
경상남도교육청-전국학교비정규직연대회의

단체협약서

2022. 3. 8.

경상남도교육청

전국학교비정규직연대회의

경상남도교육청-전국학교비정규직연대회의

단체협약서

전 문

경상남도교육감(이하 “교육감”이라 한다)과 전국학교비정규직노동조합, 전국공공운수노동조합, 전국여성노동조합(이하 “조합”이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 근로조건과 생활조건을 유지·개선하여 조합원의 사회·문화·정치·경제적 지위를 향상하고, 나아가 바람직한 노사관계, 교육복지, 공교육의 발전 및 사회의 민주화와 공공성을 강화하고자 본 단체협약을 체결하고, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조 【노동관계법 기본원칙 준수】 ① 교육감과 조합은 헌법상 기본권을 근거로 제정된 노동관계법의 기본원칙을 준수하고, 교육감은 관할 내에 있는 각 호의 기관(이하 ‘각 학교 등’이라 한다)이 이를 준수할 수 있도록 한다.

1. ‘각 교육기관’ : 「경상남도교육청 행정기구 설치 조례」에 따른 경상남도 교육청, 직속기관, 교육지원청 및 그 소속기관
2. ‘각급 학교’ : 「초·중등교육법」 제3조에 따른 각급 공립학교와 「유아교육법」

제7조에 따른 공립 유치원

② 각 학교 등에서 근무하는 조합원의 사용자는 특별히 법규에서 정한 경우를 제외하고는 교육감으로 본다.

제2조 【협약의 적용】 ① 본 협약에서 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준은 취업규칙 또는 근로계약에 우선하며 우선 적용되는 부분의 취업규칙 또는 근로계약 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

③ 제1항에 불구하고, 본 협약에 정한 기준보다 각 학교 등의 취업규칙, 제 규정 및 여타의 개별적 근로계약이 유리한 경우에는 그 유리한 규정을 적용한다.

④ 교육감은 본 협약에서 정하는 근로조건 및 노동조합 활동 보장이 각 학교에 적용될 수 있도록 관련 조례나 규칙 마련 및 그 예산확보에 노력 한다.

제3조 【적용범위】 본 협약은 각 학교 등에 근무하는 모든 조합원에게 적용한다.

제4조 【기존의 근로조건과 조합 활동 권리 저하금지】 교육감은 기존의 근로조건과 조합활동의 권리를 저하시킬 수 없다.

제5조 【조합원의 자격과 가입】 교육감은 해고의 효력을 다두고 있는 자를 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자(조합원)가 아닌 자로 해석해서는 아니 되며, 각 학교 등에 대한 정당한 출입과 활동을 제한할 수 없다.

제6조 【차별대우의 금지】 ① 교육감은 조합원에 대하여 성별·국적·신앙·사회적 신분·정치적 성향 및 병력(病歷)을 이유로 차별적 대우를 하지 아니한다.

② 교육감은 고용에 있어서 합리적인 이유 없이 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 하지 아니한다.

③ 교육감은 조합원에 대하여 교직원으로 인정하고 존중한다.

④ 교육감은 기간제 및 단시간근로자의 차별관련 쟁송 신청 시 입증책임을 부담한다.

⑤ 차별에 대한 시정 신청을 한 경우 노동위원회 등 차별 시정 명령이 확정되면 이에 따르고, 차별 시정 신청을 이유로 해고할 수 없다. <신설 2022. 3. 8.>

제7조 【규정의 제정과 개정】 교육감은 조합원의 근로조건 및 사회·경제적 지위와 관련된 조례·규칙의 제·개정 사유가 발생하였을 때에는 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

제2장 조합활동

제8조 【조합 활동의 보장】 ① 교육감은 조합원의 정당한 조합활동을 보장하고 조합운영에 개입하지 아니하며 조합활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.

② 교육감은 조합 및 조합원의 정보통신망, CCTV 등을 이용하여 조합활동을 방해하지 아니한다.

제9조 【조합의 공무담임권 보장 등】 ① 조합원이 「공직선거법」에 따른 공직선거의 출마를 위한 휴직을 신청한 경우 예비후보등록일부터 휴직을 인정하고, 낙선한 경우 10일 이내에 복직원을 제출하여야 한다.

② 제1항에 따라 조합원이 공직에 취임한 경우 그 임기동안 휴직을 인정한다. <신설 2022. 3. 8.>

③ 제1항 및 제2항의 휴직은 무급으로 한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

④ 법률 규정에 의해 국가공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우, 조합원이 선거에 참여할 수 있도록 선거당일 투표에 필요한 시간을 보장한다.

제10조 【근무시간 중의 조합 활동】 ① 교육감은 조합원이 다음 각 호의 회의에 참가하는 경우 유급으로 인정하며 조합은 참가자 명단을 도교육청에 2일 전에

문서로 통보하여야 한다. 다만, 단체교섭의 경우에는 노사간의 별도의 합의서에 의한다. <일부 개정 2019. 4. 18. 「단체교섭 절차 및 방법 등에 대한 합의서」(2017. 12. 8.) 제7조제1항 반영>

1. 노동조합 대의원 대회 : 연 2회
2. 지부 대의원대회 : 연 2회 (14시 이후)
3. 지부 운영위원회 : 월 1회 (14시 이후)
4. 단체교섭, 이 단체협약에 의한 노사협의회
5. 노동조합 중앙위원회 : 연 2회 <신설 2018. 2. 26. 우선합의서>
6. 노동조합 회계 감사활동 : 연 2회(회당 2인 이내) <신설 2018. 2. 26. 우선합의서>

② 교육감은 조합간부 및 조합원이 제1항에서 정한 조합활동으로 근무하지 못한 시간에 대하여는 불이익 처우 하지 아니한다.

③ 교육감은 제1항의 조합활동 과정에서 질병·사고 등 재해를 당한 때에는 「산업재해보상보험법」상 업무상 재해로 인정될 수 있도록 노력한다.

제11조 【조합원 교육시간】 ① 교육감은 학사일정에 지장이 없는 범위 내에서 분기별로 4시간의 유급 조합원 교육시간을 부여한다. 단, 연도별로 적치하여 사용할 수 있다.

② 교육감은 신규 교육공무직원 사전교육 시 노동조합 소개시간을 1시간 이내로 부여한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

제12조 【홍보활동 보장】 ① 교육감은 조합의 학교 내 홍보 활동을 보장한다.

② 교육감은 정문, 식당, 휴게실 등의 게시판에 조합의 홍보공간을 마련하도록 노력한다.

③ 교육감은 노동조합 활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 하지 않으며, 각 교육기관에서 이러한 활동을 하지 않도록 지도한다.

제13조 【근로시간면제자】 ① 조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하, “노조

법"이라 한다) 제24조제4항에 따른 근로시간면제자에 대하여 사전에 근로시간 면제자 명단을 도교육청에 통보하여야 한다.

② 근로시간 면제한도는 연 22,000시간으로 한다. 다만, 단체협약서 체결일로부터 1년 후 조합원수 변동으로 노조법 제24조의2 제1항의 「근로시간면제 한도 고시」에 따른 '조합원 규모'의 구간범위의 변동이 있는 경우에는 재논의 한다. <일부 개정, 2019. 4. 18. 보충교섭 합의서(2016. 12. 19.) 제11조 >

③ 조합의 임원, 간부 또는 조합원이 상급단체의 전임으로 피선되거나 피임되어 취임함을 인정한다. 다만, 근로시간면제자 수는 제13조제1항의 범위 내로 제한한다.

④ 무급 전임자의 인정·운영기간 등은 조합의 요청에 따라 교육감이 합의하는 바에 따른다.

제14조 【근로시간면제자의 처우】 ① 교육감은 관련 법률이 정하는 바에 따라 근로시간면제 시간을 근무한 것으로 인정하며, 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

② 조합 근로시간 면제자에 대해서는 도교육청의 출퇴근 규정이 적용되지 아니하며 조합이 자율적으로 정하는 근로면제 계획서에 따라 직무를 수행한다.

③ 교육감은 근로시간면제자의 면제자 지위 해제 시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 그것이 불가능할 때는 본인과의 합의로 원직과 대등한 직위의 업무에 복귀시킨다.

④ 교육감은 근로시간면제자 급여를 동일 근무경력·직종 조합원의 임금으로 지급하되, 그 범위는 평상시 근로를 하였으면 받을 수 있었던 임금수준으로 한다.

⑤ 교육감은 근로시간면제자가 관련 법률이 정하는 바에 따른 근로시간면제 업무범위에서 질병·사고 등 재해를 당한 때에는 「산업재해보상보험법」상 업무상 재해로 인정될 수 있도록 노력한다.

⑥ 교육감은 근로시간 면제자의 면제기간은 근무성적평가에서 제외하며 근무성적평가를 하지 않음으로 인한 불이익을 주지 않는다.

제15조 【조합비 등 일괄공제】 각 학교 등에서는 조합이 요청하고 조합원이 동의한

경우, 조합원의 조합비를 일괄 공제하여 급여지급일 다음날까지 공제명세서와 함께 조합이 제시한 계좌로 이체하고, 동일이 휴일일 때는 그 다음날까지 이체한다. 단, 조합은 신규 및 탈퇴 조합원 명단을 해당월 5일까지 각 학교 등에 통보하여야 한다.

제16조 【시설편의 등 제공】 ① 교육감은 조합의 의견을 들어 조합 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합 전용 사무실로 대여하여 조합이 관리케 하며, 조합 전용 사무실에 따른 필요한 시설을 지원한다.

② 교육감은 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설사용 요청 시 업무에 지장이 없는 범위 내 사용허가 한다.

③ 조합의 문서 이첩 요구가 있을 경우, 교육감은 노사간 합의한 문서에 대해 이첩한다.(공문의 범위 등은 「행정효율과 협업 촉진에 관한 규정」에 의한다)
<신설 2018. 2. 26. 우선합의서>

④ 교육감은 조합원에게 신분증을 제공한다. <신설 2018. 2. 26. 우선합의서>

⑤ 교육감은 노사 합동으로 주관하는 체육대회 등 행사가 있을 경우 행·재정적 지원을 할 수 있다. <신설 2022. 3. 8.>

[제목개정 2022. 3. 8.]

제17조 【열람·복사 편의와 자료제공】 ① 교육감은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소나 교육청 홈페이지에 조합원의 근로조건과 관련된 취업규칙, 지침 등을 게시한다.

② 교육감은 조합이 요청 시 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 및 동법 시행령 등 관계 법령에 따라 자료를 제공하고 열람·복사를 협조한다.

제18조 【통지의무】 도교육청과 조합은 다음 각 호의 자료를 상호 통지한다.

1. 도교육청이 통지할 사항

가. 취업규칙 및 조합원 관련 제 규정의 개폐 등의 결과

나. 조합원 관련 조직 및 직제 개편의 결과

다. 학교 등에 보낸 노동조합 및 전체 조합원에 해당되는 관련 공문

라. 단체협약 이행 관련 공문

2. 조합이 통지할 사항

가. 규약의 변경사항

나. 조합 임원 명단(지부 및 지회) 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항

다. 조합의 상급단체 가입, 변경 사항

라. 기타 노사가 합의한 사항

제3장 단체교섭

제19조 【교섭요구】 ① 조합은 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 단체교섭을 요구한다.

② 교육감은 조합의 단체교섭 요구에 응해야 하며 정당한 이유 없이 이를 거부할 수 없다.

③ 단체교섭의 연기 사유 발생 시 개최 2일전까지 통보하고 상호 합의하에 교섭을 순연할 수 있다.

제20조 【교섭대상】 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다

1. 조합활동에 관한 사항

2. 임금, 근로시간, 휴일·휴가에 관한 사항

3. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항

4. 노동안전보건에 관한 사항

5. 복리후생에 관한 사항

6. 인권보호와 관련된 것으로서 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상과 관련이 있는 사항

7. 고용안정에 관한 사항

8. 기타 조합원과 관련된 사항

제21조 【교섭위원회의 구성 및 운영】 ① 단체교섭은 본교섭위원회(이하, “본교섭”이라 한다) · 실무교섭위원회(이하, “실무교섭”이라 한다) · 직종별교섭위원회(이하, “직종교섭”이라 한다)로 구성하며, 교섭을 원활하게 진행하기 위하여 실무협의를 진행할 수 있다.

② 직종교섭은 실무교섭과 통합하여 운영할 수 있다.

③ 교섭위원회의 기능은 다음 각 호와 같다.

1. 본교섭 : 단체교섭 개최식, 단체협약 체결식 및 실무교섭에서 미합의 된 쟁점사항의 협의 · 처리
2. 실무교섭 : 교섭안건 협의, 단체협약서 작성, 교섭일정 협의 및 직종별 교섭에 관하여 의견조정이 필요한 사항 등의 협의
3. 직종교섭 : 직종별 교섭안건에 관한 협의
4. 실무협의 : 원활한 교섭의 진행을 위해 교섭안건 등에 대해 간사 간에 사전 협의

제22조 【교섭위원】 ① 회의의 사회 순서는 노사 교대로 한다.

② 노사 대표위원은 교섭에 참석하는 것을 원칙으로 한다. 단, 대표위원이 교섭에 참석할 수 없을 때에는 다른 교섭위원에게 권한을 위임하여 참석하게 하여야 한다.

③ 교육감은 단체교섭의 준비와 원만한 진행을 위하여, 교섭위원들에 대하여 단체교섭당일 근무한 것으로 인정한다.

제23조 【교섭공개 등】 ① 본교섭 및 실무교섭의 참관인은 노사 각각 교섭위원 수 이내로 하되, 상호 합의하에 참관 및 발언을 할 수 있다.

② 회의 내용의 기록은 노사 각각 자율적으로 작성한다. 단, 서면에 의한 합의서가 아닌 회의록이나 녹취록은 법적 효과와 증거능력이 없다.

제24조 【합의서 작성 및 이행】 ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작

성하고, 양측 대표위원이 서명 한다.

② 교육감은 조합과 맺은 단체협약을 관련 법규에 따라 성실히 이행하는 한편, 학교 등에서 그 내용을 성실히 이행할 수 있도록 지도한다.

③ 교육감은 협약체결 후 관리자 연수 시 단체협약의 내용에 대하여 교육을 실시한다.

④ 교육감은 반기별로 단체협약 이행상황을 조합에 통보한다.

제25조 【노동쟁의의 원칙】 ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 조합이 단체교섭을 요구하였을 때 교육감은 정당한 이유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

② 노동쟁의 중재는 노사 쌍방의 명의로 신청한다.

제4장 노동쟁의

제26조 【쟁의 중 신분보장】 교육감은 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭·방해 및 조합원과 조합간부를 이간시키는 어떠한 행위도 하지 않으며, 적법한 쟁의행위인 경우 이를 이유로 인사조치, 불이익 처분 및 차별행위를 하지 아니한다.

제27조 【신규채용 및 대체근무 금지】 ① 교육청은 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 교육청은 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제28조 【쟁의기간 중 시설이용 등】 ① 교육감은 쟁의행위 중 조합원의 일상활동을 유지하기 위하여 각 학교 등의 출입 및 시설을 이용할 수 있도록 한다. 단, 학생들의 학습권 및 교사의 수업권에 지장을 초래하는 경우에는 제외한다.

② 교육감은 조합의 합법적인 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 아니한 경우에는 사용자는 쟁의행위로 인한 손해에 대한 배상을 청구하지 아니한다. 손해배상범위는 적극적 손해에 한하며 조합원을 상대로 배상청구를 하지 아니한다.

제5장 사회적 책무

제29조 【도교육청의 사회적 책무】 ① 노사양측은 사회적 책무를 다하고 사회 발전에 기여함으로써 조합원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰 받는 학교를 만들기 위해 적극 노력한다.

② 교육감은 조합원의 차별해소와 고용안정, 정규직화를 위해 적극 노력한다.

제6장 인사

제30조 【인사원칙】 ① 교육감은 조합원의 채용·승진·복직·전보·배치전환·징계·해고 등 인사관리 기본 원칙에 대해 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

② 인사는 공정하고 객관적으로 한다.

③ 교육감은 조합원이 생활근거지 변경 및 기타사정으로 전보를 신청하는 경우 등 필요시, 인사원칙에 따라 생활근거지 등을 고려하여 전보가 이루어질 수 있도록 노력한다.

④ 교육감은 조합원의 전보 등 인사 고충을 해소할 수 있는 방안을 마련한다.

<신설 2022. 3. 8.>

제31조 【인사위원회 구성】 ① 교육감은 조합원의 인사관리 및 징계사건을 심의 또는 의결하기 위하여 각 학교 등에 인사위원회(이하, “위원회”라 한다)를 설

치한다.

② 위원회는 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하로 구성한다.

③ 위원회의 위원은 각 학교 등의 소속 직원으로 구성하되, 전체 위원수가 5인 일 경우 1인 이상(전체 위원수가 7인이 될 경우에는 2인 이상)의 위원은 조합에서 추천을 받은 조합원이 포함되도록 한다.

제32조 【위원회 운영】 ① 회의는 위원장이 필요하다고 인정할 때 이를 소집한다.

② 회의는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 징계사건은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다(해고는 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성)

제33조 【위원회 기능 등】 ① 도교육청 인사위원회는 다음의 각 호의 사무를 심의 또는 의결한다.

1. 교육공무직원의 무기계약 전환에 관한 사항 의결
2. 교육공무직원의 표창에 관한 사항 의결
3. 교육공무직원의 징계에 관한 사항 의결
4. 기타 교육공무직원의 인사관리를 위하여 심의가 필요한 사항

② 교육지원청 인사위원회는 다음의 각 호의 사무를 심의 또는 의결한다.

1. 교육공무직원의 무기계약 전환에 관한 사항 의결
2. 교육공무직원의 표창에 관한 사항 의결
3. 교육공무직원의 징계에 관한 사항 의결
4. 기타 교육공무직원의 인사관리를 위하여 심의가 필요한 사항

③ 각 학교 등의 인사위원회는 다음의 각 호의 사무를 심의 또는 의결한다.

1. 교육공무직원의 무기계약 전환에 관한 사항 의결
2. 교육공무직원의 경영상 해고 등에 관한 사항 의결
3. 기타 교육공무직원의 인사관리를 위하여 심의가 필요한 사항

④ 위원회는 관계부서에 대해 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 발표하도록 요구할 수 있다.

제34조 【징계사유와 입증책임】 ① 다음 각 호를 징계사유로 한다.

1. 고의 또는 중과실로 인한 허위보고 및 업무지장 초래 손실발생
2. 업무상 횡령, 배임, 금품수수 등
3. 승인 없는 반복적 결근 등
4. 법령위반 등 그 밖의 준하는 사유

② 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있다.

제35조 【징계의 종류】 징계의 종류는 해고, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

제36조 【재심청구】 ① 징계처분을 받은 자가 징계처분의 위법·부당을 이유로 재심을 청구하려면 징계의결 등을 통보받은 날부터 10일 이내에 재심사 청구 취지, 재심사 청구의 이유 및 증명 방법, 징계의결서 사본, 징계양정에 따라 고려된 정황 또는 조정 감면을 위하여 고려한 사항 등을 적은 징계의결재심청구서와 사건 관계기록을 첨부하여 재심을 위한 관할 위원회에 제출하여야 한다.

② 재심을 위한 관할 위원회는 지역교육청 징계위원회의 경우 직근 상급기관인 도교육청 징계위원회이며, 도교육청 징계위원회의 재심의를 도교육청 징계위원회의 위원장을 제외한 위원을 전원 교체하여 운영하여 의결하여야 한다.

제37조 【해고의 제한】 교육감은 조합원에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 하지 못한다.

제38조 【계약해지 등의 예고】 ① 교육감은 계약해지로 조합원과의 근로관계를 종료하는 경우에 계약해지일 30일 전에 서면으로 그 사유 및 날짜를 기재하여 근로자에게 예고하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 경우에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 조합원의 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우<일부개정 2022. 3. 8.>
2. ~ 5. 삭제 <2022. 3. 8.>
6. 천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
<일부개정 2022. 3. 8.>
7. 조합원이 고의로 업무에 막대한 지장을 초래하여 재산상의 손실을 끼친 경우로
서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우 <일부개정 2022. 3. 8.>
- ② 교육감은 조합원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과
그 후 30일 동안 또는 출산전후의 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해
고하지 못한다.

제39조 【평가】 ① 교육감은 조합원의 근무의욕 고취에 필요한 공정한 인사제도의
확립을 위하여 평가제도 개편 시 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

- ② 교육감은 근무성적평정결과 등을 임금에 연동하지 않는다.
- ③ 교육감은 근무평가 결과만을 가지고 징계, 승급, 배치전환, 인원감축 등을
할 수 없다.
- ④ 교육감은 각 학교의 조합원의 평가 결과를 본인의 요청에 의해 공개한다.
- ⑤ 조합원은 근무성적평정 결과에 대하여 정해진 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다.

제40조 【채용】 ① 교육감은 교육공무직원을 채용한다. 다만, 교육감이 정하는
바에 따라 근로자의 채용에 관한 일부 사항을 위임할 경우 원칙적으로 교육장
에게 위임하며, 대체인력 채용 등의 경우는 학교장에게 위임한다.

- ② 신규채용 시 해당 지역교육지원청의 교육공무직원 인력풀에 등재된 자를 우
선으로 채용함을 원칙으로 하고, 등재된 자 중에 근무할 의사가 없을 경우 공고
를 통해 공정하게 공개 채용한다.
- ③ 교육감은 매년 모집채용과 관련한 공고, 계획, 선발기준, 응시자 통계, 채용
현황 등 자료를 노조가 요구할 경우 제시할 수 있다.

제41조 【채용 시 경력 산정】 교육감은 근속수당의 지급요건을 해석함에 있어

교육부(국립), 타시도교육청의 경력은 경상남도교육청의 경력과 동일한 것으로 간주한다. <일부개정 2018. 2. 26. 우선합의서>

제41조의2 【근속수당 산정을 위한 기준일】 근속수당 산정을 위한 기준일을 월 단위 적용 관련하여 집단임금교섭에서 적극 수용될 수 있도록 노력한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제42조 【수습기간】 ① 신규채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없다. 다만 인력풀제도를 활용하여 채용한 경우에는 수습기간을 두지 않는다.

② 신규채용자에 대한 수습기간의 대우는 원칙적으로 기존 교육공무직원과 동등하게 하며, 수습기간은 근속연수에 포함한다.

제43조 【정년】 ① 교육공무직원의 정년은 「지방공무원법」 제66조제1항을 준용한다.

② 제1항에 따라 정년을 적용함에 있어 「지방공무원법」 제66조제2항을 준용한다.

제44조 【휴직사유와 기간】 ① 교육감은 다음 각 호에 해당되어 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.

1. 제90조에 의한 육아휴직
2. 「병역법」, 「전시근로 동원법」, 기타 법령에 의하여 징집 또는 소집명령을 받은 경우 해당 기간
3. 「산업재해보상보험법」상의 업무상 부상·질병으로 근무를 계속할 수 없을 때 공단에서 정한 요양기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률시행령」에서 정한 가족돌봄휴직
5. 노조법 제24조에 따른 노동조합 전임자의 전임 휴직기간
6. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때에는 휴직기간을 1년 이내로 하되 (진단서 필수), 부득이한 경우 1년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <일부 개정 2019. 4. 18.>

② 휴직사유가 해소되지 않을 경우 휴직 만료 30일 이전에 연장원을 제출하여야 하며, 교육감과 조합원간의 합의로 남은 기한 범위 내에서 추가 휴직기간을 정한다. 다만, 부득이한 사정으로 진단서 등 휴직연장원의 필수서류 제출이 어려운 경우 14일전에 신청할 수 있다.

제45조 【휴직자 처우】 제44조에서 정한 휴직기간은 근속연수로 인정한다. 다만, 육아휴직의 경우는 제90조에 의하며 「병역법」에 의한 징집 등의 기간은 근속연수에 산입하지 아니한다.

제46조 【복직】 ① 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 교육감은 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 다만, 휴직자는 휴직기간 만료 30일전에 복직원을 제출해야 한다.

② 단, 원직의 소멸로 인한 원직 복귀가 어려울 때는 원직과 대등 또는 유사한 직종에 복직시키도록 한다.

제7장 고용보장

제47조 【적정인력 확보와 정원유지】 교육감은 각 기관(학교)에 근무하는 조합원의 배치 기준을 정하거나 이를 변경함에 있어 사전에 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

제48조 【고용안정】 교육감은 학생수 감소 또는 학교 통·폐합에도 불구하고, 교육지원청별 관내에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 조합원에 대하여 아래와 같은 내용으로 고용을 보장한다.

1. 우선적으로 채용수요가 발생한 관내 지역교육지원청의 공립학교(기관)로 고용승계를 원칙으로 한다.
2. 고용승계에도 불구하고 과원된 인력은 채용수요가 발생할 때까지 대체인력 거점

학교, 전보 및 재배치, 직종 전환 등 사안별 다양한 방식으로 고용을 보장한다.

<일부개정 2022. 3. 8.>

<일부 개정 2018. 2. 26. 우선합의서>

제49조 【대체인력 거점학교제도 운영】 ① 교육감은 이 협약에 따른 각종 휴가의 실질적 보장을 위하여 일부직종에 대하여 지역교육청 단위로 대체인력 거점학교제도를 운영한다. 이 경우 고용되는 인력은 무기계약직 형태로 하고, 처우는 동일직종 기준으로 적용한다.

② 대체인력제도의 운영에 관한 구체적인 내용은 노사간 별도 합의하는 바에 의한다.

[제75조에서 이동 <2019. 4. 18.>]

제50조 【재고용】 ① 다음 각 호에 해당하는 근로자는 인력풀에 등재하여 재고용의 기회를 부여한다.

1. 교육감 소속 교육공무직으로 근무하던 중 학교통폐합, 학생 수 감소가 아닌 다른 경영상 해고의 사유로 부득이하게 계약이 해지된 무기계약근로자
2. 사립 초·중·고·특수학교에서 교육공무직으로 근무하던 중 학교통폐합, 학생 수 감소 등 경영상 해고의 사유로 부득이하게 계약이 해지된 무기계약 근로자

② 제1항에 의한 인력풀에 등재된 자를 채용할 경우 교육감 소속이었던 자를 우선하여 채용하고 사립 초·중·고·특수학교에서 교육공무직으로 근무하던 자는 다음 순위로 한다.

③ 교육감은 제1항 및 제2항에서 정한 사유로 계약이 해지된 무기계약자 중 인력풀을 통한 동일직종 재고용이 어려운 직종에 대하여는 다른 직종으로 재고용하도록 노력한다.

④ 제3항의 대상 직종의 결정 및 재고용 절차·기한 등은 노사간 합의에 의한다.

[본조신설 2019. 4. 18.]

제51조 【무기계약이 아닌 근로자의 고용안정】 ① 무기계약이 아닌 조합원을 계약기간 중 정당한 사유 없이 해고할 수 없다.

② 현재 고용된 조합원을 본인의 동의 없이 도급계약으로 전환하지 않는다. 다만, 현재 인원 외의 인력을 신규로 도급계약으로 운영할 경우 조합과 협의한다.

제52조 【비정규직의 정규직화】 ① 교육감은 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제 근로자에 대하여 노동관계법령 및 교육청의 지침 등에 의해 무기계약 근로자로 본다. 다만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <일부개정 2019. 4. 18. 총무과-2155(2018.2.5) 「정규직 전환 계획 및 전환대상자 알림」 반영>

② 교육감은 '상시·지속적 업무 종사자'의 기간단절 없이 학교를 이동한 기간을 계속근로기간으로 인정한다.

[제목개정 2019. 4. 18.]

제53조 【교육훈련】 ① 교육감은 신규 채용자에 대하여 업무에 대한 설명과 필요한 교육을 실시하고, 단체협약·취업규칙·안전보건규정 및 각종 수칙을 교육하도록 노력한다.

② 교육감은 교육훈련계획을 수립하여 실시하며, 교육훈련의 분야, 종류, 대상 학교, 대상자 선발기준과 절차 등을 명시하도록 노력한다.

③ 교육감은 새로운 기술 또는 교과 과정 개편, 배치전환 등으로 조합원이 새로운 직무를 담당하게 될 때에는 필요한 교육을 하도록 노력한다.

제54조 【장애인 고용】 ① 교육감은 교육공무직원에 대한 장애인 채용에 있어 적극 노력한다.

② 교육감은 근무 중 산업재해로 장애인이 된 사람은 업무 수행에 지장이 없는 범위 안에서 본인이 원하면 치료 후 동일 직종으로 계속 근무 할 수 있도록 노력한다.

③ 근로조건이 동일한 경우 비장애인과 동일한 임금을 지급한다.

제55조 【고령자 고용】 교육감은 고령자의 직업능력개발·향상과 작업시설, 업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 상응하는 고용기회 제공을 위해 노력한다.

제8장 임금

제56조 【임금의 원칙】 ① 교육감은 조합원이 사회에서 건강한 삶과 문화생활을 위해 매년 물가인상분 및 교육청 재정여건 등을 고려하여 처우개선이 될 수 있도록 노력한다.

② 교육감은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일 임금을 지급하도록 노력한다.

③ 임금피크제 도입 및 시행은 노사간 합의에 의한다.

④ 교육감은 사용부서에서 예산을 교부할 경우 인건비와 사업비를 구분하여 교부할 수 있도록 노력한다.

⑤ 임금을 일할 계산하여 지급할 경우 계산방법은 「근로기준법」 시행령 제6조 제2항의 방식을 적용한다. <신설 2019. 4. 18.>

제57조 【임금의 정의와 구성】 임금의 구성은 다음과 같다.

1. 기본급
2. 각종 수당
3. 상여금

제58조 【상여금의 계산】 상여금 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직, 퇴직하는 자의 상여금은 일할 계산한다.

제59조 【임금저하 불가】 ① 교육감은 기 지급해온 임금을 정당하고 합리적인 사유 없이 일방적으로 저하시킬 수 없다.

② 교육감은 임금 · 직급체계 등을 개편(신설 · 변경 등)하려 할 때에는 사전에 조합의 의견을 청취하여 반영하도록 적극 노력한다.

제60조 【임금협약】 교육감은 임금인상 기준을 단체교섭을 거쳐 결정한다. 그 시행 시기는 3월(교육행정기관은 1월)로 함을 원칙으로 하되 임금교섭 시 그 시기를 별도로 정할 경우 그에 의한다.

제61조 【임금지급일】 임금은 매월 17일에 지급함을 원칙으로 한다. 다만, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전날에 지급한다. 단, 근로계약서에 별도의 날로 정한 경우에는 그에 따른다.

제62조 【임금의 임의공제 금지】 교육감은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없도록 각 학교 등에 지도한다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 건강보험료, 고용보험료, 연금 분담금
3. 조합비(희망하는 조합원)

제63조 【비상시 지불】 교육감은 조합원이 출산, 질병, 재해, 혼인 또는 사망 시 기왕의 노동력 제공에 대한 대가를 청구할 경우 임금지급일 이전이라도 이를 지급하여야 한다.

제64조 【휴업수당】 교육감은 다음의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다. 다만, 평균임금의 70%에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

1. 정전, 단수로 인한 휴업 기간
2. 사용자의 귀책사유로 휴업하는 기간
3. 시설물 공사(석면, 내진 관련 등)로 인하여 휴업하는 기간 <신설 2018. 2. 26. 우선험의서>

제65조 【퇴직금】 ① 교육감은 조합원의 퇴직에 따른 퇴직금이 관계 법령에 따라 지급될 수 있도록 지도한다.

② 퇴직금 및 퇴직연금제도 개선 TF 등을 실시하며 TF 종결 시 전보 미실시로

퇴직연금 전환 기회를 부여받지 못한 조합원에 한하여 전환 기회를 1회 부여한다. <신설 2022. 3. 8.>

제66조 【퇴직금 중간정산】 교육감은 조합원의 퇴직금을 중간 정산 할 수 없다. 다만, 법령에서 정한 사유로 신청한 자에 대해서는 예외로 한다.

제9장 근로시간, 휴일 및 휴가

제67조 【근로계약】 ① 방학 등 기간을 고려하여 “상시전일근로자”(방학중 근무자)와 “방학중비근무자”로 구분한다.

② 교육감은 각 학교 등에서 방학 중 근로를 하여야 할 경우 조합원과 합의 하여 실시하도록 한다.

③ 기존의 학교장과 체결한 근로계약의 사용자는 교육감이 체결한 것으로 간주한다.

제68조 【근로시간】 ① 근로시간이라 함은 근로자가 사용자와 근로계약을 체결하고 사용자의 지휘·감독하에서 근로를 제공하는 시간을 말하며, 사용자가 주관하는 각종 행사 중 조합원에게 참석의무가 있는 경우에는 근로시간에 포함된다.

② 근로시간은 1일 8시간으로 하되, 양 당사자간의 「단체교섭 우선합의서」(2014.8.20) 제1장(근로시간 조정)에 의거하여 근로시간을 조정한다. (휴일 및 휴무일 근무시에도 동일하게 적용) <일부개정 2019. 4. 18.>

③ 교육감은 기존의 근무시간을 변경하고자 할 때는 조합원과의 합의를 통해 변경할 수 있다.

④ 교육감은 도교육청, 교육지원청 및 교육행정기관에 근무하는 조합원에 대하여 업무 수행에 지장이 없는 범위에서 사용기관장의 승인을 받아 시차출퇴근제를 적용할 수 있도록 한다. <신설 2022. 3. 8.>

제69조 【휴게시간】 ① 교육감은 각 학교 등에 근무하는 조합원이 휴게시간을 근

로시간 중에 자유롭게 사용할 수 있도록 한다.

② 휴게시간은 근로기준법 및 「단체교섭 우선합의서」(2014.8.20.)에 따른다.
<신설 2018. 2. 26. 우선합의서>

※ 「단체교섭 우선합의서」(2014.8.20.) 제1조(근로시간의 단축): 통상근로자의 근로시간은 1일 8시간에서 7시간 30분으로 조정하고, 휴게시간은 근로시간 중 30분 부여하여 종업시각을 1시간 앞당긴다. <신설 2019. 4. 18.>

제70조 【연장·야간·휴일노동】 ① 교육감은 연장·야간·휴일노동을 시키고자 할 때는 조합원의 사전 동의를 얻어야 하며, 강제노동을 시킬 수 없다. 다만, 긴급한 상황의 발생 시 당일에도 요청을 할 수 있다.

② 교육감은 조기출근, 연장·야간·휴일노동을 조합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익도 취서는 안 된다.

③ 교육감은 연장·야간·휴일노동에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

④ 연장·야간·휴일 노동이 중복될 때 가산금도 각각 중복하여 지급한다.

제71조 【유급휴일】 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 관공서의 공휴일(일요일 제외) 및 임시·대체공휴일(방학중비근무자의 방학 중 공휴일 포함) <일부개정 2022. 3. 8.>

2. 주휴일(관공서의 공휴일 및 임시·대체공휴일, 재량휴업일, 단기방학 및 연차휴가, 특별휴가, 유급병가로 인해 해당 주에 근무일이 없는 경우 그 주의 주휴일 포함) <일부개정 2022. 3. 8.>

3. 근로자의 날(5월 1일)

4. 개교기념일(근로자의 날과 개교기념일이 겹칠 경우 제73조의 '학습휴가'의 범위 내에서 별도의 휴가를 부여) <일부개정 2019. 4. 18.>

5. 재량휴업일 최초 5일

제72조 【연차휴가】 ① 교육감은 조합원의 연차유급휴가는 「근로기준법」 제60조에 따른다.

② 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 조합원에 대해서는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다. 연차휴가일수 산정기간은 회계연도에 따르고, 중도 임용된 자는 임용된 기간에 비례하여 연차휴가를 부여한다.

③ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치 분할하여 사용할 수 있다.

④ 교육감은 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 하고, 각 학교 등의 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 기관운영에 막대한 지장이 있을 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑤ 미사용 연차휴가는 회계연도를 기준하여 1년이 경과한 첫 달 임금 지급일에 지급하는 것이 원칙이며, 미사용 연차유급 휴가 일수에 대하여는 연차유급 휴가청구권이 있는 마지막 달의 통상임금 또는 평균임금을 기준으로 산정하여 지급한다.

⑥ 연중 조퇴, 외출 및 지각시간에 대한 임금을 미사용 연차휴가 보상비에서 차감할 경우, 1일(8시간) 미만의 시간에 대한 보상비는 차감하지 않는다. <신설 2018. 2. 26. 우선합의서>

⑦ 연차휴가 사용 시 사유 제출을 요구하지 않는다. <신설 2019. 4. 18.>

⑧ 방학중비근무자의 연차휴가일수 산정은 근무일수에 비례하여 적용하되, 취업규칙 부칙에 근거하여 기존에 이보다 유리하게 연차휴가를 적용받았던 조합원은 기존의 일수를 적용한다. <신설 2022 3. 8.>

제73조 【특별휴가】 ① 교육감은 조합원이 다음 <별표1>의 경조사 등에 해당할 경우 소정의 특별휴가를 유급으로 부여한다. 동 휴가기간 중에 유·무급휴일 및 휴무일이 끼어 있을 경우에는 해당 일을 추가로 부여한다. 단, 학습휴가, 자녀돌봄휴가는 계약월수에 따라 비례하여 적용한다.(일자 반올림) <일부개정 2019. 4. 18.>

1. ~12. 삭제 [개정. 별표로 이동 2018. 2. 26. 우선합의서]

② 한국방송통신대학에 재학중인 조합원이 「한국방송통신대학교 설치령」에 의한 출석수업에 참석하기 위하여 연가일수를 초과하는 경우 출석수업 기간에 대한

무급휴가를 보장한다.

제73조의2 【장기재직휴가】 ① 교육감은 다음 각 호의 범위에서 장기재직휴가를 부여하며 사용방식에 관한 사항은 경상남도교육청 소속 지방공무원 방식을 준용한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

1. 재직기간 10년 이상 20년 미만 : 5 일
2. 재직기간 20년 이상 30년 미만 : 10일
3. 재직기간 30년 이상 : 20일

② 제1항에도 불구하고 재직기간의 산정은 현재근로계약의 시작일로부터 휴가 예정일까지로 한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

[본조 신설 2019. 4. 18.]

제74조 【병가】 ① 교육감은 조합원이 질병·부상 등으로 직무를 수행할 수 없어 병가를 신청하는 경우에 연간 60일(휴무일, 공휴일 제외) 유급병가를 허가할 수 있으며, 병가기간 중 휴무일과 공휴일은 총 일수에 포함하지 않되 병가기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 포함하여 산정한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 병가일수가 연 6일을 초과하는 경우 진단서(회계연도 내 동일질병으로 병가를 계속 사용할 경우 진단서의 기재사항을 포함하는 소견서)를 제출하여야 한다. <신설 2022. 3. 8.>

[종전 제75조는 제49조로 이동 <2019. 4. 18.>]

제75조 【공가】 교육감은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 이에 직접 필요한 기간을 공가로 허가하여야 하며, 공가기간은 유급으로 한다.

1. 「병역법」 기타 다른 법령에 따른 징병검사·소집·검열·점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하는 경우
2. 공무에 관하여 국회·법원·검찰 기타 국가기관에 소환될 경우
3. 법률의 규정에 따라 투표에 참가하는 경우
4. 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따른 건강검진을 받을 경우
5. 천재지변·교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 경우

6. 올림픽·전국체전 등 국가 또는 지방 단위의 주요 행사에 참가하는 경우 <신설 2022. 3. 8.>

7. 교육감이 공무원 복무규정을 준용할 필요가 있다고 판단하는 경우 <신설 2022. 3. 8.>

제76조 【출장】 교육감은 교육연수, 수학여행, 체험학습, 현장학습, 수련회 등 공적 업무를 수행할 때 출장처리하고 「공무원 여비규정」에 의거 출장비를 지급한다.

제77조 【업무메뉴얼】 ① 교육감은 조합원의 업무분장 등에 대한 지침을 홈페이지 게시 및 공문 시행하도록 한다.

② 교육감은 각 학교 등에 근로자 업무 이외 사적인 지시를 하지 않도록 지도한다.

제78조 【NEIS 사용권한】 교육감은 조합원이 교육행정정보시스템(NEIS)을 사용할 수 있도록 복무처리를 위한 사용권을 부여하고 사용방법을 안내한다.

제10장 조합원 인권 · 개인정보보호와 감시규제

제79조 【인권보호】 ① 교육감은 각 학교 및 교육행정기관 내에서 조합원의 존엄과 가치를 존중한다.

② 교육감은 조합과 조합원이 요청한 인권침해 사항에 대하여 노사협의회에서 논의한다.

③ 교육감은 조합원이 인권침해 사항에 대해 민원을 제기할 경우, 민원처리 절차에 따라 조사하여 결과를 통보하도록 한다.

제80조 【개인정보 수집 및 관리】 ① 교육감은 법적 근거 없이 사상, 신념, 종교, 건강 및 질병 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다.

② 교육감은 조합원의 개인정보를 본인의 동의 없이 담당 부서와 담당자를 제외한

제3자에게 제공해서는 아니 된다.

제81조 【각서 및 폭력행위 금지】 ① 교육감은 조합원에게 부당한 각종의 동의서, 서약서 등의 제출을 강요할 수 없다. 다만 관련 법령에 따른 동의서, 서약서등의 제출은 예외로 한다.

② 도교육청이 단체협약에 반하는 내용으로 각서를 받았을 경우 이는 자동 무효로 간주한다.

제82조 【사생활 보호】 교육감은 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해서는 안 된다.

제11장 모성보호 확대 및 고용에서의 성차별 철폐

제83조 【남녀평등과 모성보호】 ① 교육감은 헌법의 평등이념과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 고용과 근로조건에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장한다.

② 교육감은 조합원이 차별을 인정받았을 경우 원상회복 또는 시정조치 하여야 한다.

제84조 【직장내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지】 ① 사용자 및 각 학교 등의 교직원 등은 직장 내에서 성폭력, 폭언·폭행 등의 행위와 원하지 않는 성적의미가 포함된 육체적·언어적·시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 폭언·폭행을 하여서는 아니된다.

② 교육감은 연 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시한다.

③ 교육감은 직장 내 성폭력, 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 한다.

④ 교육감은 성폭력 피해자 보호를 위한 적절한 조치를 취해야 하며, 피해자에게 불이익이 없도록 한다.

⑤ 교육감은 성폭력, 폭언·폭행 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자로부터 보호하여야 한다.

⑥ 교육감은 직장 내 성희롱 또는 폭언, 폭행으로 인한 피해발생 주장을 이유로 조합원에게 해고나 기타 불이익한 조치를 취할 수 없다.

제85조 【생리휴가 및 태아점진휴가】 ① 교육감은 여성조합원이 청구할 경우 월 1일 무급 생리휴가를 준다.

② 교육감은 임신한 여성조합원이 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29주에서 36주까지는 2주마다 1회, 37 이후 1주마다 1회 유급휴가를 허용하여야 한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

제86조 【임신기 근로시간 단축】 ① 교육청은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.(8시간 미만 근로자는 6시간으로 단축)

② 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후의 기간이 아니라도 임신 중인 여성 조합원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등 모성보호를 위한 근로시간 단축을 받을 수 있다. <신설 2019. 4. 18. >

③ 교육청은 제1항과 제2항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 조합원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

④ 근로시간 단축을 신청하려는 조합원은 근로시간 단축개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 기관(학교)장에게 제출하여야 한다.

제87조 【출산전후휴가】 ① 교육감은 임신 중인 여성조합원에게 출산 전·후를 통하여 90일(다태아 120일)의 보호휴가를 준다. 이 경우 반드시 출산 후에 45일

(다태아 60일)이상 부여한다.

② 임신 중 여성조합원이 유산의 위험 등 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있으며, 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(다태아 60일)이상 부여한다.

③ 출산전후 휴가기간 중 최초 60일은 통상임금으로 지급하며, 나머지 30일은 관련법령에 따라 출산전후 휴가급여를 받을 수 있도록 협조한다.

④ 교육감은 출산전후휴가 기간 만료 후 당사자의 복직의사에 따라 복직시키도록 노력하며, 제1항의 휴가사용을 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다.

제88조 【유산·사산·휴가】 ① 교육감은 임신 중인 여성조합원이 유·사산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 '임신기간'이라한다.)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 5일
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 10일
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 30일
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일

② 교육감은 유급 유·사산휴가의 사용을 이유로 불리한 처우를 하지 않는다.

③ 조합원이 제1항에 따른 휴가를 청구할 경우 휴가청구사유, 유산 또는 사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산 휴가신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 제출하여야한다.

제89조 【직장보육시설】 교육감은 조합원의 취업지원을 위하여 직장보육시설을 설치·운영하도록 노력한다.

제90조 【육아휴직】 ① 교육감은 만 8세 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하거나 임신 중인 근로자가 모성보호를 위하여 휴직(이하 '육아휴직'이라

한다)을 신청하는 경우에 이를 허용 한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 육아휴직기간은 3년(남성근로자의 경우 1년)으로 하며 최초 1년은 계속근로에 포함하고 둘째 이후 자녀의 1년을 넘은 기간의 육아휴직에 대한 계속근로 인정 여부는 「지방공무원 보수규정」 제14조(승급기간의 특례) 제3의2호에 의한다. <일부 개정 2018. 2. 26. 우선합의서>

③ 육아휴직은 최대 3회까지 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 최초 1년의 육아휴직은 관계법령에 따라 분할 사용하며, 그 이후의 육아휴직기간은 최소 6개월 단위로 사용한다.

④ 임신중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직을 분할하여 사용한 것으로 보지 아니한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑤ 교육감은 육아휴직 기간 만료 후 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복직시키도록 하며, 제1항의 휴가사용을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.

제91조 【육아시간 등】 ① 교육감은 생후1년 미만의 영아를 가진 여성조합원의 청구가 있을 경우에 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다. <일부개정 2019. 4. 18.>

② 교육감은 수유에 필요한 수유실 또는 전용휴게실과 기타 보관시설 등을 갖추기 위해 노력한다.

③ 5세 이하의 자녀를 가진 조합원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 받을 수 있다. 다만, 유급수유시간을 받는 여성 조합원의 경우, 육아시간은 유급수유시간을 포함하여 1일 최대 2시간이 되도록 한다. <신설 2019. 4. 18.>

④ 육아시간은 본협약 제90조에 따른 ‘육아휴직’ 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조2에 따른 ‘육아기 근로시간 단축’ 중이 아닌 기간에 별도로 부여한다. <신설 2019. 4. 18.>

[제목개정 2019. 4. 18.]

제91조의2【가족돌봄휴가】 ① 조합원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 받을 수 있다.

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집 등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우
2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조 제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우
4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우

② 제1항에 따른 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀(제1항의 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 연간 2일(자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 조합원이 「한부모가족지원법」 제4호제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)까지 유급으로 한다.

③ 남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원) 중 가족돌봄휴가는 본 조항의 지급기준 및 방식에 따라 부여되는 것으로 하며, 단체협약 제73조 [별표1]에 따라 기존에 부여되고 있는 자녀돌봄휴가는 제2항에 따라 지급되는 것으로 갈음한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제92조【연장·야간 및 휴일근로】 ① 교육감은 임신 중 여성근로자에게 시간외근로를 시키지 않으며, 야간근로와 휴일근로의 경우 「근로기준법」 제70조에 따른다.

② 교육감은 산후 1년 미만의 여성에 대하여 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시킬 수 없다.

③ 교육감은 임신 중인 여성 조합원이 요구할 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하도록 노력한다.

제12장 산업안전보건

제93조 【사업주의 재해예방 의무】 ① 교육감은 「산업안전보건법」을 준수하여야 하며, 조합원의 안전과 건강을 유지, 증진시키기 위해 최선의 노력을 한다.
<일부개정 2022. 3. 8.>

② 교육감은 조합원에게 사고나 질병이 발생하지 않도록 예방에 최선을 기한다.

③ 교육감은 조합원의 안전과 건강을 지키기 위해 예산, 인력, 정책 순위선정에 안전보건의 유지·증진이 우선할 수 있도록 노력한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

④ 교육감은 「산업안전보건법」에 규정된 안전보건관리책임자, 안전관리자, 보건관리자를 두어야 한다. <신설 2022. 3. 8.>

제94조 삭제 <2022. 3. 8.>

제95조 【산업안전보건위원회】 ① 교육감은 「산업안전보건법」에 따라 산업안전보건위원회를 구성·운영한다.

② 노사는 산업안전보건위원회가 심의·의결한 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
[본조신설 2022. 3. 8.]

제96조 【명예산업안전감독관】 ① 교육감은 「산업안전보건법」에 규정된 명예산업안전감독관의 업무수행을 위한 활동시간을 보장하여야 한다.

② 교육감은 명예산업안전감독관에 대하여 직무수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제97조 【안전보건관리규정의 제·개정】 교육감은 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 안전보건관리규정을 작성·변경하고, 이를 조합원들에게 안내한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제98조 【안전보건교육】 ① 교육감은 「산업안전보건법」에 따라 조합원에게 안전보건교육을 실시한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 교육감은 안전보건교육 계획 수립 시 산업안전보건위원회의 심의·의결에 따른다. <신설 2022. 3. 8.>

제99조 【보호구】 ① 교육감은 안전보건관리규정에 의해 조합원의 안전과 건강을 위하여 그 작업에 필요한 보호구를 조합원의 의견을 반영하여 지급한다.

② 교육감은 조합원에게 검정품의 보호구를 지급한다.

③ 보호구가 훼손되었을 시 교환 지급한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제100조 【작업환경측정】 ① 교육감은 조합원이 작업환경측정 대상 유해인자에 노출된 경우 「산업안전보건법」 등 관계법령이 정하는 바에 따라 작업환경측정을 실시한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 작업환경측정 시 관계법령에 정하지 않은 사항은 산업안전보건위원회의 심의·의결을 통해 결정한다. <신설 2022. 3. 8.>

제101조 【건강진단】 ① 교육감은 「산업안전보건법」 등 관련 법령에 따라 건강진단을 실시하고, 필요시 관련 법령에 따라 사후조치를 할 수 있다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 교육감은 조합원을 대상으로 사무직은 2년에 1회, 그 밖의 노동자는 매년 1회 이상 일반건강진단을 실시하고, 그 밖의 건강진단은 「산업안전보건법」에 따라 실시한다. <신설 2022. 3. 8.>

③ 교육감은 발생한 직업병에 대하여 안전보건관리규정에 따라 역학조사가 요청된

경우, 산업안전보건위원회 의결을 거쳐 고용노동부에 신청한다. <신설 2022. 3. 8.>

제102조 삭제 <2022. 3. 8.>

제103조 【근골격계 질환 예방】 ① 교육감은 조합원에 대해 근골격계 질환 예방을 위해 「산업안전보건법」에 따라 근골격계유해요인조사를 실시한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 교육감은 「산업안전보건법」에 따라 근골격계질환 예방을 위한 교육 및 프로그램을 실시하도록 노력한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

제104조 【재해인정】 ① 교육감은 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸리거나 사망한 경우에는 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」 등 관계 법령과 근로복지공단의 결정에 따른다.

② 교육감은 업무상 재해로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원이 요청하는 경우 근무 가능한 타 직종으로 전환되도록 노력한다.

제105조 【업무상 재해자의 처우 및 보상】 ① 교육감은 조합원이 근로복지공단에서 업무상 재해로 판정한 경우 업무상 재해로 인정받은 기간 동안 근로복지공단으로부터 지급받는 급여와 매월 지급받는 임금(초과근무수당, 위험근무수당 등 일부 수당 제외)과의 차액을 보전하여 지급한다.

② 교육감은 업무상 재해로 인한 요양에 있어 비급여 항목 중 일부가 맞춤형복지단체 보험제도(실비보험 선택가입자에 한함)로 가능함을 공문으로 안내한다. 다만, 맞춤형복지제도 기준 변경 시 그에 따른다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제106조 【작업중지】 교육감과 조합원은 안전보건관리규정 제28조의 각호 내용을 준수한다.

1. 교육청과 학교 및 기관은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 노동자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작한다.

2. 노동자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우 작업을 중지하고 대피하여야 하며 지체없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 한다.

3. 교육청과 학교 및 기관은 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 노동자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제107조 【물질안전보건자료】 ① 교육감은 안전보건관리규정에 따라 대상 화학물질을 취급하는 조합원의 안전·보건을 위하여 물질안전보건교육을 실시한다.

② 교육감은 사용되는 화학물질에 대해서 제조사 혹은 납품업체로부터 물질안전보건자료(MSDS)를 제공받아 작업자가 보기 쉬운 장소에 비치 및 게시한다.

③ 교육감은 사업장에서 사용하는 대상 화학물질을 담은 소분용기에 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 경고표시를 한다.

④ 물질안전보건자료는 최근 개정일 자료로 유지·관리한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제13장 복리후생

제108조 【복지후생의 원칙】 ① 교육감은 후생복지 혜택과 각종 시설이용에 있어 성별, 고용형태별 차별 없이 사업장 내 모든 조합원에게 동등하게 적용한다.

② 교육감은 조합원의 맞춤형 복지서비스가 확대 될 수 있도록 적극 노력한다.

③ 교육감은 공무원들에게 부여되는 연수원·콘도 사용 등의 복리후생 시설사용의 권리를 조합원 본인 및 그 가족들에게도 적용될 수 있도록 한다.

제109조 【교육연수 등】 ① 교육감은 업무수행 능력 향상을 위한 직무연수를 실

시하고 연차적으로 확대되도록 적극 노력한다.

② 교육청은 사이버 교육 등의 혜택이 부여될 수 있도록 노력한다.

제110조 【편의시설】 교육감은 각 학교 등에서 조합원의 휴게시설이 확보될 수 있도록 노력한다.

제111조 【동아리(소모임) 활동 보장】 교육감은 조합원의 동아리 활동을 적극 보장한다.

제112조 【문화체육행사】 교육감은 각 학교 등의 교직원을 위한 문화체육행사에 조합원의 참여를 보장한다.

제14장 노사협의회

제113조 【노사협의회】 ① 교육감과 조합은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 근거하여 노사협의회를 정기적으로 개최한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 위원 자격은 절차합의서에서 정한 바에 따르며, 위원은 노사 각각 6~8인으로 구성하고, 명단은 협의회 예정일 3일 전까지 통보한다.

③ 장소는 도교육청으로 하며, 시간은 근무시간 중 3시간 이내로 하되, 노사간 합의에 의하여 1시간 연장할 수 있다.

④ 협의 안건은 노사 각각 7일 전에 통보하며, 합의사항에 대해서는 노사 대표자가 확인절차를 거친 후 각 학교 등에 필요한 사항은 공문으로 시행하고, 기관장은 직원들에게 공지한다.

제15장 직종별 교섭

제114조 【자율연수】 ① 상시 근무 조합원의 업무 역량 강화를 위해 업무에 지장이 없는 범위에서 연간 6일 내 자율연수를 부여한다.

② 제1항에도 불구하고 방학중비근무자, 당직전담사, 촉탁계약을 체결한 자, 1년 미만 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 자, 현재 기타연수를 부여받고 있는 자, 초단시간근로자, 직종별 교섭이 완료되지 않아 보충교섭을 실시하는 직종은 적용대상에서 제외한다.

③ 사용기간은 다음 각 호와 같다.

1. 학교 근무자는 방학 중 사용하되, 방학(여름, 겨울)마다 3일을 초과하여 사용할 수 없다.
2. 기관 근무자는 1~2월, 7~8월에 사용하되, 해당 기간마다 3일을 초과하여 사용할 수 없다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제115조 【교무행정원】 ① 교육감은 교무행정지원 등 고유 업무를 중심으로 업무표준안을 수립하며 이를 각급 학교에 안내한다.

1. 고유 업무 외 관리자의 사적지시를 금한다. <일부개정 2022. 3. 8.>
2. 고유 업무분장에 따른 주 근무지는 교무실로 한다.
3. 고유 업무 외 영양사실, 보건실, 상담실, 도서관 등의 대체근무와 업무 전가를 하지 않도록 한다.
4. 각종 위원회의 행사 시 외부인사 안내 및 편의제공 등의 업무는 주관부서에서 담당하도록 노력한다.
5. 교직원 협의회 및 교육정책 연수 시 참여를 보장한다.

② 교육감은 교무행정원의 본인 동의 하에 단계적으로 상시전일 근무 직종으로 전환하도록 한다.

③ 교육감은 교무행정전담팀과 관련한 TF팀 구성 시 조합원의 참여를 보장하며, 다음 각 호의 사항을 논의 한다.

1. 교무행정원의 업무분장
2. 교무행정원의 배치기준
3. 교무행정원의 근무환경
4. 교무행정원의 현장 고충처리 및 지도점검에 관한 사항
5. 기타 필요한 사항

④ 교육감은 교무행정원의 직무능력 향상을 위한 직무연수를 연 6일 실시한다.

제116조 【과학실험원】 ① 과학실험지원 등 고유업무를 중심으로 업무표준안을 수립하여 이를 각 학교 등에 안내한다.

1. 고유업무 외 관리자의 사적지시를 금하며 학교장의 책임하에 기안권을 부여한다.
2. 고유업무분장에 따라 근무지는 과학실(과학실험실)로 한다.
3. 고유업무 외 영양실, 보건실, 상담실, 도서관 등의 대체근무와 업무전가를 하지 않도록 한다.
4. 각종 위원회의 행사시 외부인사 안내 및 편의제공 등의 업무는 주관부서에서 담당한다.

② 근무형태는 업무량을 고려하여 본의의 동의하에 상시전일근무를 권장한다.

③ 조합 등이 참여하는 TF팀을 구성하며 과학실험원의 업무분장, 근무환경, 현장 고충처리 및 지도점검 등을 논의한다.

④ 과학실험실 설비기준에 따라 각 학교 등에 산업안전보건시설을 갖추며 과학실(준비실)외 학교 내 안전한 장소에 폐수보관소를 설치할 수 있도록 지도한다.

⑤ 삭제 <2022. 3. 8.>

⑥ 실험안전교육을 실험안전관련법령에 따라 필수과목으로 지정하고 필요시 별도의 연수계획을 수립하여 실시한다.

⑦ 과학실험원 직무연수를 실시하도록 노력한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

⑧ 초등학교 12학급 이상에 과학실험원이 배치된 학교는 계속적으로 과학실험원이 배치 될 수 있도록 지도한다. 다만, 2016년 3월 1일부터 적용 한다.

⑨ 방과후과정 교육프로그램 개설시 과학실험원에 프로그램 운영 기회를 부여하도록 노력한다.

⑩ 방학중 비근무자인 과학실험원에게 다음 학기 준비 등을 위하여 방학 중 연 6일의 근무일을 부여한다. 단, 각 학기마다 주중에 3일을 연속으로 사용한다. <신설 2019. 3. 25. 잠정합의><일부개정 2022. 3. 8.>

⑪ 사립학교도 위 협약내용을 준용하도록 권고한다.

제117조 【전산실무원】 ① 전산업무지원 등 고유업무를 중심으로 업무표준안을 수립하여 이를 각 학교 등에 안내 한다.

1. 고유 업무 외 관리자의 사적지시를 금하며 학교장의 책임하에 기안권을 부여한다.
2. 고유 업무분장에 따른 주 근무지는 교무실 또는 컴퓨터실로 한다.
3. 고유업무 외 영양실, 보건실, 상담실, 도서관 등의 대체근무와 업무전가를 하지 않도록 한다.
4. 각종 위원회의 행사시 외부인사 안내 및 편의제공 등의 업무는 주관부서에서 담당한다.

② 상시전일 관련 사항은 교무행정원의 합의 내용과 동일하게 적용한다.

③ 조합 등이 참여하는 TF팀을 구성하며 전산실무원의 업무분장, 근무환경, 현장 고충처리 및 지도점검 등을 논의한다.

④ 전산실무원의 직무연수를 실시하도록 노력한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

⑤ 방과 후 과정 교육프로그램 개설시 전산실무원의 프로그램 운영 기회를 부여하도록 노력한다.

⑥ 사립학교도 위 협약내용을 준용하도록 권고한다.

제118조 【사무행정원】 ① 기존 사무행정실무원에 대한 명칭은 ‘사무행정원’으로 한다. <신설 2019. 4. 18.>

② 교육감은 사무행정원의 고유업무를 중심으로 아래의 내용을 각 학교 등에 안내한다.

1. 고유업무 외 관리자의 사적지시를 금한다.
2. 고유 업무분장에 따라 주 근무지는 행정실로 한다.
3. 고유업무 외 영양실, 보건실, 상담실, 도서관 등의 대체근무와 업무전가를 하지 않도록 한다.
4. 각종 위원회의 행사시 외부인사 안내 및 편의제공 등의 업무는 주관부서에서 담당한다.
- ③ 본인의 동의하에 상시전일근무를 원칙으로 한다.
- ④ 교육감은 사무행정원의 업무분장, 근무환경 개선, 현장 고충처리 및 지도점검에 관한 주요사항을 조함과 협의한다.
- ⑤ 사무행정원 직무연수를 연 2일 실시하도록 노력한다. <일부개정 2022. 3. 8.>
- ⑥ 사립학교도 위 협약내용을 준용하도록 지도한다.

제119조 【영양사】 ① 교육감은 영양교사의 발령 등으로 인한 고용불안이 발생하지 않도록 한다.

- ② 교육감은 유치원 및 2.3식 학교 영양사의 근무환경을 개선하기 위해 노력한다. <일부개정 2018. 12. 28. 잠정합의>
- ③ 방학 중 연 25일의 기타연수를 부여한다. <일부개정 2018. 12. 28. 잠정합의> <일부개정 2022. 3. 8.>
- ④ 교육공무직원인 영양사에게 공동관리를 맡기지 않는다. 부득이하게 관리를 맡겨야 한다면 공동관리수당 월 5만원을 지급한다. <일부개정 2018. 12. 28. 잠정합의>
- ⑤ 교육감은 영양사의 영양교사로의 특별전환 사례와 동일한 정규직 전환을 위해 노력한다.
- ⑥ 교육감은 방중급식지도수당을 지급할 수 있도록 노력한다.
- ⑦ 학교급식법 및 식품위생법에 명시된 '영양사의 직무' 외에 업무분장이 되지 않도록 지도한다. <신설 2022. 3. 8.>
- ⑧ 교육감은 사립학교도 위 협약내용을 동일하게 준용하도록 지도한다.

제120조 【전담사서】 ① 삭제 <2022. 3. 8.>

② ‘사서교사 등’의 배치로 인해 사서의 고용불안이 발생하지 않도록 한다.

③ [종전 제3항은 7항으로 이동 <2022. 3. 8.>]

④ 사서자격증 소지자로서 학교도서관 업무를 담당하는 조합원의 직종명은 ‘전담사서’로 하고 호칭은 ‘사서’로 한다.

⑤ 사서의 근무시간은 임의대로 변경하지 않고 교사·공무원과 동일한 근무시간을 준수한다. 필요에 의한 연장 근무 시에는 사전에 조합원과 합의하여야 하고, 합의되지 않은 연장·야간·휴일근로를 강요하지 않는다.

⑥ 독서교육과 관련한 창의적 체험활동, 동아리 운영, 방학 중 독서교실, 방과후 교실 등 프로그램 운영 시 관련자격을 갖춘 조합원에게 운영의 기회를 제공할 수 있고, 근무시간외에는 그에 상응한 시간외근무수당을 지급한다.

⑦ 사서의 업무분장은 「학교도서관진흥법」 등 관련 법규와 지침에 의한 학교도서관 고유 업무를 원칙으로 하고 운영지침에 명시한다.

- 사서조합원이 있는 학교는 도서관 담당교사제를 폐지하고, 학교도서관 업무에 한하여 기안권 및 협조권을 부여한다. <제3항에서 이동 2022. 3. 8.>

⑧ 학교도서관 운영관련 직무능력 향상을 위해 직무연수 기회를 적극 제공한다.

⑨ 본협약에 따른 조합원의 휴가 사용을 보장한다.

⑩ 사서 직종 대체인력채용자는 사서자격증 보유자로 하며, 임금 및 근무조건을 사서와 동일하게 적용하고 업무에 공백이 발생되지 않도록 한다.

⑪ 삭제<2022. 3. 8.>

⑫ 도서구입 시 필요에 따라 현장에 의한 수서를 할 수 있다.

⑬ 사서조합원이 있는 학교도서관지원센터에 위 협약내용을 동일하게 준용하도록 하고, 사서 조합원이 있는 사립학교에도 준용토록 권고한다.

⑭ 방학 중 연 10일의 기타연수를 부여한다.(다만, 2018학년도 방학 중 기타연수는

10일을 부여하며 그 시행방안은 추후 협의한다) <신설 2018. 11. 21. 잠정합의>

제121조 【교육복지사】 ① 교육복지실을 주근무지로 하며 교육복지우선지원사업 업무를 담당하는 조합원의 명칭은 '교육복지사'로 한다.

② 교육감은 지방공무원 7급 봉급표를 적용하고 학교의 교육공무직원이 받고 있는 각종 수당을 지급하도록 노력한다.

③ 본 협약안의 교육청 직접고용, 무기계약전환, 인사원칙, 임금 및 수당 등을 적용함에 있어 타 직종과 차별되지 않도록 노력한다.

④ 교육복지사들의 고유 업무 외 다른 업무가 전가되지 않도록 학교와 기관에 행정지도한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

⑤ 교육복지 고유 업무를 중심으로 표준 업무매뉴얼을 작성한다. 이때 가정방문, 지역사회연계 등의 지역사회복지업무를 적극 보장하도록 학교에 지도한다.

⑥ 취약계층 학생의 통합지원을 위한 교육복지사 인력의 적정배치를 위해 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑦ 직무능력 강화 등에 소요되는 연수활동비용은 사업학교의 교육복지우선지원사업 운영비에서 지원될 수 있도록 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑧ 고유업무 관련 직무능력향상 등에 필요한 직무연수를 연 2회이상 제공한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑨ 교육복지사 전보 등은 「경상남도교육청 교육공무직원 전보 등 관리규정(훈령)」을 따른다. <신설 2018. 12. 14. 잠정합의>

제122조 【전문상담사】 ① 교육감은 상담교사 발령 등으로 인한 전문상담사의 고용불안이 발생하지 않도록 한다.

② 삭제 <2022. 3. 8.>

③ 교육감은 전문상담사 자격 미취득자에 한해, 필요시 방학 중 2주간의 자격취득을 위한 필요수업 및 관련시간을 유급으로 보장한다.

④ 학생의 상담 업무 등을 고유업무로 하며 다음 각 호의 유의사항을 일선학교에 안내한다.

1. 고유업무 외 관리자의 사적지시를 금하며 기안권·협조권 등 책임과 권한을 부여한다.
2. 고유 업무분장에 따른 주 근무장소는 상담실로 한다.
3. 고유업무 외 정규수업을 대체 하지 않는다.
4. 학교장은 조합원과 합의하지 않은 근무시간 외 연장·야간·휴일근무를 강요하지 않는다. 근무 시 「근로기준법」 등에 따른 제 수당을 지급한다.
- ⑤ 상담 및 업무관련 직무능력향상 등에 필요한 직무연수를 상담교사와 동일하게 실시한다. <일부개정 2022. 3. 8.>
- ⑥ 방학 중 기타연수 연 25일을 부여한다. <신설 2019. 3. 12. 잠정합의><일부개정 2022. 3. 8.>
- ⑦ 교육감은 나이스 연수기록 기재 연동 및 연수 기회를 보장하기 위해 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>
- ⑧ 전보대상자가 신입교에서 새학기 맞이 준비일이 필요한 경우 학교장 복명 하에 출장처리 할 수 있다. <신설 2022. 3. 8.>
- ⑨ 교육감은 사립학교에 대해 위 협약내용을 동일하게 준용하도록 안내한다. <신설 2022. 3. 8.>

제123조 【돌봄전담사】 ① 교육감은 돌봄전담사의 고용불안, 근로조건 저하가 발생하지 않도록 대책을 강구한다.

② 보육 및 돌봄 프로그램운영 관련 고유업무를 중심으로 업무표준안을 수립한다. 업무표준안은 다음 각 호 내용을 포함한다.

1. 본협약에서 체결한 근무시간 외의 연장·야간·휴일근무 등을 강요하지 않는다. 부득이 하게 근무할 경우 「근로기준법」 등 관계법령에 따른 제 수당을 지급한다.
2. 돌봄교실 1교실당 정원은 25명 이내를 원칙으로 하고, 학교의 제반 여건을 고려하여 정원을 줄이기 위해 노력한다. <일부 개정 2018. 12. 14. 잠정합의> <일부개정 2022. 3. 8.>

3. 야간근로에 따르는 안전대책을 강구한다.

③ 삭제 <2019. 4. 18.>

④ 삭제 <2019. 4. 18.>

⑤ 임금의 계산은 처우개선직종의 전일(全日)근로자 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정한다. (임금은 기본급, 근속수당, 명절휴가비, 상여금을 포함하고 가족수당 등 근로의 대가성이 없는 금품 및 임금체계변동에 따른 보전수당은 제외함) <일부개정 2022. 3. 8.>

⑥ 삭제 <2022. 3. 8.>

⑦ 삭제 <2019. 4. 18.>

⑧ 삭제 <2019. 4. 18.>

⑨ 돌봄전담사 직종의 처우개선을 아래와 같이 시행한다.

1. 이 단체협약서 서명일 현재 시급제 급여를 적용받고 있는 돌봄전담사는 월급제 근로자(1일 4.5시간 근무)로 변경한다. (적용시기는 2019.3.1.부터로 한다.)
2. 이 단체협약서 서명일 현재 1일 4.5시간 월급제 근로자의 근무시간을 1일 6시간으로 변경한다. (적용시기는 2019.3.1.부터로 한다.)

<신설 2018.12.14. 잠정합의>

⑩ 돌봄전담사를 상시근무직종으로 한다. <신설 2018 .12 .14. 잠정합의>

⑪ 교육감은 돌봄전담사(4.5 또는 6시간제 무기계약)를 8시간 전일제 근로자로 전환한다. (적용시기는 2022.3.1.부터로 한다) <신설 2022. 3. 8.>

제124조 【특수교육실무원】 ① 특수교육실무원의 근무장소는 「장애인 등에 대한 특수교육법 시행규칙」 제5조에 따른 특수교육대상 학생의 교육 및 학교활동과 관련된 장소를 원칙으로 하며, 방학 중 학교업무지원일의 근무장소는 교무행정지원이 적합한 곳으로 한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

② 교육감은 단계적으로 상시직으로 전환한다. 상시직 전환은 2024년 완료하며 단계별 근무일수 및 업무는 상시전일전환협의회 노사합의 결과에 따른다. <신

설 2022. 3. 8.>

③ 직무능력 향상을 위한 방학 중 직무연수를 여름, 겨울방학 중 각 5일(특수교육원 4일, 교육지원청 1일) 실시하고, 2023년 이후 학교 자체 연수 3일 이상 실시한다.

<일부개정 2022. 3. 8.>

④ 수련회, 수학여행, 현장학습 등 연장·야간 및 휴일근무가 필요할 경우 법정 수당을 지급한다.

⑤ 특수교육대상 학생 감소 등으로 인한 고용불안이 발생하지 않도록 한다.

⑥ 특수교육대상 학생의 개인육구관리, 교수학습활동지원, 문제행동 관리지원 등을 중심으로 '경남특수교육' 수립 시 다음 각 호 내용을 포함한다.

1. 고유업무 외 관리자의 사적지시를 금한다.

2. 특수교육대상 학생이 배치된 학교는 학생의 특성과약, 독특한 개인적 육구지도, 생활 및 신변처리 등 학생지원을 원활하게 하기 위해 특수교사, 학부모, 학교장 등과 협의회를 개최할 수 있도록 지도한다.

3. 특수교육실무원의 원활한 업무환경 조성을 위해 개인책상과 PC 등을 지급하도록 지도한다.

4. 특수교육지원 시 현장학습 또는 사회적응활동 시 개인차량 운행금지를 명시한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑦ 본협약에 따라 조합원의 병·휴가 사용을 보장한다. 이를 위해 대체인력 인건비편성 등 실질적 대책을 강구한다.

제125조 【조리사】 ① 조리사가 배치되어 있는 학교에 공무원 조리사를 발령하지 않음을 원칙으로 한다.

② 교육감은 단계적으로 상시직으로 전환한다. 상시직 전환은 25학년도에 완료하며, 매년 10일 이상씩 근무일수(주휴일 포함)를 상향하는 방식으로 한다. (방학중 근무일은 급식일을 포함하며, 22학년도 근무일은 청소일 연간 11일, 직무연수 17일, 새학기 맞이준비일 10일(주휴포함) 운영한다) <일부개정 2018. 12. 28. 잠정합의><일부개정 2022.

3. 8.>

③ 삭제 <2018. 12. 28. 잠정합의>

④ 조리사의 HACCP 작성 및 조리연구 정보공유를 위해 PC 등 사무용품을 설치하도록 지도한다.

⑤ 교육감은 공무원 조리사로의 전환을 위해 적극 노력한다.

⑥ 장기재직휴가 적용 시 조리실무사 근무 중 기간의 단절 없이 조리사로 채용된 경우 연속근무로 본다. <신설 2022. 3. 8.>

⑦ 교육감은 사립학교도 위 협약내용을 동일하게 준용하도록 지도한다. <신설 2018. 12. 28. 잠정합의>

제126조 【조리실무사】 ① 학교급식 조리실무를 행하는 조합원들에 대한 명칭은 '조리실무사'로 한다.

② 삭제 <2018. 12. 28. 잠정합의>

③ 지역교육청별 거점학교에 대체인력을 운영한다.

④ 산재, 청소일, 병가, 연차사용 시 대체인력을 운영한다. (대체인력인건비 편성은 추후 T/F운영 결과에 따름) <일부개정 2022. 3. 8.>

⑤ 조리사 결원에 따른 충원 시 다음의 순서에 따른다.

1. 고용승계 대상 및 인력풀에 등재된 조리사

2. 삭제 <2018. 12. 28. 잠정합의>

3. 관내 교육지원청내 학교 등의 조리사 자격 보유 조리실무사

⑥ 조리실무사 충원 시 고용승계 및 인력풀에 대상자가 없을 경우 결격사유가 없는 현재 근무중인 단시간 근로자(배식 등)를 우선 채용하도록 노력한다.

⑦ 「산업재해보상보험법」상 요양급여 대상이 아닌 경미한 부상에 대한 치료비가 실비지원 되도록 지도한다.

⑧ 교육감은 단계적으로 상시직으로 전환한다. 상시직 전환은 25학년도에 완료하며, 매년 10일 이상씩 근무일수(주휴일 포함)를 상향하는 방식으로 한다. (방학중 근무일

은 급식일을 포함하며, 22학년도 근무일은 청소일 연간 11일, 직무연수 9일, 새학기 맞이준비일 10일(주휴포함)운영한다.) <전문개정 2018.12.28. 잠정합의><일부개정 2022. 3. 8.>

⑨ 장화, 피복을 1년에 2회 이상 지급하도록 지도한다.

⑩ 보건증 발급 시 출장처리하고, 발급수수료를 학교에서 지급한다. 다만, 보건증은 보건소에서 발급을 원칙으로 한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

⑪ 급식실은 냉난방 시설을 설치하고, 1인당 기준평수를 산정한 휴게 공간을 확보하도록 지도한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

⑫ 적정한 시설 운영을 위해 급식인원에 맞게 급식시설 및 기구를 확충하거나 축소하도록 지도한다.

⑬ 학교급식의 위생·안전관리를 위해 천정, 후드, 배관, 2층 이상의 유리창 등 손이 닿지 않거나 닿아도 위험한 공간의 대청소는 연 2회 이상 전문업체에 위탁할 수 있도록 「학교급식 기본방향」에 반영한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

⑭ 교육감은 교직원 전용 배식대를 없애며, 과도한 반찬이 제공되지 않도록 한다. <신설 2022. 3. 8. >

⑮ 급식시설 현대화로 노동강도를 완화할 수 있도록 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑯ 급식종사자의 휴게실 및 샤워실, 화장실은 남,녀 구분하여 설치하도록 지도한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑰ 교육감은 사립학교도 위 협약내용을 동일하게 준용하도록 지도한다. <신설 2018. 12. 28. 잠정합의>

[제목개정 2018. 12. 28 잠정합의]

제127조 【기숙사 사감】 ① 응급상황 발생 대처를 위한 공무상 출장 시 출장비를 지급한다.

② 본 협약안의 교육청 직접고용, 무기계약전환, 인사원칙, 임금 및 수당 등을 적용함에 있어 차별받지 않도록 노력한다.

③ 사감의 전환대상 직종은 조리실무사, 당직전담직원을 우선적으로 고려하고, 특

수학교 사감의 전환대상 직종은 특수교육실무원을 우선적으로 고려한다. <신설 2019. 4. 18. >

④ 방학 중 직무연수에 관한 사항은 추후 협의한다. <신설 2022. 3. 8.>

제128조 【당직전담사】 ① 명칭은 ‘(야간)당직전담사’로 한다.

② 교육청 직접고용, 무기계약전환, 인사원칙, 임금 및 수당 등을 적용함에 있어 차별받지 않도록 노력한다.

③ 교육청은 당직전담사에게 명찰이 제공될 수 있도록 각급 학교(기관)에 안내한다. <신설 2022. 3. 8.>

④ 교육감은 당직전담사(무기계약근로자) 정년 만료 이후 신체검사·근무태도 등을 학교(기관)에서 종합적으로 평가하여 촉탁계약(1년 단위 기간제 근로자)으로 채용할 수 있도록 한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑤ 교육감은 당직전담사가 정기안전보건교육 및 법정 연수를 이수할 수 있는 환경을 조성하기 위해 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>

제129조 【청소원】 ① 본 협약안의 교육청 직접고용, 무기계약전환, 인사원칙, 임금 및 수당 등을 적용함에 있어 차별받지 않도록 노력한다.

② 휴게공간을 보장하고 휴게시설을 고용노동부 「사업장 휴게시설 설치 운영 가이드」에 따라 제공될 수 있도록 노력한다. <일부개정 2022. 3. 8.>

③ 교육청은 청소원에게 명찰이 제공될 수 있도록 각급 학교(기관)에 안내한다. <신설 2022. 3. 8.>

④ 교육감은 청소원이 정기안전보건교육 및 법정 연수를 이수할 수 있는 환경을 조성하기 위해 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>

[제목개정 2019. 4. 18.]

제130조 【영어회화전문강사】 ① 교육감은 영어회화전문강사의 신규공개 채용을 [별표2]과 같은 기준으로 각 학교에 채용 권고토록 노력한다. <별표개정 2022. 3. 8.>

② 교육감은 영어회화전문강사 역량강화를 위한 직무연수를 제공하도록 노력한다.

③ 교육감은 교내현황판이나 명패 착용시 그 명칭을 '교사' 또는 '선생님'으로 통일하도록 권고하여 학생과의 신뢰관계를 도모하도록 한다.

④ 교육감은 영어회화전문강사의 처우개선을 위하여 적극 노력한다.

⑤ 「영어회화전문강사제도 업무편람」의 '담당업무' 중 '직무범위'에 "기타 학교의 요구와 여건에 따라 정한 업무"를 추가한다. <신설 2018. 12. 31. 잠정합의>

제131조 【스포츠강사】 ① 교육감은 현재 근무하는 조합원에 대한 고용보장을 위해 노력한다. <일부 개정 2018. 11. 21. 잠정합의>

② 본인이 희망하여 전보를 할 경우 교육지원청 내에서 함을 원칙으로 하고, 근로계약이 계속될 경우 동일 학교에서 4년을 연속하여 근무하도록 한다.

③ 학년 시작시점에 근로계약을 체결하는 경우 그 기간은 12개월을 보장한다.

④ 방학 스포츠 프로그램 기간 중 근무시간은 1일 3시간 이내로 하고 기타연수를 적용할 수 있도록 한다.

⑤ 삭제 <2022. 3. 8.>

⑥ 휴가 및 유급휴일은 본협약에서 정하는 바에 따른다.

⑦ 삭제 <2022. 3. 8.>

⑧ 그 외 스포츠강사의 근로조건 및 복무, 업무 등에 관한 사항은 스포츠강사 지원계획에 따르며 스포츠강사 지원계획 수립은 노사간 협의에 의한다. 다만, 현재의 조건보다 하향 시 노사간 협의에 의한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑨ 스포츠클럽 입상 시 책임지도와 관련하여 스포츠강사가 소외되지 않도록 대회개최계획에 반영한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑩ 피복비를 학교 예산에 편성하도록 적극 권장한다. <신설 2022. 3. 8.>

제132조 【시설관리직】 본 협약안의 무기계약전환, 인사원칙, 임금 및 수당 등을 적용함에 있어 차별받지 않도록 노력한다. <일부 개정 2019. 4. 18.>

제133조 【치료사】 ① 삭제 <2018년 임금협약서 이동, 2019. 4. 18. >

② 삭제 <삭제 2019. 4. 18. >

③ 순회수업의 수업시수는 1주 22시수 이하로 하며, 수업대상 학생수는 12명 이하로 한다. <개정 2018. 12. 14. 잠정합의>

④ 자격증 유지를 위한 보수교육은 근무한 것으로 본다.

⑤ 순회활동비(순회수당)를 1일 2만원 지급한다.

⑥ 조합이 협의회 개최를 요청할 경우 담당부서는 이에 응한다.

⑦ 치료사의 역량 강화를 위해 직무연수를 연 2일 보장한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑧ 교육감은 치료사의 단기휴가 사용 시 대체인력 확보를 위해 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑨ 치료지원 이외의 업무분장 시 치료사와 협의를 거친 후 분장한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑩ 치료지원 사업부서는 학기별로 치료지원 업무에 대한 협의회를 개최하며, 협의회는 노동조합이 추천하는 1명을 포함하여 구성한다. <신설 2022. 3. 8.>

제134조 【매점관리원】 ① 본 협약안의 무기계약전환, 인사원칙, 임금 및 수당 등을 적용함에 있어 차별받지 않도록 노력한다. <일부 개정 2019. 4. 18.>

② 매점관리원의 전환대상 직종은 조리실무사와 교무행정원을 우선적으로 고려한다. <신설 2019. 4. 18.>

③ 매점관리원 인건비는 수익자 및 학교부담을 원칙으로 하되, 그 부족분에 한해 교육비특별회계에서 지원한다. <신설 2022. 3. 8.>

제135조 【방과후학교지원센터 전담인력】 ① 교육감은 현 인원에 대해 고용안정을 보장하며, 무기계약 직종으로 전환될 수 있도록 노력한다.

② 주요업무는 방과후학교 운영계획에 의한다.

③ 방과후학교지원센터 전담인력 인건비는 도교육청에서 제시한 임금기준을 따르도록 지도·점검한다.

④ 주요업무 관련 직무능력향상 등에 필요한 직무연수를 실시한다.

제136조 【교과교실제】 삭제 <2022. 3. 8.>

제137조 【학교운동부지도자】 ① 정원범위 내 신규채용 시 체육회 및 교육지원청 소속의 학교운동부지도자의 경력에 대해 가산점을 부여한다.

② 2018년 「경상남도교육청 정규직 전환 심의위원회」 결정 당시 인원을 정원으로 하여 채용 등 인사관리를 한다.

③ 학교운동부지도자에 대한 전보는 시군관내 희망전보를 원칙으로 한다.

[본조신설 2018. 9. 20. 잠정합의]

④ 학교운동부지도자의 역량강화를 위해 연간 기타연수를 1학기 7일, 2학기 7일 연 14일을 부여한다. <신설 2022. 3. 8.>

⑤ 월 20시간분의 초과수당은 기존과 동일하게 편성하고, 2022년 9월부터 월 25시간 초과수당을 편성한다. 다만, 연간 초과수당을 합산한 범위 내에서 월별 초과수당을 초과하여 사용할 수 있다. <신설 2022. 3. 8.>

제138조 【유치원시간제기간교사】 유치원 시간제근무 기간제교사 조합원의 무기계약 전환대책을 논의하기 위한 노사 T/F를 구성 운영한다.

[본조신설 2019. 1. 14. 잠정합의]

제138조의1 【유치원방과후전담사】 유치원 방과후과정 업무 길라잡이 제작을 위한 협의회 개최 시 조합원이 참여할 수 있도록 한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제139조 【교육지도사】 교육지도사의 근무형태는 상시전일근무로 한다.

[본조신설 2018. 10. 10. 잠정합의]

제140조 【특수행정실무원】 ① 교육감은 특수행정실무원에 대한 고유업무를 명시하고 해당 업무외 사적지시를 하지 않도록 한다.

② 교육감은 특수행정실무원의 역량 강화를 위해 연수를 실시하도록 노력한다. <신설 2022. 3. 8.>

[본조신설 2019. 4. 18.]

제141조 【특수학교(급)종일반강사】 ① 학급당 학생수를 유치원 특수학급 4명, 특수학교 6명 이내로 조정한다.

② 교육과정 및 방과후과정 운영시간을 고려하여 특수학교(급)종일반강사의 방과후과정 준비시간을 1시간 이내로 부여할 수 있도록 노력한다.

③ 특수학교(급)종일반강사는 특수학급 교사와 협의를 통해 방과후과정을 운영한다.

④ 학교 및 유치원의 교육과정 운영 시간을 고려하여 휴게시간을 보장하고, 학교 및 유치원의 여건에 따라 기존 시설을 활용하여 휴식할 수 있도록 노력한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제142조 【스페셜코디네이터】 직무역량 강화를 위해 교육청 및 연수원에서 실시되는 장애학생 진로직업교육연수과정에 참여할 수 있도록 노력한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제143조 【특수통학차량보호탑승자】 ① 특수통학차량보호탑승자의 직무연수를 방학 중 각 2일(여름, 겨울방학) 실시한다.

② 특수통학차량보호탑승자가 새학기 맞이 준비일이 필요한 경우 학교장 판단하에 새학기 준비일을 부여할 수 있으며, 이에 따른 임금은 도교육청에서 지원한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제144조 【통학차량보호탑승자】 통학차량보호탑승자 근무시간을 최소 3시간 이상으로 한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제145조 【방과후학교실무원】 교육감은 다음의 사항을 각급 학교에 안내한다.

- 고유업무 외 관리자의 사적지시를 금한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제146조 【사회복지사】 wee센터, wee스쿨에 근무중인 사회복지사를 전문상담사 직종과의 통합을 위해 노력한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제147조 【수상안전요원】 수상안전요원의 근로형태를 상시전일근무로 한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제148조 【취업지원관】 사업평가 및 고용안정 TF를 구성하되, 실무 협의 후 진행한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제149조 【구학부모회직원】 ① 고유업무 외 관리자의 사적지시를 금하며, 학교장 책임하에 기안권을 부여한다.

② 고유 업무분장에 따라 주 근무지 행정실(사무행정원, 시설관리직) 또는 교무실(교무행정원)로 배치하도록 노력한다.

③ 고유업무 외 영양사실, 보건실, 상담실, 도서관 등의 대체근무와 업무전가를 하지 않도록 노력한다.

④ 업무분장 시 차접대를 명시하지 않는다.

⑤ 교직원 협의회 및 교육정책 연수 시 참여를 권장한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

제150조 【영어체험센터강사】 영어체험센터강사의 고용안정 논의를 위한 TF를 구성한다.

[본조신설 2022. 3. 8.]

부 칙 (2015. 9. 21.)

제1조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.

③ 새로운 단체협약을 위한 교섭기간 중에 기존 단체협약의 유효기간이 경과했을 경우에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전의 단체협약은 효력을 유지한다.

④ 교육감과 조합은 단체협약 일방 해지를 할 수 없다.

제2조 【협약 갱신】 교육감과 조합 중 어느 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 이전에 갱신 요구안을 제출하여야 하며, 요구가 없을 때 본 협약은 1년간 자동 갱신된 것으로 간주한다.

제3조 【보충협약 및 재교섭】 교육감과 조합은 이 협약의 유효기간 중에 보충협약 체결 및 재교섭을 요구할 수 없으나, 경제적·사회적 여건의 중대한 변화 등 특별한 사정으로 인하여 이 협약의 일부를 수정하거나 보완할 필요가 있을 경우에는 쌍방의 합의로 보충협약을 체결할 수 있다.

제4조 【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동 관련 법규 등에 따른다.

제5조 【협약의 보관】 본 협약을 입증하기 위해 5부를 작성하며 교육감과 조합이 각각 1부씩 보관하고 1부는 행정관청에 신고한다.

제6조 【불이행 책임】 ① 교육감과 조합은 본 협약을 성실히 준수, 이행할 의무를 지며, 조합이 각 학교 등의 협약 미이행 사례를 제시할 경우 노사가 공동으로 확인 후 미이행 사례가 이행되도록 지도·감독을 강화한다.

② 교육감은 제1항에 따른 조치를 취한 후 그 결과를 조합에 통보한다.

제7조 【사립학교 조합원에 대한 적용】 ① 교육감은 사립학교에서 근무하는 조합원의 인사와 징계기준 및 절차에 관한 인사내규 등에 대하여 공립학교에 준하여 운영하도록 소속 학교장에게 권고 및 지도한다.

② 교육감은 사립학교에서 근무하는 조합원에 대해서도 본 협약에 준하는 근로조건, 임금 및 노동조합활동, 기타 제반 사항이 보장될 수 있도록 소속 학교장에게 권고 및 지도한다.

제8조 【시행시기】 제31조(인사위원회 구성) 내지 제36조(재심청구), 제40조(채용)

제1항은 제도정비를 통해 단체협약 체결일의 다음 학기부터 적용한다.

부 칙(2019. 4. 18.)

제1조 【우선협약서 시행시기】 2018. 2. 26. 체결한 <우선협약서>의 아래의 내용은 동 협약서 체결일(2018.2.26.)부터 시행한다. 다만, 제16조제4항(신분증 제공)은 준비기간을 거쳐 다음 본예산 편성 시까지 그 내용을 반영하도록 하며 제72조 제6항(미사용 연차휴가 보상비 관련)은 2018학년도(기관은 1.1, 학교는 3.1)에 부여되는 연차유급휴가에 대한 보상비가 지급되는 시기(기관은 2019.1.1, 학교는 2019.3.1.)부터 적용한다.

1. '근무시간 중의 조합 활동'(단체협약서 제10조제1항)관련 신설
 - 제5호: 노동조합 중앙위원회 : 연 2회
 - 제6호: 노동조합 회계 감사 활동 : 연 2회(회당 2인 이내)
2. '시설편의 제공'(단체협약서 제16조) 관련 신설
 - 제3항: 조합의 문서 이첩 요구가 있을 경우, 교육감은 노사간 합의한 문서에 대해 이첩한다.(공문의 범위 등은 「행정효율과 협업 촉진에 관한 규정」에 의한다)
 - 제4항: 교육감은 조합원에게 신분증을 제공한다.
3. '경력 산정'(단체협약서 제41조) 관련 일부 개정
 - 교육감은 근속수당의 지급요건을 해석함에 있어 교육부(국립), 타시도교육청의 경력은 경상남도교육청의 경력과 동일한 것으로 간주한다.
4. '고용안정'(단체협약서 제48조) 관련 일부 개정
 - 교육감은 학생수 감소 또는 학교 통·폐합에도 불구하고, 교육지원청별 관내에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 조합원에 대하여 고용을 보장한다. [구체적인 고용보장의 방법은 2014년 합의서(2014.11.20.)에 따른다.]
5. '휴업수당'(단체협약서 제64조) 관련 신설
 - 제3호: 시설물 공사(석면, 내진 관련 등)로 인한 휴업하는 기간
6. '연차휴가'(단체협약서 제72조) 관련 신설

- 제6항: 연중 조퇴, 외출 및 지각시간에 대한 임금을 미사용 연차휴가 보상비에서 차감할 경우, 1일(8시간) 미만의 시간에 대한 보상비는 차감하지 않는다.
- 7. '특별휴가'(단체협약서 제73조) 관련 일부 개정
 - 특별휴가는 <별표>에서 정하는 바에 의한다.
- 8. '육아휴직'(단체협약서 제90조) 관련 일부 개정(삭제)
 - 육아휴직에 대한 계속근로 인정여부는 「지방공무원 보수규정」 제14조(승급기간의 특례) 제3의2호에 의한다.

제2조 【보충교섭에 관한 사항】 동 단체협약의 체결 이후라도 아래의 내용에 대해서는 계속 논의한다.

1. 특정 직종에 대한 「산업안전보건법」 적용범위의 변경으로 인한 필요사항
2. 지역별 업무협회의의 구성
3. 직종별 직무연수에 대한 총괄계획의 수립·실시
4. 교무행정원 직종의 단체협약서(2015.9.21.) 수정 및 삭제
5. 우포생태환경해설사 직종 조문 신설

부 칙(2022. 3. 8.)

제1조 【보충교섭에 관한 사항】 동 단체협약의 체결 이후 아래의 내용에 대해서는 보충교섭을 실시한다.

1. 영어회화전문강사의 기타연수 일수 확대 요구에 관한 사항
2. 사서의 기타연수 일수 확대 요구에 관한 사항
3. 교육복지사 기타연수 요구에 관한 사항

제2조 【TF 구성에 관한 사항】 동 단체협약의 체결 이후 교육공무직원의 인건비 지급구조 논의를 위해 정책기획관(예산담당), 노사협력과, 노동조합, (주요)사업부서가 참여하는 TF를 별도 개최하기로 한다.

[별표1] (단체협약서 제73조 관련) <신설, 2018. 2. 26. 우선합의서, 일부개정 2019. 4. 18., 일부 개정 2022. 3. 8.>

구 분		휴가 내역
결혼	본인	5일
	자녀	1일
	본인 및 배우자의 형제자매	1일
출산	배우자	10일
사망	배우자 사망	5일
	본인·배우자의 부모 사망	5일
	본인·배우자 조부모, 외조부모	3일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제·자매	1일
	본인 및 배우자의 형제·자매의 배우자	1일
	배우자, 본인 및 배우자의 부모 탈상	1일
입양		20일
인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술		1일
체외수정 시술의 경우 난자 채취일		1일
자녀의 군입영 당일		1일
자녀가 있는 공무직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)의 범위 내에서 자녀돌봄휴가를 받을 수 있다. 1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집 등”이라 한다)의 휴업, 휴원, 휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우 2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우 3. 「민법」상 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우		2일
장기재직휴가(재직기간의 산정은 현재 근로계약의 시작일부터 휴가에정일까지로 함)		가. 10년이상~20년 미만 : 5일 나. 20년이상~30년 미만 : 10일 다. 30년 이상 : 20일
연간 4일내 학습휴가(개교기념일과 재량휴업일에 우선 사용)		4일
풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 조합원 소유·점유 시설 피해를 입은 경우[유급인정 확인자료 : 피해사실확인서 및 자연재난 피해신고서에 따른 관련 행정기관의 피해조사(확인)자료]		3일 (사용기관의 장 승낙 요건)

영어회화 전문강사 1차 심사 기준표 [2022.3.8.기준]

가. 제1차 시험(서류심사)

기준	총 배점	등급	배점	내용						
자격증 소지 여부 점수	8점	1	8	■ 초등학교 2급 정교사 이상 자격증 소지자로서 영어모국어국가 TESOL, TEFL, TESL 석사 이상 학위						
				■ 중등학교 영어 2급 정교사 이상 자격증 소지자로서 영어모국어국가 TESOL, TEFL, TESL 석사 이상 학위						
		2	6.5	■ 초등학교 2급 정교사 이상 교원자격증						
				■ 중등학교 영어 2급 정교사 이상 교원자격증						
		3	5	■ 영어 모국어 국가의 TESOL, TEFL, TESL 석사 이상 학위						
		4	3.5	■ 국내 대학 TESOL, TEFL, TESL의 석사 또는 교육대학원 영어교육과 석사 이상 학위						
		5	2	■ 영어 모국어 국가 대학의 학사 이상 학위						
6	0.5	■ 국내 대학 영어 관련 학사 이상 학위								
영어 공인 인증 시험 점수	8점			TOEIC	TOEFL			TEPS	IELTS	
					PBT	CBT	IBT			
		1	8	951이상	629이상	264이상	109이상	901이상	7.5이상	
		2	6.5	901~950	609~628	254~263	102~108	831~900	7.0	
		3	5	851~900	589~608	241~253	96~101	761~830	6.5	
		4	3.5	801~850	569~588	230~240	88~95	701~760	6.0	
		5	2	801 미만	569 미만	230 미만	88 미만	701 미만	6.0 미만	
영어회 화전문 강사 경력 점수	34점			경력단절 없는 경우(지속근무)			경력단절 있는 경우(지속근무 아님)			
		1	24	12년 이상						
		2	22	8년 이상						
		3	20	6년 이상 ~ 8년 미만			8년 이상			
		4	18	4년 이상 ~ 6년 미만			6년 이상 ~ 8년 미만			
		5	16	2년 이상 ~ 4년 미만			4년 이상 ~ 6년 미만			
		6	14	1년 이상 ~ 2년 미만			4년 미만			
		7	10	1년 미만			1년 미만			
			10	동일교 계속 근무 시 가산점						
합계	50점									

* 영어공인인증점수 미제출시 0점

* 영어회화전문강사 경력 없을 시 0점

나. 제2차 시험

시험 과목	내 용	배점	비고
심층면접	○ 영어회화 전문강사로서의 적성, 교직원, 인격 및 소양 [한국어, 영어로 실시]	50점	
	매우미흡 미흡 보통 우수 매우우수		
	10 20 30 40 50		
계		50점	

* 2차 시험 결과 동점시 경력자 우선 선발