

인사위원회 규정

제 1장 총 칙

제1조(설치근거 및 명칭) 본 위원회는 대한빙상경기연맹(이하 “본 연맹”이라 한다) 정관 제35조 제1항에 따라 설치 운영하며 그 명칭은 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)라 칭한다.

제2조(목적) 위원회는 사무국 직원의 인사에 관한 중요한 사항을 심의하여 합리적인 인사관리를 수행함을 목적으로 한다.

제3조(적용범위) 직원의 인사에 관하여 다른 규정에 특별히 규정된 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제4조(기능) 위원회는 제2조의 목적 달성을 위하여 다음의 사항을 검토 심의한다.

1. 직원의 신규채용, 승진
2. 직원의 포상 및 징계
3. 인사관리 기본방침에 관한 사항
4. 기타 직원의 인사에 관한 주요사항

제 2장 위원회 구성 및 회의

제5조(구성) 위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이내의 위원으로 구성하며 외부위원을 2인 이상 포함해야 한다.

제6조(위원의 위촉) ① 위원장은 회장이 임명한다.

② 부위원장과 위원은 위원회와 관련 전문적인 지식을 갖고 있는 자로서 회장이 위촉한다.

제7조(위원의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고 그 업무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하고 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 경우 그 직무를 대행한다.

③ 위원은 위원회를 구성하고 위원회에 출석하여 그 직무에 관한 사항을 심의, 의결한다.

④ 위원회에서 결의한 사항은 회장의 최종결재로 확정된다.

제8조(임기) ① 위원의 임기는 1년으로 하되, 일수를 기준으로 하지 않고 본 연맹 정기총회를 기준으로 한다.

② 보선된 임원의 임기는 전임자의 잔여기간으로 한다.

제9조(위원의 해촉) 회장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해촉할 수 있다.

1. 본인이 희망하여 사임서를 제출한 경우

2. 위원이 질병, 해외출장, 그 밖의 사유로 장기간 출석이 곤란하여 직무를 수행하기 곤란하다고 판단되는 경우
3. 실정법 위반 등 위원의 품위를 손상하는 행위로 인하여 직무수행이 부적합하다고 판단되는 경우

제10조(회의소집) 회장 또는 위원장이 필요에 따라 위원회를 소집한다.

제11조(의결정족수) 위원회 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.

제12조(긴급한 업무처리) 위원회가 심의할 사안 중 그 내용이 경미하거나 긴급을 요할 때에는 이를 서면결의에 부의할 수 있으며, 이 경우는 차기 위원회의 추인을 받아야 한다.

제13조(제척 및 회피) 위원은 본인 또는 본인과 직접적인 이해관계가 있거나 공정을 기할 수 없는 뚜렷한 사유가 있는 경우 위원회의 심의·의결에 참여할 수 없다.

제14조(비밀 엄수) 위원회에서 심의한 내용은 특별한 사유가 없는 한 이를 공개하지 아니 하며 위원회에 참석한 자는 직무상 알게 된 비밀을 절대 누설하여서는 아니 된다.

제 3 장 포 상

제15조(포상권) 포상은 공적이 객관적으로 인정된 직원에 대하여 인사위원회 의결에 따라 회장이 행한다.

제16조(포상의 구분) 포상은 상별위원회규정 제 16조(자체표창의 구분)를 준용한다.

제 17조(포상대상자 추천) 위원장은 해당 직원의 공적조서를 작성하여 포상대상자를 추천 할 수 있다.

제18조(근속 포상) ① 근속포상은 직원으로 성실히 근무한 근속 10년부터 매 5년 단위로 실시 하며 근속기간 계산의 기산일은 매년 5월 1일로 한다.
② 근속기간에 따라 부상을 지급할 수 있다.

제 4 장 징 계

제19조(징계권) 직원에 대한 징계는 인사위원회 의결에 따라 회장이 행한다.

제20조(징계 종류) 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책 : 시말서를 받고 장래를 훈계함을 말한다.
2. 감봉 : 기간을 정하여 직원의 급여를 감액 지급하는 것을 말한다.
감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하며, 감액은 기본급의 10분의 1을 초과하지 못한다.

3. 정직 : 직원이 그 직무에 종사하지 못하게 하는 것을 말한다.

정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하며, 그 기간 중 직원으로서의 신분은 유지하나 직무에는 종사하지 못하며 기본급만을 지급한다.

4. 해고 : 직원의 신분을 박탈하여 면직시킴을 말한다.

제21조(징계요구) ① 위원은 수시관찰 보고서 또는 사고보고서와 관련 자료를 첨부하여 위원회에 징계심의를 요구할 수 있다.

② 회장의 요구가 있을 때 또는 비위사실이 중대 또는 명백하거나 긴급을 요할 필요가 있을 때에는 위원장이 직접 위원회에 징계심의를 회부할 수 있다.

제22조(징계심의) ① 직원을 징계하고자 할 경우에는 위원회의 심의를 거쳐야 하며, 위원회는 비위내용을 조사한 서류와 입증자료를 기초로 징계를 심의하여야 한다.

② 위원회는 비위혐의자 본인에게 진술기회를 부여하여야 하며, 사정에 의하여 서면 진술서를 제출하거나 기타 사유로 위원회에 본인이 참석하지 못할 때에는 비위혐의자의 진술 없이 징계를 의결할 수 있다.

제23조(징계 의결기한) 징계는 징계발의 접수일로부터 30일 이내에 인사위원회의 심의를 마쳐야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 10일 이내의 기간에서 징계심의 종료기한을 연장할 수 있다.

제24조(재심) ① 직원이 징계처분을 받고 징계결과에 이의가 있을 경우에는 통보를 받은 날로부터 14일 이내에 재심을 청구할 수 있다.

② 재심에 의한 처분은 최초 처분일로 소급한다.

③ 재심 결과 해고 또는 정직처분이 취소되고 감봉 이하로 확정될 경우 최초 처분일로부터 재심 처분일까지는 정상 근무한 것으로 간주한다.

제25조(집행) ① 회장은 위원회의 심의결정이 과하다고 인정될 경우 그 처분을 경감하거나 집행을 정지할 수 있다.

② 회장은 징계대상자에게 위원회의 심의내용보다 더 불이익한 처분을 하고자 하는 경우 재심에 부의하여야 한다.

③ 징계처분의 집행은 회장의 승인을 득한 후 징계통보서의 교부와 동시에 인사발령을 함으로써 시행한다.

부칙

제1조 (시행일) 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날(2015. 7.17)로부터 시행한다.