인사관리 규정

2019. 6. 24. 제정

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 (사)동강공공스포츠클럽(이하 “클럽”이라 한다.)에 근무하는 직원에게 적용할 인사관리의 기준을 정하여 그 공정을 기하고 효율적인 인사관리를 통하여 능률적인 운영을 기하게 함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 규정은 클럽의 모든 직원에게 적용하며 다른 규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정에 의한다. 다만, 기간제 및 단시간근로자 등에 대해서는 이를 따로 정한다.

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

1. “직원“이라 함은 사무국장, 사무국직원, 스포츠지도자를 말한다.
2. “임용“이라 함은 신규채용, 승진임용, 전직, 전보, 겸임, 파견, 휴직, 직위해제, 정직, 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.
3. “직위“라 함은 직원 개개인에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “직급“이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 유사한 직위로서 임용자격, 시험, 보수, 기타 인사관리에 있어서 동등한 취급을 받는 것을 말한다.
5. “전직“이라 함은 직종을 달리하는 임명을 말한다.
6. “승진“이라 함은 현재 직급에서 상위 직급으로 임명되는 것을 말한다.
7. “승급“이라 함은 재직기간의 경과 또는 다른 규정에 의하여 현재의 본봉보다 높은 본봉을 부여하는 것을 말한다.
8. “복직“이라 함은 휴직, 직위해제 및 정직 중에 있는 직원을 직위에 복귀시키는 임명을 말한다.
9. “전보“라 함은 동일한 직급 내에서의 보직변경 임명을 말한다.
10. “직종“이라 함은 직무의 종류가 유사한 직군을 말한다.
11. “강임“이라 함은 동일한 직렬 내에서 하위의 직급에 임명하는 것을 말한다.
12. “추서“라 함은 공무로 인하여 사망한 직원을 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것을 말한다.

제2장 인사위원회

제4조(설치) 직원의 인사에 관한 중요사항을 심의하여 임용권자의 자문에 응하기 위하여 인사위원회(이하 “위원회“라 한다)를 둔다.

제5조(인사위원회의 운영) ① 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)는 클럽 직원의 임면, 승진, 전보, 포상, 징계, 복무 등에 관한 사항을 심의의결 한다.

② 위원회의 구성은 회장과 회장이 지명하는 이사 3인으로 구성한다. 이 경우 회장은 위원장이 되며, 사무국장을 간사로 지명한다.

③ 위원장의 유고 시에는 위원장이 지명하는 이사가 그 직무를 대리한다.

제6조(심의사항) 위원회는 다음 사항을 심의한다.

1. 인사관리의 기본방침 및 동 시행계획에 관한 사항
2. 직원의 임용에 관한 사항
3. 포상 및 직권면직에 관한 사항
4. 승진 및 특별승급의 심사에 관한 사항
5. 기타 회장이 필요하다고 인정하는 사항
6. 클럽 제 규정에서 인사위원회에 부의하도록 규정한 사항

제7조(소집과 의결) ① 위원회의 소집은 위원장 또는 사무국장의 요구로 위원장이 소집한다.
② 위원회의 회의는 재적위원 위원장을 포함하여 3분의2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 가진다.

제8조(제척) ① 위원회의 위원은 심의대상자와 친족관계가 있거나 자신에 관한 인사 심의에 관여하지 못한다.
② 전항에 의하여 인사위원이 그 직무를 행할 수 없게 된 때에는 그 위원은 전조의 적용에 있어서 이를 재적위원에 삽입하지 아니한다.

제9조(심의내용의 비밀엄수) 위원회의 회의내용은 공개하지 아니하며, 참가한 자는 발표된 것을 제외하고는 그 내용을 누설하여서는 아니 된다.

제10조(간사) ① 간사는 인사위원회의 소집 및 운영에 관련된 사무를 관리한다.
② 간사는 회의의 의사를 기록하여 참석위원의 날인을 받아 의사록으로 보관하여야 한다.

제3장 임용

제1절 채용

제11조(임면권자) ① 직원의 신규채용은 시험성적, 근무성적, 특수자격 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.
② 직원의 신규채용은 이사회의 의결을 거쳐 공개채용을 원칙으로 한다. 다만, 부득이한 경우 제12조의 채용의 원칙과 절차에 의거 이사회의 의결을 거쳐 특별 채용할 수 있다.
③ 지도자의 신규채용은 인사규정을 준용한다.

제12조(채용의 원칙과 절차) ① 직원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 한다. 다만 공개채용이 부적당한 경우에는 특별채용을 할 수 있다.
② 특별채용은 다음의 경우에 한한다.

1. 특수자격증 소지자를 채용하는 경우
2. 공개채용으로 충원되지 않는 직원을 채용하는 경우
3. 규정에 의하여 특별채용이 규정된 경우

제13조 (구비서류) ① 클럽 직원으로 임용된 자 또는 임용을 받고자 하는 자는 다음 서류를 제출하여야 한다.

1. 응시원서 1통

2. 이력서 1통
3. 최종학력 졸업증명서 1통
4. 주민등록 등본 또는 초본 1통
5. 면허자격증 사본(해당자에 한함) 1통
6. 경력증명서 1통
7. 자격증 사본 1통
8. 채용신체검사서 1통
9. 기타 필요하다고 인정되는 서류

제14조(채용・임명 결격사유) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없다.
① 지방공무원법 33조(결격사유)에 해당하지 아니하고, 기타 법령에 의하여 자격이 정지되지 않은 자
『지방공무원법 33조(결격사유)』
1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후
5년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 선고받고 그 선고유예기간 중에 있는 사람
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람

제15조(수습기간) ① 신규채용 된 직원에 대하여는 3개월의 수습기간을 둔다. 단, 3개월의 수습 기간 중 근무성적이 불량하거나 업무처리가 미흡할 경우에는 채용을 취소하거나 적격성 여부를 판단하기 위해 3개월 이내에서 연장할 수 있다.
② 수습기간중인 직원의 급여는 급여규정에 준한다.
③ 수습이 만료된 직원에 대하여는 소속팀 장의 추천에 의하여 수습기간을 종료할 수 있으나 근무성적이 불량하거나 업무에 심히 부적당하다고 인정될 때에는 채용을 취소할 수 있다.

제16조(경력연수 산정) ① 직원의 호봉산정에 필요한 경력연수 산정의 계산방법은 다음에 의한다.
1. 임용전 경력은 그 내용에 따라 별표 1의 경력환산 기준표와 같이 구분하고 경력종류별로 그 기간을 계산한다.
2. 두 개 이상의 경력이 중복되는 경우에는 본인에게 유리한 경력하나만을 인정한다.
② 경력산정은 클럽사무국장이 확인하여야 한다.
③ 초임호봉에 반영되지 아니한 잔여기간이 있을 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 삽입한다.

제2절 승진 및 승급

제17조(승진) 직원의 승진 임용은 근무성적 평점, 경력 평점, 기타 능력의 정도에 따라 위원회의 심의를 거쳐 회장이 결정한다.

제18조(승진소요 최소년수) ① 자격구분, 직무분류, 승진소요최소연수는 별표 2와 같다.

② 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 승진소요 최소년수를 적용하지 아니할 수 있다.
1. 직원의 창의력과 능력이 탁월이 우수할 때.
2. 각과별 해당직급이 퇴직 등으로 인하여 공석인 경우
3. 기타 원활한 목적사업 추진을 위하여 필요하다고 인정되는 경우.

제19조(승진, 임용의 제한) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 승진 및 승급할 수 없다.
1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직중인 자
2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자
   가. 견　　책 : 3월
   나. 감봉(3월 미만) : 6월
   다. 감봉(3월 이상) : 9월
   라. 정직(3월 미만) : 12월
   마. 정직(3월 이상) : 1년 6월

② 전항에 의한 승진 및 승급 제한 사유가 중복되는 경우에는 그 기간을 합산 적용한다.
③ 1항, 2항에 따라 승진, 임용의 제한은 발생일 기준 1년으로 한다. 다만 특별한 사정이 있을 경우에는 그러하지 아니한다.

제20조(특별승진) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 제18조 3항의 규정에도 불구하고 특별승진 임용할 수 있다.
1. 업무수행 능력이 탁월하여 클럽 발전에 현저한 공이 있다고 인정되는 자
2. 기타 업무수행에 있어서 그 공이 특별히 인정되는 자
3. 재해, 풍수해, 기타 천재지변을 당하여 재산 및 인명 방호에 공로가 있는 자

② 제1항 각 호의 특별승진은 사무국장의 추천으로 위원회의 심의를 거쳐 회장이 결정한다.
③ 제1항의 규정에 의한 특별승진 임용을 함에 있어서는 제18조의 규정에 의한 승진임용 제한을 받지 않는다.

제21조(호봉 확정의 기준) 신규 채용자가 경력이 있을 경우의 초임 호봉은 급여규정에 의하여 확정한다.

제 3 절　보직 및 전보

제22조(보직관리) ① 직원의 보직은 직종별, 직급별로 직무에 부합되는 각자의 기능, 경력 등을 참작하여 적격자로 보임하되, 필요성을 우선적으로 고려하여야 한다.

제23조(겸임) 회장은 필요에 따라 현재의 직위 이외의 다른 직무를 겸임하게 할 수 있다.

제24조(파견근무) 회장은 필요에 따라 직원 교육 및 업무를 목적으로 국·내외의 관련 단체에 일정 기간, 파견 근무를 하게 할 수 있다.

제25조(파견으로 인한 결원보충) ① 파견기간이 1년 이상인 경우 정원이 따로 정하는 것으로 보고 회장은 결원을 보충할 수 있다.
② 전항의 규정에 의하여 파견된 직원은 급여수준, 인사기준 등 신분상 불이익을 받지 않는 자

제26조(직무대리) ① 회장은 직원이 사고 등으로 결원이 있을 경우 직무 대리자를 지정하여 임명할 수 있다.

② 본조1항의 경우 정식 승진 시까지는 대우로 하며, 직위에 상응한 책임과 권한을 갖는다.

제27조(전보) ① 회장은 직원을 전보할 수 있다.

② 직원의 전보는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 제외하고는 임용된 날로부터 1년 이내에 전보할 수 없다.

1. 직제상 최저 단위 내에서의 전보
2. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경이 있을 때
3. 직원의 승진 또는 파견근무 임용
4. 징계처분을 받았을 때
5. 형사사건에 관련된 혐의가 있을 때
6. 회장이 특별히 필요하다고 인정하여 위원회의 심의를 필할 때

제4장 포상

제28조(포상) ① 회장은 다음 각 호의 1에 해당할 경우에 직원에게 포상할 수 있다.

1. 행실이 바르고 업무에 근면하며 타의 모범이 되는 자
2. 헌신적인 노력으로 클럽 발전에 기여한 자
3. 업무 개선을 창안하여 클럽 발전에 기여한 자
4. 대외적으로 클럽의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 클럽 발전에 공로가 뚜렷한 자

② 본조1항의 규정에 의하여 포상할 때에는 상패 및 부상을 함께 수여할 수 있다.

③ 포상을 받은 자에 대하여는 승진 시 특전을 부여할 수 있다.

④ 포상은 이사회의 심의를 거쳐 회장이 행한다.

제5장 신분과 권익의 보장

제29조(신분보장) 직원은 이 규정 또는 기타 법령에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 징계처분 등의 불이익 처분을 받지 아니한다.

제30조(당연면직) 직원이 다음 각 호에 해당할 때에는 당연히 면직한다.

1. 허위의 방법으로 임용되었음이 발견된 때
2. 채용 결격사유가 발견된 때
3. 제 43조의 정년이 해당된 때
4. 본인이 퇴직을 원할 때

제31조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 회장은 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 신체, 정신상의 이유로 직무를 감당하지 못할만한 지장이 있을 때
2. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당 할 수 없다고 인정될 때
3. 직제와 정원의 개폐 또는 과원이 되어 타 직무를 수행할 수 없을 때
4. 징병검사 또는 입영 소집의 명령을 받고 정당한 사유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 재영중 군무를 이탈하였을 때

5. 대기명령을 받은 자가 그 기간 중 능력의 향상 또는 개전의 정이 없다고 인정될 때
6. 직무 수행 능력의 현저한 부족으로 근무 성적이 극히 불량하거나 클럽의 품위를 손상하게 할 때

② 전 항의 규정에 의하여 면직시키고자 할 때에는 이사회의 심의를 거쳐야 한다.

제32조(휴직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당될 때에는 회장은 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체 정신상의 장애로 요양을 요할 때
2. 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 때
3. 천재지변 또는 전시, 사변이나 기타의 사유로 생사 또는 소재가 불명하게 되었을 때
4. 질병 또는 부상으로 2월(업무상으로 인한 경우 6월)이상 병가를 얻은 후에도 직무를 담당할 수 없을 때
5. 형사사건으로 기소되었을 때
6. 전염병 감염으로 타직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
7. 기타 클럽 운영상 회장이 휴직시킬 필요가 있다고 인정될 때

제33조(휴직기간) 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제31조 1호의 경우는 1년 이내로 한다.
2. 제31조 2호의 경우는 그 복무기간이 만료될 때까지로 한다.
3. 제31조 3호의 경우는 3월 이내로 한다.
4. 제31조 4호의 경우는 1년 이내로 한다.
5. 제31조 5호의 경우는 필요한 기간 다만, 1년을 초과하지 못한다.
6. 제31조 6호의 경우는 3개월 이내로 한다.
7. 제31조 7호의 경우는 전 재직기간 중 3개월의 휴직기간을 허가할 수 있다.

제34조(휴직의 효력) ① 휴직중인 직원은 직원신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 지체 없이 회장에게 복직원을 제출하고, 복직원을 제출한 후 30일 이내에 회장은 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직 중의 급여는 급여규정에 의한다.

제35조(직위해제) ① 회장은 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여는 직위를 해제 할 수 있다.

1. 신체상의 이상으로 직무를 감당하기 어려운 사유가 있으나 면직시키기 부적당한 자
2. 징계대상이 되어있는 자
3. 형사사건으로 기소된 자
4. 업무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 근무태도가 극히 불성실한 자

② 전항의 규정에 의하여 직위를 해제한 경우에 그 사유가 소멸된 때에는 회장은 직위를 다시 부여할 수 있다.

③ 제1항 제1호, 제4호 규정에 의하여 직위를 해제하고자 할 때에는 이사회의 심의를 거쳐야 한다.

제36조(정년) ① 직원의 정년은 만60세에 도달한 날로 한다.

② 직원이 정년에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일 각각 당연 퇴직된다.

제36조의 2(희망퇴직) ① 회장은 조직의 효율적인 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 직원이 자진해

서 퇴직할 수 있는 희망 퇴직제를 시행 할 수 있다.

② 희망퇴직 운영에 필요한 사항은 회장이 시행세칙으로 정한다.

제37조(사회보장) ① 직원의 질병, 손상, 폐질, 사망 또는 재해를 입었을 때에는 본인 또는 그 유족에게 적절한 보상을 할 수 있다.

② 직원 누구나 근무조건 또는 인사관리, 기타 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 처리를 청구할 수 있으며, 회장은 이를 이사회회에 부의하여 심사하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

부 칙 (2019. 6. 24.)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

[별표1]

경력환산 기준표

직종별	구분	경 력	환산율
일반직	갑	1. 국가공무원 및 지방공무원 경력 (임시직 공무원 경력 제외) 2. 군경력 (무관후보생 경력 제외) 3. 대한체육회, 국민체육진흥공단 등 문화체육부 소관 직접관장법인의 일반직 직원경력	100%
	을	1. 정부투자기관, 공공단체 경력 (임시직 경력 제외) 2. 사립학교 교직원 경력 3. 사회단체 및 일반법인체 경력	70%
	병	1. 상장기업, 주식회사, 금융기관 경력 2. 임시직 공무원 경력 3. 일반 운동단체 및 체육센터 경력 4. 기타 해당업무기관의 규모, 성격과 근무경력의 내용 정도에 따라 인사위원회에서 인정하는 경력 (임시직 경력 제외)	50%
기능직	갑	1. 동일직종 경력 2. 사회단체 및 일반법인체 경력	100%
	을	1. 유사직종 경력 2. 일반 운동단체 및 체육센터 경력	50%

[별표2]

승진 최소연수

직위	승진최소연수	비고
팀 장	2	
계 장	2	
주 임	2	