

# 인사규정

제정	2004. 10. 27	개정	2012. 02. 21	개정	2023. 08. 17
개정	2005. 01. 21	개정	2012. 11. 08	개정	2023. 09. 19
개정	2005. 02. 28	개정	2013. 03. 28	개정	2023. 11. 16
개정	2005. 08. 30	개정	2013. 06. 28	개정	2024. 03. 25
개정	2005. 11. 22	개정	2014. 03. 27	개정	2025. 12. 03
개정	2006. 01. 26	개정	2014. 07. 11		
개정	2006. 03. 28	개정	2014. 10. 30		
개정	2006. 12. 22	개정	2015. 03. 26		
개정	2007. 03. 13	개정	2016. 09. 28		
개정	2007. 12. 07	개정	2016. 11. 08		
개정	2008. 02. 20	개정	2017. 11. 17		
개정	2008. 12. 23	개정	2017. 12. 15		
개정	2009. 01. 23	개정	2018. 03. 29		
개정	2009. 11. 05	개정	2018. 07. 26		
개정	2010. 01. 06	개정	2019. 01. 23		
개정	2010. 03. 29	개정	2019. 02. 19		
개정	2010. 12. 29	개정	2019. 03. 28		
개정	2011. 03. 29	개정	2019. 05. 08		
개정	2011. 09. 19	개정	2019. 08. 16		
개정	2011. 12. 29	개정	2020. 05. 20		
개정	2021. 04. 08	개정	2022. 03. 02		

## 제 1 장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 성남문화재단(이하 “재단”이라 한다)에 근무하는 직원의 인사에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원의 인사에 관하여 다른 법령이나 조례 또는 재단의 규정에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

제3조(임용권자) 이사장은 이 규정이 정하는 바에 따라 그 소속직원에 대한 임용권을 갖는다.

제4조(직종 등) ① 직원의 직종별 직급 및 직위는 「조직 및 정원규정」에 정한 바에 따라 “별표 1”과 같이한다. <개정 2005.11.22., 2010.3.29., 2013.6.28.>

② 재단의 능률적인 업무처리를 위하여 이사장이 필요하다고 인정하는 경우 예산 범위 내에서 자문위원과 계약직을 둘 수 있다. <신설 2010.3.29.>



제5조(용어정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “임용”이라 함은 신규채용·승진·승급·전보·휴직·복직·직위해제·정직·면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말한다.
2. “직급”이라 함은 직무의 종류, 곤란성과 책임도가 상당히 유사한 직위의 군을 말한다.
3. “직위”라 함은 1인의 직원에게 부여하는 직무와 책임을 말한다.
4. “승진”이라 함은 현 직급보다 상위직급에 임용하는 것을 말한다.
5. “승급”이라 함은 동일직급에서 현재 연차보다 상위연차로 임용하는 것을 말한다.  
<개정 2011.12.29.>
6. “연차”라 함은 연봉제규정에서 정하는 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 연 단위로 결정되는 기본연봉의 차이를 말한다. <개정 2010.3.29., 2011.12.29.>
7. “전보”라 함은 동일한 직급 내에서 근무부서를 달리하는 것을 말한다.
8. “복직”이라 함은 정직·휴직 또는 직위해제 중에 있는 자를 직위에 복귀시키는 것 을 말한다.
9. “보직”이라 함은 채용된 직원을 지정된 직무에 종사하게 하는 것을 말한다.
10. “면직”이라 함은 직원의 신분을 해제하는 것을 말한다.
11. “추서”라 함은 사망한 자를 사망 당시의 직급보다 상위의 직급으로 임용하는 것 을 말한다.
12. “직종”이라 함은 성질이 유사한 직무의 종류를 말한다.
13. “재단창립직원”이라 함은 재단 설립 시 정원에 해당하는 직원을 말한다.
14. “직렬”이라 함은 직무의 종류가 유사하고, 그 책임과 곤란성의 정도가 다른 직급 의 군을 말한다.
15. “전직”이라 함은 직렬을 달리하는 임용을 말한다.
16. “일반직”이라 함은 “기술 관리직” 이외의 사무를 담당하는 직종을 말한다.  
<신설 2010.3.29.>
17. “기술 관리직”이라 함은 자격증 및 경력을 요하는 무대기술, 시설관리, 학예연구 분야의 사무를 담당하는 직종을 말한다. <신설 2010.3.29., 개정 2019.1.23., 개정 2019.3.28.>

## 제 2 장 인사위원회

제6조(인사위원회의 구성) ① 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 재단에 인사위원 회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 경영본부장을 위원장으로 하고 위원장을 포함하여 위원 5인 이상 7인 이 내로 구성하며, 위원은 위원장을 포함하여 대표이사가 재단 직원 중에서 임명한 3인 이내의 내부위원과 4인 이내의 외부위원으로 구성한다. 단, 외부위원의 수는 위원장을 제외한 위원 수의 과반수 이상으로 구성하여야 한다. <개정 2007.3.13., 2008.12.23., 2010.1.6., 2010.3.29., 2010.11.8., 2014.10.30., 2022.03.02>



1. 삭제 <2010.3.29.>

2. 삭제 <2010.3.29.>

3. 삭제 <2010.3.29.>

③ 외부위원은 다음과 같은 자격요건을 갖춘 자 중에서 대표이사가 위촉하고,위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다. <신설 2010.3.29.><개정 2010.1.6.>

1. 변호사의 자격이 있는 자<신설 2010.3.29.>

2. 대학에서 법률학, 행정학 또는 교육학을 담당하는 부교수 이상의 직에 있거나 초등학교·중학교·고등학교 교장의 직에 있는 자 <신설 2010.3.29.>

3. 공무원 5급 이상의 경력자로 당해직급에서 3년 이상 근속하고 퇴직한 자로 한다. <신설 2010.3.29.>

제7조(인사위원회의 운용) ① 위원장은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에 위원회의 회의를 소집한다.

1. 위원 2인 이상 요청이 있을 때

2. 대표이사의 요청이 있을 때

3. 위원장이 필요하다고 인정할 때

② 위원회는 재적의원 3분의 2이상의 출석과 출석의원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원장은 표결권을 가지며, 가부동수인 때에는 결정권을 가진다.

④ 위원장은 긴급을 요하거나, 위원회 소집이 불가능하다고 판단되는 경우에는 서면의결로 갈음할 수 있다.

⑤ 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사제도와 인사에 관한 중요방침

2. 직원의 채용 및 승진에 관한 사항 <개정 2018.3.29.>

3. 직권면직, 징계재심에 관한 사항

4. 직원의 근무성적평정 조정에 관한 사항

5. 직원의 포상 및 징계에 관한 사항

6. 기타 명예퇴직 등 인사에 관한 대표이사의 요구사항 <개정 2010.1.6.>

⑥ 간사는 인사담당부서의 부장으로 하고, 서기는 인사담당부서 담당자로 하며 회의록을 작성 보관 한다. <개정 2023.9.19.>

⑦ 감사는 인사위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

⑧ 성남문화재단 각종 위원회 및 강사 실비변상 규정에 의하여 위촉 위원에 대하여 예산의 범위 안에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

⑨ 인사위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의 과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 사전에 위원들에게 공지하여야 한다.

1. 대상자와 친족관계(혈족 및 인척)에 있거나 있었던 경우

2. 근무경험관계(예시 : 동일부서)등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우 <신설 2021.4.8.>

[전문개정 2010.3.29.]



제8조(소집 및 의결) 삭제 <2010.3.29.>

제8조의 2(기밀유지) 삭제<2010.3.29.>

제9조(간사 및 서기) 삭제<2010.3.29.>

제9조의 2(감사의 출석) 삭제<2010.3.29.>

제10조(보고 및 재심의 등) ① 인사위원회의 의결사항은 의결서를 첨부하여 지체없이 이사장에게 보고한다.

② 이사장은 제1항의 규정에 의한 의결사항에 대하여 이의가 있을 때에는 재심을 요구할 수 있다.

③ 인사위원회에 부의된 사항 중 공식으로 발표한 사항 이외의 사항은 누설하여서는 아니된다. <신설 2010.3.29.>

제10조의 2(실비변상) 삭제 <2010.3.29.>

### 제 3 장 채용

제11조(채용원칙) 직원은 업무수행 능력과 지식을 가진 자로서 재단 발전을 위하여 충실히 근무할 수 있는 자를 채용한다.

제12조(채용방법) ① 직원의 신규채용은 공개채용에 의한다. <개정 2013.3.28.>

1. 삭제<2013.3.28.>

2. 삭제<2013.3.28.>

3. 삭제<2013.3.28.>

4. 삭제<2013.3.28.>

5. 삭제<2013.3.28.>

6. 삭제<2013.3.28.>

7. 삭제<2013.3.28.>

② 삭제<2013.3.28.>

③ 직원의 신규채용 원칙과 방법은 따로 세칙으로 정한다.

제13조(채용자격 기준) 직원의 직급별 채용 자격기준은 “별표 2”와 같다.

제14조(채용계약) ① 채용이 결정된 직원은 급여·근로시간 등의 근로조건이 명시된 “별지 제1호 서식”의(재)성남문화재단 직원 채용계약서를 작성하여야 한다.

② 삭제<2010.3.29.>

③ 삭제<2010.3.29.>



제15조(시용 또는 수습임용) 3급 이하의 일반직·기술관리 직원을 신규 채용하는 경우에는 임용일로부터 3월간의 시용 또는 수습기간을 둘 수 있다. <개정 2005.8.30., 2010.3.29.>

제16조(채용의 철회) 채용된 자가 제15조의 수습기간 중 취업규정 제72조제2항 및 인사규정 제17조의 규정에 의한 결격사유에 해당할 때에는 채용하지 아니 한다. <개정 2011.9.19.>

1. 삭제 <2010.3.29.>

2. 삭제 <2010.3.29.>

3. 삭제 <2010.3.29.>

[전문개정 2010.3.29.]

제17조(결격사유) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 직원으로 채용할 수 없다.

1. 피한정후견인 및 피성년후견인 <개정 2014.7.11.>

2. 파산자로서 복권되지 아니한 자

3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나, 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자

4. 금고이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 만료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자

5. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고 유예기간 중에 있는 자

6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자

6의 2. 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고, 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자 <신설 2011.3.29.>

6의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람. <신설 2020.5.20.>

6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)

가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조에 따른 성폭력범죄

나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 <신설 2020.5.20.>

7. 징계에 의하여 파면의 처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자

8. 징계에 의하여 해임의 처분을 받은 날로부터 3년을 경과하지 아니한 자

9. 기타 건강상의 이유 등으로 업무를 수행하는데 지장이 있다고 인정되는 자

10. 삭제 <2021.4.8.>

11. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」제82조에 따른 비위면직자 등의 취업제한 적용을 받는 자 <신설 2018.7.26.>



제18조(채용제한 연령) 삭제<2010.3.29.>

제19조(채용구비서류) 직원의 채용에 필요한 구비서류는 세칙으로 정한다.

## 제 4 장 보직 및 전보

제20조(보직) 직원의 보직은 전공·학력·자격·경력·기술 및 적성 등을 고려하여 적재 적소에 배치하여야 한다.

제21조(보직과 정원) ① 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하여 보직할 수 없다.

다만, 대표이사는 인사 및 사업운영 필요한 경우에는 잠정적으로 총 정원의 범위 내에서 조정할 수 있다. <개정 2010.1.6.>

② 직원의 정원은 직제규정이 정하는 바에 의한다.

제22조(순환보직) 대표이사는 직원의 능력개발과 능률적인 업무수행을 기하기 위하여 2년 이상 근무한 직원에 대하여 정기 또는 수시로 순환보직을 실시할 수 있다.

다만, 기술관리직에 대하여는 별도로 기간을 두지 아니 할 수 있다. <개정 2010.1.6., 2012.11.8.>

제23조(전보제한) ① 제20조의 규정에 의하여 보직된 자가 다음 각 호의 1에 해당하지 아니하는 경우에는 당해 보직에 임용된 날부터 1년 이내에 전보될 수 없다.

1. 승진 또는 강임된 자
2. 수습기간 중에 있는 자
3. 기구의 개편 또는 조직·정원의 변경으로 인한 당해 직원의 전보
4. 징계처분을 받은 자

② 업무의 효율적인 운영을 위하여 부득이 하다고 인정될 때에는 제1항의 규정에도 불구하고 전보할 수 있다.

③ 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 정직 이상 3년, 정직 미만 2년 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다. <신설 2019.8.16.>

제24조(전직) ① 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 직군별 결원의 범위 내에서 동일 직급으로 전직시킬 수 있다.

1. 직제 또는 정원의 개폐로 인하여 당해 직위의 인원을 조정할 필요가 있을 때
2. 직군 상호간에 전직하는 경우

제25조의 1(겸직 및 겸직금지) ① 대표이사는 업무수행 상 필요한 경우에는 동일직종 및 직급 내에서 겸직 시킬 수 있다. <개정 2010.1.6.>

② 대표이사·직원은 타 기관에 전속하는 직을 겸할 수 없다. <개정 2010.1.6.>



제25조의 2(영리업무의 겸직금지) ① 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 함으로써 업무상의 능률의 저해, 업무에 대한 부당한 영향, 재단의 이익과 상반되는 이익의 취득 또는 재단에 대한 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에는 이에 종사할 수 없다. <신설 2016.11.8.>

1. 근로자가 상업·공업·금융업 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함으로써 현저하게 업무를 저해하는 것 <신설 2016.11.8.>
  2. 근로자가 상업·공업·금융업 그 밖의 영리를 목적으로 하는 사기업체의 이사·감사·업무를 집행하는 무한 책임사원·지배인·발기인 그 밖의 임원이 되는 것 <신설 2016.11.8.>
  3. 직무와 관련이 있는 타인의 기업에 투자하는 행위 <신설 2016.11.8.>
  4. 그 밖에 계속적으로 재산상의 이득을 목적으로 하는 업무를 행하는 것 <신설 2016.11.8.>
- ② 근로자가 제1항의 영리업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 대표이사의 사전허가를 받아야 한다. 단, 겸직의 허가는 업무수행에 지장이 없는 경우에 한한다. <신설 2016.11.8.>

제26조(직무대행) 대표이사는 상위 직위자의 결원, 출장, 휴가 또는 기타 사유로 상당한 기간 부재중일 때에는 차 하위 직위로 하여금 그 직무를 대행하게 할 수 있다. <개정 2010.1.6.>

## 제 5 장 승진 및 승급

제27조(승진) 승진은 동일직렬의 차 하위 직급에서 실시하되 1회에 1직급을 원칙으로 한다.

제28조(승진순위) ① 직원의 승진은 당해 직급의 승진후보자 명부의 고 순위자 순으로 하되, 승진하고자 하는 결원의 범위 내에서 실시한다.

- ② 승진후보 순위의 결정은 근무성적평정·경력평정·교육훈련평정·포상 및 자격평정 등에 의한다.
- ③ 제2항의 규정에 의한 절차방법 및 세부사항은 세칙으로 정한다.

제29조(승진소요기간 등) ① 직원의 직급별 최저 승진소요기간은 다음과 같다.

1. 3급에서 2급 : 3년 <신설 2005.8.30.>
2. 4급에서 3급 : 4년 <개정 2005.8.30.>
3. 5급에서 4급 : 5년
4. 6급에서 5급 : 4년 <개정 2005.8.30.>
5. 7급에서 6급 : 3년

② 제1항의 직급별 승진소요연수 산정은 휴직기간·직위해제기간·징계처분기간은 포함하지 아니한다. 다만, 취업규정 제43조 제3호·제7호의 휴직기간은 예외로 한다. <개정 2020.5.20.>

제30조(승급) 직원의 승급은 재단의 연봉제규정이 정하는 바에 의한다. <개정 2011.12.29.>





제31조(승진 및 승급의 제한) ① 휴직기간·징계처분 또는 직위해제기간 중에 있는 직원은 승진 및 승급할 수 없다. 다만, 취업규정 제43조 제2호·제3호·제6호 및 제7호에 의한 휴직자는 예외로 한다. <개정 2020.5.20.>

② 징계처분을 받은 직원은 그 처분의 종료일부터 다음 각 호의 기간이 경과할 때까지 승진 및 승급할 수 없다.

1. 강등·정직 : 18개월

2. 감봉 : 12개월

3. 견책 : 6개월(견책처분을 받은 날부터 적용) <개정 2019.8.16.>

③ 제1항의 규정에 의하여 승진 및 승급의 제한기간 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받았을 경우 제한기간은 당해 처분에 의한 제한기간이 종료된 날부터 기산한다.

④ 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매로 인한 징계처분의 경우에는 징계 처분일을 각각 3개월 가산한다. <신설 2014.3.27.>

⑤ 징계절차가 진행 중인 자에 대해서는 승진을 제한한다. <신설 2019.8.16.>

제32조(특별승진 및 승급) ① 대표이사는 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 제29조 내지 제31조의 규정에도 불구하고 인사위원회의 의결을 거쳐 특별승진 및 승급을 시킬 수 있다. <개정 2010.1.6.>

1. 직무수행능력이 탁월하여 재단발전에 현저한 공헌이 있는 자

2. 제안의 채택·시행으로 예산의 절감 등 재단발전에 기여한 자

3. 직원이 업무수행 중 순직한 경우에는 추서할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 특별승진 임용하는 경우에는 제31조의 규정에 의한 승진임용에 제한을 받지 아니하는 자이어야 하며, 제1호 및 제2호의 특별승진 임용은 승진소요 기간의 1/2이상 근무한 경우에 한한다.

③ 특별승진은 1회에 1직급을 초과할 수 없으며, 특별승급은 1년에 2호봉을 초과할 수 없다.

제33조(대우직원의 선발) ① 대표이사는 3급 이하 직원 중 당해 직급에서 승진소요 최저연수 이상 근무하고 승진임용의 제한사유가 없으며, 근무실적이 우수한 자를 다음 상위직급의 대우직원으로 선발할 수 있다. <개정 2005.8.30., 2010.1.6., 2010.3.29.>

② 제1항에 따른 대우직원에게는 연봉제규정이 정하는 바에 따라 수당을 지급할 수 있다. <신설 2010.3.29.> <개정 2011.12.29.>

제33조의 2(연구위원의 선임) ① 대표이사는 2급 이하 직원 중에서 연구위원을 둘 수 있다.

② 연구위원은 재단 내 주요현안에 대한 연구를 일정기간 동안 수행하고 그 내용을 대표이사에게 보고한다.

③ 연구위원의 선임기간은 1년 이내로 한다.

[본조신설 2012.2.21.]





## 제 6 장 근무평정

제34조(근무평정) ① 직원의 인사관리에 적정을 기하기 위하여 근무평정을 실시한다. <개정 2010.3.29.>

② 근무성적평정에 관하여 필요한 사항은 세칙으로 정한다. <개정 2010.3.29.>

제35조(근무평정의 예외) ① 직원의 휴직·직위해제 기타 사유로 인하여 6월 이상 근무하지 아니한 때에는 근무성적을 평정하지 아니한다.

② 직원이 신규임용 또는 승진 임용된 경우에는 2월이 경과한 후의 최초의 정기 평정일에 평정하여야 한다.

## 제 7 장 신분보장

제36조(신분보장) 직원은 형의선고·징계처분 또는 이 규정이 정하는 바에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·면직 또는 기타 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제37조(강임) 임용권자는 사업의 폐지로 인한 기구·정원·예산의 감축이 부득이한 경우 당해 사업 종사인력에 대하여 강임의 방법으로 조정할 수 있다.

제38조(정년) ① 2급 이하 직원의 정년은 60세로 한다. 단, 2017년 12월 31일 이전에 입사한 직원의 정년은 61세로 한다. <개정 2005.11.22., 2017.12.15>

② 계약직 직원관리 규정에 의해 채용된 계약직은 정년을 따로 정하지 아니한다. <신설 2007.12.7.> <개정 2010.3.29.>

제39조(당연 퇴직) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 당연 퇴직한다.

1. 제17조 및 제38조의 규정에 해당된 때
2. 사망한 때

제40조(의원면직) 직원이 사직하고자 하는 경우에는 사직원을 제출하여야 하며, 대표이사 의 승인을 얻어야 한다. 단, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 의원면직을 불허 한다. <개정 2010.1.6., 2014.10.30.>

1. 비위와 관련하여 징계요구중인 경우 <신설 2014.10.30.>
2. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 경우 <신설 2014.10.30.>
3. 감사원 또는 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 경우 <신설 2014.10.30.>
4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 조사 중인 경우 <신설 2014.10.30.>



제41조(조기퇴직) ① 조기퇴직자는 인사위원회의 심의를 거쳐 대표이사가 결정하며, 신청 절차는 명예퇴직에 준한다. <개정 2010.1.6., 2010.3.29.>

② 조기퇴직자에게는 예산의 범위 안에서 연봉제규정에 정한 바와 같이 조기퇴직수당을 지급한다. <신설 2010.3.29.> <개정 2011.12.29.>

③ 삭제<2021.4.8.>

제42조(명예퇴직) ① 명예퇴직자는 인사위원회의 심의를 거쳐 대표이사가 결정한다. <개정 2010.1.6., 2010.3.29.>

② 인사위원회 심의 시 희망자의 재단에 대한 공헌도를 고려하여 의결하며, 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 명예퇴직 대상에서 제외하거나 명예퇴직을 취소할 수 있다.

<개정 2010.3.29.>

1. 신청일 현재 징계의결 요구중인 자 <개정 2010.3.29.>

2. 형사사건으로 기소 중 인 자

3. 감사원 등 감사기관과 검찰·경찰 등 수사기관에서 비위조사 또는 수사 중이거나 퇴직 후 재직 당시 귀책사유로 기소당한 자 <개정 2010.3.29.>

4. 재단에 재취업을 목적으로 퇴직한 자 <신설 2010.3.29.>

5. 징계처분으로 인하여 승진 및 승급 제한기간 중에 있는자 <신설 2021.4.8.>

③ 명예퇴직 희망자는 명예퇴직 1개월 전에 명예퇴직 신청서를 제출하고, 조기(희망)퇴직자는 재단의 조기(희망) 퇴직 공고에 따라 퇴직 신청서를 작성하여 인사담당 부서장에게 제출해야 하며, 인사담당 부서장은 접수일로부터 15일 이내에 인사위원회에 상정하고, 명예퇴직 최종 결정여부를 7일 이내에 명예퇴직 희망자에게 통보하여야 한다.

<신설 2010.3.29.> <개정 2014.3.27.>

④ 명예 퇴직자에게는 예산의 범위 안에서 연봉제규정에 정한 바와 같이 명예퇴직수당을 지급한다. <신설 2010.3.29.> <개정 2011.12.29.>

제43조(퇴직 및 해고) 직원이 다음 각 호의 1에 해당될 때에는 퇴직 및 해고시킬 수 있다.

1. 근무성적이 극히 불량한 자로서 취업이 부적당하다고 인정되고, 사회통념상 개선의 가망이 없는 때

2. 출·퇴근시간 및 근무성적의 불량 또는 기타의 사유로 3회 이상 징계처분을 받았거나, 계속하여 5일 이상 무단결근을 하였거나, 1월간 무단결근 일수의 합계가 7일 이상인 때

3. 고의 또는 과실로 재단의 시설물 또는 기구류를 파괴하거나 재단운영질서를 문란하게 한 때

4. 고의 또는 중대한 사고를 발생하게 하여 막대한 손해를 끼친 때

5. 경력을 낮게 또는 높게 사칭하거나 은폐하여 입사한 때

6. 신체 또는 정신상의 질병으로 인하여 직무를 감당할 수 없다고 사회통념상 인정된 때

7. 공금을 유용·착복하거나 배임 또는 업무상 부정하게 금품 또는 향응물을 받았을 때

8. 협박 또는 폭행으로 상사 또는 동료의 업무집행을 방해한 때

9. 허가 없이 재단시설 안에서 불온문서의 배부·시위·집회 등에 참여한 때



10. 비밀을 누설하여 재단운영에 막대한 손해를 끼친 때
11. 수습기간 중 직원으로 적합하지 아니하다고 인정되어 채용발령을 취소하고자 하였을 때
12. 업무상 재해로 인하여 휴직기간 2년 이후 근로기준법 제84조에 따른 일시 보상을 한 경우<개정 2010.3.29.>
13. 직무수행능력이 현저하게 저하되어 개선의 가능성이 없다고 사회통념상 인정된 때
14. 채용할 때의 서약에 위반되는 일이 있었을 때
15. 업무의 사정에 의하여 인사이동·전근·이적·파견근무 등의 명령에 대하여 정당한 사유 없이 이에 따르지 아니하였을 때
16. 대표이사의 승인 없이 타 사업장에서 일을 한 때 <개정 2010.1.6.>
17. 형사처분(형사유죄확인판결)을 받았을 때
18. 상사의 정당한 업무명령에 불복종한 때
19. 재단시설 안에서 폭행을 함으로써 3주 이상의 치료를 요하는 상처를 입혔을 때
20. 당해 직급에서 직무를 수행하는데 필요한 자격·면허증의 효력이 정지(1월 이상)되거나 상실·취소된 때
21. 사망한 때
22. 재단의 조직과 정원 관련규정의 개·폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 과원이 된 때부터 3월간이 경과되고 인사위원회의 동의를 받은 때
23. 취업규정 제11조의 규정에 의한 부작위 의무를 위반하였을 때 <신설 2010.3.29.>

제43조의 2(퇴직의 예고) ① 재단은 정당한 사유로 직원을 퇴직시키고자 할 경우에는 적어도 30일전에 퇴직의 예고를 하여야 한다.

② 30일전에 퇴직의 예고를 하지 아니한 때에는 30일분의 통상임금을 퇴직예고 수당으로 지급하여야 한다.

③ 위 제1항과 제2항의 경우, 천재, 사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다

1. 납품업체로부터 금품 또는 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 업무수행에 차질을 가져온 경우
2. 업무용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
3. 사업의 기밀 기타 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
4. 허위사실을 날조, 유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
5. 직책을 이용하여 공금을 착복, 장기유용, 횡령하거나 배임한 경우
6. 유·무형의 재단 자산을 절취 또는 불법 반출한 경우
7. 인사, 경리, 회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나, 허위서류 등을 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
8. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우



9. 기타 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나, 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

제43조의 3(예고해고의 적용예외) 제43조의 2 규정은 다음 각 호의 1에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. 1년 이하의 기간제 근로자로서 3월을 계속근무하지 아니한 자 <개정 2010.3.29.>
2. 2월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 시용 또는 수습사용중의 근로자 <개정 2010.3.29.>

제44조(휴직) 직원 휴직에 관한 사항은 취업규정에 의한다.

1. 삭제 <2010.3.29.>
2. 삭제 <2010.3.29.>
3. 삭제 <2010.3.29.>
4. 삭제 <2010.3.29.>
5. 삭제 <2010.3.29.>
6. 삭제 <2010.3.29.>
7. 삭제 <2010.3.29.>

[전문개정 2010.3.29.]

제45조(휴직기간) ① 직원 휴직기간에 관한 사항은 취업규정에 의한다.

1. 삭제 <2014.7.11.>
  2. 삭제 <2014.7.11.>
  3. 삭제 <2014.7.11.>
  4. 삭제 <2014.7.11.>
  5. 삭제 <2014.7.11.>
- ② 삭제 <2010.3.29.>

제46조(휴직의 효력) ① 휴직의 효력에 대하여는 취업규정에 의한다.

- ② 삭제 <2010.3.29.>
- ③ 삭제 <2010.3.29.>
- ④ 삭제 <2010.3.29.>

[전문개정 2010.3.29.]

제47조(직위의 해제) ① 대표이사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 직위를 해제할 수 있다. <개정 2010.1.6.>



1. 형사사건으로 기소된 자
  2. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자
  3. 소속 직원에 대한 감독능력이 부족한 자
  4. 징계의결 요구중인 자
- ② 직위해제를 받은 자는 직원의 신분은 보유하나, 직무에는 종사하지 못한다.
- ③ 제1항의 규정에 의하여 직위를 해제한 자의 사유가 소멸된 때에는 직위를 부여하여야 한다. 단, 직위해제 일부터 3월 이내에 능력 또는 근무 성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때에는 미리 인사위원회의 동의를 얻어 직권면직 시킬 수 있다. < 개정 2006.3.28., 2010.3.29.>

## 제 8 장 상 별

제48조(포상) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 포상한다.

1. 품행이 방정하고, 업무에 근면하여 타직원의 모범이 되는 자
2. 헌신적인 노력으로 재단 발전에 기여한 자
3. 업무개선을 창안하여 재단 발전에 기여한 자
4. 대외적으로 재단의 명예를 높이 선양한 자
5. 기타 재단 발전에 공로가 뚜렷한 자

제49조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정부 및 성남시포상조례에 의한 표창
2. 이사장의 표창(유공, 모범, 근속)
3. 성남문화재단 대표이사의 표창(유공, 모범)<신설 2006.12.22.> <개정 2014.7.11.>

제50조(추천과 심사) ① 각 부서의 장은 제48조의 규정에 해당하는 소속직원을 포상대상자로 추천할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 포상은 인사위원회에서 이를 심사한다.

제51조(포상시기) 포상은 정기 및 수시로 구분하여 시행한다.

제52조(징계) 다음 각 호의 1에 해당할 때에는 인사위원회의 심의를 거쳐 징계한다.

1. 법령 및 제규정에 의한 준수사항을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 복무질서를 문란 시키는 행위를 하였을 때
4. 직무의 내외를 막론하고 재단의 체면 또는 위신을 손상시켰을 때
5. 3일 이상 무계결근을 하였을 때



제53조(징계의 종류와 효력) ① 직원에 대한 징계의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 견책
2. 감봉
3. 정직
4. 강등 <신설 2012.11.8>
5. 해임 <개정 2012.11.8.>
6. 파면 <개정 2012.11.8.>

② 제1항의 규정에 의한 징계처분은 다음 각 호와 같다.

1. 견책은 서면으로 한다.
2. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 정하고, 그 기간 중의 보수는 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 1/2를, 총액이 1 임금지급기의 임금총액의 1/10을 초과하지 않는 범위 내에서 감하여 지급한다. <개정 2010.3.29., 2011.12.29., 2016.9.28.>
3. 정직은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 정하고, 그 기간 중 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며, 그 기간 중의 기본연봉월액의 3분의 2를 감액 지급한다. <개정 2011.12.29.>
4. 여기서 말하는 보수의 감액은 연봉제규정 제10조를 따른다. <신설 2008.2.20.> <개정 2011.12.29.>

③ 징계양정을 구분함에 있어 파면, 해임, 강등, 정직은 중징계로 하며, 감봉 및 견책은 경징계로 한다. <개정 2012.11.8.>

제54조(징계양정기준 등) 직원의 징계양정기준 및 징계절차에 관하여 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

제55조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 3년(금품의 수수, 향응, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)이 경과된 때에는 이를 행하지 못한다.

다만, 제43조의2제3항제7호의 규정에 의한 경우는 3년으로 한다. <개정 2012.11.8., 2019.5.8.>

제56조(감사원 등에서의 조사와의 관계 등) ① 감사원 또는 권한 있는 기관에서 조사중인 사건에 대하여는 조사를 개시한 날부터 징계의결의 요구 및 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰 기타 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사를 개시한 날부터 징계의결의 요구, 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계절차를 진행하지 못하여 제45조의 규정에 의한 기간이 경과되거나, 그 잔여기간이 1월 미만인 경우에는 그 조사나 수사를 종료한 날부터 1월이 경과된 날에 만료된 것으로 본다.



## 제 9 장 보칙

제57조(신원보증) ① 삭제 <2008.2.20.>

② 신원보증에 대한 세부사항은 세칙으로 정한다. <개정 2008.2.20.>

제58조(인사기록) 인사담당부서에서는 직원의 직무와 신상의 제반사항을 기록한 인사기록카드를 작성하여 비치하여야 한다.

제59조(위임규정) 이 규정의 시행에 관하여 필요한 사항은 세칙으로 정한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 재단 설립일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 재단의 창립직원은 재단발기인대회(창립총회)이후 특별채용 할 수 있으며, 또한 성남시 산하 공무원 경력자 중 창립직원으로 임용되는 자와 특별 채용된 자에 대하여는 제15조 및 제29조의 규정에 의한 기준을 적용하지 아니할 수 있다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2005년 1월 21일부터 시행한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2005년 2월 28일부터 시행한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2005년 8월 30일부터 시행한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2005년 11월 22일부터 시행한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2006년 1월 26일부터 시행한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2006년 3월 28일부터 시행한다.

### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2006년 12월 22일부터 시행한다.





## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2007년 3월 13일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2007년 12월 7일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2008년 2월 20일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2008년 12월 23일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 1월 23일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2009년 11월 5일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2010년 1월 6일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2010년 3월 29일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2010년 12월 29일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2011년 3월 29일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2011년 9월 19일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2012년 1월 1일부터 시행한다. <개정 2011.12.29.>

## 부 칙



제1조(시행일) 이 규정은 2012년 2월 21일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2012년 11월 8일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2013년 3월 28일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2014년 3월 27일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2014년 10월 30일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2015년 3월 26일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2016년 9월 28일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2016년 11월 8일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2017년 12월 15일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2018년 3월 29일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2018년 7월 26일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 1월 23일부터 시행한다.

#### 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 2월 19일부터 시행한다.



## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 3월 28일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 5월 8일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2019년 8월 16일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2020년 5월 20일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2021년 4월 8일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 3월 2일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2023년 8월 17일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2023년 9월 19일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2023년 11월 16일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2024년 3월 25일부터 시행한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 2025년 12월 3일부터 시행한다.



〔별표 1〕

<개정 2005.1.21., 2009.1.23., 2010.3.29., 2012.2.21., 2013.6.28., 2017.11.17., 2019.1.23., 2019.2.19., 2022.3.2., 2023.9.19.>

## 직종별 직급 및 직위

(제4조 관련)

직종	직급	직위	비고
일반직	2~3급	본부장	
	3~5급	실장·부장	
	4급	부장	
	5급	차장	
	6급	과장	
	7급	대리·사원	
기술관리직	3~5급	실장·부장	
	4급	부장	
	5급	차장	
	6급	과장	
	7급	대리·사원	



[별지 제1호 서식]  
<개정 2015.3.26.>

## 근로계약서 (채용계약서)

(제14조 관련)

재단법인 성남문화재단(이하 “사업주”라 함)과 (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 :      년    월    일부터      년    월    일까지  
※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재
2. 직종 및 직급 :
3. 근무장소 :
4. 업무의 내용 :
5. 소정근로시간 :      시    분부터      시    분까지 (휴게시간 :    시    분 ~    시    분)
6. 근무일/휴일 : 매주      일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주      요일
7. 임 금
  - 연봉제 대상 (      ) ※ 재단 연봉제 규정에 의거 별도의 연봉계약서를 체결 함
  - 월(일, 시간)급 :      원
  - 상여금 : 있음 (      )      원, 없음 (      )
  - 기타급여(제수당 등) : 있음 (      ), 없음 (      )
  - 원,      원
  - 원,      원
  - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일)      일(휴일의 경우는 전일 지급)
  - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(      ), 근로자 명의 예금통장에 입금(      )
8. 연차유급휴가
  - 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
9. 근로계약서 교부
  - 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
10. 기 타
  - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령 및 재단 규정에 의함
  - 비밀엄수 : 근로자는 사업주의 업무수행과 관련하여 취득한 일체의 사항에 대하여 재직기간은 물론 퇴직 후에도 이를 누설하지 아니함을 서약한다.
  - 복무서약 : 근로자는 성남문화재단에 채용됨에 있어 재단의 제반규정을 준수하고, 맡은 바 직무를 성실히 수행할 뿐만 아니라, 특히 재단 발전과 시민의 문화복지 증진



및 편익도모에 앞장 설 것을 엄숙히 서약한다.

- 임 용 : 사업주의 형편에 따라 근무부서 및 담당업무를 변경하는 전보명령 등의 임용사항(인사발령)은 재단과 변경 계약한 것으로 본다.
- 근로시간 : 1일 8시간 주40시간을 기본 근무시간으로 하되, 근로기준법 범위 내에서 업무특성상 근무시간을 조정하거나 연장근무 할 수 있다.
- 퇴직금 : 사업주는 근로자의 계속 근속1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급할 수 있으며, 근속연수가 계속되는 경우에는 재단 직원의 퇴직금 지급에 관한 규정을 준용한다.

년      월      일

(사업주) 사업체명 : 재단법인 성남문화재단 대표이사 (전화:031-783-8000)

주 소 : 경기도 성남시 분당구 성남대로 808

대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : (서명)



## 〔별표 2〕

<개정 2005.2.28., 2005.11.22., 2006.1.26., 2010.3.29., 2010.12.29., 2019.1.23., 2019.3.28., 2019.5.8., 2022.3.2., 2023.8.17., 2023.11.16., 2024.03.25., 2025.12.3.>

## 직급별 채용 자격기준

(제13조 관련)

## 1. 일반직

직급별	자 격 기 준
2 급	1. 공무원 4급 이상 경력자 또는 5급 경력자로 당해 직급에 2년이상 근무한 자 2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 본부장(국장)급으로 해당 분야 2년 이상 근무한 자 또는 부장급으로 8년이상 근무한자 3. 해당 분야에서 임원으로 2년 이상 근무한 자 4. 상시근로자 100명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 임원으로 5년 이상 근무한 자 5. 전문예술법인(상시근로자 50명 이상)의 임원으로 5년 이상 근무한 자
3 ~ 4 급	1. 공무원 5급 이상 경력자 또는 6급 경력자로 당해 직급에 3년 이상 근무한 자 2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 부장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자, 또는 차장급 이상의 직책으로 7년 이상 근무한 자 3. 상시근로자 50명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 해당분야에서 부장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자 4. 해당분야 국가자격증 취득 후 또는 석사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 10년 이상 인 자 또는 박사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 7년 이상인자
5 급	1. 공무원 6급 이상 경력자 또는 7급 경력자로 당해 직급에 3년 이상 근무한 자 2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 차장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자, 또는 과장급 이상의 직책으로 7년 이상 근무한 자 3. 상시근로자 50명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 해당분야에서 차장(팀장)급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자 4. 해당분야 국가자격증 취득 후 또는 석사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 7년 이상인 자 또는 박사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 5년 이상인자
6 급	1. 공무원 7급 이상 경력자 또는 8급 경력자로 당해 직급에 3년 이상 근무한 자 2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 과장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자, 또는 대리급 이상의 직책으로 7년 이상 근무한 자 3. 상시근로자 50명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 해당분야에서 과장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자 4. 해당분야 국가자격증 취득 후 또는 석사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 5년 이상인 자 또는 박사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 3년 이상인자
7 급	1. 공무원 9급 이상 경력으로 근무한 자 2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 당해 직급에 상응하는 직책으로 1년 이상 근무한 자 3. 상시근로자 50명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 당해 직급에 상응하는 직책으로 1년 이상 근무한 자 4. 해당분야 전문학사학위 이상인 자 5. 해당분야 근무경력이 2년 이상인 자





2. 기술관리직 <개정 2019.3.28., 2019.5.8., 2022.3.2., 2024.3.25., 2025.12.3.>

직급별	자 격 기 준
2 급	-
3 ~ 4 급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 공무원으로 관련분야에서 5급 이상 경력자 또는 6급 경력자로 당해 직급에 3년 이상 근무한자</li> <li>2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 관련분야에서 부장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자 또는 차장급 이상의 직책으로 7년이상 근무한 자</li> <li>3. 상시근로자 50명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 해당분야에서 부장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자</li> <li>4. 정학예사 자격 취득 한 후 해당분야 10년 이상 근무한 자</li> <li>5. 해당분야 석사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 10년 이상인 자 또는 박사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 7년 이상인자</li> <li>6. 관련 분야 기술사 및 동등 이상의 자격을 취득한 자</li> <li>7. 특급 기술자격을 취득 후 관련 분야의 근무경력이 7년 이상인 자</li> </ol>
5 급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 공무원으로 해당분야에서 6급 이상 경력자 또는 7급 경력자로 당해 직급에 3년 이상 근무한자</li> <li>2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 해당분야에서 차장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자 또는 과장급 이상의 직책으로 7년 이상 근무한 자</li> <li>3. 상시근로자 50명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 해당분야에서 차장(팀장)급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자 또는 과장급 이상의 직책으로 7년 이상 근무한 자</li> <li>4. 무대감독으로 10년 이상 근무한 자</li> <li>5. 무대예술 관련 자격증(무대조명, 무대기계, 무대음향) 1급 이상 취득한 자</li> <li>6. 정학예사 자격을 취득한 후 해당분야에서 7년 이상 근무한 자</li> <li>7. 해당분야 석사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 7년 이상인 자 또는 박사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 5년 이상인자</li> <li>8. 해당분야의 기사 자격 취득 후 7년 이상 해당분야에서 근무한 자</li> </ol>
6 급	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 공무원으로 해당분야에서 7급 이상 경력자 또는 8급 경력자로 당해 직급에 3년 이상 근무한자</li> <li>2. 정부투자기관, 공공기관, 정부 또는 지방자치단체 출자·출연기관의 과장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자 또는 대리급 이상의 직책으로 7년 이상 근무한 자</li> <li>3. 상시근로자 50명(기업정보공개자료 기준)이상 법인의 해당분야에서 과장급 이상의 직책으로 5년 이상 근무한 자</li> <li>4. 무대감독으로 5년 이상 근무한 자</li> <li>5. 무대예술 관련 자격증(무대조명, 무대기계, 무대음향) 2급 이상 취득한 자</li> <li>6. 정학예사 자격을 취득한 후 해당분야에서 3년 이상 근무한 자</li> <li>7. 해당분야 석사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 5년 이상인 자 또는 박사학위 취득 후 해당분야 근무경력이 3년 이상인자</li> <li>8. 해당분야의 기사 자격 취득 후 5년 이상 및 산업기사 취득 후 8년이상 해당분야에서 근무한 자</li> </ol>



7 급	1. <삭제> 2. <삭제> 3. <삭제> 4. 무대감독으로 2년 이상 근무한 자 5. 무대예술 관련 자격증 (무대조명, 무대기계, 무대음향) 3급 이상 취득한 자 6. 준학예사 이상 자격을 취득한 자 7. 관련분야 전문학사학위 이상인 자 8. 무대기술, 시설관리, 학예연구 등 해당분야에서 2년 이상 근무경력자 9. 해당 분야의 산업기사 및 동등 이상의 자격을 취득한 자
-----	--

※ '근무한 자'의 정의 : 월 보수를 지급받고 상근으로 근무한 자를 의미한다.

(상근 여부 확인은 4대 보험 자격득실확인서로 검증)

※ '부장급'의 정의 : 직제·직무와 관련하여 소속 직원을 지휘·감독할 권한과 책임을 가진 자(부서장)로서, 통상 본부조직 산하 기구의 장을 말함.

※ 무대기술 및 시설분야의 경우 자격증 소지자 채용을 원칙으로 함.

(단, 자격검정제도가 없는 무대감독 분야는 제외)

