

# 한국체육대학교 인사운영 규정

제정 2010. 9. 6. 규칙 제534호

개정 2012. 3.28. 규칙 제596호

개정 2012. 7.30. 규칙 제600호

## 제1장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 국가공무원법 및 공무원임용령 등 인사관계 법령에 의하여 한국체육대학교 소속 일반직공무원, 기능직공무원(이하 '공무원'이라 한다.)의 인사관리에 필요한 사항을 정함으로써 공정하고 효율적인 인사운영을 도모함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 규정은 한국체육대학교(이하 '본 대학교'라고 한다.) 소속 공무원에게 적용하며, 국가공무원법 등 인사 관계 법령에서 별도로 규정하고 있는 것을 제외하고는 이 규정을 적용한다.

**제3조(용어의 정의)** 이 규정에서 사용되는 용어의 정의는 아래와 같다.

“인사담당부서의 장”과 “교육담당부서의 장”이라 함은 본 대학교 공무원의 인사를 총괄하는 사무국장을 말한다.

**제4조(임용권의 위임)** ①임용권의 위임에 관한 사항은 본 대학교 위임전결규정(이하 '위임전결규정'이라 한다.)에 의한다.

②제2항에도 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 총장이 임용권을 직접 행사할 수 있다.

1. 정원의 조정, 승진 등 본부와 그 소속기관을 통합하여 인사를 운영할 필요가 있을 때
2. 대학의 보직관리를 위해 총장이 특별히 필요하다고 인정할 때

**제5조(인사관리의 원칙)** ①승진, 교육훈련, 전보 등 각종 인사관리는 능력과 실적에 따라 공정하게 실시하며, 개인의 능력 발전과 조직의 성과 향상이 조화를 이루도록 적재적소에 임용한다.

②부서의 성과를 극대화하고 책임행정을 구현하기 위하여 소속 부서의장에게 소속 공무원에 대한 복무 등 관리의 자율성을 부여한다.

**제6조(인사기준의 공개)** 임용권자(임용권을 위임받은 자를 포함한다)는 인사의 투명성과 공정성을 확보하기 위하여 인사원칙과 기준을 확립하고, 특별한 사유가 없는 한 정기인사 및 이에 준하는 대규모 인사를 실시할 때에는 이를 사전에 공개한다.

## 제2장 인사위원회

**제7조(설치)** 본 대학교 소속 공무원의 임용(승진, 파견, 징계 등)과 인사 운영에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 기능별 '인사위원회'를 둔다.

**제8조(위원회 구성 및 기능)** 기능별 인사위원회의 구성 및 기능은 다음 각 호와 같다.

1. 보통승진심사위원회 : 위원장을 포함하여 3인이상 7인이하의 위원으로 구성하며, 승진심사대상자의 적격성과 서열 등 소속공무원의 승진에 관한 사항을 심사한다.
2. 근무성적평정위원회 : 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하며, 근무성적평가 결과의 조정 및 이의신청 등에 관한 사항을 심의한다.
3. 공적심사위원회 : 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하며, 정부표창규정(대통령령)에 의한 공적내용에 관한 사항을 심의한다.
4. 보통징계위원회 : 위원장을 포함하여 5인이상 7인 이하의 위원으로 구성하며, 공무원 징계령(대통령령) 제7조·제8조 및 제12조의 규정에 의한 징계의결 및 징계요구에 관한 사항을 심의·의결한다.
5. 성과관리위원회 : 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하며, 성과상여금 지급 등에 관한 사항을 심의한다.
6. 직무관련인사심의위원회 : 1호~5호를 제외한 공무원의 각종 인사관련 내용을 심의하기 위하여 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성할 수 있다.

**제9조(인사위원회 구성)** ①기능별 인사위원회의 위원장과 위원은 당연직과 총장이 지명하는 지명직 위원으로 구성하되, 필요한 경우에는 위원 중 일부를 달리 정할 수 있다.

②위원장은 사무국장으로 하며, 당연직 위원은 총무과장으로 한다.

③지명직 위원은 5급(과장급)을 우선으로 하고 필요한 경우 6급(팀장급)으로 할 수 있다.

④보통승진심사위원회의 위원은 회의 개최 전에 지명하되, 심사대상자의 근무성적, 능력 및 인품 등을 객관적으로 평가할 수 있는 자를 지명토록 하고 가급적 특정 지역·분야 출신 등이 편중되지 않도록 구성되어야 한다. 다만, 8급이하 공무원의 승진을 심사하기 위한 위원회 위원장은 총무과장으로 하고 위원은 각 부서의 5급(과장급) 또는 6급(팀장급) 중에서 인사담당부서의 장이 지명하는 자로 한다.

**제10조(회의 운영)** ①위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

②위원장은 위원회를 대표하고 회무를 통리하며 위원장이 사고가 있을 때에 총무과장이 그 직무를 대행 한다.

③위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④위원장은 표결권을 가지며 가·부동수일 때에는 결정권을 가진다.

**제11조(간사)** 인사위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 인사담당 부서의 인사담당 팀장이 된다. 다만 공적심사위원회, 보통징계위원회, 8급이하(기능직공무원 포함) 공무원 승진심사 등에는 인사담당부서의 인사담당 주무관이 된다.

**제12조(기밀유지)** 인사위원회 위원과 간사는 직무상 알게 된 정보를 누설하여서는 안 된다.

### 제3장 근무성적평정 등

**제13조(근무성적평정의 종류 및 시기)** 5급이하 공무원의 근무성적평정은 근무실적과 직무수행능력에 대한 평가의 평정점으로 하며, 매년 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 각각 실시한다.

**제14조(평가단위)** ①평가단위는 평가결과의 조정을 용이하게 하기 위해 직무의 유사성과 직급별 피평가자 수 등을 고려하여 정한다.

②평가단위는 직제상 행정조직 운영단위를 원칙으로 한다.

**제15조(평가자 및 확인자)** 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」 제8조 및 제13조에 의한 근무성적평정의 평가자 및 확인자는 별표1과 같다.

**제16조(근무성적평가)** ①제13조의 규정에 의한 5급 이하 공무원에 대한 근무성적평가의 평가항목은 근무실적 및 직무수행능력의 2개 항목으로 하며, 항목별 점수는 근무실적 50점, 직무수행능력 50점으로 하고, 총점은 100점으로 한다.

②근무성적을 평가할 때에는 각 평가단위별 서열 명부 및 업무 비중 등을 고려하여, 전 평가대상 공무원을 상대 평가하여 아래 비율에 따라 평가등급을 결정하여야 하며, 동일한 평가등급 내에서의 평가점수 간 간격과 평가점수별 인원수가 균등하도록 평가한다.

등급(인원비율)	평가 가능점수
수 (2할)	64점 이상 ~ 70점 이하
우 (4할)	48점 이상 ~ 64점 미만
양 (3할)	34점 이상 ~ 48점 미만
가 (1할)	34점 미만

※ 최하위 등급에 해당하는 인원이 없는 경우 차상위 등급과 합산 가능

③기타 5급 이하 공무원에 대한 근무성적평정의 절차와 방법 등 그 운영에 필요한 사항은 별도로 정한다.

**제17조(성과계약 등 평가)** ①4급 이상 공무원에 대한 성과계약 등의 평가 항목, 평가에 대한 절차와 방법 등 그 운영에 필요한 사항은 교육과학기술부의 인사운영규정에 의한다.

②5급 이하 성과평가에 대해서는 공무원 성과평가 등에 관한 지침을 준용하되 세부기준은 별도지침에 의한다.

## 제4장 승진후보자명부

**제18조(승진후보자명부 작성)** ①인사담당부서는 매년 7월 31일과 1월 31일을 기준으로 승진후보자명부를 작성한다.

②인사담당부서는 승진후보자명부를 승진임용예정 직렬·계급별로 작성한다.

**제19조(평정점수 산정)** ①승진후보자명부를 작성하기 위한 평정점은 100점 만점으로 하되, 근무성적평가점수 70점, 경력평정점수 30점을 합산한 점수를 승진후보자명부의 총평정점으로 한다. 단, 직무의 특성 및 공헌도 등을 고려하여 해당 공무원에게 5점의 범위 안에서 가점을 부여할 수 있다.

구 분	승진후보자명부 작성을 위한 평정점수	근무성적평가	경력평정	가점
만 점	100점	70점	30점	5점

②계급별 근무성적평가점수의 반영기간 및 반영비율은 다음과 같다.

구 분	반영기간	반영비율
6·7급, 기능7급 이상	최근 2년	최근 1년 이내 50%, 최근 1년전 ~ 2년 50%
8급, 기능 8급 이하	최근 1년	최근 1년 100%

**제20조(경력평정)** ①경력평정의 확인자는 총무과장이 된다.

②경력평정의 총 평정점은 30점을 만점으로 한다.

③계급별 경력평정가능기간, 만점도달기간 및 월경력 평정점수는 아래와 같다.

계 급	경력평정 가능기간	만점 도달기간	월경력 평정점	
			기준기간 이전경력	기준기간 이후경력
6급, 기능6급	최근 12년	10년(120월)	최근72월 경력 : 0.39점	72월이전경력 : 0.04점
7급, 기능7급 이하	최근 10년	8년(96월)	최근60월 경력 : 0.47점	60월이전경력 : 0.05점

**제21조(가점평정)** ①승진후보자명부를 작성할 경우에는 직무 관련 자격증의 소지 여부, 특정 직위 및 특수지역에서의 근무경력, 근무성적평가 대상기간 중의 업무혁신 등 공적사항 그 밖에 직무의 특성 및 공헌도 등을 고려하여 해당 공무원에게 5점의 범위 안에서 가점을 부여할 수 있다.

②가점부여 기준 등에 관한 사항은 교육과학기술부인사운영규정을 준용한다.

## 제5장 승진

**제22조(승진심사 시기)** 승진심사는 직렬·계급별로 실시하는 것을 원칙으로 하되, 계급별 결원, 근속승진 등의 상황을 고려하여 수시로 실시할 수 있다.

**제23조(승진심사 기준)** ①보통승진심사위원회는 승진대상자를 선정하기 위하여 다음 각 호의 사항을 종합적으로 고려하여 심사한다.

1. 승진후보자명부상의 순위
2. 당해계급에서의 근무연수 및 보직경로
3. 최근 1~3년간 업무추진실적
4. 인품, 청렴성, 경력 등 기타사항

②승진자의 당해 계급별 본 대학교 최소 근무년수는 아래와 같다.

승진임용 예정계급	당해계급	최소근무년수
6급	7급	1년

③제1항의 승진 심사시 승진심사대상자가 적극적으로 업무를 수행하다 고의가 아닌 과실로 인하여 징계 등 처분을 받은 경우 이를 이유로 승진심사에 불이익을 주어서는 아니 된다.

④승진심사 기준이 변경된 경우에는 변경일로부터 1년이 경과한 날부터 적용한다.

**제24조(특별승진)** ①7급이하 일반직 및 기능직공무원에 대하여 「공무원임용령」 제35조의2 제1항 2호의 규정에 따라 직급별 승진 예정인원의 10%범위 내에서 특별승진 임용할 수 있다.

②6급이상은 철저한 업무상의 공적을 이룩하여 교육과학기술 업무 발전에 지대한 공헌을 한 공무원이 있을 경우 교육과학기술부에 특별승진 대상자로 추천할 수 있다.

③제1항의 규정에 의한 특별승진 임용에 관한 사항은 교육과학기술부의 별도의 규정에 따른다.

**제25조(역량평가 등)** ①총장은 소속 공무원에 대한 능력개발 및 인사관리 등을 위하여 해당 공무원의 상급자, 동료, 하위 공무원에 의한 역량평가 또는 다면평가를 주기적으로 실시할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 평가결과는 승진임용, 보직관리, 성과관리 및 교육훈련 등의 개인역량 강화를 위한 각종 인사관리에 활용 할 수 있다.

③역량평가 등의 평가방법 및 절차, 평가결과의 활용 등에 관한 세부사항은 별도로 정하여 시행하며, 공정하고 객관적인 평가가 될 수 있도록 노력하여야 한다.

## 제6장 보직 관리

**제26조(보직관리 원칙)** ①공무원을 보직함에 있어서는 임용예정 직위의 직무요건과 해당 공무원의 전공분야·교육훈련·근무경력 및 적성 등을 고려하여 적재적소에 보직하여야 한다.

②특정한 업무를 수행하기 위해 채용된 공무원은 원칙적으로 관련된 전문직위에 우선 보직한다.

③ 특수한 자격증을 소지한 공무원은 특별한 사유가 없는 한 본인이 원하는 경우 그 소지한 자격증과 관련되는 직위에 우선 보직한다.

④총장이 인정하는 전문분야 보직에 있어서는 직위공모 등을 통하여 장기간 근무를 원칙으로 할 수 있다. 총장이 인정하는 전문분야는 별표2와 같다.

**제27조(균형 있는 인재활용)** ① 공무원은 모든 직급과 직위에 있어 성차별 없이 보직하여야 한다.

② 출산휴가와 육아휴직을 적극적으로 활용할 수 있도록 대체인력 확보에 노력하여야 한다.

③ 관련 법령 및 정부 지침에 의거하여 장애 공무원 및 국가유공자인 공무원의 채용에 적극 노력하여야 한다.

**제28조(정기 전보)** 효율적인 인사관리를 위하여 소속공무원에 대한 정기 전보인사는 매년 2회(4월, 10월) 실시함을 원칙으로 하되, 필요하다고 인정하는 경우에는 수시로 실시할 수 있다.

**제29조(순환 전보)** ① 동일 직위에서의 장기 근무로 인한 업무태만을 방지하고 창의적인 직무수행을 위하여 정기적으로 순환전보를 실시한다.

② 제1항의 순환 전보는 개인의 전문성 및 업무수행의 능률을 제고하고 안정적인 직무를 수행할 수 있도록 6급 이하 공무원은 2년 이상 근무한 자를 원칙으로 한다.

③ 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 제1항 및 제2항의 규정을 적용함에 있어 예외로 하며, 총장이 인정한 전문분야에서 근무한 자는 본인의 희망을 반영하여 순환전보 한다.

1. 전문분야에 보직된 자

2. 필수 실무관으로 보직된 자

3. 기타 인사관리상 불가피한 사유가 발생한 경우

④ 부득이한 사유로 전보 유예를 받고자 하는 자는 별지 제1호 서식의 전보유예신청서를 매년 2월말까지 총무과에 제출하여 직무관련인사심의위원회의 심의를 거쳐 유예 받을 수 있다.

**제30조(보직경로)** ① 특별한 사유가 없는 한 부서별 순환근무를 원칙으로 하고, 동일 부서내 팀 단위 이동도 전보로 간주한다.

② 전보원칙은 다음 각 호의 1과 같다.

1. 근무하지 않은 부서를 우선 전보한다.

2. 성별, 연령별, 부서별, 업무별 제한 없이 전보한다.

3. 전 부서를 근무한 자는 오래된 부서 순으로 전보한다.

4. 기타 총장이 필요하다고 인정하는 경우 전보한다.

**제31조(필수실무관의 보직)** 「공무원임용령」 제35조의3의 규정에 의하여 필수 실무관

으로 지정된 자에 대하여는 전문성과 업무경험을 최대한 발휘할 수 있는 업무분야에 보직하여야 한다.

**제32조(결원보충 및 전입 등)** ①공개경쟁시험 합격자는 다른 결원 보충 방법에 우선 하여 임용한다.

②본 대학교 전입은 공개적인 모집 절차 및 전입 심사를 통해 선발된 자중에서 충원 하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 전문분야 공무원과 업무사정에 따라 신속한 결원보 충이 필요한 경우에는 예외로 할 수 있다.

③전입예정자의 선발 심사는 직무관련 인사심의위원회에서 한다.

## 제7장 교육훈련

**제33조(신규·전입자 교육)** ①교육담당부서는 7급 이하 신규 및 전입자에게 전입 후 1개 월 이내에 본 대학교의 업무전반에 대한 이해, 정책 현장 체험, 멘토링 등 직무적응 을 위한 교육훈련을 실시하여야 한다.

②7·9급 신규 임용예정자는 가급적 임용 전에 기본교육을 이수하여야 한다.

**제34조(교육훈련시간의 승진 반영)** ①공무원교육훈련법 시행령 제11조의3 제1항에 따 라 승진에 반영하는 교육훈련시간(이하, '필요 교육훈련시간')은 교육과학기술부 인사 운영규정을 준용한다.

②교육훈련에 관한 세부사항은 공무원교육훈련법 등 관련 법령 또는 기준을 준용한 다.

**제35조(교육훈련비 지원)** ①공무원을 대상으로 교육훈련성과, 조직기여활동 실적 등을 기준으로 예산의 범위내에서 학원수강료 등 자기계발을 위한 교육훈련비를 지급할 수 있다.

②직무개발 연구, 동호회, 학습동아리 등 상시학습을 위한 필요경비를 예산의 범위내 에서 지급할 수 있다.

**제36조(부서장의 교육훈련 책임)**부서의 장은 개인의 역량 개발과 조직발전을 위하여 소속 공무원들이 교육훈련 요청시 적극 참여할 수 있도록 하여야 한다.

**제37조(인사업무의 지도·감독)**총장은 위임된 권한의 행사에 대한 지도·감독권을 가 지며 필요한 경우 수시로 그 이행 상태를 확인·검토하여 시정을 요구할 수 있다.

**제38조(유사경력 환산율)** 공무원봉급 업무처리지침에서 위임된 유사경력 환산율은 별 표3의 기준에 따라 적용한다.



## 제8장 기 타

**제39조(기타)** 본 규정에서 정하지 아니한 인사관리에 필요한 상시학습시간 인정기준, 직종별 경력환산율표 등 관련 내용은 법령, 교육과학기술부 인사운영규정 등에 의거 적용한다.

### 부 칙 (2010. 9. 6. 규칙 제534호)

- ①(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.
- ②(근무기간에 대한 경과조치) 이 규정 시행 당시 재직하고 있는 부서의 근무기간은 합산하여 계산하되, 근무일수가 15일이상일 경우 1월로 계산한다.
- ③(다른 규정의 폐지) 한국체육대학교보통승진임용심의위원회규정(규칙 제374호)은 이를 폐지한다.

### 부 칙 (2012. 3.28. 규칙 제596호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

### 부 칙 (2012. 7.30. 규칙 제600호)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

[별표1]

공무원의 근무성적 평정자 및 확인자  
(제15조 관련)

대 상	평정자	확인자	비 고
6급이상 공무원	부서의 장	총 장	
7급이하 및 기능직공무원	부서의 장 (사무국은 총무과장)	사무국장	

[별표2]

총장이 인정하는 전문분야 보직  
(제26조 제4항 및 제29조 관련)

부서명	담당직무(분야)	순환전보 제한기간	비 고
교무과	· 수업 · 학적업무	3년이상	· 대학원 포함
총무과	· 회계업무(보수 등)	3년이상	경리부서 총경력
기획실	· 국제교류, 홍보업무	3년이상	

※ 이외 담당업무의 특수성 및 업무수행 상 특히 필요하다고 요구되는 자 또는 인  
사상 불가피한 사유가 발생한 경우

[별표3]

일반직공무원 등의 경력환산율표

구분	경력	환산율
1. 공무원 경력	가. 「국가공무원법」 제2조 및 「지방공무원법」 제2조에 따른 공무원으로 근무한 경력(군복무 경력을 포함하되 무관후보생 경력은 제외한다). 다만, 법령에 따른 봉급을 받지 않거나 비상근으로 근무한 공무원 경력은 제외하되, 시간제계약직공무원 또는 지방의회 의원으로 근무한 경력을 포함한다.	100퍼센트
	나. 고용직(대통령령 제12705호 「고용직공무원규정」 시행일 전의 경노무고용직 외의 고용직과 같은 영 부칙 제2항에 따른 1종 및 2종 고용직은 제외한다)으로 근무한 경력	80퍼센트
2. 유사 경력	가. 전문·특수경력 1) 법인, 단체 또는 민간기업체 등에서 임용예정 직렬 및 직류와 동일한 분야의 업무에 상근으로 종사한 경력 2) 연구 및 기술 분야의 공무원이 교육·연구 기관에서 동일 업무에 상근으로 종사한 경력(「고등교육법」 제17조 및 「초·중등교육법」 제22조에 따른 시간강사 등 경력을 포함한다) 3) 공보업무 담당자가 신문, 방송, 통신 기관에서 보도·편집·제작·편성 업무에 상근으로 종사한 경력 4) 고도의 전문성이 필요한 업무 및 특수 분야에 종사하는 공무원으로서 그와 동일한 업무에 상근으로 종사한 경력	· 100퍼센트 이내. 다만, 2)의 시간강사 등 경력은 50퍼센트 이내의 범위에서 인정한다.
	나. 국가 및 지방자치단체 등 근무경력 1) 대통령령 제7265호 「잡급직원규정」 및 대통령령 제7976호 「지방잡급직원규정」에 따른 잡급으로 근무한 경력과 대통령령 제7265호 「잡급직원규정」 및 대통령령 제7976호 「지방잡급직원규정」 시행일 전의 임시직, 촉탁, 잡급 등 국가기관 또는 지방자치단체의 기관에서 상근으로 근무한 경력 2) 국가 또는 지방자치단체 등의 기관에서 임시직, 촉탁, 잡급 등으로 상근으로 근무한 경력 중 1) 외의 경력으로서 행정안전부장관이 인정하는 경력 3) 시보임용 전 이수한 교육훈련 경력 중 4) 외의 경력으로서 행정안전부장관이 인정하는 경력 4) 「청원경찰법」에 따른 청원경찰로서 국가 또는 지방자치단체에서 상근으로 근무한 경력 및 경찰공무원 또는 소방공무원으로 시보임용될 예정인 사람이 받은 교육훈련기간	· 3)의 경력: 100퍼센트 · 3) 외의 경력 - 동일분야 경력: 100퍼센트 - 비동일분야 경력: 80퍼센트. 다만, 2)의 경력은 50퍼센트를 인정한다.

<p>5) 「청원산림보호직원 배치에 관한 법률」에 따른 청원산림 보호직원으로서 국가 또는 지방자치단체에서 상근으로 근무한 경력</p> <p>6) 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련 업무에 상근으로 근무한 경력</p> <p>7) 「직업안정법」 제4조의4제1항에 따라 상근으로 근무한 민간직업상담원 경력</p> <p>8) 국가 또는 지방자치단체의 위원회 등의 상임위원과 전임직원으로서 정규의 보수를 받고 상근으로 근무한 경력. 다만, 한시적인 자문위원회와 법령에 따르지 않는 위원회 등의 근무경력은 제외한다.</p> <p>9) 각령 제901호 「재외공관고용원규정」에 따라 상근으로 근무한 고용원 경력</p>	
<p>다. 그 밖의 경력</p> <p>1) 별정우체국에서 상근으로 근무한 경력</p> <p>2) 국제기구(국제연합기구나 그 밖의 정부 간 국제기구)에서 상근으로 근무한 경력</p> <p>3) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 또는 개별법에 근거한 공공법인으로서 행정안전부장관이 인정하는 법인에서 상근으로 근무한 경력</p> <p>4) 서울올림픽대회조직위원회 및 서울장애인올림픽대회조직위원회에서 상근으로 근무한 경력</p> <p>5) 사립학교에서 상근으로 근무한 교직원 경력</p> <p>6) 국·공립학교에서 상근으로 근무한 임시교원 또는 기간제교원 경력</p> <p>7) 사립학교에서 상근으로 근무한 임시교원 또는 기간제교원 경력</p> <p>8) 경찰공무원이 임용 전 「경찰대학 설치법」에 따른 교육과정을 졸업한 경우 그 교육기간</p>	<p>· 동일분야 경력: 100퍼센트 이내</p> <p>· 비동일분야 경력: 70퍼센트 이내. 다만, 3)의 경력은 행정·경영·연구·기술분야에서 근무한 경력에 한정하여 인정하며, 7)과 8)의 경력은 50퍼센트 이내의 범위에서 인정한다.</p>

#### 비고

1. 일반직공무원 등의 경력환산율표의 구체적인 내용은 행정안전부장관이 정한다.
2. 제2호가목4)에 따른 경력의 인정에 대해서는 임용권자 또는 임용제청권자가 행정안전부장관과 협의하여야 한다.

(별지 제1호 서식)

## 전 보 유 예 신 청 서

소 속 :

직 급 :

성 명 :

상기 본인은 인사운영규정 제29조 제3항에 의거 다음과 같이  
전보 유예를 원하오니 청허하여 주시기 바랍니다.

○ 유예사유 :

○ 유예신청기간 :     년   월   일 ~     년   월   일 (    )

년   월   일

한국체육대학교총장 귀하