
사립학교 계약제교원 운영 지침



2025. 2.

서울특별시교육청
(중등교육과)



사업시행전 검토항목

▶ 해당 사항이 있는 부분에 '■' 표시하시기 바랍니다.

영역		사업시행전 검토항목	검토 완료	해당 없음	실행내용 및 방법
1	현장 의견수렴	현장(학생, 학부모, 교직원, 시민 등)의 의견을 반영하였습니까?	■	<input type="checkbox"/>	학교 현장 의견 반영
2	전문가문	관련 전문가의 의견을 반영하였습니까?	<input type="checkbox"/>	■	
3	갈등	이해 당사자의 갈등 발생 가능성을 검토하였습니까?	■	<input type="checkbox"/>	갈등리스크 진단 (갈등·리스크 진단표 첨부)
4	안전	위험 요인과 안전 대책을 검토하였습니까?	<input type="checkbox"/>	■	
*5	관련법령	상위법이나 관련 법령, 조례 등을 검토하였습니까?	■	<input type="checkbox"/>	사립학교법, 교육공무원법, 초·중등교육법, 근로기준법 등 관련 법령 검토
6	행정용어정어화	적절한 우리말 중심의 행정용어를 사용하였습니까?	■	<input type="checkbox"/>	불필요한 외래식 표현 점검
7	관련부서	관련 부서, 유관 기관과의 사전검토를 하였습니까?	■	<input type="checkbox"/>	교육부, 초등교육과
8	학교업무유발	학교 업무부담 유발 정도를 검토하였습니까?	■	<input type="checkbox"/>	학교 업무부담 유발 사항 검토
*9	평가	사업에 대한 평가계획을 수립하십니까?	<input type="checkbox"/>	■	
		사업에 대한 일몰 계획을 수립하십니까?	<input type="checkbox"/>	■	
10	홍보	사업 홍보 방안을 검토하였습니까?	<input type="checkbox"/>	■	지침 배부, 홈페이지 공개, 업무담당자 연수 시 안내 등
11	기타				

갈등·리스크 진단표

○ 사업명 : 사립학교 계약제교원 운영지침 개정

○ 사업추진부서 : 중등교육과

담당자 : 이현아

전화번호 : 02-399-9493

연번	공공갈등 진단 내용	가	나
1	사업과 관련하여 관련이해집단이 존재한다. (학생/교원/학부모/지역주민 등)	존재하지 않다	<input checked="" type="radio"/> 존재한다
2	사업과 관련하여 이해집단간의 입장이 다르다.	그렇지 않다	<input checked="" type="radio"/> 그렇다
3	사업과 관련하여 정책대상집단과의 갈등이 표출되거나 표출될 것으로 예상된다.	<input checked="" type="radio"/> 그렇지 않다	예상되는 갈등표출 시기 - 사업계획 발표 시() - 사업추진(진행) 시()
4	사업이 전개되는 과정에서 집단화가 더욱 강해지고 있거나 강해질 것으로 예상된다.	<input checked="" type="radio"/> 그렇지 않다	그렇다
5	과거에 사업과 관련하여 사고 등 사안이 발생한 사실이 있다.(3년 이내)	<input checked="" type="radio"/> 그렇지 않다	그렇다
6	사업과 관련하여 민원이 제기될 가능성이 높다. [공문/ 인터넷(국민신문고)/ 집단서위, 항의성 방문 등]	<input checked="" type="radio"/> 그렇지 않다	그렇다
7	사업과 관련하여 소송이 제기될 가능성이 높다.	<input checked="" type="radio"/> 그렇지 않다	그렇다
8	언론매체에서 3회 이상 부정적으로 보도되었다.	<input checked="" type="radio"/> 그렇지 않다	그렇다
9	갈등에 대한 해결방안이 어느 일방으로부터 제시된 적이 있다.	그렇지 않다	<input checked="" type="radio"/> 그렇다
10	갈등해결에 상당한 기간이 소요될 것으로 보인다. (3개월 이상)	그렇지 않다	<input checked="" type="radio"/> 그렇다
11	사안해결에 법령상 또는 제도적 변경이 필요하다.	그렇지 않다	<input checked="" type="radio"/> 그렇다
12	사안해결에 교육청(소속기관 포함)을 제외한 타 기관(자치단체, 중앙부처 등)의 협조가 필요하다.	그렇지 않다	<input checked="" type="radio"/> 그렇다
해당항목 개수	6개	관리필요 여부	<input checked="" type="radio"/> 필요 / <input type="radio"/> 불필요

사립학교 계약제교원 운영 지침 주요 개정 내용

구분	2024학년도	2025학년도	비고
변경적용 (표기변경)	① 임용상한 연령 : 만 62세 ○ 계약제교원(기간제교사, 시간강사) - 1차 공고 모집 시부터 예외적으로 만 65세까지 임용 가능 - 다만, 1차 공고 시 적격자 없을 경우 2차 부터 만 69세까지 임용 가능 - 만 62세 이상 채용 시 계약기간은 해당 학기 이내로 정함 ※ 2024학년도 한시적으로 적용	① 임용상한 연령 : 62세 ○ 계약제교원(기간제교사, 시간강사) - 1차 공고 모집 시부터 예외적으로 65세까지 임용 가능 - 다만, 1차 공고 시 적격자 없을 경우 2차 부터 69세까지 임용 가능 - 62세 이상 채용 시 계약기간은 해당 학기 이내로 정함 ※ 2025학년도 한시적으로 적용	25학년도 한시적용
적용연장	② 명예퇴직교원 채용요건 완화 ○ 퇴직일 2년(초등 6개월) 미경과 명퇴교원 채용제한 미적용 ○ 1차 공고 시부터 예외적으로 임용 가능 ○ 임용보고 시 명예퇴직자 기간제교사 재취업(예정) 보고서식 제출 ※ 2024학년도 한시적으로 적용	② 명예퇴직교원 채용요건 완화 <좌동> ※ 2025학년도 한시적으로 적용	25학년도 한시적용
변경적용 (요건확대)	③ 유사과목 채용 ○ 정규교원과 학교급 및 표시과목이 동일한 자격 소지자를 임용하는 것이 원칙이나, 1, 2차까지 공개채용에도 불구하고 임용이 어려운 불가피한 경우 - (초등)특수학교(학급)에서는 특수(중등)자격 소지자를 기간제교원으로 임용 가능 - (초등)교과전담인 경우 해당과목(중등)자격 소지자 임용 가능, 담임 배정 불가 - (중등)표시과목과 유사한 과목의 교원자격을 갖춘 자로 임용 가능 ※ 소지한 교원자격증과 학교급이 일치하지 않는 경우 호봉확정시 경력 인정률 80% ※ 2024학년도 한시적으로 적용	③ 유사과목 채용 ○ 정규교원과 학교급 및 표시과목이 동일한 자격 소지자를 임용하는 것이 원칙이나, 2차까지 공개채용에도 불구하고 임용이 어려운 불가피한 경우 - (특수)소지한 교육자격증의 학교급이 다른 경우에도 기간제교원으로 임용 가능 ※ 특수(초등) ⇔ 특수(중등) 임용 가능 <좌동> ※ 2025학년도 한시적으로 적용	25학년도 한시적용
적용연장	④ 담임교사 배정 ○ 단, 학교별 결원을 증가로 인해 담임 업무 배정 가능한 기간제교사의 기준을 기존 최소 2년 이상에서 최소 1년 이상 경력자로 변경 운영 ※ 기간제교원 보직교사 임용 원칙적 금지 ※ 2024학년도 한시적으로 적용	④ 담임교사 배정 <좌동> ※ 2025학년도 한시적으로 적용	25학년도 한시적용

구분	2024학년도	2025학년도	비고																																										
적용연장 (문구수정)	㉔ 채용공고 ○ 대상: 단위학교 6개월 이상 채용 시 필수 ○ 기간: 공고일 제외 3일 이상(토, 공휴일 산입) ○ 공개 및 공고 장소 - 서울교육일자리포털(work.sen.go.kr)> 채용공고등록 ※ 채용계획 사전공개: 서울교육일자리포털> 채용계획사전공개 게시판 등록 - 나라일터 홈페이지: 채용정보란	㉔ 채용공고 ○ 대상: 단위학교 6개월 이상 채용 시 필수 (6개월 미만 채용 시 교육과정상 부득이한 경우 생략 가능) <좌동>	25학년도 한시적용																																										
변경적용	㉕ 기간제교원의 휴가 ○ 연가 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>동일교 연속 재직기간</th> <th>연가 일수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1월 이상 1년 미만</td> <td>11일</td> </tr> <tr> <td>1년 이상 2년 미만</td> <td>12일</td> </tr> <tr> <td>2년 이상 3년 미만</td> <td>14일</td> </tr> <tr> <td>3년 이상 4년 미만</td> <td>15일</td> </tr> </tbody> </table> ○ 특별휴가 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>항목</th> <th>세부내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>육아시간</td> <td>▶ 5세이하 ▶(기간)24개월</td> </tr> <tr> <td>돌봄휴가</td> <td>▶ 2일(다자녀 3일)</td> </tr> <tr> <td>형제자매상</td> <td>▶ 1일</td> </tr> <tr> <td>미숙아출산</td> <td>▶ 90일</td> </tr> <tr> <td>배우자출산휴가</td> <td>▶ 10일(다태아 15일)</td> </tr> </tbody> </table>	동일교 연속 재직기간	연가 일수	1월 이상 1년 미만	11일	1년 이상 2년 미만	12일	2년 이상 3년 미만	14일	3년 이상 4년 미만	15일	항목	세부내용	육아시간	▶ 5세이하 ▶(기간)24개월	돌봄휴가	▶ 2일(다자녀 3일)	형제자매상	▶ 1일	미숙아출산	▶ 90일	배우자출산휴가	▶ 10일(다태아 15일)	㉕ 기간제교원의 휴가 ○ 연가 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>동일교 연속 재직기간</th> <th>연가 일수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1월 이상 1년 미만</td> <td>11일</td> </tr> <tr> <td>1년 이상 3년 미만</td> <td>15일</td> </tr> <tr> <td>3년 이상 4년 미만</td> <td>16일</td> </tr> </tbody> </table> ○ 특별휴가 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>항목</th> <th>세부내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>육아시간</td> <td>▶ 만8세 초2이하 ▶(기간)36개월</td> </tr> <tr> <td>돌봄휴가</td> <td>▶ 자녀 수+1일</td> </tr> <tr> <td>형제자매상</td> <td>▶ 3일</td> </tr> <tr> <td>미숙아출산</td> <td>▶ 100일</td> </tr> <tr> <td>배우자출산휴가</td> <td>▶ 20일(다태아 25일)</td> </tr> </tbody> </table>	동일교 연속 재직기간	연가 일수	1월 이상 1년 미만	11일	1년 이상 3년 미만	15일	3년 이상 4년 미만	16일	항목	세부내용	육아시간	▶ 만8세 초2이하 ▶(기간)36개월	돌봄휴가	▶ 자녀 수+1일	형제자매상	▶ 3일	미숙아출산	▶ 100일	배우자출산휴가	▶ 20일(다태아 25일)	25학년도 변경적용
동일교 연속 재직기간	연가 일수																																												
1월 이상 1년 미만	11일																																												
1년 이상 2년 미만	12일																																												
2년 이상 3년 미만	14일																																												
3년 이상 4년 미만	15일																																												
항목	세부내용																																												
육아시간	▶ 5세이하 ▶(기간)24개월																																												
돌봄휴가	▶ 2일(다자녀 3일)																																												
형제자매상	▶ 1일																																												
미숙아출산	▶ 90일																																												
배우자출산휴가	▶ 10일(다태아 15일)																																												
동일교 연속 재직기간	연가 일수																																												
1월 이상 1년 미만	11일																																												
1년 이상 3년 미만	15일																																												
3년 이상 4년 미만	16일																																												
항목	세부내용																																												
육아시간	▶ 만8세 초2이하 ▶(기간)36개월																																												
돌봄휴가	▶ 자녀 수+1일																																												
형제자매상	▶ 3일																																												
미숙아출산	▶ 100일																																												
배우자출산휴가	▶ 20일(다태아 25일)																																												
변경적용	㉖ 전일제강사의 초과단가 및 지급방법 ○ 보건·사서·전문상담·영양교사 대체강사 - 4시간 이하 시간당 25만, 4시간 초과시 1만 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>1시간</th> <th>2시간</th> <th>4시간</th> <th>6시간</th> <th>8시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25만원</td> <td>5만원</td> <td>10만원</td> <td>12만원</td> <td>14만원</td> </tr> </tbody> </table> - 전일제 연속 6일 이상 채용하는 경우 기간제 교사 호봉으로 보수 일할계산하여 지급	1시간	2시간	4시간	6시간	8시간	25만원	5만원	10만원	12만원	14만원	㉖ 전일제강사의 초과단가 및 지급방법 ○ 보건·사서·전문상담·영양교사 대체강사 - 4시간 이하 시간당 25만 4시간 초과시 1.5만 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>1시간</th> <th>2시간</th> <th>4시간</th> <th>6시간</th> <th>8시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>25만원</td> <td>5만원</td> <td>10만원</td> <td>13만원</td> <td>16만원</td> </tr> </tbody> </table> <삭제>	1시간	2시간	4시간	6시간	8시간	25만원	5만원	10만원	13만원	16만원	25학년도 변경적용																						
1시간	2시간	4시간	6시간	8시간																																									
25만원	5만원	10만원	12만원	14만원																																									
1시간	2시간	4시간	6시간	8시간																																									
25만원	5만원	10만원	13만원	16만원																																									



목 차



I. 계약제교원 기본사항	1
1. 계약제교원의 개념 및 종류	1
2. 계약제교원 관련 근거	2
3. 계약제교원 자격기준	3
4. 계약제교원 임용 공통사항	4
5. 계약제교원 복무	12
II. 계약제교원 종류별 운영 지침	18
1. 기간제교사	18
2. 시간강사	41
3. 산학겸임교사	44
4. 명예교사	49
III. 계약제교원 운영 관련 Q&A	50
IV. 참고사항	60
1. NEIS 계약제교원 인사관리 매뉴얼	60
2. 기간제교사 인력풀 등재 및 활용방법	66
붙임	67

붙임 각종 서식 등 참고자료

1. 강사 운영 규정(예시)	67
2. 계약제교원 채용 계획(예시)	70
3. 계약제교원 채용 공고(예시)	73
4. 계약제교원 지원서(예시)	77
5. 채용서류 반환 청구서	79
6. 채용심사 관련 각종 서식(6-1~6-6)	80
7. 계약제교원(기간제교사) 채용계약서(예시)	86
8. 계약제교원(강사) 채용계약서(예시)	89
9. 서약서(1개월 미만 강사용)(예시)	91
10. 기간제교사 인력풀 추천용 동의서	92
11. 기간제교사 근무실적 평가서(예시)	93
12. 계약제교원 발령 문안(예시)	94
13. 계약제교원 임용서류 송부 요청 공문(예시)	95
14. 결격사유조회 내부결재 공문(예시)	96
15. 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 통합 공문(예시)	97
16. 성범죄 경력조회 및 아동학대관련범죄 전력 조회 신청서 서식	98
17. 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 동의서 서식	100
18. 행정정보 공동이용 사전동의서 서식	102
19. 호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서	103
20. 기간제교사 봉급 재산정 관련 경력 합산신청서	104
21. 명예퇴직자의 기간제교사 재취업(예정) 보고	105
22. 기간제교사 임용 중 계약해지 대장 서식	106
23. 기간제교사 임용 중 계약해지 보고 서식	107
24. 조기복직에 따른 기간제교사 계약해지 보고(서식)	108
25. 육아 휴직 신청서(예시)	109
26. 육아 휴직 복직 신청서(예시)	110
27. 고용보험 제출용 육아휴직 확인서 서식	111
28-1. 고용보험 제출용 출산전후휴가 급여 등 신청서 서식	113
28-2. 고용보험 제출용 출산전후휴가 확인서 서식	115
29-1. 마약류 중독 여부 확인을 위한 검사결과통보서 서식	117
29-2. 마약류 중독 여부 확인을 위한 의사 진단서 서식	118
참고 고용보험 피보험자격신고 업무처리 개선 내용	119



말머리 목록



1. 계약제교원 임용 공통사항-개요	4
2. 계약제교원 임용 시 구비서류	5
3. 계약제교원 채용 시 유의사항-취업기회의 균등한 보장	6
4. 계약제교원 채용 시 유의사항-계약제교원 채용 시 원서접수 방식 다양화 등	6
5. 계약제교원 채용 관련 조사·조회	9
6. 계약제교원 복무-휴가	13
7. 기간제교사 임용 절차	22
8. 기간제교사 연장계약	25
9. 기간제교사 임용 중 계약해지-30일 전 해고예고 및 보고	26
10. 기간제교사 호봉 책정	28
11. 기간제교사 고정급 지급의 변경	29
12. 기간제교사 정근수당 및 정근수당가산금 지급 방법	30
13. 기간제교사 퇴직금 지급	31
14. 기간제교사 채용 및 퇴직업무 절차도	40

사립학교 계약제교원 운영 지침

- 본 지침은 **2025학년도부터 적용함**
 - 단, 2025학년도 사립학교 계약제교원 운영지침 주요 변경사항 알림(중등교육과-39138, 2024.12.16.)에 관한 내용은 공문 시행일(2024.12.16.) 이후부터 적용
- 동 지침의 내용과 일치하지 않는 기존의 질의회신 및 법령해석 등은 효력을 상실하고 동 지침의 내용을 기준으로 함
- 관련 법령 개정 시 동 지침보다 우선하여 개정 법령을 적용하여야 함

I 계약제교원 기본사항

1 계약제교원의 개념 및 종류

1] 개념

- 정규교원을 제외한 계약에 의하여 임용되는 비정규직 유·초·중등교원

2] 종류

- 임용사유 및 계약내용에 따라 기간제교사, 강사, 산학겸임교사, 명예교사로 구분

기간제교사	강사, 산학겸임교사, 명예교사
정규교원의 휴직, 파견 등으로 인한 결원의 보충, 특정교과 한시적 담당을 위하여 교원 정원 범위 내에서 교원자격증을 가진 자 중 기간을 정하여 임용하는 교원	교육과정 운영에 필요하여 교원 외에 일정 자격을 갖추고 학생 교육을 담당하는 자

2

계약제교원 관련 근거

- 「사립학교법」 제54조의4, 「교육공무원법」 제32조, 「교육공무원임용령」 제13조
 - 「초중등교육법」 제22조, 같은 법 시행령 제42조
 - 「공무원보수규정」 제8조
 - 「교원등의 연수에 관한 규정」 제2조, 제6조
 - 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조
 - 「고용정책기본법」 제7조
 - 「근로기준법」 제26조, 제27조
 - 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」
 - 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 및 같은 법 시행령, 같은 법 시행규칙
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조
 - 기간제교원 등 계약제교원 운영지침 적용 관련 안내(정책81801-602, 2002.3.6.)
 - 계약제 교원 채용 관련 범죄경력 조회 간소화 협조 추가 알림(교육부 교원정책과-3063, 2017.6.12.)
 - 계약제교원 채용과정의 투명성 제고 제도 개선(국민권익위원회 사회제도개선과-632, 2017.6.15.)
 - 2018년 시도교육청 계약제교원 업무 담당자 협의회 결과 알림(교원인사과-15448, 2018.11.15.)
 - 기간제교사 육아휴직 실시 안내(교육부 교원정책과-357, 2020.1.21.)
 - 「계약교원의 봉급 지급에 관한 예규」(시행 2020.2.24., 교육부예규 제51호, 2020.2.24., 제정)
 - 제도개선 권고(국민생활밀착형 일괄 제도개선(1) - 국민불편·차별 야기하는 불합리한 규정 개선 -)(권익위사회제도개선과-533, 2020.4.9.)
 - ‘계약제교원 중도해고 관련 불공정 관행 개선’ 제도개선 권고(권익위사회제도개선과-632, 2020.4.23.)
 - 계약제교원 채용 시 e-하나로 민원시스템 상 결격사유·범죄경력 통합조회 업무처리 개선사항 안내(교육부 교원정책과-5134, 2020.8.3.)
 - 2022년 시간강사 단가 인상 계획(중등교육과-37875, 2021.11.10.)
 - 교육공무원법 개정에 따른 계약제교원 채용시 마약류 검사 실시 안내(중등교육과-16935, 2023.4.21.)
 - 2023학년도 하반기 사립학교 계약제교원(시간강사) 한시적 변경 사항 연장 알림(중등교육과-25866, 2023.7.11.)
 - [교육부] 「국가공무원 복무규정」 개정사항 및 교육공무원 적용사항 안내(중등교육과-20645, 2024.7.2.)
 - 2025학년도 사립학교 계약제교원 운영지침 주요 변경 사항 알림(중등교육과-39138, 2024.12.16.)
 - 「국가공무원 복무규정」 및 「국가공무원 복무징계 관련 예규」 개정사항 안내(중등교육과-5239, 2025.2.17.)
- ※ 최신 관련 규정은 [국가법령정보센터 홈페이지\(www.law.go.kr\)](http://www.law.go.kr) 참고

3 계약제교원 자격기준

구분	자격기준	근거
기간제교사	교원자격증을 가진 자	「사립학교법」 제54조의4 제1항
강사 (영어회화 전문강사, 다문화언어강사 등 제외)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학(유치원의 경우에는 전문대학을 포함한다)졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 동일 또는 유사한 과목을 전공한 자 2. 전문대학 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 관련되는 분야에 2년 이상 실무경력이 있는 자 3. 고등학교 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 관련되는 분야에 4년 이상 실무경력이 있는 자 4. 제1호 내지 제3호외의 자로서 교육감이 따로 정하는 자격기준에 해당하는 자 	「초·중등교육법 시행령」 제42조제1항 [별표2]
산학겸임교사	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전문대학 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 산업체·공공 기관·비영리기관 및 사회단체(특성화중학교, 특성화고등학교 및 대안학교의 경우에는 종교단체를 포함한다)에서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 3년 이상 근무한 자 2. 국가기술자격법에 의한 기술·기능분야의 산업기사 이상, 서비스분야중 사업 서비스의 전문사무분야 자격증소지자 또는 기타 서비스분야의 산업기사 이상의 자격증 소지자(자격기본법에 의한 민간자격소지자로서 임용권자가 이와 동등한 능력이 있다고 인정하는 자를 포함한다)로서 산업체에서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 3년 이상 근무한 자 3. 임용권자가 인정하는 국제대회 및 국내대회(문화예술·체육·기능 분야) 입상자로서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 3년 이상 근무한 자 4. 국가무형문화재의 보유자·전승교육사, 명장 등으로서 담당과목과 관련되는 분야의 전문성이 인정되는 자 5. 제1호 내지 제4호와 유사한 자격이 있는 자로서 교육감이 따로 정하는 자격기준에 해당하는 자 	
명예교사	학교운영위원회에서 정하는 자격기준에 해당하는 자. 다만, 학교운영위원회가 설치되지 아니한 학교의 경우에는 학칙 또는 학교법인의 정관 등이 정하는 자격기준에 해당하는 자	

4 계약제교원 임용 공통사항

1 중요 개요

구분	내 용																													
임용권자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학교법인 또는 사립학교경영자 단, 임용권자는 학교법인의 정관 등이 정하는 바에 의하여 그 권한을 학교(유치원)의 장에게 위임할 수 있음 																													
임용제한 연 령	<ul style="list-style-type: none"> ○ 62세 (단, 계약 종료일은 교육공무원 정년일 이내) ○ 2025학년도 한시적 적용 <table border="1"> <thead> <tr> <th>대상</th> <th colspan="4">기간제교사, 시간강사</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>적용시점</td> <td colspan="2">1차 공고 모집 시</td> <td colspan="2">2차 공고 모집 시</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">연령 상한</td> <td colspan="2">65세</td> <td colspan="2">69세</td> </tr> <tr> <td>1학기</td> <td>1960년 3월생 ~</td> <td>1학기</td> <td>1956년 3월생 ~</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2학기</td> <td>1960년 9월생 ~</td> <td>2학기</td> <td>1956년 9월생 ~</td> </tr> <tr> <td>계약기간</td> <td colspan="4">62세 이상 채용 시 계약기간은 해당 학기 이내로 정함</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ※ 명예퇴직 교원 <ul style="list-style-type: none"> - 시간강사는 명예퇴직 교원의 임용 제한을 적용받지 않음 - 2025학년도 한시적으로 명예퇴직 교원도 1차 공고 모집 시부터 예외적으로 채용 가능, 임용보고 시 명예퇴직자의 기간제교사 재취업 보고 필수<붙임21> 	대상	기간제교사, 시간강사				적용시점	1차 공고 모집 시		2차 공고 모집 시		연령 상한	65세		69세		1학기	1960년 3월생 ~	1학기	1956년 3월생 ~		2학기	1960년 9월생 ~	2학기	1956년 9월생 ~	계약기간	62세 이상 채용 시 계약기간은 해당 학기 이내로 정함			
대상	기간제교사, 시간강사																													
적용시점	1차 공고 모집 시		2차 공고 모집 시																											
연령 상한	65세		69세																											
	1학기	1960년 3월생 ~	1학기	1956년 3월생 ~																										
	2학기	1960년 9월생 ~	2학기	1956년 9월생 ~																										
계약기간	62세 이상 채용 시 계약기간은 해당 학기 이내로 정함																													
임용계약	<ul style="list-style-type: none"> ○ 반드시 문서로써 채용계약서 작성 - 채용계약서는 <붙임 7~8>을 활용하되 계약서의 서식은 변경할 수 있음 ※ 계약사항은 계약서에 구체적으로 명시하여 계약서 내용 외 사전약속, 구두계약 등에 따른 민원이 발생하지 않도록 해야 함 																													
4대 보험 가 입	<ul style="list-style-type: none"> ○ 국민연금, 건강보험(노인장기요양보험 포함), 고용보험, 산재보험은 관계 법령에 따라 가입 ※ 참고자료 고용보험 피보험자격신고 업무처리 개선내용 참조 ※ 산재보험: 단시간근로자 및 1개월 미만 근로자도 산재보험 가입(신고) 대상에 포함 																													
퇴직금 지 급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 계속근로기간(근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간)이 1년 이상이며, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 퇴직금 지급 - 동일 학교에서 근무했던 전 기간을 합산하여 계속근로기간이 1년 이상이면 퇴직금 지급 - 근무 기간이 단절된 경우, 단절된 기간을 제외하고 퇴직금 지급 시점에서 3년 이내 기간만 합산하되, 근무기간 단절 없이 동일 학교 3년 이상 근무자는 3년 초과 기간도 포함함 예시) 동일교에서 2024년 3월~8월 계약 후 퇴직, 2025년 3월~8월 계약 후 퇴직 시, 합산 기간이 1년 이상이므로 퇴직금 지급 ※ 퇴직금 지급시점이 2025년 2월 28일이면, 3년 이내 기간 합산이므로 2022년 3월 1일 이후부터 재직한 기간이 지급 기간임 																													

② **중요** 계약제교원 임용 시 구비서류

구분	구비서류	
최초 계약 시	지원자 공 통	<ul style="list-style-type: none"> ○ 지원서 및 자기소개서<붙임4> ※ 서류전형 단계에서 그밖의 서류 요구 금지
	서류전형 합격자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 최종학력증명서, 경력증명서 ○ 자격증사본 또는 자격인정조서 ○ 사진
	최종 합격자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 채용 신체검사서(1년 이내) ※ 교원(기간제 포함) 경력자는 채용 건강검진 대체 통보서(1년 이내) 제출 가능 ○ 마약류 중독 여부 확인검사결과 통보서 또는 진단서(1년 이내) ○ 성범죄 경력 및 아동학대 관련 범죄 전력 조회동의서<붙임17> ○ 행정정보 공동이용 사전동의서<붙임18> ○ 병적증명서 또는 주민등록표 초본(호봉획정 필요 시) ○ 근무실적평가 동의서(6개월 이상 근무자 또는 필요 시) ○ 인력풀 추천용 동의서<붙임10>(추천 동의 시)
	임용기관	<ul style="list-style-type: none"> ○ 호봉획정을 위한 경력기간 합산신청서<붙임 19> 및 호봉획정표 ○ 결격사유 조회 회보서(행정정보공동이용 시스템 출력물) ○ 성범죄경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 회신서(행정정보공동이용 시스템 출력물)
동일학교 연장계약 시	<ul style="list-style-type: none"> ○ 공무원 채용 신체검사서 또는 채용 건강검진 대체 통보서(1년 이내) ○ 마약류 중독 여부 확인검사결과 통보서 또는 진단서(1년 이내) ○ 결격사유 조회 회보서(1년 경과 시) ○ 성범죄 경력 조회 회신서 및 아동학대관련범죄 전력조회 회신서(1년 경과 시) 	

2023.4.19.자 이후 퇴직일로부터 6개월 이내 계약제교원으로 재채용 시, 신체검사서 유효기간이 만료된 경우 1회에 한하여 제출면제 가능(퇴직일로부터 6개월 경과 또는 1회 면제 이후 재채용 시 면제 불가)

※ 과도한 개인정보 수집 금지(혼인여부, 출신지역, 고교생활기록부, 대학 성적증명서 등)

※ 제출서류 허위 작성자는 불합격처리하고, 후순위자 임용 또는 재공고를 통하여 임용

※ 「결핵예방법 시행규칙」 제4조 제1항에 따라 신규채용자에 대한 최초의 결핵검진 및 잠복결핵감염 검진(재직 중 1회 실시)은 신규채용을 한 날부터 1개월 이내 실시하여야 함

다만, 다른 법령에 따라 신규채용자가 결핵검진이 포함된 채용신체검사를 받았고, 해당 신체검사일로부터 6개월 이내에 채용된 경우에는 이를 신규임용자에 대한 최초의 결핵 검진으로 갈음하며 잠복결핵감염검진의 경우 소속 학교 등이 변경되더라도 근무의 연속성을 인정하여 다시 잠복결핵감염검진을 받을 필요 없음(체육건강예술평교육과-16042, 2024. 2. 1.)

③ 채용 시 유의사항

가. 중등학교의 경우 자녀 등이 재학 중인 학교에 계약제교원으로 **임용 불가**

나. **중요** 취업기회의 균등한 보장(**민원 다수 발생**)

「고용정책기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 **성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷)** 등(이하 “**성별등**” 이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

다. 채용강요 등 채용의 공정성을 침해하는 행위 금지

- 위반 시 3천만원 이하 과태료 부과(「채용절차법」 제17조제1항)

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의2(채용강요 등의 금지) 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

라. **중요** 계약제교원 채용 시 원서접수 방식 다양화 등(**민원 다수 발생**)

- 방문접수만으로 원서접수하는 것을 지양하고, **가급적 전자우편을 통한 원서접수 방법 포함**
- 전자우편 등을 통해 원서접수 시 접수된 사실을 **지체 없이 지원자에게 통지**
- 「채용절차법」 제7조 및 「계약제교원 채용 시 유의사항 안내」
(중등교육과-28344, 2020. 9. 4.)
- 채용대상자를 확정된 경우에는 **지체 없이 구직자에게 채용 여부를 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자 전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 함**

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제7조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수)

- ① 구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용업무에 종사하는 자의 홈페이지 또는 전자우편으로 받도록 노력하여야 한다.
- ② 구인자는 채용서류를 전자우편 등으로 받은 경우에는 **지체 없이 구직자에게 접수된 사실을 제1항에 따른 홈페이지 게시, 휴대전화에 의한 문자전송, 전자우편, 팩스, 전화 등으로 알려야 한다.**

마. 출신지역 등 개인정보 요구 금지

- 위반 시 500만원 이하 과태료 부과(「채용절차법」 제17조 제2항)

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 **용모·키·체중 등의 신체적 조건**
2. 구직자 본인의 **출신지역·혼인여부·재산**
3. 구직자 본인의 **직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산**

바. 채용심사비용의 부담금지

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 "채용심사비용"이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

사. 공무원 채용 신체검사 불합격 판정 시 채용 금지

「공무원 채용 신체검사 규정」 제5조(채용금지) 임용권자는 신체검사에 불합격 판정을 받은 사람을 채용할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 해당 직무수행에 지장이 없다고 인정되는 사람에 대해서는 그러하지 아니하다.

아. 서면계약 및 계약서 교부

- 당사자에게 직접 계약기간 및 임금, 복무 등에 관한 사항을 확인하게 하여 **문서로써 채용계약을 체결하고 반드시 서면 교부 및 양자보관**

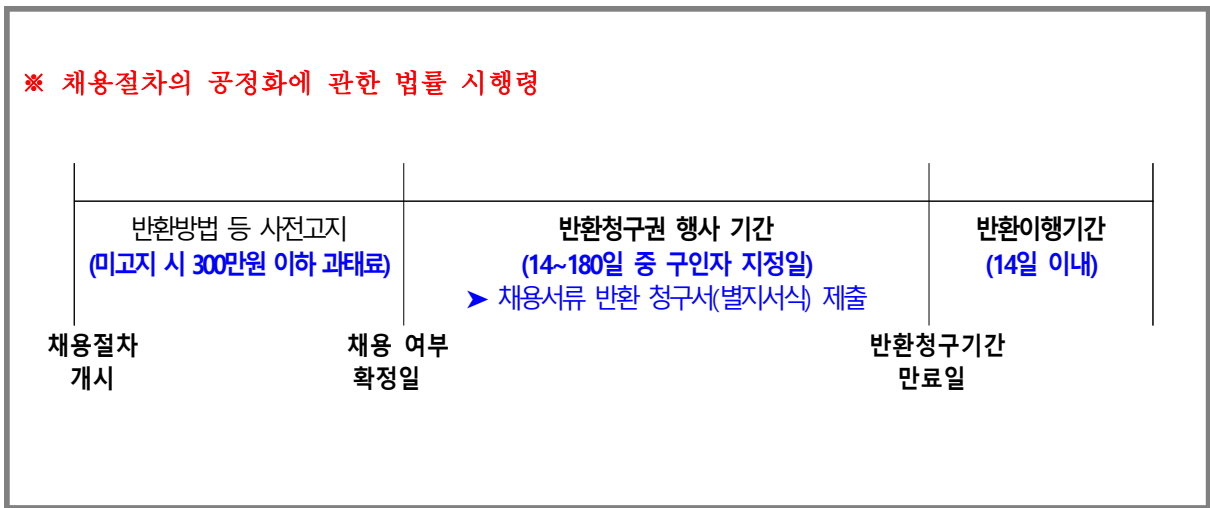
- 근로계약서 서면 교부: 「근로기준법」 제17조제2항(위반 시 500만원 이하 벌금)
- 근로조건의 서면 명시: 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조
 - 근로계약기간에 관한 사항
 - 근로시간·휴게에 관한 사항
 - 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
 - 휴일·휴가에 관한 사항
 - 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
 - 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자에게 한정)

4 채용서류의 반환

가. 근거: 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조(채용 서류의 반환 등)

※ 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙」 제3조(채용서류의 반환청구 방법)에 따라 구직자는 **채용서류 반환청구서**(붙임5)를 홈페이지, 전자우편 또는 팩스를 통하여 구인자에게 제출하여야 한다.

나. 반환절차



다. 반환방법

- 「우편법」 제14조 제2항 제3호 또는 제15조 제2항 제3호에 따른 특수취급우편물(이하 '특수취급우편물'이라 함)을 통하여 전달
- 지원자와 구직자가 합의하는 방법으로 전달
- 홈페이지 또는 전자우편으로 **파일형태로 제출된 경우**, 최종 채용대상자가 확정된 후 **구인자가 정한 기한 내 삭제**

라. 채용 서류의 파기

- **반환청구권 행사 기간 내(14일~180일) 반환 청구가 없는 경우**, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조 제4항 및 「개인정보보호법」 제21조에 따라 **지체없이 파기**

5 중요 계약제교원 채용 관련 조사, 조회

가. 관련 공문

- 「계약제교원 채용 시 유의사항 안내」(중등교육과-28344, 2020. 9. 4.) 중 임용 예정자에 대한 각종 조회 관련 내용 참고

나. 대상자별 조회 구분

대상	종류	신원조사	결격사유조회		성범죄경력 조회	아동학대관련 범죄전력 조회
			등록기준지 회보사항	관할경찰서 회보사항		
기간제교원		x	○		○	○
(시간)강사			1개월 이상 임용 시 (○)		○	○
산학겸임교사			○		○	○
명예교사			○		○	○

※ 1개월 미만 임용 강사는 서약서 <붙임 9>를 제출 받아, 결격사유가 없음을 본인이 확인하도록 함

다. 결격사유(신원)조회 · 범죄경력조회 방법 등

구분	결격사유조회	성범죄경력, 아동학대관련 범죄전력 조회
조사근거	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「사립학교법」 제54조의3 ○ 「사립학교법」 제54조의4 ○ 「초·중등교육법」 제22조제1항 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 ○ 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제25조 ○ 「아동복지법」 제29조의3 ○ 「형의 실효등에 관한 법률」 제6조
조회기관	행정정보공공이용시스템 (www.share.go.kr)	행정정보공공이용시스템 (www.share.go.kr)
조사목적	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「교육공무원법」 제10조의4(결격사유) 확인 ○ 임용예정자의 권리능력, 자격요건에 관련된 한정 치산, 금지산, 파산 선고와 수행사실 등의 기록 확인 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 아동·청소년의 성범죄, 아동학대로부터 보호하기 위해 해당범죄 사실이 있는 자에 대한 취업제한
조회방법	<ol style="list-style-type: none"> 1) 취업(예정)자의 동의서(붙임 18)를 받아 내부결재(붙임 14) 2) 업무담당자가 '행정정보공공이용시스템' 이용하여 '결격사유 유무조회 및 '범죄경력 유무조회'를 통해 확인(통합조회 기능) 3) (결격사유 유무조회 시) 처리결과가 "유(Y)"인 경우, 시스템의 "회보요청" 기능을 활용하여 임용대상자의 등록기준지에서 회보처리한 결과 확인(공문 시행 불필요) <p>(범죄경력 유무조회 시) 처리결과가 "유(Y)"인 경우로 동 시스템의 "유(Y)(상세)"를 클릭하여 상세내용 확인(공문 시행 불필요)</p> <p>※ 결격사유에 해당하는 벌금형 등을 조회하기 위한 '범죄경력 유무 조회' 반드시 실시</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 취업(예정)자의 동의서(붙임18)를 받아 내부결재 (붙임 15) 2) 업무담당자가 '행정정보공공이용시스템' 이용하여 '결격사유 유무조회' 확인 3) 처리결과가 "유(Y)"인 경우, 시스템의 "유(Y)(상세)"를 클릭하여 상세내용 확인(공문 시행 불필요)

참고

**행정정보공동이용시스템을 활용한
계약제교원 등 채용 시 결격사유·범죄경력 조회 방법**

□ **기간제교사 채용 시**

⇒(공립) 「교육공무원법」 제32조(1개의 근거법령 선택) 및

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조+ 「아동복지법」 제29조의3 (2개 이상의 근거법령 선택)

⇒(사립) 「사립학교법」 제54조의4(1개의 근거법령 선택) 및

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조+ 「아동복지법」 제29조의3 (2개 이상의 근거법령 선택)

□ **산학겸임교사, 영어전문회화강사, 다문화언어강사, 강사 등 채용 시**

⇒ 「초·중등교육법」 제22조(1개의 근거법령 선택) 및

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조+ 「아동복지법」 제29조의3 (2개 이상의 근거법령 선택)

● 근거법령 선택

근거법령*	근거법령검색	교육공무원법 제22조 or 사립학교법 제54조의4 or 초·중등교육법 제22조
법령구분*	결격 범죄	
비교*	기간제교사 or 산학겸임교사 등	
구분*	<input checked="" type="checkbox"/> (군)수형 <input checked="" type="checkbox"/> 파산 <input checked="" type="checkbox"/> 한정후견 <input checked="" type="checkbox"/> 성년후견	결격사유 표시항목
기관확인*	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」에 따른 성범죄 경력조회 가능한 기관 확인 [다운로드] ▶ 「아동복지법」에 따른 아동학대 관련 범죄 경력조회 가능한 기관 확인 [다운로드] ▶ 「노인복지법」에 따른 노인학대 관련 범죄 경력조회 가능한 기관 확인 [다운로드] 	범죄경력 표시항목

● 대상자 정보 입력

대상자 등록*	엑셀파일 등록/검증	
사용자 정보 입력	결재문서 파일등록	
결재문서 등록*	문서번호*	
문서번호*	결재일자*	
결재일자*	결재권자*	부서 _____ 직급 _____ 성명 _____
담당자 전화번호*	관할경찰서*	관할경찰서선택
관할경찰서*	사유*	
사유*		결격사유 입력 항목

&

● 근거법령 선택

근거법령*	근거법령검색	아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제56조+아동복지법 제29조의3
법령구분*	범죄	
비교*	대상자: 아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등, 아동관련기관의 취업제한 등	
구분*	<input checked="" type="checkbox"/> (군)수형 <input checked="" type="checkbox"/> 파산 <input checked="" type="checkbox"/> 한정후견 <input checked="" type="checkbox"/> 성년후견	결격사유 표시항목
기관확인*	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」에 따른 성범죄 경력조회 가능한 기관 확인 [다운로드] ▶ 「아동복지법」에 따른 아동학대 관련 범죄 경력조회 가능한 기관 확인 [다운로드] ▶ 「노인복지법」에 따른 노인학대 관련 범죄 경력조회 가능한 기관 확인 [다운로드] 	범죄경력 표시항목

라. **변경** 마약류 중독 여부 확인 결과 조회

1) 근거

- 가) 「교육공무원법」 제10조의4(결격사유), 제32조(기간제교원)
- 나) 「초·중등교육법」 제22조(산학겸임교사)
- 다) 「사립학교법」 제54조의3(임명의 제한)

2) 제출대상자

- 가) 기간제교원
- 나) 시간강사, 산학겸임교사, 명예교사: 정규수업(시간표 편성) 주강사(협력교사 제외)

3) 제출서류 및 유효기간

- 가) 마약·대마·향정신성의약품 중독자가 아님을 증명하는 검사결과 통보서 또는 진단서
※ 치료목적 약물 복용자로서 TBPE 양성 판정이 나온 경우, 중독자가 아님을 증명하는 의사 진단서 제출
- 나) 서류 유효기간: 1년(유효기간 미경과 서류는 이관 또는 사본 제출 가능)

4) 검진방법 및 검진비용

- 가) 검진방법: 소변검사, 혈액검사, X-ray검사
- 나) 검진비용: 의료기관별 상이하므로 방문 전 사전문의 필요
※ 2차 검사로 실시 가능한 '4대 마약 시약검사'는 TBPE검사보다 많은 비용 소요

5) 검진기관

- 가) 건강검진센터, 정신건강의학과, 가정의학과, 내과 등 발급 가능(사전문의 필요)
- 나) 의료기관: 외국인종합안내센터* 법무부지정 의료기관 참조(예약 필요)

* (www.hikorea.go.kr) 정보조회>기타 조회 서비스>법무부지정 의료기관 조회

⑥ 장애인 계약제교원 채용 확대

- 가. 관련: 장애인 계약제교원 채용 확대 방안(교원정책과-3563, 2012. 3. 30.)
- 나. 학교장은 '1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상' 인 계약제교원 채용 시 장애인 계약제교원의 채용 확대 노력(단, 중증장애인은 60시간 미만도 가능)
- 다. 학교장은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조에 따라 계약제교원 모집·채용에 있어 장애인을 차별해서는 안 됨

※ 「장애인고용장려금 지급기준」(고용노동부고시 제2019-70호, 2019. 12. 31. 시행 2020. 1. 1.) 제3조에 따라 장애인을 고용하는 사업주에게 장려금 지급(매월 30~80만원)

5 계약제교원 복무

① 비상근무

- 가. 관련규정: 「국가공무원 복무규정」, 「국가공무원 당직 및 비상근무 규칙」
- 나. 구체적 사항은 계약내용으로 정하되, 계약제교원 중 정규교원과 동일한 직무를 수행하는 기간제교사는 비상근무 등이 가능

② 출장

- 가. 관련 규정: 「국가공무원 복무규정」, 「공무원 여비 규정」
- 나. 학교 규모 등 학교 형편에 따라 선택적 적용(계약내용에 의함)
- 다. 학생지도 및 교육 관련 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 출장 조치하되 행정 업무 처리를 위한 출장은 가급적 억제
- 라. 장기 임용된 계약제교원을 원칙으로 하되 단기 임용된 계약제교원도 특히 필요하다고 인정하는 경우 출장 가능

③ 겸임 및 순회근무

- 가. 관련 규정: 「교육공무원법」 제18조
- 나. 학교장이 임명하는 계약제교원은 단기간 동안 학교 단위로 임용되므로 겸임·순회근무 불가(단, 단위학교 교육과정 운영상 수업시수가 적은 기간제 교사, 기존의 순회교원을 일시 대체하는 기간제교사의 경우 순회 겸임 교원 가능)
- 다. 기간제교사는 단위학교의 학생 지도를 위하여 임용하므로 교육청 업무 지원을 위한 계약은 불가

④ 근무시간

- 가. 관련 규정: 「국가공무원 복무규정」 제9조 내지 제12조
- 나. 계약제교원의 종류에 따라 선택 적용(기간제교사는 정규교원과 동일한 근무시간을 적용, 기타 계약제교원은 계약내용에 따라 근무)

※ 휴업일 중 교원의 복무 관련 안내 [서울특별시교육청 중등교육과-43181(2019. 12. 20.)]
 ○ 방학 중 강제적 근무조 운영은 금지하되, 학교 운영상 근무가 필요한 경우 교무회의 등 학교 구성원의 의견을 반영하여 민주적으로 결정

5 **중요** **휴가**

※ 강사의 경우 휴가는 인정하되 무급(근로기준법에 따른 연차와는 별개)

가. 「국가공무원 복무규정」, 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 및 「교원 휴가에 관한 예규」 등 정규교원의 복무기준을 준용하되, 구체적인 사항은 계약내용으로 정함

나. 휴가 종류: 연가, 공가, 공무상 병가, 일반병가, 특별휴가

1) 연가 (「국가공무원 복무규정」 제15조, 제17조 준용)

가) 연가일수 산정 시 동일교에서 계약 기간이 단절 없이 재계약일 경우 기존 계약기간과 연장된 기간을 누적하여 재직기간으로 산정

나) 재직기간별 연가 일수

동일교 연속 재직 기간	연가 일수
1월 이상 1년 미만	11일
1년 이상 2년 미만	15일
2년 이상 3년 미만	15일
3년 이상 4년 미만	16일

- 연가일수 = 재직기간 별 연가일수 × 계약 월 수 ÷ 12 (소수점이하 일수는 반올림)
 - ※ 「국가공무원 복무규정」 제17조를 준용하여 계약 월 수는 사실상 근무에 종사한 기간의 개월 수로 환산하되, 15일 이상은 1개월로 계산하고 15일 미만은 미산입함
 - ※ 재직기간, 계약기간, 직무에 종사한 기간 산정은 「민법」 제160조(역에 의한 계산)를 적용함
- 재직기간에 따른 연가일수 산정 예시
 - 기간제교사는 산정한 연가일수를 계약기간 내 부여 및 사용
 - 정규교원은 1월 1일 자로 부여 및 사용

- 최초 6개월 계약 시 ⇒ 11일 × 6/12 = 6일
- 최초 1년 계약 시 ⇒ 15일
- 1년 재직 후 1년 재계약 시 ⇒ 15일 × 12/12 = 15일
- 1년 재직 후 6개월 재계약 시 ⇒ 15일 × 6/12 = 8일
- 3년 재직 후 6개월 15일 재계약 시 ⇒ 16일 × 7/12 = 9일

다) 연가 환수

- 계약기간 종료 전 면직(퇴직)으로 사실상 직무에 종사하지 않은 기간이 발생할 경우에는 연가일을 재산정함
- 기 사용한 연가가 재산정한 연가일을 초과한 경우에 **초과한 일수만큼 급여에서 환수(결근) 처리함**

[사실상 직무에 종사하지 않은 기간이 발생할 경우의 연가 산정]

$$\text{재 산정 연가일}^1) = \frac{\text{해당 계약기간 중 사실상 직무에 종사한 기간(월)}^2)}{12(\text{월})} \times \text{기 연가일}$$

※ 재 산정 연가일¹⁾: 소수점이하는 반올림함

※ 해당 계약기간 중 사실상 직무에 종사한 기간(월)²⁾: 사실상 직무에 종사한 기간을 월로 환산하여 계산하되 15일 이상을 한 달로 계산하고 15일 미만은 산입하지 아니함

※ 사실상 직무에 종사하지 않은 기간: 계약기간 종료 전 면직자의 경우 미 근무기간, 계약기간 중 병가(공무상 병가 제외) 사용 기간, 계약기간 중 육아휴직 사용 기간

2) 공무상병가: 임용권자는 근로복지공단의 승인사항에 따라 공무상질병 여부를 확정하고, 계약기간 범위 내 연 180일의 범위 안에서 유급으로 허가할 수 있음

공무상병가: 임용권자가 공무상 질병·부상 정도를 판단하여 근로복지공단으로 산재신청하고 산재로 인정된 경우 허용

※ 임용권자는 근로복지공단에 요양승인을 받아 공무상질병 여부를 확정하고, 산재보험에 따라 질병요양비 지급(산재 가입자격 여부 확인 필요)

※ 공무상병가가 확정되면 병가 기간 동안 다른 기간제교사 채용 가능

3) 일반병가: 계약기간 중 업무 수행이 곤란할 정도의 질환이 있을 경우 사전에 임용권자가 판단하여 허용

$$\text{최대 병가 일수} = \text{일반병가 60일} \times \text{계약 월(일 단위 절사)} / 12$$

- 병가를 연속 7일 이상 사용하거나 병가 사용 일수가 연간 누계 6일을 초과하는 경우 진단서를 제출해야 하며, 미제출 시 연가 처리
- 부여된 병가를 전부 사용한 후에도 교육과정의 정상적인 운영이 불가능한 정도의 치료기간을 요하는 경우 계약해지 후 새로운 기간제교사 채용 가능

4) 특별휴가: 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가)제1항(경조사휴가), 제2항(출산휴가), 제3항(여성보건휴가), 제4항(모성보호시간), 제5항(육아시간), 제10항(유산휴가 또는 사산휴가), 제12항(난임치료 시술 휴가), 제14항(가족돌봄휴가) 및 제15항, 제16항(임신검진휴가), 제17항(심리안정휴가)은 일반교원과 동일하게 적용
가) 제2항(출산휴가): 「국가공무원복무규정」 제20조제2항 및 「근로기준법」 제74조에

따라 계약내용으로 정하며, 고용보험 산전후휴가급여제도를 안내하여 출산으로 인하여 불이익을 받는 일이 없도록 함

- ▶ 고용보험 출산전후 휴가급여제도: 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등을 지급받을 수 있음

요건	1. 휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 가입 기간이 180일 이상일 것 2. 휴가를 시작한 날 이후 60일이 지난 날부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 고용노동관서에 신청할 것(공단 지급 급여 해당)
부담주체 및 지급금액	1. 학교 및 관공서는 우선지원대상기업이 아닌 대규모 사업장에 해당되므로, 90일간의 출산휴가 기간 중 최초 60일의 통상임금에 상당하는 금액은 사업장에서 부담 2. 학교는 출산전후 휴가 확인서 및 관련 서류를 해당 기간제교사에게 인계하고, 해당 기간제교사가 신청서를 포함한 아래의 제출서류를 거주지 또는 사업장(학교) 소재지를 관할하는 고용노동관서에 제출하여 나머지 30일에 대한 출산전후휴가 급여(근로기준법상 통상임금 상당액)를 지급받을 수 있도록 안내
제출서류	1. 출산전후휴가 급여 등 신청서 1부<참고자료 28-1> 2. 출산전후휴가 확인서 1부<참고자료 28-2> 3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 4. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 5. 기타사항: 고용보험(https://www.ei.go.kr/) 참고

나) 제5항(육아시간): 허가 시 관련 증빙서류(이전 학교 나이스 복무처리 내역, 주민등록등본 등을 확인하고 24개월 이내로 허가 가능

다) 제14항(가족돌봄휴가) 및 제15항은 계약기간에 비례하여 시간 및 일자 산정

(1) **유급가족돌봄휴가**: 자녀 수 비례산정(한 자녀의 경우 2일), 시간단위(분단위 절사)

<p>■ 자녀를 돌보기 위한 경우 자녀 수에 1을 더한 일수의 범위에 유급으로 사용 가능</p> <ul style="list-style-type: none"> - 어린이집, 유치원, 초·중·고등학교에 재학 중인 자녀, 미성년인 자녀, 장애인인 자녀 대상 - 연간 최대 10일까지 자녀 수에 비례하여 사용 가능 - 장애인인 자녀가 있거나 한부모가정인 경우 유급 1일을 추가로 사용 가능 									
< 자녀당 유급휴가 일수 >									
구분	자녀 1명	자녀 2명	자녀 3명	자녀 4명	자녀 5명	...	자녀 9명	비고	
현행	2일	3일							고정
개정	2일	3일	4일	5일	6일	...	10일	1자녀 1일 추가	
<p>예1) 3개월 계약한 교사의 가족돌봄휴가 시간(자녀가 1명인 경우 - 2일 기준) ⇒ (3개월/12개월) × 16시간 = 4시간</p> <p>예2) 3개월 계약한 교사의 가족돌봄휴가 시간(자녀가 2명인 경우 - 3일 기준) ⇒ (3개월/12개월) × 24시간 = 6시간</p>									

(2) 무급인 가족돌봄휴가의 경우: 일 단위로만 사용 가능(시간단위 절사)

- 예1) 6개월 계약한 교사의 가족돌봄휴가 일수(유급휴가 대상 자녀가 없는 경우 무급 10일 기준)
⇒ (6개월/12개월) × 10일 = 5일
- 예2) 6개월 계약한 교사의 가족돌봄휴가 일수(자녀가 1명인 경우 - 유급 2일, 무급 8일 기준)
⇒ (6개월/12개월) × 8일 = 4일
- 예3) 6개월 계약한 교사의 가족돌봄휴가 일수(자녀가 2명인 경우 - 유급 3일, 무급 7일 기준)
⇒ (6개월/12개월) × 7일 = 3일

(3) 제16항(임신점진휴가): 임신한 여성 기간제교사에게 1개월에 1회 허가 가능
(최대 10일)

⑥ 영리업무 및 겸직허가

- 가. 관련 규정: 「국가공무원법」 제64조, 「국가공무원 복무규정」 제25조 및 제26조
- 나. 기간제교사는 계약기간 동안 학교 교육활동에 전념할 수 있도록 정규 교원과 동일하게 적용
- 다. 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등은 낮은 보수 수준과 단기간 근무 등을 고려하여 기존의 개인적인 사업을 금지할 수 없으므로 학교교육에 지장이 없는 범위에서 임용권자의 승인을 받아 허용(산학겸임교사는 임명 시 영리업무 및 겸직허가가 있는 것으로 간주)

※ 단, 학원강사 등 학생들에게 선택적으로 영향을 미치는 직업 등은 제외

⑦ 정치활동 금지

- 가. 관련 규정: 「국가공무원법」 제65조, 「국가공무원 복무규정」 제27조
- 나. 계약제교원도 교육활동 과정에서 학생들에게 미치는 영향을 고려하여 정당, 기타 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없음

⑧ 불체포 특권

- 가. 관련 규정: 「사립학교법」 제60조, 「교육공무원법」 제48조
- 나. 계약제교원도 교육에 종사하므로 학생 교육에 전념하도록 정규교원과 동일하게 적용

9] 각종 연수 참가

- 가. 관련 규정: 「교원 등의 연수에 관한 규정」 제3조 등
- 나. 학생 교육을 담당하기 위하여 임용된 자이므로 근무기간 중 교육 활동에 지장이 없는 범위 내에서 교내 자율연수는 권장하나, 외부의 장기간 연수는 특별한 경우만 제한적으로 허용(채용계약 시 가능한 연수과정을 명기하여 분쟁 소지 방지)
- 다. 3개월 이상 임용(예정)자는 직무연수 의무 이수

II

계약제교원 종류별 운영 지침

1 기간제교사

① 임용 사유 및 요건

가. 근거법령

【사립학교법 제54조의4(기간제교원)】

- ① 각급학교 교원의 임용권자는 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 경우에는 교원자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여 임용하는 교원(이하 "기간제교원"이라 한다)을 임용할 수 있다. 이 경우 임용권자는 학교법인의 정관등이 정하는 바에 의하여 그 권한을 학교의 장에게 위임할 수 있다.
 1. 교원이 제59조제1항 각호의 1에 해당하는 사유로 휴직하여 후임자의 보충이 불가피한 때
 2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 또는 휴가등으로 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 때
 3. 파면·해임 또는 면직처분을 받은 교원이 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제9조제1항에 따라 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충 발령을 하지 못하게 된 때
 4. 특정교과를 한시적으로 담당할 교원이 필요한 때(*)
- ② 기간제교원에 대해서는 제56조, 제58조제2항, 제58조의2, 제59조, 제61조부터 제64조까지, 제64조의2, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제66조의3제2항·제3항 및 제66조의4를 적용하지 아니하며, 임용기간이 만료되면 당연히 퇴직된다.
- ③ 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 3년의 범위내에서 그 기간을 연장할 수 있다.
- ④ 기간제교원의 임용에 관하여는 제54조의3제5항 및 제6항을 준용한다.

※ 특정교과 한시적 담당 교원임용 인정 범위

1. 선택적 교과 운영
2. 특성화학교 운영 및 특성화학교 전환을 위한 한시적 교과 운영
3. 학급 감축에 따른 한시적 교과 운영
4. 명예퇴직 또는 갑작스러운 의원면직으로 신규 공개 채용 일정이 충분히 확보되지 못한 경우

☞ 특정교과 한시적 담당 교원임용 인정 범위 이외에 기간제교원 임용 불가

※ 정원 외 기간제교사의 경우 원칙적 채용 불가(불가피한 채용 시에는 교육청 사전보고 후 인건비 자체 충당)

나. 교육과정 운영상 부득이하게 휴직교원 담당교과 이외의 교과로 대체 기간제 교사를 채용할 필요가 있을 때 교육청에 사전 문의

② 변경 임용자격 및 임용 제한 사항

가. 임용자격: 임용과목의 교원자격증 소지자

※ 1개월 이상의 교원 결원 발생 시 1차 및 2차까지 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없어 기간제교사 채용이 어려울 경우 시간강사 채용 가능(단 학기 내 채용으로 한함)

※ 2025학년도 한시적 적용

계약제교원은 결원이 된 정규교원과 학교급 및 표시과목이 동일한 자격 소지자를 임용하는 것이 원칙이나, 1차 및 2차까지 공개채용 모집에도 불구하고 임용이 어려운 불가피한 경우,

- 특수학교(학급)에서는 소지한 교육자격증의 학교급이 다른 경우에도 기간제교원으로 임용 가능
[특수(초등) ↔ 특수(중등) 간 기간제교원 임용 가능]
- (초등)교과전담인 경우 해당과목(중등)자격 소지자 임용 가능하나, 담임 배정은 불가
- (중등)표시과목과 유사한 과목의 교원자격을 갖춘 자로 임용 가능
- 소지한 교원자격증과 학교급이 일치하지 않는 경우 호봉획정시 경력 인정률 ⇒ 80%

나. 임용 제한 사항

1) 「교육공무원법」 제10조의4(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 자

(「사립학교법」 제54조의3제5항, 제54조의3제1항제4호, 제54조의4제4항)

「교육공무원법」 제10조의4(결격사유)

1. 「국가공무원법」 제33조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위
3. 성인에 대한 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위로 파면·해임되거나 100만원 이상의 벌금형이나 그 이상의 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)

2) 교원(기간제교사 포함), 강사, 산학겸임교사 등으로 재직하는 동안 다음 각호의 어느 하나의 행위로 인하여 파면·해임되거나 금고 이상의 형을 선고받은 사람(집행유예의 형을 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람 포함)은 고등학교 이하 각급 학교의

기간제교사로 채용할 수 없음 (「사립학교법」 제54조의3제6항)

- ① 금품수수 행위
- ② 시험문제 유출 및 성적조작 등 학생성적 관련 비위 행위
- ③ 학생에 대한 신체적 폭력 행위

3) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 「아동복지법」 제29조의3에 따라 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조의 학교에 취업이 제한된 자

4) **변경** 퇴직일로부터 2년[초등교사(초등특수 포함) 6개월]이 경과하지 않은 **명예퇴직 교원**

※ 교원 명예퇴직 및 기간제교사 채용 관련 사항 안내(교육부 교원정책과-7964, 2014.12.31.)

- 교원이 명예퇴직과 동시에 기간제교사로 채용되어 도덕적 해이라는 사회문제로 지적되고 있는바, 명예퇴직교원을 기간제교사로 우선 채용하는 것은 지양

- 단, 2025학년도에는 1차 공고 시부터 예외적으로 임용 가능

☞ 임용보고 시 공고 관련 내부결재기안문 또는 홈페이지 공고 캡처 자료 및 <붙임 21> (명예퇴직자의 기간제교사 재취업(예정) 보고(서식)) 제출

5) 채용비리와 관련하여 임용계약이 해지되었던 기간제교사 채용 제한

※ 기간제교사 채용과정의 투명성 제고 제도 개선(권익위 사회제도개선과-632, 2017.6.15.)

- 채용비리 혐의가 있는 관련자는 「서울특별시교육감 소속 공무원의 직무 관련 범죄 고발 규정」에 따라 고발 및 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 등에 따라 징계 조치
- 공익신고 활성화를 위한 내부고발자 보호(청탁금지법, 부패방지권익위법 및 서울특별시교육청 공익제보 지원 및 보호에 관한 조례에 따라 신고자등 보호·보상 적용)
- 채용비리 적발 학교 등에 대하여는 지속적인 특정감사 실시

③ 계약제교원 임용의 예외 사항

가. 진로진학상담교사의 휴직 등으로 인한 결원 보충 방안

1) 목적: 진로진학상담교사의 휴직 등으로 한시적 결원이 발생할 경우, 「초·중등교육법」 제21조제2항에 따라 진로진학상담교사 자격증 소지자를 임용하여야 하나, 현재 부전공 연수를 받은 자 외에는 해당자격증 소지자가 없는 관계로 계약제교원 채용에 차질이 발생하여 이를 해소하기 위함임

2) 방안: 1, 2차까지 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없을 경우, 예외적으로 아래의 자격증 소지자 중에서 공개채용 절차를 거쳐 계약제교원을 임용하되 정교원 채용 시까지 한시적으로 허용

- 전문상담교사(1급, 2급) 자격증 소지자
- 중등학교 정교사(1급, 2급)로서 표시과목이 “상담”인 자
- 위 자격증 외 교원자격증 소지자 중에서 직업상담사(1급, 2급) 자격증 소지자

☞ **임용보고 시 공고 관련 내부결재기안문 또는 홈페이지 공고 캡처 자료 제출**

나. 사립 특수학교 계약제교원 임용 예외 사항

- 1) 사유: 「초·중등교육법」 제21조제2항에 의거 특수학교 교원은 특수학교 교원자격증 소지자를 임용하여야 하나, 해당 임용과목의 특수학교 교원자격증 소지자가 희소(稀少)하여 2차까지 공개전형 절차를 거쳤음에도 계약제교원 채용이 어려워 수업 결손이 불가피한 경우에는 일반 교원자격증 소지자 중에서 공개전형 절차를 거쳐 계약제교원을 임용할 수 있음(계약제교원에 한함)

[※ 일반 교원자격증 소지자를 특수학교 정규 교원으로 임용은 불가함]

- 2) 관할청 사전문의: 위의 경우 계약제교원 공개전형 전 반드시 관할청(담당부서)에 우선으로 사전 문의 완료 후 임용절차를 진행하여야 함

- 3) 일반 교원자격증 소지자를 채용한 경우, 계약기간 중 특수교육 관련 직무연수를 반드시 이수하여야 함

4] 신분

가. 정규교원으로 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 아니함

▶ 「사립학교법」 제53조의2 제10항에 따라 교원의 신규채용은 공개전형에 의하도록 함

나. 「사립학교법」에서의 교원에 대한 신분보장 등 관련 규정의 적용을 제외함

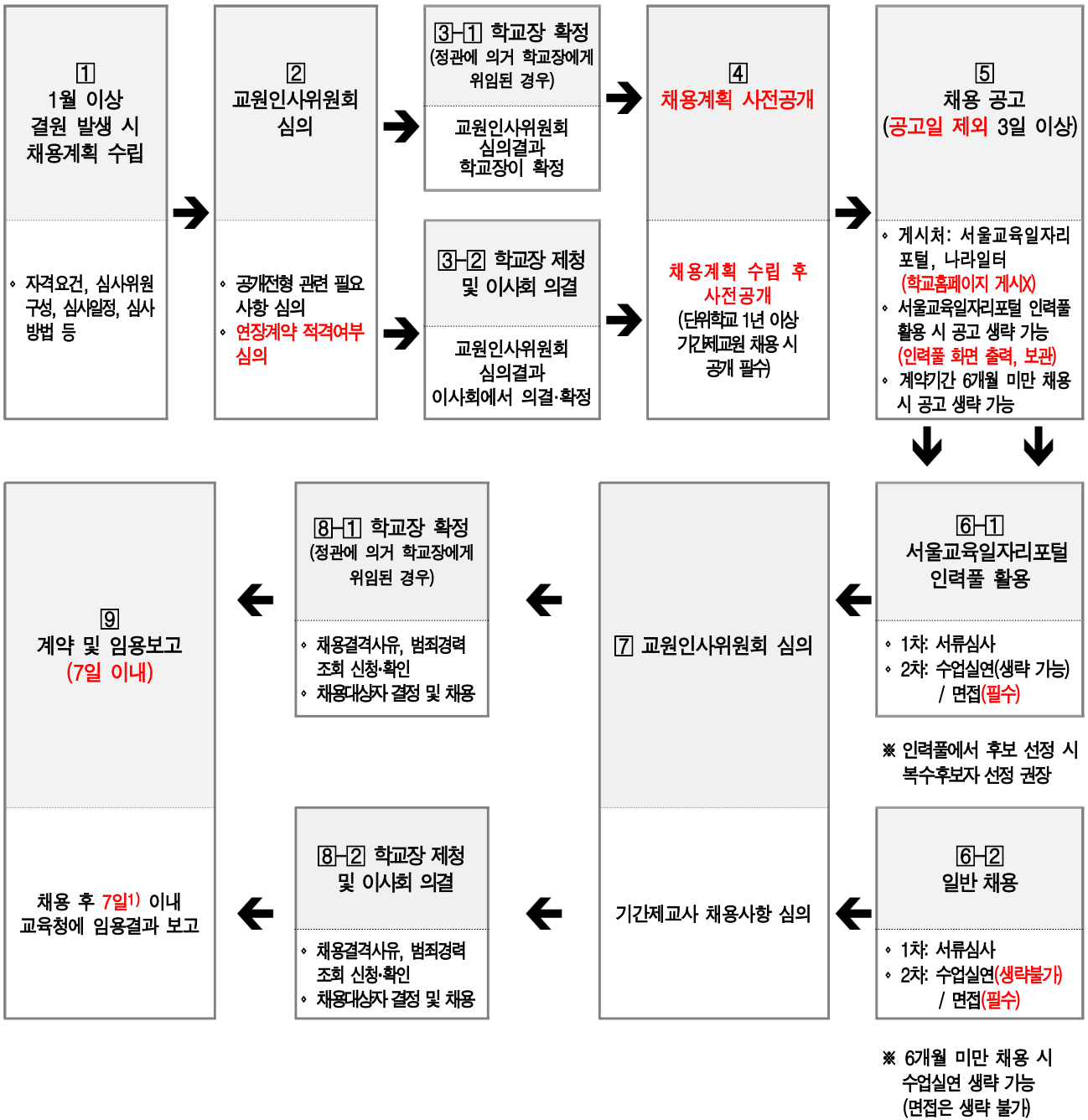
「사립학교법」 제54조의4제2항

기간제교원에 대해서는 제56조, 제58조제2항, 제58조의2, 제59조, 제61조부터 제64조까지, 제64조의2, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제66조의3제2항·제3항 및 제66조의4를 적용하지 아니하며, 임용기간이 만료되면 당연히 퇴직된다.

다. 기간제교사에게 신분증을 교부할 수 있으나, 반드시 기간제교사라는 것과 임용기간을 명시하여야 하고, 임용기간 만료 시 회수 등 관리 철저

라. 기간제교사는 무기계약근로자로 전환되지 아니함

5 중요 임용 절차



1) 기간의 기산은 민법 제159조 및 제161조를 준용한다.

- 민법 제159조(기간의 만료점) 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간말일의 종료로 기간이 만료한다.
- 민법 제161조(공휴일 등과 기간의 만료점) 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 기간은 그 익일로 만료한다.

가. 채용계획 수립, 사전 공개 및 공고 의무화

1) **변경** 채용계획 수립 및 사전 공개(국민권익위원회 권고 및 이행 점검 사항²⁾)

- 채용계획 수립은 채용공고와 별도로 단위학교에서 반드시 수립
- 내용: 채용방식(공고, 인력풀 활용), 채용인원, 채용기준, 심사위원 구성, 심사방법, 채용 지원서 관리 등
- **사전공개: 단위학교 1년 임용 기간제교사 채용 시 사전공개(필수)**
※ 서울교육일자리포털(work.sen.go.kr) > 채용계획 사전 공개 게시판에 등록

「고용정책 기본법」 제7조(취업기회의 균등한 보장) 제1항

사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 **성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷)** 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

2) 심사위원 구성

- 학교(법인)별 계획에 의하며, 교감, 담당부장, 동학년·동교과 교원 등 포함하여 3명 이상으로 구성
- 심사위원 구성 시 응시자와의 제척, 회피 기준 마련
※ <붙임 2> 채용계획서 예시 참조

3) **변경** 채용공고

- 대상: 단위학교 **6개월 이상** 임용 기간제교사
※ **6개월 이상 기간제교사 채용 시 공고 및 수업실연 의무**
- 채용공고 생략: **교육청 인력풀(서울교육일자리포털)**에서 심사하여 채용 또는 **6개월 미만 채용 시 채용공고 생략** 가능
- 동일학교(법인)에서 **계약의 단절없이 4년 이상 근무한 기간제교사를 다시 채용하고자** 할 경우, 공고를 통한 공개채용 절차(**인력풀 이용 불가**)로만 임용 가능
- 내용: 계약조건, 자격요건, 담당학년(교과), 직무수행 요건, 구비서류, 채용일정 등
- 기간: **공고일 제외 3일 이상**(토요일·공휴일 포함, 공고 변경 시에도 기간 준수)
- **채용 공고 게시 장소**
 - **서울교육일자리포털(work.sen.go.kr)** > 채용공고
 - **나라일터 홈페이지**: 채용정보란

2) 「기간제교사 채용과정의 투명성 제고 제도개선(의안번호 제2017-615호, 의결연월일 2017. 6. 12.)」

나. 선발전형[학교(법인)별 여건에 따라 조정 가능]

- 1) 1차: 서류심사 ※ **고교 생활기록부 및 성적증명서는 채용 구비 서류에 해당하지 않음**
- 2) 2차: **수업실연(6개월 이상 의무, 교육청 인력풀 활용 시 생략 가능)** 및 면접 등을 통해 직무 수행 능력과 인성 심사
- 3) 심사 시 유의 사항
 - 학교의 교육여건, 학년(교과) 및 업무의 특성을 고려한 심사 방법 및 기준 마련
 - 1차 서류 심사, 2차 수업 실연 및 면접 등 적격자 선발을 위한 절차 마련(학교의 여건에 따라 조정 가능)
 - 서류심사 시 지원서 제출자 전원의 서류를 개봉하여 심사기준에 따라 처리
(교원인사위원회에서 정한 기준 미달자는 1차 서류심사 대상에서 제외 가능)
 - 심사위원 중 후보자와 친·인척, 사제 관계 등 특수 관계에 있는 자는 참여 제한
 - ▶ 채용계획수립 단계에서 심사위원과 응시자와의 제척, 회피 기준 마련
 - 공정한 심사로 민원 발생 차단
- 4) 공고문 및 각종 양식 예시: <참고자료> 참조

다. 채용의 우대

- 1) 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」(2018.5.1. 시행, 대통령령 제28851호)에 의거(무기계약 및 기간제 근로자) 채용시험 공고문에 취업지원대상자 우대사항 기재
- 2) (무기계약 및 기간제 근로자) 채용시험 전형단계마다 만점의 5% 또는 10% 가점 부여
 - * 동법 제31조제1항에 따라 가점비율 구분
 - * 채용 과목당 3명 초과 시(가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 30% 초과할 수 없음) 적용(「국가유공자법」 제31조)
- 3) 보훈(지)청에서 발급하는 취업지원대상자 증명서에 의한 가점대상 및 비율 확인
- 4) 취업(퇴직)한 경우에는 10일 이내에 관할 보훈(지)청에 취업(퇴직)자 통보서 제출

⑥ 임용 기간

- 가. 기간제교사의 임용기간은 1년 이내로 하며, **필요한 경우 3년의 범위에서 연장할 수 있음(「사립학교법」 제54조의4제3항)**

나. **중요** 연장계약: **동일교원 또는 동일교과의 결원**으로 공백 기간 없이 기간제 교사를 임용할 사유가 발생할 경우, 기존 채용된 기간제교사가 공개 채용으로 채용된 경우라면 채용공고 및 채용심사 절차를 생략하고 연장계약 가능

단, 연장 계약기간을 포함한 총 계약기간이 6개월 미만인 경우 당초 채용방식이 공개채용이 아니더라도 채용공고 생략하고 연장계약 가능

※ 인력풀 채용은 채용공고 및 채용심사 생략 가능한 공개채용에 해당하지 않음

※ 교원인사위원회에서 심의를 통해 연장계약 적격 여부 판단하여 연장계약 하며, 회의록 첨부하여 연장계약 내부결재 후 기간제교사 임용보고

※ 연장계약 시 계약서 재작성 및 호봉재확정

다. 동일학교(법인)에서 연장계약을 통하여 4년을 근무한 기간제교사는 반드시 퇴직 처리(4대보험 상실 신고, 퇴직금 지급)하고, 재채용이 필요한 경우 공고에 의한 공개전형절차를 거쳐 임용 가능

※ 공개전형으로 채용되어 동일교에서 다시 근무하게 된 경우는 재임용이 아닌 신규채용 이므로 반드시 **퇴직처리**를 하여야 함!

7] 경력 인정

○ **관할청에 임용이 보고되지 않은 교원(기간제교사 포함)**으로 근무한 경력 5할 인정 (「공무원보수규정」[별표 22])

8] 임용 중 계약해지

가. 기간제교사 계약해지는 계약내용에 의하며, 임용계약 시 일반적인 계약해지 사유를 명시하고 미리 알려 줌으로써 분쟁을 방지토록 함

나. 아래의 사유 발생 시 계약기간 중 계약해지 가능(**계약서에 반드시 명시할 것**)

- 1) 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 부족한 때
- 2) 신체·정신상의 이상으로 계약기간 내에 계약내용을 수행하기 곤란한 때
- 3) 복무상 의무를 위반한 때
- 4) 채용자격에 결격사유가 있거나 형사사건으로 기소된 때. 다만, 약식명령이 청구된 경우에는 제외[단, 혈중 알콜 농도 **0.03%이상**으로 음주운전 적발 시는

계약해지 가능]

- 5) 휴직, 파견, 휴가 등의 사유소멸로 해당교원이 소속 학교로 조기 복직·복귀하게 된 때
- 6) 특별한 이유 없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우
- 7) 채용과정에서 금품 제공 등 부당한 방법으로 채용된 경우나 근무과정에서 부당행위가 적발된 경우(기간제교사 채용과정의 투명성 제고 제도개선, 국민권익위원회 사회제도개선과-632, 2017.6.15.)
- 8) 직무의 내외를 불문하고 사회적으로 물의를 일으킨 경우(예) 성범죄로 수사 중인 경우
- 9) 채용 전 성 관련 비위사실이 드러나거나 근무과정에서 성비위 관련 범죄를 저지른 경우(「성비위 교원 인사처리 및 징계절차 안내」, 중등교육과-11856, 2018.04.11.)
- 10) 기타 동 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 아니한 경우

다. **중요** 계약기간 중 계약해지 사유가 발생한 경우, 「근로기준법」 제26조 및 제27조에 따라 30일 전에 계약해지 사유와 계약해지 시기를 서면으로 통지하여야 함.
단, 계속근로기간이 3개월 미만인 경우 서면통지하되, 30일 전 예고는 생략 가능

★ 휴직교원이 조기복직을 청원하는 경우 특별한 사유가 없는 한 계약제교원의 계약해지 예고 기간을 확보할 수 있도록 최소 30일 전에 복직 신청을 요함

「근로기준법」 제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다) 하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

「근로기준법」 제27조(해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고 시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

라. 결원을 보충하는 기간제교사를 임용할 경우에는 계약을 1년 단위로 하되 계약서에 ‘정규교원 충원 시 계약기간 중이라 하더라도 계약해지 될 수 있음’이라는 내용을 명기

마. **중요** 휴직교원 조기복직 등에 따른 기간제교사 중도 계약해지 관련 업무
(관련: 중등교육과-36264, 2020. 10. 30.)

■ 채용 공고문에 주요 계약해지 사유 안내

- 주요 계약해지 사유를 채용절차의 첫 단계인 채용공고에 안내하여 선택권 제약 및 최종 계약서 작성 시 분쟁 방지([붙임3] 채용공고문 예시 참고)

■ 기간제교사 중도 계약해지 시 해고예고 준수

- 계약기간 중 계약해지 사유가 발생한 경우, 「근로기준법」 제26조 및 제27조에 따라 30일 전에 계약해지 사유와 계약해지 시기를 서면으로 통지하여야 함

■ 기간제교사 중도 계약해지 시 보고 및 채용우대 등

- 1) 대상: 휴직교원 조기복직 등을 이유로 기간제교사의 귀책사유 없이 해고하게 되는 경우
- 2) 기간제교사 면직보고 시 [붙임 24] 서식 첨부하여 K-에듀파인/업무관리 공문 시행·보고
 - 초·중학교 ⇒ 교육지원청 ⇒ 본청
 - 고(각종·특수학교 포함) ⇒ 본청
- 3) 해당 기간제교사가 관내 타 학교에 채용공고 없이 임용되어 당초 계약기간 보장할 수 있도록 적극 노력
- 4) 학교 간 협조로 타 학교에 임용되기 어려운 경우는 ‘서울교육일자리포털(인력풀)’에 근무실적평가 없이 등재하되, 교육청에 보고 시 [붙임 24]의 ‘기간제교사 추천 채용우대 표시 희망여부’를 “희망”으로 기재
 - 가) 보고된 사항에 한하여 교육청에서 서울교육일자리포털(인력풀)상 ‘채용우대’ 대상자 표시
 - 나) 학교 간 협조로 타학교에 재채용된 경우 인력풀 등재 불필요
 - 다) 타 학교에서 해당 기간제교사 채용 시 행정사항
 - 채용공고 없이 채용하되(6개월 이상 채용 시에도 가능), 이전 학교 계약해지로 인한 채용 사항을 채용 내부결재 시 기재
 - (인력풀 통한 채용 시에만 해당)채용 후 새로 채용한 학교에서 교육청 중등교육과 사립교원 인사관리팀으로 유선 보고

바. **중요** 성범죄 계약제교원에 대한 계약해지 및 보고

- 1) 계약제교원이 성범죄(*)로 중도 퇴직하거나 퇴직 후에도 재직 중 성폭력 사실이 밝혀지면 교육청에 즉시 보고 및 **나이스 탭 [비고-근무실적 평가서]**에 기재·관리

* 상대방의 의사에 반하여 성(性)을 매개로 가해지는 모든 폭력(신체적·심리적·언어적·사회적)행위로 ‘성적 자기결정권’을 침해하는 **성폭력 범죄와 성희롱 등을 모두 포괄함**

- 2) 학교내 발생한 성희롱·성폭력에 대해서는 「2024 학교 성희롱·성폭력 사안

처리 가이드북(민주시민생활교육과, 2024.2.)에 따라 처리

- 3) 성범죄로 인한 계약해지 시에도 계약해지 예고 통보를 통해 향후 진행절차, 해고예정일 등을 서면으로 안내하여야 하며, <붙임 22> 계약해지 대장 사본을 첨부하여 교육청에 보고하여야 함

사. 결장 등 업무태만의 경우 보수삭감, 계약해지 또는 손해배상, 업무해태로 계약이 해지된 자의 재임용 제한 등의 조치로 수업결손 방지

9] 기간제교사의 보직 및 담임업무 배정 원칙(중등교육과-2574, 2020.1.28.)

가. 기간제교사에게 책임이 무거운 감독 업무의 배정은 가급적 지양(보직교사 임용은 원칙적으로 금지) 등 정규 교원에 비해 불리하게 업무를 배정받지 않도록 권장

나. 담임교사 배정

- 1) 정규직 교사에게 우선 배정하고, 학기 중 담임이 공석이 되는 경우 정규직 교사인 부담임교사가 담임업무를 승계하는 것을 원칙으로 하되,
- 2) 불가피하게 기간제교사에게 담임업무를 배정하는 경우 업무 숙련도와 교육과정 운영의 연속성 등을 고려하여 최소 2년 이상의 교육경력을 가진 1년(이상) 계약자 또는 담임업무 희망자에게 배정

※ 학교별 결원을 증가로 인해 기간제교사에게 담임업무를 배정하는 기준을 **최소 2년 이상의 경력자에서 1년 이상의 경력자로 변경 운영**
⇒ 2025학년도 한시적으로 적용

10] 보수 등 처우

가. **중요** 호봉 책정

- 1) 「공무원보수규정」 제8조(초임호봉의 확정), 「교육공무원 호봉확정시 경력 환산율표의 적용 등에 관한 예규」 및 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」의 규정에 의하여 산정된 호봉액을 지급하되 고정급으로 지급. 단, 다음 ① ~ ③ 어느 하나에 해당하는 경우에는 「공무원보수규정」 [별표11]의 **14호봉 (근무연수 5년)**을 넘지 못함

- ① 10년 이상 근무하고 퇴직하여 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 및 「군인연금법」에 따라 퇴직연금일시금을 지급받거나, 연금수급이 가능한 개시 연령에 도달하여 **퇴직연금을 지급받게 되었을 때**

② 「국가공무원법」 제74조의2, 「지방공무원법」 제66조의2, 「사립학교법」 제60조의3에 따른 **명예퇴직**하였을 때

③ 「국가공무원법」 제74조, 「지방공무원법」 제66조, 「교육공무원법」 제47조에 따른 **정년으로 퇴직**하였을 때

2) 계약 기간 중 호봉 재확정이 되지 않으므로, 계약 당시 호봉책정을 위한 경력이 누락되지 않도록 충분히 설명하고, 호봉확정을 위한 **경력기간 합산신청서 <붙임 20>**를 기간제교사에게 **직접 제출받아** 호봉확정을 실시하여 민원이 발생하지 않도록 유의(민원 빈번)

나. 호봉계약 정정 및 급여 정산

- 1) 임용권자의 과실로 호봉 계약이 잘못된 경우에는 당초의 잘못된 호봉발령일자로 소급하여 정정하며, 그에 따른 급여 정산도 호봉발령일자로 소급하여 정산
- 2) 학교 담당자의 귀책 사유로 미지급된 급여(**퇴직여부 불문**)는 관련 법령·규정에 따라 추가(정산) 지급 가능

다. **변경** 고정급 지급의 변경

- 1) 「초·중등교육법」 제21조제2항, 같은 법 별표 2의 **정교사(1급, 2급) 등 상위 자격취득에 따른 자격변동이 있는 경우에는 새로운 경력의 합산을 신청한 날이 속하는 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급**하며, 이에 따른 경력합산 신청서는 [붙임20 서식]에 따름(「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 [별지 제1호서식])
- 2) **자격변동에 따른 호봉(1호봉)만을 재산정하여 봉급으로 지급하며, 잔여 개월수를 합산하여 호봉 재확정은 불가**

라. 방학기간 중 임용 및 보수 지급(계약서 작성 시 유의)

- 1) 채용계약서의 계약기간은 “**정규교원의 결원기간**” 으로 한다. 다만, 교육과정 운영 등을 고려하여 필요한 경우 임용권자(학교장)가 달리 정할 수 있음
※ 정규교원의 결원기간 중 방학기간을 제외하여 계약하는 **분리계약 금지**
- 2) 기간제교사 중 계약기간 만료시점이 여름, 겨울방학 기간이 아닌 자로서 6개월 이상 임용하는 경우 특별한 사정이 없는 한 방학기간 중에도 임용하고 보수를 지급함
- 3) 계약기간이 6개월 이상 되지 않는 경우에도 방학이 끝난 후에 계속 임용이 예정되어 있거나, 교육과정 운영상 특별히 필요한 경우 방학 중에 임용하고 보수를 지급할 수 있음

마. 수당

- 1) 계약기간 중 각종 수당 지급을 위한 근무연수 변경 불가
- 2) 「공무원수당 등에 관한 규정」에 기간제교사에 대한 수당지급 제한 또는 금지 규정이 없는 한 예산의 범위 내에서 교원에게 지급하는 제 수당을 지급함(임시 교원 보수지급에 관한 질의: 법무 911-173, 1983.10.6.)
- 3) 성과상여금: 별도 지침에 의거 지급
- 4) **중요** 정근수당 및 정근수당 가산금 지급 방법
 - 정근수당 지급대상 기간에 서울 관내 학교에서 기간제교사로 근무한 기간을 산입하여 지급
 - 호봉에 반영된 근무연수를 정근수당 지급을 위한 근무연수로 반영하여 지급
 - 근무연수에 따라 월봉급액의 0%~50%를 지급

※ 14호봉 제한 기간제교사의 근무연수는 5년만 인정함

【정근수당 지급 방법】

$$\text{지급액} = \frac{\text{공무원수당 등에 관한 규정 제7조제1항에 의한 정근수당액}}{\text{실제 근무한 기간(개월)}} \times \frac{\text{실제 근무한 기간(개월)}}{6(\text{개월})}$$

- 1월 정근수당 지급대상 기간: 전년도 7. 1. ~12. 31. 까지의 기간
- 7월 정근수당 지급대상 기간: 당해 연도 1. 1. ~ 6. 30. 까지의 기간
- ※ 정근수당 지급 시 지급 대상 기간 내 근무지가 다른 경우에도 서울시교육청 관내 학교(유치원)에서 기간제교사로 근무한 기간은 인정하여 실제 근무한 기간 산정하되, 중간에 경력이 단절된 기간이 있다면 해당 단절된 기간을 제외하고 지급

<2025. 7월 정근수당 지급 예시>

- 호봉: 14호봉(근무연수 5년)
- 경력: 서울 관내 A학교 - 1년 근무(2024. 3. 1. ~ 2025. 2. 28.),
현 B학교 - 6개월 계약(2025. 3. 1. ~ 2025. 8. 31.)
- 근무연수: 5년(6년 미만 25%)
- 근무기간: 6개월(2025. 1. 1. ~ 2025. 6. 30.)
- 정근수당 지급액: 14호봉 월봉급액 × 25 % × 6/6(개월)

<2026. 1월 정근수당 지급 예시>

- 호봉: 14호봉(근무연수 5년)
- 경력: 서울 관내 A학교 -5개월 근무(2025. 3. 1. ~ 2025. 7. 31.)
현 B학교 - 6개월 계약(2025. 9. 1. ~ 2026. 2. 28.)
- 근무연수: 5년(6년 미만 25%)
- 근무기간: 5개월(2025. 7. 1. ~ 2025. 7. 31., 2025. 9. 1. ~ 2025. 12. 31.)
- 정근수당 지급액: 14호봉 월봉급액 × 25 % × 5/6(개월)

바. **중요** 퇴직금 지급

1) 「근로기준법」 제34조(퇴직급여 제도) 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 의하여 **계속근무연수(근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간)가 1년 이상이며, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우** 퇴직금 지급

- **동일학교에서 근무했던 전(全)기간을 퇴직금 산정을 위한 계속근로로 인정**하여, 합산 기간(계속근로연수)이 1년 이상인 경우 반드시 퇴직금 지급
- 계속 근로기간은 동일학교에 근무했던 전 기간을 합산(**근무 기간이 단절된 경우 그 단절된 기간을 제외하고, 임용 계약된 전체 기간을 합산한 기간으로 하되, 임금 채권 시효인 최근 3년 이내 기간만 산정.** 단, 근무기간 단절 없이 동일교 3년 이상 임용 계약 시는 3년 초과 기간도 포함)한 기간을 말함

2) 퇴직금 산정방법

- 퇴직금 = 평균임금 30일분 × 계속근로연수
= 1일 평균임금 × 30일분 × (○년 + 1년 미만의 일수/365일)

■ **평균임금:** 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 **임금의 총액(*)**을 그 기간의 **총일수(**)**로 나눈 금액. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준함[근로기준법 제2조 제6호]

* **사유가 발생한 날 이전 3개월간의 임금총액 = (1)+(2)**

(1) 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 월단위 임금(월정 임금) 총액

(2) 사유가 발생한 날 이전 1년간의 연단위 임금(비월정 임금) 총액×3/12

** **총일수 : 역(曆)에 의한 일수**

$$\text{1일 평균임금} = \frac{\text{사유발생일 이전 3개월간의 임금 총액}}{\text{사유발생일 이전 3개월간의 총 일수}}$$

※ 단, 평균임금보다 통상임금이 높을 경우 통상임금으로 산정(「근로기준법」 제2조제2항)

[평균임금에 포함되는 임금의 범위]

구분	평균임금 항목		임금 제외항목
	월단위 임금	연단위 임금(3/12)	
항목	본봉, 정액급식비, 교직수당, 교직수당가산금, 교통보조비, 담임수당, 시간외근무수당(정액분), 정근수당 가산금, 교원연구비, 학생지도비	정근수당, 명절휴가비, 시간외근무수당 초과분, 성과상여금	가족수당, 자녀학비보조수당

<퇴직금 지급을 위한 근무기간 산정 예시>

- ① 2023. 03. 01. ~ 2023. 08. 31.(6개월): 서울시교육청 관내 **A학교 근무**
- ② 2024. 03. 01. ~ 2025. 02. 28.(1년): 서울시교육청 관내 **B학교 근무**
- ③ 2025. 03. 01. ~ 2025. 08. 31.(6개월): 서울시교육청 관내 **A학교 근무**

위의 경우 퇴직금은 **B학교에서 근무한 기간이 1년 이상**이므로 퇴직금을 지급합니다.

③의 경우 A학교에서 근무한 기간이 6개월이므로 원칙적으로 퇴직금 지급 대상이 아니나, ①의 근무기간이 동일학교에서 근무한 최근 3년의 기간에 포함되므로, **A학교에서 근무한 ①과 ③의 기간을 합산하여(1년 이상) 퇴직금을 지급**합니다.

- 3) 기간제교사 1년 계약 시 3월 1일을 제외하고 3월 2일부터 계약한 경우에도 3월 1일이 공휴일이어서 실질적으로 근무한 기간은 1년이므로 퇴직금 지급

※ 대법원 2014. 12. 24. 선고 2014다221074 판결

사용자가 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조에 따라 퇴직금 제도를 설정한 경우 사용자는 퇴직 근로자에게 ‘계속근로기간 1년’에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하여야 하는데, 이때의 계속근로기간은 근로자가 고용된 후 퇴직 또는 해고될 때까지의 재직기간을 말한다.

원심은 증거에 의하여, 원고가 피고 산하 B중학교에서 2011. 3. 2.부터 2012. 2. 29.까지 기간제교사로 근무하다 퇴직한 사실을 인정한 다음, 「초·중등교육법」 제24조 제1항에 의하면 학교의 학년도는 3. 1.부터 시작하여 다음 해 2. 말일까지인데 3. 1.은 공휴일인 점, 원고의 계약기간이 2011. 3. 2.부터 시작되는 것으로 기재되어 있다는 사정만으로 퇴직금을 지급하지 않는 것은 계약기간 기산일이 공휴일인 2011. 3. 1.로 기재되었을 경우 퇴직금을 지급하는 것에 비추어 현저히 공평의 원칙에 어긋나는 점 등을 고려하면, 원고가 1년간 계속근로한 것으로 보아 피고는 원고에게 퇴직금을 지급할 의무가 있다고 판단하였다는 바, 이러한 원심의 판단은 수긍할 수 있고, 거기에 상고이유의 주장과 같이 계속근로기간의 산정과 관련한 법리를 오해한 잘못이 없다.

- 4) 퇴직금 지급 시기: 근로자가 퇴직한 경우 그 지급 사유가 발생한 날로부터 14일 이내.
단 특별한 경우 당사자 간의 합의에 의하여 지급기일 연장 가능(「근로자퇴직급여 보장법」 제17조)
 - 5) 소멸 시효: 3년(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조)
 - 6) **퇴직금의 중간정산 요건 제한**(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조)
 - 「**근로자퇴직급여 보장법시행령**」 제3조에 정한 사유(무주택자 주택구입, 장기요양 등)에 한해서만 퇴직금 중간 정산 가능
 - 7) 퇴직금 지급 내역 관리: 계약제교원 퇴직금 지급 명단을 학교(법인)별로 자체적으로 누적하여 관리하여 퇴직금 신청 시 참고자료로 활용하고, 퇴직금 중복신청 등의 사례를 사전에 예방
- 사. 4대 보험(★ 일반적인 기준이며, 세부기준에 대해서는 반드시 해당공단에 문의)

※ 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr) 참조

구분	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
공통	국민연금 적용사업장에 종사하는 18세 이상 60세 미만 근로자와 사용자 단 18세 미만인 경우 본인 희망 시	교직원 및 모든 근로자 연령제한 없음	모든 근로자 단, 65세 이후 신규채용된 자 제외	모든 근로자
사립학교 교원 (*사학연금가입대상자)	제외	대상	제외	제외
기간제 교사 (1개월 이상)	대상	대상	대상	대상
시간 강사	1개월 이상 월60시간 이상	대상	대상	대상
	1개월 이상 월60시간 미만	1개월 동안 근로일수가 8일 이상인 경우 대상	제외	3개월 이상 계속근무자 대상
	1개월 미만	제외	제외	대상
처리기관	국민연금공단 (www.nps.or.kr)	국민건강보험공단 (www.nhis.or.kr)	근로복지공단 (www.kcomwel.or.kr)	

12 교권존중

가. 근거

- 「교육공무원법」 제32조제3항 및 제43조제1항
- 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제14조의3

나. 기간제교사의 교육활동 침해 행위 및 교육활동 중 사고로 인한 보호 및 사건 처리 시 정규교원과 동일하게 지원이 가능

※ 「교원의 교육활동 보호 매뉴얼」(2023, 서울특별시교육청) 참조

13 기간제교사의 연수 및 평가

가. 기간제교사의 1급(정)교사 자격연수 실시

- 1) 근거: 「초·중등교육법」 제21조제2항 [별표2]
- 2) 서울시교육청 별도 지침에 의거 하여 일정 자격이 되는 기간제교사 대상으로 실시
- 3) 대상자 선정 기준 및 세부사항은 별도 공문으로 안내

나. 기간제교사 직무연수 의무화

- 1) 대상: 3개월 이상 임용(예정)자
 ※ 제외자: 공립 임용고사 합격자 중 신규임용교원 직무연수를 이수한 자 및 퇴직 교원으로서 퇴직 전 2년 내 소양 및 직무연수를 이수한 자
- 2) 내용: 교원으로서의 기본적인 자질·소양·직무 연수
- 3) 방법: 연수원 및 교육청에서 **직무연수로 개설된 과정을 15시간 이상 이수**
 (※ 채용일로부터 3개월 이내 이수 원칙)
- 4) 관리: 단위학교에서 연수 실적 관리대장 작성·관리

순	학교명	성명	연수구분	연수기간	연수시간	연수내용	결과활용

- 5) 연수 면제: **채용일(재임용일)로부터 4년 이내 연수실적이 있는 경우 면제**
- 6) 계약: 학교장(또는 이사장)은 연수 의무화 내용을 포함하여 채용계약 체결
 ※ 예시) 제○조(연수) “근로자” 는 계약기간 동안 반드시 기간제교사 직무 관련 연수를 이수하여야 한다.(3개월 이상 계약자)

다. 기간제교사 근무실적 평가

- 1) 평가자: 단위학교 학교장(원장)
- 2) 대상: 임용기간이 6개월 이상인 기간제교사(6개월 미만은 학교 여건에 따라 자율평가)
- 3) 내용: 근무상황, 학습지도, 업무수행능력 및 학생생활지도 등을 종합적으로 평가
- 4) 방법: 계약 시 근무실적 평가에 대한 동의서를 받은 후 기간제교사 평가서를 작성·보관
 (※ <붙임 11> 기간제교사 근무실적 평가서 작성 예시 참조)
- 5) 결과: 근무실적 평가가 우수한 경우 서울교육일자리포털 인력풀 추천 등재근거로 활용
 - 평가 결과 중 1개의 평가요소라도 ‘하’ 평가를 받은 경우 기간제교사 추천에서 제외
- 6) 기간제교사가 **성범죄로 중도 퇴직하거나 퇴직 후에도 재직 중 성범죄 사실이 밝혀지면** 학교는 **교육청에 즉시 보고 및 나이스-[비고]탭과 [근무실적 평가서]에 기재·관리**

14 기간제교사 육아휴직

가. 법적 근거

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’ 이라 한다) 제19조

나. 육아휴직 사유

- **임신 중인 기간제교사가 모성을 보호하거나** 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 기간제교사가 그 자녀의 양육을 위해 필요한 경우

다. 육아휴직 요건

1) 대상: **임신 중이거나** 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 둔 기간제교사

- **임신 중이거나** 육아휴직 대상 아동이 있는 경우 육아휴직 신청 가능
- 만 8세인 초등학교 3학년 또는 만 9세인 초등학교 2학년 모두 가능

2) 자녀 범위: 친생자 또는 입양한 자녀 포함

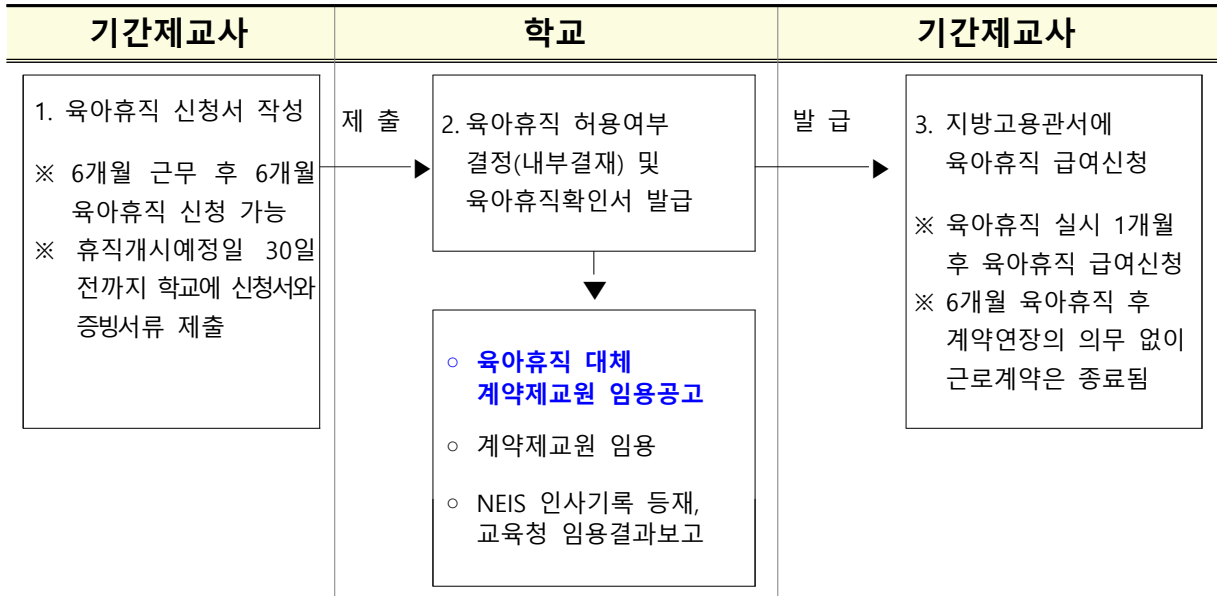
- 재혼한 경우 친부모가 이미 육아휴직을 사용하였더라도 육아휴직 가능한 동일 자녀에 대해 별도로 1년의 육아휴직 허용 가능

※ 「남녀고용평등법」 제19조 제1항에 따라 **출산 전 육아휴직 가능**

☞ 근로자가 재혼하여 자녀를 양육하게 된 경우 육아휴직 사용 가능 여부 (동일한 자녀에 대하여 친모가 1년의 육아휴직을 기사용)

- 친모는 비록 육아휴직을 사용하였지만, 재혼한 근로자는 아직 육아휴직을 사용한 적이 없으므로, 동일한 자녀에 대하여 다른 근로자가 육아휴직을 사용하였다는 이유로 육아휴직을 사용 못하게 하는 것은 타당하지 않음
- 따라서 재혼한 근로자는 별도로 1년의 육아휴직을 사용할 수 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용한 것이므로 동 기간에 대하여 육아휴직 급여도 수급 가능
(모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람('19.10), 여성고용정책과-462, '14.2.13.)

라. 육아휴직 절차



마. 중요 육아휴직 사용

- 1) 휴직기간: 자녀 1명에 대해 부모가 각각 최대 1년 신청가능
- 2) 휴직요건: 6개월 이상 근무* 시 육아휴직 신청이 가능하며, 분할사용**할 경우 학생의 학습권 보호 등을 위해 학기단위 휴직권장의 정규교원에 준하여 6개월 단위 사용 권장

* 동일학교에서 계약연장 시, 최초 계약일부터 6개월 이상 근무

** 「남녀고용평등법」 제19조의4에 따라 2회에 한정하여 나누어 사용가능. 임신 중인 여성 기간제교사가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수(2회 한정)에 포함하지 아니함

- 3) 계약기간과 관계: 육아휴직 기간이 남아있다고 하더라도 계약기간이 종료되면 계약연장의 의무 없이 계약은 종료*됨

* 기간제 근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 상 사용(계약)기간에 미산입되고, 무기계약근로자 전환대상에서 제외

⇒ 1년 계약의 경우 6개월 근무 후 6개월 육아휴직 신청 가능

육아휴직을 사용하더라도 계약기간이 연장되는 것은 아닙니다!!!

- 근로계약은 근로자와 사업주간의 의사 합치에 의해서 이루어지므로 육아휴직을 사유로 계약기간이 자동 연장되는 것은 아닙니다.

(모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람('23.2.))

- 4) 휴직종료예정일 변경: 명백한 육아휴직 종료 사유*가 없으면 조기복직 신청 시 거부 가능(모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람(' 19.10))

* 「남녀고용평등법 시행령」 제14조에 따라 영유아 사망, 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우

5) 휴직사유 소멸로 조기 복직 시

- 사유: 영유아 사망, 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)

- 복직절차: 휴직 소멸사유가 발생한 날로부터 **7일 이내** 학교장에게 신고*하여야 함

■ 학교는 복직사유 및 증빙서 등이 첨부된 복직원<붙임 26>을 접수·검토하여 내부 결재→ NEIS 인사기록 등재 → 교육(지원)청으로 복직결과 보고

▶ 임용권자(학교장)는 사실을 통지받은 날로부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 육아휴직 종료예정 계약제교원에게 통지

- 휴직 계약제교원 대체 계약제교원에 대한 해고예고

육아휴직으로 대체되어 근무 중인 기간제교원에게는 30일 이전에 해당 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지

※ 「근로기준법」 제26조에 의해 계속 근로 기간이 3개월 미만 시에는 해고예고에 미해당

바. 육아휴직 신청 및 확인서 발급

1) 휴직신청: 휴직개시예정일 30일전까지 소속, 영유아의 성명 및 생년월일, 휴직개시예정일 및 종료예정일, 육아휴직 신청일, 신청인 등을 명시한 신청서<붙임 25>와 휴직사유 입증서류를 학교에 제출

2) 휴직사유 입증 서류: 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류

- 가족관계기록사항 증명서 또는 주민등록등본

- 이혼자의 경우에는 양육권을 입증할 수 있는 서류

- 출산의 경우에는 출생증명서 등 그 사실을 입증할 수 있는 서류

3) 확인서 발급: 「남녀고용평등법」에 따른 육아휴직 허용 시 내부결재 후 임용권자는 고용보험 제출용 육아휴직 확인서<붙임 27>를 발급

사. 출산휴가와 연계

1) 「계약제교원 운영지침」에 따라 계약으로 출산휴가를 부여받은 경우 출산휴가 후 육아휴직은 가능하나,

- 「고용보험법」에 따른 육아휴직 급여의 신청수령여부는 계약 및 피보험 단위기간*에 따라 다르므로 신청자가 고용노동관서에 확인

※ 「남녀고용평등법」 제18조 및 「근로기준법」 제74조에 의해 출산전후휴가급여를 받은 경우 최초 60일만 유급**으로 인정되므로 피보험 단위기간 180일 산정에 유의

* 「고용보험법」 제70조제1항에 따라 육아휴직을 시작한 날 이전에 동법 제41조에 따른 피보험 단위기간을 통산하여 180일 이상인 경우 육아휴직 급여 신청가능

** 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 제4항에 따라 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 함

아. 기타 사항

1) 휴직 및 복직보고: 기간제교사 휴직 및 복직처리 후 7일 이내 교육(지원)청 보고
(「사립학교법 제54조」, 교원 휴·복직 보고 서식으로 보고)

2) 경력: 육아휴직 기간을 경력에 포함하여 인정

※ 「남녀고용평등법」 제19조제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

3) 보수: 육아휴직급여는 고용보험법에 따라 고용노동부가 피보험자에게 지급하므로, 고용보험에 따른 육아휴직급여 제도를 안내

- 육아휴직 기간 중 보수는 지급할 의무가 없으나, 휴직한 날이 속하는 달의 봉급은 일할 계산하여 지급

- 육아휴직을 30일 이상 부여받을 시 육아휴직급여 제도 활용 가능

4) 육아휴직 급여 신청: 육아휴직 개시일 이전 고용보험에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 때 고용노동관서에 해당 기간제교사가 육아휴직 급여 신청

5) 인사기록: 육아휴직 기간은 NEIS 인사기록에 철저히 등록 및 관리를 하여 보수 산정 등을 위한 경력사항 관리에 유의

- NEIS 계약직 인사기록에서 계약제교원의 전 근무지 및 타 시도 근무자의 자료전송 기능을 적극 활용

※ 타 시도 근무자의 경우 2019년 NEIS 기능 개선된 사항으로 ‘총괄서버 퇴직 교원’ 찾기 기능을 적극 활용

❖ 육아휴직 등록: 임용발령-임용발령-휴직

① (임용기안문 작성) 진행상태, 기안일시, 보유권한을 선택 후 조회 → 추가 → 제목, 기안 일자, 공개여부 등 임용기안문 입력 → 저장

② (임용기안 세부내용 입력) 추가된 임용기안을 더블클릭 → 임용기안 세부내용(휴직)에서 각 항목을 입력

※ 임용기안 선택 후 조회 → 왼쪽 임용기안 선택 → 임용일, 임용구분(남녀고용평등법: 기간제교사 육아휴직), 임명권자(학교장), 휴직기간, 별도정원여부(비포함) 등을 입력 → 저장 → 완료

③ (승인요청) 임용기안문작성 화면에서 승인요청 → 기안문 상신 → 시행

선택 순서	제목	기안일자	진행상태	시행상태	기안자	공개여부	비고
1	2016 추가개발 테스트11	2016.11.17	미양산	N	최철남	공개	
2	2016 추가개발 테스트 10	2016.11.11	시행	Y	최철남	공개	
3	2016 추가개발 테스트 연계오류등	2016.11.10	시행	Y	최철남	공개	
4	2016 추가개발 테스트 20161111040	2016.11.11	완료	N	최철남	공개	
5	2016추가개발 테스트9	2016.11.08	시행	Y	최철남	공개	
6	2016추가개발 테스트8	2016.11.08	시행	Y	최철남	공개	
7	2016추가개발 테스트7	2016.11.08	시행	Y	최철남	공개	
8	2016추가개발 테스트6	2016.11.04	시행	Y	최철남	공개	
9	2016 추가개발 테스트5	2016.11.04	시행	Y	최철남	공개	
10	2016 추가개발 테스트4	2016.11.04	시행	Y	최철남	공개	
11	2016 추가개발 테스트3	2016.11.04	시행	Y	최철남	공개	
12	2016 추가개발 테스트2	2016.10.12	완료	N	최철남	공개	
13	2016특별승격테스트1	2016.11.01	시행	Y	최철남	공개	

<임용기안문 작성>

임용기안명: 2016 추가개발 테스트 1

임용일: 2016.11.18 | 임명일자: 2016.11.18

임용구분: 1호-일반유직

부부속(아)유직유무: 예 아니오

유직사유: 김교장

유효기간: 2016.11.18 ~ 2016.11.20

별도장침여부: 포함 비포함

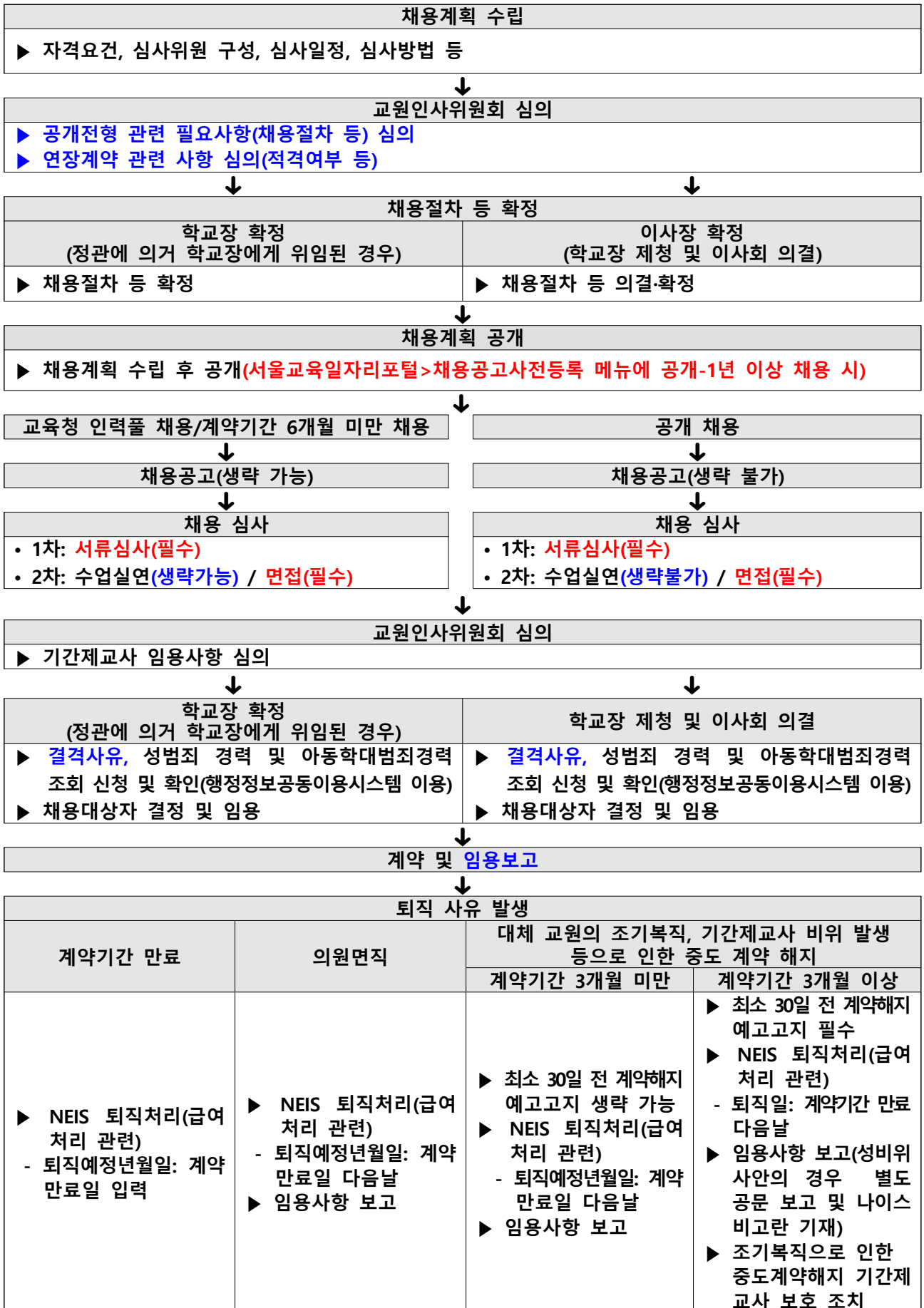
성명: 김남자
 현기관(부서)명: 김화고등학교
 현직위/호봉: 교사(사서) / 23호봉
 임용일: 2016.11.18
 임용구분: 1호-일반유직
 부부속(아)유직유무: 예 아니오
 임용일자: 2016.11.18
 임명일자: 김교장
 유효기간: 2016.11.18 ~ 2016.11.20
 유직사유: 김교장
 별도장침여부: 포함 비포함

<임용기안 세부내용 입력>

❖ 자료전송 업무절차: 계약직교원-계약직인사기록-계약직교원 자료전송

- ① (요청) 현 근무지: 대상자 등록 → 퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청
 - ※ 전 근무지가 타시도인 경우: 등록(타시도) → 총괄서버퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청
- ② (전송) 전 근무지: 요청받은 대상자 조회 → 전송
- ③ (확인) 현 근무지: 요청 상태가 완료인 대상을 인사기록(계약직)에서 확인

□ **변경** 기간제교사 채용 및 퇴직 업무 절차도



2

시간강사

단위학교에서는 본 지침을 따라 「강사 운영 규정<붙임 1>」을 학교 실정(근무 여건, 교육과정, 예산 등)에 적합하게 제정하여 시행하되, 학교운영위원회 심의를 거쳐 임용권자가 정함

① **중요** 임용 사유

가. 1개월 미만 결원보충(「초·중등교육법」 제22조)

- 1월 미만의 정규교원 결원발생 등으로 기간제교사의 임용이 불가한 경우

※ 1개월 이상 교원 결원 발생 시, 1차 및 2차까지 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없거나 적격자가 없어 기간제 채용이 어려운 경우 시간강사 채용 가능 단, 학기 내 채용으로 한함

나. 교육과정 운영상 일시적 보충

- 교육과정 운영상 불가피하게 강사를 채용하여야 하는 경우

예) 수준별이동수업 추가학급 담당 강사, 수업시수 과다로 인한 강사, 학습보조 인턴교원 등

- 교육과정 운영상 필요하여 사업별로 운영되는 강사 요건은 주관부서의 기준에 의함 (주관 부서에 문의)

다. 특수한 교과목을 담당하는 경우

- 특수한 교과목의 경우 교원 양성자원이 없어 정규교원으로 충원할 수 없을 때 (※ 교원자격증 유무 불문)

라. 영어회화전문강사, 스포츠클럽강사, 수준별수업강사, 방과후학교강사, 보건지원 강사 등은 해당 사업부서 강사 채용 업무 지침에 따름

② **변경** 임용 자격(「초·중등교육법 시행령」 제42조제1항 [별표2])

정규교사 대체 수업전담 강사는 교원자격증 소지자에 한함

③ 임용 기간

임용 사유가 존재하는 동안 채용하되 통상적으로 학기 단위로 채용하고 필요한 경우 기간 연장

4 **임용 제출 서류:** 본 지침 [I-4-2] 계약제교원 채용 시 구비서류]

5 **복무**

가. 정규교원의 직무를 보조하거나, 특수한 과목의 교육을 담당

나. 구체적인 복무 조건은 공무원복무규정 중 일반적 복무규정을 참고하여 채용 시 계약 사항으로 정함

6 **채용 절차**

기간제교사 채용 절차를 준수하되, 교육과정 운영상 부득이한 경우는 공고를 생략할 수 있음

7 **중요 보수 지급**

가. 강사료 지급 기준: 실제 강의한 시간 수에 따라 **시간당 강사료를 지급**

단, **주 15시간 이상인 경우 주휴 및 연차수당 추가 지급**(「근로기준법」 제55조, 제60조 참조)

※ 지급 관련 상담·문의 - 고용노동부(국번없이 ☎ 1350)

나. **교육비특별회계(재정결함보조금) 지원 강사료**

1) 개념: 정규교원의 연가, 병가, 공가, 특별휴가, 출장 등 결원보충의 시간강사 수당

- **추가분에 대해서는 단위학교에서 자율적으로 책정하여 운영함**

※ 교육사업비에서 지원되는 강사수당: 수준별 이동수업 추가학급 강사수당 등

2) 교과 수업대체 강사 지원비: **1시간당 단가 25,000원**

3) 보건교사, 사서교사, 전문상담교사, 영양교사 등의 대체강사는 **학교의 교과 평균 수업 시수를 고려**하여 1일 근무 시간을 계약사항으로 정하되, 일정액으로 책정하여 운영

- **4시간 이하 시간당 25,000원, 4시간 초과 시 시간당 15,000원**

시간수	1시간	2시간	3시간	4시간	5시간	6시간	7시간	8시간
강사수당	25,000	50,000	75,000	100,000	115,000	130,000	145,000	160,000

- **추가분에 대해서는 단위학교에서 자율적으로 책정하여 운영함**

다. 단위학교 예산 사용 강사료

- 1) 교육비특별회계(재정결합지원금)에서 지원되지 않는 강사료는 전액 학교예산에서 지급하며, 학교운영위원회 심의를 통해 단위학교에서 자율적으로 책정함
- 2) 학교예산을 고려하여 10,000원~50,000원 범위 내에서 자율적으로 책정함
- 3) 임용권자(학교장)는 계약 시 교과목 운영과 관련되어 최소한의 범위 내에서 필수적인 업무수행을 위한 근무시간을 수업시간으로 인정하여 시간강사 수당을 지급할 수 있음
 - (예시 1) 특성화고등학교에서 실험·실습 교과목을 지도할 경우, 임용권자는 실험·실습을 위한 준비, 수업 후 기자재 해체 및 정리 등 교과목 운영과 관련된 근무시간을 수업시간으로 인정해 줄 수 있음
 - (예시 2) 점심시간에 학생들의 식사 및 생활지도를 하는 경우, 임용권자는 계약 시 점심시간을 수업시간으로 인정하여 시간강사 수당을 지급할 수 있음(교원정책과-15526, 2007. 5. 17.)

시간강사 채용 시 유의사항

- 4주 평균 주당 수업시수가 15시간 이상이면 **주휴수당 및 연차수당 지급 내용을 계약서에 포함하여 작성**
- 주당 수업시수 14시간 이하로 계약 체결하였으나 실제 주당 15시간 이상 근무하였다면, **연장근로수당을 지급해야 하고, 해당 주는 주휴수당을 별도 지급하여야 함**

3 산학겸임교사

① 임용 사유(「초·중등교육법」 제22조)

- 가. 교육과정 운영상 필요한 경우 학생 또는 원아의 교육을 담당하도록 하기 위하여 정원 내외로 임용(「초·중등교육법 시행령」 제42조제6항)
- 나. 특성화학교나 대안학교 등에서 다양한 분야의 전문인력이 자신의 전문 분야와 관련이 있는 현장체험 중심의 일부 과목만을 담당하여 지도

② 임용 자격(「초·중등교육법 시행령」 [별표 2])

- 가. 전문대학 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 산업체·공공기관·비영리기관 및 사회단체(특성화중학교, 특성화고등학교 및 대안학교의 경우에는 종교단체를 포함)에서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 3년 이상 근무한 자
- 나. 국가기술자격법에 의한 기술·기능분야의 산업기사 이상, 서비스분야 중 사업서비스의 전문사무분야 자격증소지자 또는 기타 서비스분야의 산업기사 이상의 자격증 소지자(자격기본법에 의한 민간자격소지자로서 임용권자가 이와 동등한 능력이 있다고 인정하는 자를 포함)로서 산업체에서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 3년 이상 근무한 자
- 다. 임용권자가 인정하는 국내대회 및 국제대회(문화예술·체육기능 분야) 입상자로서 담당과목과 관련되는 분야의 직무에 3년 이상 근무한 자
- 라. 국가무형문화재의 보유자·전승교육사, 명장 등으로서 담당과목과 관련되는 분야의 전문성이 인정되는 자
- 마. 위와 유사한 자격이 있는 자로서 교육감이 따로 정하는 자격기준에 해당하는 자

③ 임용 기간

제한은 없으며 통상적으로 학기 단위로 채용하고, 필요한 경우 기간 연장

4 임용과정

학교장은 담당과목과 관련되는 분야의 직무 등 필요한 임용기준 사항을 공고하고, 서류전형과 면접 및 학교운영위원회의 심의를 거쳐 임용

5 산업체, 공공기관, 비영리기관, 사회단체, 국제대회 및 국내대회의 범위

가. 산업체

- 1) 「방송법」 제2조 따른 방송사업자 및 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제9조에 따라 등록된 신문사 등
- 2) 「초·중등교육법」 제2조 및 고등교육법 제2조에 따른 학교
- 3) 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조에 따라 감독청에 등록된 학원 및 교습소
- 4) 「의료법」 제3조에 따른 의료기관
- 5) 「근로기준법」 제11조에 따라 상시 5명(사업주 포함) 이상의 근로자를 사용하는 산업체
- 6) 국가·지방자치단체 및 공공단체에 등록된 단체로서 산업체가 구성원인 단체

나. 공공기관

- 1) 「정부조직법」에 의한 각급 행정기관과 지방자치법에 의한 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
- 2) 「지방교육자치에 관한 법률」에 의한 교육감, 교육청 및 교육위원회
- 3) 「국회법」에 의한 국회, 「법원조직법」에 의한 각급 법원, 「헌법재판소법」에 의한 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 의한 각급 선거관리위원회, 감사원법에 의한 감사원
- 4) 「공직자윤리법」 제3조의2제1항의 규정에 의한 공직유관단체

다. 비영리기관: 영리가 아닌 공익활동 수행기관

- 1) 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수일 것
- 2) 구성원 상호 간에 이익분배를 하지 아니할 것
- 3) 사실상 특정정당 또는 선출직 후보를 지지·지원할 것을 주된 목적으로 하거나, 특정 종교의 교리전파를 주된 목적으로 설립·운영되지 아니할 것

- 4) 상시 구성원수가 100인 이상일 것
- 5) 최근 1년 이상 공익활동 실적이 있을 것
- 6) 법인이 아닌 단체일 경우에는 대표자 또는 관리인이 있을 것

라. 사회단체

사회복지, 환경, 교육, 문화 등 분야에서 우리 사회를 밝고 바르게 만들기 위해 활동하는 NGO 중, 그의 주된 공익활동을 주무장관, 특별시장·광역시장 또는 도지사에게 허가·등록을 필한 100인 이상 회원으로 구성된 사회단체

예) 문화시민운동협의회, 새마을운동중앙회, 바르게살기운동중앙회, 자유총연맹, YWCA, 환경운동연합, 교통문화운동본부, 자연보호중앙협의회, 대한주부클럽연합회, 한국자원봉사센터협의회, 대한어머니연합회, 모범운전자연합회 등

마. 국제대회

공인된 국제기구와 국제단체 등이 운영하는 경연대회

바. 국내대회

등록단체가 운영하는 전국규모 또는 시·도 단위의 대회

6 부패통제장치

비리발생 경연대회 수상실적이나 미등록 단체의 수상실적 등 요건에 미달하는 수상실적은 산학겸임교원 임용자료로 활용할 수 없음

7 담당과목과 관련되는 분야의 직무

학교장은 산학겸임교사 임용을 위해서 학업을 중단한 청소년교육, 첨단산업분야 등 체험 위주의 전문적인 교육 등 다양한 특성화된 교육과정 운영에 필요한 직무분야를 다음 예시와 같이 마련하여 산학겸임교원 자격기준의 구체성·객관성을 유지하여야 함

◆ 담당과목과 관련되는 분야의 직무(예시)

과목	직 무 분 야
축산	축산, 식육처리
원예	종자, 시설원예, 원예, 버섯종균, 화훼장식
임업	산림경영, 산림공학, 임업종묘, 식물보호, 임산가공, 펄프제지, 목재가공, 목질재료
조경	조경
농업기계	농업기계, 농기계운전

과목	직 무 분 야
농업토목	토목
식품가공	식품, 식품가공
기계	일반기계, 메카트로닉스, 기계설계, 공조냉동기계, 건설기계, 건설기계정비, 기계공정설계, 치공구설계, 정밀측정, 사출금형설계, 프레스금형설계, 윤활관리, 생산기계, 컴퓨터(전산)응용가공, 기계조립, 생산자동화, 보일러, 치공구설계, 계량기계, 계량전기, 계량물리, 프레스금형, 기계정비, 판금, 제관, 배관설비
자동차	자동차정비, 자동차검사
항공	항공
철도운전	철도차량, 철도동력차기관정비, 철도동력차전기정비, 객화차정비, 열차조작
조선	조선
주조	주조
용접	용접
금속	금속, 방사선비파괴검사, 초음파비파괴검사, 자기비파괴검사, 침투비파괴검사, 와전류비파괴검사, 누설비파괴검사, 금속재료, 표면처리, 금속제련
전기공사	전기, 전기공사, 철도신호, 전기철도, 전기기기
건축	건축설비, 건축, 실내건축, 건축일반시공, 조적, 건축목공, 목재창호
공예	목공예, 도자기공예, 귀금속가공, 자수
토목	건설재료시험, 콘크리트, 철도보선, 토목, 측량 및 지형공간정보
통신	정보통신, 전파통신, 전파전자, 무선설비, 방송통신, 통신선로, 사무자동화
자원	지하수, 광산보안, 화약류관리, 광해방지, 굴착
화공	공업화학, 화약류제조, 화공, 세라믹, 고분자제품제조, 위험물관리
섬유	방사, 방직, 염색가공, 의류, 섬유기계, 섬유가공, 섬유디자인, 패션디자인, 패션머천다 이징, 편물
절삭가공	메카트로닉스, 기계공정설계, 치공구설계, 정밀측정, 프레스금형설계, 사출금형설계, 생산기계, 생산자동화, 전산응용가공, 기계조립, 생산자동화, 기계설계, 계량기계, 계량 전기, 계량물리, 프레스금형, 사출금형
전기	전기, 전기공사, 철도신호, 전기철도, 전기기기, 철도신호
전자	공업계측제어, 전자, 전자계산기, 반도체설계, 전자회로설계, 디지털제어
인쇄	인쇄
도자기	도자기공예
요업	세라믹, 고분자제품제조
제어계측	공업계측제어, 전자
전자계산기	전자계산기, 전자계산기조직응용, 정보처리, 사무자동화
열처리	금속, 금속재료
환경공업	대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 자연생태복원, 생물분류, 토양환경
항해	해양환경, 해양자원개발, 해양공학, 해양생산관리, 해양조사

과목	직 무 분 야
수산양식	수산양식, 어병, 어로, 수산제조, 잠수
기관	조선
어업	어로
기초사무	워드프로세서, 한글 및 영문속기, 비서, 컴퓨터활용능력, 전산회계운용, 전자상거래운용
전문사무	직업상담, 사회조사분석, 전자상거래관리, 소비자전문상담, 임상심리, 컨벤션기획, 텔레마케팅관리, 게임프로그래밍, 게임그래픽, 게임기획, 멀티미디어콘텐츠제작, 스포츠경영관리, 전자출판, 영상
양재, 한재	의류, 패션디자인, 양복, 한복, 세탁
수예	자수
조리, 조주	조리, 한식조리, 양식조리, 중식조리, 일식조리, 북어조리, 조주
제과.제빵	제과.제빵
미용	미용, 헤어, 피부, 화장품 메이커
문화예술분야, 스포츠분야, 기능분야	문화예술, 체육, 기능 관련 국제대회 및 국내대회 입상 전문가 중요무형문화재 보유자, 전수교육 조교, 명장
영상제작, 만화창작	방송, 연극영화, 애니메이션, 만화예술 관련 전문가
실내 디자인	제품디자인, 시각디자인, 컬러리스트, 컴퓨터그래픽스운용, 제품응용모델링 웹디자인
환경 등 생태교육, 기타	관련 공공기관, 비영리기관 및 사회단체 전문가

⑧ 복무

- 가. 본직기관의 직무에 지장이 없는 범위 내에서 당해 학교의 장과 산업체의 장이 협의하여 임용하되, 학교에서 일정 시간 동안 특정교과를 지도하는 형태와 산업체에서 학생들의 현장실습을 지도하는 형태로 구분할 수 있음
- 나. 「국가공무원 복무규정」을 적용받지 않으며, 따라서 비상근무도 하지 않으나, 특성화고교에 정규교원 대신 배치한 전일 근무자는 기간제교사의 복무에 준함

⑨ 보수

학교 또는 산업현장에서 학생을 지도하는 경우, 예산의 범위 내에서 교통비 및 시간당 수당 등을 지급하거나 계약내용에 따라 월정액 지급

4 명예교사

① 임용 사유(「초·중등교육법」 제22조)

- 가. 교육과정 운영상 필요한 경우 학생의 교육을 담당하도록 하기 위하여 정원 외로 임용
- 나. 학부모, 지역사회 인사 또는 관련 전문분야 인사로서 학교의 특정교과 지도, 생활 지도, 특별활동 등을 지도하거나 교육활동의 원활한 진행을 위하여 교원을 보조함
(교원자격증 소지 불문)

② 임용 자격

학교운영위원회에서 정하는 자격기준에 해당하는 자. 다만, 학교운영위원회가 설치되지 아니한 학교의 경우에는 학칙 등이 정하는 자격기준에 해당하는 자

③ 임용권자

학교법인 또는 사립학교경영자. 단, 임용권자는 학교법인의 정관 등이 정하는 바에 의하여 그 권한을 학교(유치원)의 장에게 위임할 수 있음

④ 임용 기간

제한은 없으며 통상적으로 학기 단위로 위촉하고, 필요한 경우 계속 위촉

⑤ 보수 등 처우

무보수 자원봉사를 원칙으로 하되, 불가피한 경우에는 학교장이 실비 성격의 여비를 줄 수 있음

⑥ 복무

- 가. 일반적인 교육활동을 하지는 않지만 특별한 경우에 한하여 정규교원의 직무를 보조하거나, 독립적으로 수업을 담당할 수 있으며, 근무시간은 필요한 경우 학교장이 지정(비상근 근무)
- 나. 「국가공무원 복무규정」의 적용을 받지 않으며 비상 근무도 하지 않음

III

계약제교원 운영 관련 Q&A

Q 1. 기간제교사 임용 요건인 '1월' 의 의미는 무엇인가요?

A 민법 제160조에 의거 역(曆)에 따른 방식으로 최후의 월에서 그 기산일에 해당한 날의 전일이 기간 만료일임

- 역산(曆算): 민법 160조에 의거 역(曆)에 따른 방식
- 기간제교사의 임용 요건인 '1월 이상'의 의미
 - 최후의 월에서 그 기산일에 해당한 날의 전일이 만료일임
 - 예) 4월 21일 임용 → '5월 20일'까지

Q 2. 기간제교사 임용 시 '3월 1일' 의 계약 기간 시점 포함 여부?

A 신학년도 시작일로부터 1월 이상을 임용할 경우 3월 1일을 포함하여 계약함으로써 퇴직수당 및 급여에 불이익이 없도록 함

Q 3. 담임교사의 여부와 관계없이 방학 중 임용이 가능한가요?

A **가능함.** 정규교사의 결원 기간에 방학 및 휴업 기간이 포함될 경우, 담임교사의 여부와 관계없이 학생지도, 학교교육과정 운영의 연속성 및 관련 업무 등을 종합적으로 고려하여 임용할 수 있음(계약서 등에 방학 및 휴업 기간 동안의 관련 업무 사항 명시)

Q 4. 기간제교사 채용 시 정규교원의 결원기간 시작일 및 종료일이 공휴일 또는 휴업일일 경우 계약기간에 포함할 수 있나요?

A **정규교원 결원기간에 해당된다면 공휴일 또는 휴업일을 포함하여 계약 가능함.** 정규교원의 결원기간에 공휴일 또는 휴업일이 포함된 경우에는 교육과정 및 근로관계의 적정한 운영을 위해 계약기간에 포함하여 임용할 수 있음

Q 5. 계약제교원 계약 시 학교장이 반드시 취해야 할 사항은 무엇인가요?

A 계약 요건에 따른 보수, 경력, 신분, 복무, 연수 등 계약제교원의 이해와 관계되는 제반 사항을 상세히 설명해 주고 당사자의 의사를 확인한 후 최종 서면으로 계약

Q 6. 기간제교사가 계약기간을 연장할 경우 호봉재획정이 가능한가요?

A **가능함.** 기간제교사의 계약기간은 1년 이내로 하되, 1년 단위로 연장할 수 있음. 계약 기간 중 호봉재획정을 하지 않고 고정급으로 지급하되, 1년의 계약기간 만료 후 계약 기간을 연장할 경우에는 새로운 계약에 해당하므로 호봉재획정이 가능함

Q 7. 당초 요건에 부합하지 않아(역산 1개월 미만) 강사로 임용했던 계약제 교원을 추후 연이어 발생한 다른 사유로 인해 계속 임용할 경우, 그 합산 기간이 1월을 넘는다면 이전의 강사 임용 기간을 소급하여 기간제 교사 임용이 가능한가요?

A **임용할 수 없음.** 교육공무원임용령 제6조에 '임용일자 소급의 금지' 규정에 위배 되므로 별도의 사안으로 재계약해야 함. **다만, 계약 당초에 두 가지 이상의 사안이 발생한 기간의 합이 1월을 초과할 경우에는 해당 기간 동안 기간제교사로 임용할 수 있음**

Q 8. 기간제교사로 계약기간 만료 후 동일교사 후임으로 연이어 1월 미만으로 임용하는 경우 기간제교사로 연장 가능한가요?

A **연장 가능함**

- (예시) 60일 병가 중인 교사의 후임으로 계약하여 기간 만료 후, 해당교사의 병이 완치되지 않아 만료일에 연이어 16일을 계약하는 경우(병가 후 연가 사용) 기간제 교원으로 연장 임용 가능함
- 「교육공무원법」 제32조 및 「교육공무원임용령」 제13조의 규정을 살펴보면 “교원이 파견, 연수, 정직, 직위해제, 휴가 등으로 인하여 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우” 기간제교원을 임용할 수 있으며, 그 외의 사유에 해당하는 경우에는 기간의 정함이 없음

Q 9. 단기간의 시간강사 채용 시 신체검사서를 꼭 받아야 하나요?

A **받아야 함.** 강사 등을 채용할 때 정상적인 학생교육활동에 지장이 없는지 여부를 우선 고려해야 하므로 채용신체검사서는 **반드시 구비**해야 함. 특히 유·초·중등학교에서 학생을 교육하는 자는 학생과의 대면 등을 고려하여 전염병 등 각종 질병 유무를 확인해야 할 필요성이 있음

Q 10. 단기간(1일 강사, 1주일 강사) 강사도 '성범죄 경력 조회' 등을 실시해야 하나요?

A **실시해야 함.** 단기간 강사의 경우에도 '성범죄 경력(아동학대 관련 범죄 전력 포함) 조회'를 **반드시 실시**해야 함

Q 11. 시간강사도 매년 계약서를 작성해야 하나요?

A 시간강사도 **매년 계약서를 작성**해야 하며, 다른 학교에서 경력이 있는 경우 이관하여 기존서류를 활용하는 것이 가능하고, 시간강사를 기간을 정하여 계약하면(예를 들어 1년 단위) 계약기간 동안에는 계약서를 매년 작성하지 않아도 됨

Q 12. 연금수급 대상 퇴직 교원을 기간제교사로 임용할 경우, 정근수당 지급을 위한 근무년수를 제한하는 이유는 무엇인가요?

A 퇴직 교원 및 공무원을 기간제교사로 임용할 경우, 연금수급자(퇴직연금 일시금 수령자 포함)는 보수액 산정 시 연금지급액(일시금 포함) 등을 고려하여 **14호봉을 초과하지 못하도록 규정**하고 있으므로, 정근수당 지급을 산정을 위한 근무년수 인정 범위도 호봉 제한 취지를 고려하여 **14호봉 산정에 반영된 근무년수 5년만을 인정**하여 지급하도록 함

Q

13. 교원으로 10년 이상 근무하고 퇴직하면서 퇴직일시금을 지급받은 경우 14호봉 제한 대상인가요?

A

14호봉 제한 대상에 해당하지 않음. 「기간제교원 봉급지급에 관한 예규」제4조는 퇴직하면서 퇴직연금일시금을 지급받거나, 퇴직연금을 지급받는 경우 봉급의 제한을 두는 규정으로 퇴직일시금을 수령한 경우와 구분하여야 함.

Q

14. 정규교원이 병가와 연가 사용 후 휴직(퇴직)할 경우, 병가 또는 연가 사용기간부터 기간제교사를 채용할 수 있나요?

A

채용가능함. 기간제교사 계약 시점을 기준으로 아래 2가지 조건이 만족될 경우, 학교 업무를 고려한 학교장 판단에 따라 병가 또는 연가 사용기간부터 기간제교사를 채용할 수 있음

- 허가된 병가 또는 연가의 종료일과 휴직의 시작일 또는 퇴직일이 연속되는 경우
- 허가된 병가 또는 연가와 휴직의 기간을 합산하여 1개월 이상인 경우

Q

15. 휴직 중인 교사가 휴직사유가 소멸되어 조기 복직을 청원하였을 때 기간제교사의 계약해지가 가능한가요?

A

계약 기간 중 계약해지 사유가 발생한 경우 해지할 수 있음.

다만, 이 경우 최소 30일 이전에 계약해지를 예고하여야 하며(「근로기준법」 제26조, 제27조), 교육청에 조기복직에 따른 기간제교사 계약해지를 보고하여야 함.

Q

16. 첫째 자녀로 육아휴직 중인 교원이 둘째 자녀로 육아휴직을 이어서 할 경우 기간제교사 채용기간은 어떻게 되나요?

A

첫째 자녀 육아휴직 시 채용한 기간제교사에 대해 둘째 자녀 육아휴직 시 재계약은 가능하나, 출산휴가와 달리 복직 처리를 해야 하는 별개의 휴직으로, 총 휴직 기간을 한꺼번에 묶어 계약하는 것은 맞지 않음

Q

17. 휴직 중인 결원교원의 휴직연장(6개월 이상) 시 기존 채용된 기간제 교사가 있음에도 또 다시 공개전형 실시하여야 하는지요?

A

원칙적으로 6개월 이상 임용하는 경우 공개전형을 실시하여야 하나, ①**동일한 결원 교원이** ②**단 하루의 공백기간도 없이** 6개월 이상 휴직을 연장하여 기간제교사를 임용할 사유가 발생할 때에는 기존 채용된 기간제교사가 ③**임용 연장(재계약)을 희망**하고, 임용당시 ④**공개전형으로 채용된 경우**라면 공개전형 재실시 없이도 1년 단위로 임용 연장(재계약)이 가능함

Q

18. 기간제교사의 연가일수는 계약기간별로 산정되나요? 아니면 동일학교 총 경력 기간을 기준으로 하는지요?

A

기간제교사의 연가는 근무기간을 기준으로 산정하고 있으며, 근무기간은 현재 근무하고 있는 학교에서 기간의 **단절없이 계속 근무한 총 기간**을 말함. 또한 연가는 부득이한 경우를 제외하고는 휴업기간인 방학 중에 실시하도록 하고 있음

Q

19. 기간제교사를 담임으로 배정하면 담임수당을 지급할 수 있나요?

A

지급가능함. 「공무원수당 등에 관한 규정」제14조의 특수 업무수당은 특수한 업무에 종사하는 공무원에게 예산의 범위 내에서 지급되는 수당으로, 동 규정 제19조 제6항에 의거 연가·병가·공가·특별휴가 및 공무상 질병으로 인한 휴직기간 중 일지라도 담임교원을 면하지 않았다면 담임수당을 지급할 수 있음

다만, 특별휴가(출산휴가)나 병가 등의 경우 학교의 장이 담임교원을 면하고 다른 교원을 담임교원으로 임명하여 동 기간 중에 그 직무를 수행하게 하였다면 새로 임명된 담임교원에게 담임수당을 지급할 수 있음

※ 기간제교사는 신분보장·징계·휴직(**육아휴직 제외**)·소청 등을 할 수 없으나 복무, 보수지급 등은 교육공무원(교원)과 동등한 대우를 받고 있음

Q 20. 기간제교사도 방학 중 해외여행이 가능한가요?

A **가능함.** 기간제교사의 방학 중 근무 등은 학교장의 근무명령 및 학교의 여건에 따라 운영할 수 있을 것으로 판단되며, 기간제교사의 방학 중 해외 친지방문이나 여행목적으로 국외여행을 할 경우에는 학교장은 **연가 일수 안에서** 허가할 수 있음
또한, 방학 중 국외자율연수를 위한 공무외 국외여행은 국외자율연수계획서를 제출하여 학교장의 사전 승인을 득한 후 실시할 수 있음

Q 21. 기간제교사에게 정규교원과 달리 방학기간 중에 보수를 지급하지 않은 것은 부당한 차별에 해당되나요?

A **해당되지 않음.** 기간제교사 및 시간강사의 보수는 계약기간 또는 수업시수에 따라 지급하므로 **방학 중 계약이 유지되지 않은 경우나 수업시수가 없을 경우 보수 지급 대상이 되지 않음**
○ 기간제교사의 경우 학교장이 필요 시 방학기간을 포함하여 임용하고 보수를 지급할 수 있음
○ 교원에 대한 방학 중 보수 지급이 학기 중 근무에 대한 보상의 의미가 아닌 이상 방학 중 임용되지 않는 기간제교사, 시간강사 등에게 보수가 지급되지 않는다 하여 임용이 유지되는 정규교원에 비해 차별하는 것이라 할 수 없음

Q 22. 무기계약으로 전환되지 않는 계약제교원

A ○ 기간제교사: 휴직·파견 등에 의한 결원보충, 다른 법령에 의하여 사용기간을 별도로 정한 경우에 해당
※ 「교육공무원법」 제32조, 「교육공무원임용령」 제13조, 「사립학교법」 제54조의4
○ 주당 근로시간 15시간 미만인 자
※ 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제6호
※ 「근로기준법」 제2조제1항제8호 및 제18조
○ 55세 이상 고령자
※ 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제4호
○ 박사학위를 소지하고 해당분야 종사자
※ 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제1항제1호

Q 23. 기간제교사는 동일 학교에서 4년을 초과하여 근무할 수 있나요?

- A**
- 「교육공무원법」 제32조제1항 또는 「사립학교법」 제54조의4제1항에 따라 고등학교 이하 각급학교에서 기간제교사로 4년의 기간 동안 근무하다가 임용기간이 만료된 사람은 신규채용절차를 거쳐 같은 학교에서 「교육공무원법」 제32조 제1항 또는 「사립학교법」 제54조의4제1항 각호에 따른 동일한 임용사유로 다시 기간제교사로 임용할 수 있으며,
 - 「교육공무원임용령」 제13조제3항 및 「사립학교법」 제54조의4제3항의 문언을 살펴보면, 고등학교 이하 각급학교의 “기간제교사의 임용기간은 1년 이내로 하며 필요한 경우 3년의 범위에서 연장할 수 있다”라고 하여 기간제교사의 임용기간에 대하여 규정하고 있을 뿐, 같은 학교에서 기간제교사를 무조건 최대 4년간만 임용될 수 있도록 한다거나 기간제교사로 임용될 수 있는 횟수 등에 대하여 제한하고 있지는 않음
 - 그러므로, 「교육공무원임용령」 제13조제3항이나 「사립학교법」 제54조의4제3항은 동일한 학교에서 기간제교사로 한 번 채용되면 그에 따라 기간제교사로 계속 근무할 수 있는 임용기간이 4년을 넘어서는 안 된다는 의미로 보아야 할 것이고, 기간제교사로 임용되어 임용기간이 만료된 경우 다시 다른 기간제교사 지원자들과 동등한 조건에서 해당 학교의 인사규정에 따라 신규채용절차(공개채용공고 및 수업 실연, 6개월 이상 기간제 교사 채용 시)를 거쳐 다시 기간제교사로 임용되는 것까지 금지하는 것으로 볼 수는 없으며, 이 경우 종전의 기간제교사의 지위를 그대로 유지하는 것이라고는 할 수 없으므로, 다시 임용된 기간제교사의 임용기간은 임용된 때에 다시 새롭게 시작된다고 보아야 할 것임(법제처 11-0796, 2012.2.3)

Q 24. 타 시도 교육청 소속 신규교사 임용후보자를 기간제교사로 임용 시에도 공고 절차와 구비서류 생략이 가능한가요?

A 타 시도 교육청 소속의 신규교사 임용후보자는 우리교육청에서 운영하는 자체 기간제 교원 인력풀에 포함되지 않으므로, 반드시 공고 절차를 거쳐 기간제교사로 임용 가능함. 다만, 구비서류는 해당 시도 교육청에서 발급하는 **임용대기자 확인원 제출 시** 우리교육청 기간제교원 인력풀에 준하여 생략 가능하되, 필요 시 추가 제출요구할 수 있음

Q 25. 육아휴직 신청은 반드시 30일전에 해야 하는지?

A 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서를 제출하여야 하며, 다음의 경우 휴직개시예정일의 7일 전까지 신청 가능

- ① 출산 예정일 이전에 자녀를 출산한 경우
- ② 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

※ 「남녀고용평등법 시행령」 제11조(육아휴직의 신청 등)제1항 및 제2항

Q 26. 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 경우는?

A 육아휴직 개시예정일의 전날까지 동일교에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우 불허 가능

※ 「남녀고용평등법 시행령」 제10조(개정 '19.12.24., 시행 '20.2.28.)에 의한 육아휴직의 적용 제외 사유에 해당

Q 27. 육아휴직 기간을 퇴직금 산정 시 근속기간에 포함하여야 하는지?

A 육아휴직 기간은 퇴직금 산정의 기초가 되는 근속기간에 포함*해야 하며, 퇴직금 산정 시 평균임금의 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서는 제외**

* 「남녀고용평등법」제19조제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

** 「근로기준법 시행령」 제2조제1항제5호에 따라 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직의 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금의 기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 빼고 산정

Q 28. 타 학교에서 1년의 육아휴직을 사용한 후, 새로운 학교에서 동일한 자녀의 양육을 사유로 신청할 경우 허용해야 하는지?

A 동일한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 이미 사용하였다면, 새로운 학교에서 신청한 육아휴직에 대해 허용할 의무는 없음(모성보호와 일.가정 양립 지원 업무편람('19.10))

※ 이전 학교에서 기간제교사로 6개월 근무 후 6개월 육아휴직을 한 경우, 현재 학교에서 6개월 이상 근무 시 6개월 육아휴직 신청 가능

※ 1년 근무 후 동일학교에서 1년 재계약 시에는 3.1.부터 육아휴직 가능

※ 이미 사용한 육아휴직의 조회가 필요한 경우,

⇒ 고용보험(<http://www.ei.go.kr>)을 통해 기업회원 로그인 후 지원금 지급내역 조회 - 모성보호 메뉴를 통해 현 근무지에서 사용한 육아휴직 개별 조회 가능

⇒ 전 근무지에서 사용한 육아휴직 조회의 경우 기간제교사 본인 동의 후 고용보험(<http://www.ei.go.kr>)을 통해 육아휴직 사용 혹은 급여내역으로 확인 가능

Q

29. 정규교원의 결원으로 대체된 기간제교사가 육아휴직 중 해당 정규교원의 휴직 사유가 소멸하여 조기 복직했을 경우, 육아휴직 중인 기간제 교사에 대해 계약을 해지해야 하는지?

A

육아휴직 기간에는 해고할 수 없으며, 육아휴직 중 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 영아의 보육에 전념할 수 있도록 「남녀고용 평등법」 제19조 제3항에 따라 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 됨

※ 육아휴직 기간에 해고가 발생한 경우 반드시 고용노동청 근로개선지도과로 통보하여 법 위반 사실을 조사(감사원 지적사항)할 수 있도록 함 (모성보호와 일.가정 양립 지원 업무편람('19.10))

Q

30. 동일학교에서 근무했던 전(全)기간을 합산하여 6개월 이상 근무한 경우 육아휴직을 허용해야 하는지?

A

전적으로 인하여 종전 학교와 근로관계를 단절하고 새로운 학교와 근로계약을 체결하여 근로한 경우는 당해 사업에 계속 근로한 것으로 볼 수 없으며 근로 관계가 단절된 것으로, 전(全)기간 합산이 아닌 새롭게 6개월의 근무 후 육아휴직 허용 가능(모성보호와 일.가정 양립 지원 업무편람('19.10), 여성고용과-210, '08.05.09.)

Q

31. 기간제교사로 3개월 근무 후 출산전후휴가와 연계하여 육아휴직을 신청할 경우 허용해야 하는지?

A

3개월을 근무하고 출산전후휴가 90일 후 육아휴직은 가능하며, 출산전후휴가의 경우에도 소속 근로자의 신분을 유지하는 것이므로 근로자가 실제 근로제공을 하지 아니하였다 하더라도 출산전후 휴가 기간은 계속 근로한 기간에 포함시켜야 함 (모성보호와 일.가정 양립 지원 업무편람('19.10))

※ 육아휴직 개시예정일 전날까지 해당 학교에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만이면 육아휴직 적용 제외 대상

Q 32. 교원(기간제 포함)으로 근무하고 퇴직 후 6개월 이내 계약제교원으로 채용되는 경우 채용 신체검사서를 제출하지 않아도 되나요? **추가**

A 「교육공무원임용령」 개정시행(2023.4.19.)에 따라 국가공무원·지방공무원 또는 기간제교원으로 퇴직한 사람을 그 퇴직일부터 6개월 이내에 계약제교원으로 임용하려는 경우 임용권자는 신체검사를 면제할 수 있음.
단, 채용 신체검사서 제출은 개정시행 이후 1회에 한하여 면제 가능하며, 1회 면제 후에는 유효기간(1년) 이내의 채용 신체검사서 또는 채용 건강검진 대체 통보서를 제출하여야 함.

Q 33. 기간제교사로 퇴직 후 6개월 이내 기간제교사로 재채용되어 채용 신체 검사 면제 대상이지만 신체검사서 유효기간이 만료되어 다시 검사를 받고 채용 신체검사서를 제출한 경우는 어떻게 하나요? **추가**

A 「교육공무원임용령」 개정시행(2023.4.19.) 이후 6개월 이내 재채용으로 1회 면제 대상에 해당하는 자가 금번 계약을 위해 다시 채용 신체검사를 받아 서류를 제출하였다면 다음 재채용 시 채용 신체검사서 제출을 면제받을 수 있음(마지막으로 받은 채용 신체검사서 일자와 직전 퇴직일을 비교, 제출면제 대상임을 확인).

Q 34. 마약류 중독여부 확인 1차 검사 결과가 양성입니다. 어떻게 하나요? **추가**

A 기저질환으로 인한 장기 복용약, 감기약 등의 경우 검사민감도에 따라 양성반응이 나올 수 있으므로, 해당 약물의 복용을 7일 이상 중단 후 검사기관을 재방문하여 2차 검사(TBPE 또는 4대 마약 시약검사)하여 검사결과 통보서를 발급받아 제출함.
일부 치료목적 약물복용자의 경우, 검사결과 통보서가 아닌 '중독자 아님'이 명시된 '의사의 진단서'를 별도 제출 가능함.

Q 35. 국가건강검진(2년마다 1회) 시 마약류 중독여부 검사를 같이 받을 수 있나요? **추가**

A 국가건강검진을 희망하는 기관에서 마약류 중독 검사를 실시하는 경우 함께 받을 수 있음.

IV

참고사항

1 NEIS 계약제교원 인사관리 매뉴얼

① NEIS 계약제교원 인사기록

가. 인사기록 관리

1) 인사기록 방법: 내부결재 완료 후 나이스 인사기록 및 발령대장에 기록

2) 계약직교원 인사기록 관리

가) 신규임용

(1) 메뉴: [교원인사-계약직교원-계약직인사기록-계약직교원 신규임용]

(2) 처리 순서

계약직교원 신규임용			
성명 ①	홍길동	주민번호 ②	1234561234567 <input type="button" value="중복체크"/>
시도교육청	충청남도교육청	소속기관	충청남도보령교육지원청
기관	청보초등학교 ③ <input type="button" value="찾기"/>	부서명	청보초등학교 <input type="button" value="찾기"/>
비공식부서	<input type="text"/> <input type="button" value="찾기"/>	계약직현원포함여부	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오
초중구분	초등	교원구분	교사(초등학교담임)
계급	교사 ④	직급	초등학교교사 ⑤
호봉	10호봉	계약제구분	기간제교사
근무년수	1 ⑦	보직구분	담임교사 ⑧
현부서(기관)임용일	2015.03.01 ⑨	중등교사 임용과목	선택
계약직임용사유	휴직대체 ⑩	특수학교교사	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오
		주당수업시수	<input type="text"/>

① 성명 입력	② 주민번호 입력(중복체크 클릭)
③ 찾기 클릭하여 학교명 조회	④ 계급 선택
⑤ 직급 선택	⑥ 직위 선택
⑦ 근무년수(호봉획정표에서 환산총경력년수) 입력	
⑧ 보직구분 선택	⑨ 현부서(기관)임용일 입력
⑩ 계약직임용사유 선택	⑪ 저장 클릭

도움말

계약직교원 신규임용 유의 사항

- 기관명을 입력하면 부서명까지 자동 입력됨
- 호봉은 계약 시 확정된 호봉 입력(계약만료 시까지 확정호봉유지, 계약직교원은 정기 승급이 없음)
- 근무년수는 정근수당 지급과 관련되는 중요한 항목이므로 호봉획정표 상의 '환산총경력년수'를 반드시 입력해야 함

나. 경력란 등록

- 1) 메뉴: [교원인사-계약직교원-계약직인사기록-인사기록(계약직)]
- 2) 처리 순서
 - ① 경력 탭 클릭
 - ② 추가 클릭
 - ③ 해당 내용 입력 → 저장

도움말 3 계약직교원 경력 등록 시 유의사항

- 경력란에 등록되면 민원시스템의 경력증명서, 재직증명서 등을 나이스로 발급할 수 있다.
- 재직 중일 때는 기간의 시작일만 입력하고 계약만료 후에 종료일도 입력한다.
- 기관찾기로 학교명을 입력한다.

다. 퇴직예정자관리(계약직)

- 1) 메뉴: [교원인사-계약직교원-계약직인사기록-퇴직예정자관리(계약직)]
- 2) 처리 순서

- | | |
|------------|--------------|
| ① 조회 클릭 | ② 등록 클릭 |
| ③ 성명 입력 | ④ 조회 클릭 |
| ⑤ 신청일 입력 | ⑥ 퇴직예정년월일 입력 |
| ⑦ 퇴직 사유 선택 | ⑧ 저장클릭 |

※ 기간제교사의 퇴직 처리는 나이스에 퇴직예정일을 등록하면 기간 만료 후 자동으로 퇴직처리 됨

- ③ 인사기록 확인: 퇴직예정일과 퇴직일이 입력되어야 퇴직처리가 완료
 퇴직예정일은 신규 임용시 퇴직예정자관리(계약직)에서 입력

공무원 최초임용일	<input type="text"/>	최초임용일	2015.03.01	현소속교육청임용일	<input type="text"/>
현부서(기관)임용일	2015.03.01	현재급임용일	<input type="text"/>	현직위임용일	<input type="text"/>
현재급임용일	<input type="text"/>	현직위승진일	<input type="text"/>	최근전직일	<input type="text"/>
교장중임발령일	<input type="text"/>	초빙교원발령일	<input type="text"/>	퇴직예정일	2016.02.29
신규임용구분	<input type="text"/>	해외파견구분	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오	보직구분	담임교사
근무지역	충청남도 보령시 <input type="button" value="찾기"/>	특수학급교사	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오	계약직현원 포함여부	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오
표시과목종류	선택	담당과목자격	선택	정원(임용)과목	선택
재직상태	퇴직	퇴직구분	선택	퇴직일	2016.02.29
시간선택제	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오	주당근무시간	<input type="text"/>	신청사유	<input type="text"/>

도움말 **퇴직처리 유의 사항**

- 퇴직 처리 이전에 반드시 퇴직예정자관리에서 퇴직예정일이 등록되어야 한다.
- 인사기록에서 조회하였을 때 퇴직일만 입력되어 있고 퇴직예정일이 등록되어 있지 않으면 나이스 계약직교원 신규임용 처리 시 이미 등록된 사용자로 나와 등록되지 않으므로 퇴직예정자관리에서 등록이 선행되어야 한다.

마. 계약연장 시 처리방법

※ 계약 연장 시 공백이 없어야 하며, 공백이 있는 재계약의 경우는 퇴직 후 신규 등록으로 관리해야 함

1) 퇴직예정년월일 수정

- ① 연장계약 시에는 퇴직처리를 하지 않고 퇴직예정년월일을 수정한 후 저장
- ② [교원인사-계약직교원-계약직인사기록-퇴직예정자관리(계약직)]

퇴직예정자관리(계약직)

퇴직예정자수정(계약직)

성명	홍길동
한자	
주민번호	123456-1234567
주소	
소속	충청남도보령교육지원청 청보초등학교
직급	초등학교교사
신청일	2015.03.01
퇴직예정년월일	2016.02.29
퇴직사유	계약해지(만료)

2) 승급기록(등록)

- ① 호봉획정 사항을 입력한다.
- ② [교원인사-계약직교원-계약직인사기록-인사기록(계약직)]

승급기록(등록) 저장 초기화

호봉	10호봉	호봉획정일	2015.03.01
호봉획정구분	초임호봉획정	임용구분	초임호봉획정
당시 직급	초등학교교사	기록자	김용남
호봉 잔여일수	6월 0일	근무년수	1년 6월 0일
차기 승급일		차기근무년수변경일	
공제년수		현근무년수변경일	2015.03.01
비고			

닫기

- ③ 연장계약으로 인한 호봉획정으로 한 호봉 승급한 경우 승급기록에 추가 등록한다.

승급기록(등록) 저장 초기화

호봉	11호봉	호봉획정일	2015.09.01
호봉획정구분	초임호봉획정	임용구분	초임호봉획정
당시 직급	초등학교교사	기록자	김용남
호봉 잔여일수	0월 0일	근무년수	2년 0월 0일
차기 승급일		차기근무년수변경일	
공제년수		현근무년수변경일	2015.09.01
비고			

닫기

- ④ 해당 호봉을 선택한 후 근무사항반영을 클릭한다.

교원구분	교사(초등학교담임)	직급	초등학교교사	보직구분	담임교사	담당과목	
최초임용일	20150301	현소속교육청임용일		현기관임용일	20150301	현직위임용일	
근무사항	개인신상	병역	가족	학력	자격면허	외국어해득	연수
외국시찰 수화	포상/서훈	징계/형벌	연구실적	적성검사	비고		
승급기록	경력	보훈기재란	학위취득	자격취득	임용전 경력	가산점	

* 승급기록 등록 후 수정은 해당 리스트를 더블클릭 하시면 승급기록(수정) 화면이 나타납니다

미력 호봉정정 호봉획정근거 사정호봉기록관리 **근무사항반영** 등록 삭제

선택	호봉	종류	발령년월일	호봉잔여 월/일	근무년수	현근무년수변경일	기록자
<input checked="" type="checkbox"/>	11호봉	초임호봉획정	2015.09.01	0월 0일	2년	2015.09.01	김용남
<input type="checkbox"/>	10호봉	초임호봉획정	2015.03.01	6월 0일	1년	2015.03.01	김용남

도움말

계약직교원 계약연장시 처리사항

- 학기 단위로 계약연장을 할 때에는 계약직교원 퇴직처리를 하지 않고, 퇴직예정자등록(계약직)에서 퇴직예정년월일을 수정한 후 저장한다.
- 호봉은 계약 시 획정된 호봉 입력(계약만료 시까지 획정호봉유지, 계약직교원은 정기 승급이 없음)

② NEIS 계약제교원 자료전송 메뉴 활용 매뉴얼

○ 업무 절차(메뉴: 계약직교원-계약직인사기록-계약직교원 자료전송)

- (요청) 현 근무지: 대상자 등록 → 퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청

※ 전 근무지가 타시도인 경우: 등록(타시도) → 총괄서버퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청

순번	요청대상기관	성명	주민번호	직급	계약직구분	요청상태	요청일
1	강릉명륜고등학교	류전송	333333-*****	교육연구사	기간제교사	완료	2018.10.30
2	강릉명륜고등학교	류전송	333333-*****	교육연구사	기간제교사	완료	2018.10.30
3	강릉명륜고등학교	류전송	333333-*****	교육연구사	기간제교사	요청	2018.10.30

- (전송) 전 근무지: 요청받은 대상자 조회 → 전송

순번	요청기관	전송기관	성명	주민번호	직급	계약직구분	요청상태	전송일
1	강원도교육청	강릉명륜고등학교	류전송	333333-*****	초등학교교사	기간제교사	완료	2018.10.30
2	강원도교육청	강릉명륜고등학교	류전송	333333-*****	초등학교교사	기간제교사	완료	2018.10.30
3	강원도교육청	강릉명륜고등학교	류전송	333333-*****	초등학교교사	기간제교사	요청	

- (확인) 현 근무지: 요청 상태가 완료인 대상을 인사기록(계약직)에서 내용 확인

인사기록(계약직)

성명: 류전송, 주민번호: 333333-3333313, 개인번호: K101261281

교원구분	교육연구사	직급	교육연구사	보직구분	통합교육담당교사	담당과목
최초임용일	20181017	현소속교육청임용일		현기관임용일	20181017	현직위임용일

연구실적: 적성검사, 비교, 승급기록, 경력, 보충기재란, 학위취득, 자격취득, 임용전 경력, 가산점

근무사항: 개인신상, 병역, 가족, 학력, 자격면허, 외국어해득, 연수, 외국시찰 수학, 포상/서훈, 징계/형벌

이력: 연계재전송, 개명안내, 개명이력

주번호: 333333-3333313, 성명: 류전송, 개인번호: K101261281

시도교육청: 강원도교육청, 소속기관: 강원도교육청, 기관: 강원도교육청

부서명: 강원도교육청, 비공식부서, 진출기관

파견기관: 파견부서

2 기간제교사 인력풀 등재 및 활용

① 교육청 인력풀(기간제교사 인력풀)

○ 기간제교사 추천(서울교육일자리포털 인력풀)

- 해당학교의 임기 만료자(만료 예정자 포함) 중 근무실적 평가 결과가 우수한 **기간제 교사의 근무학교 교감**이 본인 동의를 거쳐 등록

② **중요** 기간제교사 인력풀(기간제교사 추천) 구축·활용

가. 서울교육일자리포털 인력풀 구축 및 활용

- 1) 대상: 해당학교의 임기 만료자(만료 예정자 포함) 중 **근무실적 평가 결과가 우수한 기간제교사(단, 휴직교원 조기복직 등에 따라 중도 계약해지된 기간제교사의 경우 근무실적 평가 없이 등재 가능)**
- 2) 방법: 본인의 개인정보 공개 동의<붙임 10>를 거쳐 **교감이 서울시교육청 서울교육일자리포털 CMS에 로그인하여 직접 등록**(※ 개인정보 공개 동의서는 학교에서 보관)
 - ☞ 일자리포털 CMS 로그인: 업무포털 아이디와 인증서로 접속, 학교는 직위가 교감 또는 행정실장인 경우 인력풀 등록권한이 자동 부여됨
 - ※ 인력풀 등록 매뉴얼 참조
 - ※ 유효기간 1년(1년 경과 후 자동삭제)
- 3) 공개 위치: **서울교육일자리포털(work.sen.go.kr)**
- 4) 채용 절차: 서울교육일자리포털 인력풀(기간제교사 추천)에서 심사하여 채용할 경우 채용공고 및 수업실연은 생략 가능하며, 면접 등 단위학교에서 필요한 최소한의 임용 절차를 거쳐 임용할 수 있음

다. 인력풀 등재의 제한

- 1) 평가 결과 중 1개의 평가요소라도 ‘하’ 평가를 받은 경우 기간제교사 추천에서 제외
- 2) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조제1항에 해당하는 경우
- 3) 4대 비위(금품·향응수수, 성폭행, 상습폭행, 학생성적 관련 비위)로 물의를 일으킨 경우
- 4) 채용 비리에 관련된 경우
- 5) 제출 서류를 위변조하거나 허위로 작성한 경우
- 6) 언론보도, 민원야기 등 사회적으로 물의를 일으킨 경우
- 7) 명예퇴직교원(인력풀 우선 채용 요건에 해당하지 않음)

붙임 각종 서식 등 참고자료

붙임 1 강사 운영 규정(예시)

○○학교 『강사 운영 규정』

- 단위학교별 「강사 운영 규정」을 학교운영위원회 심의를 거쳐 임용권자가 제정하도록 하여 강사 운영 방법 및 강사료에 대한 자율성 부여
- 교육청의 강사료에 대한 시간당 단가(25,000원) 및 학교예산 등을 감안하여 내부 규정으로 강사료를 책정하여 운영할 수 있음

I. 임용

1. 임용 사유 (「초·중등교육법」 제22조)

- 가. 교육과정 운영상 필요한 경우 학생의 교육을 담당하기 위해 정원 외로 임용
- 나. 통상적으로 국가공무원 복무 규정상의 근무시간 동안 근무할 필요 없이 주어진 특정 시간 동안 교육(강의)만 하는 경우

2. 임용 형태

- 가. 1개월 미만 결원보충
 - 1개월 미만의 정규교원 결원발생 등으로 기간제교사의 임용이 불가능한 경우 (연가, 병가, 공가, 특별휴가, 출장, 기타 등)
- 나. 교육과정 운영상 일시적 보충
 - 교육과정 운영상 불가피하게 강사를 채용하여야 하는 경우 (예: 수준별이동수업 추가학급 담당 강사, 수업시수 과다로 인한 강사, 학습보조 인턴교원 등)
- 다. 특수한 교과목을 담당하는 경우
 - 교원(특수 교과 등) 양성자원이 없어 정규교원으로 충원할 수 없는 경우

3. 임용 상한 연령: 교육공무원 정년 62세와 동일하게 학기말까지 적용

4. 임용 자격(「초·중등교육법시행령」 제42조)

- 가. 대학졸업자 또는 동등이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 동일 또는 유사한 과목을 전공한 자
- 나. 전문대학 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 관련되는 분야에 2년 이상 실무경력이 있는 자

다. 고등학교 졸업자 또는 이와 동등이상의 학력이 있는 자로서 담당과목과 관련되는 분야에 4년 이상 실무경력이 있는 자

라. 위에 해당하지 않는 자로서 교육감이 따로 정하는 자격기준에 해당하는 자

※ 일시적으로 강사를 채용하여 교육과정을 운영할 경우는 **교원자격증 소지자 임용**

※ 특수한 교과목의 경우 교원 양성자원이 없어 정규교원으로 충원할 수 없을 때 **교원 자격증 유무 불문**

5. **임용권자:** 학교법인 또는 사립학교경영자. 단, 임용권자는 학교법인의 정관등이 정하는 바에 의하여 그 권한을 학교(유치원)의 장에게 위임할 수 있음

6. 임용 기간

- 임용 사유가 존재하는 동안 채용하되 통상적으로 학기 내에서 주당 시간단위로 임용하고 필요한 경우 기간 연장

II. 신분 및 복무

1. 신분

- 계약제교원

2. 복 무

- 구체적인 복무조건은 공무원복무규정 중 일반적 복무규정을 참고하여 학교 실정에 맞게 임용 시 계약사항으로 정함

III. 경력 및 보수

1. 경력

- 교육경력에서는 제외하되 **호봉승급 기간에는 일부 인정**
(※ 교육부 초·중등학교 교원 등 임용 전 시간강사 경력 인정 지침 참고)

2. 보수 등 처우

가. 실제 강의한 시간 수에 따라 시간당 강사료를 지급하거나 월정액으로 계약내용에 따라 지급
나. 시간당 강사료 및 월정액은 계약에 의해 결정하되, 종일 근무해야 하는 강사(종일제 강사)는 1일 최대치 강사수당을 책정함

다. 특성화고등학교에서 실험·실습 교과목을 지도한 때 임용권자는 실험·실습을 위한 준비, 수업 후 기자재 해체 및 정리 등 교과목 운영과 관련된 근무시간을 수업시간으로 인정해 줄 수 있음

라. 점심시간에 학생들의 식사 및 생활지도를 하는 경우 임용권자는 계약 시 점심시간을 수업시간으로 인정하여 시간강사 수당을 지급할 수 있음(교원정책과-15526, 2007.05.17.)

마. 관계 법령에 의한 제 수당(주휴수당 등) 지급

3. 강사수당

가. 교육비특별회계 지원 강사료

- 1) 정규교원의 연가, 병가, 공가, 특별휴가, 출장 등 결원보충의 시간강사 수당

- 추가분에 대해서는 단위학교에서 자율적으로 책정하여 운영함

※ 교육사업비에서 지원되는 강사수당: 수준별 이동수업 추가학급 강사수당 등

2) 교과 수업대체 강사지원비: 1시간당 단가 **25,000원**

3) 보건교사, 사서교사, 전문상담교사, 영양교사 등의 대체강사는 학교의 교과 평균 수업 시수를 고려하여 1일 근무 시간을 계약사항으로 정하되, 일정액으로 책정하여 운영

- **4시간 이하 시간당 25,000원, 4시간 초과 시간당 15,000원**

시간수	1시간	2시간	3시간	4시간	5시간	6시간	7시간	8시간
강사수당	25,000	50,000	75,000	100,000	115,000	130,000	145,000	160,000

나. 단위학교 예산 사용 강사료

- 1) 교육비특별회계에서 지원되지 않는 강사료는 전액 학교예산에서 지급하며, 학교 운영위원회 심의를 통해 단위학교에서 자율적으로 책정함
- 2) 학교예산을 고려하여 10,000원~50,000원 범위 내에서 자율적으로 책정함
- 3) 임용권자(학교장)는 계약 시 교과목 운영과 관련되어 최소한의 범위 내에서 필수적인 업무수행을 위한 근무시간을 수업시간으로 인정하여 시간강사 수당을 지급할 수 있음

IV. 기타

1. 산학겸임교사 및 명예교사

- 『서울특별시교육청 사립학교 계약제교원 운영지침』에 따름

2. 영어회화 전문강사

- 『영어회화 전문강사 제도 업무편람』에 따름

3. 단위학교별 강사료 책정 시 유의사항

가. 교육청에서 제시한 강사료 책정 단가를 고려하여 책정

나. 학교별로 예산의 범위 내에서 강사료 책정 단가 및 업무(담임 등), 교통편, 기타 학교의 제반 여건을 고려하여 학교운영위원회 심의를 거쳐 자율적으로 책정

다. 강사료 산정 시 정규 및 기간제교사 보수, 방과후학교 강사료 등을 고려하여 책정

붙임 2 계약제교원 채용 계획(예시)

○○학교 계약제교원 채용 계획(안)

I. 채용 개요

1. 채용기간: 20 . . . ~ 20 . . .
※ 지원자 응모에 따라 심사 후 즉시 채용
2. 채용인원:
3. 채용교과:

과목	인원	채용사유	비고
		- ○○교사의 휴직(○○) 기간 연장 - 대체 ○○계약제교원의 사직 의사	

II. 추진 방침

1. 임용심사위원회는 교감, 담당부장, 동학년·동교과 교원 등으로 구성(3~5명)
2. 심사위원 중 후보자와 친·인척, 사제 관계 등에 있는 자는 참여 제한
3. 1차 서류심사, 2차 수업실연 및 면접을 통해 수행능력과 인성 심사
4. 채용과정의 투명성 및 공정성 제고, 개인정보보호에 유의하여 진행

III. 세부 추진 계획

1. 채용방식(공고 또는 인력풀 활용)
 - 가. 공고(3개월 이하 채용 시, 교육청 인력풀에서 심사하여 채용 시 생략 가능)
 - 기간: 서울교육일자리포털(work.sen.go.kr)에 (공고일 제외) 3일 이상 반드시 게재
 - 내용: 계약조건, 자격요건, 직무수행 요건, 구비서류, 채용서류의 반환 안내, 채용 일정(심사방법, 심사일, 발표일 등 포함)
 - 방법: 공고 없이 인력풀 등재자 중에서 복수로 대상자를 선정하여 면접 등을 실시한 후 임용

2. 세부 전형 절차

가. 서류심사

- 대상: 지원자 전원
- 심사일시: 20 . . . (○), 00:00
- 심사장소: ○○실
- 심사위원: 명단 별도 첨부(※ 심사위원 선정 시 제척, 회피 기준 마련)
- 심사영역 및 배점

영역	교원자격증	경력	직무관련자격증	자기소개서	합계
배점					

※ 필요 시 제출 내용의 사실여부, 근무태도, 대인관계 등을 우선으로 확인

※ 허위 사실을 기재하였을 때에는 합격 결정 취소 및 응시자격 제한될 수 있음

- 심사결과 및 통보: 선발인원의 ○배수 선발, 개별 통보(유선전화 및 문자)
- 서류심사 탈락자 제출서류는 '채용절차의 공정화에 관한 법률 시행 규칙'에 따라 최종합격자 발표일 이후 14~180일 이내(반환 청구 기간은 학교장이 정함)에 채용서류 반환청구가 없을 시 개인정보보호법 제21조 및 서울시교육청 개인정보 업무처리 매뉴얼에 따라 일정기간 보관 후(2022년 기준: 3년) 폐기함

나. 1차 수업실연 및 면접(6개월 이상 의무)

- 대상: 1차 전형 합격자
- 내용 및 방법: 기 제출한 자기소개서(직무수행계획, 업무추진실적 등)를 바탕으로 개인별 수업실연 및 면접 실시
- 심사일시: 20 . . . (○), 00:00
- 심사장소: ○○교과목실
- 심사위원: 명단 참조
- 심사영역 및 배점

1) 수업실연(교육청 인력풀 활용 시 생략 가능)

영역	수업계획의 적절성	수업구상능력	발음 및 발문 능력	태도 및 동작의 적절성	합계
배점	10	10	10	10	40

2) 면접

영역	교직자의 품성	교과전문성	업무 수행 및 생활 지도	근무경력 및 자격증 활용	합계
배점	20	20	10	10	60

다. 합격자 결정

- 서류심사, 수업실연 및 면접 중 하나라도 배점의 40% 미만 득점하거나, 총점의 60% 미만을 득점하면 불합격 처리함
- 합격자 중 계약 전 응모자격 제한사유에 해당되는 사안이 발생하였을 경우나 제출 서류의 내용이 사실과 다른 경우에는 합격 취소
- 1차 서류심사 후 2차 수업실연 및 면접심사에 따라 임용 예정자를 학교장에게 추천(심사 결과 1, 2 순위자)하고, 결격사유 확인
- 학교장 결재 후 채용 대상자에게 결정 통지
- 최종합격자 결정 후 결격사유 등을 이유로 합격이 취소되는 경우, 후순위자를 임용할 수 있음

IV. 추진 일정

순서	일정	추진 내용	비고
1	20 . . .(○) ~ 20 . . .(○)	채용 공고 (1~)차	채용계획 공개
2	20 . . .(○)	서류 심사	
3	20 . . .(○)	서류 심사 합격자 발표	개별 통보
4	20 . . .(○)	수업실연 및 면접 심사	
5	20 . . .(○)	최종 합격자 발표	개별 통보
6	20 . . .(○)	채용 계약	

- 붙임 1. 공고문(안) 1부.
 2. 심사위원 명단 1부.
 3. 각 전형별 심사평가표 1부. 끝.

붙임 3 계약제교원 채용 공고(예시)

○○○학교 공고 제20 -○○호

기간제교원 채용 공고

20 학년도 ○○○학교 기간제교원 채용 계획을 다음과 같이 공고합니다.

20 년 월 일

○○○ 학교 장

1. 채용과목 및 인원

과목	인원	계약기간	비고
☆☆	1	20**.**.** ~ 20**.**.**.(1년)	
◇◇	1	20**.**.** ~ 20**.**.**.(6개월)	수준별 수업 실시

2. 자격요건 및 계약해지 사유

가. 응모 자격: 임용 상한 연령(교육공무원의 정년 62세와 동일하게 학기말까지 적용) 미해당자.
다만, 2025학년도 한시적으로 1차 공개채용 모집 시부터 예외적으로 65세까지 임용 가능(계약기간은 해당학기 이내로 정함)

나. 자격: 해당 교과 교원 자격증 소지자

※ 교원자격증 취득 예정자는 공고 시 자격 요건에 포함할 수 있으나 채용 기간 시작일 이전에 자격증을 취득한 자에 한하여 채용할 수 있음

다. 채용의 제한(다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 응모할 수 없음)

(「사립학교법」 제54조의3)

- 1) 「국가공무원법」 제33조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 자
- 2) 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한)제1항 및 제10조의4(결격사유)에 해당하는 자
- 3) 「교육공무원 임용령」 제11조의4(부정행위자에 대한 조치)제1항 및 제2항 해당하는 자
- 4) 병역복무 중인 경우 채용일까지 미전역 예정자
- 5) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) 제1항 해당자
- 6) 퇴직일로부터 2년이 경과하지 않은 명예퇴직 교원(2017. 4. 1. 이후부터 적용)
- 단, 1, 2차까지 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없을 경우 예외적으로 임용 가능

※ 단, 2025학년도 한시적으로 1차 공고 시부터 예외적으로 임용 가능

※ 명예퇴직 교원 채용은 교육청 보고 사항임

- 7) 채용비리와 관련하여 임용계약이 해지되었던 기간제교원
 - 8) 기타 관계법령에 의하여 임용에 결격사유가 있는 자
- 라. 계약의 해지 사유
- 1) 업무를 태만히 하거나 업무 수행 능력이 부족한 때
 - 2) 신체·정신상의 이상으로 계약기간 내에 계약 내용을 수행하기 곤란한 때
 - 3) 복무상 의무에 위반한 때
 - 4) 채용 결격 사유에 해당되거나 형사 사건으로 기소된 때, 다만, 약식 명령이 청구된 경우에는 제외(단, 혈중 알콜 농도 0.03%이상으로 음주운전 적발 시는 계약해지 가능)
 - 5) 휴직, 파견, 휴가 등의 사유소멸로 해당교원이 소속교로 조기 복직·복귀하게 된 때
 - 6) 특별한 이유없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우
 - 7) 채용과정에서 금품 제공 등 부당한 방법으로 채용된 경우나 근무과정에서 부당행위가 적발된 경우
 - 8) 직무의 내외를 불문하고 사회적으로 물의를 일으킨 경우(성범죄로 수사 중인 경우 등)
 - 9) 채용 전 성 관련 비위사실이 드러나거나 근무과정에서 성 비위 관련 범죄를 저지르게 된 경우
 - 10) 기타 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 아니한 경우

3. 구비서류

구분	제출서류	제출일	비고
지원자 공통	가. 지원서 및 자기소개서(소정양식) 【붙임】	원서접수 기간	
서류전형 합격자	나. 교원자격증 사본 또는 자격 인정 조서 다. 최종학력증명서 라. 경력증명서 마. 사진	면접시험 당일	
최종합격자	바. 채용 신체검사서(1년 이내) ※ 교원(기간제 포함) 경력자는 채용 건강검진 대체 통보서(1년 이내) 제출 가능 사. 마약류 중독 여부 확인검사결과 통보서 아. 성범죄경력조회 및 아동학대관련범죄전력조회 동의서 자. 행정정보 공동이용 사전동의서 차. 병적증명서 또는 주민등록표 초본 카. 근무실적 평가 동의서 및 인력풀 추천용 동의서	해당 학교의 안내에 따름	

4. 근무 조건

가. 신분

- o 각급학교 교원의 임용권자가 교원자격증을 가진 자 중에서 기간을 정하여

임용(「사립학교법」 제54조의4)

- 기간제교원의 교권은 존중되어야 하며, 교원은 그 전문적 지위나 신분에 영향을 미치는 부당한 간섭을 받지 아니함(「교육공무원법」 제43조제1항이 「교육공무원법」 제32조제3항의 제외항목에서 빠짐, 2018. 12. 18. 일부개정)
- 기간제교원은 정규교원으로 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 않음 (「교육공무원법」 제32조제2항)
- 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직(「교육공무원법」 제32조제3항)

나. 계약: 학교법인 이사장(사립학교경영자) 또는 학교장

(※ 학교법인의 정관 등의 규정에 의함)

다. 계약기간: 20 . . . ~ 20 . . . (1년 범위 내 기간을 정하여 계약)

라. 보수: 「공무원보수규정」 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 한다.
(계약에 따른다.)

마. 근무시간: 전일제 근무

바. 후생복지: 건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 가입

사. 복무: 원칙적으로 계약에 의하되, 교원복무사항 등을 준용

5. 원서 접수 및 심사 일정

순서	일정	추진 내용	비고
1	20**.**.**.(*) ~ 02.12.(수)	채용 공고 및 원서 접수	우편접수, 메일접수(메일주소), 직접 제출
2	20**.02.13(목) ~ 02.14.(금)	서류 심사	
3	20**.02.14.(금)	서류 심사 합격자 발표	개별 통보
4	20**.02.17.(월) ~ 02.18.(화)	수업실연 및 면접 심사	
5	20**.02.18.(화)	최종 합격자 발표	개별 통보
6	20**.02.18.(화)~	채용 계약	

▶ 원서 접수

- 1) 기간: 20 . . . (요일) 09:00 ~ 20 . . . (요일) 00:00까지
- 2) 장소: ○○○학교 행정실(☎ 000-0000)
- 3) 대리 접수인 준비물: 대리인 신분증
- 4) 학교 홈페이지에서 지원서 접수 방법 확인 후 관련 서류 접수
- 5) 기타 사항: 우편 접수 가능(주소: 서울특별시 **구 **길, **학교 행정실)

6. 제출서류의 반환 안내

- 관계법령에 의거 합격자 발표 후 ○일 이내에 붙임 채용서류 반환청구서를 작성하여

채용서류의 반환을 요구할 수 있습니다.

7. 유의 사항

- 가. 지원서 등에 허위 기재 또는 기재 착오, 구비서류 미제출 등으로 인한 불이익은
임용 희망자 본인의 책임입니다.
- 나. 임용 희망자는 자격 요건 등이 적합한가를 우선 판단하여 원서를 접수하기 바라며,
제출한 서류는 **반환청구기간이 지나면** 일체 반환하지 않습니다.
- 다. 지원서나 각종 증명서의 기재 내용이 법규를 위반한 경우, 임용 자격을 제한하거나
임용을 취소할 수 있습니다.
- 라. 지원자 중 적격자가 없을 경우에는 선발하지 않을 수 있습니다.
- 마. 최종합격자 결정 후 결격사유 등의 이유로 합격이 취소되는 경우 후순위자를 임용
할 수 있습니다.
- 바. 본 계획은 사정에 의하여 변경될 수 있으며, 변경된 사항은 재공고 후 시행할 예정입니다.
- 사. 기간제교원으로 임용되더라도 추후 정규 교원으로 임용하거나, 임용시험 시 가산점
등의 혜택은 없습니다.
- 아. 기타 자세한 사항은 ○○○학교로 문의(☎ 02-000-0000)

붙임 4 기간제교원 지원서(예시)

기간제교원 지원서

※ 접수번호:

인적사항	성명	한글		생년월일		성별	
		한자					
	현주소	(우편번호 :)					
	연락처	e-Mail					
자택전화				휴대폰			

학 력 사 항	학 교 명	재 학 기 간	비 고
	○○고등학교	19○○. 3. 1 - 19○○. 2. 28	
	○○대학교		○○학과
	○○대학교 ○○대학원		(전공명)

경 력 사 항	직 장 명	근 무 기 간	근 무 부 서	비 고
	(예시) ○○중학교	20○○. 3. 1 - 20○○. 8. 31	교무부	기간제

자 격	자 격		
	자격명	취득일자	발급기관

위 기재 사항은 사실과 틀림이 없습니다.

20 . . .

작성자: (서명)

○○○학교장 귀하

지원서 작성요령

1. 지원서는 반드시 소정 양식을 다운 받아 한글로 작성하여 제출
2. 지원서 작성 시 응시자 부주의로 인한 잘못된 기재나 표기는 응시자 본인의 불이익이 됨
3. 채용에 부당한 영향을 끼칠 목적으로 허위 사실을 기재하였을 때에는 합격 결정이 취소되고, 응시자격이 정지될 수 있음
4. 『지원서』는 아래의 <<작성 요령>> 및 <<서류심사 평가표>>를 참고하여 작성

<<작성 요령>>

- ① 주소: 현재 거주하는 곳을 기재하며, 연락처는 긴급연락이 가능하도록 기재
- ② 학력 사항: 고등학교 학력부터 기재
- ③ 경력 사항: 학교, 공공기관, 민간회사 등 근무경력 기재
※ 기재 공간이 부족한 경우 별첨으로 작성 가능
- ④ 자격: 해당 교원자격, 어학자격, 기타자격을 기재하되, 해당 교과 교원자격증 사본 제출

자기소개서

성 명: ○ ○ ○

※ 특별한 양식이 없이 A4용지에 응모자가 자유롭게 기술(2매 이내)

- 자기 소개, 지원 동기 등을 자유롭게 기술
- 글씨 크기 13, 줄간격 160%, 글씨체 휴먼명조, 글자색 검정

20 년 월 일

작 성 자: ○ ○ ○

붙임 5 채용서류 반환 청구서

- 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙[별지 제3호서식]

채용서류 반환청구서

접수번호		접수일자
청구인	성명	수험번호(생년월일)
주 소		
반환장소 (주소와 다른 경우 기재)		
반환청구서류		

「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조 및 같은 법 시행령 제2조 및 제4조에 따라 위와 같이 채용서류의 반환을 청구합니다.

년 월 일

청구인

(서명 또는 인)

000학교장 귀하

공지사항

1. 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 제2조제1항에 따라 신청인이 채용서류의 반환을 요청하면 해당 사업장은 14일 이내에 반환요구서류를 발송하도록 하고 있습니다.
2. 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 제2조제2항에 따라 반환요구서류는 특수취급우편물을 통해서 전달받거나, 사업장으로부터 직접 전달받을 수 있습니다.
3. 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조제5항 및 같은 법 시행령 제5조제2항에 따라 채용서류의 반환에 드는 비용을 청구인이 부담할 수 있습니다.

210mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

심사위원 서약서

본인은 20 학년도 ○○○학교 『기간제교원』 임용 심사위원으로서 부여된 임무를 성실히 수행하고 응시자와 특수 관계에 있지 아니하며, 심사위원으로서 알게 된 심사자료 등에 대해서 누구에게도 누설하지 아니할 것을 서약합니다.

20 . . .

소속:

직위:

성명:

(서명)

○○○학교장 귀하

계약제교원 서류심사 평가표

■ 평가내용

평 가 요 소	
①교원자격증(20점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 신규임용후보자(20점) ◆ 전공 자격증 소지자(15점) ◆ 부전공 자격증 소지자(10점)
②경력(20점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 학교근무 경력 2년이상(20점) ◆ 학교근무 경력 1년이상 2년미만(15점) ◆ 학교근무 경력 1년미만(10점)
③직무관련 자격증(20점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 직무관련 자격증 2개 이상 소지(20점) ◆ 직무관련 자격증 1개 소지(15점)
④자기소개서(40점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 자기소개서 내용 충실(40점) ◆ 자기소개서 내용 보통(35점) ◆ 자기소개서 내용 미흡(30점)

■ 평가 결과

연번	성명	평 가 요 소				합계 (100점)
		①교원자격증 (20점)	②경력 (20점)	③직무관련 자격증(20점)	④자기소개서 (40점)	
1						
2						
3						
4						
5						

평 가 자	소속:	직:	성명:	(서명)
-------	-----	----	-----	------

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 변경(조정)하여 사용

계약제교원 서류심사 점수 집계표

심사위원: (인)
 심사위원: (인)
 심사위원: (인)

연번	지원자 성명	심사위원			합계	순위
1						
2						
3						
4						
5						

20

○○○학교장

계약제교원 수업실연 평가표

과 목				
관리번호				
평 가 기 준		평 가 점 수		
		상(10)	중(8)	하(5)
1	수업 계획의 적절성			
2	수업 구상 능력			
3	발음 및 발문 능력			
4	태도 및 동작의 적절성			
5	기타			
소계				
합계		/40		
심사위원 확인		성명: (서명)		

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 변경(조정)하여 사용

[수업실연 진행 요령]

1. 해당 학년(교과)에서 적정 단원을 지정하여 수업 지도안 작성 출제
 - 단원명, 차시, 구상 시 고려 사항, 학급 구성, 차시 수업에 포함되어야 할 내용, 수업 시간, 단원 목표, 지문 등 필수 요소 제시
2. 수업 지도안 작성 (40~50분 정도)
3. 수업 실연 (10분 정도)

면접 평가표(예시)

관리번호		성명	
------	--	----	--

과 목				
관리번호				
전형	평가 항목	평가 내용	배점	부여 점수
면 접 평 가	인 성	청렴, 품위유지, 친절도 등 업무를 대하는 자세 등	12	
	교 직 관	교육의 목적, 직무에 대한 사명감 등	12	
	자 질	정확한 인지능력, 리더십, 상황판단능력 등	12	
	소 양	근면성, 협동성, 준법성, 책임감, 봉사정신 등	12	
	전 문 성	직무능력, 업무에 대한 이해도, 교수학습·평가 역량, 생활지도 역량 등	12	
합 계			60	
심사위원	성명 : (서명)			

※ 평가 방법: 심사위원별로 아래 점수 부여 급간에 맞춰 평가

< 점수부여 급간 예시문 >

평가 결과	매우 미흡	미흡	보통	우수	매우 우수
부여점수	8	9	10	11	12

- 각급 학교에서는 반드시 평가문항을 재구성하여 작성할 것
- 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용

계약제교원 면접심사 점수 집계표

심사위원: (인)
 심사위원: (인)
 심사위원: (인)

연번	지원자 성명	심사위원			총괄평가	순위
1						
2						
3						
4						
5						

20 . . .

○○○학교장

붙임 7

계약제교원(기간제교사) 채용계약서(예시)

※ 본 계약 서식은 예시이며 필요 시 추가 또는 변경 등 가능

계약제교원을 채용하는 기관의 장을 “사용자” 라 하고, 계약제교원을 “근로자” 라 하여 다음과 같이 채용 계약을 체결한다.

제1조(계약당사자)

(사용자) 주소: _____

기관명: _____

대표자: _____

(근로자) 주소: _____

성명: _____ 생년월일: _____

제2조(임무) 계약제교원으로 근무하는 “근로자” 의 임무는 다음과 같다.

1. “근로자” 가 소지한 교원자격에 따라 수업을 담당한다.
2. 학교 교육활동 및 기타 특별활동을 지원한다.
3. 업무분장에 의한 기타의 업무를 수행한다.

제3조(계약기간) 계약기간은 20 년 월 일부터 20 년 월 일까지로 한다.

제4조(채용구분) “기간제교사” / “산학겸임교사” / “명예교사” (택일)

제5조(호봉 및 보수지급방법) ① “근로자” 의 호봉은 ○○호봉(또는 시간당 원)이며, 법령이 정하는 바에 따라 소득세와 4대보험 본인부담금 등을 원천 징수한다. 이 경우 “근로자” 의 호봉획정은 「공무원보수규정」에 의한다.

- ② 보수는 매월 ○○일에 지급한다. 보수지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.
- ③ “근로자” 의 근무일이 한 달이 되지 아니하는 경우에는 근무 개시일과 종료일을 기준으로 일할계산하여 보수를 지급한다.
- ④ “근로자” 가 사전 허가없이 무단 결근하였을 경우에는 결근 일수만큼 일할계산하여 보수에서 공제할 수 있다.
- ⑤ “근로자” 는 본 계약에 규정된 보수 이외에는 일체의 다른 보수를 청구할 수 없다.
다만, 「근로기준법」 상 주휴 수당과 연차유급휴기근로수당 지급대상자에게는 해당 수당의

지급은 관련 법령에 따라 지급한다.

- ⑥ 학교 휴업 기간의 보수는 **지급한다. / 지급하지 아니한다. (택일)**
- ⑦ 기타, “근로자”의 보수에 관련한 사항은 「공무원보수규정」 및 「공무원 수당 등에 관한 규정」을 준용하되, 성과상여금과 관련한 사항은 별도로 정한다.

제6조(사직) ① “근로자”는 제3조에 규정된 계약기간 동안 임무를 수행한다.

- ② “근로자”가 불가피하게 계약기간 종료 전에 사직할 경우에는 30일 이전에 사직하는 일자와 사유를 서면으로 “사용자”에게 통보하여야 한다.

제7조(근무지) ① “근로자”의 근무지는 “사용자”가 지정하는 ○○학교로 한다.

- ② “사용자”는 “근로자”의 근무지를 복수의 기관으로 지정하거나 겸임시킬 수 있다.

제8조(근무시간) ① “근로자”는 1일 ○시간, 주○일을 근무하되 공휴일은 근무하지 아니한다.

- ② “근로자”의 출퇴근 시간 및 근무시간은 정규교원의 근무시간을 준용하되, “사용자”가 조정할 수 있다.
- ③ “사용자”는 “근로자”에게 제1항 및 제2항에 의한 근무일 또는 근무시간 이외의 근무를 지시할 수 있다. 이 경우에는 시간외수당을 지급할 수 있다.
- ④ “휴일”은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 준용하되, “사용자”가 관공서 근무 실정에 맞게 조정할 수 있다.

제9조(휴가 등) ① “근로자”는 「국가공무원복무규정」에서 정한 휴가, 공가 등을 정규 교원에 준하여 사용할 수 있으며, 휴가일수 및 업무처리는 「국가공무원복무규정」 및 「교원휴가에 관한 예규」를 준용하되, 「서울특별시교육청 사립학교 계약제교원 운영 지침」에 정한 바가 있는 경우 이를 우선 적용한다.

- ② 제1항에 의한 휴가자의 보수는 관계 규정에 의하여 지급한다.

제10조(병가) ① “근로자”는 계약기간 중 업무수행이 곤란할 정도의 질환이 있을 때에는 “사용자”의 사전 승인을 받아 병가를 활용할 수 있다.

- ② 병가기간은 다음과 같다.

최대 병가 일수 = 일반병가 60일 × 계약 월(일 단위 절사) / 12

※ 연속 7일 이상 또는 연간 누계 6일을 초과하여 병가를 사용할 경우 진단서를 제출해야 하며, 미제출 시 연가 처리

- ③ 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 감독기관의 승인을 받아 연 180일의 범위 안에서 유급으로 허가할 수 있다. 단, 6개월 미만의 단기간 계약자가 요양이 필요한 경우의 병가는 “사용자”가 판단하여 그 기간을 적정한 범위

내에서 조정하여 허가할 수 있다.

제11조(복무) ① “근로자”의 기타 복무에 관한 사항은 「국가공무원법」 제7장(복무)의 규정 및 「국가공무원 복무규정」 제1장(총칙), 제4장(영리업무 및 겸직), 제5장(정치운동 및 노동운동)의 규정과 서울시교육청 사립학교 계약제교원 운영 지침의 기간제교사 복무 관련 내용을 적용한다.

제12조(계약의 해지) ① “사용자”는 “근로자”가 다음 각 호의 1에 해당할 경우 본 계약을 해지할 수 있다.

1. 업무를 태만히 하거나 업무 수행 능력이 부족한 때
2. 신체·정신상의 이상으로 계약기간 내에 계약 내용을 수행하기 곤란한 때
3. 복무상 의무에 위반한 때
4. 채용자격에 결격사유가 있거나 형사사건으로 기소된 때, 다만, 약식 명령이 청구된 경우에는 제외(단, **혈중 알콜 농도 0.03%이상으로 음주운전 적발 시는 계약해지 가능**)
5. 휴직, 파견, 휴가 등의 사유소멸로 해당교원이 소속교로 조기 복직·복귀하게 된 때
6. 특별한 이유 없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우
7. 채용과정에서 금품 제공 등 부당한 방법으로 채용된 경우나 근무과정에서 부당행위가 적발된 경우
8. 직무의 내외를 불문하고 사회적으로 물의를 일으킨 경우
9. 채용 전 성 관련 비위사실이 드러나거나 근무과정에서 성비위 관련 범죄를 저지른 경우
10. 정규교원 충원 시 계약기간 중이라 하더라도 계약해지 될 수 있음
11. 기타 동 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 아니한 경우

② 제1항 각 호의 사유로 인하여 계약이 해지되는 경우, “사용자”는 “근로자”에게 보수를 일할계산하여 지급한다.

제13조(연수) “근로자”는 계약기간 동안 반드시 기간제교사 직무관련 연수를 이수하여야 한다. (3개월 이상 계약자)

제14조(기타 채용 조건) ① 위 계약으로 정하지 않은 사항은 「국가공무원법」 및 「교육공무원법」 등에서 정한 교육공무원 인사 및 복무 관계규정 등을 준용한다.

② 기타 필요한 사항은 “사용자”와 “근로자”가 합의하여 정한다.

본 계약서는 2통을 작성하여 각각 1통씩 보관한다.

“사용자” : 주소 20 년 월 일

학 교 장 인

“근로자” : 주 소
성 명

인

붙임 8 계약제교원(강사) 채용계약서(예시)

※ 본 계약 서식은 예시이며 필요 시 추가 또는 변경 등 가능

계약제교원을 채용하는 기관의 장을 “사용자” 라 하고, 계약제교원을 “근로자” 라 하여 다음과 같이 채용 계약을 체결한다.

제1조(계약당사자)

(사용자) 주소: _____

기관명: _____

대표자: _____

(근로자) 주소: _____

성명: _____ 생년월일: _____

제2조(임무) 계약제교원으로 근무하는 “근로자” 의 임무는 다음과 같다.

1. “근로자” 가 소지한 교원자격에 따라 수업을 담당한다.
2. 학교 교육활동 및 기타 특별활동을 지원한다.
3. 업무분장에 의한 기타의 업무를 수행한다.

제3조(계약기간) 계약기간은 20 년 월 일부터 20 년 월 일까지로 하며(근무 의무가 없는 기간은 제외) 근무가 이뤄지는 기간 중 공휴일 등을 제외한 실제근무일수는 ○○일, 총 근무시간은 ○○시간으로 한다.

제4조(채용구분) “근로자” 는 ○○학교의 “강사” 로 채용되어 근무한다.

제5조(보수지급방법) ① “근로자” 의 보수는 시간당 원이며, 법령이 정하는 바에 따라 소득세와 4대보험 본인부담금 등을 원천 징수한다.

② 보수는 매월 ○○일에 지급한다. 보수지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.

③ “근로자” 가 사전 허가없이 무단 결근하였을 경우나 질병 등으로 수업을 하지 못한 경우에는 당일 예정된 수업시간에 대한 강사료는 지급하지 않는다.

④ “근로자” 는 본 계약에 규정된 보수 이외에는 일체의 다른 보수를 청구할 수 없다.

다만, 「근로기준법」상 주휴 수당과 연차유급휴기수당 지급대상자에게는 관련 법령에 따라 지급한다.

제6조(사직) ① “근로자” 는 제3조에 규정된 계약기간 동안 임무를 수행한다.

② “근로자”가 불가피하게 계약기간 종료 전에 사직할 경우에는 ○○일 이전에 사직하는 일자와 사유를 서면으로 “사용자”에게 통보하여야 한다.

제7조(근무지) “근로자”의 근무지는 “사용자”가 지정하는 ○○학교로 한다.

제8조(근무시간) ① 근로일 및 근로일별 근로시간

근로일	<input type="checkbox"/> 월요일	<input type="checkbox"/> 화요일	<input type="checkbox"/> 수요일	<input type="checkbox"/> 목요일	<input type="checkbox"/> 금요일	<input type="checkbox"/> 토요일	<input type="checkbox"/> 일요일
근로시간	()시간	()시간	()시간	()시간	()시간	()시간	()시간

② 제1항의 근로일, 근로시간은 교육운영상 필요에 따라 상호 협의 하에 변경할 수 있다.

제9조(계약의 해지) ① “사용자”는 “근로자”가 다음 각 호의 1에 해당할 경우 본 계약을 해지할 수 있다.

1. 업무를 태만히 하거나 업무 수행 능력이 부족한 때
2. 신체·정신상의 이상으로 계약기간 내에 계약 내용을 수행하기 곤란한 때
3. 복무상 의무에 위반한 때
4. 채용 결격 사유에 해당하거나 형사 사건으로 기소된 때, 다만, 약식 명령이 청구된 경우에는 제외 (단, **혈중 알콜 농도 0.03%이상으로 음주운전 적발 시는 계약해지 가능**)
5. 휴직, 파견, 휴가 등의 사유소멸로 해당교원이 소속학교로 조기 복직·복귀하게 된 때
6. 특별한 이유 없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우
7. 채용과정에서 금품 제공 등 부당한 방법으로 채용된 경우나 근무과정에서 부당행위가 적발된 경우
8. 직무의 내외를 불문하고 사회적으로 물의를 일으킨 경우 (성범죄로 수사중인 경우 등)
9. 채용 전 성 관련 비위사실이 드러나거나 근무과정에서 성비위 관련 범죄를 저지른 경우
10. 기타 동 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 아니한 경우

② 제1항 각 호의 사유로 인하여 계약이 해지되는 경우, “사용자”는 “근로자”에게 보수를 일할 계산하여 지급한다.

제10조(기타 채용 조건) 기타 필요한 사항은 “사용자”와 “근로자”가 합의하여 정한다.

본 계약서는 2통을 작성하여 각각 1통씩 보관한다.

20 년 월 일

“사용자” : 주소

학 교 장 인

“근로자” : 주 소
 성 명

인

개인정보 제공 및 공개(이용) 동의서 [인력풀 추천용]

본 동의서는 서울시교육청 산하 공·사립 초·중·고등학교에 기간제교사 및 시간강사 인력풀을 통해 선생님을 추천하기 위하여 선생님의 개인정보 제공 및 공개(이용) 동의를 구하고자 작성하는 것입니다.

개인정보 수집 및 이용 동의(동의하십니까? 동의함 / 동의하지 않음)

1. 수집하는 개인정보 항목

성명, 성별, 생년월일, 과목, 거주지, 연락처, 근무학교명, 계약기간(근무기간), 담당업무 등

2. 개인정보의 수집 및 이용 목적: 교육청 기간제인력풀 추천

3. 개인정보의 이용 및 보유기간: 인력풀 등재일로부터 1년

「개인정보보호법」 등 관련 법규에 의거하여 상기 본인은 위와 같이 개인정보 수집 및 이용에 동의합니다.

수집한 개인정보는 귀하가 동의한 내용 외의 다른 목적으로 활용되지 않으며, 제공된 개인정보의 이용을 거부하고자 할 때에는 열람, 정정, 삭제를 요구할 수 있습니다.

기간제교사(시간강사) 인력풀 추천 시 필요 항목

이름		과목	
성별		생년월일	
근무학교명		연락처	
계약기간 (근무기간)		담당업무 (담임여부, 담당학년, 업무 등)	

20 . . .

위 동의자:

(서명)

○○○학교장 귀하

기간제교사 근무실적 평가서

학교명		성명		성별	
계약기간	20 . . . ~ 20 . . .	생년월일	20 . . .		
순	평가요소	평가결과 (√)			비고
		상	중	하	
1	교직자로서의 품성				
2	학습지도(수업 실행, 평가 등)				
3	학생 생활지도				
4	담당 업무 수행 능력				
5	:				
종합평가					

20 . . .

평가자	소속: ○○학교	직: 학교장	성명: ○○○ (서명)
-----	----------	--------	--------------

임 명 장

○ ○ ○

사립학교법 제54조의4제1항의 규정에 의하여

○○학교 기간제 교사에 임함.() 호봉을 급함.

○○학교 근무를 명함.

(기간: 20 . . . ~ 20 . . .)

20 년 월 일

○○학교장

※ 강사 임용의 경우에도 위의 양식에 따름

붙임 13 계약제교원 임용서류 송부 요청 공문(예시)

○○○학교

수신 ()학교장

(경유)

제목 계약제교원 임용서류 송부 요청

1. 교육공무원 인사기록 및 인사사무처리규칙 제9조 관련입니다.
2. 우리 학교 계약제교원 임용에 필요한 서류를 다음과 같이 요청하오니 협조하여 주시기 바랍니다.

가. 대상자 인적 사항

순번	성명	생년월일	교과명	비고
1		-		(/ ~ / 임용 예정)

나. 요청서류

- 1) 채용신체검사서 1부.
- 2) 경력증명서 1부.
- 3) 호봉확정표 1부.
- 4) 졸업증명서 1부.
- 5) 교원자격증 사본 1부. 끝.

○○○학교장

붙임 14 결격사유조회 내부결재 공문(예시)

○○○학 교

수신 **내부결재**

(경유)

제목 임용(예정)자에 대한 결격사유 조회

1. 근거

- 「사립학교법」 제54조의4제4항(➡ 기간제교사의 경우)
- 「초·중등교육법」 제22조(➡ 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등의 경우)

(☞ 채용직종에 따라 관련 법령을 정확하게 작성)

2. 아래 대상자에 대하여 행정정보공동이용시스템을 활용하여 결격사유를 조회하고자 합니다.

가. 조회사유: 기간제교사(또는 강사 또는 산학겸임교사 등) 자격 확인

나. 인적사항

성명 (한자)	주민등록 번호	등록기준지	주소	비고

붙임 행정정보 공동이용 사전동의서 1부. 끝.

○○○학교장

○○○학 교수신 **내부결재**

(경유)

제목 임용(예정)자에 대한 성범죄경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회
실시

1. 근거

가. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 같은 법 시행령 제25조

나. 「아동복지법」 제29조의3 및 같은 법 시행령 제26조의4

2. 아래 대상자에 대하여 행정정보공동이용시스템을 활용하여 성범죄 경력 및 아동학대
관련범죄 전력을 조회하고자 합니다.

대상자	성명	(한자)	주민등록번호	
	주소			
임용예정 직위				

붙임 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 동의서 1부. 끝.

○○○학 교 장

■ 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 시행규칙 [별지 제9호의3서식] <개정 2019. 12. 31.> 범죠큡력회보서 발급시스템 (http://crims.police.go.kr)에서도 신청할 수 있습니다.

성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 신청서

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 작성하지 아니하며, []에는 해당되는 곳에 √ 표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일시	처리일시	처리기간	즉시
신청인	성 명	주민등록번호		
대상자	성 명(외국인의 경우 영문으로 작성)			
	주민등록번호(외국인의 경우 외국인등록번호/국적)			
운영 또는 취업정보	운영예정 또는 취업(예정)기관명	운영예정 또는 취업(예정)기관 주소 (전화번호:)		
	대표자 성명	대표자 생년월일		

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 같은 법 시행령 제25조에 따라 성범죄 경력 조회와 「아동복지법」 제29조의3 및 같은 법 시행령 제26조의5에 따라 아동관련기관을 운영하려는 사람, 아동관련기관에 취업 중이거나 노무를 제공 중인 사람 또는 취업하거나 노무를 제공하려는 사람에 대한 아동학대관련범죄 전력 조회를 요청하오니 그 결과를 회신해 주시기 바랍니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인, 정보통신망 이용 시 생략 가능)

경찰서장 귀하

신청인 제출서류	1. 아동·청소년 관련 시설·기관·사업장 및 아동 관련 시설·기관의 장임을 증명할 수 있는 자료 (인·허가증 사본 등) 1부. 다만, 여성가족부장관이 정하여 고시하는 아동·청소년 관련 시설·기관·사업장은 제외합니다. 2. 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력의 통합 조회 대상자의 동의서 1부	수수료 없음
담당 공무원 확인사항	여성가족부장관이 정하여 고시하는 아동·청소년 관련 시설·기관 또는 사업장의 장임을 증명할 수 있는 자료	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보 공동이용을 통해 아동·청소년 관련 시설·기관·사업장 및 아동 관련 시설·기관의 장임을 증명하는 자료를 확인하는 것에 동의합니다.

* 동의하지 않는 경우에는 신청인이 해당 자료를 직접 제출해야 합니다.

아동·청소년 관련 시설·기관 또는 사업장의 장 본인

(서명 또는 인)

유의사항

1. 대상자가 외국인인 경우 성명은 영문으로 적고, 외국인등록번호 및 국적을 적습니다.
2. 대상자가 2명 이상일 경우에는 뒤쪽에 일괄하여 작성할 수 있습니다.

처리절차



210mm×297mm[백상지(80g/m²) 또는 중질지(80g/m²)]

■ 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 시행규칙 [별지 제10호의2서식] <신설 2018. 3. 21.>

(앞쪽)

성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 동의서

대상자	성 명(외국인의 경우 영문으로 작성)
	주민등록번호(외국인의 경우 외국인등록번호/국적)
	연락처(휴대전화 등)

본인은 ○○기관(시설)(예: 유치원, 어린이집, 아동복지시설, 청소년쉼터, 청소년활동시설, 의료기관 등)의 취업자등으로서 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 같은 법 시행령 제25조에 따른 성범죄경력 조회와 ○○기관(시설)(예 : 유치원, 어린이집, 아동복지시설, 청소년쉼터, 청소년활동시설, 의료기관 등)의 취업(예정)자 또는 노무 제공(예정)자로서 「아동복지법」 제29조의3 및 같은 법 시행령 제26조의4에 따른 아동학대관련범죄 전력 조회에 동의합니다.

년 월 일

동의자

(서명 또는 인)

_____경찰서장 귀하

유의사항

- 개인정보 수집항목: 성명, 주민등록번호(외국인의 경우 외국인등록번호 및 국적)
- 개인정보 제공 거부에 따른 제한사항: 귀하는 개인정보 제공 동의를 거부할 권리가 있으나, 동의 거부 시에는 취업에 제한을 받을 수 있습니다.
- 개인정보의 수집·이용 목적: 수집된 개인정보는 성범죄 경력 조회 신청, 아동학대관련범죄 전력 조회 신청 등을 위하여 사용됩니다.
- 동의자가 2인 이상일 경우에는 뒤쪽에 일괄하여 작성할 수 있습니다.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 공무원보수 등의 업무지침(공무원 봉급업무 처리기준) [별지 제1호 서식]

호봉획정을 위한 경력기간 합산신청서

[] 공무원경력, [] 군복무경력, [] 유사경력

소속		직명			성명			
업체명	직종 및 직급	경 령 기 간 (연·월·일)			1주간 근무시간	면직일	승급제한사유 및 승급제한기간 (연·월·일)	특별승급사유 및 특별승급 (○급○호→○호)
		부터	까지	기간				

「공무원보수규정」 제8조 및 제9조제2항의 규정에 의하여 초임호봉의 획정과 새로운 경력을 합산하고자 경력증명서를 첨부하여 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

소속기관의 장 (호봉획정권자) 귀하

첨부서류	경력증명서 (병적증명서)
------	---------------

명예퇴직자의 기간제교사 재취업(예정) 현황

채용기준일: 2025. 3. 1. ~

명예퇴직 현황

연번	연도별	성명	생년월일	명예퇴직 일시	명퇴당시 근무기관	중등교사의 경우 과목	비고
* 명퇴 당시 담당업무(담임업무, 담당학년, 업무 등)							

명예퇴직 이후 현재 학교 기간제교사로 채용된 현황

현재 학교와 계약한 기간제 근무 횟수	근무 학교명	명예퇴직 당시 학교인지 여부	계약시작일	계약종료일	비고
(예시) 1회		○, ×			
(예시) 2회		○, ×			
* 현재 학교 담당업무(담임업무, 담당학년, 업무 등)					

기간제교사 채용 절차

채용공고			채용 사유	
기간제채용 공고 횟수	1차 공고일	2차 공고일	채용제한기간 경과	1, 2차 공개모집 후 지원자 없었음
(예시) 2회			○	○
* 채용제한기간: 명예퇴직 이후 2년 경과 * 계약기간 6개월 미만인 경우 공고 생략 가능 * 내부 결재 및 공고 탑재 관련 파일(PDF) 함께 제출, 임용보고 엑셀서식 함께 제출				

※ 초·중 ⇒ 교육지원청, 고(각종·특수학교 포함) ⇒ 본청

계약제 교원 임용 중 계약해지 대장

0000년도

번호	인적사항 및 결과							계약해지 방법		처리경위
	학교명	직급	성명	주민등록번호	담당과목	계약해지일	계약해지사유	30일 전 서면 통지	의원 면직	성비위 시 관련서류 보고
예시	OO고	기간제	OOO	800000-100000	국어	2019. 4.10.	성희롱	○		OO고-11(2019.4.11.)

조기복직에 따른 계약제교원 계약해지 현황

연번	계약제 교원 성명	생년월일	계약해지일	조기복직된 교원의 복직 사유		해고예고 준수여부	타 학교 임용 여부	타 학교 임용 시		기간제교사 추천 채용우대 표시 희망여부
				휴직 구분	복직사유			임용 학교	임용일	
예시	김대한	1990.03.05.	2025.10.20.	가사	간병대상자 사망	준수	임용	한국중학교	2025.10.21.	-
예시	이민국	1991.02.05.	2025.10.20.	불입 난입	임신	준수	미임용	-	-	희망

※ 보고방법: K-에듀파인/업무관리 공문 시행

- (공립)유·초·중 ⇒ 교육지원청 초등/중등교육지원과 ⇒ 본청 유아/초등/중등교육과
- (사립)초·중 ⇒ 교육지원청 재정지원과 ⇒ 본청 중등교육과
- (공·사립)고(각종·특수학교 포함) ⇒ 본청 중등교육과

육 아 휴 직 신 청 서

□ 양육대상 자녀

자녀 구분	첫 째	생년월일	20**.**.*.
성 명	홍 길 동	휴직가능 여부확인	초등 2학년 이하(○), 만 8세 이하(○)
주 소			
휴직신청 기간	20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)		

□ 기 사용 육아휴직 기간

자녀 모두에 대하여 기 사용한 육아휴직 기간 기입	대상자녀	
	성명	생년월일
1. 20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)	홍길동	○○○○○○○
2. 20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)		
3. 20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)		
4. 20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)		
5. 20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)		
6. 20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)		

상기 자녀의 양육으로 인하여 **이미 사용한 육아휴직 조희에 동의**하며, 육아휴직
하고자 증빙서를 붙여 제출하오니 허가하여 주시기 바랍니다.

20** 년 ** 월 ** 일

소 속 : ○○학교

직위(교과) : 계약제교원(○○)

생 년 월 일 : 19**.**.*.

성 명 : ○○○ (인)

○○학교장 귀하

※ 각 기관의 형편에 따라 서식변경 가능

육아휴직 복직신청서

자녀(성명: , . . . 일생) 양육으로 인하여 20** 년 ** 월 ** 일부터 20** 년 ** 월 ** 일까지(개월간) 휴직한 바, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」제14조 제1항에 따른 사유로 종료되었기에 증빙서를 붙여 제출하오니 허가하여 주시기 바랍니다.

20** 년 ** 월 ** 일

소 속: ○○학교
직위 (교과): 계약제교원(○○)
생 년 월 일: 19**.**.**.
성 명: ○○○ (인)

○○학교장 귀하

※ 각 기관의 형편에 따라 서식변경 가능

작성방법

◎ 사업주는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 확인서의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 합니다.

1. ①, ② 및 ③란에는 사업장에 관한 정보를 적습니다.
2. ④란 및 ⑤란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 받으려는 근로자의 성명 및 주민등록번호를 적습니다.
3. ⑥란 및 ⑦란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 성명과 주민등록번호를 적습니다.
4. ⑧란에는 사업주가 근로자에게 부여한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 총 기간을 적습니다.
5. ⑨란에는 육아기 근로시간 단축 전 1주 소정근로시간과 육아기 근로시간 단축 후 1주 소정근로시간을 각각 적습니다.
6. ⑩란에는 최초 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준의 통상임금을 적습니다. 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 “○” 표시를 하고, 월급 근로자의 경우는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.
 ※ 통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규)참조
 「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능합니다.
7. ⑪란에는 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일을 기준으로 ⑩란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총 시간에서 제외하며, 시급 또는 일급인 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간 동안의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.
8. ⑫란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중에 급여를 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우 포함) 해당 기간별 지급금액을 적습니다.

출산육아기 고용안정 지원 제도 안내

1. 육아휴직 등 부여 장려금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 기간 90일과 중복되는 기간은 제외) 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 출산육아기 고용안정 지원금을 지급합니다. 이 경우, 지원금의 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날부터 30일이 되는 날 이후에 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급합니다.
2. 출산육아기 대체인력 지원금: 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 사업주에게는 대체인력지원금을 지급합니다. 이 경우, 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 등이 끝난 근로자를 30일 이상 계속 고용하여야 하고 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 합니다.

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 이 건 민원사무처리에 대한 고객만족도 조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 전화번호, 휴대전화번호 등을 수집·이용하는 것에 동의합니다.

년 월 일

위와 같이 개인정보를 수집·이용하는데 동의하십니까? ([] 동의함 [] 동의안함)

신청인

(서명 또는 인)

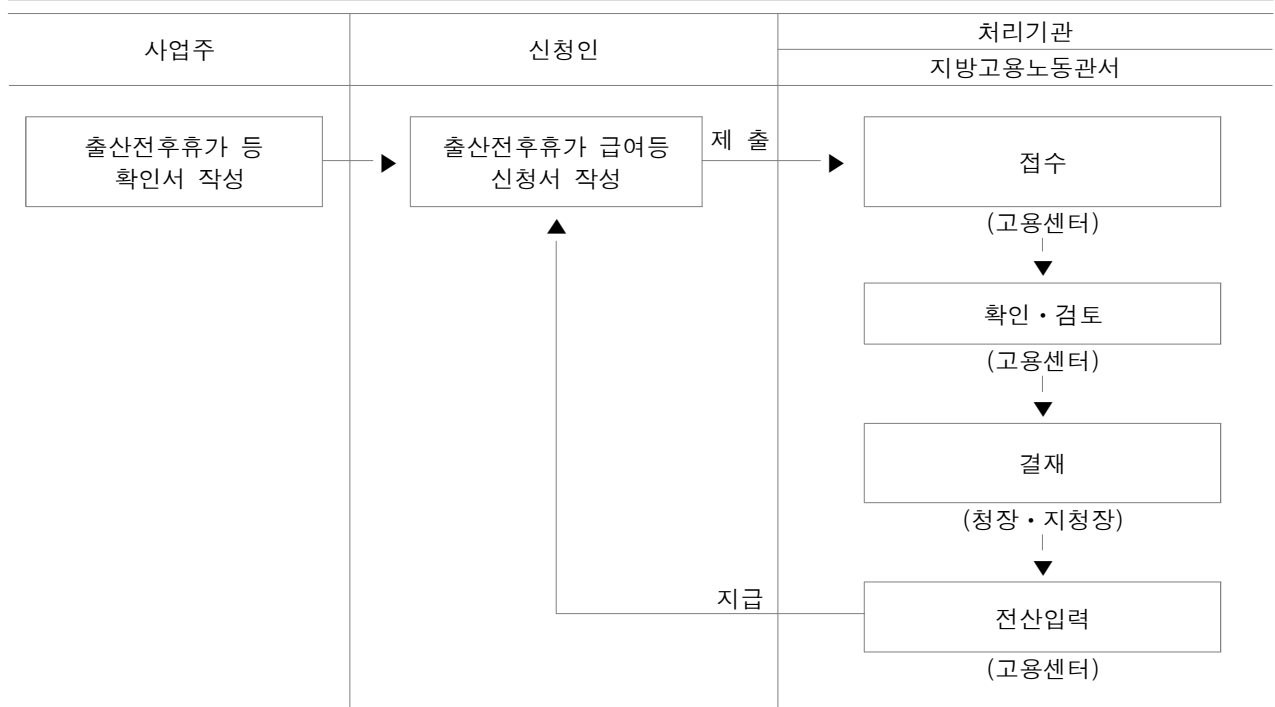
작성방법

◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여 및 배우자 출산휴가 급여는 출산전후휴가, 유산·사산휴가 및 배우자 출산휴가 종료일부터 12개월 이내에 신청해야 합니다.

※ 다만, 천재지변 등의 사유로 출산전후휴가, 유산·사산휴가 및 배우자 출산휴가 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다.

- 출산전후휴가 급여등의 신청은 회차별(1, 2, 3, 4회차)로 구분하여 적습니다(단, 배우자 출산휴가 급여는 1회차만 작성합니다).
- ⑤란에는 영아의 주민등록번호를 적되, 2명 이상 출산한 경우에도 1명의 주민등록번호를 적습니다. 태아, 유산·사산 또는 외국인인 경우에는 ⑤란에 111111-111111로 적습니다.
- ⑥란은 다태아 또는 2명 이상 출산한 경우 ‘[] 에’ 부분에 표시합니다(출산전후휴가 부여일 및 급여지급기간이 늘어납니다).
- ⑦란에는 사업주로부터 부여 받은 총 휴가기간 중 이번 급여 신청에 해당하는 기간을 적습니다.
- ⑧란에는 반드시 신청인 본인의 계좌번호를 적어야 합니다.
- ⑨란에는 출산전후휴가 급여등을 신청하는 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우 (지급예정인 경우 포함) 그 기간과 금액을 적습니다.
- ⑩란은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 중 조기복직, 퇴사, 취직 또는 창업하였을 경우만 적습니다(배우자 출산휴가는 해당 사항 없음).
- ⑨란 및 ⑩란을 사실대로 적지 않으면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환해야 하고, 그 급여액의 2배에 해당하는 금액을 추징당하는 등의 불이익을 받을 수 있습니다.
- ⑪란 작성 시 연장사유는 천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계 존·비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 등이 발생한 경우를 말합니다.

처리절차



작성방법

◎ 사업주는 출산전후 또는 유산·사산 휴가 확인서 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 합니다.

1. ①란에는 고용보험가입번호를 적습니다.
2. ②우선지원 대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.
※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조하십시오.
3. ⑤란, ⑥란에는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 부여받은 근로자 성명 및 주민등록번호를 적습니다.
4. ⑦란은 유산 또는 사산휴가를 부여받은 경우에만 의료기관에서 발행한 진단서상의 임신기간을 해당 부분에 표시합니다(정상 분만의 경우에는 적을 필요가 없습니다).
5. ⑨란은 출산전후휴가 분할사용 여부를 표시합니다.
6. ⑩란은 다태아 또는 2명 이상 출산한 경우 ‘[] 에’ 부분에 표시합니다.
7. ⑪란에는 사업주가 근로자에게 부여한 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가의 모든 기간을 적습니다. 만약, 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 적습니다.
8. ⑫란은 출산전후휴가등의 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우 포함) 해당 기간별 지급금액을 적고, 없으면 “없음”으로 적습니다.
9. ⑬란에는 통상임금은 최초 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일 기준의 통상임금을 적습니다. 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 “○” 표시를 하고, 월급 근로자의 경우는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.
※통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규) 참조
「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능
10. ⑭란에는 소정근로시간은 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일을 기준으로 ⑬란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며, 시급 또는 일급인 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

출산육아기 고용안정 지원 제도 안내

1. 육아휴직 등 부여 장려금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후 휴가기간 90일과 중복되는 기간은 제외) 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 출산육아기 고용안정 지원금을 지급합니다. 이 경우, 지원금의 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날부터 30일이 되는 날 이후에 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급합니다.
2. 출산육아기 대체인력 지원금: 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 사업주에게는 대체인력지원금을 지급합니다. 이 경우, 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 등이 끝난 근로자를 30일 이상 계속 고용하여야 하고 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 합니다.

마약류 중독 여부 확인을 위한 검사결과통보서

접수번호

계약제교원 채용용 검사결과통보서

구 분	시험시행기관	접수번호	성 명
검사시행			(한글)
주민번호			
주 소		전화 번호	집)
			휴대폰)

검 사 내 역

TBPE검사		기준범위	
--------	--	------	--

위와 같이 검사하였습니다.

20 년 00월 00일

담당의사: (인)

의사소견	
종합판정	
판정보류 소견	
위와 같이 판정하였음을 증명합니다. 20 년 월 일 검사 기관 (인)	
사용제한	계약제 교원 채용 결격사유 확인 용도 외 專用(전용)금지

※ 상기 진단서는 예시로, 의료기관에 따라 양식이 달라질 수 있음

마약류 중독여부 확인을 위한 의사 진단서[안]

<h1 style="margin: 0;">건강 진단서</h1>						원부대조필 인
병록번호 _____ 연번 _____ 주민등록번호 _____ - _____						
성명		성별		생년월일		연령
주소				전화		
병명						
소견	위 사람은 「교육공무원법」 제10조의4에 따른 결격사유 확인과 관련하여 마약, 대마, 향정신성의약품 중독자가 아님을 진단함 위의 판단은 진단일 현재의 의학적 검사와 아래 표시한 검사 결과에 근거한 것임					
비고						
용도	계약제 교원 채용 결격사유 확인용			진단일		
진단을 위해 시행한 검사	<input type="checkbox"/> TBPE <input type="checkbox"/> 진단시약검사 <input type="checkbox"/> 기 타()					
발 행 일 : 의 료 기 관 : 주 소 및 명 칭 : 전 화 및 FAX : 면 허 번 호 : 제 _____ 호 의사성명 _____ (인)						

※ 상기 진단서는 예시로, 의료기관에 따라 양식이 달라질 수 있음

I 추진배경

- ① 공립학교 소속 공무원이 아닌 근로자*의 고용보험 피보험자격 지연신고 등에 대한 과태료 부과대상이 개별 학교에서 서울시교육감으로 변경('22. 9월)
 - * 방과후학교 강사, 시간강사 및 일용직 근로자 등
- ② 방과후학교 강사가 산재보험 가입대상으로 법령개정('24. 1월)
 - ↳ 과태료 부과처분 가능하나, '24. 1월 현재 계도기간 운영 중(6개월 예정)

II 관련 법령

- ① 「고용보험법」 제15조(피보험자격에 관한 신고 등), 제118조(과태료) 및 동법시행령 별표3 (과태료의 부과기준)
- ② 「산업재해보상보험법 시행령」 제43조의5(노무제공자의 범위)
- ③ 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」 제50조(과태료) 및 동법시행령 제57조(과태료의 부과기준)

<과태료 부과기준>

구 분	1차 위반	2차 위반	3차 위반	비고
미신고, 지연신고	3만원			신고대상 1명 당 기준
거짓신고	5만원	8만원	10만원	

III 현황 및 문제점

① 현황

- (부과내역) 총 과태료 223건, 약 1,200만원이며, 초등학교, 중학교에 집중 부과

<2023년 고용보험 피보험자격 신고 관련 과태료 부과현황>

구 분	초등학교	중학교	고등학교	특수학교	계
부과건수(건)	150 (67.3%)	64 (28.7%)	7 (3.1%)	2 (0.9%)	223 (100.0%)
부과금액(천원)	8,770	3,124	264	88	12,246

- (대상) 방과후학교 강사, 시간강사, 일용직근로자 등에 대한 고용보험자격 지연신고 또는 미신고 ↳ 일용근무자인 경우 '근로내용 확인신고'로 같음
- (원인) ① 교무부서와 행정실 간 업무연계 미흡으로 인한 회계처리 지연*
 - ② 그 외 인사이동 시기 업무인계 누락 ③ 단순업무 착오 등

* 방학중 업무공백으로 개학 이후 강사로 지출품의 등

② 문제점

- 각급 공립학교에서 근무하는 다양한 직종의 공무원이 아닌 근로자에 대한 사업부서가 각각 상이하여 일원화된 관리 및 사전예방 조치 미흡
- 촉박한 신고 법정기한에 따른 담당자의 업무부담 호소 및 교무부서-행정실 간 원활하지 못한 업무협조로 인한 갈등 상존
- 과태료 부과시 납부책임에 대한 명확한 안내가 없어 부적정한 학교회계목적외 집행 사례 일부 발생 가능

IV 개선방안

① 과태료 고지 및 관리·감독 부서 일원화

- 서울지방고용노동청에서 서울시교육청으로 발송한 과태료 납입고지서 분류(총무과→노사협력담당관) 후, 개별 학교별로 이첩(팩스 전송)
- ‘고용보험 과태료 관리대장’ 유지·관리 ☞ 노사협력담당관(교육공무직단체팀)

② 「고용보험 신고업무 집중확인 기간」 운영

- 「고용보험 신고업무 집중확인 기간」을 설정하여 매월 1일 공문을 통해 신고업무 적기 처리 독려 ☞ 신고업무 정착시까지 한시적으로 시행 예정
- 거짓신고로 분류되는 경우, 1차→2차→3차 가중처분되므로 전체 공립학교 과태료 부과현황 및 위반차수 안내

③ 과태료 부과기준 안내 및 행정실-교무실 간 업무체계 구축

- 신고 법정기한은 근로한 달의 다음 달 15일까지로 비교적 촉박하나, 과태료 부과는 별도의 유예기한(1개월)을 두고 있음에도 학교 현장에서 인지하지 못하고 있는 경우가 많으므로 유예기한 내 신고 유도
- 교무부서에서 방학 중 근로내역에 대해 개학 후 지출품의가 이루어져 행정실이 뒤늦게 인지하여 지연신고하는 사례가 다수 발생
- 방학 중 신고업무 누락이 발생하지 않도록 학교 내 업무소통체계 구축
☞ 교직원 회의시 적극 공지, 방학 중 근무자 업무부여, 방학 전 강사 채용 사전 확인 등

붙임1

사회보험 주요 안내사항

① 신고대상: 공립학교 소속 공무원이 아닌 근로자

- 시간강사, 방과후학교 강사 등 학교와 근로계약을 체결한 강사 직종 근로자
- 기간제 교원, 기간제 대체근로자 등 근로계약에 따라 ‘근로소득’으로 소득세 원천징수하는 근로자

계약 기간	신고사항	신고 법정기한	과태료 유예기한
1개월 이상 (일반)	피보험자격취득·상실 신고	사유발생일의 다음 달 15일까지	법정기한이 속하는 달의 다음 달 15일까지
1개월 미만 (단기)	근로내용확인신고	노무제공일이 속하는 달의 다음 달 15일까지	법정기한이 속하는 달의 다음 달 15일까지

○ 연령에 따른 신고대상 유의(고용보험과 산재보험이 서로 상이)

☞ 고용보험의 경우, 만65세 이상은 가입 예외이나 만65세 정년 퇴직 이후 단 하루의 단절도 없이 재채용할 경우에는 피보험자격 취득이 가능하므로, 재채용 기간 만료 후 근로자의 실업급여 수령을 위하여 반드시 고용보험 취득 신고를 다시 해야 함

☞ 산재보험의 경우, 연령에 상관없이 모두 가입(일용근로자는 근로내용 확인신고)

2] 신고방법

- 「EDI포털」 (<https://edi.nhis.or.kr>) 또는 「고용·산재보험포털」 (<https://total.comwel.or.kr/>) 중 업무편의성을 고려하여 자유로이 선택하여 신고업무 처리
- 국세청신고와 연계를 위해 「고용·산재보험도탈서비스」를 이용한 '근로내용 확인신고'처리 권장

3] 신고기한

- (신고 법정기한) 피보험자격 신고(근로내용확인신고 포함)는 '사유가 발생한 달의 다음 달 15일까지'이나 별도의 과태료 유예기한 적용

☞ 사유가 발생한 달

- 피보험자격 취득신고(상용근로자)의 경우: 근무를 시작한 날이 속하는 달
- 피보험자격 상실신고(상용근로자)의 경우: 마지막으로 근무한 날이 속하는 달
- 근로내용 확인신고(일용근로자)의 경우: 근무한 날이 속하는 달

- (과태료 유예기한)
 - ① 신고 법정기한을 도과한 경우에도, 과태료 유예기한을 도과한 경우에만 과태료 부과
 - ② 과태료 유예기한*은 '법정기한이 속한 달의 다음 달 15일까지'
 - ③ 단, 과태료 유예기한은 정정신고에는 적용되지 않으므로, 과태료 유예기한 내에 최초신고를 하였으나 신고 법정기한을 도과하여 정정신고를 한 경우 거짓신고로 분류되어 가중처분