

광주광역시교육청-전국학교비정규직연대회의
2024 단체협약서

2026. 2. 2.

광주광역시교육청 / 전국학교비정규직연대회의

【 차 례 】

전문	1
제1장 총칙	1
제2장 조합 활동	2
제3장 단체교섭	6
제4장 노동쟁의	7
제5장 사회적 책무	8
제6장 인사	8
제7장 고용보장	11
제8장 임금	12
제9장 근로시간·휴일·휴가	13
제10장 조합원 인권·개인정보 보호와 감시규제	17
제11장 성평등과 모성·부성의 권리 보장	19
제12장 산업안전보건	21
제13장 복리후생	22
제14장 노사협의회	23
제15장 직종협약	24
부칙	27
별표 1	30

【전문】

광주광역시교육청(이하 “교육청“이라 한다)과 전국학교비정규직연대회의(전국 학교비정규직노동조합, 전국공공운수사회서비스노동조합, 전국여성노동조합)(이하 “조합“이라 한다)는 헌법과 노동관계법령의 기본정신에 따라 노동조건과 생활 조건을 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 교육청과 조합은 헌법상 기본권을 근거로 제정된 노동관계법령의 기본원칙을 준수하고, 교육청은 「광주광역시교육청 행정기구 설치 조례」에 의한 본청, 직속기관, 교육지원청(이하 “교육행정기관”이라 한다)과 「광주광역시립학교 설치조례」에 의한 공립 각급 학교(이하 “공립학교”라 한다)가 이를 준수할 수 있도록 한다.

② 「광주광역시교육청 교육공무직원의 채용 및 관리 조례」에 의한 근로자의 사용자는 교육감으로 한다.

제2조 【적용범위】 본 협약은 교육감을 사용자로 하는 교육공무직원으로 교육행정 기관과 공립학교에서 근로하는 조합원(이하“조합원“이라 한다)에게 적용한다.

제3조 【협약의 적용】 ① 본 협약에 정한 기준은 「광주광역시교육청 교육공무 직원 관리규정」 및 개별 근로계약에 우선한다.

② 교육청은 본 협약에 따른 근로조건 및 조합 활동 등에 대해서는 교육행정 기관과 공립학교에 적용한다.

③ 1주 동안 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 「근로기준법」에 따른다.

제4조 【근로조건 및 조합활동 권리 저하 금지】 교육청은 기존의 근로조건과

조합활동의 권리를 저하시킬 수 없으며, 부득이한 경우 당사자 간 합의를 통해 변경할 수 있다.

제5조【조합원의 자격】 교육청은 해고의 효력을 다투고 있는 자를 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니된다.

제6조【균등처우】 ① 교육청은 조합원의 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 장애, 사회적 신분 등에 대하여 합리적인 이유없이 차별 대우를 하지 않는다.
② 교육청은 조합원에 대하여 교직원으로 인정하고 존중한다
③ 차별적 처우에 대한 입증책임은 관련 법령에 따른다.

제7조【비정규직 차별처우금지】 교육청은 노동위원회의 차별시정 명령이 확정되면 차별을 시정하고, 차별시정 신청을 이유로 해고 등 불이익한 대우를 하지 않는다.

제8조【규정의 제정과 개정】 ① 교육청은 취업규칙을 비롯하여 조합원에 관련된 제 규정·규칙을 제정·개정 또는 폐지할 경우 조합과 협의하여야 한다.
② 교육청은 조합원의 근로조건 및 경제적·사회적 지위와 관련된 조례 등을 제정 또는 개정할 경우 조합의 의견이 반영될 수 있도록 노력한다.

제2장 조합 활동

제9조【조합 활동의 보장】 ① 교육청은 관계법령이 정한 범위 안에서 조합활동을 보장하고, 그 자주성을 침해하지 않으며 정당한 조합활동에 대하여 어떠한 불이익 처우를 하지 아니한다.
② 교육청은 각 기관(학교)의 학생 교육권 등 정상적인 업무 수행의 지장을 초래하지 않는 한 조합원의 사업장 출입과 활동을 보장한다.

제10조【공민권의 보장】 ① 교육청은 헌법과 법률이 정하는 범위내에서 조합과 조합원의 정치적 권리를 보장하며, 정치활동을 이유로 정당한 사유 없이

조합원에게 불이익한 처우를 할 수 없다.

② 교육청은 조합원이 공직선거 출마를 위한 휴직을 신청한 경우 예비후보자 등록일로부터 휴직을 인정하며, 낙선한 경우 낙선일로부터 10일 내 복직원을 제출하여야 한다.

③ 조합원이 공직에 취임한 경우 임기 동안 휴직을 인정한다.

④ 교육청은 조합원이 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 승인한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

⑤ 관계법령에 따른 국가 공휴일로 지정되지 않은 재·보궐 선거의 경우 「공직 선거법」에 따라 해당 선거구에 거주하는 조합원에게 투표에 필요한 시간을 보장한다.

제11조 【근로시간 중의 조합 활동】 ① 교육청은 조합원이 다음 각 호의 회의 및 행사 등에 참가하는 경우, 조합은 참가자 명단을 사용자에게 5일 전에 문서로 통보한다.

1. 노동조합 대의원대회(연 2회, 각 1일)
2. 지부 대의원대회(연 2회, 13시 이후)
3. 지부 운영위원회(연 8회 각 1일, 연 4회 13시 이후)
4. 단체교섭·노사협의회·산업안전보건위원회 등 노사협의 기구에 위원으로 선임되어 참석하는 경우
5. 회계감사(연 2일 이내)

② 교육청은 조합원이 제1항에서 정한 조합활동으로 근로하지 못한 시간을 이유로 불이익한 대우를 하지 아니한다.

③ 교육청은 조합원이 제1항의 각 호의 조합활동 과정에서 발생한 질병, 사고 등 재해를 당한 때에는 업무상 재해로 인정받을 수 있도록 협조한다.

제12조 【조합원 교육시간】 ① 교육청은 교육행정기관 운영과 공립학교 학사일정에 지장이 없는 범위 내에서 이동시간을 포함하여 조합별 매 분기 4시간(휴일 제외)의 범위 내에서 소정근로시간 중에 유급으로 부여하며, 누적하여 사용할 수 있다. 단, 방학 중 비근무자가 방학 중에 조합원 교육을 참석하는 경우에는 유급으로 부여한다.

- ② 교육청은 신규채용 교육공무직원 직무교육 시 조합 소개 시간을 1시간 이상 부여한다.
- ③ 교육 일정은 각급 교육행정기관과 공립학교에 안내한다.

제13조 【홍보활동 보장】 ① 교육청은 조합의 공립학교 내 정당한 홍보활동을 보장한다.

- ② 교육청은 조합과 각급 기관의 장이 협의하여 조합의 홍보물을 기관 내의 적절한 장소에 게시할 수 있도록 하며 내부 메신저 이용 및 인쇄물 게시·배포 등을 할 수 있다.

제14조 【조합 전임】 ① 교육청은 조합이 요청하는 경우 근로시간 면제자 외에 무급 전임자를 인정한다. 다만, 노동조합 전임자에 대하여 30일 전에 그 명단을 교육청에 통보하여야 한다.

- ② 교육청은 조합원이 상급단체의 전임으로 선출되거나 임명되어 취임할 경우 제1항의 범위 내에서 무급 전임자 사용이 가능하다.

제15조 【근로시간 면제자】 ① 조합은 교육청에 연간 근로시간 면제자 명단과 사용시간, 사용기간 등의 세부 내역을 사전에 통보하여야 한다.

- ② 근로시간 면제 한도는 제2조에 해당하는 전체 조합원 수를 기준으로 산정하고 근로시간 면제자 사용인원은 8명 이내로 하며 총 사용시간은 연간 13,000시간을 한도로 한다.
- ③ 근로시간 면제자 산정기준 조합원 수는 단체협약 체결일 이전 1개월이 되는 날을 기준으로 산정하며, 조합원 수는 조합이 입증한다.
- ④ 근로시간 면제자의 사용기간은 3월 1일부터 다음해 2월 말일까지를 원칙으로 한다. 다만 기간 중에 면제자 변경 시 사전 통보한다.

제16조 【전임자의 처우】 ① 교육청은 관계 법률이 정하는 바에 따라 근로시간 면제자의 전임 기간을 근로한 것으로 인정한다.

- ② 교육청은 근로시간 면제자의 급여를 동일 업무 수행 조합원의 임금으로 지급하고, 근로시간 면제로 인해 임금이 저하되지 않도록 한다.
- ③ 교육청은 전임 해제 시 원직에 복귀시켜야 하며, 원직의 소멸로 불가능할

때는 원직과 임금, 업무량 등 처우가 대등한 업무에 복귀시킨다.

④ 교육청은 전임 기간 동안은 근무평정에서 제외한다.

⑤ 교육청은 전임 기간 중 정당한 조합활동으로 질병·사고 등 재해를 당한 때에는 「산업재해보상보험법」상 업무상 재해로 인정될 수 있도록 필요한 경우 행정적으로 지원한다.

제17조 【시설 및 편의 제공】 ① 교육청은 조합이 사용할 사무실, 집기를 예산의 범위 내에서 제공한다.

② 교육청은 조합의 각종 회의, 교육, 행사를 위하여 교육행정기관 및 학교의 시설을 이용하고자 하는 경우에는 당해 기관의 관리·운영에 지장이 없는 범위 내에서 기관장(학교장)의 허가를 받아 사용할 수 있도록 협조한다.

제18조 【자료제공 및 정보공개】 ① 교육청은 취업규칙을 비롯한 제 규정을 조합원이 자유로이 열람할 수 있도록 교육청 홈페이지에 게재한다.

② 교육청은 조합이 정보공개를 청구할 경우 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 및 같은 법 시행령 등 관계 법령에 따라 처리한다.

제19조 【통지 의무】 교육청과 조합은 다음 각 호에 해당하는 경우 문서 또는 통신 등 적정한 방법으로 통보한다.

1. 교육청이 통지할 사항

가. 취업규칙 및 교육공무직원 관련 제 규정의 개정 또는 폐지 할 때

나. 교육부, 교육청 등에서 각 학교로 보낸 공문 등 조합 및 조합원과 관련된 내용다. 단체협약 이행 관련 공문

라. 조합원 관련 조직 및 직제 개편 결과

2. 조합이 통지할 사항

가. 규약의 변경사항

나. 조합 임원 명단 및 전임자의 보직 임면에 관한 사항

다. 조합의 상급단체 가입, 변경사항

라. 기타 노사가 합의한 사항

제3장 단체교섭

제20조 【교섭요구】 ① 조합은 교섭 일시, 안건 등을 명시하여 문서로써 단체 교섭을 요구한다.

② 교육청은 노동조합이 단체교섭을 요구하면 정당한 이유 없이 연기하거나 거부할 수 없다.

③ 교육청은 부득이한 사정으로 교섭을 연기하고자 할 때는 최소한 회의 개최 예정일 5일 전까지 통보하고 상호 합의 하에 교섭일시를 변경한다.

제21조 【교섭대상】 단체교섭 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 임금, 근로시간, 휴일·휴가에 관한 사항
3. 고용안정에 관한 사항
4. 남녀평등, 모성보호 등에 관한 사항
5. 노동안전보건에 관한 사항
6. 복리후생에 관한 사항
7. 조합원의 교육, 연수, 인사에 관한 사항
8. 사용자와 조합의 사회적 책임에 관한 사항
9. 조합원의 사회, 문화적 지위 향상에 관한 사항
10. 조합원의 근로조건 및 권익증진에 관한 사항

제22조 【교섭위원】 ① 교섭위원은 노사 각 17명 이내로 구성하며, 대표위원은 쌍방의 대표자로 하되, 대표권을 위임받은 자를 대표교섭위원으로 할 수 있다.

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

③ 교섭의 원활한 진행과 소통을 위하여 노사 각 실무간사를 1명씩 둔다.

제23조 【교섭공개】 ① 모든 교섭은 공개를 원칙으로 하되, 노사 상호 합의하여 비공개로 할 수 있다.

② 교육청은 교섭시 조합원의 참관을 보장하며, 노사 합의하에 참관인의 수를

제한할 수 있다.

제24조 【회의록 작성·보관】 ① 노사는 교섭상황을 회의록 등 서면으로 작성하며, 회의 종료 시 또는 차기 회의시작 전 교섭대표의 확인 후 서명하고 각 1부씩 보관한다.

② 노사 양 당사자는 교섭상황을 자유롭게 녹취하거나 작성할 수 있다. 다만, 서면에 의한 합의서가 아닌 회의록이나 녹취록 등은 법적 효력의 증거능력이 없으며 단체협약 해석상의 근거자료로만 사용한다.

제25조 【합의서 작성 및 이행】 ① 교육청은 조합과 맺은 단체협약을 관련 법령에 따라 성실히 이행하는 한편, 교육행정기관과 공립학교가 그 내용을 성실히 이행하도록 지도한다.

② 학교장 등의 연수 시 단체협약에 대한 교육을 실시한다.

③ 교육청은 교육행정기관과 공립학교의 단체협약 이행 상황을 반기별로 제출하도록 한다.

④ 교육청은 단체협약의 불이행 사례가 발생할 경우 이에 대한 적절한 조치를 취하고 그 결과를 조합에 통보한다.

제4장 노동쟁의

제26조 【노동쟁의의 원칙】 교육청과 조합은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다하며, 쟁의 중 조합이 단체교섭을 요구하였을 때 교육청은 이를 거부하여서는 아니 된다.

제27조 【정당한 쟁의행위 보장】 ① 교육청은 정당한 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 그 배상을 청구할 수 없다. 다만, 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하는 경우는 그러하지 아니한다.

② 교육청은 적법한 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상활동을 보장하기 위한 시설의 이용을 제한하지 않는다.

제28조 【신규채용 및 대체근무 금지】 ① 교육청은 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

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

제5장 사회적 책무

제29조 【사회적 책무】 ① 교육청과 조합은 사회적 책무를 다하여 사회 발전에 기여함으로써 조합원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰받기 위해 적극 노력한다.

② 교육청은 조합원에 대한 차별 해소를 위해 적극 노력한다.

제30조 【학교운영위원회 회의】 학교운영위원회 심의 사항 중 조합원의 근로조건과 관련된 사항이 발생할 경우, 해당 업무를 수행하는 교육공무직원은 참관 신청 절차를 거쳐 회의에 참관할 수 있다.

제6장 인사

제31조 【인사원칙】 ① 교육청은 조합원에 대하여 공정하고 객관적인 인사관리를 하고, 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

② 전직 및 배치전환 시, 조합원 본인의 의사를 고려한다.

③ 교육청은 조합원이 생활근거지 변경 및 기타 사정 때문에 타 학교로 진출신청 시, 인사원칙에 따라 생활근거지 등을 고려하여 진출이 이루어질 수 있도록 한다.

제32조 【채용】 ① 교육감은 교육공무직원을 채용한다. 다만, 교육감이 정하는 바에 따라 사용부서의 장에게 교육공무직원 채용에 관한 사항을 위임할 수 있다.

② 신규채용은 공개 채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법은 채용기관의 장이 공정하게 처리한다.

③ 교육청은 매년 공개채용과 관련한 자료를 조합이 요구할 경우 법령위반과 공정한 채용을 저해하지 않는 범위 내에서 제공한다.

제33조 【경력 산정】 교육청은 근속수당을 지급함에 있어, 아래 해당 사항을 전임 경력으로 인정하고 적용 범위와 시기 등은 교육청에서 정한 임금 지급 기준에 따른다.

1. 공립 단설유치원, 공·사립 초·중·고·특수학교, 학력인정 각종학교, 교육행정기관에서 교육공무직원으로 1주 평균 15시간 이상 근무한 기간
2. 광주광역시 소재 국립 유치원, 국립 초·중·고등학교에서 교육공무직원으로 1주 평균 15시간 이상 근무한 기간
3. 군 복무기간을 근무한 경력으로 인정한다.

제34조 【정년】 ① 무기계약 조합원의 정년은 60세로 한다. 단, 공무원 정년 연장 시 별도 논의한다.

② 제1항의 규정에 따라 정년에 도달한 날이 3월에서 8월 사이에 있으면 9월 1일에, 9월에서 다음 해 2월 사이에 있으면 다음 해 3월 1일에 각각 당연 퇴직된다. 단, 별도의 취업규칙이 있는 경우 이에 따른다.

제35조 【휴직사유와 기간】 ① 교육청은 다음 각 호에 해당되어 조합원이 휴직을 신청할 경우 휴직을 허용하여야 한다.

1. 「산업재해보상보험법」상의 업무상 부상 또는 질병으로 근무를 계속할 수 없을 경우: 승인 기간(단, 제60조제4항의 병가일수를 초과하는 경우에 한함)
2. 「병역법」, 기타 법령에 의하여 징집 또는 소집명령을 받은 경우: 해당기간
3. 형사사건으로 기소되었을 경우(1심 판결 시까지)
4. 제10조제2항과 제3항에 따라 휴직을 인정할 경우: 해당기간
5. 단체협약 또는 노사합의에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 되었을 경우: 전임 기간

② 교육청은 다음 각 호에 해당되어 조합원이 휴직을 신청할 경우 휴직을 허용할 수 있다.

1. 업무 외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 치료 또는 요양, 불임·난임으로 치료가 필요할 경우: 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장 가능

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률시행령」에서 정한 가족 돌봄휴직: 학교 회계연도 기준 최장 90일(가족돌봄휴가 10일 포함)
3. 본인의 국외 유학, 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 경우: 3년
- ③ 제35조제2항제2호는 계속근로기간 6개월 이상인 조합원에 한하여 적용하고, 제35조제2항제3호는 계속근로기간 1년 이상인 조합원에 한하여 적용한다.
- ④ 조합원은 휴직기간 만료에도 불구하고, 예측할 수 없는 사고나 질병으로 휴직을 신청하고자 하는 경우에 한해 휴직개시 예정일 10일 전에 휴직원을 제출할 수 있다.

제36조 【휴직자 처우】 ① 다음 각호에 해당하는 기간은 계속근로기간에 산입한다.

1. 제35조제1항제1호, 제2호, 제5호
2. 제35조제2항제2호
- ② 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균 임금 계산 기준은 휴직 전 3개월로 한다.
- ③ 휴직자의 임금은 무급으로 한다.
- ④ 조합원이 휴직 또는 복직을 하게 된 경우에는 당월 분 급여는 근로한 기간에 대하여 일급으로 환산하여 일할 지급한다.

제37조 【복직】 ① 휴직자는 휴직기간 만료 30일 전까지 복직원을 제출하여야 한다. 이 기간 중 복직원을 제출하지 아니할 경우 복직의사가 없는 것으로 간주하고 근로관계는 종료한다.

- ② 휴직기간이 만료되거나 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되면 사용자는 지체 없이 원직에 복직시키되, 원직의 소멸 또는 원직 복귀가 어려울 때는 본인의 의사를 존중하여 원직과 대등 또는 유사한 직에 근무하도록 노력한다.

제38조 【부당징계의 구제】 교육청은 노동위원회 결정, 법원의 판결 등이 있을 경우 즉시 이에 성실히 따르며, 다음의 조치를 취한다.

1. 부당징계 등 처분한 날로 소급하여 무효 처분한다.
2. 부당징계 등으로 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 그 기간 동안에 정상적으로 출근을 하였더라면 받았을 임금을 지급하고, 소송에 수반된 제 경비는 소송비용액 확정 심판의 판결에 따라 지급한다.

3. 노동위원회의 구제명령은 중앙노동위원회에 대한 재심신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7장 고용보장

제39조 【적정인력 확보와 정원유지】 교육청은 인력 수급 상황을 고려하여 합리적인 배치기준을 정하고, 이를 변경함에 있어 사전에 조합의견을 청취한다.

제40조 【기간제 조합원의 고용안정】 ① 교육청은 기간제 조합원을 계약기간 중 정당한 사유 없이 해고할 수 없다.

② 채용권자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제 조합원을 우선적으로 고용하도록 노력한다.

제41조 【직종 등의 변경】 교육청은 조합원의 직종 변경 시 노사간 협의한다.

제42조 【교육훈련】 ① 교육청은 신규 채용자에 대하여 업무 등에 대한 교육을 실시하고, 안전보건 규정, 단체협약 및 취업규칙 등을 설명한다. 직종마다 필요한 현장 실무교육을 계획하여 실시하도록 노력한다

② 교육청은 신규채용 교육공무직원에 대하여 업무수행에 필요한 기본교육 훈련비(운임, 일비, 식비)를 실비로 지급한다.

③ 교육청은 배치전환 등 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시한다.

④ 교육청은 교육행정정보시스템(NEIS), 교육사이트에 대한 충분한 안내와 교육을 실시한다.

제43조 【장애인 고용안정】 ① 교육청은 취업 중 「산업재해보상보험법」에 따른 업무상 부상 또는 질병(이하 ‘산재’라 한다)으로 장애인이 된 경우 업무수행에 지장이 없는 범위 안에서 본인이 원하면 치료 후 동일직종으로 근무하거나, 유사한 근로조건의 직종으로 전환할 수 있도록 노력한다.

② 교육청은 동일한 직무 수행 시 장애인이라는 이유로 임금 차별을 하지 않는다.

제8장 임금

제44조 【임금의 원칙】 ① 교육청은 조합원의 건강한 삶과 문화생활을 영위할 수 있도록 교육부와 교육청의 지침 및 재정여건 등을 감안하여 임금개선을 위해 노력한다.

② 교육청은 사용부서의 인건비를 사업비와 구분하여 교부 또는 배부한다.(단, 사업비에 인건비성 경비가 포함되는 경우에는 예외로 한다.)

③ 임금의 인상수준 및 인상시기, 지급대상 등 세부사항은 집단임금협약에 따른다.

제45조 【임금의 구성】 임금은 기본급과 각종 수당으로 한다.

제46조 【임금지하불가】 ① 교육청은 정당하고 합리적인 이유 없이 임금을 일방적으로 저하시킬 수 없다.

② 교육청은 임금체계를 개편할 때에는 조합의 의견을 청취하여 반영하도록 노력한다.

제47조 【임금지급일】 교육청은 매월 17일 임금을 지급하되, 지급일이 휴일인 경우 그 전일에 지급한다. 단, 근로계약서에 별도의 날로 정한 경우에는 그에 따른다.

제48조 【임금지급방식】 임금지급방식의 적용범위와 시기 등은 임금지급기준에 따른다.

제49조 【임금 임의공제 금지】 교육청은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 국민연금보험료, 건강보험료, 고용보험료, 노인장기요양보험료

3. 교직원공제회비(신청자에 한함)

제50조 【휴업수당】 교육청은 다음 각 호의 이유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%를 휴업수당으로 지급한다.

1. 정전, 단수로 인한 휴업 기간
2. 사용부서의 귀책사유로 휴업하는 기간

제51조 【퇴직금】 ① 교육청은 조합원의 퇴직에 따른 퇴직금을 관계 법령에 따라 지급한다.

② 퇴직연금제도는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른다.

③ 근속연수는 입사일로부터 퇴직일까지의 기간으로 하되, 휴직기간은 근속연수에 포함하지 않는다. (단, 육아휴직, 노조전임 휴직기간, 산재기간, 병역휴직 기간, 가족돌봄휴직 기간 등 법령이 인정하는 기간 제외)

④ 방학 중 비근무자인 조합원의 평균임금 산정시 방학 중 비근무일과 그 기간의 임금은 제외한다.

제52조 【퇴직금 중간정산】 교육청은 조합원의 퇴직금을 중간 정산 할 수 없다. 다만, 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 사유로 신청한 조합원에 대해서는 예외로 할 수 있다.

제9장 근로시간·휴일·휴가

제53조 【근로계약】 ① 조합원의 근로계약은 방학 중 근로하는 경우(상시근로)와 방학 중 근로하지 않는 경우(방학 중 비근무)로 구분하며, 그 외의 유형은 해당 교육행정기관과 공립학교의 사업계획에 따른다.

② 방학 중 근로하지 않는 조합원에게 각급 학교에서 방학 중 근로를 실시하여야 할 경우 조합원의 동의를 얻어야 한다.

③ 본 협약에서 방학이라 함은 여름방학, 겨울방학, 학년말방학을 의미한다.

제54조 【근로시간】 ① 근로시간이란 업무를 위하여 조합원이 사용자의 지휘·

감독 아래에 있는 시간을 말한다.

② 근로시간은 1일 8시간을 원칙으로 한다. 다만, 사업의 특성·업무의 필요에 따라 달리 정할 수 있으며 공립학교에 근로하는 조합원의 경우 「각급 학교 교육공무원근로시간 운영 계획」에서 정하는 사항을 우선 적용한다.

③ 각급 기관(학교)의 출근 및 퇴근시간 적용시 동일기관(학교) 교직원과 차별이 없도록 한다. 단, 업무 등의 성격에 따라 출·퇴근시간을 달리 해야 할 경우 조합원과 협의하여 조정한다.

제55조 【휴게시간】 ① 교육청은 조합원이 휴게시간을 자유로이 사용할 수 있도록 한다.

② 학교에 근무하는 단시간 노동자의 휴게시간 30분을 유급으로 인정하며 임금을 지급한다.

제56조 【연장·야간·휴일근로】 ① 연장·야간·휴일근로는 필요한 경우 사전에 조합원과 합의 등 「근로기준법」에서 정한 절차를 준수한다.

② 교육청은 연장·야간·휴일근로를 조합원이 거부한 것을 이유로 어떠한 불이익 대우를 해서는 안 된다.

제57조 【휴일】 ① 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 주휴일(일요일. 단, 교육행정기관은 달리 정할 수 있다.)
2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(일요일 제외)
3. 노동절(5월 1일)

② 제1항에 따른 유급휴일·특별휴가·유급병가의 사용으로 한 주 전체를 근무하지 못하였을 경우에 유급주휴일을 인정한다.

제58조 【연차유급휴가】 ① 조합원의 연차유급휴가는 「근로기준법」 제60조에 따른다.

② 방학 중 비근무자는 1년간 80%이상 출근한 경우, 출근일에 따라 비례 적용하여 부여한다. 단, 가산휴가는 상시직 근무자와 동일하게 부여한다.

③ 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 조합원 또는 1년간 80% 미만 출근한 조합원에 대해서는 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가를 주어야 하며, 연차유급휴가 일수 산정기간은 학교회계연도에 따른다. 이 경우 중도 채용된 자는

채용 기간에 비례하여 연차유급휴가를 주어야 한다.

④ 연차유급휴가는 1년(학교회계연도)에 한하여 자유로이 사용할 수 있으나 사전에 허가를 득하여야 한다.

⑤ 교육청은 조합원이 청구한 시기에 연차유급휴가를 주어야 한다. 다만, 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 연차유급휴가 미사용 수당은 최종 연차유급휴가 청구권이 있는 달의 1일분 통상임금에 미사용 일수를 곱한 금액으로 지급한다.

제59조 【특별휴가】 ① 교육청은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 특별휴가를 부여하고, 1주의 전부를 특별휴가로 사용한 경우 주휴수당의 원칙에도 불구하고 주휴수당을 지급한다. 조합원의 경조사휴가 및 특별휴가는 별표 1과 같다.

② 제1항의 특별휴가는 그 사유가 발생한 날을 포함(다만, 평일 근로시간 종료 후 사유가 발생한 때는 그 다음날부터 휴가 실시)하여 사용하며, 결혼·입양·사망의 경조사 휴가, 군입영·재해구호·유사산휴가는 연속해서 사용한다.

제60조 【병가】 ① 교육청은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 학교회계연도 기준으로 연간 60일(기간 중의 휴일을 포함한다.)의 범위 내에서 유급병가를 허가할 수 있다. 단, 당해 연도 내 신규 채용된 1년 미만 조합원은 그 근로한 기간에 비례하여 허가한다.

1. 업무 외의 부상 또는 질병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 경우
2. 감염병에 걸려 그 조합원의 출근이 다른 사람의 건강에 영향을 끼칠 우려가 있는 경우

② 제1항의 병가일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그 병가일수에 토요일, 일요일 또는 공휴일을 산입한다.

③ 학교회계연도 기준으로 제1항의 병가일수가 누적 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

④ 업무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 필요로 하는 경우에는 1년 범위내에서 병가를 허가할 수 있다. 단, 「산업재해보상보험법」에 따른 업무상 부상 또는 질병으로 인한 병가기간 중 1년 동안은 근로복지공단에서 지급되는 급여를 포함하여 재해근로자가 정상적으로 근무하였다면 받을 수 있는

임금과 동일하게 지급한다.

제61조 【공가】 교육청은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 이에 직접 필요한 기간 또는 시간을 공가로 인정한다.

1. 「병역법」 기타 다른 법령에 따른 병역판정검사·소집·검열·점호 등에 응하거나 각종 동원 또는 훈련에 참가하는 경우
2. 공무에 관하여 국회, 법원, 노동위원회, 검찰 그 밖의 기관에 의해 출석을 요청받았을 때
3. 법률에 따른 투표에 참가하는 경우 및 공휴일로 지정되지 않은 재보궐 선거의 경우 선거 당일 투표에 필요한 시간
4. 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능한 경우
5. 「산업안전보건법」 또는 「국민건강보험법」, 「학교급식법시행규칙」에 따른 건강검진 또는 「결핵예방법」에 따른 결핵검진 등을 받을 때
6. 단체교섭·노사협의회 위원으로 선임되어 참석하는 경우
7. 산업안전보건위원회 위원으로 참석하는 경우
8. 업무에 지장이 없는 범위 내 「혈액관리법」에 따른 헌혈 참가에 소요되는 시간
9. 올림픽·전국체전 등 지방 또는 국가 단위 주요 행사에 참가할 때
10. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 제1급감염병에 대하여 같은 법 제24조 또는 제25조에 따라 필수예방접종 또는 임시예방접종을 받거나 같은 법 제42조 제2항 제3호에 따라 감염 여부 검사를 받을 때
11. 교육감이 승인한 노사 공동 활동에 참가할 때

제62조 【출장】 사용부서의 장은 교육공무직원이 교육연수, 수학여행, 체험학습, 현장학습, 수련회 등 공적 업무를 수행할 때 출장 처리하고, 출장여비를 지급한다.

제63조 【휴가 등의 보장】 ① 교육청은 조합원의 휴가 사용을 위해 대체인력 등 방법을 강구하는 주체가 조합원이 되지 않도록 노력한다.

② 대체인력 운영에 대한 세부사항은 별도로 정할 수 있으며, 원활한 시행을 위하여 노력한다.

- 제64조 【표준업무분장안】** ① 교육청은 필요한 경우 직종별 업무 매뉴얼을 작성 게시할 수 있다.
- ② 교육청은 각 학교의 업무분장 시 전체 구성원의 의견을 충분히 수렴하고 민주적인 절차를 준수할 수 있도록 지도한다.
- ③ 각급학교 및 기관에서 조합원에게 공적 업무 외 사적인 지시를 금한다.
- ④ 교육청은 조합원이 근무시간 내 다른 직종에 해당하는 별도의 업무를 수행하지 않도록 노력한다.

- 제65조 【NEIS 사용】** ① 사용부서의 장은 조합원들이 자유로이 교육행정정보시스템(NEIS) 복무를 사용할 수 있도록 그 사용법에 대한 안내와 교육을 실시한다.
- ② 사용자는 교육행정정보시스템(NEIS)의 사용에 지장이 없도록 컴퓨터 등 환경을 조성하기 위해 노력한다.

제10장 조합원 인권·개인정보 보호와 감시규제

- 제66조 【인권보호 및 차별금지】** ① 교육청은 조합원 개인의 존엄과 가치를 존중하여야 한다.
- ② 교육청은 조합원이 인권침해 또는 차별에 관한 민원을 제기할 경우, 이를 조사하여 인권침해 또는 차별에 해당된다고 판단한 경우 재발방지 등 필요한 조치를 취한다.
- ③ 교육청은 조합원의 노동권 및 인권 보호를 위한 학교관리자 연수를 매년 실시한다.

- 제67조 【각서 등의 강요 금지】** ① 교육청은 조합원에게 각종의 동의서, 서약서 등의 제출을 부당하게 강요할 수 없다. 다만, 관련 법령에 따른 제출은 예외로 한다.
- ② 교육청은 조합원에게 단체협약에 반하는 내용의 동의서 등을 받았을 경우 이는 무효로 본다.

- 제68조 【사생활보호】** 교육청은 조합원의 동의없이 사생활을 현저히 침해할 수

있는 장소에 감시장비를 설치하지 않는다.

제69조 【직장 내 괴롭힘 행위의 금지 및 예방】 ① 교육청과 조합원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘 행위를 해서는 안 된다. 직장 내 괴롭힘의 정의와 금지되는 구체적인 직장 내 괴롭힘의 행위내용은 광주광역시교육청 교육공무직원 관리규정에 따른다.

② 사용부서의 장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위해 교육을 1년에 1회 이상 실시 하여야하고, 교육청은 관련 내용을 게시 또는 열람할 수 있도록 방안을 마련한다.

제70조 【직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치】 ① 교육청은 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.

② 교육청은 전항에 따른 조사 기간 동안 “피해근로자 등(피해를 입었거나 피해를 입었다고 주장하는 자)”에 대하여 근무장소 변경 등 의사에 반하지 않도록 보호 조치를 한다.

③ 교육청은 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 노동관련 법령 및 각종 복무규정 등에 따라 적법한 인사조치(근무장소 변경, 배치전환, 징계 등)를 하여야 한다. 이때, 사전에 피해근로자의 의견을 반드시 청취하여야 하며, 사건의 은폐·2차 가해 등의 사실이 있는 경우 중하게 다루어야 한다.

제71조 【직장 내 괴롭힘 피해자 특별 보호】 ① 교육청은 제70조에 따라 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 피해자의 요청에 따라 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다.

② 교육청은 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 필요한 지원을 하도록 노력한다.

③ 교육청은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 조합원 및 피해자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제72조 【직장 내 괴롭힘 가해자 징계】 ① 교육청은 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여는 관련 법령에 따라 징계 등이 이루어지도록 한다

② 교육청은 직장 내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자 또는 사건 관련 진술자들에게 신고 등을 이유로 또 다른 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 관련법에 따라 징계 등이 이루어지도록 한다.

제73조 【재발방지조치 등】 교육청은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 상담을 실시하거나 교육을 수강하게 할 수 있다.

제11장 성평등과 모성·부성의 권리 보장

제74조 【성평등과 모성·부성의 권리 보장】 ① 교육청은 헌법의 평등이념과 관계 법령에서 정하는 바에 따라 고용과 근로조건에서 여성과 남성이 동등한 기회와 대우를 받도록 하고, 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 보장하도록 노력하여야 한다.

② 교육청은 조합원이 차별을 인정받았을 경우 그에 상응하는 필요한 조치를 하여야 한다.

제75조 【직장 내 성희롱의 금지 및 예방】 ① 교육청은 직장 내 성희롱·성폭력(이하 '성희롱'이라 한다)이 발생하지 않도록 노력해야 한다.

② 교육청은 관련법에 따라 직장 내 성희롱 예방교육 등 방지조치를 연 1회 이상 실시하여야 한다.

③ 교육청은 성희롱에 대한 진정이나 민원이 제기될 경우에 지체없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하고 적절한 조치를 취하여야 한다.

④ 교육청은 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 행위자에 대한 징계 등의 처분은 법·규정에 따른다.

⑤ 교육청은 직장 내 성희롱 사건이 접수될 경우 지체없이 피해자 및 관련자 보호조치를 취하여야 한다. 이 경우 보호조치의 방법 등에 관하여는 피해자의 의사를 존중한다.

⑥ 교육청은 직장 내 성희롱 사건을 조사할 경우 관련자의 진술 등 비밀을 누설하여서는 아니된다.

⑦ 교육청은 직장 내 성희롱 사건을 처리하는 과정에서 2차 피해가 발생하지 않도록 관련 지침을 준수한다.

⑧ 교육청은 직장 내 성희롱 민원제기를 이유로 피해자에게 해고, 기타 불이익한 조치를 취하여서는 아니된다.

제76조 【생리휴가 및 태아검진 시간 등】 ① 교육청은 여성 조합원이 청구할 경우 월 1일 무급 생리휴가를 주어야 한다.

② 교육청은 임신 중인 조합원이 「근로기준법」 제74조의 2에 따른 태아검진 시간을 청구하는 경우 유급으로 허용한다.

제77조 【출산전후휴가 등】 ① 교육청은 임신중인 여성조합원에게 출산전과 출산후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 전후휴가를 주어야하며, 이 경우 출산후에 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 보장되어야 한다.

② 출산 전후(유사산포함), 임신 중·육아기 근로시간 단축 사용에 필요한 조건은 근로기준법, 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률에 따른다.

제78조 【육아휴직】 ① 교육청은 계속근로기간이 6개월 이상인 조합원이 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 임신 또는 출산으로 휴직을 신청하는 경우 이를 허용한다.

② 육아휴직기간은 3년 이내로 하며, 최초 1년은 계속근로기간에 포함한다.

③ 교육청은 육아휴직 기간 만료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직의 사용을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

④ 최초 1년의 육아휴직은 3회에 한하여 분할하여 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

제79조 【육아시간 등】 ① 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 대상으로 1일 2시간씩 36개월 범위에서 사용한다. 다만, 유급수유시간을 포함하여 1일 2시간 사용한다.

② 교육청은 출산한 조합원이 수유에 필요한 수유실 또는 휴게실 이용 시, 교직원 휴게실을 활용토록 안내 권장한다.

제12장 산업안전보건

제80조【재해예방 의무】 재해예방 의무, 산업안전보건위원회 설치운영, 명예 산업안전감독관 활동 보장, 조합의 안전보건활동 보장, 안전보건교육, 작업 환경측정에 관한 사항은 「산업안전보건법」의 관계규정에 의한다.

제81조【안전보건교육】 교육청은 「산업안전보건법」 및 같은 법 시행규칙에 명시된 교육서비스업의 현업직종 근로자에 대하여 산업안전보건교육을 실시한다.

제82조【건강진단】 교육청은 「산업안전보건법」 등 관계법령에 따라 조합원의 건강진단을 실시한다.

제83조【건강진단의 사후조치】 ① 교육청은 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 산업재해 승인이 되어 장해등급 판정을 받은 경우, 현업 복귀 시 「산업안전보건법」에 의한 '업무 적합성 판정'을 받을 수 있도록 협조한다.
② 건강진단 결과 필요한 경우에는 업무 장소의 변경, 업무의 전환, 근로시간 단축 등의 적절한 조치를 취할 수 있다.

제84조【근골격계질환 등 직업병 예방】 ① 교육청은 근골격계 부담작업 유해요인 조사를 실시하는 등 조합원의 근골격계질환 예방을 위해 적극 노력한다.
② 교육청은 5년마다 산업의학과가 있는 병원과 협의하여 근골격계 질환 검진을 실시하고, 1차 검진 비용은 교육청이 지급한다. 단, 5년 기간 기점은 2016년으로 하고 세부이행 방법은 산업안전보건위원회에서 협의하여 정할 수 있다.

제85조【교육청의 조력 의무】 조합원의 「산업재해보상보험법」에 따른 업무상 부상 또는 질병 인정을 위한 조력은 재해 신청 당시 학교로 한다.

- 제86조 【작업중지】** ① (사업주의 작업중지) 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② (근로자의 작업중지) 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다.
1. 작업을 중지하고 대피한 근로자는 지체 없이 그 사실을 관리감독자 또는 그 밖에 부서의 장(이하 “관리감독자등”이라 한다)에게 보고하여야 한다.
 2. 관리감독자등은 제2항에 따른 보고를 받으면 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다.
 3. 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때에는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.
- ③ 제1항 및 제2항은 산업안전보건법이 개정될 경우에는 개정된 법령에 따른다.

제13장 복리후생

제87조 【복리후생의 원칙】 교육청은 후생복지 혜택과 각종 시설이용에 있어 성별, 고용형태별 차별 없이 동등하게 적용하도록 노력한다.

제88조 【교육연수 등】 ① 교육청은 조합원의 업무수행능력 향상을 위한 연수시간 확대를 위해 노력한다.

② 상시(직종) 근로자의 자기계발 및 전문성 향상을 위해 업무에 지장이 없는 범위 내에서 연간 5일의 자율연수를 부여한다.

③ 다음 각 호에 해당하는 근로자는 제1항의 연수 대상에서 제외한다.

1. 직종별 협약에 따른 연수가 있는 직종(영양사·사서·Wee클래스전문상담사·영어회화전문강사·스포츠강사 등)
2. 방학 중 비근무자
3. 당직전담원
4. 촉탁계약(퇴직후 재고용)을 체결한 자

- 5. 1년 미만 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 자
- 6. 주 15시간 미만 근로자
- ④ 제1항에 따른 연수의 여비와 경비는 지급하지 않으며, 사용기간은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 학교 근무자는 방학 중(여름방학 2일, 겨울 및 학년말 방학 3일 이내) 사용할 수 있다.
 - 2. 기관 근무자는 업무에 지장을 주지 않는 범위에서 사용하되, 1회 사용 시 최대 3일을 초과할 수 없다.
- ⑤ 교육청은 자체 직무연수프로그램이 없을 경우 타지역 교육청이 실시하는 직무연수 등 교육연수에 조합원들이 참여할 수 있도록 노력한다.

제89조 【편의시설】 ① 교육청은 조합원의 탈의와 휴식을 위해 인원수를 고려한 적정 넓이의 휴게시설과 냉난방시설·샤워시설 및 컴퓨터 등 편의시설을 갖추도록 적극 노력한다.

② 교육청은 「산업안전보건법 시행규칙」에 규정된 휴게시설의 설치·관리기준을 준수하여 휴게시설을 설치하도록 하고, 휴게시설 설치가 어려운 사업장인 경우 별도의 휴게공간을 제공한다.

제90조 【동아리활동 보장】 ① 교육청은 동아리(소모임) 활동이 활성화될 수 있도록 운영 계획을 수립하여 시행하고, 동아리(소모임) 활동을 이유로 불이익한 대우를 하지 않으며, 별도로 조직된 동아리(소모임) 활동은 근로시간 이후에 실시한다.

② 교육청 주관 동아리(소모임) 운영 계획에 따라 선발된 동아리(소모임)의 활성화를 위해 교육청은 당해 교육행정기관과 공립학교의 관리·운영에 지장이 없는 범위 내에서 필요한 시설과 장소를 제공할 수 있도록 협조하며, 동아리의 구성원이 대외 행사에 각 학교 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

③ 교육청은 예산의 범위 내에서 문화예술 및 연구 활동을 위해 조직 운영하는 동아리를 선발하여 지원할 수 있도록 노력한다.

제14장 노사협의회

- 제91조 【노사협의회】** ① 교육청과 조합은 각 3~6명의 위원으로 노사협의회를 구성하고, 단체교섭이 진행되지 아니할 때에 한하여 분기별 회의를 개최하며, 필요시 임시회의를 소집할 수 있다.
- ② 노사협의회 의결사항은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」이 정한 바에 따라 별도의 노사협의회 규정으로 정한다.

제15장 직종협약

- 제92조 【과학실무사】** ① 방학 중 근무일에 안전연수 2일을 실시한다.
- ② 교과역량강화 연수를 추진하도록 노력한다.
- 제93조 【교무실무사】** ① 학교업무최적화 종합계획에 따라 민주적인 업무분장을 관리자 연수시 안내한다.
- ② 각종위원회 행사 시 외부인사 안내 및 편의제공 등의 업무는 주관부서에서 담당하되, 필요한 경우 학교구성원의 사전협조를 통해 추진할 수 있다.
- 제94조 【교육복지사】** 교육청은 교육복지우선지원사업의 운영방향을 지원하는 교육복지 TF팀 구성시 조합원 3명 이내 참여를 보장한다.
- 제95조 【늘봄실무사】** ① 권역별 협의회를 실시하도록 지원하고 세부사항은 별도 계획에 따른다.
- ② 역량강화를 위한 연수를 확대 실시하도록 노력한다.
- 제96조 【사서】** ① 사서의 업무는 학교 도서관 진흥법 등 관련 법규와 지침에 의한 학교 도서관 관련 업무로 하고 학교업무최적화 계획에 따라 추진될 수 있도록 안내한다.
- ② 학교장은 사서의 자기계발 및 전문성 향상을 위해 업무에 지장이 없는 범위 내에서 연간 8일의 자율연수를 부여한다. 단, 1년 미만 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 자는 제외한다.

③ 제2항에 따른 연수의 여비와 경비는 지급하지 않으며, 방학 중(여름방학 3일, 겨울 및 학년말 방학 5일) 사용할 수 있다.

제97조 【영양사】 ① 학교장은 영양사의 자기계발 및 전문성 향상을 위해 업무에 지장이 없는 범위 내에서 연간 8일의 자율연수를 부여한다. 단 1년 미만의 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 자는 제외한다.

② 제1항에 따른 연수의 여비와 경비는 지급하지 않으며, 방학 중(여름방학 3일, 겨울 및 학년말 방학 5일) 사용할 수 있다.

제98조 【영어회화 전문강사】 육아휴직은 1년 이상 계약자에 한하여 계약기간 내 사용할 수 있다.

제99조 【조리사】 실무능력 향상 등 역량강화를 위한 직무연수를 방학 중 실시 하도록 노력한다.

제100조 【조리실무사】 ① 학교급식 조리실무를 행하는 조합원들에 대한 명칭은 ‘조리실무사’로 한다. 단, 신규입사자의 근로계약에 관한 서류 등은 조리실무사로 기재하고, 기 재직자의 근로계약에 관한 서류 등은 현행을 유지한다.

② 교육청은 조리실무사의 각종 휴가 사용을 실질적으로 보장하기 위해 대체 인력 지원제도를 운영하며, 구체적인 시행방안은 별도로 정한다.

③ 업무처리를 위해 PC와 프린터를 설치하도록 노력한다.

④ 학교급식 기본계획이 준수될 수 있도록 안내·점검한다.

⑤ 실무능력향상 등 역량강화를 위해 온라인 등 직무연수를 방학 중 2일이상 확보하도록 노력한다.

제101조 【돌봄전담사】 조합원의 휴가를 현실적으로 보장하기 위하여 노력한다.

제102조 【돌봄전담사(시간제)】 ① 교육부의 초등돌봄교실 정책에 따라 적정 근로시간 확보에 대하여 지속적으로 협의한다.

② 조합원의 휴가를 현실적으로 보장하기 위하여 노력한다.

③ 학교에 근무하는 단시간 노동자의 휴게시간의 30분을 유급으로 인정하며

임금을 지급한다.

제103조 【스포츠강사】 ① 교육감 채용 무기계약으로 전환을 적극 검토한다.

② 육아휴직은 1년 이상 계약자에 한하여 계약기간 내 사용할 수 있다.

제104조 【특수학교(급) 특수교육실무사】 ① 특수교육실무사의 전문성 향상을 위해 온라인 직무연수를 방학 중 2일 이상 확보하도록 노력한다.

② 특수교육실무사라는 직종명을 공문 및 각종 연수에서 사용하도록 한다.

③ 광주특수교육 운영계획에 3일 이내 신체적 부상에 대해 학교내 교직원 복지비로 지급 가능함을 안내한다.

제105조 【특수학교(급) 돌봄교실강사】 광주특수교육 운영계획에 3일 이내 신체적 부상에 대해 학교내 교직원 복지비로 지급 가능함을 안내한다.

제106조 【Wee센터전문상담사】 ① 교육감 채용권 전환직종으로 변경한다.

② Wee센터 상담인력 결원 해소를 위해 노력한다.

③ Wee센터 전문상담사와 지속적으로 협의하여 보호체계 마련을 위해 노력한다.

제107조 【Wee클래스전문상담사】 ① 학교장은 예산상황을 고려하여 연수비를 편성할 수 있다.

② Wee클래스 전문상담사의 자기계발 및 전문성 향상을 위해 업무에 지장이 없는 범위 내에서 연간 8일의 자율연수를 부여한다. 단 1년 미만 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 자는 제외한다.

③ 제2항에 따른 연수의 여비와 경비는 지급하지 않으며, 방학 중(여름방학 3일, 겨울 및 학년말 방학 5일) 사용할 수 있다.

④ Wee클래스 전문상담사와 지속적으로 협의하여 보호체계 마련을 위해 노력한다.

제108조 【특수학교(급) 통학실무사】 ① 특수학교(급) 통학차량실무사의 직종명을 특수학교(급) 통학실무사로 변경한다. 단, 신규입사자의 근로계약에 관한 서류 등은 특수학교(급) 통학실무사로 기재하고, 기 재직자의 근로계약에 관한 서류 등은 현행

유지한다.

- ② 광주특수교육 운영계획에 3일 이내 신체적 부상에 대해 학교내 교직원 복지비로 지급 가능함을 안내한다.

제109조 【미화원】 ① 교육청은 근로시간 확대를 위하여 노력한다.

- ② 각급기관(학교)에서 작업을 위한 피복비 예산을 편성할 수 있도록 안내한다.

제110조 【유아교육사】 ① 기관 운영을 위해 지원인력(유아교육사 등)을 확보하도록 노력한다.

- ② 기관 운영의 지장이 없는 범위내에서 출퇴근 시간 변경을 허용한다.

제111조 【학교운동부지도자】 ① 학교운동부지도자의 고용안정을 위해 노사협의체를 구성하고 그 시작은 2026년 3월로 한다.

- ② 육아휴직은 1년 이상 계약자에 한하여 계약기간 내 사용할 수 있다.

- ③ 개인책상, PC 등 직무수행에 필요한 환경을 마련한다.

제112조 【발명교실실무사】 ① 발명교육센터 업무관계자(연구사, 담당교사, 발명교실실무사 등)로 협의체를 구성하여 “발명교육센터 활성화 방안“을 협의하고 안내한다.

- ② 발명교육센터 교육 프로그램 운영 관련 직무 연수를 실시하도록 노력한다.

부칙

제1조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년 6개월로 한다.

- ② 협약의 유효기간이 경과한 후에도 새로운 협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 협약이 체결될 때까지 종전 협약의 효력이 존속된다.

- ③ 교육청과 조합은 협약을 일방해지할 수 없다.

제2조 【협약갱신】 교육청과 조합 중 어느 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야 하며, 요구가 없을 때 본

협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.

제3조 【보충협약 및 재교섭】 ① 교육청과 조합은 본 협약의 유효기간 중에 보충협약 및 재교섭을 요구할 수 없다. 다만, 경제적·사회적 여건의 중대한 변화 등 특별한 사정으로 인하여 협약의 일부를 수정하거나 보완할 필요가 있을 경우에는 양측의 합의에 의하여 보충협약을 체결할 수 있다.

② 보충협약이 체결될 경우 이는 본 협약과 동일한 효력을 가진다.

제4조 【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관계법령에 따른다.

제5조 【복리후생 준용】 경조사 휴가는 지방공무원 복무규정 또는 조례가 개정되는 경우 그 시행일에 맞추어 별도의 단체협약서 개정없이 조정한다.

제6조 【협약의 보관】 본 협약을 증빙하기 위해 4부를 작성하며 교육청과 조합이 각각 1부씩 보관하고 행정관청에 신고한다.

제7조 【이행 책임】 ① 교육청과 노동조합은 본 협약사항을 성실히 준수·이행할 의무를 진다.

② 교육청은 이 협약의 운영 및 시행과 관련하여 소속 학교에서의 위반사례 신고가 있을 경우 즉시 확인하고 이 협약에 따른 이행을 하도록 조치하여야 하며, 조치를 취한 후 그 결과를 조합에 통보한다.

제8조 【사립학교 조합원에 대한 적용】 ① 교육청은 헌법상 기본권을 근거로 제정된 노동관계법의 기본원칙을 준수하고, 이를 교육청 관할 내에 있는 사립학교가 준수할 수 있도록 노력한다.

② 교육청은 사립학교에서 근무하는 조합원에 대해서도 본 협약에 준하는 제반 사항이 보장될 수 있도록 공문으로 안내하고 소속 학교장에게 적극 권고한다.

③ 교육청은 교육공무원 직원 취업규칙, 임금 지급 기준 등 관련 공문을 사립학교에도 안내한다.

제9조 【방학 중 비근무 직종의 근로계약 및 근무유형】 ① 교육청은 기존 방학

중 비근무 직종 조리사, 조리실무사, 과학실무사, 특수학교(급) 특수교육실무사·통학실무사·돌봄교실강사 직종에 대해 방학기간 준비일제도를 폐지한다. 연간 소정근무일수(유급일수)로 근로계약 방법을 전환하고, 세부사항은 별도 지침에 따른다.

② 연간 유급일수는 2026학년도부터 323일을 보장한다.

③ 다음 각호의 기관에서 근로조건을 충족하여 근무하는 경우에는 2항과 달리 적용한다.

1. (단설유치원 조리사·조리실무사·특수학교(급) 특수교육실무사, 병설유치원 특수학교(급) 특수교육실무사) 방학기간 방과후수업, 급식을 실시할 경우 상시근무를 보장한다.
2. (2식 급식학교 조리실무사) 연간 유급일수 333일을 보장한다.
3. (3식 급식학교 조리실무사) 상시근무로 한다.

제10조 【적용】 본 협약에 따라 변경되는 사항은 체결일로부터 적용함을 원칙으로 하되, 제12조(조합원 교육시간) 제1항, 제15조(근로시간 면제자) 제2항, 제33조(경력산정), 제35조(휴직사유와 기간) 제1항제1호, 제36조(휴직자 처우) 제1항제1호, 제51조(퇴직금) 제4항, 제57조(휴일) 제2항, 제58조(연차유급휴가) 제2항, 제59조(특별휴가) 제1항, 제60조(병가), 제88조(교육연수 등) 제2항 및 제4항, 제92조(과학실무사) 제1항, 제96조(사서) 제2항 및 제3항, 제97조(영양사), 제98조(영어회화 전문강사), 제100조(조리실무사) 제5항, 제103조(스포츠강사) 제2항, 제107조(Wee클래스전문상담사) 제2항 및 제3항, 제111조(학교운동부지도자) 제2항, 부칙 제9조(방학 중 비근무 직종의 근로계약 및 근무유형)는 2026년 3월 1일부터 적용한다.

[별표1] 교육공무직 경조사 휴가 및 특별휴가 일수표

1. 경조사 휴가 일수표

구분	대 상		일수
결혼	본인		5일
	자녀		1일
	본인 및 배우자의 형제자매		1일
출산	배우자	단태아	20일 (120일 이내 사용)
		쌍생아 이상	
입양	본인		20일
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모		5일
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모		3일
	자녀와 그 자녀의 배우자		3일
	본인 및 배우자의 형제 자매		3일
	본인 및 배우자의 형제 자매의 배우자		1일
	본인 및 배우자 부모의 형제자매와 그 형제 자매의 배우자		1일

2. 특별 휴가 일수표

구분	대 상	일수	
군입영	본인(군입영자녀 입영일/수료일)	1일	
재해구호	본인(풍해·수해·화재 등 재해 피해)	5일	
유사산휴가	배우자	3일	
아이키움휴가	본인(8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀)	3일	
학습휴가	본인(개교기념일, 재량휴업일 우선 사용)	5일	
수업휴가	본인(「한국방송통신대학교 설립 및 운영에 관한 법률」에 따른 출석수업에 참석하기 위하여 연차휴가일수를 초과하는 출석수업 기간)	필요일수(무급)	
가족돌봄휴가	본인(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀) 돌봄	무급	10일
	본인(미성년 또는 장애인 자녀수+1일), 장애인 자녀 또는 한부모 가족자녀는 1일 가산	유급(해당일수)	
퇴직 전 휴가	본인(재직기간 5년 이상 10년 미만)	5일(분할 불가)	
	본인(재직기간 10년 이상 20년 미만)	10일(1회 분할 가능)	
	본인(재직기간 20년 이상)	20일(3회 분할 가능)	
	*정년퇴직일 이전 1년 이내, 미 사용시 소멸		