채용관리시행세칙

제정	2019. 7. 31.
개정	2022. 3. 24.
개정	2022. 8. 25.
개정	2022. 12. 13.
개정	2023. 2. 28.
개정	2023. 3. 28.
개정	2025. 4. 30.
개정	2025. 12. 30.
개정	2026. 1. 20.
개정	2026. 5. 7.
개정	2026. 00. 00.

제1조(목적) 이 세칙은 인사규정 제17조제7항에서 위임한 사항과 인사규정의 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2022. 3. 24.>

제2조(적용범위) 직원의 채용에 관하여는 법령·정관 및 규정에서 정한 것을 제외하고는 이 세칙이 정하는 바에 따른다. <개정 2022. 3. 24.>

제3조(시험실시의 원칙) 직원의 채용시험은 직군·직렬·직류에 따라 각 직급별로 실시함을 원칙으로 한다. 다만, 여성인력, 비수도권 지역인재, 국가유공자, 장애인, 이공계 전공자, 고졸자, 중소기업경력자 등 사회형평적 요소와 체육인 등 대한체육회(이하 “체육회”라 한다)의 특성이 반영된 인력채용을 활성화할 필요가 있을 경우 달리 정할 수 있으며, 이 경우 세부적인 사항은 별도로 정한다.

제4조(응시결격사유) 인사규정(이하 “규정”이라 한다) 제19조에 의하여 직원으로 임용될 수 없는 자는 채용시험에 응시할 수 없다.

제5조(시험의 종류) 시험은 신규채용시험 및 전직시험으로 구분하여 실시한다.

제6조(시험의 방법) ① 채용시험은 서류전형, 필기시험, 면접시험, 실기시험 및 신체검사의 단계로 실시할 수 있다. 다만, 필요한 경우에는 인사위원회(이하 '위원회')의 의결을 거쳐 시험의 단계를 일부 생략, 병합 또는 추가하여 실시할 수 있으며, 특정직군 또는 계약직 직원의 경우 필기시험 등 일부를 생략할 수 있다. <개정 2022. 3. 24.>

② 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 자격 및 그 밖의 특수경력을 서류에 따라 심사한다.

③ 필기시험은 해당 직무수행에 필요한 지식 및 응용능력을 검정한다.

④ 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

⑤ 실기시험은 해당 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 실습 또는 실기에 따라 검정한다.

⑥ 신체검사는 해당 직무수행에 필요한 건강 또는 체력을 검사한다.

⑦ 회장은 채용의 공정성 및 투명성 확보를 위하여 외부 채용 전문업체에 채용업무의 전부 또는 일부를 대행하게 하거나 위탁하여 진행할 수 있다. <개정 2022. 3. 24.>

⑧ 채용 전문업체에 위탁하는 경우에는 해당 업체의 사업실적 및 경영상태 등 계약이행능력 보유여부를 심사하여 업체를 선정하여야 한다.

⑨ 회장은 채용 전문업체의 부정개입을 차단하기 위하여 정보유출방지 방안 등을 마련하고, 채용 전문업체의 보안유지 위반 시 계약해지와 아울러 민사상 책임을 부과하고 형사 고발 등의 조치를 하여야 한다.

⑩ 회장은 채용 전문업체가 합격자 결정에 영향을 미칠수 있는 정도의 중대한 채용오류를 범한 경우에는 주요 계약조건의 위반을 이유로 부정당업자 입찰 참가제한조치가 가능함을 계약조건에 명시하여야 한다.

⑪ 채용시험을 단계별로 실시하는 경우에는 전 단계 합격자에 한하여 이후 전형단계를 진행하며, 각 전형단계별 합격자 선발 배수는 별표 1과 같다. <신설 2022. 3. 24.>

제7조(공개경쟁 채용시험의 특례) 삭제 <2022. 3. 24>

제8조(공개경쟁 채용시험 방법) ① 직원의 공개경쟁 채용시험은 제6조에 따라 실시한다.

② 제1차 시험은 필기시험으로 실시하며 선택형, 서술형 또는 혼합형으로 출제한다.

③ 제2차 시험은 면접시험 또는 실기시험으로 한다. 다만, 직무의 특수성으로 인하여 인사위원회에서 필요하다고 인정할 때에는 면접시험과 실기시험을 모두 실시할 수 있다. <개정 2026. 5. 7.>

제9조(제한경쟁채용 시험방법) 규정 제17조제2항에 따른 제한경쟁채용 시험은 서류전형, 필기시험, 면접시험, 실기시험 및 신체검사의 방법으로 한다. 다만, 제한경쟁채용 과정에서 긴급성이 요구되는 등 필요한 경우 위원회의 의결을 거쳐 면접시험, 실기시험 또는 필기시험을 생략할 수 있다. <개정 2022. 3. 24.>

제10조(전직시험의 요건 및 방법) 전직의 요건은 규정 제35조에 따르며, 전직시험은 서류전형과 필기시험 및 면접시험의 방법으로 실시하되 위원회의 의결을 거쳐 서류전형을 면제할 수 있다.

제11조(시험과목 및 출제수준) ① 시험과목은 별표 2와 같다. 다만, 채용목적에 따라 필요한 경우에는 위원회의 의결을 거쳐 시험과목을 조정할 수 있다. <개정 2022. 3. 24.>

② 시험의 출제 수준은 각 직급별로 업무수행에 필요한 능력, 지식을 검정할 수 있는 정도로 한다.

제12조(시험위원의 임명) ① 회장은 시험에 관한 출제·채점·면접시험·실기시험·서류전형 그 밖에 시험시행에 필요한 사항을 담당하게 하기 위하여 다음 각 호의

어느 하나에 해당하는 사람을 시험위원으로 임명 또는 위촉할 수 있다.

1. 해당 직무분야의 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험출제에 관하여 전문적인 지식을 가진 사람
3. 임용예정 직무에 대한 실무에 정통한 사람
4. 기타 해당 채용의 시험위원으로 적절하다고 판단되는 사람

② 제1항에 따라 시험위원으로 임명 또는 위촉된 사람은 회장이 요구하는 시험문제 작성 상의 유의사항 및 서약서(별지 제1호서식) 등의 준수사항을 성실히 이행하여야 한다.

③ 회장은 제2항을 위반함으로써 시험의 신뢰도를 현저하게 저하시키는 행위를 한 시험위원이 있을 때에는 그 명단을 해당 시험위원이 소속된 기관의 장에게 통보하여야 한다.

④ 서류전형 및 면접시험에는 다음 각 호의 기준에 따라 외부전문가를 참여시켜 전형과정의 공정성을 확보하여야 한다.

1. 퇴직 후 3년이 경과하지 않은 자, 비상임이사 등 체육회와 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 기대하기 어려운 자는 외부위원이 될 수 없음
2. 면접시험 전체 위원의 2분의 1 이상을 외부위원으로 구성함. 다만, 계약기간 1년 미만(육아・병역휴직 대체인력 채용은 2년) 채용의 경우에는 1인 이상을 외부위원으로 구성할 수 있으며 이 경우 1년(육아·병역휴직 대체인력 채용은 2년)을 초과하여 계약기간을 연장하거나 정규직으로 전환할 수 없음 <개정 2022. 3. 24.>
3. 직전 채용에 외부위원으로 참여한 자는 연속하여 외부위원이 될 수 없음(연속된 채용이 아니더라도 직종·분야별 연속된 채용의 경우에도 이와 같음)
4. 외부위원은 동일한 채용의 여러 전형 가운데 하나의 전형에 대해서만 외부

위원이 될 수 있음

⑤ 시험위원은 해당 심사에 이해관계가 있거나 그 밖에 공정한 심사를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우 별지 제2호서식을 작성하고 회피하여야 한다

⑥ 회장은 공정한 심사를 기대하기 어렵다고 판단되는 위원을 해당 심사에서 제외시켜야 한다.

제13조(면접시험의 기준) ① 1차 면접시험은 100점 만점으로 하여 직원으로서의 '기본자질', '직무수행능력', '직업기초능력', '영어활용능력(행정직군 일반전공/체육전공만 해당)' 항목을 평가하며, 항목평가 수단으로 발표면접을 실시할 수 있다.

② 2차 면접시험은 100점 만점으로 하여 '성실성', '적극성', '직업윤리관', '체육상식', '경력 및 경험' 등의 항목을 평가하며, 각 면접시험관이 채점한 평점의 평균이 60점 이상인 자 중에서 합격자를 선발한다.

③ 면접시험은 채용직군에 따라 평가항목을 달리할 수 있다.

제14조(신체검사) ① 직원을 신규채용할 때에는 해당 직무수행에 필요한 건강 또는 체력을 검사하기 위하여 신체검사를 실시하여야 하며, 신체검사 또는 건강검진 결과서상 직무수행이 곤란하다고 판단되는 경우에는 전문의의 소견 및 관련 법령 등을 종합적으로 검토하여 인사위원회에서 채용 가부를 심의한다. <개정 2022. 3. 24., 2026. 5. 7.>

② 제1항의 신체검사는 의료기관의 "일반 채용 신체검사" 결과에 따르되, '국가건강검진 결과(입사예정일로부터 2년 이내 건강검진 결과가 포함된 채용 건강검진 대체통보서)'로 대체할 수 있다. <개정 2022. 8. 25.>

③ 삭제 <2022. 3. 24.>

④ 채용과 관련한 신체검사 비용은 체육회가 부담한다. <신설 2022. 3. 24.>

⑤ 제1항에도 불구하고 계약직 직원 채용의 경우 신체검사를 생략할 수 있다.

단, 직무수행에 특정 신체적 조건이 필요한 경우에는 그러하지 아니한다. <신설 2022. 8. 25.>

제15조(친인척 채용인원수 공개) 재직 임직원의 4촌 이내 친족(배우자, 4촌이내의 혈족과 인척)이 신규 채용될 경우 친인척 채용인원수를 매분기별로 홈페이지에 공개해야 한다.

제16조(시험의 합격 결정) ① 선발예정 인원이 4명 이상인 경우, 취업지원대상자에 대해 서류전형 면제를 조치하여야 한다. <신설 2026. 5. 7.>

② 필기시험은 서류전형 합격자만이 응시 가능하며, 필기시험의 합격자는 전 과목 총 득점의 고득점자 순으로 시험성적 및 면접시험 응시자 수 등을 고려하여 결정한다.

③ 제9조에 따른 제한경쟁채용의 경우에는 외부위원이 1명 이상 참여하는 채용점검단에서 법령과 규정에 따라 채용절차가 진행되었는지에 대한 검증을 거쳐 최종합격자를 결정한다. <개정 2022. 3. 24., 2022. 8. 25.>

④ 전형(서류·필기·면접 등)별 동점자 발생 시, 취업지원대상자를 우선하여 합격자로 선정한다. <신설 2026. 5. 7.>

⑤ 최종합격자 결정 시 동점자가 있을 경우에는 다음 각 호의 순으로 합격자를 결정한다. <개정 2025. 4. 30.>

1. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 및 이를 준용하는 법률에 의한 취업지원대상자
2. 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」제2조에 따른 장애인

⑥ 제5항에 따른 방법으로도 순위가 결정되지 아니할 경우에는 최종면접평정요소 중 다음 각 호의 고득점자순으로 합격자를 결정한다. <개정 2026. 5. 7.>

1. 성실성

2. 적극성

3. 직업윤리관

4. 체육상식

5. 경력 및 경험

⑦ 여성인력, 비수도권 지역인재, 국가유공자, 장애인, 이공계 전공자, 고졸자, 체육인, 중소기업경력자 등의 채용활성화를 위한 채용계획이 시행될 경우 합격자 결정은 제2항에서 제6항까지에도 불구하고 달리 정할 수 있다. 이 경우 합격자 결정방법은 위원회의 의결을 거쳐 별도로 정한다. <개정 2022. 3. 24., 2026. 5. 7.>

⑧ 결원 예상인원의 보충 등을 위하여 전형단계별 예비합격자 순번을 부여하고, 예비합격자를 선발할 수 있다.

⑨ 최종합격자의 임용포기, 임용 부적격 판정, 퇴직으로 결원이 발생한 경우, 채용분야별 예정인원의 3배수(2년 미만의 계약직의 경우 2배수) 범위 내에서 예비합격자를 둘 수 있다. <개정 2022. 3. 24.>

⑩ 제9항에 따른 예비합격자의 임용 유효기간은 6개월(6개월 미만의 계약직의 경우 1개월, 6개월 이상 2년 미만의 계약직의 경우 3개월)로 한다. <개정 2022. 3. 24., 2026. 5. 7.>

제16조2(징계이력 확인) ① 회장은 최종합격자와 채용 계약을 체결할 때 국민체육진흥법 제18조의13 제4항에 따라 징계정보시스템을 통한 징계 관련 증명서를 제출받아 징계이력을 확인하여야 한다.

② 최종합격자는 징계사실유무확인서 발급을 위한 동의서(별지 제4호 서식)를 작성하여 체육회에 제출하여야 한다.

[본조신설 2022. 8. 25.]

제17조(채용비위 피해자 구제) ① 회장은 채용비위로 인한 전형 피해자가 발생한

경우에는 다음 각 호의 기준에 따라 피해자를 구제한다. <개정 2022. 3. 24.>

1. 피해자를 구체적으로 특정할 수 있는 경우: 해당 피해자에게 피해가 발생한 전형의 바로 다음 전형에 응시할 수 있는 기회 부여. 다만, 최종 전형에서 피해를 본 경우에는 해당 피해자를 즉시 채용한다. <개정 2022. 3. 24.>
2. 피해자를 구체적으로 특정할 수 없으나, 피해자 범위를 특정할 수 있는 경우: 피해가 발생한 전형부터 해당 범위의 피해자를 대상으로 제한경쟁 실시 <개정 2022. 3. 24.>

② 제1항에서 정한 사항 외에 채용시험의 피해자 구제에 필요한 사항은 위원회의 의결로 정한다. <개정 2022. 3. 24.>

③ 제1항 또는 제2항의 구제조치는 지체 없이 시행되어야 하며, 이에 따른 추가 채용인원에 대해서는 부정합격자의 채용 취소 등 관련절차가 완료되기 전까지는 정원이 따로 있는 것으로 본다. <개정 2022. 3. 24.>

제18조(채용전형의 가점) ① 다음 각 호에 따른 응시자에 대해서는 가점을 부여할 수 있으며, 대상자별 가점 등 세부사항은 별표 3에 따른다. <개정 2022. 3. 24., 2023. 2. 28., 2023. 3. 28., 2026. 1. 20.>

1. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조, 「독립유공자예우에 관한 법률」제16조, 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」제35조, 「고엽제후유의증 등 환자지원 및 단체설립에 관한 법률」제7조의9, 「5·18 민주유공자예우에 관한 법률」제22조 또는 「특수임무유공자 예우 및 단체설립에 관한 법률」제24조에 따른 취업지원 대상자
2. 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제2조에 따른 장애인
3. 「청년고용촉진특별법」에 따른 청년
4. 체육회 청년인턴 및 계약직 근무경력 보유자

5. 국가대표 출신 경력 보유자

6. 주요 국제경기대회 메달리스트

7. 스포츠영웅 가족

8. 영어회화성적 우수자

9. 저소득층(「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람)

10. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 북한이탈주민

11. 「다문화가족지원법」 제2조에 따른 다문화가족

12. 「아동복지법」 제16조 및 제16조의3에 따라 보호조치가 종료되거나 해당 보호시설을 퇴소한 자(자립준비청년) ※ 적용범위: 「청년고용촉진 특별법 시행령」에 따른 '청년'에 해당하는 자

13. 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제13조에 따른 취업보호 대상자 중 의사자의 배우자 또는 자녀, *의상자 본인 및 그 배우자 또는 자녀

* 의상자: 부상등급 제1급~제6급에 한함

※ 가점: 「공무원임용시험령」에 따라 부여 (만점의 3% 또는 5%)

② 제1항에도 불구하고 필요한 경우 위원회의 의결을 거쳐 응시자에게 별도의 가점을 부여할 수 있다. <개정 2022. 3. 24.>

제19조(경쟁시험의 공고) 회장은 공개경쟁 채용시험을 실시하고자 할 때에는 다음 각 호의 사항을 모든 응시자격자가 주지할 수 있도록 일간신문 또는 인터넷(체육회 홈페이지, 공공기관 채용정보 시스템) 등 효과적인 방법으로 15일 이상 공고하여야 한다. 다만, 불가피한 사유로 공고 내용을 변경할 경우에는 위원회의 의결을 거쳐 적어도 시험기일 5일 전에 다시 공고하여야 한다. <개정 2022. 3.

24.>

1. 임용예정 직종·직급·응시자격(공인어학 성적이 지원자격에 해당하는 경우 별표 4 준용) 및 선발예정 인원 <개정 2025. 12. 20., 2026. 5. 7.>
2. 시험의 방법·시간 및 장소
3. 시험과목
4. 합격자 발표의 시기 및 방법
5. 응시원서의 접수처와 그 기한
6. 가점 등 세부 전형기준 및 그 밖에 시험 실시에 관하여 필요한 사항

제20조(응시자의 서류제출 및 제출서류의 접수) 공개경쟁채용시험에 응시하고자 하는 사람은 입사지원서를 제출하여야 하며, 회장은 입사지원서를 체육회 자체 시스템이나 대행업체의 시스템을 통해 온라인으로 접수할 수 있다.

제21조(시험위원 등에 대한 수당 지급) 시험위원, 시험감독관 및 시험편집요원에게 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다.

제22조(감사부서의 점검) ① 감사부서의 장은 채용과정이 객관적이고 공정하게 진행될 수 있도록 채용과정을 점검하여야 한다. 이를 위해 감사부서의 장이나 직원을 채용과정에 입회담당자로 참여시켜야 한다.

② 제1항에 따라 감사부서가 참여하여야 하는 과정은 위탁업체 계약, 문제 추출·인쇄·포장, 시험장 관리, 채점, 합격자 결정 등 채용의 전체를 포함한다(별지 제3호서식 참조).

제23조(채용서류의 반환 및 파기 등) ① 인사담당 부서의 장은 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 따라 채용완료일 14일 이후부터 180일 기간의 범위 내에서 채용서류 반환 청구기간을 정하고 지원자에게 그 사실을 알려야 한다. <신설 2022. 3. 24.>

② 인사담당 부서의 장은 반환 청구 기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 파기하여야 한다. <신설 2022. 3. 24.>

③ 제2항에도 불구하고, 채용된 직원과 관련된 인사자료 및 전형단계별 평정표는 영구 보관하여야 하며, 채용비리피해자 구제 등을 위해 탈락자의 연락처 및 전형단계별 평정표도 영구 보관하여야 한다. <신설 2022. 3. 24.>

부 칙(2019. 7. 31.)

이 세칙은 회장의 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2022. 3. 24.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2022. 8. 25.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2022. 12. 13.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2023. 2. 28.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2023. 3. 28.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2025. 4. 30.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2025. 12. 30.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2026. 1. 20.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

부 칙(2026. 5. 7.)

이 세칙은 결재를 받은 날부터 시행한다.

[별표 1] <개정 2026. 5. 7.>

전형절차별 최대 합격배수(제6조제11항 관련)

구분	서류전형	필기전형	면접전형	
			1차	2차
서류전형-필기전형-1차 면접전형-2차 면접전형	30배수	10배수	5배수	1배수
서류전형-필기전형-면접전형	20배수	5배수	1배수	
서류전형-1차 면접전형-2차 면접전형	10배수	-	5배수	1배수
서류전형-면접전형	5배수	-	1배수	
면접전형	(적부)	-	1배수	

※ 모집분야별 확정배수는 최대 합격배수 내에서 모집인원, 예상 지원자 수 등을 고려하여 채용계획 시 수립함.

※ 필요 시, 인성검사의 실시를 채용계획 시 수립·반영할 수 있음.

[별표 2] <개정 2022. 3. 24.>

각종 시험 과목표(제11조제1항 관련)

1. 공개채용시험

구분	시험과목
일반직	· 직업기초능력평가 · 직무수행능력평가
전문기술직	
실무직	

2. 전직시험

구분	시험과목
일반직	· 직업기초능력평가 · 직무수행능력평가
전문기술직	
실무직*	

* 실무직의 전문기술직 또는 일반직으로의 전직의 경우, 제11조제1항에 따라 별도 시험과목으로 조정 가능

[별표 3] <개정 2022. 3. 24., 2022. 12. 13., 2023. 2. 28., 2023. 3. 28., 2025. 4. 30., 2026. 1. 20., 2026. 5. 7., 2026. 00. 00.>

채용시험 가점대상자 및 가점(제18조제1항 관련)

가점대상	적용대상	가점	서류 전형	필기 전형	면접 전형
취업지원대상자	「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 및 이를 준용하는 법률에 의한 취업지원대상자 * 단, 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조에 따라 가점 합격인원 상한제(30%)를 적용	만점의 5% 또는 10% 가점	O	O	O
장애인	「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제2조에 따른 장애인	만점의 5% 가점	O	O	
청년	「청년고용촉진특별법」에 따른 청년(15~34세) * 단, 개방형직위 채용에는 적용하지 않음	만점의 1% 가점	O		
대한체육회 청년인턴 및 계약직·공무직	채용 공고일 기준 최근 5년 이내 청년인턴(수료자), 계약직 또는 공무직으로 330일 이상 근무경력이 있는 자 * 단, 정규직 채용에 한하며, 휴직 기간은 근무경력 산정일수에서 제외	만점의 10% 가점	O		
	채용 공고일 기준 최근 5년 이내 계약직 또는 공무직으로 180일 이상 ~ 330일 미만 근무경력이 있는 자 * 단, 정규직 채용에 한하며, 휴직 기간은 근무경력 산정일수에서 제외	만점의 5% 가점	O		
국가대표 출신	국가대표 선수 또는 지도자 출신 경력 보유자 * 단, 정규직 채용에 한함	만점의 5% 가점	O		
메달리스트	올림픽경기대회, 아시아경기대회, 종목별 세계선수권대회 이상 대회의 메달리스트 * 단, 정규직 채용에 한함	만점의 7% 가점	O		
스포츠영웅 가족	대한체육회 선정 스포츠영웅의 직계비속 * 단, 정규직 채용에 한함	만점의 5% 가점	O		

<table>
<tr><th>가점대상</th><th>적용대상</th><th>가점</th><th>서류
전형</th><th>필기
전형</th><th>면접
전형</th></tr>
<tr><td>영어회화성적
우수자</td><td>OPIC 또는 TOEIC Speaking 성적 우수자
<table><tr><th>가점</th><th>OPIc</th><th>TOEIC Speaking</th></tr><tr><td>만점의 3%</td><td>-</td><td>AM~AH (180~200)</td></tr><tr><td>만점의 2%</td><td>AL</td><td>AL (160~170)</td></tr><tr><td>만점의 1%</td><td>IH</td><td>IH (140~150)</td></tr></table>* 단, 정규직 채용에 한함</td><td>만점의
1~3%
가점</td><td>O</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>저소득층</td><td>「공무원임용시험령」 제2조의 규정에 의하여 저소득층에 속하는 사람</td><td>만점의
3%
가점</td><td>O</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>북한이탈주민</td><td>「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 북한이탈주민</td><td>만점의
3%
가점</td><td>O</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>다문화가족</td><td>「다문화가족지원법」 제2조에 따른 다문화가족</td><td>만점의
3%
가점</td><td>O</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>자립준비청년</td><td>아래 2가지 조건을 모두 충족하는 사람
① 「아동복지법」 제16조 및 제16조의3에 따라 보호조치가 종료되거나 해당보호시설을 퇴소한 자
② 임용 예정일 기준 「청년고용촉진특별법 시행령」 제2조에 따른 만 34세 이하의 ‘청년’이어야 함.</td><td>만점의
3%
가점</td><td>O</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>의사상자</td><td>「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제13조에 따른 취업보호 대상자 중 의사자의 배우자 또는 자녀, *의상자 본인 및 그 배우자 또는 자녀
* 의상자: 부상등급 제1급~제6급에 한함
※ 「공무원임용시험령」 제31조의2에 따라 가점 부여 (만점의 3% 또는 5%)</td><td>만점의
3% 또는
5% 가점</td><td>O</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>일경험</td><td>채용공고일 기준, 최근 3년 이내 대한체육회에서 진행한 「고용노동부 청년일경험(미래내일일경험) 프로그램」을 수료한 자(전체 근무기간 수료완료자)
* 단, 비정규직 채용에 한함</td><td>만점의
1% 가점</td><td>O</td><td></td><td></td></tr>
</table>

* 가점의 인정은 증빙서류 제출자에 한한다.

[별표 4] <신설 2025. 12. 30.>

채용 응시자격에 공인어학 성적이 해당하는 경우 준용 기준

입사지원 마감일 기준 「장애인 고용촉진 및 직업재활법 시행령 제3조」에 따른 장애인으로 유효하게 등록되어 있으며, '두 귀의 청력 손실 80dB 이상(기존 청각장애 2·3급)인 사람' 또는 '두 귀의 청력 손실 60dB 이상이면서 두 귀에 들리는 보통 말소리의 최대 명료도가 50% 이상'인 사람'에 해당할 경우 아래의 기준을 적용하여야 한다.

구분	TOEIC	New TEPS	G-TELP(LEVEL2)
점수	350점 이상	204점 이상	43점 이상

<별지 제1호서식> <개정 2022. 3. 24.>

채용심사 청렴 및 보안 서약서

본인은 대한체육회에서 시행하는 ㅇㅇㅇㅇ를 함에 있어 다음과 같이 윤리적 책임과 의무를 성실히 수행할 것을 서약합니다.

하나, 정직과 신뢰의 원칙에 따라 심사를 성실히 수행하겠습니다.

하나, 공과 사를 엄격히 구분, 공정하고 투명하게 심사를 하겠습니다.

하나, 업무와 관련된 금품수수, 접대·편의 등 일체의 청탁을 받지도 하지도 않겠습니다.

하나, 심사에 있어서 이해관계가 있거나 기타 공정한 심사를 하기 어려운 사정이 있는 경우 심사를 회피하겠습니다.

하나, 대한체육회 임직원의 가족이 채용될 수 있도록 부당한 영향력을 받거나 행사하지 않겠습니다.

하나, 심사를 함에 있어 알게 된 사실을 외부에 누설하지 않겠습니다.

본인은 상기 내용에 대해 서약하였으며, 서약사항 위반 시에는 민·형사상의 책임을 포함하여 어떠한 조치도 감수하겠습니다.

20 년 월 일

위원 성명: (서명)

<별지 제2호서식> <개정 2022. 3. 24.>

대한체육회 면접전형 제척 확인서

소 속				면접일	
성 명		직 위		비고	

◎ 확인사항

년 월 일

성 명 : ㊞

대 한 체 육 회 장

<별지 제3호서식> <개정 2022. 3. 24.>

채용 서류전형 내부점검표

○ (점검분야)

○ (일시/장소)

○ (점검부서)

구분	점검사항	여부		비고
		O	X	
서류 전형	1. 응시원서 및 제출서류에 출신지역, 가족관계, 신체적 조건(키·체중·용모), 학력 등 편견을 유발할 수 있는 불필요한 정보를 제외한 필요한 정보를 요구하였는가? ※ 사진란 삭제, 주민등록번호·가족사항·신체조건 등			
	2. 지원자의 개인정보, 학위증서 등의 자료를 평가위원에게 제공하지 않았는가? ※ 지원자 기본서류 중 성별, 나이, 출신지역·학교 등 개인정보는 시험위원에게 제공하지 않아야함.			
	3. 평가의 공정성을 위해 외부시험위원을 1/2 이상 위촉하고, 지원자와 제척·기피대상에 있는 사람은 위원 위촉시 배제(서약서 회피절차 포함)하였는가? ※ 인사혁신처 「공정 채용 가이드북」에 따라 공무원 채용 제출서류 평가의 경우, 평가 공정성을 위해 외부시험위원을 반드시 1/2이상 위촉해야 함.			
	4. 당초 공고한 기준에 맞게 지원자의 자격, 경력 등을 평가하였는가?			
	5. 평가항목은 직무수행과 관련되는 객관적인 항목 위주로 구성하고, 평가항목별 점수기준을 구제적으로 설정하여, 시험위원의 주관 개입을 최소화하고 당초 공고한 기준에 따라 평가하였는가?			
	6. 지원자가 응시요건(경력, 학위 등) 또는 우대조건(자격증 등) 증빙을 위해 제출한 서류의 진위를 철저하게 확인할 수 있는 절차가 마련되었는가?			

점검일자	20 . . .( )	점검자 확인(서명) 점검자 확인(서명)	(인) (인)

채용 면접전형 내부점검표

○ (점검분야)

○ (일시/장소)

○ (점검부서)

구분	점검사항	여부		비고
		O	X	
면접 전형	1. 감염병 등 대비 고사장 방역대책은 마련하였는가? (안내문 게시, 고사장 방역, 체온계, 손소독제 배치 등)			
	2. 면접위원 수는 적정한가?(3인 이상)			
	3. 외부위원이 1/2 이상인가?			
	4. 지원자와 친인척, 근무경험 관계, 사제지간 등 관련이 없는 자를 면접위원으로 위촉하였는가?			
	5. 면접위원 서약서에 제척사유가 있을 경우 회피를 하도록 명시하였는가?			
	6. 면접위원을 대상으로 사전 교육을 시행하였는가?			
	7. 면접위원 명단은 대외비에 준하여 관리하였는가?			
	8. 공정한 면접이 될 수 있도록 면접문제를 출제하고 적절한 면접기법을 사용하였는가?			
	9. 면접 관련 내용(일시, 장소, 면접방식, 배점 등)을 사전에 공지하였는가?			
	10. 면접점수 조작, 평가왜곡 등 의심 가는 사항이 있는가?			
	11. 직무 관련성 및 면접평가 요소와 관련성이 높은 정보만을 면접위원에게 제공하였는가?			
	12. 면접 전형 시 블라인드 면접유형을 준수하였는가? (출신학교, 학력, 출신지, 가족관계, 연령, 가정환경 등 질문금지)			
	13. 채점결과 파일 암호 설정, 인원·시설에 대한 보안대책, 채점오류 방지 대책을 마련하였는가?			
	14. 면접위원이 청렴 및 보안서약서(필수), 제척 확인서(필요 시)를 작성하였는가?			

점검일자	20 . . .( )	점검자 확인(서명) 점검자 확인(서명)	(인) (인)

<별지 제4호서식> <신설 2022. 8. 25.>

※ 반드시 자필 서명 후 제출

징계사실유무확인서 발급을 위한 동의서

본인은 귀 기관 또는 단체의 선수, 체육지도자, 심판 및 임·직원 채용 예정자로서 「국민체육진흥법」 제18조의13 제4항에 따른 징계사실유무확인서 발급을 위해 다음 사항을 모두 인지하였습니다.

1. 본인은 만 14세 이상으로, 본인이 서명·날인한 동의서의 복사본은 자료의 진위 검증을 위해서 원본과 동일하게 유효하다는 것을 인정합니다.
2. 본인이 이력서에 기재한 경력은 **체육계에서 활동한 모든 경력 사항**(선수, 지도자, 심판, 임·직원)이며, 누락이 없음을 확인합니다.
3. 스포츠윤리센터에서 발급되는 징계사실유무확인서가 개인 및 민감정보를 포함할 수 있다는 것을 인지하고, 귀 기관의 채용에 사용하는 것에 동의합니다.
4. 본인은 징계사실유무확인서 발급을 위한 사무업무 일체의 모든 권리와 의무를 귀 기관의 담당자에게 위임합니다.
5. 채용일 이후 징계가 확정되거나 양정이 변경된 사실이 있을 경우, 귀 기관에 즉시 통지하겠습니다.

위 사항에 모두 (□ 동의 / □ 미동의) 합니다

* 미동의하실 수 있으며, 미동의 시 징계사실유무확인서 발급 신청과 징계사실 확인이 제한됩니다.

202 년 월 일

생년월일 : 성명 : (서명)

대한체육회장 귀하