

재단법인 구리시 청소년수련관 인사관리규정

(제정) 2002. 12. 20.
(일부개정) 2003. 11. 21.
(일부개정) 2004. 01. 13.
(일부개정) 2006. 02. 22.
(일부개정) 2008. 02. 13.
(일부개정) 2009. 06. 19.
(전부개정) 2011. 10. 29.
(일부개정) 2014. 03. 27.
(일부개정) 2014. 09. 05.
(일부개정) 2015. 03. 26.
(일부개정) 2018. 12. 17.
(일부개정) 2019. 04. 05.

제1장 총칙

제1장(목적) 이 규정은 재단법인 구리시 청소년수련관(이하 “수련관” 이라 한다) 직원에 대한 인사관리의 기준을 정함으로써 공정하고 효율적인 인사관리 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “임면”이란 신규채용, 승진, 전보, 휴직, 직위해제, 복직 및 파면을 말한다.
2. “직위”란 1명의 직원에게 부여할 수 있는 직무와 책임을 말한다.
3. “직급”이란 직무의 종류, 책임성과 곤란성이 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
4. “전보”란 동일한 직급내에서의 보직의 변경을 말한다.
5. “승진”이란 현재 보직되어 있는 직급보다 상위의 직급에 임명하는 것을 말한다.
6. “복직”이란 휴직 또는 직위해제 중에 있는 직원을 원래의 직위에 복귀시키는 것을 말한다.
7. “전직”이란 일반직과 계약직간의 이동을 말한다.<신설2014.03.27.>

제3조(직원의 구분) ① 수련관 직원의 직종은 일반직, 계약직으로 구분한다.

② 일반직은 행정일반 및 시설관리, 체육시설 운영 총괄 및 중간관리 등에 관한 업무를 담당하는 직원으로서 직급별로 분류되는 직원을 말하며, 2급부터 6급까지로 구분한다.

③ 계약직은 컴퓨터 교육실, 수영·헬스·에어로빅 강의 등에 관한 업무와 이와 유사한 업무 등을 담당하는 직원을 말한다.

④ 계약직의 임용 및 보수 등에 관한 세부사항은 이 규정에서 정한 것을 제외 하고는 인사위원회규정이 따로 정한다.

제4조(임면) 직원은 관장이 임면한다.

제5조(인사위원회) ① 직원의 인사에 관한 사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 위원장은 관장이 되고 위원은 관장이 별도로 정하며 간사는 인사담당직원으로 한다.

③ 인사위원회의 운영에 필요한 사항은 인사위원회규정으로 정한다.

제2장 임용

제6조(신규채용) ① 직원의 신규채용은 관장이 필요하다고 인정할 경우 실시한다.

1. 직원 신규채용시 공고기간은 20일 이상으로 하되, 선발예정 인원이 10명 이하일 때에는 15일 이상으로 한다. 다만, 긴급한 업무처리 등 불가피한 사유가 있는 경우에는 7일 이상 15일 미만으로 단축할 수 있다.<일부개정 2018. 12. 17.>

2. 공개경쟁채용을 실시할 경우에는 일간신문 또는 정보통신망 등의 효과적인 방법에 의하여 채용예정인원, 채용예정직위 및 업무내용, 자격기준 등에 관한사항을 응시자가 알 수 있도록 공고하여야 한다.<신설 2015. 3. 26.>

② 직원의 채용은 공개경쟁채용시험에 의하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 특별전형으로 채용할 수 있다.

1. 신병으로 인한 직권면직 또는 휴직기간 만료로 인한 퇴직자를 재임용할

경우

2. 동종직무에 관한 자격증을 소지한 시간제 근무자를 채용하는 경우로써 직원의 예고 없는 사직으로 발생한 공백기간으로 인해 수강생 피해가 우려될 경우

3. 계약직 직원을 일반직 직원으로 채용하는 경우(단, 계약직 근무기간이 1년 이상이어야 한다)

③ 제2항의 제2호 및 제3호의 특별채용은 동종직무 또는 동종직급에 해당하는 여러 사람을 대상으로 경쟁의 방법으로 채용하여야 한다.

④ 직원의 신규채용에는 다음 각 호의 서류를 구비하여야 한다.

1. 자필이력서 1통(신원진술서 1통)

2. 자격증명서 및 면허증사본(해당자)1통

3. 경력증명서 1통

4. 최종학력증명서 1통

5. 주민등록등본 1통

6. 주민등록초본 1통(남자의 경우에 한하며 병역사항이 기재된 것이어야 함)

7. 채용신체검사서 1통(종합병원장 또는 보건소장 발행)

8. 명함판 사진5매

9. 그 밖에 필요하다고 인정되는 서류

⑤ 직원을 채용할 경우의 자격기준은 별표 1과 같다.

⑥ 관장은 필요시 신규직원의 채용 후 6개월 이내의 수습을 거쳐 임용할 수 있다. 다만, 동일한 업무를 1년 이상 수행한 경력직원의 채용 시에는 관장의 재량으로 수습기간을 두지 아니할 수 있으며, 수습기간 중 보수는 통상임금의 90퍼센트를 지급한다.<일부개정 2018. 12. 17.>

제6조의2(전직) ① 관장은 업무수행의 필요 및 직원의 능력과 적성을 고려하여 인사위원회의 승인을 얻어 전직을 명할 수 있다.

② 제1항의 경우 근무기간 1년 이상인 직원을 대상으로 한다.

③ 전직시 호봉의 책정은 보수규정 제5조 제2항의 규정을 준용한다. 다만, 일반직에서 계약직으로의 전환시에는 제외한다.<신설 2014.03.27.>

제6조의3(근로계약) ① 수련관은 제10조에 따라 채용시험에 합격한 사람과 근로계약을 체결한다.

- ② 수련관은 제1항의 근로계약 체결 전에 근로계약기간, 임금의 구성항목, 임금의 계산방법, 임금의 지불방법에 관한 사항, 소정근로시간, 주휴일, 연차 유급휴가, 취업장소, 종사업무 등의 근로조건을 명시하고 이 규정의 주요 내용을 숙지하도록 한 후 근로계약을 체결하여야 한다.
- ③ 수련관은 「근로기준법」 등 노동관계법령에서 정한 근로기준에 미달하는 근로조건으로 근로계약을 체결하지 아니한다.
- ④ 제3항을 위반하는 근로계약을 체결한 경우에는 근로계약을 체결한 이후라도 그 부분에 한해서는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분에 대해서는 추후 별도의 계약을 체결하여야 한다.
- ⑤ 제4항 후단에 의한 별도 계약에 따른 합의가 없는 경우, 그 합의가 있을 때까지 「근로기준법」의 근로조건에 따라 합의한 것으로 본다.
- ⑥ 수련관은 제1항에 따라 근로계약을 체결한 이후라도 제6조제4항에 명시된 직원의 제출 서류 중 허위 사실이 있는 경우나 담당직무를 수행할 수 없을 정도의 질병이 있는 경우에는 근로계약을 취소할 수 있다.
- ⑦ 수련관과 직원 양쪽은 근로계약을 준수하여야 하며, 준수하지 아니함으로써 상대방에게 손해를 입힌 경우에는 그 상대방에 대하여 손해배상을 하여야 한다.

제6조의4(근로계약의 기간) ① 계약직 직원의 근로계약기간은 원칙적으로 1년으로 한다. 다만, 근로계약 체결 시에 따로 정한 바가 있으면 그에 의한다.

- ② 제1항에 따라 근로계약기간을 정한 경우에는 계약기간의 종료와 동시에 자동 해지된다. 다만, 양쪽 합의 하에 계약을 갱신하거나 다른 법령이 정하는 바에 따라 기간을 정하지 않는 근로계약으로 전환된 경우에는 그러하지 아니 한다.
- ③ 제2항 본문의 경우, 종료일 30일 전에 의사표시를 하여야 한다.

제7조(파견충원) 관장은 정원의 10퍼센트 범위에서 외부기관 또는 단체로부터 직원을 파견 받아 충원할 수 있다.

제7조의2(보직, 전직, 전보 그 밖에 인사교류의 원칙) ① 모든 직원의 보직은 능력과 특기에 따라 적재적소에 배치함을 원칙으로 한다.

- ② 수련관은 채용 당시 정한 보직과 직종에도 불구하고 업무 수행상의 필요

및 직원의 능력과 적성 발전을 위하여 직원의 전직, 전보 등 인사교류를 명할 수 있으며, 직원은 정당한 이유 없이 이에 불복하여서는 아니된다.

제7조의3(전직, 전보 등의 인사교류의 사유) 수련관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 직원에게 전임명령을 할 수 있다.

1. 사업규모의 축소로 나머지 인원이 발생하였을 경우
2. 직원의 능력 개발을 위하여 순환 보직이 필요할 경우
3. 기구, 조직 변경이 있을 경우
4. 부서 내에서 해당 직원의 불화로 업무 능률이 저하될 경우
5. 해당 직원의 신체가 그 업무를 감당할 수 없을 경우
6. 복직자 또는 대기 발령 중에 있던 사람을 발령할 경우 또는 전임(轉任) 부서에 결원이 있을 경우
7. 해당 직원의 적성이 보직된 부서의 업무와 부합되지 않을 경우
8. 다른 부서 또는 다른 업무 종사 시 능력 발휘가 기대될 경우
9. 상급자의 정당한 지시에 불응하여 지휘 통솔에 문제가 있다고 판단될 경우
10. 그 밖에 수련관의 업무 수행상 전임(轉任)의 필요성이 있을 경우

제8조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직원으로 채용할 수 없다.

1. 금치산자와 한정치산자
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예기간이 종료된 날로부터 1년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상 형의 선고유예를 받고, 그 선고유예 기간 중에 있는 사람
6. 징계면직의 처분을 받고, 2년이 지나지 아니한 사람
7. 법원의 판결 또는 법률에 따라 자격이 상실 또는 정지된 사람
8. 「병역법」에 따른 병역을 기피한 사람
9. 성범죄로 형 또는 치료감호를 선고받고, 그 집행이 유예·면제된 날부터 10년이 지나지 아니한 사람

10. 신체 또는 정신상의 장애로 직무를 담당할 수 없다고 인정되는 사람

제9조(경력조회) 직원이 임용되기 전에 유사경력이 있는 경우에는 경력을 조회 하여야 한다.

제10조(채용시험) 공개경쟁채용시험 및 특별채용시험의 시험과목, 시험의 방법 및 시험의 실시에 관한 세부사항은 인사위원회에서 따로 정한다.

제11조(직무대행) ① 관장은 필요한 경우에 직원을 차상급 직위에 직무대행으로 임명할 수 있다.

② 직무대행자의 급여는 직책·직급 수당 및 직무수당의 경우 차상급 직위의 지급기준에 의해 지급한다.

제12조(승진) ① 직원이 차상급 직급에 승진하기 위해서는 다음 각 호의 기간, 당 직급에 재직하여야 한다. 다만, 근무성적이 월등하고, 인사평가 성적이 우수직원은 그러하지 아니하며, 조기 승진할 수 있다.

1. 2급: 7년

2. 3급: 5년

3. 4급: 3년

4. 5급: 2년

5. 6급: 2년

② 계약직의 경우 차상급으로 승진하기 위해서는 각 급에서 1년 이상 근무 하고 별표1의 계약직 자격기준을 갖추어야 한다.<신설 2014.03.27.>

③ 제1항에 따른 재직기간에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 산입하지 아니한다.

1. 휴직기간

2. 징계처분기간

3. 직위해제기간(단, 법원의 판결 등에서 무효 또는 무죄로 확정된 경우는 제외)

제13조(승진의 제한) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 직원은 승진할 수 없다.

1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직 중에 있는 경우
2. 징계처분 집행이 종료된 날로부터 정직은 18개월, 감봉은 12개월, 견책은 6개월의 기간이 경과되지 아니한 경우

제14조(근무성적의 평정) ① 모든 직원의 공정하고 효율적인 인사관리를 위하여 근무성적 평정을 연 2회 이상 실시하여야 한다.

② 근무성적의 결과는 승진임용, 특별승급 등 각종 인사관리에 반영한다.

제3장 포상 및 징계

제15조(포상) 관장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 포상할 수 있다.

1. 근무성적이 우수하고 성실하게 근무하여 타의 모범이 된 사람
2. 제도개선, 창의적 제안 등으로 업무의 능률화 또는 예산절감에 크게 기여한 사람
3. 그 밖에 수련관의 발전에 기여한 공로가 지대한 사람

제16조(징계) ① 관장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계할 수 있다.

1. 법령, 정관 그 밖에 규정에 위배한 경우
2. 직무상의 의무를 위반하였거나 정당한 사유 없이 직무를 게을리 하였을 경우
3. 재단의 기밀을 누설하였거나 규율을 매우 문란하게 한 경우
4. 재단의 명예를 훼손하는 행위를 하였거나 고의 또는 중대한 과실로 재단에 재산상의 손실을 입힌 경우
5. 정당한 이유 없이 상사의 지시를 이행하지 아니한 경우
6. 그 밖에 직장질서문란 등의 사유로 인하여 제재할 필요가 있는 경우

② 징계는 견책, 감봉, 정직, 해임, 파면으로 구분하여 다음 각 호와 같이 처분 한다.

1. 견책은 서면으로 훈계한다.
2. 감봉은 1개월 이상 3개월 이하로 하며, 그 기간 중 보수는 「근로기준법」에 따라 감한다.

③ 이 규정에 의한 징계는 손해배상이나 형사상의 책임에 영향을 주지 아니한

다.

④ 인사위원회는 징계대상자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 부여하여야 하며, 징계대상자는 서면 또는 구두로써 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

제16조의2(교사·공모·선동 및 감독 소홀) 다른 직원을 교사·공모·선동하여 제16조제1항에 해당하는 비위행위자와 부하직원에게 대한 감독소홀로 인한 감독자에게 대한 문책은 비위행위자 문책기준에 따라 징계 의결한다.

제16조의3(감면과 정상참작) 직원이 규정에서 정한 징계 사유에 해당된 경우에도, 다음 각 호의 어느 하나에 해당 될 경우에는 감면할 수 있으며, 범칙행위시의 시간, 장소, 대상, 위험도, 책임도 등 구체적 상황을 종합적으로 고려하여 징계 처리한다.

1. 뉘우치는 빛이 뚜렷한 경우
2. 재직 중의 공로가 현저한 경우
3. 그 밖에 정상 참작 여지가 있는 경우

제16조의4(범칙행위의 보고 및 징계 요구) ① 각 팀장은 소속 직원의 범칙행위를 인지한 경우에는 즉시 관장에게 보고하여야 한다.

② 관장은 직원의 범칙행위에 대해 인사위원회에 징계를 요구하여야 한다.

③ 관장은 어떠한 경우에도 동일한 범칙행위에 대하여 이중으로 징계요구를 하지 아니한다.

제16조의5(인사위원회의 심의 및 의결) 직원의 징계는 인사위원회의 심의 및 의결을 거쳐야 한다.

제16조의6(징계의 통보) ① 인사위원회는 회의 개최 3일 전까지 피징계자 및 참고인에게 출석통보를 하여야 한다.

② 피징계자가 출석을 거부하거나 출석의사를 서면으로 명시하지 않는 경우는 징계대상자의 불출석에도 불구하고 징계 심의를 할 수 있다.

제16조의7(소명의 기회 부여) 인사위원회는 피징계자에게 소명의 기회를 부여하여야 한다. 다만, 피징계자가 진술을 거부하는 경우 그러하지 아니하다.

제4장 신분보장

제17조(신분보장) 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직, 정직, 감봉, 면직 또는 그 밖에 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제18조(당연면직) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당연히 면직된다.

1. 사망하였을 경우
2. 계약기간의 만료 또는 정년에 도달하였을 경우

제19조(직권면직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 제8조 각 호에 해당할 경우
 2. 징계처분으로 면직이 결정되었을 경우
 3. 휴직기간 만료 후 제23조제2항에 따른 복직원을 제출하지 아니한 경우
 4. 제22조제1항제1호에 따른 휴직기간 만료 후에도 직무를 감당할 수 없을 경우
 5. 기구와 직제의 개편 또는 예산의 감소에 의하여 직책이 없어지거나 현원이 정원을 초과하였을 경우
 6. 사기 또는 부정한 방법으로 임명되었음이 발견되었을 경우
 7. 해당 연도 중 누계 10일 이상 무단결근을 하였을 경우
 8. 제24조제3항에 따라 대기명령을 받은 직원이 그 기간 중 능력의 향상을 기대하기 어렵다고 인정될 경우
- ② 제1항에 따라 면직시킬 경우에는 인사위원회의 동의를 얻어야 한다.

제19조의2(해고의 제한) 직원의 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위한 휴직기간 경과 30일전, 출산·육아 휴직기간 경과 30일전은 해고하지 아니한다. 다만, 일시 보상을 지급한 경우 또는 천재지변 그 밖에 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에는 그러하지 아니하다.

제19조의3(경영상 이유에 의한 해고) ① 관장은 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 해고할 수 있다.

② 관장은 제1항의 경우에 해고를 피하기 위한 노력을 다하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 그 대상자를 선정한다.

③ 관장은 제2항에 따라 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준, 해고 대상자의 선정 등에 관하여 직원의 과반수를 대표하는 사람 또는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 “근로자대표”라 한다)에 해고일 60일 전까지 통보하고 성실하게 협의한다. 다만, 협의·노력에도 불구하고 근로자대표가 합리적인 이유 없이 협의를 거부, 게을리 하는 경우는 성실한 협의를 다한 것으로 본다.

④ 관장은 제1항에 따라 해고된 직원에 대해서는 해고된 날부터 2년 이내에 해당 직종, 직급의 근로자를 채용하는 경우, 해고된 직원을 우선적으로 채용하여야 한다. 다만, 재취업을 희망하는 근로자보다 채용인원이 적은 경우 수련관이 정한 바에 따른다.

제19조의4(해고의 예고 또는 해고예고수당) ① 직원을 해고할 때에는 30일 전에 예고하며, 이 경우 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 예고하지 않고 해고할 경우 30일분의 통상임금을 지급한다.

② 천재지변 그 밖에 부득이한 사유로 사업 계속이 불가능한 경우와 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상의 손해를 끼친 경우로써 고용노동부령이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 제1항을 적용하지 아니한다.

③ 즉시 해고된 직원에 대해서도 소정의 퇴직금을 지급한다.

제19조의5(해고예고의 적용제외) 제19조의4의 규정에 따른 직원의 해고예고의 적용제외대상은 근로기준법령을 적용한다. <개정 2019.04.05.>

제20조(의원면직) 직원이 본인의 사정에 의하여 사직원을 제출하였을 경우에는 면직한다.

제20조의2(의원면직) 직원은 그 원에 의하여 퇴직하고자 하는 경우 적어도 30일 전에 그 의사를 서면으로 제출하여야 한다.

제21조(휴직) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 경우 관장은 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체, 정신상의 장애로 인하여 장기요양을 요할 경우
2. 「병역법」 등 법률의 규정에 의한 의무수행을 위하여 직무를 이탈하게 되었을 경우
3. 천재지변, 전시사변 또는 이에 준하는 사유로 인하여 생사 또는 소재가 불명(不明)하게 되었을 경우
4. 병가 신청을 하였을 경우

제22조(휴직기간) ① 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제21조제1항제1호에 따른 휴직기간은 6개월 이내로 한다. 다만, 공무상 질병 또는 부상의 경우에는 2년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
 2. 제24조제1항제2호에 따른 휴직기간은 징계처분이 있을 때까지로 한다.
 3. 제24조제1항제3호에 따른 휴직기간은 3개월 이내로 하되, 사실확인에 소요되는 기간만큼 연장할 수 있다.
- ② 제1항제3호에 따라 휴직기간을 연장하고자 할 때에는 인사위원회의 의결을 얻어야 한다.

제23조(휴직의 효력) ① 휴직중인 직원은 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다.

- ② 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 중 그 사유가 소멸되어 직무에 종사할 수 있을 때에는 휴직기간 만료 후 10일 이내에 복직원을 제출하여야 하며, 관장은 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

제24조(직위해제) ① 관장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 직위해제 할 수 있다.

1. 직무수행능력이 현저히 부족하다고 인정되는 사람
 2. 징계의결이 요구 중인 사람
 3. 형사사건으로 구속 기소된 사람
- ② 제1항에 따라 직위를 해제한 경우 그 사유가 소멸된 경우에는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.
- ③ 제1항제1호에 따라 직위해제된 사람에 대하여는 3개월 이내의 기간 대기를 명한다.

제25조(징계처분 등) 징계처분기간과 직위해제 중의 보수는 다음 각 호와 같

다.

1. 견책: 시말서를 제출하게 함으로써 전과에 대해 훈계하고 반성·근신하게 한다.
2. 감봉: 1개월 이상 3개월 이내로 하고, 「근로기준법」이 정하는 범위에서 급여를 감한다.
3. 정직: 1개월부터 3개월까지로 하고, 그 직무를 떠나 근신하게 하며, 그 기간 연봉의 50퍼센트를 감하여 지급한다.
4. 해고: 직원의 신분을 박탈한다.

제26조(정년) ① 직원의 정년은 정관 또는 다른 규정에 특별히 규정된 경우를 제외하고는 다음 각 호와 같다.

1. 2급부터 6급까지: 만60세

부 칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 규정 【별표1】 계약직 임용자격기준표상 생활스포츠지도사 2급 규정은 2015년 1월1일부터 시행하며, 이전까지는 종전의 규정을 적용한다.

부 칙<2015. 3. 26.>

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

부 칙<2018. 12. 17.>

이 규정은 구리시장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

부 칙<2019. 04. 05.>

이 규정은 구리시장의 승인을 받은 날부터 시행한다.

[별표 1]

임 용 자 격 기 준 표(제6조제5항 관련)<2015. 3. 26.개정>

구 분		임 용 자 격	비 고
일반직	관장	가. 1급 청소년지도사 자격증 소지자 나. 2급 청소년지도사 자격증 취득 후 청소년육성업무에 3년 이상 종사한 사람 다. 3급 청소년지도사자격증 취득 후 청소년육성업무에 5년 이상 종사한 사람 라. 「초·중등교육법」 제21조에 따라 정교사자격증소지자 중 청소년 육성업무에 5년 이상 종사한자 마. 청소년육성업무에 8년 이상 종사한 사람 바. 7급 이상의 일반직공무원 또는 이에 상당하는 별정직 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직 공무원 또는 별정직공무원을 포함한다.) 중 청소년육성업무에 3년 이상 종사한 사람 사. 제바호 외의 공무원 중 청소년 육성업무에 5년 이상 종사한 사람	
	2급	가. 공무원 7급 이상 또는 15년 이상 종사자 나. 청소년육성업무 7년 이상 종사자 다. 청소년수련시설 및 재단법인 총무업무 7년 라. 청소년지도사 1급 자격증 소지자 마. 청소년육성분야 학사학위 이상의 자격 소지자 바. 그 밖에 이와동등하다고 인정되는 사람	
	3급	가. 공무원 8급 이상 또는 10년 이상 종사자 나. 청소년육성업무 5년 이상 종사자 다. 청소년수련시설 및 재단법인 총무업무 5년 라. 청소년 지도사 자격증 2급 이상 소지자 마. 청소년육성분야 전문대학 이상 또는 동등자격 이상의 자격소지자 바. 기타 이와 동등하다고 인정되는 사람	
	4급	가. 공무원 8급 이상 또는 7년 이상 종사자 나. 청소년육성업무 3년 이상 종사자 다. 생활체육관련 자격증소지자로서 수영장 운영 관련 5년 이상 종사자 라. 기타 이와 동등하다고 인정되는 사람	
	5급	가. 공무원 8급 이상으로 예산, 계약, 회계 등 관련업무 3년 이상 종사자 나. 청소년수련시설 및 재단법인 회계업무 3년 이상 종사자 다. 청소년지도사 2급 이상 소지자로서 사회교육, 교양강좌, 평생교육 프로그램 운영·관리 등 관련업무 1년 이상 종사자 라. 경리, 수납, 수영장 회원관리 등 해당분야 5년 이상 종사자 마. 기계설비(보일러 등) 관련 자격증 소지자로서 수영장 근무 1년 이상 종사자 바. 그 밖에 이와동등하다고 인정되는 사람	
	6급	가. 공무원 9급 이상으로 3년 이상 종사자 나. 청소년지도사 자격증 3급 이상 소지자 다. 청소년육성업무 1년 이상 종사자 라. 경리, 수납, 수영장 회원관리 등 해당분야 3년 이상 종사자 마. 기계, 전기분야 자격증 소지자로서 해당분야 1년 이상 종사자 바. 전문대학졸업 이상의 학력소지자로 성실성과 봉사정신을 갖춘 사람 사. 그 밖에 이와동등하다고 인정되는 사람	

※. 계약직 임용자격기준표 <2018. 12. 17.개정>

구 분		임 용 자 격	비 고
계 약 직	가 급	가. 청소년지도사 자격증 2급 이상 소지자로 관련업무 5년 이상 경력자 나. 생활스포츠지도사 2급 이상 소지자로 관련업무 5년 이상 경력자 다. 「국가기술자격법」에 따라 해당부분의 기술사 자격을 취득한 사람 라. 학사 이상 또는 동등자격 이상의 자격소지자 마. 해당분야 자격증 소지자	
	나 급	가. 청소년지도사 자격증 2급 이상 소지자로 관련업무 4년 이상 경력자 나. 생활스포츠지도사 2급 이상 소지자로 관련업무 3년 이상 경력자 다. 「국가기술자격법」에 따라 해당부분의 기사 자격을 취득한 후 4년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람 라. 전문대학 이상 또는 동등자격 이상의 자격소지자 마. 해당분야 자격증 소지자	
	다 급	가. 청소년지도사 자격증 3급 이상 소지자로 관련업무 2년 이상 경력자 나. 생활스포츠지도사 2급 이상 소지자로 관련업무 1년 이상 경력자 다. 「국가기술자격법」에 따라 해당부분의 기사 자격을 취득한 후 2년 이상 해당 분야의 경력이 있는 사람 라. 전문대학 이상 또는 동등자격 이상의 자격소지자 마. 해당분야 자격증 소지자	
	라 급	가. 청소년지도사 자격증 3급 이상 소지자 또는 청소년육성업무 1년 이상 종사자 나. 생활스포츠지도사 2급 이상 소지자 다. 「국가기술자격법」에 따라 해당부분의 기사 자격을 취득한 사람 라. 해당분야 자격증 소지자 마. 전문대학 이상 또는 동등자격 이상의 자격소지자 바. 위 “가급”에서 “다급”의 자격 및 경력요건에 포함시킬 수 없는 자격·기술기능 및 경력이 있는 사람	
	마 급	<삭제>	
	바 급	<삭제>	
	청소년주차운전원	가. 청소년수련관에 대한 애사심을 갖고 신체건강한자 나. 대인 응대에 친절하며 근면성실한자 다. 운전원은 1종대형 자동차운전면허 취득 및 「여객자동차 운수사업법」에 따른 버스운전자격증을 취득하고 운전적성정밀검사 종합판정 적합한 자	