

계약직 직원 규정

제정 2014.04.29 규정 제18호

개정 2015.12.17 규정 제81호

개정 2016.11.30 규정 제99호

개정 2017.02.17 규정 제105호

개정 2017.12.28 규정 제119호

제1조(목적) 이 규정은 김해시도시개발공사(이하 “공사”라 한다) 「직제규정」 제9조제3항에 따른 계약직 직원의 채용조건 및 임용절차 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① “채용”이라 함은 계약직의 정원이 부여된 직무에 적합한 근로자를 모집, 평가, 선발하여 해당직무에 근로하게 하는 것을 말한다.

② “채용계약”이라 함은 계약직 직원과 김해시도시개발공사근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

제3조(계약직 직원의 범위 및 채용기준) ① 계약직 직원의 범위는 별표 1과 같다.

② 계약직 직원의 채용 자격기준은 별표 2와 같다.

제4조(채용결격사유) 사장은 「인사규정」 제11조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 계약직 직원으로 채용할 수 없다.

제5조(채용절차) ① 사장은 정원과 예산의 범위 안에서 채용계약(별지 제1호서식)에 의하여 계약직 직원을 채용할 수 있다. 다만, 일반계약직은 일반직의 정원 범위 내에서 한시적 필요에 따라 일반직을 대체하여 채용할 수 있다.

② 사장이 계약직 직원의 정원에 대한 시장의 승인을 받고자 할 경우, 근거법령, 사업의 필요성, 채용 예정직의 업무내용, 자격 및 채용조건, 채용기간 등에 관한 사항을 명확히 제시하여야 한다. 다만, 계약직이 아닌 직종의 정원 승인 요청에 대하여 김해시장(이하 “시장”이라 한다)이 계약직으로 변경 승인한 경우는 제외한다.

제6조(계약직 직원의 보수) ① 일반계약직 직원을 제외한 계약직 직원의 등급별 기본연봉 기준표는 별표 3과 같다. 다만, 계약직 “다”급 이상의 기본연봉은 최초 연봉 산정 시에만 기준표를 적용하고, 그 다음 해부터는 「연봉제 규정」에 따라 산정한다.

② 일반계약직 직원의 보수는 「보수규정」의 일반직 직원의 보수에 관한 규정에 따른다.

③ 사장은 전문계약직 직원의 초임 기본연봉을 결정할 때에 별표 3을 기준으로 대상자의 경력, 업무의 난이도 등을 종합적으로 고려하여 기본연봉액을 100분의 10의 범위

내에서 가감할 수 있다. 다만, 그 기준은 대상자의 직급과 경력환산에 따른 호봉에 상당하는 일반직 직원의 호봉급을 기초로 하여 환산한 기본연봉액으로 하며, 가감된 연봉액이 연봉한계액의 범위를 벗어난 경우, 이를 연봉한계액으로 본다.

④ 계약직 직원에게는 제수당을 지급할 수 있으며, 지급기준은 별표 4와 같이 한다.

⑤ 계약직 직원의 제수당 계산 시 통상임금은 「보수규정」 제3조제6호에 따른다.

제7조(채용기간) 계약직 직원의 채용기간은 2년의 범위 안에서 해당사업의 수행에 필요한 기간으로 한다. 다만, 체육지도자의 채용기간은 「인사규정」 제29조에서 규정한 정년을 적용한다.<개정 2017.12.28>

제8조(채용기간의 연장) ① 사장은 일반계약직의 채용기간을 연장할 수 없다. 다만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제1호에 따라 특정 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하여 근로계약을 체결한 경우에는, 그 필요 기간까지 채용기간을 연장할 수 있다.

② 사장은 전문계약직이 담당하는 사업이나 업무가 계속되거나 부득이한 사유로 계약된 기간 내에 종결되지 아니하여 채용기간의 연장이 필요하다고 인정할 경우에는 당초 채용기간의 범위 안에서 계약을 연장할 수 있다.<개정 2017.12.28>

제9조(채용계약의 해지) 사장은 계약직 직원에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 지체 없이 채용계약을 해지하여야 한다.

1. 신체, 정신 상의 이상으로 계약 기간 내에 계약사업을 정상적으로 수행하기 곤란한 때

2. 제4조의 결격사유에 해당하거나 형사사건으로 기소된 때. 다만, 약식명령이 청구된 경우는 제외한다.

3. 기타 채용계약 상의 해지조건에 해당된 때

제10조(근무실적평가) ① 사장은 채용된 계약직 직원의 근무상황과 업무수행 실적을 정기 또는 수시 평가하여 계약의 변경·연장 또는 해지 시 이를 반영할 수 있다.

② 제1항에 따른 근무성적평정은 별지 제2호서식에 따른다.

제11조(직종전환) ① 사장은 계약직 직원 중 체육지도자가 만50세 도래시 자격증 취득 여부에 따라 체육시설 분야 행정업무, 기계업무로의 업무전환 또는 업무직으로의 직종전환 한다. 다만, 「근로기준법」 제94조에 의거 직종 전환 시 노동조합 및 본인 동의하에 전환을 실시한다.<개정 2017.12.28>

② 체육지도자 전환 기준일은 만50세에 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 7월 1일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 다음년도 1월 1일로 한다.<개정 2017.12.28>

③ 행정업무 및 기계업무로 업무전환을 위해서는 다음 각 호의 자격증을 취득하여야 한다.

1. 행정업무 전환 : 스포츠 경영관리사
2. 기계업무 전환 : 기계관련 산업기사 이상

<개정 2017.12.28>

④ 제3항의 자격증을 취득하지 못한 직원은 해당직무에 대한 적격여부를 심사하여 업무직으로 직종전환 한다.<개정 2017.12.28>

⑤ 제1항에 따른 적격여부 심사는 「인사규정」 제9조에 따른 채용위원회가 주관하되, 평소 근무실적과 자격의 적정성, 직종전환 직무에 대한 이해도 등을 종합적으로 심사하여 전환한다.<개정 2017.12.28>

⑥ 직종 전환된 근로자의 호봉은 직종전환 전 동일 호봉으로 적용하며, 전환일을 기준으로 해당직종의 임금체계를 따른다.<개정 2017.12.28>

⑦ <삭제 2017.12.28>

제12조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) ① 사장은 계약직 직원 중 그 직무가 상시·지속적으로 존재하고 해당 근로자가 그 직무를 지속함에 특별한 흠결이 없을 경우, 신청자에 한하여 그 적격여부를 심사하여 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」 제5조에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 수 있다.

② 사장은 제1항에 따른 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 할 경우, 계약만료 2개월 전까지 세부계획을 수립하여 이사회의 의결과 시장의 승인을 받아야 한다.

③ 제1항에 따른 적격여부 심사는 「인사규정」 제9조에 따른 채용위원회가 주관하되, 해당 직무의 상시·지속성과 해당 근로자의 평소 근무실적 등을 종합적으로 심사하여야 한다.

④ 제1항에 따른 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 계약직 직원은 정원을 별도 관리하여야 하며, 해당 근로자의 정년과 정년퇴직은 「인사규정」 제29조에 따른다.

제13조(다른 규정의 준용) 계약직 직원의 인사에 관하여는 이 규정에서 정한 사항을 제외하고는 그 성질에 반하지 아니하는 범위 내에서 「인사규정」과 「연봉제규정」을 준용한다.

부칙

제1조(시행일) 이 규정은 2014년 4월 29일부터 시행한다.

제2조(고용승계에 따른 특례) ① 김해시시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)의 흡수 합병에 따라 고용승계되는 체육분야 계약직 직원은 이 규정에 따라 임용된 것으로 본다. 이 경우, 종전 공단의 체육분야 계약직 직원 중 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자가 아닌 사람은 종전 직무를 명시하여 별도 관리한다.

② 제1항에 따른 계약직 직원의 경력, 임금, 인사, 근로계약 등의 사항은 합병 전 공단의 것을 승계하며 합병을 이유로 변경하지 아니한다.

부칙<개정 2015.12.17.>

이 규정 “별표4”는 승인일부터 시행하되, 2016년 1월 1일부터 적용한다.

부칙<개정 2016.11.30.>

이 규정은 승인일부터 시행한다.

부칙<개정 2017.02.17.>

이 규정은 승인일부터 시행한다.

부칙<개정 2017.12.28.>

이 규정은 승인일부터 시행한다.

【별표 1(제3조 관련)】

계약직 직원의 범위

직군	직렬	담당직무	비고
일반계약직	「직제규정」 제9조에 따른 일반직 직렬 준용	2년 미만의 한시적 일반직 직무	
전문계약직	자격기준에 따른 자격 명칭 준용	해당 전문 분야 직무	「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제1항에 따름 1. 해당 분야 박사 2. 해당 분야 기술사 3. 건축사 4. 공인노무사 5. 공인회계사 6. 변호사 7. 감정평가사 8. 세무사 9. 경영지도사
체육지도자	체육지도자 (종목별 명칭 부기에) 체육지도자(수영)	해당 전문 분야 직무	「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자(생활체육지도자, 경기지도자)

【별표 2(제3조 관련)】

계약직 직원 채용 경력 및 자격 기준

직군	직급	경력 및 자격 기준	비고
일반계약직	나	일반직 3급에 준함	
	다	일반직 4급에 준함	
	라	일반직 6급에 준함	
	마	일반직 7급에 준함	
전문계약직	나	○ 다음 각 호의 자격·학위 취득 후 해당분야 실무경력 3년 이상인 사람 1. 해당 분야 박사 2. 해당 분야 기술사 3. 건축사, 공인노무사, 공인회계사, 변호사, 감정평가사, 세무사 ○ 경영지도사 자격 취득 후 해당분야 실무경력 5년 이상인 사람	
	다	○ 다음 각 호의 자격·학위 취득 후 해당분야 실무경력 1년 이상인 사람 1. 해당 분야 박사 2. 해당 분야 기술사 3. 건축사, 공인노무사, 공인회계사, 변호사, 감정평가사, 세무사 ○ 경영지도사 자격 취득 후 해당분야 실무경력 3년 이상인 사람	
	라	○ 다음 각 호의 자격·학위 취득자 1. 해당 분야 박사 2. 해당 분야 기술사 3. 건축사, 공인노무사, 공인회계사, 변호사, 감정평가사, 세무사 ○ 경영지도사 자격 취득 후 해당분야 실무경력 1년 이상인 사람	
체육지도자	다	○ 1급 생활체육지도자, 1급 경기지도자 자격취득 후 실무경력 5년 이상인 사람 ○ 2급 생활체육지도자 또는 2급 경기지도자 이상의 자격취득 후 실무경력 10년 이상인 사람	
	라	○ 2급 생활체육지도자 또는 2급 경기지도자 이상의 자격취득 후 실무경력 5년 이상인 사람 ○ 3급 생활체육지도자 이상의 자격취득 후 실무경력 10년 이상인 사람	
	마	○ 2급 생활체육지도자 또는 2급 경기지도자 이상의 자격취득 후 실무경력 1년 이상인 사람 ○ 3급 생활체육지도자 이상의 자격취득 후 실무경력 3년 이상인 사람	

계약직직원의 등급별 기본연봉 기준 및 연봉한계액

(단위 : 천원)

직급	기본연봉 기준	연봉한계액	
		상한액	하한액
나	일반직 3급 기본연봉상당		「지방공무원 보수규정」 별표13 제3호의 가목 “임기제 공무원” 5급(상당) 하한액
다	일반직 4급 기본연봉상당	「지방공무원 보수규정」 별표13 제3호의 가목 “임기제 공무원” 6급(상당) 상한액	「지방공무원 보수규정」 별표13 제3호의 가목 “임기제 공무원” 6급(상당) 하한액
라	일반직 6급 기본연봉상당	「지방공무원 보수규정」 별표13 제3호의 가목 “임기제 공무원” 8급(상당) 상한액	「지방공무원 보수규정」 별표13 제3호의 가목 “임기제 공무원” 8급(상당) 하한액
마	일반직 7급 기본연봉상당	「지방공무원 보수규정」 별표13 제3호의 가목 “임기제 공무원” 9급(상당) 상한액	

비 고 : 기본연봉액에 성과연봉액을 합산한 총연봉액이 연봉상한액을 초과 하더라도 해당 연도에는 성과연봉을 전액 지급할 수 있으나, 다음 연도에 기본연봉에 산입하는 때에는 해당 연도의 연봉상한액을 초과하지 않는 금액만 산입한다.

【별표 4(제6조 관련)] <개정 2015.12.17.>

제수당 지급기준표

구분	수당명	지급률 및 지급액	비고	
1.상여수당	①정근수당	·1년 미만 : 미지급 ·2년 미만 : 월봉급액의 5% 해당금액 ·3년 미만 : 월봉급액의 10% 해당금액 ·4년 미만 : 월봉급액의 15% 해당금액 ·5년 미만 : 월봉급액의 20% 해당금액 ·6년 미만 : 월봉급액의 25% 해당금액 ·7년 미만 : 월봉급액의 30% 해당금액 ·8년 미만 : 월봉급액의 35% 해당금액 ·9년 미만 : 월봉급액의 40% 해당금액 ·10년 미만 : 월봉급액의 45% 해당금액 ·10년 이상 : 월봉급액의 50% 해당금액	-	
	②정근수당 가산금	·20년이상 : 월 100,000원 ·15년이상20년미만 : 월 80,000원 ·10년이상15년미만 : 월 60,000원 · 5년이상10년미만 : 월 50,000원 <추가가산금> ·근무년수 25년이상 : 월 30,000원 ·근무년수 20년이상25년미만: 월 10,000원	-	
2.가계보전수당	①가족수당	·부양가족의 수는 4인 이내 ·자녀(첫째 월20,000원, 둘째 월60,000원, 셋째 이후 자녀 1명당 월 100,000원) ·배우자 40,000원, 기타부양 가족 1인당 20,000원	· 셋째자녀 이후 가족수당의 경우 2012년 전·후 출생여부에 따라 가산금을 차등 지급했던 것을 폐지하고 월 100,000원으로 동일하게 지급한다.	
	②자녀학비 보조수당	·고등학생의 학비전액	· 「보수규정」 [별표8]의 지급 구분에 의함	
3.특수근무수당	①위험근무수당	·월 40,000원 ~ 50,000원	· 「보수규정」 [별표6]의 지급구분 및 [별표7]의 등별 구분에 따라 지급	
	특수업무수당	②기술정보수당	가)전기,기계,전산,조경,토목,건축,운전,조리의 해당 기술정보분야에 직접 종사하는 사람 나) 「전기사업법」에 의하여 전기안전관리담당자 및 보조원으로 선임된 사람 다) 「위험물안전관리법」에 의하여 위험물안전관리자로 선임된 자 및 「도시가스사업법」에 의하여 도시가스안전관리자로 선임된 사람	·계약직 나급 : 월 50,000원이하 ·계약직 다급 : 월 30,000원이하 ·계약직 라급 이하 : 월 20,000원이하 ※ 기술정보수당 지급대상자 중 「국가기술자격법」에 의한 국가자격취득자로서 해당기술분야에 근무하는 자 및 운전업무에 직접 종사하는 자에게는 가산금 지급 - 기술사·건축사 : 월 100,000원이하 - 기능장·기사 : 월 30,000원이하 - 산업기사 : 월 20,000원이하
		③장려수당	·분뇨 및 음식물폐수처리업무를 전담하는 기관 또는 시설근무자 : 월 180,000원 ·하수·폐수 및 쓰레기처리업무를 전담하는 기관 또는 시설근무자 : 월 150,000원	위생처리장, 하수처리장, 쓰레기처리장 시설근무자
		④개발업무수당	·개발업무에 직접 종사하는 자 : 월250,000원	
		⑤체육지도자수당	·체육지도 업무에 직접 종사하는 자 : 월30,000원	·국민체육진흥법에 의한 자격취득자로 경기도지사 및 생활체육지도자로서 체육지도 업무에 직접 종사하는 자

구분	수당명	지급률 및 지급액	비고
4.초과 근무 수당	① 시간외 근무수당	·통상시급×1.5×시간	-
	②휴일근무수당	·통상시급×1.5×시간	-
	③야간근무수당	·「보수규정」 제25조에 따라 지급	-
5.성과급	성과급	·매년 경영평가 결과와 개인별 근무실적에 따라 지급	-
6.기 타	연차수당	·통상시급×8시간×일수	-

다만, 기술정보수당 받는 자 중 가)항목의 운전분야 및 나), 다)항목에 해당되는 자를 제외하고는 특수업무수당 상호간에 병급할 수 없다.

【별지 제1호서식(제5조 관련)】

계약직 직원 근로계약서

「계약직 직원 규정」 제4조의 규정에 의하여 김해시도시개발공사를 “사업주”라 하고 계약직 직원을 “근로자”라 하여 다음과 같이 채용계약을 체결한다.

제1조(계약당사자)

(사용자) 김해시도시개발공사

(근로자) _____

제2조(담당업무)

제3조(계약기간) 년 월 일부터 년 월 일까지로 한다.

제4조(주당 근무시간) 주 시간

제5조(신분) 일반계약직, 전문계약직, 체육지도자

제6조(연봉계약액) 금 천원

제7조(월보수 지급액 및 보수지급 방법) 「연봉제규정」 제6조에 의한다.

제8조(계약의 해지) “사업주”는 “근로자”가 「계약직 직원 규정」 제9조 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 채용계약을 해지한다.

제9조 (복무) “근로자”는 말은 바 업무수행을 위하여 인사발령장에 제시된 부서 및 내부 업무분장에 따른 위치에서 근무하며, 관계법령 및 사규를 준수한다.

제10조 (권리의 귀속) “근로자”가 그 업무수행 과정에서 한 발명에 대한 특허를 받을 수 있는 권리는 “사업주”에게 귀속된다.

제11조 (기타 채용조건)

가. “근로자”는 「계약직 직원 규정」 등 사규에 규정된 사항을 성실히 이행하여야 한다.

나. “근로자”는 업무수행에 있어서 “사업주”의 지시에 따라야 한다.

다. “근로자”는 관계법령, 사규 및 계약서에 규정되지 아니한 사항은 “사업주”가 정하는 바에 따라야 한다.

제12조 (해석) 본 계약서 해석상 의문이 있을 때에는 “사업주”의 해석에 따른다.

본 계약서는 2통을 작성하여 각각 1통씩 보관한다.

년 월 일

[사업주] 김해시도시개발공사

주 소 :

대표자 :

①

[근로자] 주 소 :

연락처 :

성 명 :

①

근 무 성 적 평 정 표

1. 소 속 :
 2. 직 급 :
 3. 평정기간 : . . .부터 . . .까지

※ 근무성적평정의 신뢰성과 타당성이 보장되도록 객관적근거에 의하여 종합적으로 분석 평가할 것																					
평정요소		근 무 성 적								직 무 수 행 능 력											
		①직무의 양				②직무의 질				③전문지식				④응용력				⑤이해력			
평가기준		담당직무를 기간 내 얼마나 처리하였나?				담당직무의 수행에 있어 그 처리내용이 어느정도정확하고 효과가 있었는가?				담당직무의 수행에 필요한 지식과 능력은 어느정도득하고 있는가?				담당직무의 수행에 있어 필요한 전문지식과 경험을 효과적으로 활용하는 능력은 어떠한가?				담당직무의 수행에 있어 그 처리사항을 명확히 파악하고 문제의 핵심을 정확히 이해할 능력은 어떠한가?			
평정등급 및 점 수		탁	우	보	미	탁	우	보	미	탁	우	보	미	탁	우	보	미	탁	우	보	미
		월	수	통	합	월	수	통	합	월	수	통	합	월	수	통	합	월	수	통	합
피평정자명	계약직	3.5	2.5	2.0	1.5	3.5	2.5	2.0	1.5	3.5	3.0	2.5	2.0	3.0	2.5	2.0	1.5	2.5	2.0	1.5	1.0
	평정자																				
	확인자																				
	평정자																				
	확인자																				

※ 근무성적평가의 최고점 : 50점
 수 : (42점 이상) 2할
 우 : (33점 이상 42점 미만) 4할
 양 : (20점 이상 33점 미만) 3할
 가 : (20점 미만) 1할
 ※ 평정자·확인자는 해당란에 ○표시

																⑪ 1. 조정자 위원장 성명 (인)					
직무수행태도												⑨ 청렴도				⑫ 2. 확인자 직위 성명 (인)					
⑥ 근무태도				⑦ 책임성				⑧ 협조성													
담당직무에 대하여 어느정도 근면·성실하고 책임감이 있는가?				직무수행에 필요한 신체적 건강상태는 어떠한가?				상사나 동료간에 원만한 협조 관계를 유지하고 있는가?				직원으로서 청렴하게 근무하고 있으며, 확고한 윤리관을 가지고 있는가?				⑬ 3. 평정자 직위 성명 (인)					
																탁월		우수		보통	
2.0	1.5	1.0	0.5	2.0	1.5	1.0	0.5	2.5	2.0	1.0	0.5	2.5	2.0	1.5	1.0	총	점	점	점	위	

참고자료

「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률 시행령」

제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 법 제4조제1항제5호에서 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격

을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

② (생략)

③ 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. ~ 6. (생략)

7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육 지도자 업무에 종사하는 경우

8. (생략)

「국민체육진흥법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ~ 5. (생략)

6. "체육지도자"란 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교 체육 교사, 생활체육 지도자, 경기 지도자 등을 말한다.

7. ~ 12. (생략)