

서울특별시교육감 - 전국학교비정규직노동조합 · 전국교육공무직본부

2024년 단체협약서

2024. 3. 5

서울특별시교육감 - 전국학교비정규직노동조합 · 전국교육공무직본부

- 차 례 -

전문 1

제1장 총칙

제1조【노동관계법 기본원칙 준수】 1
제2조【협약자치의 원칙】 1
제3조【협약의 효력】 1
제4조【적용범위】 1
제5조【균등 처우】 2
제6조【규칙 등의 제·개정】 2

제2장 조합활동

제7조【조합 활동 보장의 원칙 등】 2
제8조【공민권의 보장】 2
제9조【조합 활동의 보장】 3
제10조【조합원 교육시간】 3
제11조【홍보활동 보장】 3
제12조【조합원의 출입 보장】 4
제13조【조합 전임자 및 그 처우】 4
제14조【근로시간면제자 및 그 처우】 4
제15조【근로시간면제자의 운영】 5
제16조【시설·편의제공】 5
제17조【조합비 일괄공제】 5
제18조【열람 및 복사편의와 자료제공】 5

제19조【통지 의무】	6
-------------------	---

제3장 단체교섭

제20조【교섭 요구】	6
제21조【교섭 의무】	6
제22조【교섭 대상】	6
제23조【교섭 위원】	7
제24조【교섭 공개】	7
제25조【회의록 작성】	7
제26조【협약의 작성 및 이행】	7

제4장 노동쟁의 등

제27조【노동쟁의】	7
제28조【신규채용 및 대체노동 금지】	8

제5장 인사

제29조【인사원칙】	8
제30조【채용】	8
제31조【적정인력 확보】	8
제32조【우선채용 및 재고용】	8
제33조【경력인정】	8
제34조【조합원의 고용안정】	9
제35조【수습기간】	9
제36조【장애인 고용】	9
제37조【정년】	9
제38조【전보】	9

제39조【교육·훈련】	10
제40조【휴직 등】	10
제41조【휴직자 처우】	10
제42조【복직】	11
제43조【징계 등】	11
제44조【해고의 제한】	11
제45조【부당징계·해고에 관한 조치】	12
제46조【대체인력제도 운영】	12
제47조【겸업】	12
제48조【업무분장 및 업무매뉴얼】	12
제49조【NEIS 사용권한】	12

제6장 노동시간·휴일·휴가

제50조【노동계약 및 근무유형】	13
제51조【노동시간】	14
제52조【단시간 노동자의 노동조건】	14
제53조【휴게시간】	14
제54조【연장·야간·휴일노동】	14
제55조【유급휴일】	14
제56조【연차유급휴가】	15
제57조【연차유급휴가의 비례부여】	15
제58조【특별휴가】	16
제59조【병가】	18
제59조의2【업무상 재해에 따른 병가】	18
제60조【공가】	18
제61조【휴가기간 중의 휴무일 또는 휴일】	18

제7장 임금 등

제62조【임금의 원칙】	19
제63조【임금 지급방법】	19
제64조【휴업수당】	19
제65조【출장비】	19
제66조【방학 중 주휴수당】	19
제67조【급식비】	20
제68조【퇴직급여】	20

제8장 노동안전·보건 및 재해보상

제69조【재해예방 의무】	20
제70조【안전·보건 교육】	20
제71조【작업환경측정 및 직업병 예방】	20
제72조【휴게시설】	20
제73조【업무상 재해보상】	20

제9장 남녀평등 및 모성보호

제74조【직장 내 성희롱 등 금지】	21
제75조【생리휴가】	21
제76조【태아 검진시간】	21
제77조【출산전후 휴가】	22
제78조【유산·사산휴가】	22
제79조【임신기 노동시간 단축】	22
제80조【임신 중인 여성 등에 대한 보호】.....	22
제81조【육아시간 등】	22
제82조【육아휴직】	23
제83조【육아기 노동시간 단축】	23

제84조【직장 보육시설】	24
---------------------	----

제10장 복리후생

제85조【맞춤형복지 제도】	24
----------------------	----

제86조【복지시설 사용】	24
---------------------	----

제87조【문화·체육행사 및 동아리활동】	24
-----------------------------	----

제11장 협의회 등

제88조【노사협의회 등】	25
---------------------	----

제12장 조합원 인권보호

제89조【조합원 인권보호】	25
----------------------	----

제90조【감정노동으로 인한 건강장해 예방조치】	25
---------------------------------	----

제91조【업무수행 중 발생하는 분쟁에 관한 조합원 보호 조치】	25
---	----

제92조【직장 내 괴롭힘 금지】	25
-------------------------	----

제93조【노동이 존중되는 학교】	25
-------------------------	----

제13장 직종별 협약

제94조【(가칭)“교육실무사(통합)”】	26
-----------------------------	----

제95조【교육복지전문인력】	26
----------------------	----

제96조【다문화언어강사】	26
---------------------	----

제97조【당직전담원】	26
-------------------	----

제98조【마포평생학습관 체육시설】	27
--------------------------	----

제99조【미화원】	27
-----------------	----

제100조【사무행정실무사】	27
----------------------	----

제101조【사서】	27
-----------------	----

제102조【수련지도사】	27
제103조【시설기동보수반】	27
제104조【시설관리원】	27
제105조【교육실무사(실습)].....	28
제106조【영양사】	28
제107조【운동부지도자】	28
제108조【유치원교육실무사】	28
제109조【유치원에듀케어강사】	29
제110조【전문상담사】	29
제111조【조리사·조리실무사】	29
제112조【초등돌봄전담사】	30
제113조【초등스포츠강사】	31
제114조【특수교육실무사】	32
제115조【특수에듀케어강사】	32
제116조【특수학교통학차량실무사】	32
제117조【콜센터상담원】	32
제118조【영어회화전문강사】	32

부 칙

제1조【유효기간】	33
제2조【협약 갱신】	33
제3조【보충협약 및 재교섭】	33
제4조【적용 시기】	33
제5조【적용 특례】	33
제6조【협약서의 보관】	34
제7조【협약 승계】	34
제8조【불이행 책임】	34
제9조【단체협약 안내】	34
제10조【준용】	34

2024년 단체협약서

[전문]

서울특별시교육감(이하 ‘교육감’)과 전국학교비정규직노동조합, 전국공공운수사회서비스노동조합(이하 ‘조합’)은 「헌법」과 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’)의 기본정신에 따라 「서울특별시교육청 행정기구 설치 조례」에 따른 본청, 교육지원청 및 직속기관과 「서울특별시립학교 설치 조례」에 따른 공립 유치원·초등학교·중학교·고등학교·특수학교 및 각종학교(이하 ‘각급 교육기관’)에 근무하는 조합원의 노동조건을 유지·개선하여 경제적·사회적·문화적 지위를 향상시키고, 바람직한 노사관계 형성에 기여하며, 나아가 공교육의 발전과 교육복지의 실현, 사회의 민주화와 공공성을 강화하고자 본 단체협약을 체결하고, 상호신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총칙

제1조【노동관계법 기본원칙 준수】 교육감(각급 교육기관의 장 포함)과 조합은 헌법상 기본권을 근거로 제정된 노동관계법의 기본원칙을 준수하여야 한다.

제2조【협약자치의 원칙】 교육감과 조합은 협약자치의 원칙을 존중하여 본 협약을 체결한다.

제3조【협약의 효력】 ① 본 협약의 효력은 취업규칙과 개별 근로계약에 우선하고, 본 협약에서 정한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 하고 무효로 된 부분은 본 협약에 정한 기준에 따른다.

② 임금 등과 관련한 사항은 별도의 협약을 체결할 수 있으며, 본 협약과 같은 효력을 갖는다.

제4조【적용 범위】 본 협약은 각급 교육기관에 근무하는 공무원이 아닌 조합원에게 적용한다. 단, 다음 각 호에 해당하는 자에게는 적용하지 아니한다.

1. 「교육공무원법」 제32조에 따라 임용된 기간제 교원
2. 용역업체, 파견업체 직원 등 간접고용 관계에 있는 자

제5조【균등 처우】 ① 교육감은 조합원에 대하여 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 성적 지향, 병력 등 합리적인 이유 없이 차별해서는 아니된다.

② 교육감은 조합원이 노동위원회 차별시정 구제신청 또는 국가인권위원회 차별시정 진정을 하여, 차별 시정의 결정 또는 권고를 받은 경우 차별시정을 위해 노력한다.

제6조【규칙 등의 제·개정】 ① 교육감은 취업규칙을 제정 또는 개정할 때에는 사전에 조합의 의견을 들어야 한다.

② 교육감은 조합원의 노동조건 및 경제적·사회적 지위와 관련된 조례나 규칙을 제·개정 또는 폐지하는 경우 조합의 의견을 들어야 한다.

제2장 조합활동

제7조【조합 활동 보장의 원칙 등】 ① 교육감은 정당한 조합 활동을 보장하고, 조합 운영에 개입하거나 정당한 조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.

② 교육감은 조합원이 정당한 조합 활동 과정에서 질병·사고 등 재해를 당한 경우 「산업재해보상보험법」상 업무상 재해로 인정될 수 있도록 지원한다.

제8조【공민권의 보장】 ① 교육감은 조합원이 「공직선거법」에 따라 공직 선거에 출마하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 예비후보 등록일부터 선거일까지 휴직을 인정한다.

② 교육감은 조합원이 공직에 취임하는 경우 그 임기에 해당하는 기간에 대하여 휴직을 인정한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 휴직 기간의 임금은 무급이며, 퇴직금 및 경력산정을 위한 근속기간에서 제외한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 휴직한 조합원은 다음 각 호에 해당하는 경우 10일 이내에 소속 기관에 복직원을 제출하여야 한다.

1. 공직선거 후보에서 사퇴하는 경우
2. 임기 중 사퇴하거나 임기가 만료된 경우

⑤ 교육감은 「공직선거법」 제6조제3항에 따라 공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우 해당 선거구에 거주하는 조합원에게 선거 당일 4시간의 범위에서 투표시간을 보장한다.

제9조【조합 활동의 보장】 ① 조합원의 조합 활동은 노동시간 외에 하는 것을 원칙으로 하되, 교육감은 조합의 규약이나 규정에서 정한 다음 각 호에 해당하는 활동에 대해서는 노동시간 내 유급으로 보장한다.

1. 상급단체 대의원대회(연 2일)
2. 조합 대의원대회(연 2일)
3. 지부 대의원대회(연 2일)
4. 지부 운영위원회(월 1회. 단, 임시 운영위원회 개최 시 연 4회 이내 추가 보장)
5. 회계감사(반기 당 2일, 2명 이내)
6. 교섭위원으로서 단체교섭에 참가(단, 실무교섭 위원 정수의 1/3범위)

② 조합은 제1항 각 호에 따른 활동을 하는 경우, 참가 3일 전에 참가자 명단과 일시 등을 문서로 각급 교육기관에 통지하여야 하고, 각급 교육기관의 장은 적극 협조하여야 한다.

제10조【조합원 교육시간】 ① 교육감은 학생의 학습권과 각급 교육기관 운영에 중대한 지장을 주지 않는 범위에서 조합에게 노동시간 내 분기별 4시간의 조합원 교육시간을 부여한다. 단, 조합은 부득이한 사유로 교육시간을 정해진 기간 내 사용하지 못한 경우 미사용 시간을 적치하여 방학 중에 사용할 수 있다.

② 조합원은 제1항에 따라 교육에 참여하는 경우 조합이 발급한 교육참가확인서를 소속 교육기관에 제출하여야 한다.

③ 각급 교육기관의 장은 방학 기간 중 근무할 의무가 없는 조합원(이하 ‘방학 중 비근무자’)이 방학 동안 교육에 참여하는 경우, 제1항에서 정해진 교육시간 내에서 교육비를 별도로 지급한다.

④ 교육감은 조합에서 제1항의 교육 안내를 요청하는 경우 업무관리시스템 게시판을 활용하여 안내한다.

제11조【홍보활동 보장】 ① 교육감은 학생의 학습권과 각급 교육기관의 운영에 중대한 지장을 주지 않는 범위에서 조합의 정당한 홍보활동을 보장한다.

② 조합은 각급 교육기관의 장과 합의하여 조합 전용 게시판을 설치할 수 있으며, 공용 게시판이 있는 경우 공용 게시판을 이용할 수 있다.

③ 조합은 각급 교육기관 내 제2항의 게시판 외의 장소에 유인물, 현수막, 벽보 등 홍보물 게시를 원하는 경우, 해당 교육기관의 장과 합의하여야 한다.

단, 각급 교육기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 조합의 홍보물을 즉시 철거할 수 있다.

1. 합의 장소 이외에 설치된 경우

2. 합의한 게시 기간이 도과한 경우

3. 게시된 내용으로 인하여 타인의 인격·신용·명예 등이 심각하게 훼손 또는 실추되거나, 전체적인 사실관계가 심각하게 왜곡되거나 허위인 경우

④ 교육감은 조합이 요청하면 서울특별시교육청 공식 홈페이지 초기화면에 조합 홈페이지 배너를 설치한다.

⑤ 조합은 신규 채용자 연수 시 휴게시간을 이용하여 조합 홍보활동을 할 수 있다. 다만, 연수 시작 3일 전에 연수기관에 홍보 사실을 구두 또는 문서로 알려야 한다.

제12조【조합원의 출입 보장】 조합원이 정당한 조합활동을 위하여 각급 교육기관을 방문하는 경우 각급 교육기관의 장은 당해 기관이 정한 절차에 따라 출입을 허용한다.

제13조【조합 전임자 및 그 처우】 ① 교육감은 「노동조합법」 제24조 제1항에 따라 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사하는 자(이하 ‘전임자’)를 인정하되, 전임자의 수는 노사 간 합의로 정한다.

② 전임자는 1년 단위로 운영함을 원칙으로 한다. 단, 부득이한 경우 교육감의 승인을 받아 기간을 다르게 운영할 수 있다.

③ 전임자의 업무는 조합에서 정한 바에 따른다.

④ 전임자의 전임기간은 무급 휴직으로 처리한다. 단, 근속연수에는 산입한다.

⑤ 전임자는 전임기간이 만료된 경우 즉시 원직으로 복직한다. 단, 교육감은 원직 소멸 등으로 원직 복직이 불가능한 경우 임금 등 노동조건이 동등한 직무에 복직시켜야 한다.

⑥ 교육감은 조합 전임을 이유로 해고 등 불리한 처우를 하지 아니한다.

제14조【근로시간면제자 및 그 처우】 ① 근로시간면제자는 교육감과 노동관계를 맺은 조합원 가운데 조합이 추천하고, 교육감은 특별한 사정이 없는 한 이를 승인한다.

② 근로시간면제자는 1년 단위로 신청하여 풀타임으로 운영하는 것을 원칙으로 한다. 단, 부득이한 경우 교육감의 승인을 받아 기간을 다르게 운영할 수 있다.

③ 「노동조합법」에 따른 근로시간면제한도는 연 22,000시간으로 하고, 조합별로 조합원 수에 비례하여 배분하는 것을 원칙으로 한다. 단, 조합 간 합의한 경우 교육감의 승인을 받아 조합별 한도시간을 조정할 수 있다.

④ 근로시간면제한도 산정을 위한 조합원 수는 단체교섭 요구일 이후 교육감이 동의한 날을 기준으로 산정하고, 협약의 유효기간 중에는 근로시간면제한도를 동일하게 유지한다.

⑤ 근로시간면제자로 근무한 기간은 근속연수에 산입한다.

- 제15조【근로시간면제자의 운영】** ① 근로시간면제자는 사용자와의 협의·교섭, 고충 처리, 산업안전 활동 등 「노동조합법」 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사 관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행한다.
- ② 근로시간면제자가 제1항 이외의 업무를 수행하거나 근로시간면제한도를 초과하는 경우 이를 무급으로 한다.
- ③ 조합은 근로시간면제 대상 업무를 근로시간면제자가 우선적으로 수행하도록 노력한다.
- ④ 조합은 근로시간면제 개시 예정일 1개월 전에 연간 사용계획서가 포함된 근로시간면제자 승인신청서를 교육감에게 제출하여야 하고, 교육감은 근로시간면제 개시 예정일 전까지 승인하여야 한다. 단, 소속 교육기관에서 대체 인력을 확보하기 어려운 경우 개시 예정일로부터 1개월 범위 내에서 승인을 유예할 수 있다.
- ⑤ 조합은 제4항에 따라 제출한 연간 사용계획서와 달리 실제 근로시간면제한도 사용내역이 변경되는 경우에 한하여 소속 교육기관의 장에게 근로시간면제 사용 내역서를 제출하여야 한다.
- ⑥ 그 밖에 근로시간면제제도의 운영방법, 절차 등 본 협약에서 정하지 아니한 사항은 지침으로 정한다.

- 제16조【시설·편의제공】** ① 교육감은 조합 운영에 필요한 사무실과 사무실 운영에 필요한 집기 및 비품을 조합에 제공할 수 있다.
- ② 조합이 조합 활동을 위하여 각급 교육기관을 이용하고자 하는 경우 학생의 학습권과 각급 교육기관 운영에 중대한 지장을 주지 않는 범위에서 각급 교육기관의 장의 승인을 받아야 한다.

- 제17조【조합비 일괄공제】** ① 교육감은 조합이 요청하는 조합원에 대하여 조합비를 일괄 공제하여 임금 지급일로부터 3일 이내에 조합이 정한 통장으로 인도한다. 단, 조합원이 명시적으로 거부한 경우에는 공제하지 아니한다.
- ② 조합은 신규가입 또는 탈퇴 등으로 제1항의 조합원 명단에 변동이 있는 경우 급여지급일 기준 10일 전까지 조합원의 소속기관에 문서로 통보하여야 한다.

- 제18조【열람 및 복사편의와 자료제공】** ① 교육감은 단체협약 및 취업규칙을 조합원이 자유롭게 열람할 수 있도록 각급 교육기관에 비치하고 서울특별시교육청 홈페이지에 게시한다.
- ② 교육감은 조합이 정보공개를 청구할 경우 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 등 관계 법령이 정하는 절차에 따라 공개한다.
- ③ 교육감은 조합이 단체교섭과 관련하여 통계 등 자료를 요구하는 경우에는 해당 자료를 제출하도록 노력한다.

제19조【통지의무】 ① 교육감과 조합은 다음 각 호의 사항을 문서로 상호 통지하여야 한다.

1. 교육감의 통지 사항
 - 가. 취업규칙의 변경
 - 나. 기타 노사가 합의한 사항
2. 조합의 통지 사항
 - 가. 규약의 변경
 - 나. 조합의 임원 및 전임자의 보직임면에 관한 사항
 - 다. 조합의 상급단체 가입, 변경사항
 - 라. 조합비 일괄공제 대상자의 변동이 있는 경우
 - 마. 기타 노사가 합의한 사항

② 교육감 및 각급 교육기관이 조합에게서 문서를 받는 경우 「행정효율과 협업 촉진에 관한 규정」 등 관련 규정에 정해진 절차에 따라 처리하여야 한다.

제3장 단체교섭

제20조【교섭 요구】 ① 조합은 본 협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 관련 법령이 정하는 바에 따라 단체교섭을 요구할 수 있다.

② 조합은 제1항에 따른 교섭 요구 시 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 교섭예정일 7일 전에 문서로써 단체교섭을 요구한다.

제21조【교섭 의무】 ① 교육감은 조합이 제20조에 따른 교섭을 요구할 때에는 이에 응하여야 하며 정당한 이유 없이 거부할 수 없다.

② 어느 일방이 교섭을 연기하고자 하는 경우 그 사유와 일시를 명시하여 연기할 수 있다. 단, 연기하는 일시는 10일 이내로 한다.

제22조【교섭 대상】 단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 조합 활동에 관한 사항
2. 조합원의 고용안정에 관한 사항
3. 임금, 노동시간, 휴일, 휴가 등 노동조건에 관한 사항
4. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
5. 노동안전·보건에 관한 사항
6. 복리후생에 관한 사항
7. 인권보호에 관한 사항
8. 노동강도에 관한 사항

- 제23조【교섭 위원】** ① 교섭은 본교섭(개회식과 체결식)과 실무교섭으로 구성하며, 원활한 교섭을 위하여 실무협의를 둘 수 있다.
- ② 교섭위원은 노사동수로 하되, 본 교섭은 10명 이내, 실무교섭은 8명 이내로 한다. 단, 조합 상근자(전임자, 근로시간면제자, 채용 상근자) 외의 자가 실무교섭에 교섭위원으로 참여할 경우 그 수는 실무교섭위원 정수의 3분의 1을 초과할 수 없다.
- ③ 본교섭의 대표위원은 노사 각 대표자가 되고, 회의 의장은 교대로 맡는다.
- ④ 노사 각 교섭대표위원은 단체교섭에 참석하여야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때에는 대리 대표위원에게 결정권을 부여하여야 하며, 위임의 범위를 명시한 위임장을 상대방에게 제시하여야 한다.
- ⑤ 노사 양측은 교섭위원이 변경될 경우 문서로 교섭 개시 7일 전까지 미리 통보하되, 이 기간은 다르게 정할 수 있다. 또한 교육감은 조합으로부터 통보 받은 교섭위원이 교섭에 참가할 수 있도록 소속 교육기관에 교섭 2일 전까지 공문을 시행하여야 한다.
- ⑥ 그 밖의 단체교섭의 절차 및 방법에 관한 세부사항은 노사 간 합의하여 별도로 정한다.

- 제24조【교섭 공개】** ① 모든 교섭은 공개를 원칙으로 하되 노사 합의에 따라 비공개할 수 있다.
- ② 교섭위원이 아닌 조합원 및 외부인은 교섭을 참관할 수 있으며, 참관인의 수는 노사가 합의하여 정한다.
- ③ 참관인은 발언권이 없으며, 의사진행에 방해가 되는 경우 어느 일방의 교섭 대표위원은 퇴장을 명할 수 있다.

제25조【회의록 작성】 교섭 시 회의록은 대표교섭위원 또는 대표권을 위임받은 교섭위원이 합의하여 작성하고, 이를 서명 또는 날인하여 노사 각 1부씩 보관한다.

- 제26조【협약의 작성 및 이행】** ① 단체교섭에서 합의한 사항에 대하여 협약서를 작성하고 교섭 당사자가 서명 또는 날인한다.
- ② 교육감은 바람직한 노사관계를 위하여 제1항의 협약을 성실하게 이행하고, 관련 규칙 등 제반 규정을 정비하며, 이행에 필요한 예산확보를 위하여 노력한다.
- ③ 교육감은 본 협약이 정상적으로 이행될 수 있도록 각급 교육기관에 지도·안내하여야 한다.

제4장 노동쟁의 등

제27조【노동쟁의】 교육감과 조합은 노동쟁의 발생 시 자율적 해결을 위하여 노력하며, 교육감은 조합이 노동쟁의 중 교섭을 요구하였을 경우 성실히 임하여야 한다.

제28조【신규채용 및 대체노동 금지】 교육감은 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 수행할 목적으로 해당 사업과 관계없는 자를 채용하거나 대체하여 노동시킬 수 없다.

제5장 인사

제29조【인사원칙】 ① 교육감은 조합원의 인사를 합리적이고 공정하게 실시한다.
② 조합은 채용, 휴직, 전보, 배치전환, 징계, 평가, 해고 직종의 변경·신설 등 인사를 행할 권리와 책임이 교육감에게 있음을 확인하고 이를 존중한다.
③ 교육감은 제2항의 인사 기준 변경 시 조합과 사전에 협의하여야 한다.

제30조【채용】 채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

제31조【적정인력 확보】 교육감은 각급 학교에 근무하는 공무원이 아닌 근로자의 적정인력 확보를 위해 노력한다.

제32조【우선채용 및 재고용】 ① 교육감은 예산 삭감, 학생 수 감소로 인한 휴·폐교, 직책·사업폐지 등 경영상의 이유로 조합원을 해고한 경우, 조합원을 해고한 날부터 3년 이내에 조합원이 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 노동자를 채용 시, 해고된 조합원이 원하면 그 조합원을 우선적으로 고용하여야 한다.
② 업무상 재해로 장해를 입은 조합원이 사직한 후 재고용을 희망하는 경우, 교육감은 우선적으로 해당 조합원을 고용할 수 있다.

제33조【경력인정】 ① 교육공무직원으로서 서울특별시 관내 공립 유치원, 공립, 국립 및 사립 초·중·고·특수·각종학교, 공립 교육행정기관에서 주 40시간, 계속근로 30일 이상 직접 고용관계를 맺고 근무한 전임경력을 인정한다.
② 정원책정대상직종 교육공무직원으로서 서울특별시 관내 공립 유치원, 초·중·고·특수·각종학교, 공립 교육행정기관에서 주 15시간 이상 주 40시간 미만, 계속근로 30일 이상 직접 고용관계를 맺고 근무한 기간을 전임경력으로 인정한다.
③ 제1항 내지 제2항에도 불구하고, 학교운동부지도자 및 초등스포츠강사의 전임경력 인정 기준은 교육청 지침에 따른다.
④ 조합원은 경력 증명을 위하여 근거 서류를 제출하여야 한다.
⑤ 근속수당 지급 시 경력은 연 4회(1.1./3.1./7.1./9.1.) 산정한다.
⑥ 경력인정과 관련한 그 밖의 사항은 교육청 지침에 따르되, 제1항 내지 제5항에 따라 변경되는 기준은 2024.3.1.부터 적용한다.

제34조【조합원의 고용안정】 ① 교육감은 기간의 정함이 있는 노동자로 채용된 조합원을 계약기간 중 정당한 이유 없이 해고할 수 없다.

② 교육감은 상시·지속적 업무에 6개월 이상 근무하는 조합원을 기간의 정함이 없는 고용형태로 전환하기 위하여 노력한다.

제35조【수습기간】 신규 채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없으며, 이 기간은 근속연수에 포함된다. 다만, 기간의 정함이 있는 자를 기간의 정함이 없는 자로 전환 시 수습기간을 별도로 두지 않는다.

제36조【장애인 고용】 ① 교육감은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제27조에 따라 장애인 의무 고용률 범위 내에서 장애인 조합원을 고용하도록 노력한다.

② 장애인인 조합원과 장애인이 아닌 조합원이 동일한 노동을 제공한 경우 임금 등 노동조건에서 차별을 하지 아니한다.

제37조【정년】 ① 기간의 정함이 없는 노동자로 채용된 조합원의 정년은 60세로 한다.

② 제1항의 규정에 따라 정년이 도래한 달이 3월부터 8월이면 9월 1일, 9월부터 2월이면 3월 1일에 퇴직한다. 단, 학교를 제외한 각급 교육기관 또는 이와 동일하게 회계를 적용받는 기관에서 기간의 정함이 없는 직으로 채용된 조합원은 정년이 도래한 달이 1월부터 6월이면 7월 1일에, 7월부터 12월이면 익년 1월 1일에 퇴직한다.

③ 당직전담원, 미화원 등 취업규칙 또는 별도의 규정으로 정년이 달리 정해진 직종은 그에 따른다.

제38조【전보】 ① 교육감은 업무능률증진, 조합원의 능력개발 등 조직 효과성을 높이기 위하여 전보를 실시할 수 있다.

② 교육감은 전보기준, 고충처리 등에 관한 사항을 조합과 사전에 협의한다.

③ 전보 이후의 노동시간 및 복무에 관한 사항은 전보된 각급 교육기관에서 정한 바에 따라 변경한 것으로 보되, 시업시간이 1시간을 초과하여 현저하게 차이가 나는 경우 당사자의 동의를 받아 근로계약을 변경하여야 한다.

④ 교육감은 제50조제5항에 따른 방학 중 비근무자의 연간 근무일수 제도 도입 전까지 급간 전보로 인하여 소정노동일수가 종전의 소속 교육기관보다 줄어들어 임금 수령액이 저하되지 않도록 한다.

⑤ 교육감은 조합원의 전보 등 인사로 인한 고충을 해소할 수 있는 방안을 수립하여야 한다.

제39조【교육·훈련】 ① 교육감은 조합원의 업무수행능력을 향상하기 위하여 교육 훈련계획을 수립하고, 방학 등 적절한 시기에 이를 시행한다.

② 교육감이 주관하여 실시하는 직무연수 경비 및 여비는 교육청 또는 소속 교육기관에서 지급한다.

③ 각급 교육기관의 장은 기관 운영에 중대한 지장을 주지 않는 범위에서 조합원의 연수 참여 기회를 보장한다.

④ 교육감은 신규 채용자에 대하여 직무 수행과 관련된 교육을 실시하고, 교육과정에 단체협약 및 취업규칙 등을 안내하도록 노력한다.

제40조【휴직 등】 ① 교육감은 다음 각 호의 사유로 조합원이 휴직을 신청할 경우 휴직을 승인하여야 한다.

1. 부상 또는 질병으로 인한 휴직(질병휴직): 총 재직기간 중 1년 이내의 기간 (단, 부득이한 경우 소속 교육기관의 인사위원회 의결을 거쳐 1년 추가 부여)

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘「남녀고용평등법」’) 제22조의2에서 정한 사유에 따른 휴직: 연간 90일(단, 총 재직기간 중 1회에 한하여 최대 1년)

3. 「병역법」에 의하여 징집 또는 소집 : 해당 기간

4. 조합 전임자 휴직 : 전임기간

5. 「산업재해보상보험법」 상의 업무상 재해로 승인받아 근무를 계속할 수 없는 경우 : 근로복지공단에서 인정한 요양기간

6. 육아휴직: 3년

7. 공직 출마 및 선출된 경우: 예비후보 등록일로부터 당선에 따른 임기 기간

8. 배우자의 국외근무로 가족동반휴직을 신청하거나, 본인의 학업으로 유학 휴직을 신청하는 경우: 3년 이내 (단, 2년 연장 가능)

② 제1항제1호의 휴직은 60일 이상 요양이 필요하다는 의사의 진단서를 제출하여야 한다.

③ 제1항제3호 및 제5호를 제외한 휴직은 조합원의 계속노동기간이 6개월 이상인 경우에 신청할 수 있다.

제41조【휴직자 처우】 ① 휴직기간은 근속연수에 포함한다. 단, 다음 각 호의 해당하는 기간은 근속연수에서 제외한다.

1. 제40조제1항제1호의 질병휴직 중 2013년 단체협약 체결 이전에 사용한 기간 및 질병휴직 1년 초과 기간

2. 제40조제1항제6호의 육아휴직 중 자녀당 법정육아휴직 1년 초과 기간(단,

셋째 이후 자녀에 대해서는 휴직 전 기간 근속연수 포함)

3. 제40조제1항제7호의 휴직기간
 4. 제40조제1항제8호의 가족동반휴직 또는 유학휴직 기간
 5. 제40조제1항제2호의 휴직 중 연간 90일을 초과하는 기간
- ② 휴직 중 사망하거나 퇴직한 경우 그 휴직 기간은 평균임금 산정 시 직전 3개월의 기간에서 제외한다.

제42조【복직】 ① 휴직 중인 조합원은 휴직기간 만료일 30일 전에 복직원을 제출하여야 한다. 조합원이 복직원을 제출하지 아니한 경우 각급 교육기관의 장은 해당 조합원에게 복직 의사를 확인하여 휴직기간 만료 다음 날로 노동관계를 종료할 수 있다.

② 제1항의 휴직기간 만료일 전 휴직사유가 소멸된 경우 조합원은 사유 소멸일로부터 10일 이내에 복직원을 제출하여야 한다.

③ 조합원 휴직 연장이 필요한 경우 휴직기간 만료일 10일 전까지 연장신청을 하여야 하고, 교육감은 제40조에 따른 기간 내에서 연장을 허가할 수 있다.

④ 교육감은 휴직자가 복직을 희망하는 경우 즉시 원직에 복직시킨다. 다만, 휴직자 대체인력이 채용된 경우 복직을 즉시 허가하지 아니할 수 있다.

제43조【징계 등】 ① 징계의 종류는 중징계인 해고와 정직, 경징계인 감봉과 견책으로 구분한다.

② 징계의 효력은 다음 각 호와 같다.

1. 해고는 노동계약을 해지하는 것으로 한다.
2. 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 신분은 유지하나 직무에 근무하지 못하며 임금을 지급하지 아니한다.
3. 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 1회의 감액은 평균임금 1일분의 2분의 1을 초과할 수 없으며, 감봉 총액이 1임금 지급기에 있어서의 임금 총액의 10분의 1을 초과할 수 없다.
4. 견책은 경위서를 징구하고, 과실에 대해 개선의 계기가 될 수 있도록 한다.

③ 대기발령은 30일을 초과하지 않는 기간 내 운영하며, 불가피한 경우에 30일 범위 내에서 연장할 수 있다.

제44조【해고의 제한】 교육감은 다음 각 호에 해당하는 기간에 조합원을 해고할 수 없다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 그 후 30일까지
2. 산전·산후 여성이 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일까지
3. 「남녀고용평등법」에 따른 육아휴직 기간

제45조【부당징계·해고에 관한 조치】 징계처분을 받은 조합원이 노동위원회 및 법원에 의하여 부당징계 등 판정이 확정되었을 때에는 교육감은 다음의 조치를 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 교육청에 접수된 날로부터 징계처분을 중지한다. 부당해고로 확정판정을 받은 경우에는 원직에 복직시킨다.
2. 부당징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 그 기간 동안에 정상적으로 출근을 하였더라면 받았을 임금을 소급 지급하고, 소송에 수반된 제 경비는 ‘소송 비용액 확정심판’의 판결에 따라 지급한다.

제46조【대체인력제도 운영】 ① 교육감은 각급 교육기관에서 근무하는 조합원의 원활한 휴가 사용 등을 위하여 대체인력제도를 운영하도록 노력한다.

- ② 교육감은 조합원들의 휴가 사용을 보장하기 위해 대체인력 운영을 각 기관장 및 각 학교장에게 적극적으로 알리고, 그 활용을 적극 안내한다.
- ③ 교육감은 그 외 대체인력의 운영 및 서류간소화 등에 관한 사항에 대해 조합과 협의할 수 있다.

제47조【겸업】 ① 조합원이 겸업하고자 할 때에는 소속 기관의 장에게 미리 허가신청을 하여야 하며, 소속 기관의 장은 다음 각 호에 해당하지 않는 경우 이를 허가하여야 한다.

1. 소속 기관의 질서나 노무 제공에 지장을 초래하는 직무
 2. 소속 기관에 재산상 손실을 가져오게 하는 직무
- ② 소속 기관의 장은 겸업 허가 이후 제1항의 각 호에 해당한다고 판단되는 경우 겸업 허가를 취소할 수 있다.

제48조【업무분장 및 업무매뉴얼】 ① 교육감은 각 직종별 업무에 관한 실태조사와 업무매뉴얼 마련을 위해 노력한다.

- ② 각급 교육기관의 장은 조합원의 업무 분장 수립 시 민주적인 협의과정을 충분히 거친다.
- ③ 교육감은 조합원에 대한 사적인 업무지시 등 인권침해 사례가 발생하지 않도록 지도한다.

제49조【NEIS 사용권한】 교육감은 조합원이 교육행정정보시스템(NEIS)을 이용하여 복무관리를 할 수 있도록 권한을 부여하고, 동 시스템 활용을 위한 교육의 기회를 제공하도록 노력한다.

제6장 노동시간·휴일·휴가

- 제50조【노동계약 및 근무유형】** ① 조합원의 근무 유형은 방학 중 근무를 하는 유형(상시 근무)과 방학 중 노동 의무가 없는 유형(방학 중 비근무)으로 하며, 그 외 유형은 사업계획에 따른다.
- ② 교육감은 2024년 3월 1일부터 무기계약직 방학 중 비근무자 중 사서 및 학교도서관실무사 직종의 근무형태를 상시 근무로 전환하고 세부사항은 별도 지침에 따른다.
- ③ 교육감은 2025년 3월 1일부터 무기계약직 방학 중 비근무자 중 교육실무사(교무), 교육실무사(과학실험), 교육실무사(전산), 교육실무사(통합), 교무행정지원사를 (가칭) ‘교육실무사(통합)’ 로 통합하여 상시근무로 전환하고, 세부사항은 제94조 및 별도 지침에 따른다.
- ④ 교육감은 2025년 3월 1일부터 무기계약직 방학 중 비근무자 중 유치원교육실무사 직종의 근무형태를 상시 근무로 전환하고 세부사항은 별도 지침에 따른다.
- ⑤ 교육감은 무기계약직 방학 중 비근무자 중 조리사, 조리실무사, 특수교육실무사, 교육실무사(실습) 직종에 대해 다음과 같이 연간 근무일수(교육·연수일 포함)를 보장하고, 방학 중에도 휴가 등 복무제도 사용을 허용한다. 그 외 세부사항은 별도 지침에 따른다.

시행시기 직종	2025년 3월 1일	2026년 3월 1일
조리사, 조리실무사	305일	310일
특수교육실무사	296일	300일
교육실무사(실습)	289일	292일

- ⑥ 무기계약직 방학 중 비근무 직종의 매 학년도 근무시작일은 3월 1일로 한다.
- ⑦ 각급 교육기관의 장은 방학 중 비근무자인 조합원이 방학 중 근무를 하는 경우 근무일정을 정함에 있어 해당 조합원의 의사를 존중하여 결정한다.
- ⑧ 본 협약에서 방학이라 함은 여름방학·겨울방학·봄방학(학년 말 방학)을 의미한다. 단, 「초·중등교육법」 등 관련 법령이나 교육부의 해석이 변경되는 경우 그에 따른다.

제51조【노동시간】 ① 노동시간은 조합원이 사용자의 지휘·감독 하에서 노동하는 시간으로서, 휴게시간을 제외한 시간을 말한다.

② 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 한다. 다만, 학교에 근무하는 조합원의 노동시간은 학교 근무 교원 및 지방공무원과 동일하게 적용한다.

③ 학교에 근무하는 조합원의 출·퇴근시간이 학교 근무 지방공무원과 다른 경우, 소관 부서에서 정한 별도 기준에 따라 출·퇴근시간을 조정하되 소정노동시간은 학교근무 지방공무원과 동일하게 적용한다.

④ 각급 교육기관의 장은 교육과정 또는 업무상 불가피한 경우 조합원의 출·퇴근시간을 변경할 수 있다. 단, 이 경우 해당 조합원의 동의를 받아야 한다.

제52조【단시간 노동자의 노동조건】 ① 단시간 노동자란 1주 소정노동시간이 각급 교육기관에서 같은 종류의 업무에 근무하는 통상 노동자의 1주 동안의 소정노동시간에 비하여 짧은 노동자를 말한다.

② 단시간 노동자의 노동조건은 각급 교육기관의 같은 종류의 업무에 근무하는 통상 노동자의 노동시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정하되, 그 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 노동관계법령에 따른다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 노동하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 소정노동시간이 15시간 미만인 조합원에 대하여는 제55조제1항제1호 및 제2호, 제55조제2항, 제56조 연차유급휴가, 제59조 병가, 제68조 퇴직급여 및 제73조의 업무상 재해보상을 적용하지 아니한다.

제53조【휴게시간】 ① 학교 외 각급 교육기관에서 근무하는 조합원의 휴게시간은 조합원이 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

② 그 외 휴게시간에 관한 사항은 「학교근무 교육공무직 근로시간 조정 세부 기준 합의서(2017. 11.)」 및 교육청 지침에 따른다.

제54조【연장·야간·휴일노동】 ① 교육감은 연장·야간·휴일노동(이하 ‘연장노동 등’이라 한다)이 필요한 경우 해당 조합원의 동의 등 「근로기준법」에서 정한 절차를 준수하고, 연장노동 등은 1주 12시간을 초과할 수 없다.

② 연장노동 등은 「근로기준법」 제56조에 따라 가산수당을 지급한다.

③ 연장노동수당은 제53조에 따른 휴게시간 이후부터 연장노동시간을 계산하여 지급한다. 단, 학교행사 등으로 인하여 불가피하게 휴게시간 없이 근무하여야 하는 경우 퇴근시간 이후부터 연장노동으로 인정한다.

제55조【유급휴일】 ① 다음 각 호에 해당하는 사항은 유급휴일로 한다.

1. 주휴일(단, 1주 소정 노동일을 개근하지 아니한 경우에는 무급휴일로 하되

근로자의 날, (대체)공휴일 및 유급휴가에 따라 한 주 전체를 근무하지 않은 경우 해당 주의 주휴일을 공제하지 않는다.)

2. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조에 따른 공휴일(단, 일요일 제외) 및 같은 규정 제3조의 대체공휴일

3. 근로자의 날 (5월 1일)

② 2024년 3월 1일부터 방학 중 비근무 직종에 대해 방학 기간 중 제1항제2호의 공휴일을 유급으로 보장한다.

제56조【연차유급휴가】 ① 조합원의 연차유급휴가는 상시 근무자의 경우 「근로기준법」 제60조를 따른다. 단, 방학 중 비근무자의 최초 1년간 근무에 대한 「근로기준법」 제60조제1항의 연차유급휴가는 12일로 하며, 제50조제5항에 따른 방학 중 비근무자의 연간 근무일수 제도 도입 시 별도 지침에 따른다.

② 계속하여 노동한 기간이 1년 미만이거나 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다. 단, 해당 월의 15일 이상이 유급일인 경우 1일의 유급휴가를 부여한다.

③ 교육감은 3년 이상 계속 근무한 조합원에 대해서 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근무연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여한다. 단, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

④ 무기계약직 연차유급휴가의 계산기간은 각급 교육기관의 회계연도를 따른다. 단, 회계연도 중간에 입사한 조합원은 입사한 해의 다음 회계연도 시작일에 제1항에 따른 연차유급휴가를 근무기간에 비례하여 부여하고, 그다음 연도부터는 회계연도에 따라 연차유급휴가를 산정하여 부여하되, 입사일을 기준으로 산정하는 것에 비하여 조합원에게 불이익이 없도록 한다.

⑤ 계속하여 노동한 기간이 1년 미만인 조합원에게 발생하는 연차유급휴가는 입사일로부터 1년이 되는 시점까지 사용가능하며, 연차미사용수당은 사용기간이 종료된 달의 임금지급일에 지급한다. 단, 변경된 기준은 2024.3.1. 이후 입사한 조합원에게 적용한다.

⑥ 각급 교육기관의 장은 기관 운영에 막대한 지장이 없는 한 조합원이 청구한 시기에 연차유급휴가를 부여하여야 하고, 각급 교육기관의 형편에 맞추어 연차유급휴가 사용을 강요할 수 없다.

제57조【연차유급휴가의 비례부여】 ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간을 합산하여 연 90일 이상인 경우 제56조의 연차유급휴가를 비례하여 축소 부여한다.

1. 병가

2. 휴직기간 (육아휴직 중 최초 1년을 넘는 기간, 병역휴직, 질병휴직, 가족돌봄휴직, 조합전임자 휴직)
 3. 사용자 귀책사유로 휴업한 기간
 4. 파업에 참가한 기간
- ② 해당연도 전체를 근무하지 아니하는 경우 연차유급휴가를 부여하지 아니한다.
 ③ 제1항의 연차유급휴가를 비례 부여 시, 시간 단위 미만은 절상한다.

제58조【특별휴가】 ① 교육감은 다음 각 호에 해당하는 조합원에게 특별휴가를 유급으로 부여한다.

1. 경조사 휴가

결혼	본인	5일
	자녀	1일
	본인 및 배우자의 형제자매	1일
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 (외)조부모	3일
	자녀 및 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제·자매	1일
	본인 및 배우자 형제·자매의 배우자	
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	
입양	자녀입양	20일
출산	자녀 또는 자녀의 배우자	1일

2. 배우자 출산휴가: 10일(자녀 출산일로부터 90일 이내 1회에 한하여 분할 사용 가능)
3. 난임 치료 휴가
 - 가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 2일
 - 나. 체외수정 시술을 받는 경우: 3일
 - 다. 난자 또는 정자 채취일: 1일
4. 퇴직준비휴가: 입사일을 기준으로 계속노동기간에 따라 25년 이상 근무 시 20일, 18년 이상 25년 미만 15일, 10년 이상 18년 미만 10일, 5년 이상 10년 미만 5일(퇴직 예정 1년 전부터 사용 가능)
5. 가족돌봄휴가: 연 10일
 - 제40조제1항제2호의 가족돌봄휴직 연 90일의 범위 내에서 10일을 가족돌봄휴가(무급)로 보장하되, 다음 각 목에 해당하는 사유로 자녀(라목의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는

연간 2일(자녀가 2명 이상이거나, 장애인인 경우 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우 3일)까지 유급으로 보장한다.

가. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우

나. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

다. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 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

라. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우

6. 자녀 입영휴가: 자녀 군 입대 1일 (입영 또는 임관 당일)

7. 선거업무 및 투개표 사무에 종사한 경우: 지방공무원과 동일한 휴가일수 보장

8. 학습휴가: 연 5일 보장하되 사용방법은 다음 각 목에 따른다.

가. 학교 근무 조합원은 학생 수업이 없는 날(재량휴업일, 개교기념일, 수능일 등)에 우선 사용하는 것을 원칙으로 한다.

나. 재량휴업일 등 학생 수업이 없는 날이 연 5일 미만이거나 돌봄교실 정상운영 등 업무상 불가피한 사유로 인하여 휴업일에 휴가를 사용하지 못하는 경우 다른 근무일에 사용할 수 있다.

② 제1항제1호의 휴가는 사유가 발생한 날부터 연속하여 부여한다. 단, 휴가 사유가 사망인 경우 조합원이 당일 근무를 마쳤을 때에는 다음 날부터 일수를 계산하며 사망일에 장례를 치르지 못한 부득이한 사유가 있는 경우 장례일부터 휴가일수를 계산한다.

③ 한국방송통신대학교(원)에 재학 중인 조합원이 「한국방송통신대학교 설립 및 운영에 관한 법률」에 따른 출석수업(시험, 실습 포함)에 참석하는 경우 연차유급휴가를 우선 사용하고, 연차유급휴가를 전부 사용한 경우 무급휴가를 부여한다.

제59조【병가】 ① 조합원이 업무 외 질병, 부상으로 병가를 신청할 때에는 연간 60일 범위에서 병가를 허가할 수 있으며, 연간 40일 이내의 병가는 유급으로 한다.

② 병가일수가 누계 7일 이상인 경우에는 의사 진단서를 제출하여야 한다.

③ 병 지참·병 외출·병 조퇴 시 병가일수에서 공제한다.

④ 계속근로기간이 3개월 이하인 기간제 조합원에게는 병가를 부여하지 않으며, 계속근로기간이 3개월을 초과하여 1년 미만인 기간제 조합원에게는 계속근로기간에 비례하여 총 병가일수와 유급병가일수를 부여한다(총 병가일수에서 소수점 이하 반올림). 이 경우, 계속근로기간은 휴가 사용일을 기준으로 산정한다.

제59조의2【업무상 재해에 따른 병가】 교육감은 조합원이 「산업재해보상보험법」에 따른 업무상 재해로 인하여 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우에는 연 180일 범위에서 병가를 허가할 수 있다. 단, 동일한 사유로 인한 경우, 회계연도의 구분 없이 180일에 한한다.

제60조【공가】 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 필요한 시간 또는 기간에 대하여 공가를 부여한다.

1. 「병역법」 또는 그 밖의 다른 법령에 따른 병역판정검사·소집·검열집호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가
2. 공무에 관하여 국가기관에 소환
3. 법률에 따라 투표 참가
4. 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진, 「산업안전보건법」에 따른 건강진단, 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진
5. 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때
6. 교섭위원으로서 단체교섭에 참가
7. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 제1급 감염병에 대하여 같은 법 제24조 또는 제25조에 따라 필수예방접종 또는 임시예방접종을 받거나 같은 법 제42조제2항제3호에 따라 감염 여부 검사를 받을 때
8. 「혈액관리법」에 따라 헌혈에 참가할 때

제61조【휴가기간 중의 휴무일 또는 휴일】 출산전후휴가 및 유·사산 휴가를 제외한 연차유급휴가·특별휴가·병가·공가 기간 중의 토요일 휴무일 또는 휴일은 그 휴가일수에 산입하지 않는다. 단, 병가를 15일 이상 계속해서 사용하는 경우 토요일과 휴일을 산입한다.

제7장 임금 등

제62조【임금의 원칙】 ① 교육감은 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 한다.

- ② 교육감은 조합원의 임금이 저하되지 않도록 노력한다.
- ③ 교육감은 조합원의 처우개선에 필요한 예산을 확보하기 위하여 최선을 다한다.
- ④ 교육감은 조합원의 인건비를 사업비와 구분하여 교부·편성될 수 있도록 노력한다.
- ⑤ 임금의 인상수준 및 인상시기, 지급 대상 등 세부사항은 별도 체결하는 임금 협약에 따른다.

제63조【임금 지급방법】 ① 교육감은 조합원에게 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고 매월 17일에 임금 전액을 통화로 지급한다.

- 1. 지급일이 공휴일 또는 토요일인 경우에는 그 전(前) 일에 지급한다.
 - 2. 계약일이 17일 이후인 경우에는 계약일이 속한 달의 익월부터 지급한다.
- ② 제1항에도 불구하고 기간의 정함이 있는 조합원의 임금 지급일은 다르게 정할 수 있다.
- ③ 교육감은 다음 각 호를 제외하고는 임금을 임의로 공제할 수 없다.
- 1. 근로소득세, 주민세
 - 2. 건강보험료, 고용보험료, 연금 분담금
 - 3. 조합비 (희망하는 조합원)
 - 4. 기타 관련 법률에서 공제를 명시하거나, 조합원이 특정 사항에 대한 공제에 명시적으로 동의한 경우

제64조【휴업수당】 ① 교육감은 학교 공사, 화재 등 각급 교육기관의 귀책사유로 휴업할 때에는 「근로기준법」 제46조에 따라 평균임금의 70% 이상을 휴업수당으로 지급한다. 다만, 평균임금의 70%에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우 통상임금을 휴업수당으로 지급한다.

- ② 제1항의 휴업기간이 6개월 미만일 때에는 명절휴가비 및 정기상여금 지급에 있어 재직자로 본다.

제65조【출장비】 교육감은 각급 교육기관 장의 명에 의하여 정규 근무지 이외의 장소에서 공무를 수행하는 경우 당해연도 예산편성 기본지침에 따라 출장비를 지급한다.

제66조【방학 중 주휴수당】 방학 중 비근무자가 1주 15시간 이상 근무가 예정된 날을 개근한 경우 다음 주 근무가 예정되어 있지 않더라도 해당 주의 유급휴

일(주휴일)에 대한 주휴수당 1회(1일 8시간 금액)를 지급한다. 단, 토요일에 대한 주휴수당은 지급하지 아니한다.

- 제67조【급식비】** ① 급식비 지급대상에 해당하는 경우 급식비를 전액 지급하되, 방학 및 휴직, 정직, 퇴직, 무급휴일, 결근, 무급병가 등 무급인 사유 발생 시 일할계산하여 지급하는 것으로 한다. 단, 당직전담원의 급식비 지급기준은 교육청 지침에 따른다.
- ② 급식비는 통상임금에 산입한다.

- 제68조【퇴직급여】** ① 교육감은 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제6호에 따른 퇴직급여 제도를 운영하여야 한다.
- ② 교육감은 2020년도 단체협약에 따라 변경된 퇴직급여제도의 시행과 운영을 성실히 하여야 한다.
- ③ 퇴직금의 산정방식은 교육청 지침에 따른다.

제8장 노동안전·보건 및 재해보상

- 제69조【재해예방 의무】** ① 교육감은 「산업안전보건법」에 따라 조합원의 안전과 건강을 유지·증진시키기 위하여 적극 노력한다.
- ② 교육감은 조합원이 속한 각급 교육기관의 유해·위험요인 조사 및 작업환경측정을 시행하고, 조합의 의견을 반영하여 작업환경 개선 대책을 수립한다.
- ③ 교육감은 산업안전보건위원회를 설치·운영한다. 산업안전보건위원회의 운영에 관한 사항은 별도의 운영규정에 따른다.

제70조【안전·보건 교육】 교육감은 「산업안전보건법」에 따라 사고와 질병 예방 및 건강 유지·증진을 위한 안전·보건교육을 실시한다. 단, 교육의 방식, 구성과 내용은 조합과 사전에 충분히 협의한다.

제71조【작업환경측정 및 직업병 예방】 교육감은 조합원이 속한 각급 교육기관의 유해·위험요인 조사 및 작업환경측정을 시행하고, 조합원의 의견을 반영하여 작업환경에 대한 개선대책을 수립한다.

제72조【휴게시설】 교육감은 각급 교육기관에 재정 및 시설 여건의 범위 내에서 「산업안전보건법」 및 같은 법 시행규칙, 「산업안전보건기준에 관한 규칙」에 따라 휴게시설을 갖추 수 있도록 노력한다.

제73조【업무상 재해보상】 교육감은 조합원이 「산업재해보상보험법」에 따른 업무상 재해로 인하여 제59조의2에 따른 업무상 병가를 사용하는 경우, 근로복지공단으로부터 지급받는 휴업급여를 포함하여 정상근무 시 받을 수 있는 급여를 조합원에게 동일하게 지급한다.

제9장 남녀평등 및 모성보호

제74조【직장 내 성희롱 등 금지】 ① 교육감은 직장 내 성희롱 등 성폭력을 방지하기 위하여 예방지침을 마련하고, 각급 교육기관 장은 조합원이 이를 자유롭게 열람할 수 있도록 각급 교육기관 내 보기 쉬운 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.

② 교육감 또는 각급 교육기관의 장은 「남녀고용평등법」 및 같은 법 시행령 등에 따라 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시한다.

③ 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 제1항의 지침에 따라 그 사실을 신고할 수 있으며, 교육감 또는 각급 교육기관의 장은 신고가 접수되거나 직장 내 성희롱 등 발생 사실을 인지한 경우에는 제1항의 지침에 따라 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

④ 교육감 또는 각급 교육기관의 장은 제3항에 따른 조사기간 동안 직장 내 성희롱 등과 관련하여 피해를 주장하는 조합원(이하 ‘피해 조합원 등’ 이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 비밀유지 조치 및 유급휴가 명령 등 적극적인 보호 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해 조합원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

⑤ 교육감 또는 각급 교육기관의 장은 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 그에 준하는 조치와 피해자 보호 조치를 하여야 한다. 이 경우 교육감 및 각급 교육기관의 장은 제4항에 따른 조치를 하기 전 그 조치에 관하여 피해 조합원의 의견을 들어야 한다.

⑥ 교육감 또는 각급 교육기관의 장은 직장 내 성희롱 등 발생 사실을 신고한 조합원 및 피해 조합원 등에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제75조【생리휴가】 교육감은 조합원이 생리휴가를 청구할 경우 월 1일의 휴가를 부여하여야 하고, 이를 무급으로 한다.

제76조【태아 검진시간】 교육감은 임신 중인 조합원이 「모자보건법」에 따른 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 다음 각 호와 같이 건강진단 시간을 부여한다. 이 때 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

1. 임신 28주까지 4주마다 1회
2. 임신 29주에서 36주까지 2주마다 1회
3. 임신 37주 이후 1주마다 1회

제77조【출산전후 휴가】 ① 교육감은 임신 중인 여성 조합원에게 출산전후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 60일) 이상이 되어야 한다.

② 그 밖의 출산전후 휴가와 관련한 사항은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」에 따른다.

제78조【유산·사산휴가】 ① 교육감은 임신 중인 조합원이 유산 또는 사산했을 경우 다음과 같이 휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산·사산한 날로부터 5일
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산·사산한 날로부터 10일
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산·사산한 날로부터 30일
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산·사산한 날로부터 60일
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산·사산한 날로부터 90일

② 제1항의 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 기재한 신청서와 의료기관의 진단서를 첨부하여 소속 기관의 장에게 제출하여야 한다.

③ 남성 조합원의 배우자가 유산 또는 사산한 경우, 제1항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산 또는 사산휴가를 주어야 한다.

제79조【임신기 노동시간 단축】 교육감은 임신한 조합원이 1일 2시간의 노동시간 단축을 신청하는 경우 이를 유급으로 허용하여야 한다. 다만, 1일 노동시간이 8시간 미만인 조합원은 1일 노동시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

제80조【임신 중인 여성 등에 대한 보호】 ① 교육감은 임신부를 야간 및 휴일에 노동을 시키지 못한다. 단, 「근로기준법」 제70조제2항 단서에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 교육감은 임신 중의 여성조합원에게 시간 외 근무를 하게 하여서는 아니 되며, 해당 조합원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 노동으로 전환하여야 한다.

제81조【육아시간 등】 ① 교육감은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원이 청구하면 1일 2시간 내에서 유급 수유시간을 부여한다.

② 5세 이하의 자녀를 가진 조합원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 유급 육아시간을 사용할 수 있다. 다만, 유급 수유시간

을 사용하는 여성 조합원의 경우 유급 수유시간과 유급 육아시간을 합한 기간을 24개월 범위로 하며, 육아시간은 유급 수유시간을 포함하여 1일 최대 2시간으로 한다.

③ 조합원은 수유시간을 포함한 육아시간을 1일 2시간 범위 내에서 늦게 출근하거나 일찍 퇴근할 수 있으며 노동시간 내에 자유롭게 사용할 수 있다.

④ 교육감은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」에 따라 수유실 또는 전용 휴게실과 기타 보관시설을 갖추도록 노력하여야 한다.

⑤ 육아시간은 제82조에 따른 ‘육아휴직’ 또는 「남녀고용평등법」 제19조의2에 따른 ‘육아기 근로시간 단축’ 중이 아닌 기간에 별도로 부여한다.

⑥ 그 밖의 세부사항은 교육감이 지침으로 정한다.

제82조【육아휴직】 ① 조합원이 다음 각 호의 사유로 휴직을 신청하는 경우, 교육감은 자녀 1명에 대하여 최대 3년의 육아휴직을 허용한다.

1. 임신한 여성 조합원의 모성을 보호하기 위한 경우

2. 조합원이 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하고자 하는 경우

② 육아휴직 개시 이후 제1항제2호의 요건을 충족하지 못하게 된 경우(대상 자녀가 9세이면서 초등학교 3학년 이상에 진학하게 되는 경우) 자녀당 최초 1년을 초과하지 않는 범위 내 당초 승인받은 기간까지는 휴직이 가능하다.

③ 자녀당 최초 1년을 초과한 육아휴직 개시 이후 제1항제2호의 요건을 충족하지 못하게 되는 경우에는 해당일의 전날에 휴직이 자동 종료된다.

④ 육아휴직은 휴직개시 예정일을 기준으로 계속노동기간이 6개월 이상인 조합원이 신청할 수 있다.

⑤ 자녀 1명에 대한 총 휴직기간이 1년을 넘을 경우에는 최초의 1년만 계속 근로기간으로 산입하되, 셋째 이후 자녀에 대한 휴직기간은 전 기간을 계속 근로기간으로 산입한다.

⑥ 육아휴직은 3년간 최대 3회까지 나누어 사용할 수 있다. 다만, 최초 1년의 기간에 대해서는 최대 2회까지 나누어 사용할 수 있다.

⑦ 최초 1년을 도과한 2년의 휴직기간은 1회 분할 시 최소 사용기간은 6개월 이상이 되어야 한다.

⑧ 그 밖의 신청절차, 복직 이후 처우 등은 관계 법령에 따라 지침으로 정한다.

제83조【육아기 노동시간 단축】 ① 교육감은 제82조의 육아휴직을 신청할 수 있는 조합원이 육아휴직 대신 근로시간 단축(이하 ‘육아기 노동시간 단축’ 이라 한다)을 신청하는 경우 1년 범위 내에서 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인

력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니하다.

② 육아기 노동시간 단축 후 노동시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

③ 자녀 1명에 대하여 육아기 노동시간 단축은 육아휴직 최초 1년을 포함하여 최대 2년 사용할 수 있다.

④ 육아기 노동시간 단축 사용 시 육아휴직과 동일하게 계속노동기간을 인정한다.

⑤ 육아기 노동시간 단축은 분할 횟수의 제한 없이 사용할 수 있다. 다만 이때 1회 분할 기간은 3개월 이상이 되어야 한다.

⑥ 그 밖의 신청절차, 단축 이후의 처우 등은 지침으로 정한다.

제84조【직장 보육시설】 직장 보육시설의 설치·운영에 대해서는 「남녀고용평등법」에 따른다.

제10장 복리후생

제85조【맞춤형복지 제도】 ① 2024년부터 출산축하점수, 난임지원점수, 태아산모검진점수를 공무원과 동일한 금액으로 신설하여 부여한다.

② 2025년부터 기본점수를 800점으로 한다.

③ 그 외 지급대상 및 기준은 교육청 맞춤형복지 업무처리지침에 따른다.

제86조【복지시설 사용】 ① 교육감은 건전한 여가생활 및 근로의욕을 고취하기 위하여 조합원의 복지시설 확충을 위해 노력한다.

② 교육감은 각급 교육기관 내 각종 편의 시설의 사용에 관하여 조합원이 합리적 이유 없이 차별받지 않도록 노력한다.

③ 교육감은 조합원 및 그 가족들의 복리후생 시설 사용에 관하여 서울특별시 교육청 소속 지방공무원과 동일하게 적용될 수 있도록 한다.

제87조【문화·체육행사 및 동아리활동】 ① 교육감은 조합원의 근로의욕을 고취하고, 체력증진과 사기를 높이기 위하여 문화 및 체육행사를 연 1회 이상 개최할 수 있도록 노력한다.

② 교육감은 교육청과 각급 교육기관이 주관하는 문화 및 체육행사 등 각종 행사를 조합원에게 안내하고 참여 기회를 보장한다.

③ 교육감은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 적극 보장한다.

제11장 협의회 등

- 제88조【노사협의회 등】** ① 교육감과 노동조합은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회를 운영한다. 노사협의회의 운영에 관한 사항은 ‘서울특별시교육청 노사협의회 규정’에 따른다.
- ② 교육감은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 고충처리위원회를 설치·운영한다.

제12장 조합원 인권보호

- 제89조【조합원 인권보호】** ① 교육감은 조합원의 존엄한 가치를 침해하거나 훼손하여서는 아니 된다.
- ② 교육감은 조합원에게 업무와 관련 없는 각종의 동의서, 서약서 등의 제출을 요구할 수 없다. 다만, 법령에 근거하는 경우 해당 법령에 따른다.
- ③ 교육감은 조합원이 사용하는 화장실, 탈의실, 목욕실 등 사생활을 현저히 침해할 수 있는 장소에 내부를 볼 수 있는 감시 장비를 설치해서는 아니 된다.
- ④ 각급 교육기관의 장은 조합원에 대하여 업무상 부당한 지시 및 업무와 무관한 사적 지시를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 각급 교육기관의 장은 불필요한 접대문화를 근절하고, 각종 회의 및 행사 시 간식은 생수 등으로 최소화하도록 노력한다.

제90조【감정노동으로 인한 건강장해 예방조치】 교육감은 조합원에 대해 업무상 발생한 폭언, 폭행 등으로 인한 건강장해 예방을 위한 교육을 실시하도록 노력한다.

제91조【업무수행 중 발생하는 분쟁에 관한 조합원 보호 조치】 기관 및 학교에서 업무 수행 과정에서 발생한 분쟁에 대해 교육감은 보호 대책 및 지원방안 마련 등을 위해 노력한다.

- 제92조【직장 내 괴롭힘 금지】** ① 누구든지 각급 교육기관 내 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 조합원 또는 비조합원인 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 노동환경을 악화시키는 행위(이하 ‘직장 내 괴롭힘’이라 한다)를 하여서는 아니 된다.
- ② 그 밖의 직장 내 괴롭힘의 예방 및 조치에 관한 사항은 별도로 마련하는 지침 및 매뉴얼에서 정한 바에 따른다.

- 제93조【노동이 존중되는 학교】** ① 교육감은 노동인권 신장과 노동이 존중되는 학교를 만들기 위해 노력한다.
- ② 각급 교육기관의 장은 조합원과의 원활한 소통을 위하여 반기별 1회 이상

협의회 등이 개최될 수 있도록 노력한다.

③ 교육감은 각급 교육기관에 교육공무직원증을 발급하도록 안내한다.

④ 교육감은 바람직한 노사관계 형성을 위하여 교육청이 주관하는 각급 교육기관 교직원 연수과정에 노동인권 사항을 포함하여, 부당노동행위 예방을 위해 노력한다.

⑤ 제4항의 연수 운영 시 조합을 상호 존중의 대상으로 인식하는 내용을 반영한다.

제13장 직종별 협약

제94조【(가칭)“교육실무사(통합)”】 ① 2025년 3월 1일자로 무기계약직 교육실무사(교무), 교육실무사(과학실험), 교육실무사(전산), 교육실무사(통합), 교무행정지원사 직종을 (가칭) “교육실무사(통합)” 으로 통합하여 상시근무로 전환한다.

② 교육감은 필요시 노동조합과 함께 업무표준안을 마련하고 조정한다.

③ 각급 교육기관의 장은 학교 실정을 고려하여 업무분장을 하되, 업무분장 당사자를 포함하여 민주적이고 합리적인 협의과정을 거쳐 균형적인 분장을 하도록 한다.

④ 교육감은 (가칭) “교육실무사(통합)” 전보 시에 학교업무의 효율성을 위하여 기존의 업무를 최대한 반영할 수 있도록 노력한다.

⑤ 교육감은 업무 전문성 신장을 위한 직무연수를 수립하여 시행하도록 하며, 직무연수에 필수연수가 확대될 수 있도록 노력한다.

⑥ 직무능력 향상을 위한 다양한 제도를 도입하고 활성화한다.

⑦ 2025년 3월 1일 통합 이전까지는 2020년 단체협약(직종)을 따른다.

제95조【교육복지전문인력】 ① 거점학교 선정 기준 등을 변경하는 경우 교육복지 우선지원사업의 전문성과 안정성 확보를 위해 노동조합의 참여를 보장한다.

② 교육취약학생에 대한 교육복지 통합 서비스의 질적 제고를 위해 노력한다.

③ 교육복지조정자의 연차미사용수당, 시간외 근무수당, 출장비는 「근로기준법」 및 관련지침에 의거하여 지급한다.

④ 교육복지우선지원 거점유치원에 교육복지실을 설치하도록 노력한다.

제96조【다문화언어강사】 변화하는 교육환경에 맞춰갈 수 있도록 교육연수원 원격 연수, 집합연수 등을 지원하도록 노력한다.

제97조【당직전담원】 당직전담원의 근무조건이 개선될 수 있도록 노력하며, 관계 법령에 따라 당직제도가 운영될 수 있도록 지도·지원한다.

- 제98조【마포평생학습관 체육시설】** ① 무기계약직으로 전환할 수 있도록 노력한다.
 ② 수영, 헬스강사의 자격증 필수연수 시, 출장처리하고 출장비를 지급한다.
 다만 자격증 필수교육연수에 따른 업무공백이 발생하지 않도록 한다.
 ③ 수영강사의 수업시수는 1일 4시간을 초과하지 않는 것을 원칙으로 하되,
 업무상 불가피한 경우에는 협의하여 연장할 수 있다.

- 제99조【미화원】** ① 특수운영직군 취업규칙을 폐지하고 다른 교육공무직원과 동일한 취업규칙을 적용하도록 노력한다.
 ② 학교 내 설치된 휴게실 및 샤워실을 공동 이용할 수 있도록 하고, 학교 여건에 따라 별도로 휴게시설 등을 설치하도록 노력한다.
 ③ 각 학교시설 및 학생 수를 고려하여 미화원 적정 인원 확보를 위해 노력한다.
 ④ ‘학교회계 예산편성기본지침’에 미화원의 피복비가 반영될 수 있도록 노력한다.

제100조【사무행정실무사】 근무지는 행정실로 한다.

- 제101조【사서】** ① 사서의 업무는 「학교도서관진흥법」 등 관련 법규와 지침에 의한 학교도서관 관련 업무로 한다.
 ② 도서구입 시 현물수서를 연 2회로 하며 출장 처리한다.
 ③ 사서의 필수 연수시간은 연 20시간을 보장한다.
 ④ 고등학교 포함 학교도서관 사서 확대배치를 위해 노력한다.
 ⑤ 신규 채용 시 반드시 사서자격증 소지자를 채용한다.

- 제102조【수련지도사】** ① 학생교육원은 학생수련활동과 고유업무 외(사적업무지시, 위험시설 보수 등)의 지시를 지양하고, 구체적 업무의 범위와 내용에 대하여는 노사협의를 통하여 정한다.
 ② 순환전보 및 파견근무 명령 시 관련규정(수련지도사 근무관리규정)에 의거하여, 조합원의 고충을 최대한 반영하도록 노력한다.
 ③ 근골격계 질환 예방을 위한 교육을 실시하도록 노력한다.
 ④ 분원별 공평한 복리후생과 근무여건을 지원할 수 있도록 노력한다.
 ⑤ 휴직 시 신속한 충원을 위해 노력한다.

- 제103조【시설기동보수반】** ① 근골격계 질환 예방 교육을 연 1회(4시간 이상) 이상 실시하도록 노력한다.
 ② 직무역량 강화를 위한 연수를 연 1회(4시간 이상) 이상 실시하도록 노력한다.

- 제104조【시설관리원】** ① 특수운영직군 취업규칙을 폐지하고 다른 교육공무직원과 동일한 취업규칙을 적용하도록 노력한다.
 ② 학교회계 예산편성 기본지침에 따라 피복비가 지급되도록 노력한다.
 ③ 학교 내 설치된 휴게실 및 샤워실을 공동 이용할 수 있도록 한다.

- 제105조【교육실무사(실습)】** ① 근무지는 채용된 학과 및 자격증이 있는 학과로 우선 배정을 고려한다. 학과 소멸 시, 유사한 학과로 배정하도록 노력한다.
- ② 업무일지를 쓰지 않는다.
 - ③ 보결수업을 담당하지 않는다.
 - ④ 해당 학과에 필요한 안전시설을 갖추도록 노력한다.
 - ⑤ 업무수행에 필요한 개인 책상과 PC 등 물품을 지급하도록 노력한다.
 - ⑥ 전보·교류로 인하여 담당업무 변경(학과변경) 시, 방학기간 이용하여 연수(교육)를 실시하도록 노력한다.

- 제106조【영양사】** ① 교육청에서는 검수 및 식재료 구매 관리 등으로 인한 시간외 근무 발생 시 초과근무수당 미지급 사례가 없도록 안내한다.
- ② 영양사에 대하여 「학교급식법」 제13조(식생활 지도 등) 및 제14조(영양상담)에 따른 학생 식생활 지도 및 영양상담을 실시할 수 있도록 노력한다.
 - ③ 영양교사와 영양사의 공통영역(직무연수 등)에 대한 연수에 대하여 차별이 없도록 노력한다.
 - ④ 영양사의 교육개발 연구 활동을 지원토록 노력한다.
 - ⑤ 2식 이상 급식을 제공하는 학교의 경우, 「근로기준법」을 위반하지 않도록 대책을 마련한다.
 - ⑥ 가스안전관리자, 승강기안전관리자의 업무를 부여하지 않는다.
 - ⑦ 학생급식이 없는 날 교직원만을 위한 급식을 실시하지 않는 것을 원칙으로 한다. 단, 학교장은 부득이하게 급식이 필요한 경우 학교운영위원회의 심의를 거쳐 급식을 실시할 수 있다.
 - ⑧ 영양사에게 2024학년도부터 연간 총 5일 내에 기타연수를 부여한다.
 1. 기타연수는 방학 중에 일단위로 사용할 수 있다.
 2. 기타연수 시 학교장에게 기타연수계획서를 제출하고, 종료 후 기타연수 보고서를 제출하여야 한다.
 3. 기타연수의 복무 처리는 여비 부지급 출장으로 처리한다.

- 제107조【운동부지도자】** ① 운동부지도자의 고용 및 처우개선을 위해 노력한다.
- ② 운동부지도자에게 매년 처우개선수당 업무 지침 및 교육공무직원 인건비 지원 세부기준을 안내한다.

- 제108조【유치원교육실무사】** ① 청소를 포함한 업무분장 수립 시 민주적인 협의과정을 충분히 거친다.
- ② 직무연수를 연 2회 이상 실시하도록 노력한다.
 - ③ 직무연수 시 당사자에게 문서를 공람하고, 학사일정에 지장이 없는 한 연

수에 참석할 수 있도록 한다.

④ 업무수행에 필요한 개인책상, PC 등 물품을 지급하도록 노력한다.

⑤ 교육과정반 운영 시 정교사의 지도하에 수업 지원하는 것을 원칙으로 한다.

⑥ 학교급식법상 단체급식에 필요한 면허가 요구되는 급식조리업무를 하지 않는다.

제109조【유치원에듀케어강사】 ① 유치원에듀케어강사는 동료장학을 하지 않는다.

② 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일에 근무하지 않는다.

③ 유치원에듀케어강사의 노동시간은 1일 8시간, 주 40시간으로 운영한다. 단, 토요일에 부득이하게 유치원 운영이 필요한 경우 원장은 유치원에듀케어강사의 동의하에 초과근무를 명령할 수 있다.

④ 유치원에듀케어강사 직무연수를 연 1회 실시한다.

1. 연수 시 당사자에게 반드시 공람하며, 학사 일정에 지장이 없는 한 원장은 유치원에듀케어강사가 연수에 참석할 수 있도록 한다.

2. 에듀케어강사가 연수 시 이동 및 복귀 시간을 보장하며 출장비를 지급한다.

⑤ 유치원에듀케어강사가 부득이하게 보결수업을 하여야 하는 경우에는 보결 수업 수당을 지급한다.

⑥ 유치원에듀케어강사의 업무수행 필요시 PC 등 사무기기(책상, 컴퓨터, 사물함)를 제공하기 위해 노력한다.

제110조【전문상담사】 ① 전문상담사가 배치된 학교는 전문상담 공간(상담실, 위클래스)을 확보하도록 노력한다.

② 전문상담사는 수업을 하지 않는다.

③ 전문상담사(또래상담 지도자 과정을 이수한 자)는 또래상담 운영 시 상담 교육 업무를 지원한다.

④ 전문상담사에게 2024학년도부터 연간 총 5일 내에 기타연수를 부여한다.

1. 학교근무 조합원의 경우 기타연수는 방학 중에 일단위로 사용할 수 있다.

2. 기타연수 시 기관(학교)장에게 기타연수계획서를 제출하고, 종료 후 기타연수보고서를 제출하여야 한다.

3. 기타연수의 복무 처리는 여비 부지급 출장으로 처리한다.

제111조【조리사·조리실무사】 ① 식재료 검수 등으로 소정 근무시간을 초과하여 근무할 경우 초과근무수당을 지급하고 소정 근무시간을 임의로 변경하지 않는다.

② 급식실 배치기준을 하향 조정하고, 배치기준 인원 수에 대해 노동조합과

협의한다.

- ③ 조리사·조리실무사의 처우에 관한 중요 사항을 「학교급식기본방향」에 반영하며, 동 사항에 대한 개정 시 노동조합의 의견을 수렴한다.
- ④ 급식실 고유 업무 외 사적인 업무(세탁, 다림질, 청소 등) 지시를 금지하도록 하고, 학교 기타 행사에 대한 급식 제공 요구 및 교직원용 요리를 별도로 하지 않는다.
- ⑤ 건강진단 결과서(구 보건증) 발급을 위한 검사 시 출장 처리하고 출장비를 지급하며 검진비용 지급사항을 학교급식기본방향에 반영하도록 노력한다.
- ⑥ 조리사를 두고 별도의 팀장제를 운영하지 않는다.
- ⑦ 2020학년도부터 방학 중 청소일을 8일 이내 유급 근무일로 보장하고, 2025학년도부터는 연간 근무일수 범위 내에서 방학 중 청소일을 10일 이내 보장한다.
- ⑧ 학사일정(시험기간 등) 중 연차 사용을 강요하는 일이 없도록 노력한다.
- ⑨ 학생 감소로 현원이 정원을 초과할 경우 교육지원청 관내 공립학교로 우선 배치하고, 배치가 어려울 경우 타 관내 교육지원청으로 배치한다.
- ⑩ 충분한 점심시간을 보장한다.
- ⑪ 조리종사자의 위생용품으로 비누, 샴푸, 린스, 치약, 수건을 제공한다.
- ⑫ 교육행정지원시스템(NEIS) 교육(사용법, 복무 상신, 연말정산 등)에 대한 직무연수를 실시하고 휴게실에 사용 가능한 컴퓨터와 프린터기를 구비할 수 있도록 한다.
- ⑬ 휴게실에 비상 구급약품을 비치하고 고열 조리작업과 폭염, 염좌, 화상 등의 치료를 위한 약품을 비치한다.

제112조【초등돌봄전담사】 ① 전일제 초등돌봄전담사

- 1. 오후 돌봄 및 방과후 연계형 돌봄 학급수가 5학급 이상인 경우, 추가되는 돌봄교실 업무 과다로 학생의 안전관리 및 돌봄의 질 저하를 방지하기 위하여 돌봄 행정 업무를 지원하는 봉사직을 위촉할 수 있다.
- 2. 초등돌봄교실 증설, 개·보수 시 시설 설치 등과 관련된 업무를 돌봄전담사에 전가하지 않도록 노력한다.
- 3. 특수교육대상학생(ADHD 포함)이 입급한 돌봄교실 학교는 돌봄 지원을 우선적으로 반영하도록 한다. (운영비 내에서 별도 보조인력 채용 가능함을 안내)
- 4. 긴급한 사유(특별휴가, 병가 등)로 대체 전담사를 채용할 경우 기존 돌봄 전담사에게 구인업무를 맡기지 않는다. (인력풀 정보 공유는 협력하여 해결)
- 5. 돌봄교실 정원을 25명 이내로 하도록 노력한다.

6. 연간 총 5일 내에 1, 2학기 준비기간을 위한 보조인력을 활용할 수 있도록 안내한다.
7. 학생 중심의 안전한 돌봄 운영을 위하여 학부모 수요 및 돌봄 여건을 고려하여 행정업무처리시간이 확보될 수 있도록 각급 교육기관의 장과 협의하여 근무시간을 조정할 수 있다.
8. 돌봄전담사의 근로시간 및 근로조건 등은 「근로기준법」 및 노동제한 법규를 준수한다.

② 시간제 초등돌봄전담사

1. 시간제돌봄전담사의 소정근로시간 및 휴게시간은 「돌봄전담사 근로시간 연장 등에 관한 합의서」(2022. 4. 18.) 및 교육청 지침에 따른다.
2. 방학기간 중 돌봄 교실의 안정적 운영을 위하여 시간제돌봄전담사의 소정 근로시간 외 근무가 필요하다고 각급 교육기관의 장이 판단한 경우, 시간제 돌봄전담사의 초과 근로를 우선할 수 있다. 다만 불가피한 경우 봉사자를 위촉할 수 있다.
3. 돌봄 공백이 없는 돌봄 준비기간을 2월과 8월 방학 중 새학기 준비일을 각 3일 부여하며 봉사자를 활용할 수 있도록 안내한다.
4. 초등돌봄교실 정원은 25명 이내로 운영하도록 노력한다.
5. 돌봄교실 증설 시 전용교실을 확보하기 위해 노력하며, 불가피하게 겸용 교실 사용 시 돌봄전담사의 근무여건(돌봄전담사 공동업무공간, 컴퓨터, 프린터, 책상, 물품보관함 등)이 확보될 수 있도록 노력한다.
6. 초등돌봄교실 증설 및 개·보수 시 시설공사 관련 업무는 학교 내에서 협의할 수 있도록 안내한다.
7. 초등돌봄교실 운영 길라잡이 개정 시 돌봄전담사가 참여할 수 있도록 노력한다.
8. 서울시교육청은 돌봄전담사의 표준업무분장표를 제시하도록 노력한다.
9. 돌봄전담사의 역량강화 연수를 실시하고, 연수관련 공문이 당사자에게 공람될 수 있도록 안내한다.

제113조【초등스포츠강사】 ① 초등스포츠강사의 수업시수는 「교육부 스포츠강사 지원계획」에 따른다.

② 교육청의 「초등(특수)학교 스포츠강사 지원계획」에 따라 초등스포츠강사의 선발 및 배치를 지원한다.

③ 초등스포츠강사에게 2020학년도 학교회계부터 연 1회 10만원 이내의 피복을 구입하여 지급한다.

④ 초등스포츠강사 제도개선(근무평가를 통한 계약 갱신방식, 퇴직금 및 연차 유급휴가 산정방식, 인력 운용 등)을 위해 학교 및 관련 부서 의견 수렴, 노동조합과의 협의를 진행한다.

⑤ 전항의 협의는 2024년 10월까지 2회 진행하되, 근무평가 기준에 대해서는 노동조합이 요구할 경우 협의를 1회 추가 진행한다.

⑥ 제도개선 사항은 2026년 3월 계약 시부터 반영할 수 있도록 노력한다. 2026년 3월 계약 방식 변경 도입 시 퇴직금 및 연차유급휴가는 2025년부터 기산한다.

제114조 【특수교육실무사】 ① 특수교육실무사에게 직무와 무관한 업무를 담당하지 않도록 노력하며, 방학 중에는 새 학기 수업 자료 준비, 특수교실 환경미화, 전보 시 업무 인계인수 등을 포함한 특수 학생 지원 업무를 수행한다.

② 특수교육실무사의 업무능력 향상을 위한 직무연수를 연 4회 실시하고 연수과정 계획 시 의견을 반영할 수 있도록 노력한다.

③ 특수교육실무사의 업무수행에 필요한 PC 등 사무기기를 제공하도록 각급 학교에 안내한다.

④ 수련회, 수학여행, 현장학습 등의 활동으로 시간외 근무 발생 시 관계 법령에 따라 초과근무수당을 지급하도록 안내한다.

⑤ 특수교육실무사의 부재에 따른 대체인력을 확보할 수 있도록 노력한다.

⑥ 특수교육실무사의 방학 중 근무일은 2020학년도부터 5일(새 학년 시작 전 3일, 2학기 시작 전 2일로 하되, 근무일은 당사자간 합의하여 결정)로 한다. 단, 제50조제5항에 따라 연간 근무일수 제도 도입 시 별도 지침에 따른다.

제115조【특수에듀케어강사】 ① 학교급식법상 단체급식에 필요한 면허가 요구되는 급식 조리업무를 하지 않는다.

② 방학 중 업무에 대한 대책을 마련하도록 노력한다.

③ 교육감은 업무 전문성 신장을 위해 연 1회 직무연수를 실시하도록 노력한다.

제116조【특수학교통학차량실무사】 직종 명칭을 ‘특수학교통학차량실무사’ 로 한다.

제117조【콜센터상담원】 ① 악성 민원 발생 시 상담원에게 피해가 발생하지 않도록 보호조치를 한다.

② 청사 이전 시 상담원 휴게시설이 확보되도록 노력한다.

제118조【영어회화전문강사】 교육감은 매년 학교별 영어회화전문강사 수요 현황 등에 대해 안내하도록 노력한다.

부 칙

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

② 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력이 존속된다.

제2조【협약 갱신】 ① 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신 요구안을 제출하여야 한다.

② 제1항에 따른 노동조합의 협약 갱신 요구가 없을 경우 본 협약은 1년간 자동 갱신된 것으로 간주한다.

제3조【보충협약 및 재교섭】 조합은 협약의 유효기간 중 본 협약에서 정한 사항의 신설, 변경, 폐지를 목적으로 교섭을 요구하지 아니한다.

제4조【적용 시기】 본 협약에 따라 변경되는 사항은 체결일부터 적용함을 원칙으로 하되, 아래 각 호의 사항은 적용시점을 달리 정한다.

1. 제40조제1항제2호, 제55조제1항: 각급 교육기관의 2024회계연도부터 적용
2. 제55조제2항: 2024년 3월 1일 이후부터 적용
3. 제57조: 2023년 7월 1일 이후 발생하는 연차유급휴가부터 적용
4. 제58조, 제59조 및 제59조의2, 제73조: 각급 교육기관의 2024회계연도부터 적용. 단, 기간제조합원의 경우 2024회계연도 이후 채용된 자에게 적용
5. 제63조제2항: 2023년 10월부터 적용
6. 제67조: 각급 교육기관의 2025회계연도부터 적용

제5조【적용 특례】 ① 제58조제1항제4호를 적용함에 있어 본 협약 체결일 전 2020년 단체협약 제56조제1항제4호에 따라 이미 퇴직준비휴가를 사용한 경우, 본 협약에 따라 사용한 것으로 간주하며, 본 협약 체결일 기준 3년 이상 5년 미만 조합원은 본 협약에 따라 변경된 기준을 적용한다.

② 제58조제1항제5호의 가족돌봄휴가 중 유급에 관한 사항은 근로계약기간이 3개월 이하인 기간제 조합원에게는 적용하지 아니한다(무급휴가로 보장).

③ 제58조제1항제8호는 근로계약기간이 1개월 이하인 조합원에게는 적용하지 아니하며, 근로계약기간이 1개월을 초과하는 기간제조합원에 대해 근로계약기간에 따라 휴가일수를 비례하여 부여한다(소수점 이하 반올림)

④ 경비, 당직전담원 등 「근로기준법」 제63조에 따라 감시·단속적 업무에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자는 제51조 노동시간과 제53조 휴게시간, 제54조 중 야간노동 외 연장·휴일노동에 관한 사항, 제55조제1

항제3호 이외 각 호를 적용하지 아니한다.

⑤ 제69조는 「산업안전보건법」 및 같은 법 시행령에 따라 고용노동부장관이 고시하는 공공행정 및 교육 서비스업에서 현업업무에 종사하는 직종에 한한다.

⑥ 제73조는 1년 미만의 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 자는 적용하지 아니한다.

⑦ 제74조 및 제92조는 2020년 단체협약 시행(2020.1.31.) 이후 발생한 직장 내 성폭력 및 직장 내 괴롭힘에 적용한다.

⑧ 제82조 및 제83조는 2019.10.1.이후 최초 신청자에 한하여 적용한다.

⑨ 제1장부터 제12장이 제13장과 경합하는 경우 제1장부터 제12장을 우선 적용한다.

제6조【협약서의 보관】 본 협약 체결을 증거하기 위해 협약서를 노사가 각 1부씩 보관한다.

제7조【협약 승계】 협약의 유효기간 중 교육감과 조합의 명칭 또는 대표자(본 협약의 서명·날인자)가 변경되었을 때에도 본 협약은 유효하다.

제8조【불이행 책임】 본 협약을 이행하지 아니하는 당사자는 그 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임을 진다.

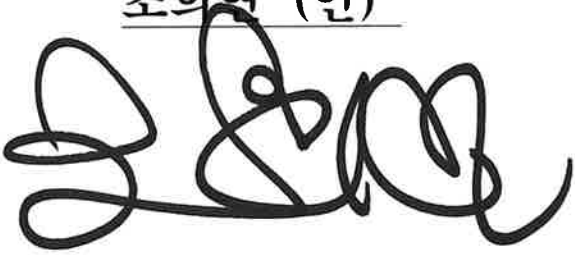
제9조【단체협약 안내】 교육감은 본 협약 체결사항을 사립학교에 안내한다.

제10조【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관계 법령, 취업규칙 및 제 규정(지침 포함), 개별 근로계약서에 따른다.

2024. 3. 5.

서울특별시교육감

조희연 (인)



전국학교비정규직노동조합

위원장

민태호



전국공공운수사회서비스노동조합

代 전국교육공무직본부 본부장

정인용 (인)

