

다양성이 꽃피는
공존의 혁신미래교육



서울특별시교육감 / 서울시공립학교호봉제회계직노동조합
2023년 단체 협약서



2023. 7. 6.

서울특별시교육감-서울시공립학교호봉제회계직노동조합

- 차 례 -

전문 1

제1장 총칙

제1조 【노동관계법 기본원칙 준수】 1
제2조 【협약자치의 원칙】 1
제3조 【협약의 효력】 1
제4조 【적용 범위】 1
제5조 【균등 처우】 2
제6조 【규칙 등의 제·개정】 2
제7조 【조합원 지위의 유지】 2
제8조 【취업규칙】 2

제2장 조합활동

제9조 【노동조합 활동 보장의 원칙 등】 3
제10조 【조합 활동의 보장】 3
제11조 【조합원 교육시간】 3
제12조 【홍보 활동의 보장】 4
제13조 【조합원의 출입 보장】 4
제14조 【시설·편의제공】 4
제15조 【조합비 공제】 4
제16조 【열람 및 복사편의와 자료제공】 5
제17조 【통지의무】 5

제18조 【공민권 보장】.....	6
제19조 【조합 전임자 및 그 처우】	6
제20조 【근로시간면제자 및 그 처우】	6
제21조 【근로시간면제자의 운영】	7

제3장 단체교섭

제22조 【교섭 요구】	8
제23조 【교섭 대상】	8
제24조 【교섭 자료요구 등】	8
제25조 【교섭단의 구성 및 기능】	9
제26조 【교섭위원의 구성 등】	9
제27조 【교섭 공개】	10
제28조 【회의록 작성】	10
제29조 【협약서의 작성 및 이행】	10

제4장 노동쟁의 등

제30조 【노동쟁의】	10
제31조 【쟁의행위의 보장】	10
제32조 【손해배상 청구의 제한】.....	11
제33조 【쟁의행위 기간 중 시설이용 등】	11
제34조 【신규채용 및 대체노동 금지】	11

제5장 인사

제35조 【인사원칙】	11
제36조 【정년】	11

제37조 【명예퇴직제도】	11
제38조 【전보】	12
제39조 【교육·훈련】	12
제40조 【장애인 고용 등】	13
제41조 【휴직 등】	13
제42조 【복직】	14
제43조 【인사위원회 및 인사절차】	15
제44조 【근무성적평가 등】	15
제44조의1 【8급 봉급표 적용을 위한 평가제도 도입】	16
제45조 【부당징계·부당해고에 관한 조치】	16
제46조 【징계】	16
제47조 【해고의 제한】	16
제48조 【업무분장】	17
제49조 【대체인력제도 운영】	17
제50조 【겸업】	17

제6장 노동시간·휴일·휴가

제51조 【노동시간】	17
제52조 【휴게시간】	17
제53조 【연장·야간·휴일노동】	18
제54조 【유급휴일】	18
제55조 【연차유급휴가】	18
제56조 【특별휴가】	19
제57조 【병가】	21
제58조 【공가】	21
제59조 【휴가기간 중의 휴무일 또는 휴일】	21

제15조 【조합비 공제】 ① 교육감은 노동조합이 요청하는 조합원에 대해서는 조합비를 월 급여에서 공제하여 급여 지급일로부터 5일(은행 영업일 기준) 이내에 노동조합이 제시한 통장으로 인도한다. 단, 조합원이 명시적으로 거부하거나 무급휴직 등으로 공제할 급여가 없는 경우에는 공제하지 아니한다.

② 노동조합은 신규 가입 또는 탈퇴, 전보 등으로 조합원 명단에 변동이 있는 경우 급여 지급일 기준 전월 25일까지 조합원 근무지에 문서로 통보하여야 한다.

제16조 【열람 및 복사편의와 자료제공】 ① 교육감은 단체협약 및 취업규칙을 조합원이 자유롭게 열람할 수 있도록 학교에 비치하고 서울특별시교육청 홈페이지에 게시한다.

② 교육감은 노동조합이 정보공개를 청구할 경우 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이 정하는 절차에 따라 공개한다.

제17조 【통지의무】 ① 교육감과 노동조합은 다음 각 호의 사항을 문서로 상호 통지하여야 한다.

1. 교육감의 통지 사항

가. 취업규칙의 변경

나. 기타 노동조합과 합의한 사항

2. 노동조합의 통지 사항

가. 규약의 변경

나. 노동조합의 임원 현황 및 변경에 관한 사항

다. 노동조합의 상급단체 가입, 변경사항

라. 기타 교육감과 합의한 사항

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

제18조 【공민권 보장】 교육감은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 공휴일로 지정되지 않은 재·보궐선거의 경우 해당 선거구에 거주하고 투표권이 있는 조합원에게 선거 당일 4시간의 범위에서 투표시간을 보장한다.

제19조 【조합 전임자 및 그 처우】 ① 교육감은 「노동조합법」 제24조제1항에 따른 노동조합 전임자(이하 ‘전임자’)를 인정하되, 전임자의 수는 교육감과 노동조합이 합의하여 정한다.

② 제1항의 전임자라 함은 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 노동계약 소정의 노동을 제공하지 않고 노동조합의 업무에 종사하는 조합원을 의미한다.

③ 전임자는 1년 단위로 운영함을 원칙으로 하되, 부득이한 경우 교육감의 승인을 받아 기간을 다르게 운영할 수 있다.

④ 노동조합은 전임 개시 예정일 1개월 전에 전임자 승인신청서를 교육감에게 제출하여야 하고, 교육감은 개시 예정일 전까지 승인하여야 한다. 단, 소속 학교에서 대체인력을 확보하기 어려운 경우 개시 예정일로부터 1개월 내에서 승인을 유예할 수 있다.

⑤ 전임자는 노동조건외 유지·개선 기타 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 노동조합 업무에 전담한다.

⑥ 전임자는 그 전임기간에 교육감으로부터 어떠한 급여도 지급받지 아니한다.

⑦ 전임자는 전임기간 종료 시 복직하는 것이 원칙이나, 전임기간 중에 소속 학교에 복직을 희망하는 경우에는 교육감의 승인을 받아야 복직할 수 있다. 단, 폐교 및 정원감축 등으로 원칙으로 복직이 불가능한 경우에는 기존과 동일·유사한 직무를 할 수 있는 학교에 복직시킨다.

⑧ 교육감은 전임자임을 이유로 해고 등 불리한 처우를 하지 아니한다.

제20조 【근로시간면제자 및 그 처우】 ① 근로시간면제자는 교육감과 고용관계를 맺은 조합원 중에서 노동조합이 추천하고, 교육감은 특별한 사정이 없는 한 이를 승인한다.

② 근로시간면제자는 1년 단위로 신청하여 전일제로 운영하는 것을 원칙으로 한다. 단 부득이한 경우 교육감의 승인을 받아 기간을 단축하거나 시간제로 운영할 수 있다.

③ 근로시간면제한도는 연 3,000시간으로 하며, 본 협약의 유효기간 중에는 면제한도를 동일하게 유지한다. 다만, 본 협약 유효기간 도중 교육공무직원 노동조합 전체의 근로시간 면제한도가 상향되어 노동조합 간 면제시간 분배에 대한 별도 합의가 이루어진 경우 그에 따른다.

④ 근로시간 면제기간은 근속연수에 산입한다.

제21조 【근로시간면제자의 운영】 ① 근로시간면제자는 교육감과 협의·교섭, 고충 처리, 상급단체 행사 및 회의 참석, 산업안전 활동 등 「노동조합법」 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사 관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 수행한다.

② 근로시간면제자가 제1항 이외의 업무를 수행하거나 근로시간면제 한도를 초과하는 경우 이를 무급으로 한다.

③ 노동조합은 근로시간면제 대상 업무를 근로시간면제자가 우선적으로 수행하도록 노력한다.

④ 노동조합은 근로시간면제 개시 예정일 1개월 전에 근로시간면제자 승인 신청서를 교육감에게 제출하여야 하고, 교육감은 근로시간면제 개시 예정일 전까지 승인하여야 한다. 단, 소속 학교에서 대체인력을 확보하기 어려운 경우 개시 예정일로부터 1개월 범위 내에서 승인을 유예할 수 있다.

⑤ 교육감은 근로시간면제제도가 원활하게 운영될 수 있도록 면제자 소속 학교에 근로시간면제자 명단을 통지하고, 학교는 면제제도 운영에 적극 협조하여 면제자의 정당한 조합활동을 보장한다.

⑥ 근로시간면제자는 면제 기간 종료 시 복귀하는 것이 원칙이나, 근로시간면제자가 면제기간 중에 소속 학교에 복귀를 희망하는 경우에는 교육감의 승인을 받아 복귀할 수 있다.

⑦ 그 밖에 근로시간면제 제도의 운영 방법, 절차 등 본 협약에서 정하지 아니한 사항은 지침으로 정한다.

제3장 단체교섭

제22조 【교섭 요구】 ① 노동조합은 본 협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 관련 법령이 정하는 바에 따라 단체교섭을 요구할 수 있다.

② 노동조합은 제1항에 따라 교섭 요구 시 다음 각 호의 사항을 서면으로 명시하여야 한다.

1. 노동조합의 명칭과 대표자의 성명
2. 사무소가 있는 경우에는 주된 사무소의 소재지
3. 교섭을 요구한 날 현재의 조합원 수 및 교섭안건
4. 기타 관련 법령에서 정하는 사항과 노사가 합의하여 정한 사항

③ 교육감은 노동조합이 교섭을 요구할 때에는 이에 응하여야 하며 정당한 이유 없이 거부할 수 없다.

제23조 【교섭 대상】 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 노동조합 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

제24조 【교섭 자료요구 등】 노동조합이 단체교섭 안건 등 교섭 관련한 자료를 요구하는 경우 교육감은 특별한 사정이 없는 한 노동조합에 제공하도록 노력한다.

제25조 【교섭단의 구성 및 기능】 ① 교섭은 본교섭과 실무교섭으로 구성하고, 원활한 교섭 진행을 위하여 실무협의를 구성한다.

② 본교섭은 단체교섭 개최식(상견례) 및 단체협약 체결식을 처리한다.

③ 실무교섭은 실무협약에서 합의된 안건에 대한 추진, 실무협약에서 미합의된 안건을 협의하고 잠정합의서 작성 등 교섭 실무 전반에 걸쳐 필요한 사항을 협의한다.

④ 실무협약은 실무교섭에서 위임한 범위 내에서 교섭안건 사전 협의, 교섭 일정(일시 및 장소) 조정 등 교섭을 원활하게 진행하기 위하여 필요한 사항을 협의한다.

제26조 【교섭위원의 구성 등】 ① 교섭위원은 노사 동수로 구성한다.

② 본교섭 위원은 노사 각 10명으로 하고, 교육청의 본교섭 위원은 교육감을 포함하여 교육감이 지정하는 자로 하되, 과장급 이상으로 하고, 노동조합의 본교섭 위원은 노동조합이 지정하는 자로 한다. 단, 감염병 관련 집합금지 등 특별한 상황 발생 시 상호 협의하여 조정한다.

③ 본교섭의 대표위원은 노사 각 대표자가 되고, 의장은 교대로 맡는다.

④ 실무교섭 위원은 노사 각 6명으로 한다.

⑤ 교육청의 실무교섭 위원은 교육감이 지정하되 대표위원은 과장급 이상으로 하고, 노동조합의 실무교섭 위원은 노동조합이 지정한다.

⑥ 대표교섭위원은 단체교섭에 참석하여야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때에는 대리 대표 교섭위원을 지정하여야 한다.

⑦ 일정 합의, 교섭내용 정리 등 교섭의 원활한 진행을 위하여 양 당사자는 실무 간사를 각 1명씩 두고, 실무 간사는 실무교섭위원을 겸할 수 있다.

⑧ 실무협약은 양 당사자가 지정한 간사 각 1명을 포함하여 노사 각 3인 이내로 구성하되, 인원은 양 당사자 합의로 조정할 수 있다.

⑨ 그 밖의 단체교섭 절차 및 방법에 관한 세부 사항은 노사 간 합의하여 별도로 정한다.

- 제27조 【교섭 공개】** ① 모든 교섭은 공개를 원칙으로 하고, 녹화 및 녹음, 사진 촬영 등은 상호 합의 하에 가능하다. 단, 양 당사자 간 합의에 따라 교섭을 비공개로 진행할 수 있다.
- ② 교섭위원이 아닌 조합원(상급단체 간부 등 포함)과 외부인도 교섭에 참관할 수 있으며, 참관인의 수는 양 당사자가 합의하여 정한다.
- ③ 참관인은 발언권이 없고, 의사 진행에 방해가 되는 경우 어느 일방의 대표 교섭위원은 참관인의 퇴장을 명할 수 있다.

제28조 【회의록 작성】 교섭 시 회의록은 대표교섭위원 또는 대표권을 위임받은 교섭위원이 합의하여 작성하고, 이를 서명 또는 날인하여 노사 각 1부씩 보관한다.

- 제29조 【협약서의 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 예산 확보를 위하여 노력한다.
- ③ 교육감은 본 협약이 정상적으로 이행될 수 있도록 각급 교육기관에 지도·안내하여야 한다.

제4장 노동쟁의

제30조 【노동쟁의】 교육감과 노동조합은 노동쟁의 발생 시 자율적으로 해결하도록 노력하며, 교육감은 노동쟁의 중 노동조합이 교섭을 요구하였을 경우 성실히 임하여야 한다.

제31조 【쟁의행위의 보장】 교육감은 노동조합의 정당한 쟁의행위를 간섭하거나

방해하는 일체의 행위를 하지 않으며, 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 조합원에게 불이익한 처우를 하지 않는다.

제32조 【손해배상 청구의 제한】 교육감은 노동조합의 정당한 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우 노동조합 또는 조합원에게 그 배상을 청구할 수 없다.

제33조 【쟁의행위 기간 중 시설이용 등】 교육감은 쟁의행위 기간 중 조합원의 일상 활동 유지를 위하여 각급 교육기관 내 시설을 이용하고자 할 경우, 각급 교육기관의 운영상 중대한 지장이 없는 한 이를 제한하지 않는다.

제34조 【신규채용 및 대체노동 금지】 교육감은 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 수행할 목적으로 당해 사업과 관계없는 자를 채용하거나 대체할 수 없다.

② 교육감은 쟁의 행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제5장 인사

제35조 【인사원칙】 ① 교육감은 조합원의 인사를 합리적이고 공정하게 실시한다.

② 노동조합은 전보, 징계, 평가, 해고 등 인사를 행할 권리와 책임이 교육감에게 있음을 확인하고 이를 존중한다.

③ 교육감은 제2항의 인사 기준 변경 시 노동조합과 사전에 협의하여야 한다.

제36조 【정년】 정년은 만 60세로 하며, 정년이 도래한 달이 3월부터 8월에 속하면 9월 1일, 9월부터 2월에 속하면 3월 1일에 퇴직한다.

제37조 【명예퇴직제도】 ① 호봉제 노동자에게 명예퇴직제도를 신설한다.

② 명예퇴직제도는 2024년 8월말부터 시행한다. 시행은 2월말 8월말 연 2회로

한다.

③ 명예퇴직수당은 「지방공무원 명예퇴직수당 등 지급규정」을 준용하되, 지급대상, 기준 등 세부사항은 노사 간 협의하여 시행한다.

제38조 【전보】 ① 교육감은 조합원의 업무능률 증진 및 능력개발, 조직 효과성을 높이기 위하여 전보를 실시한다. 단, 전보 대상 인원이 적어서 적절한 근무지 배정이 어렵다고 판단될 경우 전보하지 않을 수 있다.

② 교육감은 전보에 관한 기준을 수립하거나 변경하는 경우 노동조합과 사전에 협의하여야 한다.

③ 교육감은 호봉제 노동자에 관한 전보계획을 다른 교육공무직원과 구분하여 수립한다.

④ 호봉제 노동자의 교류 및 퇴직으로 인한 공석이 발생한 경우, 전보를 희망하는 호봉제 노동자에 대해 일반직공무원의 정원 및 호봉제 근로자 현원 등을 고려하여 배치할 수 있다.

⑤ 교육감은 전보 시 동일한 업무유형(행정, 시설, 교무, 과학 등) 내에서 실시한다. 단, 제4항의 공석 발생에 따른 희망자 전보 시 업무변경(교무사무에서 사무행정으로의 변경에 한함)이 필요한 경우 일반직 공무원 정원 및 현원, 관련 부서 및 기관의 의견을 수렴하여 반영할 수 있도록 노력한다.

⑥ 전보 후에도 호봉제 임금체계를 보장하며, 근로시간에 관한 사항은 전보된 학교에서 정한 바에 따른다.

⑦ 교육감은 조합원의 전보 등 인사로 인한 고충을 해소할 수 있는 방안을 수립하여야 한다.

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

② 교육감이 주관하여 실시하는 직무연수의 경비 및 여비는 소속 학교에서 지급한다.

③ 학교장은 기관 운영에 중대한 지장을 주지 않는 범위에서 조합원의 연수 참여 기회를 보장한다.

- 제40조 【장애인 고용 등】** ① 업무상 재해로 장애를 입은 조합원이 사직 후 재고용을 희망하는 경우 교육감은 우선적으로 해당 조합원을 고용할 수 있다.
- ② 장애인인 조합원과 비장애인인 조합원이 동일한 노동을 제공한 경우 임금 등 노동조건에서 차별하지 아니한다.

제41조 【휴직 등】 ① 교육감은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 조합원에게 해당 기간 동안의 휴직을 명하여야 한다.

1. 업무 외 신체·정신상의 장애로 장기 요양이 필요한 때(이하 ‘질병휴직’ 지방공무원과 동일 적용) : 1년 이내의 기간. 단, 부득이한 경우 1년 범위 내에서 연장 가능
2. 「병역법」, 「전시동원법」 기타 법령에 의하여 징집 또는 소집되었을 때(이하 ‘병역휴직’) : 복무 기간
3. 「노동조합법」 제24조에 따라 조합 전임자로 종사하게 되었을 때(이하 ‘전임자 휴직’) : 전임기간
4. 「산업재해보상보험법」 상의 업무상 재해로 근로를 계속할 수 없는 때(이하 ‘업무상재해휴직’) : 근로복지공단에서 승인한 요양기간
5. 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소재가 불명확하게 되었을 때(이하 ‘행방불명휴직’) : 3개월

② 교육감은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 조합원이 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다.

1. 해외 유학을 하게 되었을 때(이하 ‘유학휴직’,) : 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장 가능
2. 외국에서 근무, 유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때(이하 ‘가족동반휴직’,) : 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장 가능
3. 「남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’) 제22조의2에 따라 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌볼 필요가 있을 때(이하 ‘가족돌봄휴직’) : 연간 90일

- 4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육이 필요하거나 여성 노동자가 임신 또는 출산하게 되었을 때(이하 '육아휴직') : 자녀 1명당 3년 이내
- 5. 「공직선거법」에 따라 공직에 출마하거나 당선되어 근로를 계속할 수 없는 때(이하 '공직선거출마휴직') : 예비후보등록일로부터 당선에 따른 임기
- 6. 고등교육법에 의하여 설치된 전문대학, 교육대학, 대학(원) 및 부설연구소(방송통신대학 및 사이버대학은 제외), 한국과학기술원, 광주과학기술원, 사법연수원에서 연수하게 되었을 때(이하 '연수휴직') : 2년 이내

③ 제1항 및 제2항 각 호의 휴직기간을 계속노동기간에 포함하되, 다음 각 호의 휴직기간은 계속노동기간에 포함하지 않는다.

- 1. 제1항제1호의 질병휴직 기간. 단, 2013년 단체협약(2013.7.19.) 이후부터 본 협약체결일 전까지의 질병휴직기간은 계속노동기간에 포함
- 2. 제1항제5호의 행방불명 휴직 기간
- 3. 제2항제1호 및 제2호의 유학휴직 및 가족동반휴직 기간
- 4. 제2항제4호의 육아휴직 기간 중 첫째 및 둘째 자녀의 최초 1년을 초과한 육아휴직기간
- 5. 제2항제5호의 예비후보 등록일로부터 당선 후 임기
- 6. 제2항제6호의 연수휴직 기간

④ 조합원이 휴직을 신청할 때에는 관련 증빙서류를 제출하여야 한다.

⑤ 조합원은 휴직 연장이 필요한 경우 휴직기간 만료일 30일 전까지 소속 학교장에게 연장신청을 하여야 하고, 소속 교육기관의 장은 제1항 및 제2항에 따른 기간 내에서 연장을 허가할 수 있다.

⑥ 제1항제1호의 휴직을 제외한 그 밖에 휴직은 무급으로 한다.

⑦ 제1항부터 제5항에 따른 휴직제도 운영에 필요한 사항은 교육감이 지침으로 정한다.

제42조 【복직】 ① 휴직 중인 조합원은 휴직기간 만료일 30일 전까지 복직원을 제출하여야 한다.

② 조합원은 휴직기간 만료일 전 휴직사유가 소멸한 경우 휴직 사유 소멸일로부터 10일 이내 복직원을 제출하여야 한다.

- ③ 조합원이 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸한 뒤에도 복직원을 제출하지 아니하여 직무에 복귀하지 않은 경우, 학교장은 해당 조합원에게 복직 의사를 확인하여 휴직기간 만료 다음 날로 고용관계를 종료할 수 있다.
- ④ 교육감은 휴직자가 복직을 희망하는 경우 즉시 원직에 복직시킨다.
- ⑤ 전항에도 불구하고, 휴직자의 대체인력이 이미 채용된 경우 교육감은 해당 휴직자의 복직을 휴직기간 만료일까지 거부할 수 있다.
- ⑥ 휴직자가 복직 시 폐교 및 정원감축 등 원직 복귀가 어려울 때에는 기존의 업무 유형(행정, 시설, 교무, 과학 등) 및 호봉제 임금체계 적용을 보장하여 다른 학교에 배치한다.

제43조 【인사위원회 및 인사절차】 ① 교육감은 조합원의 징계 시 공정성을 기하기 위해 해당 조합원에게 인사위원회 개최 7일 전까지 통지하고, 징계사유 등에 대해 소명할 수 있도록 기회를 부여한다.

② 교육감은 취업규칙에 따른 인사위원회 구성 시 본청 및 교육지원청 인사위원회의 경우 서울학교비정규직연대회의와 본 노동조합 간 상호 협의하여 노동조합이 추천하는 1명을, 학교 인사위원회의 경우 소속 교육공무원 1명을 재적위원에 포함한다.

③ 인사위원회 운영·절차에 관한 사항은 「서울특별시교육청 교육공무원 채용 등에 관한 조례」 및 같은 조례 시행규칙, 취업규칙 등에 따른다.

제44조 【근무성적평가 등】 ① 교육감은 호봉제 노동자에 대하여 근무실적, 직무 수행능력 등을 참고하여 연 2회 근무성적평가를 실시한다. 다만, 휴가, 휴직 등을 제외한 실제 근무기간이 1개월 미만인 노동자는 평가를 생략할 수 있다.

② 근무성적평가는 최우수, 우수, 보통, 미흡, 불량외의 5등급으로 구분한다.

③ 교육감은 근무성적평가 결과를 활용하여 제61조의1제1항제1호에 따른 「지방공무원 보수규정」 별표3의 8급 봉급표 적용 대상을 결정할 수 있다.

④ 그 밖의 근무성적평가에 관하여 필요한 사항은 교육감이 따로 정한다.

제44조의 1 【8급 봉급표 적용을 위한 평가제도 도입】 ① 교육감은 제44조 제3항에 따라 8급 봉급표 적용대상을 결정하기 위해 다음 각 호의 사항을 반영한 평가제도를 도입하여 2024년1월1일부터 8급 봉급표를 적용한다.

1. 평가대상: 매년 3월1일 또는 9월1일 기준 9급 봉급표 20호봉 이상을 적용받는 호봉제노동자
2. 평가기준: 근무성적평가 결과(연 2회, 단 도입 첫 해에 한하여 1회로 한다), 근속연수, 연령 등을 종합적으로 고려
3. 8급 봉급표 적용기준
 - 가. 적용인원: 최대 300명
 - 나. 적용요건: 20호봉 도달 이후 실 근무기간 1년 경과
 - 다. 적용방법: 4호봉을 감하여 적용
 - 라. 적용시기: 매년 1월1일 및 7월1일

② 교육감은 제1항의 평가제도를 도입하기 위한 세부 평가계획 수립 시 노동조합과 협의한다.

제45조 【부당징계·해고에 관한 조치】 노동위원회 및 법원의 결정에 따라 징계가 부당하다는 내용의 판정 또는 판결이 확정된 경우 교육감은 다음의 조치를 한다.

1. 해고의 경우 즉시 원직에 복직시키고, 그 외 징계처분은 중지한다.
2. 부당징계 등으로 근무하지 못한 기간의 임금에 대해서는 그 기간 동안에 정상적으로 근무를 하였더라면 받았을 임금을 소급 지급하고, 소송에 수반된 제 경비는 ‘소송비용액 확정심판’의 판결에 따라 지급한다.

제46조 【징계】 조합원의 징계에 관한 사항은 「서울특별시교육청 교육공무직원 채용 등에 관한 조례」 및 같은 조례 시행규칙, 취업규칙 등에 따른다.

제47조 【해고의 제한】 교육감은 다음 각 호에 해당하는 기간에 조합원을 해고할 수 없다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 그 후 30일까지(단, 교육감이 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 조합원에 대하여 「근로기준법」에 제 84조에 따라 일시보상을 하였을 경우에는 제외)
2. 산전·산후 여성이 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일까지
3. 「남녀고용평등법」에 따른 육아휴직 기간(최초 1년)

제48조 【업무분장】 학교장은 업무상 필요성에 따라 조합원에게 업무를 부여하되, 업무 분장 시 해당 조합원과 충분한 협의과정을 거친다.

제49조 【대체인력제도 운영】 학교장은 조합원의 원활한 휴가 사용 등을 위하여 대체인력을 충분히 확보하도록 노력한다.

제50조 【겸업】 ① 조합원이 겸업하고자 할 때에는 학교장의 허가를 받아야 하며, 학교장은 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 학교장은 겸업 허가 이후 제1항의 각 호에 해당한다고 판단되는 경우 겸업 허가를 취소할 수 있다.

제6장 노동시간·휴일·휴가

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

② 노동시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 한다.

③ 시업 및 종업시각은 소속 학교의 지방공무원과 동일하게 적용한다.

제52조 【휴게시간】 ① 조합원의 휴게시간은 종업시간 후 1시간을 부여하되

무급으로 한다.

② 제1항과 관련하여 고용노동부(청) 시정 지시 등이 있거나 「서울특별시교육감 소속 지방공무원 복무 조례」의 개정 등으로 지방공무원의 노동시간이 같은 조례 개정 시행 이전으로 환원되는 경우에는 조합원의 휴게시간은 「근로기준법」 제54조를 따른다.

제53조 【연장·야간·휴일노동】 ① 학교장과 조합원은 제51조에 따른 노동시간을 상호 준수하되, 연장·야간·휴일노동(이하 '연장노동')은 학교운영상 필요한 경우에 당사자 간에 합의로 할 수 있다.

② 제1항에 따른 연장노동을 할 경우에는 1주 12시간을 초과할 수 없다.

③ 연장노동수당은 제52조에 따른 휴게시간 이후부터 지급한다. 단, 학교장이 학교행사 등으로 인하여 조합원이 불가피하게 휴게시간 없이 근무할 필요가 있다고 인정하는 경우에 한하여 조합원이 연장노동 시 종업시간 이후부터 기산하여 지급할 수 있다.

제54조 【유급휴일】 다음 각 호에 해당하는 사항은 유급휴일로 한다.

1. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조에 따른 공휴일 및 같은 규정 제3조의 대체 공휴일
2. 노동절(5월1일)

제55조 【연차유급휴가】 ① 교육감은 매년 3월 1일에 연간 총 소정근로일수 중 80퍼센트 이상 출근한 조합원에게 15일의 유급휴가를 일괄 부여하고, 3년 이상 계속하여 근무할 경우 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한다. 단 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.

② 교육감은 제1항에 따른 출근율이 1년에 80퍼센트 미만일 경우에 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야한다.

③ 제1항에도 불구하고, 조합원에게 각 호의 사유가 발생하여 실제 직무에

종사하지 않은 기간을 합산하여 연 90일을 초과하는 경우 다음 산식에 따라 연차유급휴가를 부여(소수점 이하 절사) 한다.

$$\text{정상근무시발생하는연차일수} \times \frac{(\text{연간소정근로일} - \text{실제 직무에 종사하지 않은기간})}{\text{연간소정근로일}}$$

1. 휴직(단, 업무상 재해 및 자녀 1명에 대한 최초 1년에 해당하는 법정 육아휴직은 출근처리)
 2. 병가
 3. 사용자귀책으로 휴업
 4. 적법한 쟁의행위
 5. 정직
 6. 대기발령
- ④ 학교장은 기관 운영에 막대한 지장이 없는 한 조합원이 청구한 시기에 연차유급휴가를 부여하여야 한다.

제56조 【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 및 자녀의 배우자	1일

2. 장기재직휴가 : 입사일을 기준으로 계속노동기간에 따라 25년 이상 근무 시

20일, 18년 이상 25년 미만 15일, 10년 이상 18년 미만 10일 (분할 사용 가능하되, 1회 사용 시마다 3일 이상 사용하여야 함)

3. 가족돌봄휴가: 제41조 제2항 제3호의 가족돌봄휴직 연 90일 범위 내에서 10일을 무급휴가로 보장하되, 다음 각 목에 해당하는 사유로 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 연간 2일(자녀가 2명이상이거나, 장애인인 경우 또는 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)까지 유급으로 보장한다.

가. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖의 이에 준하는 사유로 자녀를 돌봐야 하는 경우

나. 자녀가 다니는 어린이집 등의 공식행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
다. 「민법」상 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조 제2항에 따른 장애인인 자녀의 병원진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 및 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종 포함)에 동행하는 경우

라. 질병, 사고 등의 사유로 자녀를 돌봐야 하는 경우(단, 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다.)

4. 자녀 입영휴가 : 자녀 군 입대 1일 (입영 또는 임관 당일)

5. 학습휴가 : 연 4일 (일 단위 사용)

6. 수업휴가 : 한국방송통신대학교(원)에 재학 중인 조합원이 「한국방송통신대학교 설치령」에 따른 출석수업(시험, 실습 포함)에 참석하는 경우.
단, 연차유급휴가를 전부 사용한 경우 무급으로 수업휴가 부여

7. 선거업무 및 투.개표 사무에 종사한 경우 : 지방공무원과 동일 적용

③ 제1항 제1호의 휴가는 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하되, 사망으로 인한 경조사 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날(사망일 또는 장례일) 또는 사망일의 다음 날부터 휴가를 사용할 수 있다.

제57조 【병가】 ① 조합원이 업무 외 질병, 부상으로 요양이 필요할 때에는 연간 60일 범위에서 병가를 유급으로 사용할 수 있다.

② 교육감은 조합원이 업무 상 질병, 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우에는 연 180일의 범위에서 병가를 허가할 수 있다.

③ 병가일수가 연 7일 이상인 경우에는 의사 진단서를 제출하여야 한다.

④ 병 지각·병 외출·병 조퇴는 누계 8시간을 병가 1일로 공제한다.

제58조 【공가】 교육감은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 이에 직접 필요한 기간(시간)은 공가로 인정하고, 공가 기간은 유급으로 한다.

1. 「병역법」 또는 그 밖의 다른 법령에 따른 병역판정검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국가기관에 소환될 때
3. 법률에 따라 투표에 참가할 때
4. 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진, 「산업안전보건법」에 따른 건강진단, 「결핵예방법」 제11조제1항에 따른 결핵검진을 할 때
5. 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때
6. 천재지변, 교통차단 등 불가항력으로 출근이 불가능할 때
7. 협약 제10조제1항제2호(단, 연 1회에 한함) 및 제5호에 따라 대의원 대회에 참가하거나 단체교섭에 참가할 때
8. 올림픽·전국체전 등 국가 또는 지방 단위의 주요 행사에 참가할 때
9. 「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

제59조 【휴가기간 중의 휴무일 또는 휴일】 휴가기간 중의 토요일 또는 휴일은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 병가 및 휴가기간이 30일 이상 계속 되는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 휴일을 산입한다.

제7장 임금 등

제60조 【임금 등 지급의 원칙】 ① 교육감은 조합원의 기본급 및 각종 수당(이하 '임금 등')이 저하되지 않도록 노력한다.

② 임금 등을 지급할 때 소속 학교에 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원과 합리적 이유 없는 차별이 없도록 한다.

③ 교육감은 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금 등을 지급하여야 한다.

④ 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 한다.

제61조 【임금 등 지급기준】 ① 교육감은 조합원에게 다음 각 호에서 정한 항목을 「지방공무원 보수규정」, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」을 준용하여 임금 등을 지급한다.

1. 기본급 : 「지방공무원 보수규정」 제4조제3항에 따라 「공무원보수규정」 별표 3의 9급 및 8급 봉급표 (기본급 적용 시기 : 매년 1월) ※ 8급 봉급표 적용 대상자는 제44조 및 제44조의1에 따라 정한다.

2. 각종 수당

가. 정근수당 및 정근수당가산금 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제6조 (정근수당 지급시기 : 매년 1월, 7월)

나. 가족수당 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제10조

다. 특수업무수당 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제14조 및 별표9 제1호의 '마'목 및 '바'목(기술정보수당), 제11호 '자'목(특수직무수당)으로 하되, 그 중 한 가지 수당만 지급

라. 정액급식비 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제18조

마. 명절휴가비 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제18조의3

바. 직급보조비 : 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제18조의6 및 별표 14

② 제1항의 기본급 및 각종 수당은 「지방공무원보수업무 등 처리지침」의 해당

지급요건과 지급방식을 따른다.

③ 연장근로수당은 「근로기준법」 제56조에 따라 가산수당을 지급한다.

④ 발생일부터 1년이 지나 행사하지 않은 연차유급휴가에 대한 미사용수당은 총 연차유급휴가일수에서 사용일수(시간 단위 이하 절사)를 빼고 남은 미사용일수에 대하여, 회계연도 종료일이 속한 달의 통상임금으로 지급한다.

제62조 【성과상여금 지급기준】 ① 성과상여금 지급대상은 지급기준일(매년 2월 말일) 현재 해당 기관에 소속되어 있는 조합원 및 평가대상기간 중 퇴직한 조합원을 지급대상으로 한다. 단, 실 근무기간이 2개월 미만 또는 징계(견책 이상)를 받은 자는 지급 대상에서 제외한다.

② 성과평가기간은 매년 3월부터 다음연도 2월말까지로 한다.

③ 성과상여금은 평가 기간에 해당하는 일반직 9급 또는 8급에 해당하는 금액을 지급한다. 단, 9급에서 8급 봉급표로 변경된 이후, 첫 번째 지급받는 성과상여금은 일반직 9급에 해당하는 금액으로 한다.

④ 성과상여금은 2020 회계연도부터 평균임금에 산입한다.

⑤ 그 밖에 사항은 「서울특별시교육청 6급이하 일반직공무원 성과상여금 업무 지침」을 준용하되, 학교장이 자체 평가계획을 수립하여 개인별로 차등 지급하여야 한다.

제63조 【통상임금의 산입 범위】 ① 조합원에게 지급하는 임금 중 통상임금에 산입하는 임금 항목은 다음 각 호와 같다.

1. 기본급
2. 정근수당가산금
3. 정액급식비
4. 직급보조비
5. 특수업무수당

② 제1항제2호 및 제3호의 정근수당가산금과 정액급식비는 2021년 3월 1일부터 통상임금에 산입한다.

제64조 【맞춤형복지】 ① 맞춤형복지점수의 배정은 「서울특별시교육청 공무원 맞춤형복지 업무처리 지침」을 준용한다.

② 제1항에 따른 지침에서 정한 사항 이외 호봉제노동자에게 부여한 휴직자 등의 맞춤형복지 적용 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 공직선거출마휴직 : 기본보험 적용, 자율항목 미적용
2. 가족돌봄휴직 : 재직자와 동일 적용
3. 업무상 재해에 따른 휴직 : 재직자와 동일 적용
4. 노동시간 단축 : 노동시간 단축 전과 동일 적용

③ 교육감은 2021년부터 조합원의 맞춤형복지점수를 맞춤형복지 포털사이트에서 타 교육공무직원과 분리하여 운영한다.

제65조 【휴업수당】 교육감은 학교 공사, 화재 등 각급 교육기관의 귀책사유로 휴업할 때에는 평균임금 100분의 70이상의 수당을 지급한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

제66조 【퇴직금】 ① 교육감은 계속근로기간이 1년 이상인 조합원에게 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

② 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 입사일로부터 퇴직일까지로 하되, 휴직기간의 계속근로기간 산입여부는 제41조제3항을 따른다.

③ 제1항에 따른 평균임금 계산 시, 제41조에 따른 휴직기간은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 제외한다.

④ 교육감은 조합원이 퇴직할 경우에는 그 지급사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 지급하여야 한다. 다만, 당사자 간의 합의에 따라 지급일을 연장할 수 있다.

⑤ 다른 교육공무직 노동조합의 퇴직연금 제도나 운영방법이 변경될 경우, 조합원의 퇴직연금도 연동하여 변경된 것으로 본다.

- 제67조 【업무상 재해보상】** ① 교육감은 조합원이 업무상 재해로 휴업(공무상 병가 또는 업무상 재해휴직)하는 경우, 「산업재해보상보험법」에 따라 조합원이 근로복지공단으로부터 지급받은 휴업급여와 월 평균임금과의 차액을 보전하여 지급하되, 보전기간은 휴업 기간 중 180일 이내로 한다.
- ② 제1항의 보전기간은 달력 상 일수 기준으로 한다.

제8장 남녀평등 및 모성보호

- 제68조 【직장 내 성희롱 등 금지】** ① 교육감은 직장 내 성희롱 등을 방지하기 위하여 예방지침을 마련하고, 학교장은 조합원이 이를 자유롭게 열람할 수 있도록 교내 보기 쉬운 장소에 게시한다.
- ② 학교장은 「남녀고용평등법」 및 같은 법 시행령 등에 따라 연 1회 이상 성희롱 예방교육을 실시한다.
- ③ 누구든지 직장 내 성희롱 등 발생사실을 알게 된 경우 제1항의 지침에 따라 그 사실을 신고할 수 있으며, 신고가 접수되는 등으로 직장 내 성희롱 등 발생 사실을 인지한 경우 학교장은 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ④ 학교장은 제3항에 따른 조사기간 동안 직장 내 성희롱 등과 관련하여 피해를 주장하는 조합원(이하 '피해 조합원')을 보호하기 위하여 필요한 경우 비밀유지 및 유급휴가 부여 등 적극적인 조치를 하여야 한다. 이 경우 피해 조합원 등의 의사에 반하여서는 아니 된다.
- ⑤ 학교장은 제3항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 등 발생 사실을 확인한 때에는, 행위자에 대하여 징계 및 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 하며, 피해자에 대해서는 보호 조치를 지체 없이 하여야 한다. 이 경우 학교장은 그 조치에 관하여 피해 조합원의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 학교장은 직장 내 성희롱 등 발생 사실을 신고한 조합원 및 피해 조합원에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제69조 【여성보건휴가】 교육감은 여성 조합원이 생리기간 중 휴식을 위해 매일 1일의 여성보건휴가를 청구할 경우 월 1일의 휴가를 무급으로 부여한다.

제70조 【태아검진 휴가】 ① 교육감은 임신한 여성 조합원에게 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 태아검진 휴가를 유급으로 부여한다.

② 제1항의 휴가를 부여한 경우, 「근로기준법」 제74조의2 태아검진시간을 부여한 것으로 본다.

제71조 【출산전후 휴가】 ① 교육감은 임신한 여성 조합원에게 출산전후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일)의 출산전후 휴가를 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」 등 관련 법령에 따른다.

제72조 【유산·사산휴가】 ① 교육감은 임신한 여성 조합원이 유산 또는 사산했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

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

제73조 【배우자 출산휴가 및 난임치료휴가】 교육감은 「남녀고용평등법」 제18조의2에 따라 배우자 출산휴가를 10일(자녀 출산일로부터 90일 이내 1회에 한하여 분할 사용 가능) 유급으로 부여한다.

제74조 【배우자 유·사산휴가】 교육감은 남성 조합원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 조합원이 신청하면 제72조 제1항 각호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 유급으로 부여한다.

제75조 【난임치료시술휴가】 ① 교육감은 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 조합원에게 다음 각 호의 구분에 따라 난임치료시술휴가를 유급으로 부여한다.

1. 여성 조합원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간
가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일)

나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 : 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

다. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(난자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 난자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 난자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

2. 남성 조합원: 정자 채취일에 1일

② 제1항에 따라 휴가를 부여한 경우, 「남녀고용평등법」 제18조3에 따른 난임 치료휴가를 부여한 것으로 본다.

제76조 【모성보호시간】 ① 교육감은 임신한 여성 조합원이 1일 2시간 범위에서 휴식이나 병원 진료 등을 위한 모성보호시간을 신청할 경우, 이를 유급으로 보장한다.

② 제1항의 모성보호시간을 부여한 경우 「근로기준법」 제74조제7항의 임신기 근로시간 단축제도를 허용한 것으로 본다.

제77조 【임신 중인 여성 등에 대한 보호】 ① 교육감은 임신중인 여성 조합원 또는 출산 후 1년이 지나지 않은 조합원에게 오후 9시부터 오전 7시까지의 시간과 토요일무일 및 공휴일의 근무를 명할 수 없다. 다만, 다음 각 호의

어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 임신 중인 조합원이 신청하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 얻은 경우
2. 출산 후 1년이 지나지 않은 조합원의 동의를 있는 경우

② 교육감은 임신한 여성 조합원에게 연장노동을 하게 하여서는 아니 된다.

제78조 【육아시간 등】 ① 교육감은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 조합원이 수유시간을 청구하면 1일 2시간 내에서 유급으로 부여한다.

② 만 5세 이하(생후 72개월 미만)의 자녀를 둔 조합원이 자녀를 돌보기 위하여 육아시간을 청구하면 1일 2시간 내에서 유급으로 부여하며, 그 기간은 최대 24개월로 한다.

③ 제1항에 따른 유급 수유시간을 사용하는 여성 조합원의 경우 유급 수유시간과 유급 육아시간을 합한 기간을 24개월 범위로 하며, 육아시간은 유급 수유시간을 포함하여 1일 최대 2시간으로 한다.

④ 조합원은 수유시간 및 육아시간을 노동시간 내에서 자유롭게 사용할 수 있으며, 이를 사용하여 출퇴근 시각을 조정할 수 있다.

⑤ 교육감은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」에 따라 수유실 또는 전용 휴게실과 기타 보관시설을 갖추도록 노력하여야 한다.

⑥ 육아시간은 제79조에 따른 ‘육아휴직’ 또는 제80조에 따른 ‘육아기 노동시간 단축’ 중이 아닌 기간에 별도로 부여한다.

제79조 【육아휴직】 ① 조합원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청할 경우 자녀 1명에 대하여 3년 이내에서 휴직할 수 있다. 단, 육아휴직 신청 이후 조합원의 자녀가 만 9세이면서 초등학교 3학년 이상이 되는 경우 법정육아휴직(1년) 범위 내에서만 휴직할 수 있다.

② 자녀 당 최초 1년에 대한 육아휴직은 1회에 나누어 사용할 수 있다.

③ 자녀 당 최초 1년 이후의 육아휴직은 최대 2회에 나누어 사용할 수 있으며, 이 때 1회 분할기간은 6개월 이상이 되어야 한다.

④ 제2항의 최초 1년에 대한 육아휴직을 나누어 사용하지 않은 경우에는 1년 이후의 육아휴직을 포함하여 최대 3회에 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 그 밖의 신청절차, 복직 이후 처우 등 세부적인 사항은 지침으로 정한다.

제80조 【육아기 노동시간 단축】 ① 교육감은 제79조의 육아휴직을 신청할 수 있는 조합원이 노동시간 단축(이하 ‘육아기 노동시간 단축’)을 신청하는 경우 육아휴직을 신청할 수 있는 기간 중 1년 범위 내에서 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 그러하지 아니하다.

② 육아기 노동시간 단축 후 노동시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 되며, 이 때 단축하여 노동하지 않은 시간은 무급으로 한다.

③ 육아휴직을 신청할 수 있는 조합원이 육아휴직 최초 1년의 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면, 그 기간을 가산하되 노동시간 단축기간은 최대 2년을 넘을 수는 없다.

④ 육아기 노동시간 단축기간은 계속근로기간에 포함한다.

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.

제81조 【직장 보육시설】 직장 보육시설의 설치·운영에 대해서는 「남녀고용평등법」에 따른다.

제9장 산업안전보건

제82조 【재해예방 의무】 교육감은 「산업안전보건법」에 따라 조합원의 안전과 건강을 유지·증진시키기 위하여 적극 노력한다.

제83조 【휴게시설】 교육감은 학교의 재정 및 시설 여건의 범위 내에서 적정 넓이의 휴게시설을 갖추 수 있도록 노력한다.

제10장 복리후생

제84조 【복지시설 사용】 ① 교육감은 조합원의 건전한 여가생활 및 노동의욕을 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 서울특별시교육청 소속 지방공무원과 동일하게 적용한다.

제85조 【문화·체육행사】 ① 교육감은 조합원의 노동의욕을 고취하고, 체력증진과 사기를 높이기 위하여 문화 및 체육행사를 연 1회 이상 개최할 수 있도록 노력한다.

② 교육감은 각급 교육기관이 주관하는 문화 및 체육행사 등을 조합원에게 안내하고 참여 기회를 보장한다.

③ 교육감은 조합원의 자유로운 동아리 활동을 적극 보장한다.

제11장 협의회 등

제86조 【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.

제87조 【발전협의회】 교육감과 노동조합은 단체협약 이행점검과 호봉제 노동자 관련 현안 등 논의를 통해 노사 공동 발전을 도모하고자 다음과 같이 발전협의회를 구성·운영한다.

1. 협의회는 노사 각 6명 이내로 하고, 노측 위원은 노동조합이 추천하는 자로 한다.

2. 협의회는 분기별 1회 개최하는 것을 원칙으로 하되, 노사가 합의하여 개

최주기 및 횟수 등을 변경할 수 있다. 단, 단체교섭 기간 중에는 개최하지 않는다.

3. 그 밖의 협의회 운영 등에 관한 사항은 노사 간 협의하여 따로 정한다.

제12장 조합원 인권보호

제88조 【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 학교장은 조합원에게 업무상 부당한 지시 및 업무와 무관한 사적 지시를 하여서는 아니 된다.

제89조 【직장 내 괴롭힘 금지】 ① 누구든지 직장 내 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 조합원 또는 비조합원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 노동환경을 악화시키는 행위(이하 '직장 내 괴롭힘'이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

② 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 제68조제3항부터 제6항을 준용한다.

③ 그 밖의 직장 내 괴롭힘의 예방 및 조치에 관한 사항은 별도로 마련하는 지침 및 매뉴얼에서 정한 바에 따른다.

제90조 【노동이 존중되는 학교】 ① 교육감은 노동인권 신장과 노동이 존중되는 학교를 만들기 위해 노력한다.

② 학교장은 조합원과의 원활한 소통을 위하여 반기별 1회 이상 협의회 등이 개최될 수 있도록 노력한다.

③ 교육감은 바람직한 노사관계 형성을 위하여 교육청이 주관하는 교직원 연수과정에 노동인권 사항을 포함하고, 부당노동행위 예방을 위해 노력한다.

④ 제3항의 연수 운영 시 조합을 상호 존중의 대상으로 인식하는 내용을 반영한다.

부 칙

제1조 【시행일】 본 협약은 체결일로부터 시행한다.

제2조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2025년 12월 31일
까지로 한다.

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

제3조 【협약 갱신】 ① 노사 양당사자 어느 일방이 본 협약을 갱신하고자 할
때에는 유효기간 만료일 30일 전에 갱신 요구안을 제출하여야 한다.

② 제1항에 따른 노사 양당사자 중 일방의 협약 갱신 요구가 없을 경우 본
협약은 1년간 자동 갱신된 것으로 간주한다.

제4조 【보충협약 및 재교섭】 조합은 협약의 유효기간 중 본 협약에서 정한 사항의
신설, 변경, 폐지를 목적으로 교섭을 요구하지 아니한다.

제5조 【연차유급휴가에 관한 적용례】 제47조제3항에 따른 연차유급휴가의 비례
부여산식은 2023년 7월부터 발생하는 경우부터 적용한다.

제6조 【장기재직휴가에 관한 경과조치】 2020년 단체협약 제48조제1항제2호에
따라 2023년도에 장기재직휴가를 사용한 경우, 본 협약 제56조제1항제2호에 따
른 장기재직휴가를 사용한 것으로 본다. 다만, 계속노동기간 25년 미만에 정년
퇴직하는 노동자는 종전의 협약을 적용한다.

제7조 【가족돌봄휴가에 관한 경과조치】 2020년 단체협약 제48조제1항제3호에
따라 2023년도에 자녀돌봄휴가를 사용한 경우, 본 협약 제56조제1항제3호에 따
른 가족돌봄휴가를 사용한 것으로 본다.

제8조 【난임치료시술휴가에 관한 경과조치】 2020년 단체협약 제66조제2호에 따라 2023년도에 난임치료휴가를 사용한 경우 본 협약 제56조제1항제3호에 따른 난임치료시술휴가를 사용한 것으로 본다.

제9조 【협약서의 보관】 본 협약 체결을 증거하기 위해 협약서를 노사가 각 1부씩 보관한다.

제10조 【협약 승계】 협약의 유효기간 중 교육감과 노동조합의 명칭 또는 대표자(본 협약의 서명·날인자)가 변경되었을 때에도 본 협약은 유효하다.

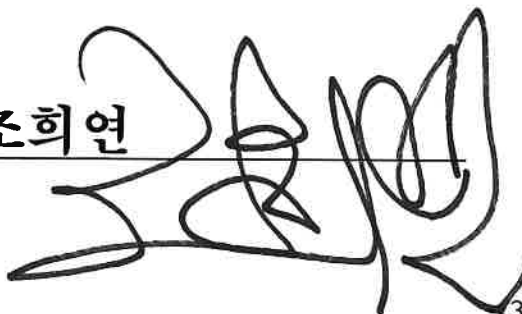
제11조 【불이행 책임】 본 협약을 이행하지 아니하는 당사자는 그 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임을 진다.

제12조 【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관계 법령, 취업규칙 및 제 규정(지침 포함)에 따른다.

2023. 7. 6.

서울특별시교육감

조희연



서울시공립학교호봉제회계직

노동조합위원장

김영신

