

2026학년도 초등(특수)학교 스포츠강사 지원계획

2026. 2.



경상남도교육청
(체육예술건강과)

차 례

I. 사업개요	4
1. 사업 목적	4
2. 사업 개요	4
3. 사업 주체별 역할	5
4. 스포츠강사 지원 사업 법적 근거	6
5. 교육지원청별 스포츠강사 현황	7
II. 세부 추진계획	8
1. 교육지원청의 역할	8
2. 임용 유의 사항	9
3. 스포츠강사 계약	10
4. 스포츠강사 배치 학교 사업 안내	12
5. 추진 일정	13
III. 초등(특수)학교 스포츠강사 근무 지침	13
<붙임 1> 근로계약서(예시안)	16
<붙임 2> 스포츠강사 응시원서	19
<붙임 3> 성범죄경력 및 아동학대범죄 조회관련 서류	20
<붙임 4> 교육공무직원 취업규칙 발췌	21
<붙임 5> 경상남도교육청-전국학교비정규직연대회의 단체협약 일부 발췌	42

2026학년도 주요 사항 요약

① 다음 사항 이행 권고

- ❖ 교육부, 정규직전환심의위원회 심의 결과('17.9.9.)
 - 학교회계직에 준하는 처우개선과 계약기간 연장, 계약절차 간소화 등 고용안정 방안 및 초등 스포츠강사 제도의 합리적 개선 방안 마련을 권고함
- ❖ 고용노동부, 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인('17.7.20.)
 - 전환되지 못하는 비정규직에 대해서도 고용안정 및 처우개선을 통해 차별을 해소 필요
 - 고령이나 업무 특성에 따른 제외자에 대해서도 전환자와의 불합리한 차별 해소 및 처우개선, 고용안정 방안 모색

② 계약기간: 2026.3.1.~2027.2.28.(12개월)

③ 1인당 인건비 현황

- 기본인건비: **교육부 및 전국 시·도교육청-전국학교비정규직 연대회의 단체[임금] 협약 적용(2026. 2. 11. 체결)**
- 처우개선 직종 해당 공통 수당, 순회수당, 농어촌특별수당 지급

④ 초등(특수)학교 스포츠강사 인원: 214명

- 초등(특수)학교스포츠강사 **신규 채용 없음**
- 중도 사직 등의 사유로 결원 발생 시 추가 신규 선발 없음

⑤ 초등(특수)학교 스포츠강사 퇴직금 적립 의무화

- 취업규칙에 의거 퇴직적립금을 적립하여 퇴직 시 지급
- 학교 이동 시 이관, 적립 후 퇴직 시 지급(도교육청 예산지원)

⑥ 계약 시 필요 서류

- 체육지도자 자격증 사본 - 체육지도자 자격증의 진위여부확인서 - 징계사실유무확인서 - 마약검사 진단서 또는 검사결과 통보서	- 개인정보제공동의서 - 채용신체검사서, 건강검진결과서: 동일 학교 재계약 시 유효기간 2년 인정 - 성범죄 경력 및 아동학대 관련 범죄 경력 조회 회신서
---	--

I 주요 사업 내용

1 사업 목적

- 가. 스포츠강사의 초등(특수)학교 체육수업 보조 및 학교스포츠클럽 지도를 통해 교사의 체육수업 부담 경감 및 학생들의 체육활동 경험 확대
- 나. 학생들에게 즐겁고 다양한 체육활동을 제공하여 학생들의 건전한 성장 및 상급 학교단계로 이어지는 평생체육 향유 능력 배양에 기여

2 사업 개요

- 가. 사업기간: 2026년 3월 1일 ~ 2027년 2월 28일(12개월)
 - 나. 사업규모: 총 214명(초등학교 213명, 특수학교 1명)
 - 다. 주 관: 경상남도교육청, 교육지원청, 학교장
 - 라. 사업예산(인건비): 총 12,429,606천원
 - 마. 강사 1인당 인건비 포함사항
 - 기본 인건비, 근속 수당, 명절휴가비, 정액 급식비, 상여금, 가족수당, 순회 수당, 농어촌특별수당(월300,000원) 등 처우개선 수당
 - 순회수당(본교+순회) 100,000원(본교포함 3개 학교 순회 시 150,000원)
 - 순회학교 근무는 강사 본인 희망에 따라 자율 운영(순회학교는 농어촌 특별수당 제외)
- ※ 수당은 학교설립(공립/사립) 및 기관부담금의 적용 요율에 따라 증감될 수 있음

3

사업 주체별 역할

사업주체	역할
교육부(도교육청)	○ 사업계획 수립 및 안내(교육부) ○ 도교육청 업무협조 요청 등 지원 ○ 초등학교와 특수학교 배치 현황 관리 총괄 ○ 사업추진 현황 모니터링 및 성과평가
도교육청	○ 초등학교(특수학교 포함) 배치 관리 및 보고(→교육부, 문체부) ○ 강사 임용 및 채용 방법 안내 ○ 현장 점검(수시) ○ 초등(특수)스포츠강사 지원 계획 수립 및 안내
교육(지원)청	○ 강사 배치 초등학교와 특수학교 추천(→도교육청) ○ 강사 임용 및 채용 방법 안내 ○ 강사 근무실태 점검 및 운영 지원 ○ 현장 점검(수시)
초등학교 특수학교	○ 강사 근로계약 체결 ○ 강사 활용 수업 진행 ○ 강사 복무 관리 ○ 여름·겨울방학 스포츠크amp 운영

4

스포츠강사 지원 사업 법적 근거

□ ‘스포츠강사’의 정의

「학교체육 진흥법」 [시행 2024.12.20.]

제2조(정의) 7. “스포츠강사”란 「초·중등교육법」 제2조제2호에 따른 초등학교에서 정규 체육수업 보조 및 학교스포츠클럽을 지도하는 체육전문강사를 말한다.

□ ‘스포츠강사’의 배치

「학교체육 진흥법」 [시행 2024.12.20.]

제13조(스포츠강사의 배치) ① 국가 및 지방자치단체는 학생의 체육수업 흥미 제고 및 체육활동 활성화를 위하여 「초·중등교육법」 제2조제2호에 따른 초등학교에 스포츠강사를 배치할 수 있다.

② 제1항에 따른 스포츠강사의 자격기준, 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ ‘스포츠강사’의 자격기준 등

「학교체육 진흥법 시행령」 [시행 2023.9.15.]

제4조(스포츠강사의 자격기준 등) ① 초등학교의 장은 법 제13조제2항에 따라 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 중에서 스포츠강사를 임용할 수 있다.

② 초등학교의 장은 스포츠강사를 1년 단위로 계약하여 임용할 수 있다.

③ 초등학교의 장은 스포츠강사를 재임용할 때에는 다음 각 호의 사항을 평가한 후 그 결과에 따라 재임용 여부를 결정하여야 한다.

1. 강사로서의 자질
2. 복무 태도
3. 학생의 만족도

□ ‘스포츠강사’의 강사 결격 사유 관련 법령

- ▶ [초·중등교육법 제22조(산학겸임교사 등)] ① 교육과정을 운영하기 위하여 필요하면 학교에 제19조제1항에 따른 교원 외에 산학겸임교사·명예교사 또는 강사 등을 두어 학생의 교육을 담당하게 할 수 있다. 이 경우 국립·공립 학교는 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립학교는 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용한다.
- ▶ [교육공무원법 제10조의4(결격사유)] 제4호 마약·대마 또는 향정신성의약품 중독자

5 교육지원청별 스포츠강사 현황

교육지원청	스포츠강사 수		계	순회강사 수
	초	특수		
창원	58		58	0
진주	18		18	18
통영	8		8	7
사천	9		9	9
김해	36		36	3
밀양	8		8	5
거제	13		13	11
양산	23		23	19
의령	1	1	2	1
함안	6		6	6
창녕	2		2	2
고성	6		6	5
남해	3		3	3
하동	5		5	5
산청	3		3	3
함양	3		3	3
거창	6		6	4
합천	5		5	4
계	213	1	214	108

Ⅱ 세부 추진계획

1 교육지원청의 역할

가. 초등(특수)학교 스포츠강사 임용 및 배치의 공정성 확보

- 2026학년도 스포츠강사 임용의 절차에 따라 채용
 - 임용을 희망하는 스포츠강사는 반드시 원서를 제출해야 함
 - 제출서류: 응시원서 1부, 채용신체검사서(건강검진서 인정)1부,
- 마약검사 의무화
 - 근거: 초등 스포츠강사는 학교체육 진흥법(제13조)에 명시된 보조 강사로서 관련법에서 요구하는 자격요건을 충족하여야 채용
 - 관련법: 초·중등교육법 제22조 제1항, 교육공무원법 제10조의 4
 - 강사 마약검사 의무화: 초등 스포츠강사 채용 전에는 반드시 마약검사 결과 확인 후 계약체결
 - 제출서류: 마약검사 진단서 또는 검사결과 통보서(판정일로부터 1년, 소변검사, 혈액검사 등)
- ※ 초등학교의 장이 스포츠강사를 임용할 때에는 학교체육진흥법 시행령 제4조 제3항을 따름
- ※ 신체검사서, 건강검진결과서: 동일학교 재계약 시 유효기간 2년 인정
 - 단, 타 학교로 전입시 의무 제출, 동일 학교 근무시 유효기간 2년
- ※ 성범죄경력조회 및 아동학대범죄경력 조회 결과는 학교 자체보관
- 징계사실유무확인서: 스포츠윤리센터 발급
- 체육지도자 자격증의 진위여부확인서: 국민체육진흥공단 지도자 관리팀 (02-410-1893) 또는 체육지도자 홈페이지(<http://sqms.kspo.or.kr>)

나. 스포츠강사 퇴직금 제도 운영

- 스포츠강사는 취업규칙에 의거 퇴직적립금을 적립하여 퇴직 시 지급(일할계산하여 지급)
- ※ 스포츠강사의 중도 퇴직 시 적립된 퇴직적립금을 지급(근무 중 중간정산 불가)
- ※ 고용노동부 회신결과(2018.5.29.) 학교 이동 시 계속 근로 인정(이관 처리)
 - 퇴직금 적립, 연차일수 산정 등 업무처리 시 계속 근로 인정에 유의

- 연차: 2015년부터 12개월 계약, 최초 15일 발생 후 2년마다 1일 가산, 최대 25일
- 농어촌수당과 순회수당은 통상임금에 포함

근속	2015년부터 12개월 계약	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년	'25년	'26년	'27년	...
연차	연 8할 이상 출근 시	15	15	16	16	17	17	18	18	19	19	20	20	...

다. 스포츠강사 근무 및 인사관리기준에 따른 배치

- 전보는 교육지원청 내에서 하되, 학교장과 스포츠강사가 희망할 경우 동일 학교에 최장 4년 근무
- 매년 시행 중인 직무평가 결과 활용 본교배치 등 희망여부에 따라 현임교 계약연장 또는 1년 단위 타 학교 전보 가능
- 강사 직무평가 성적은 참고로만 활용하고 인사 및 배정기준에는 제외 (단체교섭 협약서 제39조【평가】③항 준수)
- 교육지원청 초등(특수)학교 스포츠강사 인사관리기준 준수
- 매년 교육지원청별 인사관리 협의회 개최로 소통 강화 (교육지원청 담당자, 학교 관계자, 초등스포츠강사 등으로 구성하되 직종 당사자들의 합의된 의견 적극 반영)
- 타시군 전보는 2022년부터 매년 희망자에 한하여 시행 (인사기준 예시: 시군 간 1:1 교류(지역 장기근속자 우선), 시→군 우선 전보, 1시간 이상 통근 우선 등 세부 지침 마련)
- 육아휴직 관련 내용은 단체협약 준용

2 스포츠강사 임용 유의사항

가. 스포츠강사 자격 기준

- 자격 기준 : 학교체육 진흥법 시행령 제4조제1항에 근거

「학교체육 진흥법 시행령」 [시행 2023.9.15.]

제4조(스포츠강사의 자격기준 등) ① 초등학교의 장은 법 제13조제2항에 따라 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 중에서 스포츠강사를 임용할 수 있다.

- ※ 체육지도자 : 스포츠지도사, 건강운동관리사, 장애인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사, 노인스포츠지도사
- ※ 종전의 경기지도자 및 생활체육지도자 자격은 아래와 같이 변경됨

개정 전	개정 후
경기지도자 1급	1급 전문스포츠지도사
경기지도자 2급	2급 전문스포츠지도사
생활체육지도자 1급	건강운동관리사
생활체육지도자 2급	1급 생활스포츠지도사
생활체육지도자 3급	2급 생활스포츠지도사

○ 응시연령 : 「교육공무원법」제47조(정년)에 해당되지 않는 자

※ 교육공무원법 제47조(정년) 교육공무원의 정년은 62세로 한다.

나. 채용 제한

- 「국가공무원법」제33조, 「교육공무원법」제10조의3, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」제56조 및 동법 시행령 제25조, 「아동복지법」제29조의3 준용
- 스포츠강사 채용 학교에서 계약 체결 시 성범죄 경력조회 및 아동 학대 관련 범죄전력 등 확인 후 결격사유 발생 시 임용 취소

3 스포츠강사 계약

가. 기관: 해당 학교장

나. 방법: 스포츠강사와 해당 학교장이 직접 계약

다. 기간: 2026.3.1. ~ 2027.2.28.(12개월)

라. 주요 계약 내용

- 스포츠강사로 해당 학교 소속 12개월 계약
- 계약금액: 기본인건비 및 각종 처우개선 수당 포함
- 스포츠강사는 기준시수를 주당 18시수 외 순회근무, 학교 여건 등을 고려하여 기준시수 초과 가능(체육수업 보조는 최대 21시수 까지, 스포츠클럽 지도는 22시수 까지 가능)
- ※ 기준시수 초과는 반드시 강사 본인과 협의 후 정하고 계약서에 명시하여 확정
- 기준시수는 학교행사 등 정상 근무일과 강사 본연의 업무 관련 공식 출장, 공가 등은 인정·포함하여 산정
- ※ 주당 기준시수(18시간)를 초과하는 정규 체육수업보조 및 학교 스포츠클럽 지도 등은 강사로 지급 가능(주당 초과시수 수당은 최대 4시간까지 도교육청에서 지급_연말: 체육수업 보조는 최대 21시수 까지, 스포츠클럽 지도는 22시수 까지 지원)
- ※ 스포츠강사의 기준 수업 시수는 정규 체육시간 **18시간**이며, 정규시간

미확보 시 학교스포츠클럽 지도 시간을 포함할 수 있음

※ 주당 기준시수 초과 수당은 도교육청에서 지원: 지도계획, 계약서 등 근거 필수

- 지급기준(학교회계예산편성기본지침):

- 교과보조시 시간당 40,000원(2023 예산단가표: 각종 실기실습 보조자)
- 스포츠클럽 단독 지도시 시간당 50,000원(2023 예산단가표: 일반강사(3종) 외국어·체육·전산강사 등)

- 근거서류: 나이스 지도계획 및 시간, 역할이 명시된 행사(현장체험 등) 계획 등

※ 계약한 주당 기준시수에 충족하며 이루어지는 스포츠클럽 지도*는 초과시수로 인정

* 스포츠클럽 운영 계획서의 나이스 내부 결재 승인을 통해 이루어지는 지도

※ 방과후학교 프로그램 지도 가능하며 강사료를 받는 방과후 교육활동을 지도하는 경우 주당 기준시수에 미포함(관련내용: 방과후학교운영길라잡이 참고)

○ 정규 체육수업 보조자로 담임교사 책임하에 체육수업 협력 지도

※ 스포츠강사 단독수업 불가

※ 각 학교별 관리자는 지침 준수 지도 및 관리 감독에 유의

○ 3~6학년 정규체육수업 외 학교스포츠클럽 지도

○ 스포츠캠프 운영

- 여름·겨울 방학 기간을 고려하여 연속해서 5일간(공휴일 제외) 운영하되, 1일 최대 3시수(1시수: 40분) 이내로 스포츠강사 자율적으로 편성하여 내실 있는 교육 추진(캠프 운영 예산 편성 가능)

○ 여름 및 겨울방학 캠프 운영 이외의 시간은 『기타연수』 사용가능

※ 별도 보고서 불요

○ 스포츠강사의 학교운동부 지도는 원칙적 금지

※ 정규수업 및 방과후 체육활동 종료 후에는 별도의 수당 지급을 전제로 예외적으로 허용

○ 순회근무는 본교 포함 2개교 이내 편성(주무학교는 근무일 많은 학교 지정)(3개교 이상 근무는 강사 본인 희망 여부에 따라 자율 운영)

마. 연수 이수 협조

○ 해당학교는 학기 중 스포츠강사가 도교육청 및 교육지원청 계획에 따른 연수를 수행하는 경우 적극 협조

바. 보수 지급

○ 학교장이 월 단위로 보수 지급

※ 보수월액은 지도수당, 근무수당을 포함(법정부담금은 개별 보수월액에 따름)

※ 수당은 학교별 기관부담금의 적용 요율에 따라 증감될 수 있음

※ 고용보험료율 중 고용안정·직업능력 개발사업 보험료율은 학교 설립 구분 (국·공립/사립) 및 사업의 규모(우선지원대상여부 및 총 상시근로자 수)에 따라 상이하므로 해당 사업비 구성표는 예시로 사용

사. 신분 및 혜택

- 교육공무원이 아니며, 교원 신규임용 시 특별 우대 조치 없음
- 「초·중등학교 교원 등 임용전 시간강사 경력」 인정 지침 등에 따라 교원으로 임용 시 인정받을 수 있음. 다만 교원자격증 소지 여부 등에 따라 환산율은 다를 수 있음

4 스포츠강사 배치 학교 사업 안내

가. 스포츠강사 배치학교 담당자 연수

- 기간: 스포츠강사 임용 후
- 대상: 스포츠강사 배치학교 학교장(감) 및 체육부장 등
- 기관: 교육지원청
- 내용
 - 배치학교 역할 및 근무 여건 조성
 - 근로계약 체결 요령 및 유의 사항 확인
 - 스포츠강사 업무 범위 준수 안내(스포츠강사 근무 지침 참고)
- 방법: 교육지원청별 여건에 맞게 자율 운영(온라인, 서면, 집합 등)

나. 스포츠강사 배치학교 협조 사항

- 스포츠강사 수업연구 환경 마련
 - ※ 교과연구실, 학년별 연구실 등에 자리 배치(책상, 컴퓨터 등 수업준비에 필요한 사무환경 마련), NEIS 업무시스템 활용 지원 등
- 스포츠강사의 원활한 직무수행을 위한 다양한 지원책 마련
- 각종 체육기구, 교구 구입시 강사 의견 수렴 후 반영
(체육수업, 스포츠클럽 지도 등 학교 체육활동 지도에 필요한 물품 구입시 등)
- 스포츠강사 피복비를 학교 예산에 편성 가능
 - 1회 10만원, 1인 연최대 20만원까지 지급 가능
- 스포츠클럽 입상시 책임지도와 관련 스포츠강사의 대회 개최 계획에 반영(별도의 스포츠클럽 대회에 따름)

- 학교체육 및 스포츠클럽 활성화를 위한 체육 프로그램(예: 학교스포츠 클럽 지도, 건강체력교실, 365+체육온활동, 7560+운동, 여학생 체육 등) 운영 시 전문 자격 소지자인 스포츠강사의 참여 기회 제공

5 추진 일정

일정	내용	추진기관
'26 2..	도교육청 세부계획 수립·추진	도교육청
2. .	최종 임용자 명단 확정 및 스포츠강사 근로계약 결과 보고	도교육청→교육부·문체부 (국민체육진흥공단)
2월	배치학교 관계자 연수(사업안내 포함)	도교육청(교육지원청)
2월	근로계약 체결	학교장(초, 특수)⇔스포츠강사
3. 1.	체육수업 보조 등 스포츠강사 활동 시작	해당 학교(초, 특수)
여름겨울방학	여름·겨울방학 프로그램 운영(각 5일간)	학교
'26. 3. 1. ~ '27. 2. 28.	스포츠강사 사업 관리 - 강사배치 현황 관리 - 학기별 현장 점검 - 여름·겨울방학 프로그램 운영 계획 수립 - 사업 정산 - 도교육청별 강사 재교육(재량) - 강사 역량강화 직무연수 운영	도교육청(교육지원청) 강사 배치 학교 국민체육진흥공단

III 초등(특수)학교 스포츠강사 근무 지침

1. 근무시간: 근로기준법에 따라 1일 근로시간 준수하며, 구체적인 근로 시간은 학교의 사정에 따라 탄력적으로 운영 가능
2. 기준시수
 - 가. 기준시수(주당 18시수) 준수를 원칙으로 하되, 순회근무(주무+순회), 학교 여건 등을 고려하여 기준시수 변경 가능(체육수업 보조는 최대 21시수 까지, 스포츠클럽 지도는 22시수 까지 가능)

- ※ 정규 체육시간(3~6학년) 18시간 미확보 시 학교스포츠클럽 지도 시간 포함
- ※ 천재지변 및 학교행사 등의 사유로 정규 수업이 이루어지지 않을 경우는 당일 시수로 인정(코로나19 등에 따른 on-offline 체육수업보조 모두 인정)
- ※ 2개 학급 이상 합반 형태의 스포츠강사 보조 수업 운영은 지양
 - 부득이 학교교육과정 운영상 필요시 시수 인정(예: 2개반 합반 시 2시간)
- 방과후학교를 지도할 수 있으며, 기준시수에 미포함(강사료 지급)

□ 근무활동 범위

- 3~6학년 체육수업 보조(담임교사 책임 하에 체육수업 협력 지도)
 - 미세먼지, 우천 등 실기수업 어려운 경우 강사의 교과 연구시간으로 운영
- ※ 수업 보조불가항목: 체육전담 수업, 1~2학년 수업, 창의적체험활동 동아리
- 학교스포츠클럽 지도(초과시수로 편성 가능)
- 체육수업 관련 학생 안전관리, 체육교구 및 체육시설관리
- 학생건강체력평가제(PAPS) 업무 지원
- 학생 체육대회 등 체육교육 관련 행사지원
- 직무수행 및 복무와 관련하여 학교장의 감독을 받음
- 기타 학교체육 관련 업무(스포츠강사 업무와 관련없는 업무지시 지양)
 - 학교 안전시설 점검, 직원체육 담당, 교직원 동아리 활동 담당 등 관련 없는 업무지시 지양
- ※ 스포츠강사의 학교운동부 지도는 원칙적 금지(정규수업 및 방과후 체육활동 종료 후에는 학교자체 별도 수당 지급을 전제로 예외적으로 허용)
- 여름·겨울방학 프로그램 운영(5일간-공휴일제외)
 - ※ 순회근무 대상학교의 방학 프로그램은 학교별 자율 운영(의무사항 아님)
 - ※ 학교의 공사, 석면제거, 감염병 등 학교 전체의 교육프로그램 운영 불가 시 미 실시 가능(교육지원청 공문 보고 필수)

□ 연수

- 스포츠강사는 도교육청에서 주관하는 스포츠강사 연수 필수 이수
- 방학 중 근무장소 이외에서의 연수는 시·도 여건을 고려하여 실시 여부, 기간 등을 결정(2022.교육부 지침)

- 방학 중 근무장소 이외에서의 연수를 실시하는 경우 단위학교의 방학 중 프로그램 등을 고려하여 근로계약으로 정함(일수 제한 없음: 단체협약 직종 교섭 사항 준수)

< 근무장소 이외에서 연수를 허용할 경우의 기준 >

- 스포츠강사의 업무에 지장이 없어야 하며, 학교장의 사전 허가를 받아야 함
※ 복무는 기타연수로 처리함
- 스포츠강사 활동과 관련한 실기 연수, 자격증 취득 등 근무장소 이외의 곳에서 연수 필요성이 인정되는 경우에 한함
- 학기 중에는 불가하고 방학 중에 한하여 가능

※ 학교내 연수 사용 방식 일원화 및 불필요한 행정 업무 축소 필요에 따라 연수결과보고서 작성은 생략 가능(단체협약 사항에 따라 준용)

□ 출장 및 출장비

- 스포츠강사 및 체육교육 관련 업무 수행을 위해 필요한 경우 출장 조치
※ 순회 출장 시 여비는 순회교에서 지급(학교간 협의 가능, 순회 근무 시 출장비 1일 기준 2만원) 예산 부족시 도교육청에서 지원 가능(연말, 예산 범위 내)
- 순회수당을 수령하는 강사는 직접 계약한 본교의 학사일정에 따름
(방학중 스포츠캠프 운영 등 참고)

□ 휴가, 휴일, 연장근로

- 휴가는 도교육청 또는 학교별 취업규칙에 따름
※ 연차사용 시 본인의 의사에 반하는 연차사용 강요 지양
- 휴일은 근로기준법 및 근로자의 날 제정에 관한 법률에 따라 휴일 부여
- 개교기념일, 재량휴업일은 유급휴일로 하고 단체협약 준용

경상남도교육청-전국학교비정규직연대회의 단체협약 <별표1>
연간 4일내 학습휴가(개교기념일과 재량휴업일에 우선 사용)

- 근무시간 외에 스포츠강사 업무 관련 연장근로 시 연장근로수당 지급
※ 아침건강프로그램을 근무시간 외에 지도할 경우 누계 시간을 합산하여 연장근로 수당 지급
- 기타 복무 관련은 노무관리매뉴얼 및 취업규칙, 단체협약 준용
- 스포츠강사의 근로조건 및 복무, 업무 등에 관한 사항은 스포츠강사 지원계획에 따르고 지원계획 수립은 협의하며 현재의 조건보다 하향 시 노사간 합의에 의한다는 단체협약을 준용함

〈붙임 1〉 스포츠강사 근로계약서(예시)

근로계약서(예시안)

○○초등학교장(이하 “동(同)”이라 한다)과 스포츠강사 ○○○(이하 “행(幸)”이라 한다)는 아래 근로조건을 성실히 이행할 것을 약속하고 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

<“행”의 인적사항>

성명	성별	연령	생년월일	현주소
		(만)		
자택전화번호	휴대전화	계약일	근무학교	
			○○초등학교	

제1조(목적) “행”은 “동”이 지정한 ○○초등학교의 정규 체육수업 지도 보조 및 근무 지침에 명시된 근무활동 범위 내 업무를 담당하고 “동”은 이에 대한 보수를 지급하는 것을 목적으로 한다.

제2조(계약기간) 계약기간은 2026년 3월 1일부터 2027년 2월 28일까지(12개월)로 한다.

제3조(보수) ①“동”은 “행”에게 단체(임금)협약에서 정한 스포츠강사 보수 지급 기준을 지급한다.

②“동”은 “행”에게 매월 ○○일 보수를 지급한다. 단, 보수 지급일이 공휴일인 경우 그 전일에 지급한다.

③보수지급 후 “행”의 퇴직 등 보수 지급 변동사유가 발생할 경우에는 일할 계산하여 정산하여야 한다.

④“행”이 “동”의 승인을 받지 아니하고 무단으로 결근을 하였을 때에는 결근일수에 해당하는 보수를 일할 계산하여 제하고 지급한다.

⑤지참의 경우 누계 8시간 단위로 하여 결근 1일로 계산한다.

제4조(근무) ①“행”의 출퇴근 시간 및 근무시간은 근무 지침의 근무시간을 준용한다.

②“행”은 체육수업 보조자로 담임교사 책임 하에 체육수업을 주당 18시수 협력 지도한다. 단, 학교장이 **정규수업 이외의** 초과 근무를 요구할 경우에는 특별한 사유가 없는 한 이에 응하여야 하고 이에 대한 초과 수당은 해당학교장이 지급한다.

제5조(휴가) “행”은 근로기준법에 따라 휴가 등을 실시할 수 있다.

제6조(비밀유지의무) ①“행”은 업무상 알게 된 비밀을 외부에 누설하여서는 아니된다.

②“행”이 제1항의 규정을 위반하였을 때에는 관계법령의 규정에 의한 민.형사상의 책임을 진다.

제7조(손해배상) “행”은 고의 또는 중대한 과실로 관련 업무에 손해를 끼쳤을 때에는 이를 배상하여야 한다.

제8조(계약의 해지) ①“행”이 다음 각 호에 해당될 때 “동”은 2차의 경고를 거친 후 학교회계직인사(자문)위원회의 심의(자문)를 받아 해임할 수 있다. 단, 반드시 “행”에게 소명의 기회를 주어야 한다.

1. 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 부족할 때
2. 특별한 사유 없이 일주일 이상 연속하여 근무하지 않을 때
3. 학교측의 정당한 요구(근무 지침에 명시된 업무에 한함)에 따르지 아니할 때

② “행”이 다음 각 호에 해당될 때 “동”은 1차의 경고를 거친 후 학교회계직 인사(자문)위원회의 심의(자문)를 받아 해임할 수 있다. 단, 반드시 “행”에게 소명의 기회를 주어야 한다.

1. 고의.중과실로 중대한 손해를 초래할 때
2. 스포츠강사 경력을 이용하여 영리목적의 모집, 홍보 등의 행위를 할 경우
3. 신체적, 정신적 이상으로 계약내용을 수행하기 곤란할 때

③ “행”이 다음 각 호에 해당될 때 “동”은 학교회계직 인사(자문)위원회의 심의(자문)를 받아 해임할 수 있다. 단, 반드시 “행”에게 소명의 기회를 주어야 한다.

1. (성)폭력 사건을 일으킨 경우
2. 형사사건으로 기소된 때. 다만 약식명령이 청구된 경우는 제외
3. 채용 제한 규정 위반 사실이 발견된 때

④계약을 해지하고자 할 때에는 “동”은 해지 예정일 30일전까지, “행”은 10일전까지 상대방에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 제 ③항의 규정에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제9조(해석) 본 계약서의 해석상 차이가 있을 경우에는 “동”의 해석에 따른다. 단, “행”은 “동”의 해석이 부당하다고 판단될 경우 그 사유를 문서로 정리하여 ○○교육지원청에 이의 신청을 할 수 있다.

제10조(계약서) ① “동”과 “행”은 신의에 따라 계약상의 의무를 성실히 이행할 것을 약속하며 이 계약의 증거로서 계약서를 작성하여 당사자가 기명 날인 후 각각 1통씩 보관한다.

2026년 2월 ○○일

“동(同)”

○○초등학교장

(인)

"행(幸)"

주 소 :

주민등록번호 :

성 명 :

(인)

〈붙임 2〉 스포츠강사 응시원서(예시안)

초등(특수)스포츠강사 응시원서

연 락 처	휴대폰		집	
E-mail				
※ 접수번호				

※ 표시란은 기재하지 않습니다.

사 진 (3 * 4)	인 적 사 향	성 명	한글		생년월일	년 월 일
			(한자)		(연 령)	(만 세)
		주 소				

학 력 사 향	기 간	학 교 명	학 과 명	졸업구분	소재지
	년 월 ~ 년 월	고등학교			
	년 월 ~ 년 월	대학교	학과		
	전공 :				
년 월 ~ 년 월	대학원	학과	학위명		
	전공 :				

경 력 사 향	스포츠강사 근무 경험 (○, × 로 기재)	근무 지역 (사·군까지 기재)	근무학교명	근무기간
	○			
	○			
	○			
	※ 간단한 자기소개(3줄 이내)			

자 격 사 향	자격종류	자격증번호	발급기관명	취득일자

위와 같이 2026년도 스포츠강사 임용 절차에 응시하고자 서류를 갖추어 지원합니다. 2026년 월 일 지 원 자 : (인 또는 서명) 대리인 : ○ ○ 교육지원청 교육장 귀하	○ 개인정보수집 · 이용 동의 응시원서에 기재한 내용에 대하여 「공공기관의개인정보보호에관한법률」 제4조의 규정에 의거 개인정보 수집 · 이용에 동의합니다. ☐ 동의 ☐ 취소
--	---

<붙임 3>

[별지 제12호서식]

성범죄 경력 조회 및 아동학대 관련 범죄경력조회 동의서

대상자	성명			
	주민등록번호 (외국인의 경우 생년월일)	-	외국인등록번호(외국인인의 가입)	
	연락처 (휴대폰 등)			

본인은 학원·교습소기관(시설)(예: 유치원, 어린이집, 아동복지시설, 청소년쉼터, 청소년활동시설, 의료기관 등) 취업자(취업예정자)로서, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 같은 법 시행령 제25조에 따른 성범죄경력 조회, 「아동복지법」 제29조의3에 따른 아동학대 범죄경력 조회 신청에 동의합니다.

2000 년 00 월 00 일

동의자 (서명 또는 인)

경찰서장 귀하

유의사항

- 1. 개인정보 수집항목 : *표 항목(성명, 주민등록번호, 외국인의 경우 외국인등록번호)
- 2. 대상자가 외국인의 경우 성명(영문), 외국인등록번호를 적습니다.
- 3. 개인정보 제공 거부에 따른 제한사항 : 귀하는 개인정보 제공 동의를 거부를 권리가 있으나, 동의 거부 시에는 취업에 제한을 받을 수 있습니다.
- 4. 개인정보의 보유 : 수집된 고객의 개인정보는 성범죄 경력조회 신청 등을 위하여 사용됩니다.

210mm×297mm[백상지 80g/㎡(재활용품)]

〈붙임 4〉 교육공무직원 취업규칙 일부 발췌

제4절 휴직 및 복직

제28조(휴직) ① 사용기관의 장은 교육공무직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직원(「별지 제7호 서식」)을 제출하는 경우에는 휴직을 허가해야 한다. <일부개정, 제13차 실무교섭 회의록 2014. 9. 19., 2019. 8. 31., 2021. 4. 10.>

1. 「병역법」 등 그 밖의 법령에 따라 징집, 소집 등으로 장기간 업무를 수행할 수 없는 경우: 징집, 소집 기간
2. 「산업재해보상보험법」상의 업무상 재해로 인정받아 근무를 계속할 수 없는 경우: 요양 또는 재요양하는 기간
3. 「경상남도교육청 교육공무직원 취업규칙」 제30조에 따른 육아휴직
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제22조의2에 따른 가족돌봄휴직
5. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조에 따른 노동조합 전임자의 전임 휴직기간
6. 질병휴직: 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때에는 휴직기간을 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위 내에서 연장할 수 있다. (진단서 필수)
7. 「공직선거법」에 따른 공직선거의 출마를 위한 휴직을 신청한 경우 예비후보등록일부터 휴직을 인정하고 낙선한 경우 10일 이내에 복직원을 제출하여야 하며 휴직기간은 무급으로 한다.

② 제1항에 따라 휴직을 신청하는 교육공무직원은 휴직원(「별지 제7호 서식」)과 휴직사유를 입증할 수 있는 증빙서류를 휴직예정일 30일 전까지 사용기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제1항제6호에 해당하는 자로서 부득이한 사정이 있는 경우 휴직예정일 전까지 사용기관의 장에게 제출할 수 있다. <신설 2021. 4. 10. 및 개정 2024. 12. 10.>

③ 제1항의 휴직기간에는 임금을 지급하지 아니하며, 업무상 부상·질병으로 인한 휴직기간 중 임금은 「산업재해보상보험법」 등에 따른다.

④ 제1항에서 정한 휴직기간은 근속연수로 인정한다. 다만, 육아휴직의 경우는 제30조제3항을 적용하고, 「병역법」에 의한 징집 등의 기간과 7호의

휴직기간은 근속연수에 산입하지 아니한다. <개정, 2019. 8. 31.>

⑤ 휴직사유가 해소되지 않을 경우 휴직 만료 30일 이전에 연장원을 제출하고, 사용기관의 장과 교육공무직원간의 합의로 남은 기간 범위 내에서 추가 휴직기간을 정한다. 다만, 부득이한 사정으로 진단서 등 휴직연장원의 필수서류 제출이 어려운 경우 14일 전에 신청할 수 있다. <신설 2019. 8. 31.>

제29조(질병휴직) ① 사용기관의 장은 1년 이상 근무한 교육공무직원이 업무 외 부상 또는 질병으로 60일을 초과하여 치료나 요양이 필요한 경우 진단서 및 휴직원(「별지 제7호 서식」)을 제출하고 1년 이내에서 휴직을 승인할 수 있다. 단, 부득이 한 경우 1년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2019. 8. 31., 2021. 4. 10.>

② 제1항의 사유로 휴직한 교육공무직원이 복직원(「별지 제8호 서식」)을 제출할 때에는 담당 의사가 발행하는 해당 질병에 대한 진단서를 첨부한다.

제30조(육아휴직) ① 사용기관의 장은 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로기간이 6개월 이상인 교육공무직원이 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용한다. <개정 2021. 4. 10.>

② 휴직원(「별지 제7호 서식」)은 휴직예정일 30일 전까지 제출한다.<개정 2021. 4. 10.>

③ 육아휴직기간은 자녀 1인에 대하여 3년(남성의 경우 1년) 이내로 하며, 최초 1년은 계속근로에 포함하고 둘째 이후 자녀의 1년을 넘은 기간의 육아휴직에 대한 계속근로 인정여부는 「지방공무원 보수규정」 제14조(승급기간의 특례) 제3의2호에 의한다. <개정 2019. 8. 31.>

④ 사용기관의 장은 육아휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 육아휴직은 최대 3회까지 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 최초 1년의 육아휴직은 관계법령에 따라 분할 사용하며, 그 이후의 육아휴직기간은 최소 6개월 단위로 사용한다. <신설 2019. 8. 31.>

⑥ 사용기관의 장은 육아휴직 기간 만료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복직시키도록 하며, 제1항의 휴가사용을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다. <신설 2019. 8. 31.>

제31조(가족돌봄 등을 위한 지원) ① 사용기관의 장은 6개월 이상 근무한 교육공무직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 정한 예외사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 4. 10.>

② 사용기관의 장은 교육공무직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 부여할 수 있다. <개정 2024. 12. 10.>

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」제2조 각 호의 학교(이하 이항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우
2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
3. 미성년자이거나 「장애인복지법」제2조제2항에 따른 장애인(이하 이조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원진료(「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 돌봐야 하는 경우

③ 제2항에 따른 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀(같은 항 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 해당 교육공무직원의 자녀(제2항제1호에 따른 어린이집등에 재학중이거나 미성년인 자녀 또는 장애인인 자녀를 말한다)수에 1일을 더한 일수까지를 연간 유급휴가 일수로 한다. 다만, 장애인인 자녀가 있

는 교육공무직원 또는 교육공무직원이 「한부모가족지원법」 제4호제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 본문에 따른 연간 유급휴가일수에 1일을 더한 일수까지를 연간 유급휴가 일수로 한다. <신설 2024. 12. 10.>

④ 제1항 단서에 따라 사용기관의 장이 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 교육공무직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력한다

1. 업무를 시작하고 마치는 시각 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사용기관 사정에 맞는 지원 조치

⑤ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다. <개정 2021. 4. 10.>

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일)이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책 심의회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

⑥ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다. <신설 2021. 4. 10.>

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원

인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우

2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우

3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우

4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

⑦ 「남녀고용평등법」 제22조의2의 가족돌봄휴가는 본 조항의 지급기준 및 방식에 부여되는 것으로 하며, 이 규칙에서 정하지 아니한 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 신청방법 및 절차, 처우 등에 관한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따른다. <개정 2024. 12. 10.>

제31조의2(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사용기관의 장은 교육공무직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 「별지 제17-1호 서식」에 따라 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 정한 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.<개정 2024. 12. 10.>

1. 교육공무직원이 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우

2. 교육공무직원 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우

3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우

4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사용기관의 장이 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 교육공무직원에게 그 사유를 적은 「별지 제17-2호 서식」을 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 교육공무직원과 협의하여야 한다. <개정 2024. 12. 10.>

③ 사용기관의 장은 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니된다.

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항1호부터 제3호까지는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따른다.

⑥사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2021. 4. 10.]

제32조(복직) ① 근로자는 휴직기간이 끝나기 30일 전에 복직원(「별지 제8호 서식」)을 제출하여야 한다. 다만, 휴직기간에 휴직사유가 소멸되었을 때는 즉시 복직원(「별지 제8호 서식」)을 제출하여야 한다. <개정 2021. 4. 10.>

② 사용기관의 장은 휴직 중인 근로자로부터 복직원을 제출받은 경우에는 휴직 전의 직무에 복직시키도록 노력하되, 부득이한 경우에는 그와 유사한 업무나 동등한 수준의 급여가 지급되는 직무로 복귀시키도록 노력하여야 한다.

제5장 근로조건

제1절 근로시간

제33조(근로 및 휴게시간) ① 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일의 근로시간은 8시간, 1주의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다.

② 사용기관의 장은 기존의 근무시간을 교육공무직원과의 합의를 통해 변경할 수 있다. <신설 2019. 8. 31.>

③ 사용기관의 장은 근로시간 4시간에 30분 이상, 8시간에 1시간 이상의 휴게 시간을 근로시간 도중에 주어야 하며 교육공무직원이 자유롭게 사용할 수 있도록 한다. <개정 2019. 8. 31.>

④ 제1항에 따른 근로시간을 산정하면서 업무를 위하여 근로자가 사용기관장의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

⑤ 사용기관의 장은 업무상 필요한 경우 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주, 특정한 날에 제1항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없으며 주당 근무시간, 근로일별 근로시간 및 유효기간 등은 근로자와 별도의 합의를 해야 한다. <개정 2019. 8. 31.>

⑥ 취업규칙에서 정한 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 교육공무직원에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
2. 업무의 종류와 관계없이 관리·감독하는 업무 또는 기밀을 취급하는 업무에 종사하는 자

제34조(연장·야간 및 휴일근로) ① 연장·야간 및 휴일근로는 사용기관의 장이 교육공무직원의 사전 동의를 얻어 시행하며, 강제근로를 시킬 수 없다. 다만, 긴급한 상황의 발생 시 당일에도 요청을 할 수 있다. <신설 2019. 8. 31.>

② 사용기관의 장은 교육공무직원의 조기출근, 연장·야간 및 휴일근로 거부를 이유로 어떠한 불이익도 주지 않는다. <신설 2019. 8. 31.>

③ 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 하며, 연장근로는 1주간 12시간을 한도로 실시할 수 있다. 다만, 산후 1년이 지나지 아니한 여성 교육공무직원에 대하여는 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 한도로 교육공무직원의 동의하에 실시할 수

있으며, 임신 중인 여성 교육공무직원은 연장근로를 실시할 수 없다. <개정 2021. 4. 10., 2024. 12. 10.>

④ 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2021. 4. 10.>

1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50

2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100

⑤ 사용기관의 장은 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2021. 4. 10.>

⑥ 방학중비근무자의 방학 중 근무는 사용기관의 장과 교육공무직원이 합의를 통해 실시한다.

제34조의1(야간 및 휴일근로의 제한) ① 여성 교육공무직원을 오후 10시부터 오전 6시까지 근로하게 하거나 휴일에 근로를 시킬 경우 당해 교육공무직원의 동의를 얻어 실시한다.

② 임신부에 대하여는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로를 시키지 않는 것을 원칙으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 교육공무직원의 대표와 성실히 협의한 후 고용노동부장관의 인가를 받아 야간 및 휴일근로를 실시할 수 있다. <개정 2019. 8. 31.>

1. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우

2. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

제2절 휴일·휴가

제35조(유급휴일) ① 1주일간 소정의 근로일수를 개근한 교육공무직원에 대하여 일요일을 유급주휴일로 주어야 한다. 다만, 사용기관의 장은 기관 운영상 필요한 때에는 주휴일을 다른 날로 정하여 운영할 수 있으며, 사업부서 및 관리부서의 장은 업무의 내용, 근로조건의 특수성 등을 고려하여 지

침으로 정하는 바에 따라 주휴일의 운영을 다르게 할 수 있다.

② 다음 각 호는 유급휴일로 한다. <개정 2019. 8. 31.>

1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호 일요일 제외)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일 <개정 2021. 4. 10.>
2. 주휴일
3. 근로자의 날(5월 1일)
4. 개교기념일(근로자의 날과 개교기념일이 겹칠 경우 ‘학습휴가’의 범위 내에서 별도 휴가 부여)
5. 재량휴업일 최초 5일

③ 제1항 내지 제3항에도 불구하고 계속된 근로제공이 예정되어 있지 않은 기간의 휴일은 무급으로 한다.

제36조(휴일대체제도) 사용기관의 장은 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정 휴일을 근로일로 하고 대신 통상의 근로일을 휴일로 정하여 운영할 수 있다. <개정 2021. 4. 10.>

제37조(연차유급휴가) ① 1년간 소정근로일 중 8할 이상 출근한 교육공무직원에게는 15일의 유급휴가를 준다. 다만, 계속하여 근로한 기간이 1년 이상인 방학중비근무자는 그 소정근로일이 상시전일근로자의 소정근로일의 8할에 미달될 경우 12일의 연차유급휴가를 부여(다만, 단시간근로자는 제외)하며, 8할 이상인 경우 상시전일근로자의 소정근로일수에 비례하여 결정한다. <신설 2019. 8. 31., 개정 2021. 4. 10., 2024. 12. 10.>

② 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 교육공무직원 또는 1년간 8할 미만 출근한 교육공무직원에게 개근한 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 준다.

③ 3년 이상 근속한 교육공무직원에 대하여는 제1항 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주며, 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

④ 사용기관의 장은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가를 교육공무직원이 청구한 시기에 주어야 하고, 교육공무직원이 제1항 내지 제3항

에 의한 휴가를 사용하지 아니한 경우 연차유급휴가미사용수당은 회계연도를 기준으로 1년이 경과한 첫 달 임금 지급일에 지급하는 것이 원칙이며, 연차유급휴가 청구권이 있는 마지막 달의 통상임금을 기준으로 산정하여 지급한다. 다만, 교육공무직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다. <개정 2019. 8. 31.>

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 교육공무직원의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다. 연차유급휴가미사용수당은 제4항에 의한다.<신설 2019. 8. 31., 개정 2024. 12. 10.>

⑥ 연차유급휴가 일수 산정기간은 사용기관의 회계연도에 따르고, 중도 채용된 교육공무직원은 채용된 기간에 비례하여 연차유급휴가를 부여하며, 연차유급휴가의 사용촉진에 관한 사항은 「근로기준법」을 따른다.

⑦ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <신설 2024. 12. 10.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 「근로기준법」 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 기간

제38조 【특별휴가】 ① 사용기관의 장은 교육공무직원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 경우 소정의 특별휴가를 유급으로 부여한다. 「단체협약서」에 따른 특별휴가도 유급으로 부여한다. <개정 2019. 8. 31.>

1. 본인 결혼 5일
2. 자녀 결혼 1일
3. 본인 및 배우자의 형제자매 결혼 1일
4. 배우자 출산 10일
5. 배우자, 본인 및 배우자의 부모상 5일
6. 본인 및 배우자의 조부모·외조부모상 3일
7. 자녀와 그 자녀의 배우자상 3일
8. 본인 및 배우자의 형제 자매상 1일
9. 본인 및 배우자의 형제·자매의 배우자상: 1일
10. 입양: 20일
11. 배우자, 본인 및 배우자의 부모 탈상: 1일 <신설 2021. 4. 10.>
[제목개정 2019. 8. 31.]

② 한국방송통신대학에 재학중인 교육공무직원이 「한국방송통신대학교 설치령」에 의한 출석수업에 참석하기 위하여 연가일수를 초과하는 경우 출석수업 기간에 대한 무급휴가를 보장한다. <신설 2019. 8. 31.>

③ 제1항의 특별휴가를 신청하는 교육공무직원은 휴가 사유가 있음을 증빙하는 서류를 제시하여야 한다. <신설 2019. 8. 31.>

④ 특별휴가는 교육공무직원이 퇴직 시까지 사용하지 않은 경우는 사용한 것으로 간주한다. <신설 2019. 8. 31.>

⑤ 학교 외의 교육행정기관에 근무하는 교육공무직원의 학습휴가를 교육행정기관에 근무하는 지방공무원과 동일하게 부여한다. <신설 2021. 3. 31.>

제39조(병가) ① 사용기관의 장은 교육공무직원이 업무 외 질병·부상 등으로 직무를 수행할 수 없어 병가를 신청하는 경우에 연간 60일 유급병가를 허가할 수 있으며, 병가기간 중 휴무일과 공휴일은 총일수에 포함하지 않되, 30일 이상 계속되는 경우에는 포함하여 산정한다. 다만, 연간 근로계약이 1년보다 짧은 경우 계약기간에 비례하여 적용한다. <신설 2019. 8. 31. 및 개정 2024. 12. 10.>

② 병가일수가 연 6일을 초과하는 경우 진단서(회계연도 내 동일 질병으로 병가를 계속 사용할 경우 진단서의 기재사항을 포함하는 소견서)를

제출하여야 한다. <개정 2021. 4. 10., 2024. 12. 10.>

③ <삭제 2024. 12. 10.>

제40조(생리휴가) 사용기관의 장은 여성 교육공무직원이 청구하는 경우 월 1일의 무급생리휴가를 주어야 한다.

제41조(휴가기간 중의 휴일) 휴가기간 중의 휴일은 그 휴가 일수에 포함하지 아니한다. 다만, 휴가 일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 휴가 일수에 포함한다. <개정 2019. 8. 31.>

제42조(공가) 사용기관의 장은 교육공무직원이 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 <신설 2019. 8. 31.>
4. 「국민건강보험법」 시행령 제25조에 따른 건강검진을 받을 경우 <개정 2021. 4. 10.>
5. 천재지변·교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 경우 <신설 2019. 8. 31.>
6. 올림픽·전국체전 등 국가 또는 지방 단위의 주요 행사에 참가하는 경우 <신설 2024. 12. 10.>
7. 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가하는 경우 <신설 2024. 12. 10.>
8. 교육감이 공무원 복무규정을 준용할 필요가 있다고 판단하는 경우 <신설 2024. 12. 10.>

제42조의2(난임치료휴가) ① 사용기관의 장은 교육공무직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 난임치료휴가의 신청방법 및 절차, 처우 등은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따른다.

<본조신설 2021. 4. 10.>

제3절 모성보호

제43조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성 교육공무직원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호 휴가를 준다. 이 경우 반드시 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 부여하며 최초 60일간(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다.

② 임신 중인 여성 교육공무직원이 유산의 경험 등 「근로기준법」 시행령 제43조가 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간 은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

③ 사용기관의 장은 임신 중인 교육공무직원이 임신 이후 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산을 제외한다.) 또는 사산한 경우에 그 직원이 신청하는 때에는 다음 각 호 어느 하나의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 교육공무직원의 임신기간(이하 “임신기간“이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일 까지

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용

평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가 급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2019. 8. 31.>

⑤ 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. <신설 2019. 8. 31.>

⑥ 사용기관의 장은 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. <신설 2019. 8. 31., 개정 2021. 4. 10.>

⑦ 사용기관의 장은 임신 중인 여성 교육공무직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <조항이동 2021. 4. 10.>

⑧ 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당교육공무직원의 임금을 삭감하지 않는다. <조항이동 2021. 4. 10.>

제44조(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용기관의 장은 임신한 여성 교육공무직원이 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29주에서 36주까지는 2주마다 1회, 37주 이후 1주마다 1회 유급휴가를 허용하여야 한다.<제13차 실무교섭 회의록 2014. 9. 19. 및 개정 2024. 12. 10.>

② <삭제 2024. 12. 10.>

제45조(육아시간 등) ① 사용기관의 장은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 교육공무직원이 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 부여한다.

② 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 교육공무직원은 36개월의 범위에서 자녀 돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아시간을 신청할 수 있다. 다만, 제1항에 따른 유급 수유시간을 받는 여성 교육공무직원의 경우 육아시간은 유급 수유 시간을 포함하여 1일 최대 2시간이 되도록 한다. <제목변경 및 신설 2024. 12. 10.>

제46조(육아기 근로시간 단축) ① 사용기관의 장은 교육공무직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따라 이를 허용한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 제15조의2에서 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 8. 31., 2024. 12. 10.>

② 제1항 단서에 따라 사용기관의 장이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 교육공무직원에게 그 사유를 적은 「별지 제18-2호 서식」을 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 교육공무직원과 협의한다. <개정 2021. 4. 10., 2024. 12. 10.>

③ 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 교육공무직원은 육아기 근로시간 단축 개시 예정일의 30일전까지 「별지 제18-1호 서식」을 사용기관의 장에게 제출하여야 한다. <신설 2024. 12. 10.>

④ 제1항에 따라 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니된다. <신설 2024. 12. 10.>

⑤ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제30조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 교육공무직원이 제30조제3항(단, 자녀당 최초 1년)에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.<신설 2024. 12. 10.>

제9장 직장 내 괴롭힘 예방

[본장 신설 2019. 8. 31., 시행 2019.7.16.]

제57조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ① 직장 내 괴롭힘이란 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직

원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라고 함)를 말한다.<개정 2024. 12. 10.>

② 직원은 다른 직원 뿐 아니라 업무관련자에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

제58조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 기관 및 학교에서 금지되는 구체적인 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속 반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

제59조(직장 내 괴롭힘 예방교육) ①사용기관의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시하며, 성희롱 예방교육과 동시에 실시할 수 있다.

② 사용기관의 장은 1년에 1회 이상 1시간으로 직장내 괴롭힘 행위와 피해자 보호를 위한 조치, 예방을 위한 내용 등의 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 한다.

제60조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ①누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 경상남도교육청 갑질·직장 내 괴롭힘 신고센터에 신고할 수 있다. <개정 2024. 12. 10.>

② 제1항에 따라 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.

③ 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 사항은 「갑질·직장 내 괴롭힘 행위 예방·대응 안내서」에 따른다. <개정 2024. 12. 10.>

제10장 표창 및 징계

제61조(표창 등) 업무를 성실히 이행하여 타의 모범이 되는 교육공무직원을 발굴하여 표창 및 포상을 할 수 있다.

제62조(징계) ① 교육공무직원에 대한 징계는 다른 법령에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 본 규정에서 정한 인사위원회의 의결에 따른다.

② 징계요구권자는 교육감 또는 교육장이 된다. 다만, 직속기관장, 소속기관장, 학교장은 제63조 징계사유가 있다고 인정하는 경우 그 증거서류를 첨부하여 해당 지역의 교육장에게 경징계 또는 중징계를 요청할 수 있으며, 해당 지역의 교육장은 합리적인 사유가 있는 것으로 판단되는 경우 징계를 요구하여야 한다. <개정 2021. 4. 10.>

③ 징계요구권자는 징계요구 시 징계요구의 양정과 징계 심의에 참고되는 사항을 포함한 징계의결요구서(「별지 제10호 서식」)를 해당 인사위원회에 제출하여야 한다.

제63조(징계사유와 입증책임) ① 교육공무직원에 대한 징계는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 한다. <개정 2021. 4. 10.>

1. 부정한 방법 등으로 채용된 경우
2. 업무상 방해 또는 민원을 일으키거나 고의 또는 중대한 과실로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손실을 초래한 경우
3. 허위보고, 허위문서 작성, 중요한 문서내용 변조 또는 파기 등 부정한 행위를 한 경우
4. 사회적으로 물의를 일으키거나 품위유지 의무를 위반한 경우
5. 업무와 관련하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하였을 경우
6. 직무태만 또는 회계질서 문란 등 성실의무를 위반한 경우

7. 사용기관장의 승인 없이 결근·지각·조퇴·근무장소 이탈 등 근무태도가 불량한 경우
 8. 이 규칙에서 정한 의무를 위반한 경우
 9. 근무성적이 불량하거나 업무수행능력이 현저히 떨어지는 경우
 10. 공금횡령·유용, 업무상 배임이 인정된 경우 <신설 2021. 4. 10.>
 11. 금품, 향응 등 재산상 이익을 받거나 제공한 경우(청렴의 의무 위반) <신설 2021. 4. 10.>
 12. 청탁금지법을 위반한 경우 <신설 2021. 4. 10.>
 13. 성폭력 행위를 한 경우 <신설 2021. 4. 10.>
 14. 성희롱, 성매매, 폭행 등에 의한 형사상 유죄판결 등 사회적 물의를 일으키거나 품위유지 의무를 위반한 경우 <신설 2021. 4. 10.>
 15. 직장 내 성희롱 행위를 한 경우 <신설 2021. 4. 10.>
 16. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우
 17. 음주운전을 한 경우
 18. 그 밖에 위 각 호에 준하는 사유
- [제목개정 2019. 8. 31.]

② 징계사유에 대한 입증책임은 징계를 요청한 측에 있다. <신설 2019. 8. 31.>

제64조(징계의 종류) ① 근로자에 대한 징계의 종류는 다음 각 호와 같다.
<개정 2019. 8. 31.>

1. 경징계

가. 견책: 징계사유 발생자에 대하여 문서로 견책한다.

나. 감봉(감급): 1회에 평균임금 1일분의 2분의 1, 총액은 월 임금총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감액한다.

2. 중징계

가. 정직: 중대 징계사유 발생자에 대하여 1월 이상 3월 이내로 하고, 그 기간에 직무에 종사하지 못하며, 임금을 지급하지 않는다.

나. 해고: 근로계약을 해지하는 것으로 한다.

제65조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 지나간 경

우에는 이를 행하지 못한다.

제66조(징계의결 절차) ① 위원장은 인사위원회의 위원 및 징계 대상 교육 공무원(이하, “해당 교육공무원” 라 한다)에게 회의일시, 장소, 의 제, 징계사유 등을 적어 제24조제3항에서 정한 날까지 도달되도록 하여야 하며, 사용기관의 장은 해당 교육공무직원을 위원회에 출석하게 하여야 한다. 이 경우, 해당 교육공무직원에게는 출석통지서(「별지 제11호 서식」)를 보낸다.

② 위원장은 제1항에 따른 출석통지서를 해당 교육공무직원의 사용기관의 장에게 보내 교부하게 한다. 이 경우에 출석통지서를 송부 받은 사용기관의 장은 바로 해당 교육공무직원에게 이를 교부한 후 그 교부상황을 위원장에게 알려야 한다.

③ 제2항이 정하는 절차를 거쳤음에도 해당 교육공무직원의 소재 불분명 등의 사유로 출석 통지가 도달되지 않은 경우, 해당 교육지원청·사용기관의 홈페이지에 제1항에서 정한 통지할 사항을 공고한다. 이 경우에는 공고한 날로부터 2주일이 지남으로써 그 출석통지가 송달된 것으로 본다.

④ 인사위원회는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의하며, 의결 전에 해당 교육공무직원에게 소명할 기회를 부여한다. 이 경우, 해당 교육공무직원은 출석하여 진술할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우 위원장에게 사유서를 제출하여야 한다.

⑤ 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 정하는 바에 따라 서면 심사를 통해 징계의결을 할 수 있다. 이 경우 해당 사실을 기록하고 징계의결서(「별지 제13호 서식」)에 의하여 의결한다.

1. 해당 교육공무직원이 해외체재, 형사사건으로 구속, 여행, 기타의 사유로 징계요구 접수일로부터 30일 이내에 출석할 수 없는 경우: 서면진술서(「별지 제12호 서식」)를 받아 기록에 첨부
2. 해당 교육공무직원이 위원회에 출석을 원하지 아니할 경우 또는, 서면진술을 원할 경우: 출석통지서(「별지 제11호 서식」) 하단의 진술권 포기서 또는 서면진술서(「별지 제12호 서식」)을 받아 기록에 첨부

3. 해당 교육공무직원이 2회에 걸쳐 출석요구에 불응하거나 소명을 거부·포기하는 의사를 표시한 경우: 관계 서류를 받아 기록에 첨부

⑥ 간사는 징계의결을 위한 회의에 참석하여 회의록을 작성하고 이를 보관한다.

제66조의2(재심청구) ① 징계처분을 받은 자가 징계처분의 위법·부당을 이유로 재심을 청구하려면 「별지 제14호 서식」을 받은 날부터 10일 이내에 「별지 제15호 서식」과 징계의결서 사본, 사건 관계기록 및 증명자료 등을 첨부하여 재심을 위한 관할 위원회에 제출하여야 한다.
<개정 2024. 12. 10.>

② 재심을 위한 관할 위원회는 교육지원청 징계위원회의 경우 직근 상급기관인 도교육청 징계위원회이며, 도교육청 징계위원회의 경우 도교육청 징계위원회의 위원장을 제외한 위원을 전원 교체한 징계위원회이다.

[본조 신설 2019. 8. 31.]

제67조(징계결과 통보) ① 사용기관의 장은 징계요구권자의 요구에 따라 징계결과를 「별지 제14호 서식」에 의하여 해당 교육공무직원에게 통보한다.

② 해당 교육공무직원이 2회 이상 수령 거부 또는 받기 어려운 사정이 있을 때 송달 및 송달의 효과는 제66조제3항의 규정을 준용한다.

제68조(업무정지) ① 사용기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 교육공무직원에 대하여 일시적으로 업무를 정지하여야 한다.

1. 형사사건으로 구속 또는 기소된 경우(약식명령은 제외한다)
2. 채용비위, 금품비위, 성범죄 등의 비위행위로 감사원 또는 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 경우
3. 근무기관에서 아동학대, 성범죄·성적언행 및 타 직원에 대한 폭행 등으로 피해자와의 접촉을 제한할 긴박한 필요성이있는 경우
4. 개인 또는 기관 정보 유출, 금품비위 등 사고 수습 및 확대 방지를 위하여 업무정지가 불가피할 경우
5. 그 밖에 이에 준하는 사유로 사용기관의 장이 업무정지를 명하여야 할 합리적인 사유가 있다고 판단하는 경우

② 제1항에 따른 업무정지 사유가 소멸된 때에는 지체없이 업무에 복귀시켜야 한다.

③ 업무정지된 근로자에 대하여는 평균임금의 70%를 지급한다.

[본조신설 2021. 4. 10.]

제11장 교육 및 성희롱의 예방

제69조(교육훈련) ① 교육감 및 사용기관의 장은 교육공무직원의 직무능력 향상을 위하여 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.

② 교육공무직원은 교육감 및 사용기관의 장이 실시 또는 위탁하는 안전 및 보건 업무상 필요한 교육은 의무적으로 받아야 한다.

제70조(성희롱의 예방) ① 사용기관의 장은 직장 내 성희롱을 예방하고 교육공무직원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 관련 법령의 요지, 성희롱 예방을 위한 사업주의 방침, 성희롱 피해자의 권리구제 방법과 가해자의 조치 등을 내용으로 성희롱 예방교육을 한다.

② 사용기관의 장은 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 바로 행위자에 대하여 징계 또는 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 하며, 피해를 본 교육공무직원 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 교육공무직원에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

〈붙임 5〉 경상남도교육청-전국학교비정규직연대회의 단체협약 일부 발췌

제9장 근로시간, 휴일 및 휴가

제74조【병가】

- ① 교육감은 조합원이 질병·부상 등으로 직무를 수행할 수 없어 병가를 신청하는 경우에 연간 60일 유급병가를 허가할 수 있으며, 병가기간 중 휴무일과 공휴일은 총일수에 포함하지 않되 병가기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 포함하여 산정한다. <일부 개정 2022. 3. 8.>
- ② 병가일수가 연 6일을 초과하는 경우 진단서(회계연도 내 동일 질병으로 병가를 계속 사용할 경우 진단서의 기재사항을 포함하는 소견서)를 제출하여야 한다. <신설 2022. 3. 8.>

[종전 제75조는 제49조로 이동 <2019. 4. 18.>]

[별표 1]

휴 직

종 류	근 거	휴직기간	경력인정	임 금	요 건
*육아휴직	남녀고용평등법 제19조	1년이내	1자녀당 최초 1년 (셋째자녀는 3년)	무급	계속근로기간 6개월 이상
질병휴직	단체협약 제44조	1년이내 (**총3년)	×	무급	계속근로기간 1년 이상, 업무외 부상·질병
산재휴직	단체협약 제44조	소요기간	소요기간	재직기간동안 최대 180일 생계보조급 지급	산업재해보상보험법상의 업무상 부상·질병
군복무 휴직	단체협약 제44조	징집 및 소집기간	×	무급	
가족돌봄 휴직 (간병휴직)	남녀고용평등법 제22조의2	1년이내 (**총3년)	최초 90일	무급	계속근로기간 1년 이상. 사고·질병으로 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모가 장기 요양을 요할 때
해외 동반휴직	단체협약 제44조	최대3년	×	무급	계속근로기간 1년 이상, 외국에서 근무·유학·연수 하게 되는 배우자 동반시
해외 유학휴직	단체협약 제44조	최대3년	×	무급	계속근로기간 1년 이상, 정규교육기관에서 학원 취득을 위한 해외유학시
노조 전임휴직	단체협약 제44조	전임기간	전임기간	무급	

*육아휴직은 제6장 모성보호 참고

**재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없음

※ 맞춤형복지: 질병휴직, 간병휴직은 1년 이내, 육아휴직은 자녀당 3년이내, 노조전임 휴직은 전임기간 부여(맞춤형복지 지급 상세 기준은 별도 계획 참고)

[별표 2]

징계양정의 기준

비위의 유형 (징계사유별)	비위의 도 및 과실	비위의 도가 중하고, 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고, 중과실이 있거나 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고, 경과실이 있거나 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고, 경과실인 경우
1. 부정한 방법 등으로 채용된 자		해고	정직	감봉	견책
2. 업무상 방해 또는 민원을 일으키거나 고의 또는 중대한 과실로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손실을 초래한 경우		해고	정직	감봉	견책
3. 허위보고, 허위문서 작성, 중요한 문서 내용 위·변조 또는 파기 등 부정한 행 위를 한 경우		해고	정직	감봉	견책
4. 사회적으로 물의를 일으키거나 품위 유지 의무를 위반한 경우		해고	정직	감봉	견책
5. 업무와 관련하여 직무상 알게 된 비 밀을 누설하였을 경우		해고	정직	감봉	견책
6. 직무태만 또는 회계질서를 문란 등 성실의무를 위반한 경우		해고	정직	감봉	견책
7. 사용기관 장의 승인없이 결근·지각· 조퇴·근무장소 이탈 등 근무태도가 불량한 경우		해고	정직	감봉	견책
8. 이 규칙에서 정한 의무를 위반한 경우		해고	정직	감봉	견책
9. 근무성적이 불량하거나 업무수행 능 력이 현저히 떨어지는 경우		해고	정직	감봉	견책

비위의 도 및 과실 비위의 유형 (징계사유별)		비위의 도가 중하고, 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고, 중과실이 있거나 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고, 경과실이 있거나 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고, 경과실인 경우
10. 공금횡령·유용, 업무상 배임이 인정 된 경우		해고		해고-정직	감봉-견책
11. 금품, 향응 등 재산상 이익을 받거나 제공한 경우(청렴의 의무 위반)		[별표 2]와 같음			
12. 청탁금지법 위반	가. 부정청탁에 따른 업무수행	해고		정직-감봉	감봉-견책
	나. 부정청탁	해고	해고-정직	정직-감봉	견책
13. 성폭력 행위를 한 경우		해고		정직	
14. 성희롱, 성매매, 폭행 등에 의한 형사 상 유죄판결 등 사회적 물의를 일으키 거나 품위 유지 의무를 위반한 경우		해고	정직	감봉	견책
15. 직장 내 성희롱 행위를 한 경우		해고	정직	감봉	견책
16. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자		해고	정직-감봉	감봉	견책
17. 음주운전을 한 자		[별표3]와 같음			
18. 그 밖의 징계사유 각 호에 해당하는 다고 판단되는 경우		해고	정직	감봉	견책

[별표 3]

음주운전 징계기준

유 형 별			징계요구 (처리기준)	징계기준	비 고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우		중징계 · 경징계	정직-감봉	1. “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. “음주측정 불응“이란「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 말한다. 3. “운전업무 관련 교육공무직원”이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 교육공무직원을 말하며, 운전업무 관련 교육공무직원이 음주운전을 했더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올 농도에 따른 징계 기준을 적용한다. 4. 음주운전 횡수산정 기준일: 2019.8.31.
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상인 경우 또는 음주측정 불응의 경우		중징계	정직	
2회 음주운전을 한 경우		정직			
3회 이상 음주운전을 한 경우		해고			
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우		정직			
음주운전으로 인적 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우			해고	
	사망사고의 경우				
	사고 후 [도로교통법] 제54조제1항 에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우			
인적 피해 후 도주한 경우					
운전업무 관련 교육공무직원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우				
	운전면허 정지처분을 받은 경우				