직무와 관련된 석사학위를 취득한 후 6년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 3. 채용 예정 직무와 관련된 학사학위를 취득한 후 9년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 4. 국가기술자격법 및 법령에 의한 기사 및 공인자격을 취득한 후 6년 이상 당해분야의 경력이 있는 자 5. 정부 산하 공기업 및 산하단체에 10년 이상 근무 경력이 있는 자 6. 6급 또는 6급 상당의 공무원 경력을 가진 자



구분	자 격 기 준
4급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 예정 직무와 관련된 석사학위를 취득한 후 3년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 2. 채용 예정 직무와 관련된 학사학위를 취득한 후 6년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 3. 국가기술자격법 및 법령에 의한 기사 및 공인자격을 취득한 후 3년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 4. 정부 산하의 공기업 및 산하단체에 5년 이상 근무 경력이 있는 자 5. 7급 또는 7급 상당의 공무원 경력을 가진 자
5급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 예정 직무와 관련된 석사학위를 취득한 자 2. 채용 예정 직무와 관련된 학사학위를 취득한 후 3년 이상 당해 분야의 경력이 있는 자 3. 국가기술자격법 및 법령에 의한 기사 및 공인자격을 취득한 자 4. 정부 산하 공기업 및 산하단체에 3년 이상 근무 경력이 있는 자 5. 8급 또는 8급 상당의 공무원 경력을 가진 자
6급	<ol style="list-style-type: none"> 1. 채용 예정 직무와 관련된 학사학위를 취득한 자 2. 전문대학 이상의 학력을 가지고 2년 이상 채용 예정 분야의 경력이 있는 자 3. 고등학교 이상의 학력을 가지고 3년 이상 채용 예정 분야의 경력이 있는 자 4. 9급 또는 9급 상당의 공무원 경력을 가진 자 5. 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자



경력 환산 기준표

구분	환산율	경 력 기 준
갑	100%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 본회 직원 경력(계약직 경력 포함) 2. 법령에 의한 직업훈련기관이나 교육기관에서 직업훈련 또는 교육에 종사한 경력 3. 국가공무원 및 지방공무원 경력(임시직경력 제외) 4. 대한민국 군인으로 복무한 경력 5. 본회 가맹경기단체 및 시·도지부 직원경력 6. 대한장애인체육회 직원 경력
을	70%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 본회 직원 경력(임시직 경력) 2. 국내 체육 관련단체 직원 경력 3. 정부투자기관, 금융기관, 또는 공공단체 직원 경력 4. 종업원 300인 이상의 상장기업, 주식회사 등의 기업체에 종사한 경력
병	50%	<ol style="list-style-type: none"> 1. 국내 체육관련단체에서 근무한 임시직 경력 2. 국가 또는 지방자치단체에서 근무한 임시직 경력 3. 정부투자 및 출연기관에서 근무한 임시직 경력 4. 종업원 300인미만의 기업체에서 종사한 경력 5. 기타 해당업무의 규모, 성격, 근무경력의 내용 정도에 따라 인사위원회에서 인정하는 경력