

# 2022년 국공사립 유·초·중·고·특수학교 계약제교원 운영 지침



2022. 2.

**부산광역시교육청**  
(교원인사과)

# 목 차

I. 기간제교사 .....	1
1. 종류 및 신분 .....	1
2. 임용 .....	2
3. 복무 및 인사관리 .....	12
4. 보수 및 퇴직금 .....	25
5. 임용 계약기간 중 해임(해지) .....	30
II. 시간강사 .....	33
1. 계약 .....	33
2. 임무 및 복무 .....	34
III. 계약제교원 임용관련 질의응답 .....	37
IV. 기간제교원 육아휴직 관련 질의응답 .....	72

## <참고자료>

1. 기간제교사 채용계획 기안문(예시) .....	1
2. 기간제교사 채용계획(안)(예시) .....	2
3. 채용공고(예시) .....	8
4. 응시원서(예시) .....	12
5. 자기소개서(예시) .....	14
6. 채용서류 반환청구서(예시) .....	15
7. 서류전형 평가표(예시) .....	16
8. 수업실연 평가표(예시) .....	17
9. 면접평가표(예시) .....	18
10. 지원자별 집계표(예시) .....	19

## 목 차

11. 과목별 집계표(예시) .....	20
12. 채용심사위원 서약서(예시) .....	21
13. 기간제교사 채용 합격 포기원(예시) .....	22
14. 채용계약서(예시) .....	23
15. 개인정보제공 동의서(예시) .....	27
16. 근무활동평가 제공 동의서(예시) .....	28
17. 호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서(예시) .....	29
18. 자격취득에 따른 경력합산 신청서(예시) .....	30
19. 기간제교사 근무활동평가지(타 학교 요청 시 제출용) .....	31
20. 기간제교사 근무활동평가지(개별평가 및 자체보관용) .....	32
21. 계약제교원 임용서류 송부 요청(예시) .....	33
22. 계약제교원 계약(변경, 정정) 보고(예시) .....	34
23. 퇴직, 해임 관련 기안문(예시) .....	35
24. 퇴직, 해고 예고 통보서(예시) .....	36
25. 기간제교사 육아휴직원 .....	37
26. 기간제교사 육아휴직 복직원 .....	38
27. 고용보험 제출용 육아휴직 확인서 .....	39
28. (중등)계약제교원 인력풀(채용) 처리 확인서 .....	41
29. 계약제교원 채용 관련 결격사유 조회 업무 처리 방법 안내 ·	42
30. 계약제교원 인사기록 나이스 자료전송 방법 .....	51
31. 관련 법령 등 .....	52

# 2022년 국공사립 유·초·중등(특수)학교 계약제교원 운영 지침

2022. 02.

부산광역시교육청 교원인사과

## I 기간제교사

### 1. 종류 및 신분

가. 전일제 기간제교사 : 교원의 휴직, 파견, 미배치 등 사유로 1개월 이상 결원 보충하여야 할 때 교원자격증 소지자중 한시적으로 채용하는 자(이전의 '기간제교사'와 동일)

나. 시간제 기간제교사 : 교원 정원 외로 다양한 교육과정의 개설·운영을 위하여 학교예산 범위 내(모든 인건비를 학교 예산에서 지급)에서 학교운영위원회의 심의를 거쳐 교원자격증 소지자 중 1개월 이상 시간제 근무(격일, 반일, 시간제)로 활용되는 자(「교육공무원임용령」 제13조 제2항 및 제3항), 유치원 방과후 과정 운영을 담당할 교사(「유아교육법시행령」 제23조 제3항 및 「교육공무원법」 제32조 제1항 제5호)

※ 보수 : 모든 인건비를 학교 예산에서 지급. 공무원보수규정 제8조의 규정에 의하여 산정된 호봉액을 고정급으로 지급하되, 당해 기간제 교사가 정상 근무 시 지급받을 봉급 월액을 기준으로 근무 시간에 비례하여 지급. 1주당 근무 시간을 6시간 이상 35시간 이하의 범위에서 시간제로 근무하게 하며 담당 수업시수 및 업무, 보수 수준 등을 정하여 계약을 통하여 임용함

(※ 사립학교 시간제 기간제교사 임용 시 담당 부서와 사전 협의)

#### [예시]

- ① 수업만 하는 경우 : 수업시수만 근무시간으로 인정
- ② 수업과 업무를 담당하는 경우 : 수업시수 + 업무시간(1~2시간 이내) 인정 가능

다. 신분

- 1) 정규교원으로 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 아니함
- 2) 「교육공무원법」의 신분보장 등 관련 규정의 적용을 제외함
- 3) 기간제교사에게 신분증을 교부할 수 있으나 반드시 기간제교사임과 임용기간을 명시하여야 하고, 임용기간 만료 시 회수함
- 4) 기간제교사는 무기계약근로자로 전환되지 아니함

라. 경력 : 기간제교사 경력은 호봉승급 경력 및 교육경력으로 산입함

2. 임용

가. 요건 : 「교육공무원법」 제32조 제1항 및 「사립학교법」 제54조의4 제1항 각호에 해당되는 경우

※ 정규교원이 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 대체자의 보충이 불가피한 경우

< 1월 이상의 결원보충 기간제교원 임용 사유 >

- 1. 교원이 휴직하게 되어 후임자 보충이 불가피한 경우
- 2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등으로 후임자의 보충이 불가피한 경우

「교육공무원임용령」 제13조

- 1. 교원이 파견·연수·강등·정직·직위해제·휴가로 인하여 1개월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우
- 2. 교원이 퇴직하여 신규채용하여야 할 사유가 발생하였음에도 교원임용 후보자명부에 임용 대상자가 없어 신규채용을 할 수 없을 경우
- 3. 파면·해임 또는 면직처분을 받은 교원이 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제9조의 규정에 의하여 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충 발령을 하지 못하게 된 경우

3. 특정교과의 한시적 담당 기간제 임용(해당학교는 채용관련부서에서 별도 안내)

- 정원 외로 특정교과를 한시적으로 담당하게 되는 경우

※ 정원 외 기간제교원의 경우 교육청의 승인된 인원의 범위 내에서만 운영함

※ 목적사업비로 교부되는 수준별교육과정 운영 지원 등 사업예산에서 지원되는 강사는 해당되지 않음

4. 교육공무원이었던 자의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우(「교육공무원법」 제32조 제1항 제4호)

- 퇴직 당시 국·공립학교(유치원)의 교(원)장, 교(원)감, 교원, 교육전문직원(장학관, 장학사, 교육연구원, 교육연구사)에 있었던 자

※ 정원 외 기간제교원의 경우 교육청의 승인된 인원의 범위 내에서만 운영함

5. 유치원 방과후 과정을 담당하도록 할 필요가 있는 경우

6. 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조 제1항 제4호에 따라 교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우를 제외하고는 책임이 무거운 감독 업무의 직위에 임용될 수 없음

나. 임용권자 : 학교장

다. 임용연령 : 만 62세 미만, 교육공무원의 정년과 동일

※ 2022학년도 한시적으로 코로나19 대응 및 교원 수급 상황 등을 고려하여 1차 공고에 지원자가 없을 경우 2차 공고부터 만 65세 미만도 채용 가능 (정년퇴직 교육공무원 포함)

※ 단, 2022.3.1.자 채용에 한하여 1차 공고부터 만 65세 미만 채용 가능

라. 자격 : 교원자격증 소지자에 한함

- 1) 학교급에 맞는 교원자격증 소지자를 기간제교원으로 채용함이 원칙
- 2) 초등의 경우 2022학년도 한시적으로 교과전담교사에 한하여 중등 교원 자격증 소지자도 채용 가능
  - 1차 공고에는 초등 교원자격증 소지자만 채용, 기간제교원 수급이 곤란 하여 교육과정 운영에 차질이 예상될 경우는 2차 공고부터 중등 교원 자격증 소지자도 포함하되, 경합 시 초등 교원자격증 소지자 우선채용
  - 단, 2022.3.1.자 채용에 한하여 1차 공고부터 중등 교원자격증 소지자도 채용 대상에 포함할 수 있으나, 경합 시 초등 교원자격증 소지자 우선 채용
- 3) 중등의 경우 결원교사의 자격표시과목 또는 결원과목과 동일과목 자격 소지자의 임용을 원칙으로 하되, 학교교육과정 편성·운영과 임용에 상당한 어려움이 있을 때는 관련 교과목 협의회 또는 학교 운영위원회의 심의를 거쳐 탄력적으로 임용할 수 있음
- 4) 특별한 사유가 없는 한 교사임용후보자 및 자질이 우수한 유경험자를 우선 임용함
- 5) 명예퇴직 직후 6개월 미만인 자는 채용을 가급적 제한하며, 상기 기준에도 불구하고 원거리 지역, 소수과목 등 채용공고(반드시 1회 이상)에도 지원자가 없는 불가피한 경우 관할 교육청과 협의 후 채용 [교육부 교원정책과-7964(2014.12.31.)]

마. 임용 기간

- 1) 1년의 범위 안에서 기간을 정하여 임용하되, 계약을 연장하는 경우

- 1년 단위로 임용(총 4년까지 임용 가능, 「교육공무원임용령」 제13조제3항)
- 동일학교에서 신규 및 연장계약을 통하여 4년을 근무한 기간제교원은 반드시 퇴직처리 해야 함(4대보험 상실 신고, 퇴직금 지급)

「교육공무원임용령」 제 13조 제3항(기간제교원의 임용)  
 교육공무원법 제32조제1항에 따라 임용되는 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위에서 연장할 수 있다.  
 「사립학교법」 제54조의4 제3항(기간제교원)  
 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 3년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

- 2) 4년의 임용기간을 마친 경우 신규채용절차를 거쳐 동일한 학교에서 「교육공무원법」 제32조 제1항 및 「사립학교법」 제54조의 4 제1항 각 호에서 정하고 있는 임용 사유에 따라 기간제교사로 다시 임용할 수 있음. 이 경우 해당 교원의 임용기간은 다시 시작하는 것으로 봄

법제처 법령해석 11-0796 : 기간제교사의 임용 관련  
 ( 「교육공무원임용령」 제 13조 제3항 및 「사립학교법」 제54조의4 제3항 등)

- 3) 정규 교원의 결원 기간을 계약기간으로 하며, **계약기간 중 방학을 제외하는 분리계약 금지**  
 (단, 학기말 결원 발생 등의 경우 계약기간을 탄력적으로 조정할 수 있다.)

["학기말 탄력적 운영" 관련]  
 • 퇴직 예정인 정규교원이 학기말(2월, 8월)에 병가, 연가를 신청할 경우  
 - 학교교육과정의 운영에 지장이 없는 범위에서 계약기간 조정 가능  
 - 병가·연가의 종료일이 단절 없이 퇴직일로 연속되고, 퇴직에 따른 후임 교원 미배치가 확실한 경우에 한하여 필요 시 결원 기간제교원을 미리 채용 가능  
 (병가·연가+결원기간=일괄계약)  
 [시·도교육청 기간제교원 업무담당자 회의 결과 합의사항(2019.11.26.)]  
 - 정규교원의 조기 복직으로 인한 고용불안을 해소하기 위해 '학기 단위 휴직 적극 권장'  
 - 정규교원의 휴직에 따른 기간제교원의 임용도 학기단위로 임용 권장

바. 임용 방법

- 1) 유·초등 기간제교사
  - 가) 6개월 이상 임용하는 경우 공개전형에 의함

- 나) 임용후보자 명부에 등재된 자를 우선 임용(단, 임용후보자 명부 등재자를 기간제교사로 임용 시 채용 공고 및 심사 생략 가능)
- 다) 부산학교지원서비스/지원마당/인력풀관리/인력풀현황 또는 업무포털/나이스/교원인사/계약제교원인력풀에서 3배수를 선정하여 심사 및 채용할 경우 채용공고 생략 가능

2) 중등 기간제교사

- 가) 6개월 이상 임용하는 경우 공개전형에 의함<공고 시, 시교육청(교육지원청)홈페이지 ‘새소식/채용·시험정보/학교인력채용’ 게시판 활용>
- 나) 단, 시교육청 홈페이지/새소식/채용·시험정보/계약제교원인력풀에서 3배수를 선정하여 심사 및 채용할 경우 채용공고 생략 가능

3) 인력풀을 활용한 계약제 교원 채용 방법

가) 계약 기간이 6개월 이상인 경우

- ※ 3배수 이상 선정 후 수업실연, 면접심사를 거쳐 채용(공개채용으로 인정함)
- ※ 인력풀 가용 인원이 3배수가 되지 않는 경우는 1~2배수 선정 가능
- ※ 수업실연, 면접심사 등의 절차를 생략할 수 없음
- ※ 결격사유조회, 범죄경력조회, 공무원채용신체검사서 및 전임교 기간제교사 근무활동평가서 조회 등을 생략할 수 없음

나) 계약 기간이 6개월 미만인 경우

- ※ 1배수 이상 선정 후 **최소한의 임용 절차**(채용공고, 수업실연, 면접심사 생략 가능)를 거쳐 채용(공개채용으로 인정하지 않음)
- ※ 채용공고, 수업실연, 면접심사 등의 절차를 생략할 수 있음
- ※ 결격사유조회, 범죄경력조회, 공무원채용신체검사서 및 전임교 기간제교사 근무활동평가서 조회 등을 생략할 수 없음

4) 공통사항

- 가) ① 단기간(6개월 미만) 임용하거나 ② 동일한 결원교사의 결원기간 연장 시 기존 채용되어 있던 기간제교사가 임용 연장(재계약)을 희망하고 공개전형으로 채용된 경우는 최소한의 임용 절차를

(채용공고, 수업실연, 면접심사 생략 가능)를 거쳐 임용 가능함

※ 다만, 사립학교의 경우 교원인사위원회심의, 이사회심의(임용권이 학교장에게 위임된 경우 제외)를 생략할 수 없음

나) 공개채용 시 서류 접수는 방문접수, 우편접수, 온라인접수 등 다양한 접수 방법을 권장함

(1) 특별한 사유가 없는 한 구직자의 방문만으로 원서접수를 하는 것을 지양하고, 우편·전자우편·팩스 등 다양한 방법으로 원서접수 하되 가급적 전자우편을 통한 원서접수를 우선할 것 (채용절차의 공정화에 관한 법률 제7조 제1항 관련)

(2) 전자우편 등을 통해 원서접수 시 접수된 사실을 지체 없이 구직자에게 홈페이지·휴대전화 문자·전자우편·팩스·전화 등을 통해 알려야 함(「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제7조 제2항 관련)

다) 채용서류의 반환

(1) 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙」 [고용노동부령 제119호]  
※ 제3조(채용서류의 반환청구 방법) 구직자는 법 제11조제2항에 따라 채용서류의 반환을 청구하는 경우 별지 제3호서식의 채용서류 반환청구서를 홈페이지, 전자우편 또는 팩스 등으로 구인자에게 제출하여야 한다.

(2) 채용서류의 반환 청구기간

「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 제4조(채용서의 반환 청구기간)에 의거 구직자의 채용여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간의 범위에서 구인자가 정한 기간

(3) 파일형태의 서류인 경우 최종 채용대상자 확정 후 구인자가 정한 기한 내 서류 파일 삭제

(4) 채용서류 반환 청구서: <붙임6>

※ 과태료 부과: 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조 제6

항을 위반하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 자  
 ※ 청구기간 내 채용서류 반환 청구가 없을 시 「개인정보 보호법」 제21조에 따라 폐기

**채용절차의 공정화에 관한 법률**

- 제7조(전자우편 등을 통한 채용서류의 접수)** ① 구인자는 구직자의 채용서류를 사업장 또는 구인자로부터 위탁받아 채용 업무에 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.
- 제11조(채용서류의 반환 등)** ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.  
 ② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.  
 ③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.  
 ④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파괴하여야 한다.  
 ⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.  
 ⑥ 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.

5) 유의사항

- 가) 수업시수가 적은 교사(수석교사 등)의 결원 발생 시에는 수업시수 외 별도의 업무를 부여하는 등 전일제 근무 운영 방안을 마련함으로써 효율적인 기간제교사 채용이 되도록 함
- 나) 학교에서 정규직 교사에게 담임업무를 우선 배정하고, 기간제교사에게 불가피하게 담임업무를 배정(가급적 고3 담임은 배제)하는 경우 업무 숙련도와 교육과정 운영의 연속성 등을 고려하여 담임업무 희망자에게 배정[교육부 교원정책과-1069(2016.2.17.)]
- 다) 업무분장 시 보직교사 배치는 학교의 인력 여건 등에 따라 탄력적으로 운영할 수 있으나, 정규교원에 비해 불합리한 업무를 분담하지 않도록 함
- 라) 경력자의 경우 반드시 전임지에 '기간제교사 근무활동평가서'를

요청하거나 또는 나이스 계약제교원 인력풀에 조회하여 복무, 교과지도 전문성, 학생지도 능력, 4대 비위 관련 물의 등에 대한 확인 실시

- 마) (중등)계약제교원인력풀 등록자를 채용한 경우, 인력풀 게시판에서 기간제교사 본인이 계약 기간을 입력하면 채용자의 상태가 “채용”으로 변경되며(채용업무 담당자는 “채용처리확인서”를 기간제교원 본인이 작성하도록 반드시 안내 [붙임 28] 서식 참고), 계약 만료 시에는 채용자의 상태가 자동으로 “미채용”으로 변경됨
- 바) (중등)상치교과 임용 불가 : 담당(임용)과목과 교원자격증 표시과목 일치 여부를 확인하여 상처교사가 발생하지 않도록 함
- 사) 병가, 휴직 등 정규교원의 복귀일이 가변적일 경우 임용기간에 단서 조항을 추가하여 임용 기간의 단축 또는 연장이 가능하도록 함
- 아) 임용 요건이 동일함에도 불구하고 기간제교사의 호봉승급을 목적으로 임용기간을 1년 미만으로 분할하여 동일인을 재임용하여서는 아니됨
- 자) 채용계약서 : 기간제교사의 채용 계약은 [붙임 14]에 의하되 임용기관의 장이 필요하다고 인정할 때에는 내용을 추가 또는 변경할 수 있음
- 차) 기간제교사 채용 면접시 부적절한 질문 금지(임신 여부 또는 육아 휴직 계획 등 차별적 내용을 포함하지 않도록 유의)

6) 장애인 기간제교사 의무 채용

- 가) 학교장은 '1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상'인 기간제교사 채용 시 '장애인 상시 근로자 의무고용률'을 달성할 수 있도록 노력해야 함
- 나) 장애인이란 「장애인복지법 시행령」 제2조 또는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조 제3항에 따른 장애 및 상이등급기준에 해당하는 사람

7) 국가유공자 등 채용 우대

- 가) 근거 : 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 (대통령령 제28566호, 2018.1.1.)
- 나) 채용 시험 공고문에 취업 지원 대상자 우대 사항 기재 및 채용 시험 시 만점의 5~10% 가점 부여[법 제31조(채용 시험의 가점 등) 제1항에 따라 가점 비율 구분]
- 다) 보훈(지)청에서 발급하는 취업 지원 대상자 증명서에 의한 가점 대상 및 비율 확인
- 라) 취업(퇴직)한 경우에는 10일 이내에 관할 보훈(지)청에 취업(퇴직)자 통보서 제출

사. 임용의 제한

- 「교육공무원법」 제10조의 3(채용의 제한), 제10조의 4(결격사유) 해당자
- ‘금품수수 행위’, ‘시험문제 유출 및 성적조작 등 학생성적 관련 비위 행위’, ‘학생에 대한 신체적 폭력 행위’, ‘성관련 비위’로 계약 해지된 자
- 「아동복지법」 제29조의 3(취업 제한), 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조(취업제한 등)에 해당하는 자
- ‘채용 비리’와 관련하여 계약이 해지된 경우

※ 기간제교사 채용비리로 적발된 학교나 학교법인은 교육청 정기 감사의 중점 감사 대상으로 지정 관리 예정

※ 비위 연루 등으로 인해 계약해지 된 기간제교사는 인력풀에서 즉시 삭제 처리

아. 임용절차(사안발생 시)

기간제교사 채용계획 수립	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적정 전형일, 결격사유조회, 범죄경력조회, 전임교 근무활동평가서 요청 기간 등 전체 일정 고려</li> <li>• 채용방법, 채용기간, 채용일정, 선발기준 등 필요사항을 구체적으로 제시</li> </ul>
------------------	---



선 발	채용 공고의 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 방법 및 기간 : 홈페이지&lt;교육(지원)청&gt;에 일정기간(공고일, 공휴일 제외 <b>3일 이상 권장</b>) 공고, 2차 공고에도 채용인원의 1배수만 접수된 경우 추가 공고 없이 선발 가능</li> <li>• 내용 : 계약 조건, 구체적인 직무 수행 요건, 구비 서류, 채용 일정 등</li> <li>• 서류심사 : 과목, 자격기준, 신체상황, 결격 및 적정성 검증 포함</li> <li>• 면접 등 심사 : 면접 및 수업실연, 기타 시험 등을 통해 인·적성 등 심사</li> </ul>
	인력풀 활용할 경우	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용공고 : 생략</li> <li>• 방법 : 인력풀에서 채용인원의 3배수 이상 선정, 단 인력풀에 등재된 가용 인원이 3배수가 되지 않을 경우 1~2배수 선정 가능(단, 면접 등의 절차를 생략할 수 없음)</li> <li>• 인력풀 조회                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 초등 : 부산학교지원서비스/지원마당/인력풀관리/인력풀현황 업무포털/나이스/교원인사/계약제교원 인력풀</li> <li>- 중등 : 시교육청 홈페이지 '새소식/채용·시험정보/계약제교원 인력풀(중등)'</li> </ul> </li> <li>• 서류심사 및 서면심사 : 인력풀의 자기소개서를 심사 자료로 활용 가능</li> <li>• 면접 등 심사 : 면접 및 수업실연, 기타 시험 등을 통해 인·적성 등 심사</li> </ul>
	공통	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 경력자의 경우 전임지에 '기간제교사 근무활동평가서' 를 의무적으로 요청하여 복무, 교과지도 전문성, 학생지도 능력, 4대 비위 관련 물의 등에 대한 조회 실시</li> <li>• 기간제교사 인력풀을 통한 채용 또는 공개전형을 통한 채용은 신규채용으로 봄</li> </ul>



계약 및 임용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 결격사유조회, 범죄경력조회</li> <li>• 계약 : 기간, 보수, 복무, 휴가, 계약 해지 조건 등을 명시한 계약서 작성 (계약서에 명시되지 않은 사항은 국가공무원 복무규정 등 준용)</li> <li>• 당사자와 직접 계약 - 계약서 양자 보관(중요사항 반드시 고지)</li> </ul>
---------------	---



임용결과 보고 및 근무활동 평가 실시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 계약 후 7일 이내 임용개시일 전에 임용결과 보고 (사립은 임용한 날로부터 7일 이내 보고)</li> <li>• 계약만료 7일전까지 근무활동 평가를 실시하여 재계약시 참고자료로 활용, 타학교 요청 시 제공(평가자료는 인력풀 추천시 참고할 수 있음)</li> </ul>
----------------------------	--

- 채용 공고 탑재 : 유,초,중학교(교육지원청), 고교 및 특수학교(시교육청)  
 - 교육(지원)청 홈페이지를 통한 채용공고 3일 이상(학교 홈페이지 채용 공고 금지)

자. 임용시 구비서류

- 1) 응시자 : 기초심사자료(응시원서, 자기소개서)외 서류 요구 금지
- 2) 채용예정자(최종합격자)

구분	기간제교사	임용기관(학교)
구비서류	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 병적증명서 또는 주민등록표 초본</li> <li>· 최종학력증명서, 경력증명서</li> <li>· 공무원 채용신체검사서(1년이내)</li> <li>· 자격증사본 또는 자격인정조서</li> <li>· 호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서</li> <li>· 사진(필요 시)</li> <li>· 범죄경력조회 동의서</li> <li>· 개인정보활용(평가)에 대한 동의서 각1부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 호봉확정표</li> <li>· 결격사유조회 열람 및 조회 결과 (성년후견, 한정후견등기부존재 확인 포함)</li> <li>· 범죄경력조회 회신서</li> </ul> <p>※ 업무처리 : &lt;붙임 27&gt; p.43참조</p>

※ 학교에서 요청 시 서약서, 각서 등 추가 제출

3) 서류 징구

- 가) 지원 시 서류제출은 최소화하고 최종 임용예정자에게 나머지 관련서류(동의서 등)를 제출토록 함
- 나) 경력자 : 전임지에 공문으로 요청함. 전임교는 사본을 보관하고 원본을 송부함(서류 유효기간 확인)
  - ※ 「교육공무원 인사기록 및 인사사무처리규칙」 제9조에 의거 원본 송부
- 다) 동일학교에서 단절 없이 재계약할 때에는 기 제출된 서류를 가능한 범위에서 계속 활용 가능
- 라) 공무원채용신체검사서의 유효기간은 1년이므로, 계약기간 중에 유효기간 만료일이 도래하는 경우 공무원채용신체검사서를 새로 발급받아 제출(타 학교에서 이관 받는 경우도 반드시 유효기간 확인)

※ 다만, 계약기간 만료일이 공무원채용신체검사서의 유효기간 만료일로부터 2달 이내에 도래하는 경우 새로 제출하지 않아도 됨  
 예) 계약기간이 2021.3.1.~2022.2.28.인 경우, 공무원채용신체검사서의 발급일이 2021.1.2.이면, 계약기간 종료일인 2022.2.28.까지 새로 제출하지 않아도 됨

- (1) 동일학교에서 단절 없이 재계약할 경우에 한하여 공무원채용신체검사서를 건강검진결과통보서(최근 1년 이내)로 대체 가능

마) 채용 관련 결격사유 및 범죄경력 조회는 채용기간에 관계없이 실시 [교원인사과-11266(2020.07.29.), -11585(2020.08.06.)]

바) 결격사유조회

(1) 조사 대상 : 유·초·중·고·특수학교에 근무 중인 자 또는 근무예정자

(2) 조회 방법 : 조회방법 안내 [교원인사과-11585(2020. 8. 6.)]

☞ <붙임 29> 참고

(3) 결격사유 조회 시 성년후견, 한정후견등기부존재 확인 포함

사) 청소년 관련 교육기관 등에 취업하는 자의 성범죄사실 조회

(1) 조사 대상 : 유·초·중·고·특수학교에 근무 중인 자 또는 근무예정자

(2) 의뢰처 : 국가청소년위원회 또는 청소년 관련 교육기관 등에 소재지를 관할하는 경찰서장(수사과)

(3) 근거 : 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제56조, 동법 시행령 제25조

아) 아동관련 교육기관 등에 취업하는 자의 아동학대 관련 범죄 전력 조회

(1) 조사대상 : 유·초·중·고·특수학교에 근무 중인 자 또는 근무예정자

(2) 의뢰처 : 아동관련 교육기관에 소재지를 관할하는 경찰서장

(3) 근거 : 아동복지법 제29조의 3(아동관련기관의 취업제한 등 범죄 전력 조회 절차)

**아동학대관련범죄전력자 취업제한제도의 소급 적용 여부 안내**

개정 아동복지법(법률 제12361호)의 아동학대관련범죄자 취업제한제도는 법 시행일인 2014. 9.29자로 신설된 제도로 아동학대관련범죄 확정일자가 2014. 9.29. 이후인 자에게 적용되며, 소급적용되지 않음[교육부 학생복지정책과-3436(2015.5.26.)]

자) 임용 대기자 : 교육감 확인서(임용대기자 확인서 등)로 대체함

### 3. 복무 및 인사관리

가. 근무활동평가

1) 기간제교사 근무활동 평가 및 관리 : 임용권자는 기간제교사의 근무

- 무활동을 평가하여 관리하며, 타학교에서 기간제교사 임용 관련하여 요청이 있을 경우 기간제교사 근무활동 평가서를 제공하여야 함
- 2) 비위사실 등 근무부적격 사항의 기재·조회·보고의무화, 학교장은 기간제교사가 4대 비위 관련 물의 등 부적격 사항이 있을 경우 **교육청(유·초·중학교는 교육지원청)에 공문 보고 후**, 근무활동평가에 객관적 사실에 근거하여 해당내용을 반드시 기재, 향후 채용학교와 정보 공유(온정주의 등을 배제한 공정한 평가 요망)
  - 3) 평가주체 : 해당교 교원 4인 이상으로 구성하여 평가하되, 확인자는 교장으로 함(평가 결과는 비공개 처리)
  - 4) 평가대상 : 계약기간 상관없이 해당학교에 근무한 모든 기간제교사, 중도 계약해지 기간제교사 포함
  - 5) 평가내용 : 기간제교사 임용기간 동안의 근무상황, 수업실적, 학생 생활지도 등을 종합적으로 평가
  - 6) 평가방법 : 계약체결 시 근무활동평가 동의서를 받고, 계약 만료 7일 전까지 근무활동평가를 실시

나. 연수 참가

- 1) 학생 교육을 담당하기 위하여 임용된 자이므로 계약기간 중 교육에 지장이 없는 범위 안에서 연수는 권장하나, 외부의 장기간 연수는 특별한 경우만 제한적으로 허용함
- 2) 자격연수(1급) : 2급 교사(교과, 비교과) 자격 취득 후 교사로 근무한 실 교육 경력이 3년 이상인 자 중 정규교원 연수운영 규모에 준하여 선정
- 3) 직무연수 이수 의무화

가) 교육역량 제고를 위한 기간제교사 직무연수 이수

계약기간	연수시간
6개월 미만	15시간 권장
6개월 이상 1년 미만	15시간 이상 의무 이수
1년	30시간 이상 의무 이수

나) 6개월 이상 담임교사를 맡는 기간제교사는 담임역량강화를 위한

직무연수 이수(학기당 1회, 각 15시간)

다) 기간제교사 근무활동평가서에 연수실적을 명시함

다. 복무 기준

- 1) 당직 : 전일제 기간제교사에 한하여 부책임자로 근무를 명할 수 있음
- 2) 비상근무 : 교원과 동일한 책무를 수행하므로 비상근무를 명할 수 있음
- 3) 출장 : 학생지도 및 학교 교육관련 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 출장을 명할 수 있음

4) 겸임 및 순회 근무

가) 학교장이 임명하는 기간제교사는 단기간 동안 학교 단위로 임용되므로 겸임(순회)근무는 원칙적으로 불가함. 다만, 수업시간 수가 적은 기간제교사, 기존의 순회교사를 일시 대체하는 기간제교사의 경우 겸임(순회) 근무가 가능함

5) 근무시간 : 정규교원과 동일한 근무시간을 적용함

6) 휴가

가) 「국가공무원복무규정」 및 「교원휴가에 관한 예규」 등 관련규정을 준용하되, 계약서에 따름

나) 연가, 공가, 병가(일반, 공무상) 및 특별휴가는 유급으로 인정함

다) 연가일수

계약 기간	연가 일수	계약 기간	연가 일수
1개월 이상 1년 미만	11일	2년 이상 3년 미만	14일
1년 이상 2년 미만	12일	3년 이상 4년 미만	15일

※ 동일교 4년 근무한 기간제교원은 5년차에서는 신규채용 절차에 의해 채용 후 신규 1년차로 적용함 <계약기간은 동일 학교에서 기간의 단절 없이 계약한 기간으로 산정함(연장포함)>

라) 연가 환수 : 계약기간 종료 전 면직(퇴직)으로 사실상 직무에 종사하지 않은 기간이 발생 할 경우에는 연가일을 재 산정하며, 기

사용한 연가가 재 산정한 연가일을 초과한 경우에 초과한 일수만큼 급여에서 환수(결근) 처리함

[사실상 직무에 종사하지 않은 기간이 발생할 경우의 연가 산정]

재 산정 연가일<sup>1)</sup> = 해당 계약기간 중 사실상 직무에 종사한 기간(월)<sup>2)</sup> × 기 연가일 12(월)  
 ※ 재 산정 연가일<sup>1)</sup>: 소수점이하는 반올림함  
 ※ 해당 계약기간 중 사실상 직무에 종사한 기간(월)<sup>2)</sup>: 사실상 직무에 종사한 기간을 월로 환산하여 계산하되 15일 이상을 한 달로 계산하고 15일 미만은 산입하지 아니함

- ※ 기간제교원의 휴가 및 육아휴직으로 인해 재차 결원 발생 시 이를 보충하기 위한 계약제교원 채용 가능
- 마) 시간제 기간제교원의 연가는 학교가 계약기간을 기준으로, 근무 시간에 비례하여 시간단위로 실시

$$\text{제작기간별 연가일수} = \frac{\text{시간제기간제교원 연간 근무시간} \times 8\text{시간}}{\text{전일제기간제교원 연간 근무시간}}$$

- 연가 : 계약서에 명기된 계약기간을 고려하여 반드시 계약내용으로 정함 (예시) 기간제교사 계약기간에 따른 연가일수
- ※ 「국가공무원 복무규정」 제17조를 준용하여 계약개월 수는 사실상 근무에 종사한 기간의 개월 수로 환산하되, 15일 이상은 1개월로 계산하고 15일 미만은 미산입함

$$\text{연가일수} = \text{계약기간 별 연가일수} \times \text{계약개월 수} / 12(\text{소수점이하 반올림})$$

- ※ 연가일수는 동일학교에서 단절기간 없이 계속 근무 시에 계약기간을 누가 적용, 타학교 경력 불인정
- ※ 연가일수는 전체 계약기간을 기준으로 총 연가일수를 적용 (연도가 바뀌어도 계약기간을 분할하여 적용하지 않음)
- ※ 교원휴가에 관한 예규에 준하며 학생수업 등을 고려하여 특별한 사유를 제외하고 가급적 방학 중 연가 사용

바) 특별휴가 : 「국가공무원복무규정」 제20조 제1항(경조사휴가), 제2항(출산휴가), 제3항(여성보건휴가), 제4항(모성보호시간), 제5항(육아시간), 제10항(유·사산휴가), 제12항(난임치료 시술 휴가), 제13항(포상휴가), 제14항(가족돌봄휴가), 제15항(임신검진휴가)은

정규교원과 동일하게 적용(단, 제5항(육아시간)을 허가할 시 관련 증빙서류를 확인하고 24개월 이내로 허가 가능)

※ 제2항(출산휴가) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조 및 「근로기준법」 제74조에 의해 출산전후 휴가 급여를 받은 경우 최초 60일만 유급임(이후 30일은 고용노동부에 지급 신청 필요)

※ 제14항(가족돌봄휴가)은 계약기간에 비례하여 산정(연간 10일 이내)

- 부여대상 : 직계가족[자녀, 배우자, 부모(배우자의 부모), 조부모, 손자녀]

- 유급휴가 : 자녀 돌봄 시 연간 3일 이내(한 자녀의 경우 2일)

예1) 3개월 계약한 기간제교사의 자녀돌봄휴가 시간 (자녀가 1명인 경우, 2일 기준)

⇒ (3개월/12개월) × 16시간 = 4시간

예2) 6개월 계약한 기간제교사의 자녀돌봄휴가 시간 (자녀가 2명인 경우, 3일 기준)

⇒ (6개월/12개월) × 24시간 = 12시간

- 무급휴가 : ①자녀 외 가족(성년인 자녀, 손자녀 포함), ② 자녀 돌봄을 위한 유급 가족돌봄휴가 소진 후 자녀 돌봄 필요시

- 유급휴가 : 시간단위, 무급휴가 : 일 단위

- 종전의 규정에 따라 자녀돌봄휴가를 사용했거나 사용 중인 경우에는 개정규정에 따라 가족돌봄휴가를 사용했거나 사용 중인 것으로 봄(교원인사과-16217, 2020.11.2.)

○ 유급 가족돌봄휴가 승인 시 관련 증빙서류

- 어린이집등의 휴업·휴원·휴교 또는 온라인수업을 증빙할 수 있는 서류, 학부모 알림장, 가정통신문 등

- 병원 진료 여부를 입증할 수 있는 진단서, 확인서, 소견서, 진료확인서, 진료비세부내역서, 진료비 계산서·영수증, 처방전, 약국영수증 등(예방접종증명서, 영유아건강검진결과통보서 포함)

- 유급 가족돌봄휴가 부여 또는 가산의 대상임을 입증할 수 있는 장애인등록증, 가족관계증명서 등

- 무급 가족돌봄휴가 승인 시 가족관계를 입증할 수 있는 가족 관계증명서 등을 확인하여야 함
  - 단, 복무관리를 위해 필요한 경우 학교장은 유급 가족돌봄휴가 승인 관련 증빙서류에 준하는 증빙서류의 제출을 요구할 수 있음
- 사) 교육활동 침해 피해 교원
  - 5일 이내의 특별휴가 사용 가능
  - 6일 이내의 공무상병가는 학교장 승인으로 사용 가능
  - 세부 사항은 「부산광역시교육청 교육활동 보호 매뉴얼」 참고
- 아) 공무상병가 : 임용권자는 근로복지공단의 승인사항에 따라 공무상과 고질병 여부를 확정하고, 산재보험에 따라 공무상 질병요양비를 지급함(공무상병가 확정시 대체 계약제교원 임용 가능)

「교육공무원 인사실무 매뉴얼」

나) 학교장이 공무상 질병·부상여부를 판단하여 공무상 병가를 허가할 수 있는 경우

- (1) 「공무원연금법」을 적용받지 않는 교원(기간제 교원 등)의 경우
- (2) 6일 이내의 단순안정만을 요하는 경미한 질병·부상의 경우

자) 일반병가 : 정규교원의 병가 운용 규정을 준용하며, 계약기간 중 업무수행이 곤란한 정도의 질환이 있을 경우 사전에 임용권자가 판단하여 허용(계약사항에 명시)

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

※ 연속 7일 이상 및 연간 누계 6일을 초과하는 병가의 경우 진단서를 제출해야 하며, 미제출시 연가 처리

### 7) 육아휴직

- 가) 법적근거 : 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 (이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다) 제19조
- 나) 육아휴직 사유 : 임신 중인 여성 기간제교원이 모성을 보호하거나, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 기간제교원이

그 자녀의 양육을 위해 필요한 경우

다) 육아휴직 요건

○대상 : 임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀를 둔 기간제교원

- 임신 중인 여성 기간제교원이 모성 보호를 위해 필요한 경우 신청 가능
- 육아휴직 대상 아동이 있는 경우 육아휴직 신청 가능
- 만 8세인 초등학교 3학년 또는 만 9세인 초등학교 2학년 모두 가능

○자녀 범위 : 친생자 또는 입양한 자녀 포함

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

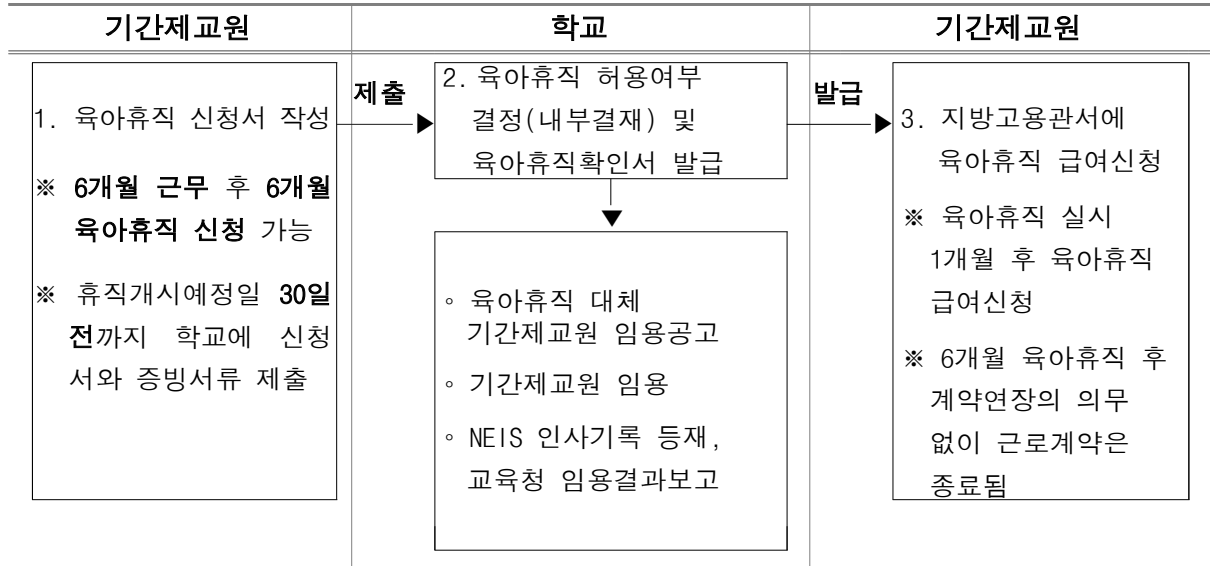
☞ 근로자가 재혼하여 자녀를 양육하게 된 경우 육아휴직 사용 가능 여부

(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 양립지원 업무편람(’19.10), 여성고용정책과-462, ’14.2.13.)

□ 육아휴직 매뉴얼

❖ 육아휴직 절차



❖ 육아휴직 사용

- 휴직기간 : 자녀 1명에 대해 부모가 각각 최대 1년 신청가능
- 휴직요건 : 6개월 이상 근무\* 시 육아휴직 신청이 가능하며, 분할사용\*\* 할 경우 학생의 학습권 보호 등을 위해 학기단위 휴직 권장(정규교원에 준하여 6개월 단위 사용 권장)
- 계약기간과 관계 : 육아휴직 기간이 남아있다고 하더라도 계약기간이 종료되면 계약연장의 의무 없이 계약은 종료\*\*\*됨  
 ⇒ 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('19.10))

\* 「남녀고용평등법 시행령」 제10조(육아휴직의 적용 제외)에 따라 6개월 미만 근무 시 육아휴직 불허 가능

- \*\* 「남녀고용평등법」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 제1항에 따라 2회에 한정하여 나누어 사용가능. 이 경우 임신 중인 여성 기간제교원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니함
- \*\*\* 기간제 근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」상 사용(계약)기간에 미산입되고, 무기계약근로자 전환대상에서 제외

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

\* 「남녀고용평등법 시행령」 제14조(육아휴직의 종료)에 따라 영유아 사망, 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우

○ **육아휴직 종료 : 영유아 사망, 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우 (영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)에 그 사유가 발생한 날로부터 7일 이내 신고\*하여야 함**

- **복직 : 임용권자(학교장)는 사실을 통지받은 날로부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 육아휴직 종료예정 기간제교원에게 통지**

- **해고예고 : 육아휴직으로 대체되어 근무 중인 기간제교원에게는 30일 이전에 해당 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지**

※ 「근로기준법」 제26조(해고의 예고)에 의해 계속 근로 기간이 3개월 미만 시에는 해고예고에 미해당

\* 학교는 복직사유 및 증빙서 등이 첨부된 복직원[붙임 26]을 접수·검토하여 내부결재→ NEIS 인사기록 등재 → 교육청으로 복직결과 보고

❖ **육아휴직 신청 및 확인서 발급**

○ **휴직신청 : 휴직개시예정일 30일전까지 소속, 영유아의 성명 및 생년월일, 휴직개시예정일 및 종료예정일, 육아휴직 신청일, 신청인 등을 명시한 신청서[붙임 25]와 휴직사유 입증서류를 학교에 제출**

○ **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

- **확인서 발급** : 「남녀고용평등법」에 따른 육아휴직 허용 시 내부결재 후 임용권자는 고용보험 제출 용 **육아휴직 확인서**[붙임 27]를 발급

❖ **출산휴가와 연계**

- 「계약제교원 운영지침」에 따른 계약으로 출산휴가를 부여받은 경우 출산휴가 후 육아휴직은 가능하나,

- 「고용보험법」에 따른 육아휴직 급여의 신청·수령여부는 계약 및 피보험 단위기간\*에 따라 다르므로 신청자가 고용노동관서에 **확인**

※ 「남녀고용평등법」 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) 및 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)에 의해 출산전후휴가급여를 받은 경우 최초 60일만 유급\*으로 인정되므로 피보험 단위기간 180일 산정에 유의

\* 「고용보험법」 제70조(육아휴직 급여) 제1항에 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

❖ **기타 사항**

- **경력** : 육아휴직 기간을 경력에 포함하여 인정

※ 「남녀고용평등법」 제19조 제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

- **보수** : 육아휴직급여는 고용보험법에 따라 고용노동부가 피보험자에게 지급하므로, 고용보험에 따른 육아휴직급여 제도를 안내

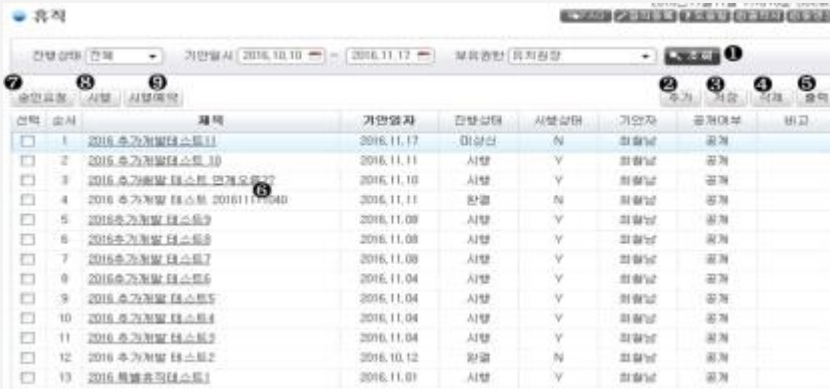
- 육아휴직 기간 중 보수는 지급할 의무가 없으나, 휴직한 날이 속하는 달의 봉급은 일할 계산하여 지급

- 육아휴직을 30일 이상 부여받을 시 육아휴직급여 제도 활용 가능

- 육아휴직 급여 신청 : 육아휴직 개시일 이전 고용보험에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 때 고용노동관서에 해당 기간제교원이 육아휴직 급여 신청
  - 인사기록 : 육아휴직 기간은 NEIS 인사기록에 철저히 등록 및 관리를 하여 보수 산정 등을 위한 경력사항 관리에 유의
    - NEIS 계약직 인사기록에서 계약제교원의 전 근무지 및 타시도 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, 기안일자, 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(남녀 고용평등법:기간제교원 육아휴직), 임명권자(학교장), 휴직기간, 별도정원 여부(비포함) 등을 입력 → 저장 → 완료
- ③ (승인요청) 임용기안문작성 화면에서 승인요청 → 기안문 상신 → 시행



<임용기안문 작성>



<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

- 8) 영리업무 및 겸직허가 : 계약기간 동안 학교교육 활동에 전념할 수 있도록 정규교원과 동일하게 적용함
- 9) 정치활동 금지 : 「국가공무원법」 제65조, 「국가공무원복무규정」 제27조에 따라 정당, 기타 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없음

라. 교육활동 보호

- 1) 교권의 존중과 신분보장 「교육공무원법」 제43조 제1항(‘18.12.18.)
- 2) 학교 또는 시·도교권보호위원회 및 교원치유지원 센터를 통한 기간제교원의 교육활동 침해 행위, 교육활동 중 사고로 인한 보호 등 사건처리 시 지원 가능

마. 인사 관리

- 1) 기본적으로 정규교원과 같이 근무하고 ‘기간제교사’ 호칭 사용은 삼가며, 구체적인 복무 사항은 「국가공무원 복무규정」을 참고하여 임용 시 계약사항으로 정함
- 2) 임용권자는 정기적인 연수(교육청 주관 자격·직무연수, 자체연수, 동료장학 자기장학) 등으로 기간제교사의 자질 함양을 위해 노력함
- 3) 인사기록에 관한 사항은 「교육공무원인사기록 및 인사사무처리규칙」에 의거 NEIS 등록 및 관리
- 4) 경력증명서 발급을 위한 인사발령대장 비치(영구보존)
- 5) 4대 비위 관련 계약해지 기간제교사의 경우, 계약해지 즉시 관할 교육청에 공문으로 보고하며, 계약해지 사유가 기재된 근무활동평가서를 작성·보관
- 6) 기간제교사의 임용·연장 임용·계약사항 정정 시에는 임용 7일 이내에 [붙임 22]에 의거 자료집계시스템을 이용하여 보고함  
※ 사립학교는 공문으로 별도 보고

## 4. 보수 및 퇴직금

### 가. 보수

- 1) 「공무원보수규정」 제8조의 규정에 의하여 산정된 호봉액을 고정급으로 지급하되 계약기간 중 호봉 재획정을 하지 아니함(단, 계약기간 연장(재계약) 시 호봉 재획정 가능)
- 2) 퇴직한 교원을 기간제교사로 임용할 경우 연금수급자(퇴직연금일시금 수령자, 연금수급자, 명예퇴직교원)는 14호봉을 초과하지 못함  
(연금수급자 : 공무원연금, 군인연금, 사학연금)

※ 해당 연금공단의 연금 수급내역 확인 후 제한 적용

**[공무원보수규정] 별표 11 : 비고 일부개정 시행('22.1.4.)**

유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에게는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, **교육부장관이 정하는 사유를 제외하고는 고정급으로 하고, 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 또는 「군인연금법」을 적용받는 사람이 기간제교원으로 채용되는 경우의 봉급은 연금 또는 명예퇴직수당을 지급받은 사실 등을 고려하여 교육부장관이 정하는 금액으로 한다. 다만, 「교육공무원임용령」 제13조제2항에 따라 시간제로 근무하는 기간제교원으로 임용된 사람에게 지급하는 월봉급액은 해당 교원이 정상근무 시 받을 봉급월액을 기준으로 하여 근무시간에 비례하여 지급한다.**

- 3) 고정급 지급의 변경사유 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제3조 일부 개정
  - 가) 기간제교원이 「유아교육법」 제22조제2항, 같은 법 [별표 2], 「초·중등교육법」 제21조제2항, 같은 법 [별표 2]의 정교사(1급) 등의 자격취득에 따른 자격변동이 있는 경우에는 새로운 경력의 합산을 신청한 날이 속하는 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급하며, 이에 따른 경력합산 신청서는 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 [별지 제1호서식]에 따름
  - 나) 자격변동에 따른 호봉(1호봉)만을 재산정하여 봉급으로 지급하며, 잔여 개월수를 합산하여 호봉 재획정은 불가

※ 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 일부 개정

- 예규 개정안 행정예고('21.12.28.~'22.1.17.) → 시행('22.1~)

제3조(고정급 지급의 변경사유) 기간제교원이 「유아교육법」 제22조제2항, 같은 법 별표2, 「초·중등교육법」 제21조제2항, 같은 법 별표2의 정교사(1급) 등의 자격취득에 따른 자격변동이 있는 경우에는 새로운 경력의 합산을 신청한 날이 속하는 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급한다.

제4조(봉급의 제한) 기간제교원의 봉급은 「공무원보수규정」 [별표11]의 14호봉을 넘지 못한다.

[공무원보수규정] 별표 11 : 비교

1. 10년 이상 근무하고 퇴직하여 「공무원연금법」, 「사립학교교직원연금법」 및 「군인연금법」에 따라 퇴직연금일시금을 지급받거나, 연금수급이 가능한 개시 연령에 도달하여 퇴직연금을 지급받게 되었을 때
2. 「국가공무원법」 제74조의2, 「지방공무원법」 제66조의2, 「사립학교법」 제60조의3에 따른 명예퇴직을 하였을 때
3. 「국가공무원법」 제74조, 「지방공무원법」 제66조, 「교육공무원법」 제47조에 따른 정년으로 퇴직하였을 때

제5조(서식) 제3조에 따른 경력 합산신청서는 별지 제1호 서식에 따른다. [붙임18]

부 칙

제1조(시행일) 이 예규는 공포한 날로부터 시행한다.

제2조(일반적 적용례) 이 예규는 「공무원보수규정」 부칙(대통령령 제30347호, 2020. 1. 7.) 제2조에 따라 2020년 1월 1일 이후 지급하는 봉급부터 적용한다.

제3조(고정급 지급의 변경사유 적용례) 이 예규 제3조의 규정에도 불구하고 정교사(1급) 자격을 취득하였으나 2020년 1월 1일부터 2020년 1월 31일까지 새로운 경력의 합산을 신청하지 못한 사람이 이 예규 시행 후 1년 이내 별지 제1호의 서식을 작성하여 제출한 경우에는 2020년 1월 31일에 자격취득에 따른 새로운 경력의 합산을 신청한 것으로 간주한다.

- 4) 호봉확정 시 반드시 경력기간 합산신청서를 본인에게 작성하도록 하여 경력이 누락되는 일이 없도록 할 것
- 5) 시간제 기간제교사는 담당교과 시수 및 예산 등을 종합적으로 고려하여 근무조건(격일 또는 반일, 시간제 등 임용계약)을 다양화하고, 정상근무 시 지급받을 봉급월액을 기준으로 근무일수 또는 시간에 비례하여 보수를 지급함

- 6) 다음 사항 외에는 예산의 범위 안에서 「공무원 보수 등의 업무지침」 제7장 공무원수당 등의 업무처리기준에 따라 수당을 지급함
- 가) 정근수당 및 정근수당가산금, 정근수당추가가산금은 초임호봉 산정 시 계산된 경력환산율(경력과 동일 「공무원 보수 규정」 별표 22)에 근거하여 근무연수를 산정하며, 계약기간동안 고정된 근무연수로 지급함

[예시]

- \* 1월 : 전년도 7.1.~12.31. 기간중 1개월 이상 봉급 지급자
- \* 7월 : 1.1.~6.30. 기간중 1개월 이상 봉급 지급자
- \* <지급액 기준>  
「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조, 정근수당액×(실제근무한 기간/ 6개월)
- ※ 실제 근무한 기간을 계산할 때 15일 이상은 1개월로 계산

- 14호봉으로 고정된 호봉을 받는 기간제교사의 정근수당은 14호봉 기준에 준하여 산출함
- 14호봉으로 고정된 호봉을 받는 기간제교사의 근무연수는 5년으로 산정하고, 이에 따라 정근수당 및 정근수당가산금 산출함
- 정근수당 지급 대상 기간은 부산광역시교육청 관내 학교(유치원)에서 근무한 기간으로 산정함

※ 계약기간 중 각종 수당 지급을 위한 근무연수 변경 불가

[예시] 1~2월 A학교 근무, 3~6월 B학교 근무하고 현재 B학교에서 7.1자로 재직 중이라면 B학교에서 A학교 근무기간까지 지급 대상기간으로 산정하여 지급함, 중간에 경력이 단절된 기간이 있다면 그 단절된 기간만 제외하고 지급함

나) 성과상여금과 관련한 사항은 기간제교사 성과상여금 지급 지침에 의함.

나. 퇴직금

- 1) 계속 근로기간(계약을 체결하여 해지될 때까지 동일학교에서 근무한 전 기간을 합산한 기간)이 1년 이상인 경우 퇴직금을 지급함 (「근로자퇴직급여보장법」 제8조 제1항). 특히, 1년간 임용이 예정되는 기간제교사의 임용 시 1일이 부족하여 퇴직금을 지급하지 못

하는 사례가 발생하지 아니하도록 함

- 2) 퇴직금 산정을 위한 계속 근로 기간은 동일학교에 근무했던 전 기간을 합산하여 그 기간이 1년 이상인 경우 퇴직금을 지급함(근무기간이 단절된 경우 그 단절된 기간을 제외하고 임용 계약된 전체 기간을 합산한 기간으로 하되 임금 청구 시효인 최근 3년 이내의 기간만 산정함. 다만, 근무기간의 단절 없이 동일학교에서 3년 이상 계속하여 임용 계약한 경우는 그 3년을 초과하는 기간을 포함함)
- 3) A학교에서 퇴직한 후 임용기간의 단절 없이 B학교에 임용되었다 하더라도 퇴직금은 동일학교에서 계속하여 근무한 기간에 따라 산정하므로 각각의 학교에 근무한 계속 근로 연수에 따라 퇴직 당시의 평균임금을 기준으로 각각의 학교별로 산정하여 지급함
- 4) 퇴직금 산정 방법

$$\text{퇴직금} = \text{평균임금} \times 30\text{일분} \times \text{계속근로연수}$$

- 5) 퇴직금적립 및 관리: 「근로자퇴직급여보장법」 시행령 제3조에 정한 사유(무주택자 주택구입, 장기요양 등)에 한해서만 퇴직금 중간정산 가능하며, 관례적으로 실시하던 1년 단위 중간정산은 불가, 학교에서는 교육청에 퇴직금 및 추가 소요액을 신청하고 적립하여 관리할 것

다. 맞춤형복지 : '기간제교사 맞춤형복지제도 운영 지침'에 따름

라. 고용보험, 국민연금, 의료보험, 산재보험 등

- 1) 관계 법령의 규정에 따름
- 2) 기간제교사는 공무원 연금법 적용대상에서 제외됨

※ 퇴직금 산정방법

$$\begin{aligned} \text{퇴직금} &= \text{평균임금 30일분} \times \text{계속근로년수} \\ &= 1\text{일 평균임금} \times 30\text{일분} \times (\text{○년} + 1\text{년 미만 기간의 일수} / 365) \end{aligned}$$

**평균임금 30일분**

= (사유가 발생한 날 이전 3개월간의 임금 총액 / 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 총일수) × 30일

**사유가 발생한 날 이전 3개월간의 임금 총액**

= 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 월정임금총액 +  
(사유가 발생한 날 이전 1년간의 비월정임금 총액 × 3개월 / 12개월)

구분	월정임금	비월정임금
호봉제	본봉, 정근수당가산금, 정근수당추가가산금, 교직수당, 교직수당가산금, 담임수당, 교원연구비, 학생지도비, 시간외근무수당(정액분), 시간외근무수당(초과분), 정액급식비, 교통보조비	정근수당 명절휴가비 성과상여금

※ 가족수당, 자녀학비보조수당, 맞춤형복지비 제외

※ 임금 총액 : 임용권자가 학교장이므로 당해 학교 내에서 발생한 임금만 산정

**✎ 기간제교사 성과상여금**

근무기간과 성과상여금 지급 시점이 일치하지 않는 문제점이 있으므로  
(예 : 2019년 3월 ~ 2020년 2월 근로에 대한 퇴직금 산정은 2020년 2월말에 이루어지나,  
해당기간에 대한 성과상여금은 2020년 3월 지급 예정)  
**퇴직금 계산시(2020년 2월) 미지급된 해당기간(2019학년도) 성과상여금은 제외한 후 산정하고,  
성과상여금 지급 시점(2020년 3월)에 확정된 성과상여금을 반영하여 추가 정산하도록 안내**

- 지급대상자 관리 : 학교별로 채용한 기간제교원에 대한 근로기간 누적 관리
- 퇴직금 적립방법 : 매 회계연도 별 계상하여 세외보관
- 퇴직금 청구 소멸시효 : 당사자가 3년 내 미 청구 시 권리소멸

## 5. 임용 계약기간 중 해임(해지)

가. 계약내용에 의함: 임용계약 시 일반적인 계약 해지 사유를 계약서상에 반드시 명시하고 미리 알려줌으로써 분쟁을 방지토록 함

나. 다음 사유 발생 시 계약기간 중이라도 해임(해지) 가능함. 단, 7)~8)호의 경우 즉시 계약해지

- 1) 결원교사가 충원 또는 조기 복직될 때
- 2) 업무수행을 태만히 하거나 업무수행 능력이 부족한 때
- 3) 신체·정신 이상으로 계약내용을 수행하기 곤란한 때
- 4) 복무 상 의무를 위반한 때
- 5) 채용자격에 결격사유가 있는 경우
- 6) 성범죄, 아동학대 이외의 형사사건으로 기소된 때. 다만, 약식명령이 청구된 경우에는 제외(단, 혈중 알콜 농도 0.03%이상으로 음주 운전 적발 시는 계약해지)
- 7) 성범죄로 기소, 약식명령, 기소유예를 받은 경우
- 8) 아동학대범죄로 기소, 약식명령, 기소유예, 보호처분을 받은 경우
- 9) 특별한 이유 없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 아니한 경우
- 10) 특정단체 또는 정당을 지지·선동하는 등 비교육적 활동을 할 경우
- 11) 채용과정에서 불리함을 회피하기 위하여 물의를 일으킨 특정학교 근무사실을 경력에서 제외하는 등 허위기재 할 경우
- 12) 기타 학교장의 정당한 지시에 따르지 아니한 경우

다. 계약기간 중도에 계약해지 사유가 발생한 경우

※ 「근로기준법」 제26조 및 제27조

- 1) 해당 교원의 계속 근로기간이 3개월 이상인 경우 반드시 30일 이전에 해고 사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 함
- 2) 30일 전에 서면으로 해고 통지를 하지 않았을 경우, 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 함
- 3) 계약기간 중 계약해지사유로 인하여 계약이 해지되는 경우 보수를

## 일할 계산하여 지급

### 「근로기준법」 제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 **30일 전**에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 **30일분 이상의 통상임금을 지급**하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15.>

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

### 라. 휴직교원이 조기복직을 청원하는 경우

1) 특별한 사유가 없는 한 기간제교사의 해고 예고 기간을 확보할 수 있도록 **최소 30일 이전에 복직 신청**을 하도록 함

2) 조기복직으로 인해 계약기간 중도에 해지된 기간제교원의 구제

가) 정규교원의 조기복직으로 불가피하게 계약기간 중도에 해지된 기간제교원은 동일교 및 관내의 타 학교에 채용공고 없이 우선 채용 가능(단, 계약 잔여기간 이내의 범위)

- 면접, 수업실연 등 이후 절차는 학교 자체 판단(생략 가능)
- 인력풀을 통해서 채용 가능(계약해지 사유, 잔여계약기간 확인)
- 인력풀에 등재되어 있지 않은 기간제교원은 관할 교육청(교육지원청)에 명단 확인 후 채용 가능
- 잔여 계약기간에 대한 근무기간이 종료된 후 재계약할 경우 채용 절차 등 생략 불가(P.4 임용방법 참조)

나) 조기복직으로 인한 채용 계약기간 중 계약 해지 보고

(1) 전자문서로 제출(업무포털 / K-에듀과인 / 업무관리)

(2) 제출기한 : 계약 해지일로부터 5일 이내

- 유·초·중학교 : 교육지원청 해당과
- 고등학교, 특수학교 : 시교육청 교원인사과
- 교육지원청, 직속기관 : 시교육청 교원인사과

- 제출서식(예시)

설립	소속	직	성 명	인력풀 승인번호	채용 과목	계약해지 사 유	계약해지 일자	계약기간		주소	연락처	비고
								당초 기간	잔여 기간			

다) 관리

- 인력풀에 등재되어 있는 기간제교원 : 해당 교육청(교육지원청) 인력풀 담당자가 기간제교원 인력풀 “참고사항”, “잔여계약기간”란에 중도 계약해지 사유 및 잔여 계약기간 명시
- 인력풀에 등재되어 있지 않은 기간제교원 : 해당 교육청(교육지원청) 인력풀 담당자가 별도 관리
- 담당 부서
  - 초등 : 관할 교육지원청 해당과, 중등 : 시교육청 교원인사과

## II 정규교원 대체 기간제교사를 채용할 수 없을 경우(시간강사)

### 1. 계약

가. 요건 : 1월 미만의 정규 교원 결원 발생으로 일시적으로 채용하는 경우  
(단, 희소과목 교과에 기간제교사 채용이 어려울 경우 1월 이상 시간  
강사 채용 가능)

※ 교육과정 운영 상 필요 시 채용하는 강사는 해당 사업부서의 강사  
채용 업무 지침에 따름(사업주관 부서에 문의)

예) 교과교실제강사, 영어회화전문강사, 스포츠클럽강사, 수준별수업강사,  
방과후학교강사, 보건지원강사, 학교폭력책임교사지원강사 등

나. 신분 : 교육공무원 신분이 아니며, 「기간제 및 단시간근로자 보호  
등에 관한 법률」 적용

다. 계약자 : 학교장

라. 연령 : 기간제교원 임용 연령과 동일 <p.3, 다. 임용연령> 참고

마. 자격 : 교원자격증 소지자. 다만, 교원 양성자원이 없어 정규교원으로  
충원할 수 없는 특수한 교과목의 경우 「초·중등교육법 시행령」  
제42조 제1항 별표2의 자격 기준을 갖춘 자

바. 계약 기간 : 방학 기간을 제외하여 학기 내에서 시간 단위로 계약하고,  
필요한 경우 계속하여 계약할 수 있음

사. 채용 방법 : 기간제교사 채용 방법과 동일

아. 계약 시 유의사항

- 1) 휴직, 파견 등의 결원이 발생하여 당해 교원이 복귀할 때까지 그 업  
무를 대신할 필요가 있는 경우는 무기계약 근로자로 전환되지 아니함
- 2) 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1  
호의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우는 무기계약  
근로자로 전환되지 아니함

자. 임용시 구비 서류

1) 구비 서류

구분	시간강사	임용기관(학교)
구비서류	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 병적증명서 또는 주민등록표 초본</li> <li>· 최종학력증명서, 경력증명서</li> <li>· 공무원 채용신체검사서(1년 이내)</li> <li>· 자격증사본 또는 자격인정조서</li> <li>· 사진(필요 시)</li> <li>· 범죄경력조회 동의서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 시간강사 월급여표 또는 시간급표</li> <li>· 결격사유조회 열람 및 조회결과 (성년후견, 한정후견등기부존재 확인 포함)</li> <li>· 범죄경력조회 회신서</li> </ul>

2) 서류 징구 : 기간제교사 서류 징구 방법과 동일

차. 경력 : 강사 경력은 교육경력에 산입하지 아니하되, 추후 정규교원 또는 기간제교사 임용시 호봉 승급 기간에는 일부 인정함

**2. 임무 및 복무**

가. 정규교원의 직무를 보조하거나, 특수한 교과목을 일시적으로 담당함  
나. 계약에 따라 복무함

다. 보수

- 1) 수업 및 교과목 운영과 관련된 실제 근무 시간에 해당하는 강사료를 지급하거나, 월정액 또는 시간급으로 계약내용에 따라 지급함(목적사업비로 지원되는 강사 외의 강사는 학교예산으로 강사료 지급)
- 2) 교육청은 연가, 병가, 특별휴가, 출장(교육청 및 사업소 공문에 의한 업무 지원 등으로 지명된 교사에 한함) 등으로 인해 4일 이상 채용하는 수업대체 강사의 시간당 강사료 25,000원을 지원함(2022.3.1.자 계약자부터 적용)
  - 1~3일 : 학교 자체 예산에 편성
  - 4일 이상 : 교육청에 청구
  - 「근로기준법」 제17조 제1항 제3호 및 제18조에 따라 요건 충족 시 주휴 수당 지급

※ 주휴수당 지급 관련 상담·문의 : 고용노동부 ☎1350

※ 강사 주휴수당 지급 기준

1. 지급 요건(근로기준법 제 55조)
  - 계약기간 중 소정근로시간이 주 15시간 이상
  - 해당 소정근로일에 개근
2. 주휴수당 산정
  - 주휴시간 발생여부 확인: 1주 평균근로시간이 주 15시간 이상일 것
  - 주휴시간 산정: 총 근로시간 ÷ 통상근무자의 근로일수
  - 주휴수당 산정: 주휴시간 × 약정시급
3. 기타 지급 기준
  - 1주의 기산점 : 근로시작 요일을 1주의 시작일로 하며 해당 요일로부터 7일을 1주로 함
  - 그 주에 결근이 있지 않은 이상 지각이나 조퇴가 있는 경우라도 주휴수당은 지급함

※ 「노무관리매뉴얼」 참고

㉠ 3주간(2022.6.14. ~ 2022.6.30.) 아래와 같이 근무한 시간강사의 주휴시간 및 주휴수당은?

2022년 6월

일	월	화	수	목	금	토
		14일 4시간	15일 2시간	16일 3시간	17일 4시간	18일
19일 3시간(주휴시간)	20일 5시간	21일 4시간	22일 2시간	23일 3시간	24일 4시간	25일
26일 3시간(주휴시간)	27일 5시간	28일 4시간	29일 2시간	30일 3시간	31일	7월 1일
7월 2일 주휴 미발생	7월 3일	7월 4일	7월 5일	7월 6일	7월 7일	7월 8일

㉡ · 1주 평균 근로시간 : 45시간 ÷ 3주 = 15시간(주휴일 발생 요건 충족)  
 · 주휴시간 : 45시간 ÷ 15일 = 3시간  
 · 총 주휴시간 : 6시간(6월 19일, 6월 26일) ※ 7월 2일은 주휴 미발생  
 · 주휴수당 : 6시간 × 약정시급

※ 주휴시간 산정식 : [3주간 총 근로시간(45시간)] ÷ [통상근로자의 근로일수(15일)]  
 ※ 달력상 주수를 기준으로 3주로 계산  
 ※ 소수점 둘째 자리에서 반올림

3) 초등의 경우 학급담임을 겸하는 시간강사는 급식지도가 필요한 시간에 대하여 수업시간으로 인정할 수 있음

- 계약서에 명기, 1일 1시간 이내 인정

4) 강사수당 기준

가) 교사의 특별휴가, 병가, 연가 등으로 인한 수업 대체 강사수당

- 단위학교에서는 강사경력, 학교여건 및 학교예산 등을 고려하여 학교운영위원회 심의를 거쳐 최저 25,000원 이상 자율적으로 강사료를 책정하되 초과액은 학교예산으로 지급함

나) 보결담당 시간강사의 임용이 불가능하여 당해학교 교원이 보결 수업 배당 규정에 의거 보결수업을 할 경우 시간당 10,000원의 보결 수업비를 지급할 수 있음

※ 유치원은 초등학교 차시 단위에 준하여 시간 적용

다) 비교과 교사(보건, 사서, 영양, 전문상담) 대체 시간강사는 학교의 교과 평균 수업시수를 고려하여 1일 근무시간을 계약사항으로 정하되, 일정액으로 책정하여 운영(2022.3.1.자 계약자부터 적용)

- 4시간 이하 시간당 25,000원, 4시간 초과 시간당 10,000원

구 분	수업시수 (시간)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
강사수당 (원)	25,000	50,000	75,000	100,000	110,000	120,000	130,000	140,000

- 시간당 단가 및 근무시간은 학교운영위원회 심의를 거쳐 단위학교에서 자율적으로 책정하여 운영할 수 있으나, 초과액은 학교예산으로 지급 함

※ 본 '계약제교원 운영지침' 개정 사항은 2022년 2월 4일 부터 시행함.

### Ⅲ 계약제교원 임용관련 질의·응답

#### 1. 임용

##### 1-1. 신규채용

**Q1** 간호사 면허 소지자를 기간제 보건교사로 채용하는 것이 가능한지?

- 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따라 정규교원의 휴직 등 사유로 후임자의 보충이 불가피한 경우 임용권자가 교원자격증을 가진 사람을 임용하도록 되어 있습니다.
- 따라서, 「초·중등교육법」 제21조(교원의 자격) 제2항 [별표2]의 교사 자격 기준에 부합하는 사람만 기간제 보건교사로 임용할 수 있으므로, **간호사 면허만을 가진 경우에는 기간제 보건교사로 임용할 수 없습니다.**

자격 학교별	전문상담교사(2급)	사서교사(2급)	보건교사(2급)	영양교사(2급)
중등학교 초등학교 특수학교	1. 대학·산업대학의 상담·심리관련 학과를 졸업한 사람으로서 재학 중 일정한 교직학점을 취득한 사람  2. 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원의 상담·심리교육과에서 전문상담 교육과정을 마치고 석사학위를 받은 사람  3. 2급 이상의 교사자격증(「유아교육법」에 따른 2급 이상의 교사자격증을 포함한 다)을 가진 사람으로서 교육부장관이 지정하는 교육대학원 또는 대학원에서 일정한 전문상담교사 양성과정을 마친 사람	1. 대학·산업대학을 졸업한 사람으로서 재학 중 문헌정보학 또는 도서관학을 전공하고 일정한 교직과정을 마친 사람  2. 준교사 이상의 자격증을 가진 사람으로서 일정한 사서교사 양성 강습을 받은 사람  3. 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 사서교육과정을 전공하고 석사학위를 받은 사람  4. 사범대학을 졸업한 사람으로서 재학 중 문헌정보학 또는 도서관학을 전공한 사람	1. 대학·산업대학의 간호학과를 졸업한 사람으로서 재학 중 일정한 교직학점을 취득하고 간호사 면허증을 가진 사람  2. 전문대학의 간호과를 졸업한 사람으로서 재학 중 일정한 교직학점을 취득하고 간호사 면허증을 가진 사람	1. 대학·산업대학의 식품학 또는 영양학 관련 학과를 졸업한 사람으로서 재학 중 일정한 교직학점을 취득하고 영양사 면허증을 가진 사람  2. 영양사 면허증을 가지고 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원의 교육과에서 영양교육과정을 마치고 석사학위를 받은 사람

※ 국가공인 자격증 또는 민간단체 자격증(예- 사서, 전문상담사, 직업상담사, 영양사) 등을 이용하여 채용되는 경우, 교사 자격(예- 유치원교사) 등을 이용하여 학교급이 다르게 채용(예- 고등학교) 되는 경우에는 「초·중등교육법」 제22조(산학겸임교사 등)에 따라 **강사로 임용**할 수 있습니다.

**Q2** 정규교원 결원 발생 시 계약제교원 채용 공고를 수차례 올렸으나 채용이 안 될 경우의 대처 방법은?

- 1차까지 모집하여도 지원자가 없을 경우에는 임용연령을 만 65세 미만까지 확대하고, 2차까지 모집하여도 지원자가 없을 경우 관련 교과목 협의회 또는 학교운영위원회의 심의를 거쳐 탄력적으로 임용할 수 있습니다.

**Q3** 기간제교원 채용은 반드시 결원교사의 자격표시과목으로 해야 하나요?

- 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따라 교원 자격증을 가진 사람을 기간제교원으로 임용할 수 있다고 되어 있는 바,
  - 원칙적으로 휴직 등 사유로 결원 정규교사의 대체로 임용되는 기간제교원은 단위학교 교육과정 운영, 학생의 학습권 보호를 위해 **결원 정규교사의 표시과목과 동일한 자격증 소지자이어야 합니다.**
  - (중등)상치교과 임용 불가 : 담당(임용)과목과 교원자격증 표시과목 일치 여부를 확인하여 상치교사가 발생하지 않도록 하여야 합니다.
  - 학교교육과정 편성·운영과 임용에 상당한 어려움이 있을 때는 관련 교과목 협의회 또는 학교운영위원회의 심의를 거쳐 탄력적으로 임용할 수 있습니다.

**Q4** 특수학교와 특수학급의 특수교과를 담당하는 기간제교원 임용 시 특수교사 자격 기준은?

- 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따라 특수학교 등에 채용하고자 하는 (특수교과)의 기간제교원은 특수교사의 소지자격이 해당 학교(급)에 맞는 자격 소지자로 임용이 가능합니다.(다만, 여러 차례 공고에도 해당 학교(급)에 맞는 특수교사 자격 소지자의 임용이 어려울 경우, 관련 교과목 협의회 또는 학교운영위원회의 심의를 거쳐 탄력적으로 임용할 수 있음)

학교별 자격	정교사(2급)
특수학교	1. 교육대학 및 사범대학의 특수교육과를 졸업한 사람 2. 대학·산업대학의 특수교육 관련 학과를 졸업한 사람으로서 재학 중 일정한 교직과정을 마친 사람 3. 대학·산업대학의 특수교육 관련 학과를 졸업한 사람으로서 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원에서 특수교육을 전공하고 석사학위를 받은 사람 4. 유치원·초등학교 또는 중등학교 정교사(2급) 자격증을 가지고 필요한 보수교육을 받은 사람 5. 유치원·초등학교 또는 중등학교 정교사(2급) 자격증을 가지고 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원에서 특수교육을 전공하고 석사학위를 받은 사람 6. 특수학교 준교사 자격증을 가지고 2년 이상의 교육경력이 있는 사람으로서 일정한 재교육을 받은 사람 7. 유치원·초등학교·중등학교 또는 특수학교 준교사 자격증을 가지고 2년 이상의 교육경력이 있는 사람으로서 교육대학원 또는 교육부장관이 지정하는 대학원에서 특수교육을 전공하고 석사학위를 받은 사람

Q5

기간제교원이 ①교장 직무대행을 하거나 ②학급담당교원(담임)으로 배치되거나 ③보직교사로 배치될 수 있는지?

- 「초·중등교육법」 제20조(교직원의 임무) 제2항에 “교감은 교장을 보좌하여 교무를 관리하고 학생을 교육하며, 교장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 교장의 직무를 대행한다. 다만, 교감이 없는 학교에서는 교장이 미리 지명한 교사(수석교사를 포함한다)가 교장의 직무를 대행한다.” 라고 되어 있습니다.
  - 교장이 쉼터 등 직무를 수행할 수 없는 경우 교감이 교장의 직무를 대리하게 하거나 교감이 없는 학교의 경우 교장이 지명한 교사가 직무를 대행하도록 해야 하며, 기간제교원은 교장 직무대행을 할 수 없습니다.
- 「초·중등교육법 시행령」 제36조의5에 따라 초등학교·중학교·고등학교에는 학급담당교원(담임)을 두어, 학급을 운영하고 학급에 속한 학생에 대한 교육활동과 그와 관련된 상담 및 생활지도 등을 담당하도록 하고 있습니다.
- 「초·중등교육법」 제20조(교직원의 임무) 제1항에 따라 학교장은 교무를 총괄하고 소속 교직원을 지도·감독함에 따라, 학교장은 각 학교의 실정에 맞게 학급에 담임교사를 배치·운영하여야 합니다.
  - 정규교사에게 담임업무를 배정하고, 학기 중 담임이 공석이 되는 경우 정규교사인 부담임이나 복수담임교사가 담임업무를 승계하는 것을 원칙으로 하되,

- 학교의 교육과정 운영 및 업무분장 등 부득이한 여건이 있는 경우에만 기간제교원의 동의하에 담임업무를 배정할 수 있습니다.

- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조 제2항에 따라 ‘교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우’를 제외하고는 책임이 무거운 감독 업무의 직위\*에 임용될 수 없으나,

\* 「초·중등교육법시행령」 제20조(교직원의 임무)에 따라, 감독 업무의 직위는 지도·감독권이 있는 교장과, 교장의 직무를 대행할 수 있는 교감이 해당되는 것으로 판단됩니다.

« 「초·중등교육법시행령」 제20조(교직원의 임무) »

- ① 교장은 교무를 총괄하고, 소속 교직원을 지도·감독하며, 학생을 교육한다.
- ② 교감은 교장을 보좌하여 교무를 관리하고 학생을 교육하며, 교장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 교장의 직무를 대행한다. 다만, 교감이 없는 학교에서는 교장이 미리 지명한 교사(수석교사를 포함한다)가 교장의 직무를 대행한다.
- ③ 수석교사는 교사의 교수·연구 활동을 지원하며, 학생을 교육한다.
- ④ 교사는 법령에서 정하는 바에 따라 학생을 교육한다.

- 「초·중등교육법」 제19조(교직원의 구분) 제2항에 따르면 학교에는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중에서 교무(校務)를 분담하는 보직교사를 둘 수 있으므로,

- 기간제교원은 원활한 학교 운영을 위하여 기간제교원의 동의하에 보직교사로도 배치할 수 있습니다.

Q6

사립학교 교장을 교장자격이 있는 기간제교원으로 대체 임용하는 것이 가능한지?

- 「초·중등교육법」 제20조제2항에 “교감은 교장을 보좌하여 교무를 관리하고 학생을 교육하며, 교장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 교장의 직무를 대행한다. 다만, 교감이 없는 학교에서는 교장이 미리 지명한 교사(수석교사를 포함한다)가 교장의 직무를 대행한다”라고 되어 있으며,
- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조 제2항 4호에 따라 ‘교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우’를 제외하고는 책임이 무

거운 감독 업무의 직위에 임용될 수 없으므로, 사립학교 교장으로 기간제교원을 임용할 수 없습니다.

- 따라서, 사립학교 교장이 휴직 등 사유로 궐위가 된 경우 교감이 교장의 직무를 대리하게 하거나 교감이 없는 학교의 경우 교장이 지명한 교사가 직무를 대행하도록 해야 합니다.

※ 감사원 지적 사례('12. 3.) : 교육청이 일부 사립학교의 정년초과 기간제교장의 임용을 승인하고 인건비 지원

**Q7** 대학원 휴학 중에 있는 자를 기간제교원으로 임용하는 것이 가능 한지?

○ 대학원 휴학 중에 있는 자의 기간제교원 임용은 가능합니다.

- 다만, 대학원 휴학 중에 있던 자가 기간제교원 재직 중에 복학을 하고자 할 경우에는 기간제교원도 국가공무원 복무규정을 준용해야 하므로, 교육활동에 지장을 초래하지 않는 범위 내에서 법령이 정하는 바에 따라 외출, 조퇴, 연가 등의 활용 범위 내에서 소속기관장의 허가를 받아 대학원에 출석해야 할 것입니다.

**Q8** 외국 국적자를 기간제교원으로 임용하는 것이 가능한지?

○ 외국인 교원의 임용에 관한 사항은 「교육공무원법」 제10조의2(외국인 교원)에 '대학은 교육이나 연구를 위하여 외국인을 교원으로 임용할 수 있다'는 규정만 존재하며, 고등학교 이하 각급학교에 대해서는 규정하고 있지 않습니다.

○ 기간제교원은 정규교원 결원대체의 사유로 임용되는바 학교 교육과정 운영을 위해 단독 수업 및 평가, 기록에 관한 권한이 부여되며 그에 따르는 책임이 주어지고, 교육공무원에 준하는 처우도 받고 있습니다.

- 이를 위해, 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한), 제10조의4(결격사유)에 근거한 채용 제한, 결격사유 및 「초·중등교육법」 제21조(교원의 자격)

- 에 따른 엄격한 자격 기준을 마련하여 운영하고 있어,
- 현행 규정상 법령이나 지침 등에 예외적으로 임용할 수 있는 규정이 없으므로 **외국인의 기간제교원 임용은 어렵다고** 판단됩니다.

※ 현재 ‘원어민 영어보조교사’ 와 같이 시도별 운영계획을 바탕으로 엄격한 자격 기준의 관리를 통해 「초·중등교육법」 제22조(산학겸임교사 등)의 규정에 준하여 **강사의 신분으로** 초·중등학교에서 외국인을 임용하는 경우가 있음

**Q9** 진로진학상담교사의 휴직 등으로 인한 결원 보충 방안은?

- 진로진학상담교사의 휴직 등으로 한시적 결원이 발생할 경우, 초·중등교육법 제21조 제2항에 따라 진로진학상담교사 자격증 소지자를 임용하여야 하나, 현재 부전공 연수를 받은 자 외에는 해당자격증 소지자가 없는 등 인력풀이 매우 협소한 상황입니다.
- 따라서, 1,2차 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없을 경우, 예외적으로 아래 자격증 소지가 중에서 공개채용 절차를 거쳐 기간제교사를 임용하되, 정교사 채용 시까지 한정적으로 허용합니다.
  - 중등교사 자격증 소지자 중 진학지도 경력이 있는 자(진로진학업무담당, 중3 담임, 고3 담임 등 진학지도 경력 증명 확인 필수)
  - 전문상담교사(초등, 중등, 특수) 자격증 소지자
  - 중등학교 정교사(1급, 2급)로서 표시과목이“상담”인 자
  - 위 자격증 외 교원자격증 소지자 중에서 직업상담사 자격증 소지자

**1-2. 계약기간**

**Q10** 기간제교사의 계약기간은?

- 정규 교원의 결원 기간을 계약 기간으로 하며, **계약기간 중 방학을 제외하는 분리계약은 금지**합니다.

- 다만, 학기말(7월~8월, 12월~2월) 등 정규교원의 결원이 발생할 경우 임용권자는 학교 교육과정 운영에 지장이 없는 범위 내에서 계약기간을 탄력적으로 조정할 수 있습니다.

**Q11**

휴직중인 결원교사의 휴직연장(연장포함 총 기간이 6개월 이상) 시 기존 채용된 기간제교사가 있음에도 또다시 공개전형을 실시하여야 하는지요?

- 원칙적으로 6개월 이상 임용하는 경우 공개전형을 실시하여야 하나, 1) 동일한 결원교사가 2) 단하루의 공백기간도 없이 6개월 이상 휴직을 연장하여 기간제교원을 임용할 사유가 발생한 때에는 기존 채용된 기간제교원이 3) 임용 연장(재계약)을 희망하고, 임용 당시 4) 공개전형(또는 인력풀)으로 채용된 경우라면 공개전형 재실시 없이도 1년 단위로 임용 연장(재계약)이 가능합니다.

**Q12**

공휴일인 ‘3월 1일(9월 1일)’ 의 계약 기간 포함 여부는?

- 사실상 1년 간 근무하고도 퇴직금을 받지 못하는 불이익이 발생하지 아니하도록 하기 위하여 정규교원의 결원 기간이 1년인 경우에는 임용 기간의 최초일과 최종일이 공휴일 또는 방학기간이라도 가급적 이를 계약 기간에 포함하여 임용합니다.
- 신학년(기) 시작일로부터 1월 이상을 임용할 경우 3월 1일(9월 1일)을 포함하여 계약해야 합니다.

※ 대법원 판례(대법원 2014.12.24., 2014다221074판결)에 따라 1년간 근무하고도 퇴직금을 받지 못하는 불이익이 발생하지 않도록 하기 위해, 기간제교원의 계약기간이 1년인 경우에는 임용 기간의 시작일이 공휴일이라도 가급적 이를 포함하여 임용합니다.

※ 계약기간: 2011.3.2. ~ 2012.2.29.로 기재된 경우이더라도 퇴직금 지급 의무 존재

Q13

기간제교사가 한 학교에서 4년을 연속하여 근무한 뒤 이전과 동일한 사유로 동일학교에서 다시 근무할 수 있는지요?

- 「교육공무원 임용령」 제13조 제3항 또는 「사립학교법」 제54조의 4 제3항에 따라 고등학교 이하 각급 학교의 기간제 교원으로서 4년의 임용기간을 마친 사람이라도 신규채용절차를 거칠 경우 이전 4년간의 임용사유와 동일한 사유로도 기간제교원으로 다시 임용할 수 있으며,
- 이 때 임용된 기간제교사는 신규 채용 절차를 거쳤으므로 종전의 기간제 교원의 지위를 그대로 유지하는 것이 아니라, 임용 기간을 다시 시작하는 것으로 보아야 합니다. [법제처 법령해석 11-0796]

※ 「교육공무원임용령」 제13조 제3항 : 법 제32조 제1항에 따라 임용되는 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위에서 연장할 수 있다.  
「사립학교법」 제54조의 4 ③기간제교원의 임용기간은 1년 이하로 하되, 필요한 경우 3년의 범위내에서 그 기간을 연장할 수 있다.

Q14

병가·연가를 연속하여 사용 중인 교사가 연이어 질병휴직을 하려는데 연가 마지막 날이 토요일인지라 질병휴직은 2일 후인 월요일부터 실시하려 합니다. 기간제교사의 임용 기간은?

- 병가·연가를 연속적으로 실시 중인 교사 대체로 기간제교사가 채용 중에 있으며, 기간제교사의 채용 기간 중 결원교사의 질병휴직(6개월 미만)을 승낙하였다면 이는 기간제교사의 연장 사유에 해당한다고 볼 수 있습니다.
- 또한 연장계약을 함에 있어 공휴일의 공백이 있다하더라도 병가·연가 사용부터 질병 휴직 기간까지 연이은 학교의 공백이 충분히 예상되는 경우이므로 공휴일을 포함하여 연장 계약을 하셔도 무방하다 할 것입니다.(단, 기간제교사의 계약 기간은 1년을 넘지 못함)

Q15

「교육공무원임용령」 제13조(기간제교원의 임용) 제1항 제1호에 따르면 교원이 파견·연수·강등·정직·직위해제·휴가로 인하여 1개월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우 기간제교원을 임용할 수 있는데, 여기서 ‘1개월’이란?

- 「민법」 제160조(역에 의한 계산)에 따라 역(曆)에 따른 방식으로 최후의 월에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일이 기간 만료일이며, 최종의 월에 해당일이 없는 때에는 그 월의 말일로 기간이 만료합니다.

예시) 임용기간 : 2021. 3. 19. ~ 2021. 4. 18. / 2021. 10. 31. ~ 2021. 11. 30.

※ 민법

제160조(역에 의한 계산) ①기간을 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 역에 의하여 계산한다. ②주, 월 또는 연의 처음으로부터 기간을 기산하지 아니하는 때에는 최후의 주, 월 또는 연에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일로 기간이 만료한다. ③월 또는 연으로 정한 경우에 최종의 월에 해당일이 없는 때에는 그 월의 말일로 기간이 만료한다.

Q16

정규교원의 병가 1개월의 종료일이 공휴일인 경우 공휴일을 포함하여 기간제교원을 임용해야 하는지?

- 「국가공무원 복무·징계 관련 예규」 <제8장, 3. 휴가제도의 운영, 다. 휴가일수의 계산>에 따르면, 공휴일과 토요일은 휴가 일수에서 제외함이 원칙이나, 연가를 제외한 휴가기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가일수에 토요일과 공휴일을 산입하도록 되어 있습니다.
- 따라서, 병가 1개월의 경우 종료일이 공휴일인 경우 공휴일을 포함하여 기간제교원을 임용 계약할 수 있습니다.

Q17

질병휴직 대체 기간제교원 임용 시 방학이 포함된 경우 계약기간은?

- 「국가공무원법」 제44조(휴직) 제1항 제1호 및 제45조(휴직기간 등)에 따라 교육공무원이 신체상, 정신상의 장애로 장기요양이 필요한 때에

1년 이내의 질병휴직을 할 수 있습니다. 일반적으로 질병휴직 기간은 의료법에 의한 의사진단서와 휴직원의 기간을 종합적으로 판단하여 요양에 실제로 필요한 기간으로 정하고 있습니다.

- 다만, 교원의 모든 휴직은 학생의 학습권 보호와 안정적인 학교운영, 학교의특수성 등을 고려하여 방학을 포함한 학기 단위로 기간을 정하여 휴직하도록 권장하고, 휴직에 따른 기간제교원 임용도 학기단위로 임용하여 정원관리에 적정을 기하도록 하고 있습니다.(「교육공무원 인사실무」)

**Q18** 병역휴직으로 인한 기간제교원의 계약기간은?

- 「교육공무원법」 제44조(휴직) 제1항 제2호에 따라 교육공무원이 병역법에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우 임용권자는 병역휴직을 명하여야 하고, 「교육공무원법」 제45조(휴직기간 등) 제1항 2호에 따라 군입대를 위하여 휴직원을 제출한 공무원에 대하여는 입영일자로 휴직발령을 하고, 법정휴직기간은 그 복무기간이 끝나는 날까지이므로 기간제교원의 계약기간도 복무기간까지입니다.
- 다만, 「교육공무원법」 제32조 및 「교육공무원임용령」 제13조에 따른 휴직 등의 사유로 후임자를 보충하는 경우 정규교원의 결원기간이 정해져 있더라도, 기간제교원의 임용 기간은 1년 이내로 하고 나머지 기간은 추가로 계약을 해야 합니다. 필요시 3년의 범위에서 연장 계약할 수 있습니다.

**Q19**

○○기간제교원이 A학교에 2016.03.01.~2020.02.28. 임용된 이후 다시 A학교에 신규채용 절차를 거쳐 2020.03.01.~2021.02.28. 기간으로 재 임용 되었다. ○ 기간제교원이 현재 계약된 A학교와 계약기간 연장을 위한 최초 임용 시점은 기간제교원 처음 임용 시점인 2016년인지? 신규채용된 임용시점인 2020년인지?

- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조제1항 및 「사립학교법」 제54조의 4제1항에 따라 기간을 정하여 교원자격증을 가진 사람을 교원으로 임용할 수 있으며, 「교육공무원법」 제32조 제3항 및 「사립학교법」 제54조의4 제2항에 따라 기간제교원은 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직 하며,
  - 「교육공무원임용령」 제13조 제3항에 따라 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하고, 필요한 경우 3년의 범위에서 연장이 가능합니다.
- 법제처 법령해석 11-0796(2012. 2. 3.)에 따르면 임용 기간이 4년을 넘어 임용 기간이 만료된 경우 다시 다른 기간제교원 지원자들과 동등한 조건에서 해당 학교의 인사규정에 따라 신규채용절차를 거쳐 임용할 수 있고, 이 경우 종전의 기간제교원의 지위를 그대로 유지하는 것이라고는 할 수 없다고 법령 해석한 바,
  - 해당 기간제교원이 A학교와 계약기간 연장을 위한 최초 임용 시점은 퇴직 후 다시 신규채용 절차를 거쳐 A학교와 계약한 계약기간의 시작일로 보아야 할 것입니다.
  - 따라서, 최초 임용시점은 현 학교와의 계약시점인 2020년으로 보아야 할 것입니다.

Q20

6개월 미만(채용 시 미공고) 계약기간으로 채용된 기간제교사가 정규교원의 연이은 결원사유 발생 시 연장계약이 가능한지?

- 계약연장기간이 6개월 미만일 경우는 공고, 수업(면접)실연을 생략하고 연장계약이 가능하나, 6개월 이상 시에는 채용 공고 및 수업(면접)실연을 실시해야 합니다. (단, 공개채용을 한 경우는 연장계약 가능)

Q21

최초 계약 시 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 기간제교원 임용 계약이 가능한가?

- 「교육공무원 임용령」 제5조에 따르면 교육공무원은 임용장이나 임용 통지서에 적힌 일자에 임용된 것으로 보며, 임용일자를 소급해서는 안 된다고 되어 있으므로 별도의 사안으로 계약하여야 합니다.

Q22

퇴직예정 정규교원이 2월 및 8월에 병가 또는 연가를 사용하고 바로 퇴직할 경우, 병가 또는 연가 사용기간을 포함하여 결원 기간제교원으로 채용할 수 있는지?

- 채용 가능함. 기간제교원 계약 시점을 기준으로 아래 조건이 만족될 경우, 학교 업무를 고려한 학교장 판단에 따라 병가 또는 연가 사용기간 부터 결원 기간제교원을 채용할 수 있습니다.
  - 퇴직예정 교원의 후임 교원 미배치가 확실한 경우
  - 병가 또는 연가의 종료일이 단절없이 퇴직일로 연속되는 경우

### 1-3. 임용 연령 · 절차 · 보고

#### 1-3-1. 임용 연령

Q23

기간제교원의 임용연령 제한을 두어야 하는지?

- 「교육공무원법」 제32조 제3항에서 기간제교원에 대해 「교육공무원법」 제47조의 정년 규정을 적용하지 아니한다는 것은 기간제교원의 특성 상 임용기간이 만료된 때에는 당연히 퇴직하며 정년이 보장되지 않는다는 것을 규정하기 위한 것으로 기간제교원의 정년에 대해 명시적으로 정한 규정은 없으나,

- 「교육공무원법」 제47조(정년) 제1항에 따르면 “교육공무원의 정년은 62세로 한다”라고 되어 있으며, 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조 및 「교육공무원 임용령」 제13조에 따라 정규교원의 휴직 등 사유로 결원에 대한 대체자로 기한을 정하여 임용하는 것이므로 고등학교 이하 각급학교 교육공무원의 정년을 준용함이 합리적인 것으로 판단됩니다.
- 「교육공무원 임용령」 제3조의 임용권의 위임에 따라 「부산광역시교육감행정권한의위임에관한규칙」 제6조의 기간제교원 임용권 위임으로 「계약제 교원 운영지침」에서 정규교원의 정년을 준용하여 기간제교원의 임용 연령 제한을 62세로 정하고 있습니다.
  - ※ 단, 2022학년도 한시적으로 코로나19 대응 및 교원 수급 상황 등을 고려하여 1차 공고에 지원자가 없을 경우 2차 공고부터 만 65세 미만도 채용 가능(정년퇴직 교육공무원 포함)

### 1-3-2. 임용 절차

#### Q24 기간제교원 채용 공정성 확보를 위한 구체적 방안은?

- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따르면 정규교원의 결원을 대체하여 한시적으로 임용하고 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직한다고 규정되어 있습니다.
  - 「교육공무원임용령」 제3조 및 「부산광역시교육감행정권한의위임에 관한규칙」 제6조에 따른 기간제교원 임용권 위임으로 채용의 공정성과 투명성을 확보하기 위해 「계약제교원 운영 지침」 등을 마련하여 운영하고 있고,
  - 채용비리와 관련하여 임용계약이 해지되었던 기간제교원에 대해서는 「계약제교원 운영지침」으로 채용을 제한하도록 권고하고 있습니다.
  - 기간제교원 채용 공고를 개별 학교 홈페이지가 아닌 교육청 홈페이지에 3일 이상 공고하여 자격을 구비한 사람에게 균등한 기회를 제공하고

공정한 경쟁을 통한 공개채용 절차를 거쳐 임용될 수 있도록 하고 있습니다.

- 또한, “기간제교원 인력풀” 시스템 운영을 통해 일정한 자격을 갖춘 기간제교사를 등록하여 관리하고 있으며,
  - 채용 시 결격사유·범죄경력 통합조회(행정정보공동이용시스템 상) 및 전직 조회를 통한 결격사유와 파면, 해임, 면직 처리 상황에 조회를 보다 강화하고, 이에 해당되는 자에 대한 엄격한 기간제교원 인력풀의 인적자원 관리를 시행하고 있습니다.

### 1-3-3. 임용 보고

Q25

사립학교에서 기간제교원에 대한 임용을 보고 하지 않은 경우 과태료 부과 대상인지?

- 「사립학교법」 제54조의4 제2항에 따라 기간제교원에 대해서도 제54조(임용에 관한 보고 및 해임 등의 요구)와 제74조(과태료)를 적용하므로 사립학교 교원의 임용권자(학교법인 또는 위임받은 학교장)는 교원을 임용한 날부터 7일 이내에 관할청에 보고를 하여야 하며, 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 때에는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.
  - 과태료 금액은 「사립학교법 시행령」 일부개정(시행 2020.3.10.) 제29조(과태료의 부과기준) [별표 2]에 따라 1년간 1회 위반 시 150만원, 2회 위반 시 300만원, 3회 이상 위반 시 500만원입니다.

### 1-4. 계약해지

Q26

휴직 중인 정규교원이 휴직사유가 소멸되어 조기 복직을 하게 될 경우, 기간제교원의 계약해지가 가능한지?

- 「교육공무원법」 제32조, 「사립학교법」 제54조의4에 따라 임용된 기간제교원은 각각 「교육공무원법」 제43조(교권의 존중과 신분보장) 제2항과 「사립학교법」 제56조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지)가 적용되지

않습니다.

- 「교육공무원법」 제32조 제1항 제1호, 「사립학교법」 제54조의4 제1항 제1호에 해당하는 사유로 기간제교원을 임용하였으나 그 임용 사유가 소멸된 경우, 계속 채용상태를 유지하기가 곤란하다고 판단하는 것이 합리적인 것입니다.
- 따라서, 기간제교원 임용계약 시 임용 중 계약해지 조항에 “휴직중인 교원이 휴직사유가 소멸되어 조기 복직하게 될 경우”를 포함할 수 있으며,
  - 이에 대해 채용공고 및 계약 전에 반드시 고지하여 당사자가 충분히 이해하고 계약을 할 수 있도록 해야 합니다.
  - 또한 실제 계약해지의 사유가 발생한 경우, 「근로기준법」 제26조(해고의 예고) 및 제27조(해고사유 등의 서면통지)에 따라 계약해지 30일 이전에 계약해지의 사유와 시기를 명시하여 서면으로 반드시 통지하여야 할 것입니다.

## 1-5. 기타

### 1-5-1. 결격사유

Q27

범죄경력이 있는 기간제교원의 경우, 「교육공무원법」 부칙 제11213호 (2012. 1. 26.) 시행 이전의 범죄경력도 포함되는지 여부?

- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조제3항에 따라 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직하며 기간제교원의 임용에 있어서는 「같은 법」 제10조의3 제1항 및 제10조의4를 적용하도록 되어 있습니다.
- 지원한 학교와 새로 계약하기 위해서는 신규채용절차를 거쳐야 하고 「교육공무원법」 부칙 제11213호(2012. 1. 26.)에 의해 최초 임용되는 교원부터 적용하므로 부칙 시행 이전의 해당 범죄경력도 포함됩니다.

Q28

기간제교원 임용 시 채용 제한 및 결격사유에 따른 임용 제한의 근거와 해당되는 결격사유는?

○ 기간제교원의 임용에 있어서는 「교육공무원법」 제32조 제4항에 따라 제10조의3(채용의 제한) 제1항 및 제10조의4(결격사유)를 준용하도록 되어 있습니다.

○ 교원(기간제교원 포함)은 「교육공무원법」 제10조의3에 따라

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

이 중 어느 하나의 행위로 재직하는 동안 파면·해임되거나 금고 이상의 형을 선고받은 경우에 (집행유예의 형을 선고받은 후 그 집행유예기간이 지난 경우 포함) 신규채용 또는 특별채용 될 수 없습니다.

- 따라서 채용 제한 사유에 해당하는 행정처분 사항을 적정한 방법 (초임 호봉 획정을 위한 경력조회 등)으로 확인할 필요가 있습니다.

○ 또한 같은 법 제10조의4에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 기간제교원으로 임용될 수 없습니다.

- ① 「국가공무원법」 제33조(결격사유)의 각 호에 해당하는 경우,
- ② 미성년자에 대한 성폭력범죄 행위 및 아동·청소년 대상 성범죄 행위로 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 경우 (집행유예를 선고 받은 후 그 집행유예기간이 지난 사람 포함)
- ③ 성인에 대한 성폭력범죄 행위로 파면·해임되거나 100만원 이상의 벌금형이나 그 이상의 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 경우 (집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 지난 사람 포함)

< 국가공무원법 제33조(결격사유) 주요 사항 >

- 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
- 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
- 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
- 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
- 6의2 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
- 6의3 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 6의4 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 파면·해임되거나 형 또는 치료감호를 선고받아 그 형 또는 치료감호가 확정된 사람(집행유예를 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)
  - 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄
  - 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

**Q29** 기간제교원 임용 시 결격사유 및 범죄경력 조회 방법은?

- 결격사유와 범죄경력은 행정정보공동이용시스템([www.share.go.kr](http://www.share.go.kr), 'e-하나로 민원시스템')을 이용하여 계약제교원 채용 근거 법령\*에 따라 결격사유·범죄경력 통합조회 업무처리가 가능합니다.

\* 근거 법령: 「교육공무원법」 제32조(기간제교원), 「사립학교법」 제54조4(기간제교원), 「초·중등교육법」 제22조(산학겸임교사 등)



- 또한, 「초·중등교육법」상 '학교' 등 기관은 아동청소년 관련기관 등에 취업 또는 사실상 노무를 제공하는 자에 대해 취업제한 명령을 받은 자인지를 확인하여야 하며, 이에 결격사유·범죄경력 통합조회와는 별개로 여성가족부와, 보건복지부의 관련 근거 법령\*에 따라 행정정보공동이용시스템의 범죄경력 유무조회를 통해 확인하여야 합니다.

[관련: 교육부 교원정책과-5134(2020.08.03.), 교원정책과-7438(2020.10.23.)]

\* 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 동법 시행령 제25조, 「아동복지법」 제29조의3 및 동법 시행령 제26조의5(아동학대 관련 범죄 전력조회 절차)

**Q30** 단기간(1일 강사, 1주일 강사) 강사도 ‘성범죄 경력 조회’ 등을 실시해야 하나요?

- 실시해야 함. 단기간 강사의 경우에도 ‘성범죄 경력(아동학대 관련 범죄 전력 포함) 조회’ 를 반드시 실시해야 합니다.

## 1-5-2. 신원조사

**Q31** 기간제교사도 신원조사 대상인지?

- 「교육부 보안업무규정 시행세칙」 제7조(신원조사의 대상) 개정('19.9.3.)으로 기간제교원은 신원조사 대상에서 제외되었습니다.

## 1-5-3. 수사개시통보

**Q32** 사립학교 기간제교원도 수사 개시 통보 대상인지?

- 「사립학교법」 제54조의4(기간제교원) 제2항에 따르면 같은 법 제66조의3(감사원 조사와의 관계 등) 제1항은 적용 제외 조항이 아니므로, 감사원, 검찰·경찰, 그 밖에 수사기관은 사립학교 기간제교원에 대한 조사나 수사를 시작한 때와 이를 마친 때에는 10일 이내에 해당 기간제교원의 임용권자(학교법인, 학교장)에게 그 사실을 통보하도록 되어 있습니다.

## 1-5-4. 신체검사서

**Q33** 단기간의 기간제교사 또는 시간강사 채용 시 공무원채용신체검사서를 꼭 받아야 하나요?

- 기간제교사 또는 시간강사 등을 채용할 때 정상적인 학생교육활동에 지장이 없는지 여부를 우선 고려해야 하므로 공무원채용신체검사서는 반드시 구비해야 합니다.
- 특히 유·초·중등학교에서 학생을 교육하는 자는 학생과의 대면 등을 고려하여 전염병 등 각종 질병 유무를 확인해야 할 필요성이 있습니다.
- 공무원채용신체검사서의 유효기간은 1년이므로, 계약기간 중에 채용신체검사서의 유효기간 만료일이 도래하는 경우는 계약 시 지정된 검진기관에서 공무원채용신체검사서를 발급받아 제출합니다.

Q34

보건의료원·보건소·보건지소에서 발행한 공무원 채용신체검사서도 유효한가요?

○ 「지역보건법」 제31조(「의료법」에 대한 특례)에 의하면 제12조에 따른 보건의료원은 「의료법」 제3조제2항제3호가목에 따른 병원 또는 같은 항 제1호나목·다목에 따른 치과의원 또는 한의원으로 보고, 보건소·보건지소 및 건강생활지원센터는 의료법상 의원과 동일하게 규정하고 있으므로,

- 보건의료원, 치과의원, 보건소, 보건지소 및 건강생활지원센터에서도 공무원 채용신체검사가 가능합니다.

※ 공무원 채용신체검사 규정 제3조에 따른 신체검사 실시 의료기관

1. 「의료법」 제3조제2항제1호가목에 따른 의원
2. 「의료법」 제3조제2항제3호가목에 따른 병원
3. 「의료법」 제3조제2항제3호마목에 따른 종합병원

### 1-5-5. 임용서류

Q35

지원자 서류 심사 시 제출 서류는?

○ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3에 따라 지원자에게 기초 심사 자료(응시원서, 이력서 및 자기소개서)에 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기재하지 않도록 하여 구직자의 부담을 줄여주고 권익을 보호해야 합니다.

- ① 구직자 본인의 용모, 키, 체중 등 신체적 조건
- ② 구직자 본인의 출신 지역, 혼인 여부, 재산
- ③ 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력, 직업, 재산

Q36

임용서류는 반환해 주어야 하는지?

○ 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령」 제2조 및 제4조에 따라 구직

자(확정된 채용대상자 제외)가 채용서류 반환을 청구하는 경우 본인임을 확인하고 반환하여야 합니다.

- 고지 의무 : 구인자는 채용여부가 확정되기 전까지 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조의 내용을 사전에 알려야 합니다.(과태료 부과 대상임)
- 반환 청구 기간 : 구직자의 채용 여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지 기간의 범위에서 구인자가 정한 기간
- 반환 청구 및 반환 : 구직자는 채용서류 반환청구서를 구인자에게 제출하고, 구인자는 채용서류를 14일 이내 발송하거나 전달하여야 합니다.

### 1-5-6. 정규직·무기계약직 전환

**Q37** 기간제교원은 정규직 전환 대상인지?

- 범정부 「정규직 전환 가이드라인」에 따라 교육부 정규직 전환 심의 위원회 결정(17.9.11)으로 기간제교원은 정규교원 전환 대상에서 제외되었습니다.

**Q38** 기간제교원이 2년을 초과하여 근로하고 있다면, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 하는지?

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) 제1항 제2호에 따라 기간제교원은 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 기간을 정하여 임용되므로 2년을 초과하더라도 무기계약직으로 전환되지 않습니다.

**Q39** 무기계약으로 전환되지 않는 계약제교원

- 기간제교원 : 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
- 만 55세 이상 고령자
  - ※ 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제4호
- 박사학위를 소지하고 해당분야 종사자
  - ※ 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제1항제1호

## 2. 보수

### 2-1. 호봉

#### 2-1-1. 14호봉

Q40

교원으로 10년 미만 근무하고 퇴직하면서 퇴직일시금을 지급받은 경우 14호봉 제한 대상인지?

- 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제4조(봉급의 제한)는 연금수령과 동시에 경력 인정으로 보수가 높아지는 점, 퇴직연금일시금 등 연금을 지급받은 금전적 이중혜택의 제한을 고려한 것입니다.
- 따라서, 10년 미만으로 근무하여 퇴직일시금을 받은 사람이 기간제 교원으로 임용될 경우에는 14호봉 제한 대상에 해당되지 않습니다.

#### 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 (시행 '20.12.1.)

제4조(봉급의 제한) 기간제교원의 봉급은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 「공무원 보수규정」 [별표11]의 14호봉을 넘지 못한다.

1. 10년 이상 근무하고 퇴직하여 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 및 「군인연금법」에 따라 퇴직연금일시금을 지급받거나, 연금 수급이 가능한 개시 연령에 도달하여 퇴직연금을 지급받게 되었을 때
2. 「국가공무원법」 제74조의2, 「지방공무원법」 제66조의2, 「사립학교법」 제60조의3에 따른 명예퇴직을 하였을 때
3. 「국가공무원법」 제74조, 「지방공무원법」 제66조, 「교육공무원법」 제47조에 따른 정년으로 퇴직하였을 때

**Q41** 퇴직자 중 연금수급 미 도래자의 경우 14호봉 제한 대상인지?

- 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제4조(봉급의 제한)에서 연금수급이 가능한 개시 연령에 도달하여 퇴직연금을 지급받게 되었을 경우 14호봉으로 봉급을 제한하고 있습니다.
- 따라서, 연금수급 미도래자는 14호봉 제한 대상이 아닙니다.

2-1-2. 호봉 재획정

**Q42** 기간제교사도 임용기간 중 정기승급(호봉 재획정)이 가능한지?

- 「공무원보수규정」 [별표11] 비고란에 교육부장관이 정하는 사유를 제외하고는 고정급으로 한다고 되어 있어, 기간제교원에 대해서는 계약기간 중 정기승급을 할 수 없습니다.

**Q43** 기간제교원이 계약기간을 연장할 경우 호봉 재획정을 할 수 있나요?

- 「공무원보수규정」 제5조 [별표 11] “비고”에 따르면 기간제교원에게는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 교육부장관이 정하는 사유를 제외하고는 고정급으로 한다고 되어 있고,
  - 「교육공무원법」 제32조에 근거하여 정규교원 휴직 등 사유로 후임자를 기간제교원으로 보충하는 경우 「교육공무원임용령」 제13조에 따라서 임용기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위에서 연장할 수 있다고 되어 있는 바,
  - 계약 당시 확정된 호봉에 의한 고정급으로 봉급을 지급하되, 1년의 계약 기간 만료 후 계약 기간을 연장할 경우에는 새로운 계약에 해당하므로 호봉 재획정이 가능합니다.

Q44

담당자 착오로 기간제교원의 호봉확정이 잘못되었다는 것을 뒤늦게 발견했을 때 호봉 정정이 가능한지?

- 호봉 확정권자의 착오로 호봉확정이 잘못된 것을 알게 되었을 때 즉시 호봉을 정정하여야 합니다.
  - 단, 호봉확정 당시 기간제교원 본인의 경력 신청 누락으로 인한 호봉 정정은 불가합니다.
- 「공무원보수규정」 제18조(호봉의 정정)에 따르면 호봉의 확정이 잘못된 경우에는 그 잘못된 호봉발령일로 소급하여 호봉을 정정하되, 호봉의 정정은 해당 공무원의 현재의 호봉 확정 시행권자가 하며, 필요하면 종전의 호봉 확정 시행권자에게 호봉 정정을 위하여 필요한 사항을 확인할 수 있다고 되어 있습니다.
  - 또한, 호봉정정에 따른 급여 정산은 「공무원보수 등 업무지침」(인사혁신처 예규)에 따라 호봉발령일자로 소급하여 정산하여야 하므로, 기간제교원 임용 시 학위증명서 등 증빙서류를 임의로 거부하여 민원이 발생하지 않도록 유의하여야 합니다.
- 호봉을 정정할 경우, 급여 소급분은 임금채권 소멸시효에 따라 호봉 정정일 기준으로 3년을 소급지급하고, 환수분은 5년 동안 환수처리가 가능합니다.

## 2-2. 정교사(1급) 자격취득 시 봉급 재산정

Q45

기간제교원이 정교사(1급) 등 상위자격 취득 시 봉급 재산정은 어떻게 해야 하는지?

- 「공무원보수규정」 [별표11]이 2020.1.7.에 개정됨에 따라 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」를 시행하여 기간제교원의 자격변동 시 계약기간 내 봉급 재산정을 할 수 있도록 하고 있습니다.
  - 또한, 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제3조(고정급 지급의 변경사유)를 개정하여 정교사(1급) 자격취득 외에도 「초·중등교육법」상 상위자격 취득으로

인한 자격변동 시 계약기간 내 봉급 재산정을 할 수 있도록 할 예정 (22. 1.)입니다.

- 따라서, 상위자격 취득에 따른 자격변동이 있는 경우에는 새로운 경력의 **합산\***을 신청한 날이 속하는 달의 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급하며, 계약 시 잔여 경력과 그 이후 근무경력을 합산하여 호봉을 재확정하는 것은 불가합니다.

\* 기간제교원이 계약기간 중

(예시1) 2급 정교사(8호봉) 자격에서 1급 정교사(9호봉) 자격 취득 시에는 경력 합산 신청에 따른 '1호봉에 대한 경력'을 추가로 봉급 재산정

(예시2) 준교사(5호봉) 자격에서 2급 정교사(8호봉) 자격 취득 시에는 경력 합산 신청에 따른 '3호봉에 대한 경력'을 추가로 봉급 재산정

Q46

「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 시행 이후 기간제교원 정교사(1급) 자격취득 시 봉급 재산정 방법?

- 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제3조에 따르면 기간제교원이 정교사(1급)의 자격취득에 따른 자격변동이 있는 경우 새로운 경력의 합산을 신청한 날이 속하는 달의 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급한다고 되어 있으며,
  - 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 부칙 제3조에 따르면 기간제교원이 정교사(1급) 자격을 취득하였으나 2020년 1월부터 2020년 1월 31일까지 새로운 경력의 합산을 신청하지 못한 사람이 이 예규 시행 후 1년 이내 별지 제1호 서식을 작성하여 제출한 경우에는 2020년 1월 31일에 자격취득에 따른 새로운 경력의 합산을 신청한 것으로 본다고 되어 있습니다.
  - 그러므로 예규 시행 후 1년 이내에 정교사(1급) 자격취득(2020. 1. 31. 이전 취득)에 따른 새로운 경력의 합산을 신청한 경우 소급하여 봉급을 재산정하여 지급할 수 있습니다.
- ※ (예시) 2020.1.31. 이전 정교사(1급) 자격 취득 시 경력합산 신청이 2020.4.20.인 경우 2020.1.31.자 신청으로 간주하여 2020.2.1.자로 소급하여 봉급 재산정

## 2-3. 수당

### 2-3-1. 정근수당

**Q47** 기간제교원의 계약기간 중에 발생한 근무연수 착오기재로 인하여 해당 급여일에 지급받지 못한 정근수당을 소급하여 지급하는 것이 가능한 것인지요?

- 「근로기준법」 제49조 및 「민법」 제163조에 따르면 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다고 되어 있습니다.  
- 따라서 3년의 소멸시효 범위 안에서 소급 지급이 가능합니다.

### 2-3-2. 가족수당

**Q48** 기간제교원 퇴직 후 미지급 가족수당 소급?

- 「근로기준법」 제49조(임금의 시효) 및 「민법」 제163조(3년의 단기소멸시효)에 따르면 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성한다고 되어 있습니다.  
- 따라서, 퇴직 이후라도 3년의 소멸시효 범위 안에 있다면 소급 지급이 가능합니다.

### 2-3-3. 담임수당

**Q49** 기간제교원을 담임으로 배정하면 담임수당을 지급할 수 있나요?

- 「공무원수당 등에 관한 규정」 제14조 관련 [별표 11] “특수업무수당급 구분표”에 따르면 2. 교육 및 연구분야(구분)/다. 교직 수당(수당명)/4) 고등학교 이하의 각급 학교에서 근무하는 교원 중 학급담당 교원(지급대상)에게 교직수당(담임수당)을 지급한다고 되어 있는 바,  
- 기간제교원이 정규교원 휴직 등 사유로 후임자의 보충이 불가피하

여 임용되어 학교장에 의거 담임업무를 배정받은 경우 교직수당(담임수당)을 지급할 수 있습니다.

## 2-4. 퇴직금

Q50

기간제교원이 2015. 3. 1.부터 2016. 2. 28.까지 근무하였는데 퇴직금 청구를 하지 않아 지급하지 않았는데, 2019. 6. 3.자로 퇴직금을 청구한 경우 지급 가능한가요?

- 퇴직금은 임금채권으로 「근로기준법」 제49조 및 「민법」 제163조에 따라 단기 소멸시효 대상으로 3년의 소멸시효 범위 안에서 소급 지급이 가능하므로, 해당 청구건은 소멸시효가 경과하였으므로 퇴직금 지급 의무가 없습니다.

Q51

아래와 같이 부산시교육청 관내학교에서 기간제교사로 근무한 경우 퇴직금 지급이 가능한지?

- ① 2014. 3. 1. ~ 2014. 6.30.(4개월) : 부산시교육청 관내 A학교 근무
- ② 2014. 7. 1. ~ 2015. 6.30.(1년) : 부산시교육청 관내 B학교 근무
- ③ 2015. 9. 1. ~ 2015.12.30.(4개월) : 부산시교육청 관내 B학교 근무
- ④ 2016. 9. 1. ~ 2017. 6.30.(10개월) : 부산시교육청 관내 A학교 근무

위의 경우 퇴직금은 B학교에서 근무한 1년 4개월분을(②+③)을 지급하되, 퇴직금 계산은 ②기간 퇴직금과 ③기간 퇴직금을 별도로 산정한 후 합산하여 지급합니다.

④의 경우 6월30일 퇴직하여 동일학교에서 근무한 최근 3년은 2014. 6.30.까지 이므로, A학교에서 근무한 ①과 ④의 기간에 대해서는 퇴직금을 지급하지 않음.

『근로자퇴직급여보장법 제8조』에 의하여 “사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정”하도록 되어 있습니다. 기간제교사의 근로계약은 당사자와 학교장과의 1:1 계약에 의해 이루어지므로 기간제교원의 사용자는 학교장입니다. 따라서 퇴직금은 동일학교에서 계속 근무한 기간이 1년 이상일 경우 발생합니다.

다만, 기간제교사는 주로 정규교사의 단기간의 휴가, 휴직 등으로 인해 근무하는 경우가 많아 동일학교에 1년 이상 계속 근로하기 곤란한 점 등을 고려하여, 교육부는 “계약제교원 임용 등에 관한 유의사항 알림(2006.3.16. 공문시행)”으로 근무기간이 단절된 경우 그 단절된 기간을 제외하고 동일학교 근무기간 중 퇴직한 다음날부터 소급하여 최근 3년간의 기간을 합산하여 1년 이상인 경우 퇴직금을 지급하도록 하고 있습니다.

### Q52 1년 미만 근무한 경우 퇴직금 지급이 가능한지?

- 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따르면 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 합니다.
- 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니한다고 되어 있으므로 1년 미만 퇴직자에게는 퇴직금 지급 의무가 없습니다.

## 3. 징계·포상

### 3-1. 징계

#### Q53 기간제교원의 비위행위가 징계 대상인지?

- 「교육공무원법」 제32조3항에 따르면 기간제교원은 교육공무원 징계 관련 규정을 적용하지 않는다고 되어 있는 바,

- 비위 기간제교원에 대해서는 임용권자가 계약을 해지(면직)하거나 「계약제교원 운영 지침」에 별도로 정한 바에 따라 처리하시기 바랍니다.

Q54

기간제교사의 비위 연루 등 관련으로 정상적인 근무를 할 수 없는 경우 학교의 대처 방법은?

- 기간제교사의 비위를 인지하는 즉시 관할 수사기관 신고 및 교육청에 공문으로 보고 후, 직무배제 등을 통해 2차 피해를 방지해야 합니다. (비위 연루 등으로 인해 계약해지 된 기간제교사는 인력풀에서 즉시 삭제 처리)

### 3-2. 포상

Q55

기간제교원이 유공 교원 포상 추천대상이 되는지?

- 유공 교원 포상은 각급 학교에 재직 중인 현직 교원을 대상으로 하며, 「교육공무원법」상 교원인 기간제교원 또한 포상 추천 대상에 포함됩니다.
  - 「정부포상 업무지침」에 따라 훈장은 15년 이상, 포장은 10년 이상, 표창은 5년 이상 해당분야에서 공적을 쌓은 자에게 수여함을 원칙으로 하고, 「교육부 장관표창 업무지침」에 근거하여 교육부장관 표창은 재직기간(실근무기간)이 3년 이상이면서, 당해 직무를 6개월 이상 직접 담당하는 자로 명시되어 있습니다.
  - 따라서, 기간제교원이 전임으로서 근무한 합산 교육경력이 포상의 수공기간을 충족한다면 훈격에 따라 포상 추천대상에서 제외할 근거는 없을 것입니다.
- 다만, 포상은 임용권자의 재량행위로서 포상에 대한 일정한 자격요건에 해당한다는 이유로 포상을 요구할 수 있는 권리로 볼 수는 없습니다.

[서울고법 2005. 4. 27., 선고, 2004누8790, 판결]

## 4. 연가

### 4-1. 연가

#### Q56 기간제교사의 연가 일수 및 병가 일수는?

- 기간제교사의 복무는 기간제교사의 계약기간 등을 고려하여 임용권자가 해당 기간제교사와의 채용계약서에 의하되, 계약서에 명시되지 않은 사항은 공무원 복무규정을 준용하고 있습니다.
- 연가는 본 지침 13쪽 항목을 적용하며, 계약기간을 고려하여 연가일수를 산정하되, 계약기간을 채우지 못하고 계약해지(포기)시 초과 사용한 연가일수는 결근 처리 후, 일할 계산 후 환수합니다.
- 일반병가는 본 지침 16쪽 참조(기간 초과 시 무급 처리)

#### Q57 기간제교원의 학기 중 연가 사용 가능 여부?

- 「교육공무원법」 제32조 제3항에서 기간제교원에 대해 교육공무원에게 적용되는 「국가공무원 복무규정」을 배제하지 않고 있으므로 기간제교원도 교육공무원에게 적용되는 「국가공무원 복무규정」 및 「교원휴가에 관한 예규」가 준용됩니다.
  - 「교원휴가에 관한 예규」 제4조(휴가실시의 원칙)에 따르면 교원의 연가 사용은 수업 및 교육활동을 고려하여 특별한 사유가 없는 한 수업일을 제외하여 실시해야 하고,
  - 학교장은 휴가로 인한 수업 결손 등이 발생하지 않도록 필요한 조치를 취하도록 되어 있습니다.
- 또한, 동 예규 제5조(연가)에 따르면 학교의 장은 제5조 제1항 각호의 어느 하나에 해당한다고 판단할 경우 수업일 중 교원의 연가를 승인할 수 있습니다.
  1. 본인 또는 배우자 직계존속의 생신·기일, 본인 또는 배우자 직계존

- 비속 또는 형제·자매의 질병, 부상 등으로 일시적인 간호 또는 위  
로가 필요하다고 인정되는 경우,
2. 병가를 모두 사용한 후에도 직무를 수행할 수 없거나 계속 요양을  
할 필요가 있는 경우,
  3. 한국방송통신대학교 출석 수업 및 일반대학원 시험에 참석하는 경우,
  4. 기타 상당한 이유가 있다고 소속 학교의 장이 인정하는 경우에 수  
업일 중 소속 교원의 연가를 승인한다고 되어 있습니다.

**Q58** 기간제교사도 방학 중 해외여행이 가능합니까?

- 기간제교사의 방학 중 근무 등은 학교장의 근무명령 및 학교의 여건  
에 따라 운영할 수 있을 것으로 판단되며, 기간제교사의 방학 중 해  
외 친지방문이나 여행목적으로 국외여행을 할 경우에는 학교장은 연  
가 일수 안에서 허가할 수 있습니다.
- 또한, 방학 중 국외자율연수를 위한 공무외 국외여행은 학교장의 사  
전 승인을 득한 후 실시할 수 있습니다.

**4-2. 특별휴가(육아시간)**

**Q59** 기간제교원 육아시간 사용 가능 여부?

- 기간제교원의 특별휴가(육아시간) 사용은 「국가공무원 복무규정」 및  
「교원휴가에 관한 예규」를 적용하여 각 시도교육청의 「계약제교원  
운영지침」에 따라 운영하고 있습니다.
- 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가) 제5항에 따라 만 5세 이하의  
자녀가 있는 교원은 24개월의 범위에서 1일 2시간의 육아시간을 사  
용할 수 있습니다.
- 다만, 「교원휴가에 관한 예규」 제8조(특별휴가) 제2항에 따라 교육감

은 교육활동 및 인력운영상황 등에 대한 고려와 소속 교원의 의견 수렴을 통해 육아시간 활용에 대한 자체 기준을 만들어 적용할 수 있습니다.

- 따라서, 육아시간은 우리교육청 「계약제교원 운영 지침」에 따라 허가권자(학교장)의 승인을 받아 교육과정 운영 등 학교 여건 및 인력 운영 상황 등을 고려하여 공무수행에 지장이 없는 범위에서 사용할 수 있습니다.

#### 4-3. 주 52시간

**Q60** 기간제교원이 주 52시간 근무 해당 여부?

- 「근로기준법」상 근로조건에 대하여 다른 법령에 별도로 규정되어 있으면 해당 법령이 우선 적용됩니다.
- 기간제교원은 「국가공무원법」, 「공무원보수규정」 등 관계 법령으로 복무, 봉급, 근로시간 등을 정하고 있으므로 「근로기준법」상 근로시간이 적용되지 않습니다.
- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조와 「사립학교법」 제54조의4에 따라 정규교원의 결원을 대체하여 한시적으로 임용되는 교원에 해당됩니다. 교원의 근무시간은 「국가공무원 복무규정」 제9조에 따라 1주간의 근무시간을 40시간으로 하고 있으며, 「공무원수당 등에 관한 규정」 제15조(시간외근무수당)에는 시간외근무를 1일 4시간, 1개월에 57시간을 초과할 수 없도록 하고 있습니다.

#### 4-4. 정치운동

**Q61** 기간제교원이 교육공무원에 해당되는지? 정치운동이 금지되는지?

- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조제3항에 따라 「국가공무원법」 제65조

(정치운동의 금지)의 규정도 적용됩니다.

- 따라서, 「교육공무원법」 제32조에 따른 기간제교원은 「국가공무원법」 제2조(공무원의 구분)에 규정된 경력직공무원 및 「교육공무원법」 제2조(정의) 제1항에 규정된 교육공무원에 속하지는 않으나, 계약기간 동안 정규교원에 준하는 의무를 지니며, 정치운동의 금지규정이 적용됩니다.

#### 4-5. 겸직

**Q62** 기간제교원의 방과후 학원 강사 또는 과외활동이 가능한지?

- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조제3항에 따라 「국가공무원법」 제64조(영리 업무 및 겸직 금지)의 규정이 적용됩니다.
- 또한, 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제3조(교원의 과외교습 제한)에 따르면 「초·중등교육법」 제2조(학교의 종류)에 따라 설립된 학교에 소속된 교원은 과외교습을 하여서는 안 됩니다.
- 따라서, 「교육공무원법」 제32조에 따른 기간제교원은 「국가공무원법」 제2조에 규정된 경력직공무원 및 「교육공무원법」 제2조에 규정된 교육공무원에 속하지는 않으나, 계약기간 동안 정규교원에 준하는 복무와 의무를 지니며, 영리 업무 및 겸직 금지규정 및 과외교습이 금지되는 교원에 해당됩니다.

#### 4-6. 시간제근무 기간제교원

**Q63** 시간제근무 기간제교원의 복무 중 시간선택제공무원의 휴가 적용 가능 여부?

- 시간제 근무 기간제교원의 복무는 교육공무원에게 적용되는 「국가공무원 복무규정」을 적용하고 있습니다.
- 따라서, 시간제근무 기간제교원에게도 「국가공무원 복무규정 제24조의3

(시간선택제공무원 등의 휴가에 관한 특례)에 따라 [별표3] “시간선택 제공무원 등에 대한 휴가 기준”의 적용이 가능합니다.

**Q64**

1일 3시간, 1주당 15시간 시간제근무 기간제교원이 주 25시간 이내에서 초과근무가 가능하고 이에 따른 수당을 지급할 수 있는지?

- 기간제교원의 보수는 「교육공무원법」 제35조(보수에 관한 규정)에 따라 「공무원 보수규정」에 따르며, 같은 영 제31조에서 수당의 지급에 관해서는 「공무원수당 등에 관한 규정」을 따르도록 규정하고 있습니다.
- 「공무원수당 등에 관한 규정」 제 15조(시간외근무수당)와 「공무원보수 등의 업무지침」에 의하면, 시간외근무수당 지급 대상은 근무명령에 따라 규정된 근무시간 외에 근무한 공무원이며, 근무시간 외의 근무는 「국가공무원 복무규정」 제9조 및 제10조에서 정한 공무원의 근무시간 외의 시간에 근무한 경우를 말합니다.
- 일반적인 시간제 기간제교원은 시간외근무수당의 지급대상에 해당되지 않으며, 시간제 기간제교원은 시간선택제공무원과 근무형태가 유사하므로 지정시간을 초과하여 근무하지 아니하도록 하되, 출장 등 부득이한 사유로 학교장의 승인을 거친 경우에는 초과하여 근무할 수 있습니다.

## 5. 기타(교원, 공무원 등)

**Q65**

기간제교원이 국가공무원이나 교육공무원에 해당되는지?

- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조 및 「사립학교법」 제54조의4에 따라 고등학교 이하 각급 학교에서 정규교원의 결원을 대체하여 한시적으로 임용되며, 신분보장, 휴직, 정년, 징계 의결 요구 등이 적용되지 않고 임용기간이 끝나면 당연 퇴직됩니다. (단, 육아휴직은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 가능합니다.)

- 따라서, 고등학교 이하 각급 학교에 임용되는 기간제교원은 계약기간 동안 정규교원에 준하는 복무와 의무를 지니는 한시적 교원에 해당되나, 국가공무원이나 교육공무원에 해당하지는 않습니다.

**Q66** 기간제교원이 교직원에 포함되는지?

- 「초·중등교육법」 제19조(교직원의 구분) 제1항에 따라 초등학교·중학교·고등학교·공민학교·고등공민학교·고등기술학교 및 특수학교에는 교원에 해당하는 교장·교감·수석교사 및 교사를 둘 수 있으며, 같은 법 제21조(교원의 자격)에는 교장, 교감, 수석교사, 교사의 자격 기준을 명시하고 있습니다.
- 기간제교원은 「교육공무원법」 제32조 또는 「사립학교법」 제54조의4에 따라 교원자격증을 가진 자 중에 기간을 정하여 임용되므로, 계약기간 동안 교원에 해당됩니다.

**Q67** 명예퇴직 교원이 기간제교원 임용 시 고용보험 적용 제외되는지?

- 「고용보험법」 제8조(적용 범위)에 따르면 「고용보험법」은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다.
- 예외적으로 「고용보험법」 제10조(적용제외)에 따라 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 사람을 포함), 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원, 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 사람, 65세 이후에 고용된 사람은 고용보험 가입대상에서 제외하도록 규정하고 있습니다.
- 따라서, 「교육공무원법」 제32조와 「사립학교법」 제54조의4에 따라 1개월 이상 한시적으로 임용된 기간제교원의 경우 65세 이상 등 적용 제외자에 해당하지 않는다면 고용보험의 가입대상에 해당됩니다.

◇ 2022년 유 조 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◇

본 사례별 답변내용은 민원 접수 및 회신 당시의 것이므로, 회신이후 관련법령의 개정 또는 폐지 등이 이루어진 경우, 부적정하거나 타당하지 않을 수도 있음을 알려드립니다.

## IV 「남녀고용평등법」상 기간제교원 육아휴직 관련 질의·응답

**Q1** 육아휴직 신청은 반드시 30일전에 해야 하는지?

○ 휴직개시예정일의 **30일전까지** 신청서를 제출하여야 하며, 다음의 경우 휴직개시예정일의 7일전까지 신청 가능

- ① 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
- ② 출산 예정일 이전에 자녀를 출산한 경우
- ③ 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

**Q2** 타 학교에서 1년의 육아휴직을 사용한 후, 새로운 학교에서 동일한 자녀의 양육을 사유로 신청할 경우 허용해야 하는지?

○ 동일한 자녀에 대하여 **1년의 육아휴직을 이미 사용하였다면**, 새로운 학교에서 신청한 육아휴직에 대해 **허용할 의무는 없음**

※ 이전 학교에서 기간제교원으로 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

- ① “현 근무지” 에서 사용한 육아휴직 조회의 경우 : 고용보험(<http://www.ei.go.kr>)을 통해 기업 회원 로그인 후 지원금 지급내역 조회 - 모성보호 메뉴로 확인 가능
- ② “전 근무지” 에서 사용한 육아휴직 조회의 경우 : 고용보험(<http://www.ei.go.kr>)을 통해 기간제교원 본인 동의 후 육아휴직 사용 혹은 급여내역으로 확인 가능

○ 「모성보호와 일·기정 양립 지원 업무편람(‘19.10)」 사례에 따르면 남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조는 사업주에게 근로

자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하면서, “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다”고 규정하고 있는 바,

- 동 규정은 근로자가 여러 회사를 다니면서 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 여러 해 사용하는 것을 보장하는 것보다는, 근로자에게 한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여한 것으로 해석하는 것이 타당하므로, 근로자가 동일한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 이미 사용 하였다면, 새로운 회사에서 신청한 육아휴직에 대하여 사업주가 허용할 의무는 없음이라고 되어 있습니다.
  - 따라서, 새로운 학교에서 동일한 자녀의 양육을 위해 육아휴직을 신청할 경우 학교장이 반드시 허용할 의무는 없습니다.
- 동일한 학교에서 기간제교원으로 6개월 이상 근무한 경우 나머지 기간에 대해 육아휴직 신청은 가능하나,
- 이 경우 육아휴직 지원금(고용보험 가입기간 180일 이상의 경우 지원)지급 가능(대상자) 여부를 사전에 고용보험 홈페이지에서 확인하는 것을 권장합니다.

---

**Q3** 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 경우는?

---

- 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

---

**Q4** 기간제교원으로 3개월 근무 후 출산전후휴가와 연계하여 육아휴직을 신청할 경우 허용해야 하는지?

---

- 「'21 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」에 따르면 3개월을

근무하고 출산전후휴가 90일(3개월) 후 육아휴직이 가능하며, 출산전후 휴가의 경우에도 소속 근로자의 신분을 유지하는 것이므로 근로자가 실제 근로 제공을 하지 아니하였다 하더라도 출산전후 휴가 기간은 계속 근로 한 기간에 포함됩니다.

- 따라서, 동일한 학교에서 기간제교원으로 6개월 이상 근무한 경우 나머지 기간에 대해 육아휴직 신청은 가능합니다.

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

#### Q5 육아휴직 기간을 퇴직금 산정 시 근속기간에 포함하여야 하는지?

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

\* 「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) 제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

\*\* 「근로기준법 시행령」 제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) 제1항 제5호에 따라 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직의 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금의 기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 빼고 산정

#### Q6 정규교원의 결원으로 대체된 기간제교원이 육아휴직 중 해당 정규 교원의 휴직 사유가 소멸하여 조기 복직했을 경우, 육아휴직 중인 기간제교원에 대해 계약을 해지해야 하는지?

- 육아휴직 기간에는 해고할 수 없으며, 육아휴직 중 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 영아의 보육에 전념할 수 있도록 「남녀고용 평등법」 제19조(육아휴직) 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))

Q7

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

- 전적으로 인하여 종전 학교와 근로관계를 단절하고 새로운 학교와 근로계약을 체결하여 근로한 경우는 당해 사업에 계속 근로한 것으로 볼 수 없으며 근로관계가 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.)

Q8

기간제교원이 A학교에서 3개월간(' 20.3.1.~' 20.5.30.) 근무하였고, 이후 B학교에서 6개월간(' 20.9.1.~' 21.2.28.) 근무하다 다시 A학교에서 근무 중(' 21.3.1.~)인 경우, 언제부터 육아휴직이 가능한지?

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 기간제교원은 동일한 학교에서 기간제교원으로 6개월 이상 근무한 경우 나머지 기간에 대해 육아휴직을 신청할 수 있습니다.
  - 「'21 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」에 따르면 종전 학교와 근로계약을 단절하고 새로운 학교와 근로계약을 체결하여 근로한 경우는 당해 학교에 계속 근로한 것으로 볼 수 없습니다.
    - 따라서, A학교에서 근무한 전(全)기간을 합산하는 것이 아니라 A학교에서의 새로운 계약 이후 6개월 이상 근무한 시점인 2021.9.1.부터 육아휴직이 가능할 것입니다.
- ※ 이전 학교에서 기간제교원으로 6개월 근무 후 6개월 육아휴직을 한 경우, 현재 학교에서 6개월 이상 근무 시 나머지 6개월 육아휴직 신청 가능

## 〈참고자료〉

[붙임 1] 기간제교사 채용계획 기안문(예시) .....	1
[붙임 2] 기간제교사 채용계획(안)(예시) .....	2
[붙임 3] 채용공고(예시) .....	8
[붙임 4] 응시원서(예시) .....	12
[붙임 5] 자기소개서(예시) .....	14
[붙임 6] 채용서류 반환청구서(예시) .....	15
[붙임 7] 서류전형 평가표(예시) .....	16
[붙임 8] 수업실연 평가표(예시) .....	17
[붙임 9] 면접평가표(예시) .....	18
[붙임 10] 지원자별 집계표(예시) .....	19
[붙임 11] 과목별 집계표(예시) .....	20
[붙임 12] 채용심사위원 서약서(예시) .....	21
[붙임 13] 기간제교사 채용 합격 포기원(예시) .....	22
[붙임 14] 채용계약서(예시) .....	23
[붙임 15] 개인정보제공 동의서(예시) .....	27
[붙임 16] 근무활동평가 제공 동의서(예시) .....	28
[붙임 17] 호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서(예시) .....	29
[붙임 18] 자격취득에 따른 경력합산 신청서(예시) .....	30

[붙임 19] 기간제교사 근무활동평가서(타 학교 요청 시 제출용) .....	31
[붙임 20] 기간제교사 근무활동평가서(개별평가 및 자체보관용) .....	32
[붙임 21] 계약제교원 임용서류 송부 요청(예시) .....	33
[붙임 22] 계약제교원 계약(변경, 정정) 보고(예시) .....	34
[붙임 23] 퇴직, 해임 관련 기안문(예시) .....	35
[붙임 24] 퇴직, 해고 예고 통보서(예시) .....	36
[붙임 25] 기간제교사 육아휴직원 .....	37
[붙임 26] 기간제교사 육아휴직 복직원 .....	38
[붙임 27] 고용보험 제출용 육아휴직 확인서 .....	39
[붙임 28] (중등)계약제교원 인력풀(채용) 처리 확인서 .....	41
[붙임 29] 계약제교원 채용 관련 결격사유 조회 업무 처리 방법 안내 ....	42
[붙임 30] 계약제교원 인사기록 나이스 자료전송 방법 .....	51
[참고] 관계 법령 등 .....	52

[붙임 1] 기간제교사 채용계획 기안문(예시)

○○○학교

수신자 내부결재

(경유)

제 목 기간제교사(○○교과 또는 ○-○담임) 채용 계획

1. 관련: ○○학교-0000(20 .00.00) 『교사 ○○○ 휴직』
2. 교사 ○○○의 휴직에 따라 다음과 같이 기간제교사를 채용하고자 합니다.  
가. 채용인원 및 채용교과

과목	인원	채용기간	채용 사유	비고
			- ○○교사의 휴직(○○) - ○○과목의 결원 기간제교원	

나. 응시 자격: (해당과목) 초/중/특수학교 교원자격증 소지자

다. 채용방법 및 일정

1) 인력풀 활용 시

일 자	추진 업무
2022.2. 4.(금)	채용심사위원회 구성 및 기간제교사인력풀 활용
2022.2. 4.(금) ~ 2. 8.(화)	원서접수 및 서류심사, 수업실연 및 면접대상자 공지
2022.2. 9.(수)	수업 실연 및 면접 심사
2022.2.10.(목)	채용예정자 선정 및 대상자 결정 통지

2) 공고 채용 시

일 자	추진 업무
2022.2. 4.(금) ~ 2. 9.(수)	채용 공고 및 원서 접수
2022.2.10.(목) ~ 2.15.(화)	서류 심사 및 면접 대상자 공지
2022.2.16.(수)	수업 실연 및 면접 심사
2022.2.17.(목)	채용예정자 선정 및 대상자 결정 통지

라. 제출 서류 및 전형방법 : 붙임 참조

- 붙임 1. 기간제교사(○○교과) 임용 계획 1부  
2. 채용공고문 1부. 끝.

○○○○학교장

[붙임 2] 기간제교사 채용 계획(안)(예시)

**○○학교 기간제교사 채용 계획(안)**

**I 큰 거**

1. 「교육공무원법」 제32조 제1항 및 「사립학교법」 제54조의 4 제1항 각호

**II 채용 개요 및 응모자격**

1. 채용인원 및 채용교과

과목	인원	채용기간	채용 사유	비고
			- ○○교사의 휴직(○○) - ○○과목의 결원 기간제교원	

※ 지원자 응모에 따라 심사 후 즉시 채용

2. 응모자격

가. 응시 자격 : (해당과목) 유/초/중/특수학교 교원자격증 소지자  
(※ 1차 채용공고 시 응시자격에 순위 표기는 가급적 금지)

나. 응시 연령 : 임용 상한 연령(교육공무원의 정년 62세와 동일) 미 해당자

※ 단, 2022학년도 한시적으로 코로나19 대응 및 교원 수급 상황 등을 고려하여 1차 공고에 지원자가 없을 경우 2차 공고부터 만 65세 미만도 채용 가능(정년퇴직 교육공무원 포함)

다. 응모 제한 : 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 응시할 수 없음

- 1) 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한) 제1항 각호의 어느 하나의 행위로 인하여(집행유예의 형을 선고 받은 후 그 집행유예 기간이 경과한 사람을 포함한다) 파면, 해임되거나 금고 이상의 형을 선고 받은 사람
- 2) 「교육공무원법」 제10조의 4(결격사유)에 해당하는 자
- 3) 「교육공무원 임용령」 제11조의 4(부정행위자에 대한 조치) 제1항 및 제2항 해당자
- 4) 전임교에서 4대 비위 및 성관련 비위에 해당하여 계약 해지된 자
- 5) 병역복무중인 자는 채용 전까지 전역 예정자만 응시 가능
- 6) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조(아동·청소년 관련 기관 등에의 취업제한 등), 「아동복지법」 제29조의 3(아동관련기관의 취업제한 등)에 해당하지 않는 자
- 7) 기타 관계 법령에 의하여 임용에 결격사유가 있는 자

8) 채용 비리 관련자

라. 우대채용(권장사항임)

- 1) 장애인 : 「장애인복지법 시행령」 제2조 또는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조 제3항에 따른 장애 및 상이등급기준에 해당하는 자
- 2) 국가유공자 : 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 (대통령령 제2847호, 2017.12.19.)에 해당하는 자
- 3) 부산광역시교육청 계약제교원 인력풀에 등재되어 있는 자

### III 제출 서류

1. 응시자

- 응시원서(사진부착) 1부 ※ 【붙임4】 서식
- 자기소개서 1부 ※ 【붙임5】 서식

2. 최종합격자(채용 확정자에 한하여 추후 제출)

- 병적증명서 또는 주민등록표 초본
- 최종학력증명서, 경력증명서
- 공무원 채용신체검사서(1년 이내)
- 자격증사본 또는 자격인정조서
- 호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서
- 사진(필요 시)
- 행정정보 공동이용 사전동의서
- 성범죄 경력조회 및 아동학대 관련 범죄경력조회 동의서
- 개인정보활용(평가)에 대한 동의서 각 1부
- ※ 학교에서 요청 시 서약서, 각서 등 추가 제출

### IV 근무 조건

1. 근무시간 : 1일 8시간을 원칙으로 하며, 교원의 근무시간 동일

2. 신분

- 가. 정규교원으로 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 아니함  
나. 「교육공무원법」의 신분보장 등 관련 규정의 적용을 제외함

다. 기간제교사에게 신분증을 교부할 수 있으나 반드시 기간제교사임과 임용 기간을 명시하여 교부

라. 기간제교사는 무기계약근로자로 전환되지 아니함

3. 보수 : 「공무원보수규정」 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 함
4. 후생복지: 건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 가입
5. 복무 : 원칙적으로 계약에 의하되, 교원복무사항 등을 준용

## V 추진 방침

1. 채용심사위원회는 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
  - ※ 학교의 여건에 맞게 추진 방침을 조정하여 사용

## VI 세부 추진 계획

### 1. 채용방식(공고 또는 인력풀 활용)

#### 가. 채용 공고 시(6개월 이상 임용 시)

- 1) 방법 : 교육(지원)청 홈페이지에 일정기간 공고(공고일, 공휴일 제외, 3일 이상 권장), 2차 공고에도 채용인원의 1배수만 접수된 경우 추가 공고 없이 선발 가능
- 2) 내용 : 계약조건, 구체적인 직무 수행 요건, 구비서류, 채용일정(심사방법, 심사일, 발표일 등 포함), 서류접수 방법, 채용서류의 반환 안내 등

#### 나. 인력풀 활용 시(6개월 이상 임용 시, 공고 생략 가능)

- 1) 방법 : 인력풀 등재자 중에서 채용인원의 3배수 이상 선정하여 수업실연 및 면접 등을 실시한 후 채용

### 2. 전형일정

구 분	일 시	비 고
기간제교사 채용 계획 수립	2022.00.00.(월)	· 내부결재
인력풀 활용 시	2022.00.00.(화)	· 내부결재 (공고 생략 시, 심사 결재 기안문에 심사 대상자의 인력풀 등록화면 출력 후 보관)

◆ 2022년 유 조 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

채용 공고 시 ※ 【붙임1】 참조	2022.00.00.(수) ~ 2022.00.00.(금)	· 부산광역시교육청(교육지원청) 홈페이지
서류 접수	2022.00.00.(월) ~ 2022.00.00.(목) (09:00~17:00)	· 접수처 : ○○○○학교 ○○○실 · 방문접수, 우편접수, 온라인접수(이메일) 등
1차 서류 심사	20 . . . (○), 00:00	· 심사장소 : ○○실 · 심사위원 : 채용심사위원회
1차 서류심사 및 합격자 발표	2022.00.00.(금)	· 부산광역시교육청(교육지원청) 홈페이지 · ○○○○학교 홈페이지 · 개별통보
2차 수업실연 및 면접심사	2022.00.00.(수) (15:00~ )	· 1차 서류심사 합격자에 한함
최종 합격자 발표	2022.00.00.(목)	· 부산광역시교육청(교육지원청) 홈페이지 · ○○○○학교 홈페이지 · 개별통보
결격사유 및 성범죄 조회, 계약체결	2022.00.00.(화)	· 채용계약 체결

3. 전형개요

가. 심사기준 및 방법

심사유형	심사항목	배점	심사방법	비고	
1차 서류심사 (20점)	전공/부전공 여부	5 ~ 3점	· 심사위원별 점수를 합산하여 평균한 개인 점수 산출	· 최고득점자 순으로 채용예정 인원의 3배수 선발(동점자까지 포함)	
	대학원 수학 여부	5 ~ 3점			
	기간제교사 경력	5 ~ 3점			
	기타(*상세내용기재)	5 ~ 3점			
2차	수업실연 (40점)	수업계획의 적절성	8 ~ 6점	· 심사위원별 점수를 합산하여 평균한 개인 점수 산출  · 2차 수업실연 및 면접점수 00점이상인 자 중 최고득점자를 최종 합격자로 선정	· 1차 서류심사 합격자에 한하여 2차 수업실연 면접심사 실시
		수업구상능력	8 ~ 6점		
		발음 및 발문 능력	8 ~ 6점		
		태도 및 동작의 적절성	8 ~ 6점		
		기타(*상세내용기재)	8 ~ 6점		
	면접 심사 (40점)	인성	8 ~ 6점		
		교직원	8 ~ 6점		
		자질	8 ~ 6점		
		소양	8 ~ 6점		
		기타(*상세내용기재)	8 ~ 6점		
합계	100점				

※ 위 내용은 예시이며 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 조정하여 사용

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

나. 선발배수 및 합격자 결정(예시)

- 1) 1차 서류심사 : 선발인원의 3배수 선발, 개별 통보(유선전화 및 문자)
- 2) 1차 서류심사, 수업실연 및 면접 중 하나라도 배점의 40% 미만 득점하거나, 총점의 60% 미만을 득점하면 불합격 처리함
- 3) 면접 대상자가 1명일 경우 득점 점수의 60%이상 시 최종 합격자로 선정
- 4) 합격자 중 계약 전 응모자격 제한사유에 해당되는 사안이 발생하였을 경우나 제출 서류의 내용이 사실과 다를 경우에는 합격 취소
- 5) 1차 서류심사 후 2차 수업실연 및 면접심사에 따라 합산한 점수가 높은 사람을 1, 2, 3순위까지 학교장에게 추천하고 결격사유 확인
- 6) 선 순위자의 사유로 합격을 포기할 경우 **합격포기원(서식)**을 받고 후 순위자를 합격자로 결정 가능
- 7) 학교장 결재 후 채용 대상자에게 결정 통지
- 8) 서류심사 탈락자 제출서류는 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙」에 따라 최종합격자 발표일 이후 14~180일 이내(반환 청구 기간은 학교장이 정함)에 채용서류 반환청구가 없을 시 개인정보 보호법 제21조에 따라 폐기함

다. 최종 합격의 취소 : 최종합격자로 결정된 자라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 합격을 취소함

- 1) 응시자격 제한자 또는 임용 결격자
- 2) 부정행위자 및 불공정행위자
- 3) 각종 증명서류를 위조·변조한 자
- 4) 가점/가산점 부여대상이 아닌 자가 가점/가산점을 인정받아 합격한 자
- 5) 교원자격취득예정증명서를 제출하였으나 2022년 2월말까지 해당 교원자격증을 취득하지 못한 자
- 6) 공무원채용신체검사에서 불합격 판정을 받은 자
- 7) 외국 영주권자로서 임용후보자 명부작성의 유효기간 내에 복무관리상 문제가 없음을 증명하지 못한 자(해당국의 영주권 유지관련 규정에 의한 증명서류 미제출자 포함)
- 8) 병역복무 중인 자로서 임용후보자 등록기간 내에 전역예정증명서나 군복무확인서를 제출하지 못한 자(단, 제출자는 임용유예 가능)

※ 사립학교 응시자의 최종 합격의 취소는 해당 법인 자체 전형 계획에 따름

**VII**    **심사 위원**

연번	심사위원	1차 서류심사 위원	2차 수업실연 및 면접심사 위원
1	심사위원장		
2	심사위원		
3	심사위원		
4	심사위원		
5	심사위원		

※ 심사위원은 3~5명으로 구성하되, 예비 심사위원까지 미리 구성하여 유사시에 심사위원장이 예비 심사위원을 지명하여 운영 가능

- 붙임
1. 기간제교사 채용 공고 1부
  2. 응시원서 1부
  3. 자기소개서 1부
  4. 응시자 접수부 1부
  5. 서류전형 평가표 1부
  6. 수업실연 평가표 1부
  7. 면접 평가표 1부
  8. 지원자별 집계표 1부
  9. 과목별 집계표 1부
  10. 채용 심사위원 서약서 1부
  11. 면접 평가 문항(필요시 자체개발) 1부
  12. 기간제교사 채용 합격 포기원(예시)
  13. 채용서류 반환 청구서. 끝.

[붙임 3] 채용 공고(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

○○○학교 공고 제20 -○○호

## 계약제교원 채용 공고(예시)

2022학년도 ○○○학교 계약제교원 채용 계획을 다음과 같이 공고합니다.

1. 채용권자 : ○○○학교장

2. 채용분야 및 채용 예정인원 : ○○과 ○명

3. 채용 기간 : 2022.00.00. ~ 2023.00.00.

4. 근무 조건

가. 근무시간 : 1일 8시간을 원칙으로 하며, 교원의 근무시간 동일

나. 신분

1) 정규교원으로 임용됨에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 아니함

2) 「교육공무원법」의 신분보장 등 관련 규정의 적용을 제외함

3) 기간제교사에게 신분증을 교부할 수 있으나 반드시 기간제교사임과 임용기간을 명시하여 교부

4) 기간제교사는 무기계약근로자로 전환되지 아니함

다. 보수 : 「공무원보수규정」 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 함

라. 후생복지: 건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 가입

마. 복무 : 원칙적으로 계약에 의하되, 교원복무사항 등을 준용

5. 응모 자격

가. 응시 자격 : (해당과목) 유/초/중/특수학교 교원자격증 소지자

(※ 1차 채용공고 시 응시자격에 순위 표기는 가급적 금지)

나. 응시 연령 : 임용 상한 연령(교육공무원의 정년 62세와 동일) 미 해당자

다. 응모 제한 : 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 응시할 수 없음

- 1) 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한) 제1항 각호의 어느 하나의 행위로 인하여(집행유예의 형을 선고 받은 후 그 집행유예 기간이 경과한 사람을 포함한다) 파면, 해임되거나 금고이상의 형을 선고 받은 사람
- 2) 「교육공무원법」 제10조의 4(결격사유) 에 해당하는 자
- 3) 「교육공무원 임용령」 제11조의 4(부정행위자에 대한 조치) 제1항 및 제2항 해당자
- 4) 전임교에서 4대비위 및 성관련 비위에 해당하여 계약 해지된 자
- 5) 병역복무중인 자는 채용 전까지 전역 예정자만 응시 가능
- 6) 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조(아동·청소년 관련 기관 등에의 취업제한 등), 「아동복지법」 제29조의 3(아동관련기관의 취업제한 등)에 해당하지 않는 자
- 7) 기타 관계 법령에 의하여 임용에 결격사유가 있는 자
- 8) 채용 비리 관련자

라. 우대채용(권장사항임)

- 1) 장애인 : 「장애인복지법 시행령」 제2조 또는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조 제3항에 따른 장애 및 상이등급 기준에 해당하는 자
- 2) 국가유공자 : 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 (대통령령 제2847호, 2017.12.19.)에 해당하는 자
- 3) 부산광역시교육청 계약제교원 인력풀에 등재되어 있는 자

6. 전형 방법

가. 1차 심사 : 서류심사

- 1차 합격자 발표 : 합격자에 한해 개별 통보

나. 2차 심사 : 수업 실연

- 대상 : 서류심사 합격자
- 2차 합격자 발표 : 합격자에 한해 개별 통보

다. 3차 심사 : 면접 시험

- 대상 : 서류심사 합격자
- 최종합격자 발표 : 본교 홈페이지 공지 및 개별통지  
(2022.00.00.(요일) 00:00)

## 7. 원서 접수

- 가. 기간 : 2022.00.00.(요일) 00:00 ~ 2022.00.00.(요일) 00:00
- 나. 접수처 : ○○○@korea.kr, ○○○학교 교무실(☎051-000-0000)
- 다. 제출서류

- 지원자
  - 응시원서 1부(사진 또는 사진파일, 연락처 기재)
  - 지원자 : 자기소개서 1부
- 채용예정자(최종합격자)
  - 사진(필요 시)
  - 교원자격증 사본 또는 자격인정조서 1부
  - 최종학력증명서 1부
  - 공무원채용신체검사서(유효기간 이내) 1부
  - 범죄경력조회동의서 1부
  - 호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서(해당자) 1부
  - 병적증명서(해당자) 1부
  - 경력증명서(해당자) 1부

- 라. 접수방법 : 방문접수, 우편접수, 온라인접수(이메일) 등

## 8. 제출서류의 반환 안내

- 가. 관계법령에 의거 합격자 발표 ○일 이내에 붙임 채용서류 반환청구서를 작성하여 채용서류의 반환을 요구할 수 있습니다.

## 9. 유의 사항

- 가. 지원서 등에 허위 기재 또는 기재 착오, 구비서류 미제출 등으로 인한 불이익은 임용 희망자 본인의 책임으로 합니다.
- 나. 지원서나 각종 증명서의 기재 내용이 사실과 다르거나 법규를 위반한

자는 임용 자격을 제한하거나 임용을 취소할 수 있습니다.

- 다. 임용 희망자는 자격 요건 등이 적합한가를 우선 판단하여 원서를 접수하기 바라며, 제출한 서류는 반환청구기간이 지나면 일체 반환하지 않습니다.
- 라. 지원자 중 적격자가 없을 경우에는 선발하지 않을 수 있습니다.
- 마. 본 계획은 사정에 의하여 변경될 수 있으며, 변경된 사항은 재공고 후 시행할 예정입니다.
- 바. 기간제교원으로 임용되더라도 추후 정규 교원으로 임용하거나, 임용시험시 가산점 등의 혜택은 없습니다.
- 사. 기타 자세한 사항은 ○○○학교로 문의 바랍니다.(전화 051-000-0000)

20 년 월 일

○ ○ ○ 학 교 장



## 응시원서 작성요령

1. 지원서는 반드시 소정 양식을 다운 받아 한글로 작성하여 제출
2. 최소한의 개인정보를 수집하기 위해, 필수정보와 선택정보로 구분합니다. 필수정보(\*)는 반드시 작성해야 하며, 선택정보는 작성하지 않아도 됩니다. 선택정보 내용 미작성시 채용에 불이익을 받지 않습니다.
3. 지원서 작성 시 응시자 부주의로 인한 잘못된 기재나 표기는 응시자 본인의 불이익이 됨
4. 『지원서』는 아래의 《작성 요령》에 따라 작성함

### 《작성 요령》

- ① \*소지자격 : 임용과목 또는 전공과목을 기록
- ② \*인력풀 등재 번호 : 부산교육청 계약제교원 인력풀 구성 과목의 경우 인력풀에 등재되어 있으면 본인의 등재 번호를 기재, 부산교육청 인력풀 구성 과목이 아니거나 등재되어 있지 않으면 기재 생략
- ③ \*주소 : 주소는 현재 거주하는 곳을 기재하며, 연락처는 긴급연락이 가능하도록 정확히 기재
- ④ 학력 사항 : 학교명과 재학기간은 선택정보이므로 기재하지 않아도 됨. 전공은 필수정보이므로 반드시 기재함. 학력 기재시 상위 학력부터 기재
- ⑤ 경력 사항 : 공공기관, 민간회사 등 근무경력을 기재. 직장명, 근무기간, 퇴직사유는 필수정보이므로 반드시 기재(채용과정에서 불리함을 회피하기 위하여 물의를 일으킨 특정 기관 경력을 제외하는 등 허위기재 할 경우는 계약해지 사유가 될 수 있음)  
※ 기재 공간이 부족한 경우 별첨으로 작성 가능
- ⑥ 자격증현황 : 자격증 현황은 선택정보이므로 희망할 경우 기재하되, 기재할 경우 해당 자격증 사본 제출

[붙임 5] 자기소개서(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

## 자기소개서

※ 특별한 양식이 없이 A4용지에 응모자가 자유롭게 기술

- 자기 소개, 지원 동기 등을 자유롭게 기술

- 글씨 크기 : 13, 줄간격 : 160%, 글씨체 : 휴먼명조, 글자색 : 검정

20 년 월 일

작성자 성명 : (인)

※ 평가의 공정성을 위해 심사 시 작성자명을 관리번호로 수정하여 심사

[붙임 6] 채용서류 반환청구서(예시)

■ 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙[별지 제3호서식]

**채용서류 반환청구서**

접수번호		접수일자
청구인	성명	수험번호
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)

학교장 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/m<sup>2</sup>(재활용품)]

[붙임 7] 서류전형 평가표(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

**서류전형 평가표(예시)**

과 목				
관리번호				
평 가 기 준		평 가 점 수		
		상(5)	중(4)	하(3)
1	전공/부전공 여부			
2	대학원 수학 여부			
3	기간제교사 경력			
4	기타(*상세 내용 기재)			
소계				
합계		/ 20		
심사위원 확인		성명	(서명)	

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 조정하여 사용

[붙임 8] 수업실연 평가표(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

## 수업실연 평가표(예시)

	과 목			
	관리번호			
평 가 기 준		평 가 점 수		
		상(8)	중(7)	하(6)
1	수업 계획의 적절성			
2	수업 구상 능력			
3	발음 및 발문 능력			
4	태도 및 동작의 적절성			
5	기타(*상세 내용 기재)			
소계				
합계		/ 40		
심사위원 확인		성명	(서명)	

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 조정하여 사용

### 수업실연 진행요령

1. 해당 학년(교과)에서 적정 단원을 지정하여 수업 지도안 작성 출제
  - 단원명, 차시, 구상시 고려 사항, 학급 구성, 차시 수업에 포함되어야 할 내용, 수업 시간, 단원 목표, 지문 등 필수 요소 제시
2. 수업 지도안 작성 (20분 정도)
3. 수업 실연 (10분 정도)

[붙임 9] 면접평가표(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

**면접 평가표(예시)**

과 목				
관리번호				
평 가 기 준		평 가 점 수		
		상(8)	중(7)	하(6)
1	인성			
2	교직원			
3	자질			
4	소양			
5	기타(*상세 내용 기재)			
소계				
합계		/40		
면접위원 확인		성명	(서명)	

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 조정하여 사용

**면접평가 문항(예시)**

영역	예시 문항
인성	○ 타 교사와 의견 차이를 해소할 방안에 대해 말해보시오.
교직원	○ 공무원으로서 지켜야 할 금지 사항에 대해 말해보시오.
자질	○ 평가의 공정성을 제고하기 위한 방안을 말해 보시오.
소양	○ 수업에 집중하지 않는 학생을 지도할 방안을 말해보시오.

[붙임 10] 지원자별 집계표(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

**지원자별 집계표(예시)**

관리번호[        ]

과목	심사위원 성명	평 가 점 수			
		서류 (20)	수업실연 (40)	면접 (40)	계 (100)
	심사위원 A				
	심사위원 B				
	심사위원 C				
	심사위원 D				
	심사위원 E				
	합계				
	평균				

[붙임 11] 과목별 집계표(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

**과목별 집계표(예시)**

집계담당자 : (인)

과목	관리 번호	응모자 성명	평 가 점 수				순위
			서류 (20)	수업실연 (40)	면접 (40)	계 (100)	
	1						
	2						
	3						
	1						
	2						
	3						

[붙임 12] 채용심사위원 서약서(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

## 서 약 서(예시)

본인은 2022학년도 ○○○학교 『기간제교사 임용심사위원』으로서 부여된 임무를 성실히 수행할 것이며, 심사위원으로서 알게 된 심사 자료 내용에 대해서는 누구에게도 누설하지 아니할 것을 서약합니다.

2022. . .

소속 :

직위 :

성명 : (서명)

○○○학교장 귀하

[붙임 13] 기간제교사 채용 합격 포기원(예시)

## 기간제교사 채용 합격 포기원

1. 성명:
2. 주민등록번호:
3. 연락처:
4. 선발분야: 중등 ○○교과 ○○과목

상기 본인은 20 학년도 ○○○○학교 기간제교사 채용에 합격하여 계약 예정  
인자로 ( )으로 인하여 합격을 포기하고자 합니다.

붙임 본인 신분증 사본 1부

20 년 월 일

작성자 : (서명 또는 날인)

○○○○학교장 귀하

[붙임 14] 채용계약서(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

## 기간제교사또는 시간강사 채용계약서(예시)

제1조(계약당사자)

(학교장) 주소 : \_\_\_\_\_

○○학교장

(기간제교사) 주소 : \_\_\_\_\_

성명 : ○○○○ 주민등록번호 : \_\_\_\_\_

제2조(임무) 기간제교사로 근무하는 “○○○○”의 임무는 다음과 같다.

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

제3조(계약기간) 계약기간은 \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일부터 \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일까지로 한다. 다만, 정규교원 ○○○○ 교사가 조기 복귀하는 경우 복귀 전일까지로 한다.

제4조(채용구분) “기간제교사”, “시간강사”

제5조(호봉 및 보수지급방법) ① “○○○○”의 호봉은 \_\_\_\_\_호봉이며, 법령이 정하는 바에 따라 소득세와 국민연금(비상환액) 등을 원천 징수한다. 이 경우, “○○○○”의 호봉확정 및 승급은 공무원보수규정에 의한다.(또는 월 보수는 ○원으로 한다)(퇴직교원 등을 기간제교사로 임용하는 경우 공적연금수급자는 14호봉을 넘지 못한다)

- ①(시간강사의 경우) “○○○○”의 월보수/시간급은 00,000원이며, 법령이 정하는 바에 따라 소득세와 국민연금(비상환액) 등을 원천 징수한다. ☞ 월보수 또는 시간급 택
- ② 보수는 매월 ○일에 지급한다. 보수 지급일이 토요일 또는 공휴일인 때에는 그 전일에 지급한다.
- ③ “○○○○”의 근무일이 한 달이 되지 아니하는 경우에는 일할 계산하여

보수를 지급한다.

- ④ “○○○” 이(가) 사전 허가 없이 무단결근하였을 경우에는 결근일수 만큼 일할 계산하여 보수에서 공제할 수 있다.
- ⑤ “○○○” 은(는) 본 계약에 규정된 보수 이외에는 일체의 다른 보수를 청구할 수 없다.
- ⑥ 학교 휴업기간의 보수는 지급한다(지급하지 아니한다). ☞ 택1하여야 함
- ⑦ “○○○” 의 보수에 관련한 사항은 공무원보수규정 및 공무원수당 등에 관한 규정을 준용하되, 성과상여금과 관련한 사항은 기간제교사 성과상여금 지급 지침에 의한다. ☞ 기간제교사의 경우만 해당되는 사항임(시간강사는 성과상여금 지급되지 않음)

제6조(사직) ① “○○○” 은 제4조에 규정된 임용기간동안 임무를 수행한다.

- ② “○○○” 이 불가피하게 임용기간 중도에 사직할 경우에는 30일 이전에 사직하는 일자와 사유를 서면으로 “학교장” 에게 통보하여야 한다.

제7조(근무지) ① “○○○” 의 근무지는 학교장이 지정하는 ○○○학교로 한다.

- ② 학교장은 “○○○” 의 근무지를 복수의 기관으로 지정하거나 겸임시킬 수 있다.

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

- ② “○○○” 의 출퇴근 시간 및 근무시간은 정규교원의 근무시간을 준용하되, 학교장이 조정할 수 있다.
- ③ 학교장은 “○○○” 에게 제①항 및 제②항에 의한 근무일 또는 근무시간 이외의 근무를 지시할 수 있다. 이 경우에는 시간외 수당을 지급할 수 있다.

제9조(휴가 등) ① “○○○” 은(는) 국가공무원 복무규정에서 정한 휴가를 정규교원에 준하여 실시할 수 있으며, 휴가 일수 및 업무처리는 국가공무원 복무규정 및 ‘교원휴가에 관한 예규’ 를 준용하되, 계약기간을 고려하고 학교장이 운영 지침을 참고하여 조정할 수 있다.

- ② 연가일수는 총 ○일로 한다.

③ 제1항에 의한 휴가자의 보수는 관계규정에 의하여 지급한다.

제10조(병가) ① “○○○” 은(는) 계약기간 중 업무수행이 곤란할 정도의 질환이 있을 때에는 학교장의 사전승인을 받아 병가를 받을 수 있다.

② 병가기간은 총 ( )일 이내로 한다.

③ 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 감독기관의 승인을 받아 연 180일의 범위 안에서 유급으로 허가할 수 있다. 다만, 6개월 미만의 단기간 계약자가 요양이 필요한 경우의 병가는 학교장이 판단하여 그 기간을 적정한 범위 내에서 조정하여 허가할 수 있다.

제11조(복무) ① “○○○” 의 기타 복무에 관한 사항은 국가공무원법 제7장복무의 규정 및 국가공무원복무규정 제1장 총칙, 제4장 영리업무 및 겸직, 제5장 정치운동 및 노동운동의 규정을 적용한다.

제12조(연수) ① “○○○” 은(는) 임용기간 동안 반드시 ( )시간 연수를 이수하여야 한다.(6월 미만 15시간 권장, 6월 이상~1년 미만 15시간, 12월 이상 30시간) ☞ 본인에게 반드시 고지하여야 함

② “근로자” 는 계약기간 종료 7일 전까지 연수이수증을 “사용자” 에게 제출하여야 한다.

제13조(계약의 해지) ① 학교장은 “○○○” 이 다음 각 호에 해당할 경우 본 계약을 해지할 수 있다. 단, 7~8호의 경우 즉시 계약해지

1. 결원교사가 충원 또는 조기 복직될 때
2. 업무수행을 태만히 하거나 업무수행 능력이 부족한 때
3. 신체·정신 이상으로 계약내용을 수행하기 곤란한 때
4. 복무상 의무를 위반한 때
5. 채용자격에 결격사유가 있는 경우
6. 성범죄, 아동학대 이외의 형사사건으로 기소된 때. 다만, 약식명령이 청구된 경우에는 제외(단, 혈중 알콜 농도 0.03%이상으로 음주운전 적발시는 계약해지 가능)
7. 성범죄로 기소, 약식명령, 기소유예를 받은 경우

8. 아동학대범죄로 기소, 약식명령, 기소유예, 보호처분을 받은 경우
9. 특별한 이유 없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 아니한 경우
10. 특정단체 또는 정당을 지지·선동하는 등 비교육적 활동을 할 경우
11. 채용과정에서 불리함을 회피하기 위하여 물의를 일으킨 특정학교 근무사실을 경력에서 제외하는 등 허위 기재 할 경우
12. 부당한 방법으로 채용된 경우
13. 기타 학교장의 정당한 지시에 따르지 아니한 경우

② 제1항 각 호의 사유로 인하여 계약이 해지되는 경우, 학교장은 “○○○”에게 보수를 일할 계산하여 지급한다.

제14조(근무활동 평가실시) ① “○○○”은(는) 계약기간 동안의 근무활동에 대해 학교장의 평가에 대해 동의한다. ☞ 본인에게 반드시 고지하여야 함

② 계약만료 7일전까지 학교장은 “○○○”의 계약근무활동 평가를 실시하고 타학교(기관)에서 요청시에 제공한다.

제15조(기타 채용조건)

1. 위 계약으로 정하지 아니한 사항은 국가공무원법 및 교육공무원법 등에서 정한 교육공무원 인사 및 복무관계 규정 등을 준용한다.
2. 기타 필요한 사항은 학교장과 “○○○”이(가) 합의하여 정한다.

본 계약서는 2통을 작성하여 각각 1통씩 보관한다.

2022년    월    일

(학교장) 주소 : \_\_\_\_\_

○○학교장인

(기간제교사) 주소 : \_\_\_\_\_

성명      ○○○○인

[붙임 15] 개인정보제공 동의서(예시)

## 개인정보제공 동의서(예시)

본 동의서는 부산광역시교육청 산하 각급학교의 계약제교원 채용과 계약제 교원 인력풀 제공을 위한 개인정보 사용을 위하여 선생님의 개인 정보를 제공하는데 동의를 구하고자 작성하는 것입니다.

<b>■ 개인정보 제공 동의</b>		
개인정보를 제공 받는자	교육청, 교육지원청, 각급 학교	
개인정보를 제공 받는 자의 이용 목적	계약제 교원 인력풀 구성·운영 계약제 교원 채용 심사 자료	
개인정보 제공 내용	근무학교명, 성명, 성별, 과목, 생년월일, 계약기간, 근무활동 평가 결과, 주소, 휴대전화	
보유·이용 기간	인력풀 등록일로부터 5년간 또는 본인이 인력풀 등재 취소요청 전 까지 보유	
※ 개인정보 3차 제공 동의를 거부할 권리가 있습니다. 그러나 동의를 거부할 경우 고등학교 이하 각급 학교 채용에 제한을 받을 수 있습니다.		
제공·조회 동의	본인은 위 목적으로 본인의 개인정보를 제공·조회하는 것에 동의합니다.	<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 부동의

2022. . .

성 명 : (서명)

○○○학교장 귀하

[붙임 16] 근무활동평가 제공 동의서(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바람>

<※ 기간제교사 채용시에만 작성>

## 근무활동평가 제공 동의서(예시)

본인은 기간제교사로서 근무하는 동안의 근무활동평가에 동의하며, 부산광역시 교육청 관내학교 계약제교원 채용 및 계약제교원 인력풀 구성 심사를 위한 근무활동평가 성적 제공 및 근무성적의 전자적 관리에 동의합니다.

2022. . .

성 명 : (서명)

○○○학교장 귀하

[붙임 17] 호봉획정을 위한 경력기간 합산신청서(예시)

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

**호봉획정을 위한 경력기간 합산신청서**

소 속 : 0 0 0학교

직 명 : 기간제교사

성 명 : 홍 길 동

( [ ]공무원경력, [ ]군복무경력, [ ]유사경력)

소속		직명			성명			
업체명	직종 및 직급	경 력 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)
------	---------------

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]



[붙임 19] 기간제교사 근무활동평가서(타 학교 요청 시 제출용)

<※ 기간제교사의 경우에만 작성>

## 기간제교사 근무활동평가서

학교명		성명	
과목		성별	
계약기간	20 . . ~ 20 . .	생년월일	. . .
평가요소	평가결과	평가요소	평가결과
교직자로서의 품성	( ) 점 / 20점	교과연구	( ) 점 / 20점
학습지도	( ) 점 / 20점	행정 사무업무	( ) 점 / 10점
생활지도 인성교육	( ) 점 / 20점	복무태도	( ) 점 / 10점
※ 각 심사위원의 요소별 평균점수를 소수 둘째자리에서 반올림 기재			
※ 기간제교사 근무활동평가 점수 : ( ) 점 / 100점			
※ 20 학년도 교원능력개발평가 학생만족도 조사결과 : ( ) 점 / 5점 (교원능력개발평가 결과가 있는 기간제교사의 경우만 기재, 소수 셋째자리에서 반올림)			
※ 20 학년도 교원능력개발평가 동료교사평가 결과 : ( ) 점 / 5점 (교원능력개발평가 결과가 있는 기간제교사의 경우만 기재, 소수 셋째자리에서 반올림)			
※ 학교장 종합의견 및 기타사항 : 4대 비위관련 사항 기재 (예시) 학생 성희롱(학생 폭력 등)으로 계약해지 함(0000년00월00일자)			
※ 연수이수시간 : ○시간/○시간(실제 이수시간/계약서상 이수시간)			
20    년    월    일			
○○학교장 ○ ○ ○ (인)			
부산광역시교육감 귀하			



[붙임 21] 계약제교원 임용서류 송부 요청(예시)

<※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용하시기 바랍니다>

○○○○학교

수신 ( )학교장

제목 기간제교사 등 임용서류 송부 요청

1. 교육공무원 인사기록 및 인사사무처리규칙 제9조 관련입니다.
2. 우리학교에서 기간제교사(또는 시간강사) 임용에 필요한 서류를 다음과 같이 요청하니 협조하여 주시기 바랍니다.

가. 대상자 인적 사항

연번	성명	생년월일	교과명	비고
1				( / ~ / 임용 예정)

나. 요청 서류

- 1) 공무원채용신체검사서 1부
- 2) 경력증명서 1부
- 3) 호봉확정표 1부
- 4) 근무활동평가서 1부
- 5) 졸업증명서 1부
- 6) 교원자격증 사본 1부. 끝.

○○○○학교장

[붙임 22] 계약제교원 계약(변경, 정정) 보고(예시)

<기간제교사 및 시간강사 임용(변경, 정정) 보고>

기관명	구분	성명	성별	생년 월일	교육 경력	계약 호봉 (단가)	임용 과목	소지 자격	계약기간 (시간)	임용(변 경,해임) 사유	임용 절차	비고
○○중	전일제 (시간제) 기간제 교사	김○○	남	1988. 03.21.	10.11	12	국어	중등 국어 2정	20 .03.01. -20 .02.28.	육아휴 직교사 강민희 대체	인력풀 활용 (인력풀 등재변 호기재)	장애인
○○고	시간 강사	이○○	여	1987. 05.26.	5.09	14,000	물리	중등 물리 1정	20 .2.03. -20 .2.05. (10시간)	출장교사 김민성 대체	공개 전형	

- ※ 위 서식은 공립학교만 해당
- ※ 계약 후 7일 이내 임용개시일 전에 임용 결과 보고(자료집계 입력)
- ※ 사립학교는 '사립학교 교원 임용 보고 서식'으로 임용한 날부터 7일  
이내 공문 보고함
- ※ 4대 비위 관련 중도해지자의 경우 공문(K-에듀파인)으로 반드시 의무 제출

< 기간제교사 및 시간강사 임용(변경,정정) 보고>

기관명	구분	성명	성별	생년 월일	임용 과목	계약기간	중도해지일	중도 해지 사유 (개조식으로 상세히 작성)
○○중	기간제 교사	김○○	남	1988. 03.21.	국어	20 .00.00. -20 .00.00.	20 .00.00.	

[붙임 23] 퇴직, 해임 관련 기안문(예시)

<※ 계속 근무한 기간이 3개월 미만인 경우 해당없음>

○○○○학교

수 신 내부결재

(경유)

제 목 기간제교사 해임

아래와 같이 기간제교사를 해임 하고자 합니다.

성 명	직위 (교과)	생년월일	발 령 사 항	비고(사유)
○○○	중등학교 교사 (○○)	19**.***.**,	기간제교원에서 해임함. 해임일 : 20**.***.**,	정규교사 조기 복직

붙임 기간제교사의 해고 예고 통지서 1부. 끝.

○○○○학교장

※ 해당 학교의 특성에 맞게 수정·보완하여 활용

[붙임 24] 퇴직, 해고 예고 통보서(예시)

<※ 계속 근무한 기간이 3개월 미만인 경우 해당 없음>

## 기간제교사의 해고 예고 통지서(예시)

성 명	
생년월일	
소 속	
직	기간제교사 ○○교과
연 락 처	
해 고 일	2022. 7. 22.
해고사유	기간제교사 채용계약서 제13조(계약의 해지) 제1호 정규교원의 조기 복직으로 인함 . . .

상기인은 상기 해고일 부로 기간제교사 채용이 종료됨을 근로기준법 제26조에 따라  
해고 예고 통지합니다.

20    년    월    일

기간제교사 \_\_\_\_\_ 귀하

○○○○ 학교장(인)

[붙임 25] 기간제교사 육아휴직원(예시)

## 육 아 휴 직 원

양육대상 자녀

자녀 구분	첫 째	생년월일	20 . . .
성 명	홍 길 동	휴직가능 여부확인	초등 2학년 이하(○), 만 8세 이하(○)
주 소			
휴직신청기간	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 조회에 동의하며, 육아휴직 하고자 증빙서를 붙여 제출하오니 허가하여 주시기 바랍니다.

20    년    월    일

소        속 : ○○학교

직위 (교과) : 기간제교원(○○)

생년월일 : 19 . . .

성        명 : ○○○ (인)

○○학교장 귀하

※ 각 기관의 형편에 따라 서식변경 가능

[붙임 26] 기간제교사 육아휴직 복직원(예시)

## 육아휴직 복직원

자녀(성명: , . . 일생) 양육으로 인하여 20 년 월 일부터 20 년 월 일까지( 개월간) 휴직한 바, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」제14조제1항에 따른 사유로 종료되었기에 증빙서를 붙여 제출하오니 허가하여 주시기 바랍니다.

20 년 월 일

소 속 : ○○학교

직위 (교과) : 기간제교원(○○)

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.

[붙임 28] (중등)계약제교원인력풀【채용】처리 확인서(예시)

(중등)계약제교원 인력풀【채용】처리 확인서

- 1. 성 명:
- 2. 생년월일:
- 3. 연 락 처:
- 4. 선발분야: 중등 ○○교과 ○○과목

상기 본인은 2022학년도 ○○○○학교 기간제교사 채용에 합격하여 [교육청 홈페이지/ 계약제교원인력풀(중등) / 【채용처리】] 를 하였음을 확인합니다.



2022년      월      일

작성자 : 기간제교사 ○○○ (서명 또는 날인)

○○○○학교장 귀하

[붙임 29] 계약제교원 채용 관련 결격사유 조회 업무 처리 방법 안내

교원인사과-11266(2020.07.29.), 11585(2020.08.06.)

□ 근거법령

- 고등학교 이하 각급 학교에 임용되는 교원은 법령이 정하는 바에 따라 반드시 결격사유를 조회(아동학대 범죄, 성범죄 포함)하여 채용

<p>「교육공무원법」 &lt;법률 제13936호&gt;</p> <p><b>제10조의3(채용의 제한)</b> ① ~ 신규채용 또는 특별 채용할 수 없다.</p> <p><b>제10조의4(결격사유)</b> 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교육공무원으로 임용될 수 없다.</p> <p><b>제32조(기간제 교원)</b> ④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3제1항 및 제10조의4를 준용한다.</p>
<p>「사립학교법」 &lt;법률 제14468호&gt;</p> <p><b>제54조의3(임명의 제한)</b> ⑤ ~ 교원으로 임용될 수 없다. ⑥ ~ 고등학교 이하 각급 학교의 교원으로 임명할 수 없다.</p> <p><b>제54조의4(기간제 교원)</b> ④ 기간제교원의 임용에 관하여는 제54조의3제5항 및 제6항을 준용한다.</p>
<p>「아동복지법」 &lt;법률 제14887호&gt;</p> <p><b>제29조의3(아동관련기관의 취업제한 등) ▣ 10년간 취업 제한</b> ① 8. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원, 18. 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교 ② 교육감 또는 교육장은 ~ 아동학대관련범죄 전력 조회를 ~ 요청하여야 ~ ③ 기관에 취업 중이거나 ~ 취업하려 하거나 ~ 아동학대관련범죄 전력 조회를 요청하여야 ~</p>
<p>「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 &lt;법률 제14236호&gt;</p> <p><b>제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) ▣ 10년간 취업 제한</b> ① 1. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원, 2. 「초·중등교육법」 제2조의 학교 및 같은 법 제28조와, 같은 법 시행령 제54조에 따른 위탁 교육기관 ② 교육감 또는 교육장은 ~ 성범죄 경력 조회를 ~ 요청하여야 ~ ③ 기관에 취업 중이거나 ~ 취업하려 하거나 ~ 성범죄의 경력을 확인하여야 ~</p>

□ 업무 처리

- 결격사유 및 범죄경력 유무 조회
- 성범죄 경력 및 아동학대 관련 범죄 전력 조회

- 채용기간과 관계없이 모든 계약제교원을 대상으로 실시
- 채용과정 중 동의서 등의 징구는 1회만 실시

□ 조회 방법

- 행정정보공동이용시스템 활용 시

조회 업무 절차	비 고
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>동의서 징구</b></li> <li>☞ 동의서를 받아 학교에서 보관</li> <li>• <b>내부 결재</b></li> <li>☞ “계약제교원 채용을 위한 결격사유 및 범죄경력 조회 실시” <u>내부결재</u></li> <li>• <b>시스템 조회</b></li> <li>☞ 조회 후 결과 출력</li> <li>• <b>채용 업무 처리</b></li> <li>☞ 조회 결과에 따라 업무 처리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「행정정보공동이용시스템 범죄경력조회 권한 신청 안내」, 총무과-10206, (2020.07.15.)</li> <li>• 「계약제교원 채용시 결격사유 및 범죄경력 통합조회 업무처리 개선사항 안내」, 교원인사과-11585(2020. 8. 6.)</li> </ul>

# 계약제교원 결격사유·범죄경력 통합조회 업무 처리 안내

교육부 교원정책과-7438(2020.10.23.)

## □ 현황 및 추진 배경

- 계약제교원 채용 시 범죄경력 유무조회 경찰서 별도 공문 시행으로 행정력 낭비
- 경찰청의 'e-하나로 민원시스템 상 "학교"기관의 범죄경력 회보 기능 개선'에 따른 조회권한 신청 안내('20.7)
- 「초·중등교육법」 상 '학교'기관의 결격사유·범죄경력 유무 통합조회 기능 개선 ([덧붙임 참조])

## □ 통합조회 절차

- 계약제교원 채용 시 근거법령\*에 따른 결격사유·범죄경력 통합조회 실시
- \* 「교육공무원법」 제32조(기간제교원), 「초·중등교육법」 제22조(산학겸임교사 등) 「사립학교법」 제54조4(기간제교원)



구 분	방 법
조 회 및 활 용	<del>신원 조사</del> 법령 삭제됨 결격사유 조회 + 범죄경력 조회 ↓ ↓
	행정정보공동이용시스템 (www.share.go.kr) 조회·활용
	결격사유 유(Y) ↓ 범죄경력 검증중재차이요청 ↓ ↓
	등록기준지 일괄회보 요청 ↓ 범죄경력 유(Y) (상세) ↓ ↓
	회보처리결과 완료 시 회보서 출력 활용

○ (정보 보호) 개인정보 보호 및 조회권한 남용 방지 철저

「개인정보보호법」

- ◇ 제15조에 의거 본인에게 동의서를 반드시 받아야 함
- ◇ 제23조에 의거 민감정보의 안전성 확보를 위해 조치해야 함
- ◇ 제28조에 의거 보호책임자(학교장 등)는 개인정보취급자를 교육하고 감독해야 함

「개인정보보호법 시행령」

- ◇ 제18조에 의거 범죄경력 등은 민감정보에 해당함

※ 참고 : 결격사유, 범죄경력 통합조회 가이드 등에 관한 자료 탑재

- ‘e하나로민원’ 로그인 후([https://www.share.go.kr/index\\_ssl\\_www.html](https://www.share.go.kr/index_ssl_www.html))
- HOME/ 정보센터/ 자료실/ 교육정보실

덧붙임 계약제교원 채용 시 결격사유·범죄경력 조회 근거 법령 1부

**덧붙임** [ 학교 등 '성범죄 및 아동학대관련범죄 경력조회 가능 기관' ]  
**계약제교원 채용 시 결격사유·범죄경력 조회 근거 법령**

□ **기간제교원 채용 시**

⇒ 「교육공무원법」 제32조 또는 「사립학교법」 제54조4(근거법령 선택) &  
 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제66조 + 「아동복지법」 제29조의3 (2개 이상의 근거법령 선택)

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

⇒ 「초·중등교육법」 제22조(1개의 근거법령 선택) &  
 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제66조 + 「아동복지법」 제29조의3 (2개 이상의 근거법령 선택)

● 근거법령 선택

근거법령*	근거법령검색	교육공무원법 제32조, 사립학교법 제54조의4, 초중등교육법 제22조
법령구분*	결격 범죄	
비고*	기간제교원 or 산학겸임교사 등 <input type="checkbox"/> 근거법령의 비교 내용을 읽고 숙지함	
구분*	<input checked="" type="checkbox"/> (군)수형 <input checked="" type="checkbox"/> 파산 <input checked="" type="checkbox"/> 한정후견 <input checked="" type="checkbox"/> 성년후견	
기관확인*	▶ 「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]	

● 대상자 정보 입력

대상자 등록*	엑셀파일 등록/검증	
	▶ 대상자정보를 엑셀(xls)파일로 만든 후 파일로 첨부 합니다.	

● 사용자 정보 입력

결재문서 등록*	결재문서 파일등록	
	▶ 결재문서는 「결격 범죄 통합조회 내부결재」 문서를 첨부해야 합니다. <a href="#">공문샘플</a>	
문서번호*		
결재일자*		▶ 기관 위임 전결 규정에 따릅니다.
결재권자*	부서	직급
		성명
담당자 전화번호*		▶ 전화번호는 「회보요청」 시 회보처리 담당자가 문의사항이 있을 경우 연락할 업무용 전화번호입니다.
관할경찰서*	관할경찰서선택	
사유*		

&

● 근거법령 선택

근거법령*	근거법령검색	아동·청소년 성보호에 관한 법률 제56조+아동복지법 제29조의3
법령구분*	범죄	
비고*	대상자: 아동·청소년 관련기관 등에서의 취업제한 등, 아동관련기관의 취업제한 등 <input type="checkbox"/> 근거법령의 비교 내용을 읽고 숙지함	
구분*	<input checked="" type="checkbox"/> (군)수형 <input checked="" type="checkbox"/> 파산 <input checked="" type="checkbox"/> 한정후견 <input checked="" type="checkbox"/> 성년후견	
기관확인*	▶ 「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]	

<b>결격사유 &amp; 범죄경력 유무 정보</b>	<p>「교육공무원법」 &lt;법률 제16436호&gt; 제32조(기간제교원) ④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3제1항 및 제10조의4를 준용</p>
	<p>「사립학교법」 &lt;법률 제17078호&gt; 제54조의4(기간제교원) ④ 기간제교원의 임용에 관하여는 제54조의3제5항 및 제6항을 준용</p>
	<p>「초·중등교육법」 &lt;법률 제16672호&gt; 제22조(산학겸임교사 등) ① 학교 교원 외에 산학겸임교사·명예교사 또는 강사 등을 두어 학생의 교육을 담당하게 할 경우 국립·공립 학교는 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립학교는 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용</p>
<b>성범죄경력 &amp; 아동학대관련범죄 전력 조회 (조회가능 기관 확인 후 회보요청)</b>	<p>「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 &lt;법률 제17338호&gt; 제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) ㉠ 일정기간 취업 제한 2. 「초·중등교육법」 제2조의 학교 및 같은 법 제28조와, 같은 법 시행령 제54조에 따른 위탁 교육기관</p>
	<p>「아동복지법」 &lt;법률 제16737호&gt; 제29조의3(아동관련기관의 취업제한 등) ㉠ 일정기간 취업 제한 18. 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교</p>

<예시 서식 1> (행정정보공동이용 활용 결격사유 조회 및 성범죄 경력·이동학대관련범죄 전력 조회)

## ○○○학 교

수신 내부결재

(경유)

제목 기간제교사 채용을 위한 결격사유 및 범죄경력 유무 조회

---

2022학년도 기간제교사 채용을 위한 관련 대상자의 결격사유 및 범죄경력 유무를 아래와 같이 조회하고자 합니다.

- 가. 근거법령 : 「교육공무원법」 제32조 및 「사립학교법」 제54조의4(기간제교원)
- 나. 대상인원 : 홍길동(991209-1234567), 홍길수(991210-2234567)
- 다. 동의여부 : (대상자 동의함  동의안함 )
- 라. 조회방법 : 행정정보공동이용시스템 활용. 끝.

※ <주의> 결격사유 및 범죄경력 유·무 요청 시 대상자명단이 상이한 경우가 종종 발생하므로 정확한 정보(인원수, 대상자 신상)를 기재바랍니다.



<예시 서식 3> 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 동의서

■ 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**

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

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

[붙임 30] 계약제교원 인사기록 나이스 자료전송 방법

□ 상세 업무 절차 (메뉴: 계약제교원-계약직인사기록-계약제교원 자료전송)

- (요청) 현 근무지: 대상자 등록 → 퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청
  - ※ 전 근무지가 타시도인 경우: 등록(타시도) → 총괄서버퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청

- (전송) 전 근무지: 요청받은 대상자 조회 → 전송

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

## 참고 관련 법령 등

### ○ 초·중등교육법

제19조(교직원의 구분) ① 학교에는 다음 각 호의 교원을 둔다.

1. 초등학교·중학교·고등학교·고등공민학교·고등기술학교 및 특수학교에는 교장·교감·수석교사 및 교사를 둔다. 다만, 학생 수가 100명 이하인 학교나 학급 수가 5학급 이하인 학교 중 대통령령으로 정하는 규모 이하의 학교에는 교감을 두지 아니할 수 있다.
2. 각종학교에는 제1호에 준하여 필요한 교원을 둔다.

② 학교에는 교원 외에 학교 운영에 필요한 행정직원 등 직원을 둔다.

③ 학교에는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중 교무(校務)를 분담하는 보직교사를 둘 수 있다.

④ 학교에 두는 교원과 직원(이하 "교직원"이라 한다)의 정원에 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 학교급별 구체적인 배치기준은 제6조에 따른 시도·감독기관(이하 "관할청"이라 한다)이 정하며, 교육부장관은 교원의 정원에 관한 사항을 매년 국회에 보고하여야 한다.

제21조(교원의 자격) ② 교사는 정교사(1급·2급), 준교사, 전문상담교사(1급·2급), 사서교사(1급·2급), 실기교사, 보건교사(1급·2급) 및 영양교사(1급·2급)로 나누되, 별표 2의 자격 기준에 해당하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육부장관이 검정·수여하는 자격증을 받은 사람이어야 한다.

### ○ 공무원 보수규정

제8조(초임호봉의 확정) ① 공무원을 신규채용할 때에는 초임호봉을 확정한다.

② 공무원의 초임호봉은 별표 15 공무원의 초임호봉표에 따라 확정한다. 이 경우 그 공무원의 경력에 특별승급 또는 승급제한 등의 사유가 있을 때에는 이를 가감하여야 하고, 경력과 경력이 중복될 때에는 그 중 유리한 경력 하나에 대해서만 확정하여야 하며, 「국가공무원법」 제26조의2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원의 경력은 정상근무시간을 기준으로 근무시간에 비례하여 확정하되, 1년 이하의 경력[「공무원임용령」 제3조의2제3호·제4호에 따른 시간선택제임기제공무원과 한시임기제공무원(한시임기제군무원을 포함한다. 이하 같다) 및 같은 영 제3조의3에 따른 시간선택제 채용공무원의 경력은 제외한다]은 전부에 대하여 확정하며, 「국가공무원법」 제71조제2항제4호의 사유로 인한 휴직을 대신하여 「공무원임용령」 제57조의3에 따른 시간선택제전환공무원으로 지정되어 근무한 경력은 셋째 이후 자녀부터 3년의 범위에서 전부에 대하여 확정한다.

③ 퇴직한 공무원이 퇴직일부터 30일 이내에 퇴직 당시의 경력환산율표와 같은 경력환산율표를 적용받는 공무원으로 다시 임용되어 초임호봉을 확정하는 경우 퇴직 당시의 경력환산율표가 다시 임용되어 초임호봉을 확정할 때에 적용받는 경력환산율표보다 유리한 경우에는 퇴직 당시의 경력환산율표를 적용하여 초임호봉을 확정한다.

④ 초임호봉의 확정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있으면 그 기간은 다음 승급기간에 산입한다.

⑤ 1990년 1월 1일 이후 별표 3, 별표 3의2, 별표 4, 별표 8 또는 별표 10의 봉급표를 적용받는 공무원으로 임용되는 사람의 초임호봉 확정을 위한 경력 산정을 할 때에는 1989년 12월 31일까지의 경력은 1989년 12월 31일을 기준으로 가장 최근의 계급에서 별표 15의2를 적용하여 확정한다.

■ 공무원보수규정 [별표 11] <개정 2022. 1. 4.>

유치원 · 초등학교 · 중학교 · 고등학교 교원 등의 봉급표(제5조 및 별표 1 관련)

(월지급액, 단위: 원)

호봉	봉급	호봉	봉급
1	1,700,000	21	3,240,100
2	1,751,500	22	3,359,700
3	1,803,700	23	3,478,300
4	1,855,800	24	3,597,100
5	1,908,300	25	3,715,900
6	1,960,600	26	3,835,200
7	2,012,400	27	3,959,500
8	2,064,000	28	4,083,600
9	2,116,400	29	4,213,300
10	2,173,700	30	4,343,600
11	2,229,800	31	4,473,400
12	2,287,100	32	4,603,000
13	2,391,300	33	4,734,700
14	2,495,900	34	4,866,000
15	2,600,400	35	4,997,400
16	2,705,100	36	5,128,400
17	2,808,600	37	5,242,400
18	2,916,900	38	5,356,400
19	3,024,600	39	5,470,700
20	3,132,400	40	5,584,300

비고: 유치원 · 초등학교 · 중학교 · 고등학교의 기간제교원에게는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 교육부장관이 정하는 사유를 제외하고는 고정급으로 하고, 「공무원연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 또는 「군인연금법」을 적용받는 사람이 기간제교원으로 채용되는 경우의 봉급은 연금 또는 명예퇴직수당을 지급받은 사실 등을 고려하여 교육부장관이 정하는 금액으로 한다. 다만, 「교육공무원임용령」 제13조제2항에 따라 시간제로 근무하는 기간제교원으로 임용된 사람에게 지급하는 월봉급액은 해당 교원이 정상근무 시 받을 봉급월액을 기준으로 하여 근무시간에 비례하여 지급한다.

■ 공무원보수규정 [별표 22] <개정 2022. 1. 4.>

### 교육공무원 등의 경력환산율표

구분	경력	환산율
1. 교원 경력	가. 「유아교육법」 제22조, 「초·중등교육법」 제21조 및 「고등교육법」 제16조에 따른 자격을 갖추고 「교육공무원법」 제2조제1항에 따른 교육공무원(「교육공무원법」 제32조에 따른 기간제교원 및 「유아교육법」 제23조에 따른 기간제 교사를 포함한다)으로 「교육공무원법」 제2조제3항제1호에 따른 교육기관에서 근무한 경력	100퍼센트 이내. 다만, 교원자격증의 종류와 근무한 학교가 일치하지 않는 기간제 교원 경력은 80퍼센트 이내, 관할청에 보고되지 않은 사립학교 교원 경력은 50퍼센트 이내의 환산율을 적용한다.
	나. 「유아교육법」 제22조, 「초·중등교육법」 제21조 및 「고등교육법」 제16조에 따른 자격을 갖추고 「사립학교법」 제53조 및 제53조의2에 따라 임면되어 「사립학교법」 제54조에 따라 관할청에 보고된 교원(「사립학교법」 제54조의4에 따른 기간제교원을 포함한다)으로 「교육공무원법」 제2조제3항제1호에 따른 교육기관에서 근무한 경력	100퍼센트 이내
	다. 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖추고 「평생교육법」 제31조제2항에 따라 학력이 인정되는 학교형태의 평생교육시설에서 교원으로 근무한 경력	100퍼센트 이내
	라. 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖추고 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제21조에 따라 임면된 교원으로 같은 법 제5조에 따라 설립된 한국학교에서 근무한 경력	100퍼센트 이내
	마. 「유아교육법」 제22조에 따른 자격 또는 「초·중등교육법」 제21조에 따른 특수학교 교원 자격(유치원 과정만 해당한다)을 갖추고 「영유아보육법」 제19조제2항에 따라 시장·군수·구청장에게 임면이 보고된 보육교직원으로서 「영유아보육법」 제10조에 따른 어린이집에서 근무한 경력	100퍼센트 이내
2. 교원 외의 공무원 경력	가. 국가공무원 또는 지방공무원으로 근무한 경력[현역으로 복무한 군 경력 또는 현역병에 준하는 관리·감독과 보수를 지급받는 보충역 경력을 포함하되, 이에 해당하지 않는 예술체육요원·산업기능요원·전문연구요원, 승선근무예비역, 군간부후보생(법률 제14183호로 개정되기 전의 「병역법」에 따른 무관후보생을 포함한다) 경력은 제외한다]. 다만, 법령에 따른 봉급을 받지 않는 공무원 경력, 「국가공무원법」 제26조의2 및 「지방공무원법」 제25조의3에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무한 공무원 경력 외의 비상근 공무원 경력은 제외한다.	100퍼센트
	나. 고용직공무원(대통령령 제12705호 고용직공무원규정 시행일 전의 경노무고용직 외의 고용직공무원과 같은 영 부칙 제2항에 따른 1종 및 2종 고용직은 제외한다)으로 근무한 경력	80퍼센트

<p>3. 유사 경력</p>	<p>가. 강사 등 경력</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 「유아교육법」 제22조에 따른 자격을 갖추고 같은 법 제23조에 따른 강사 등(기간제 교사는 제외한다)으로 같은 법 제2조제2호에 따른 유치원에서 근무한 경력</li> <li>2) 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖추고 같은 법 제22조에 따른 산학겸임교사 등으로 같은 법 제2조에 따른 학교에서 근무한 경력</li> <li>3) 「고등교육법」 제17조에 따른 시간강사로 같은 법 제2조에 따른 학교에서 근무한 경력</li> </ol>	<p>교육부장관이 정하는 바에 따라 30퍼센트 이상 100퍼센트 이하의 환산율을 적용한다.</p>
	<p>나. 연구경력</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 대학(전문대학을 포함한다) 또는 대학원에서 임용권자의 임명을 받아 연구원으로 근무한 경력</li> <li>2) 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관, 「특정연구기관 육성법」 및 같은 법 시행령에 따라 지정된 연구기관 등 교육부장관이 정하는 연구기관에서 연구원으로 근무한 경력</li> <li>3) 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 및 같은 법 제29조의 2에 따른 대학원에서 연구전담 조교로 근로계약을 체결하고 정기적인 보수를 지급받으며 근무한 경력</li> <li>4) 대학원에서 석사학위 또는 박사학위를 취득한 경우로서 「고등교육법」 제31조에 따른 수업연한에 따라 각 대학에서 학칙으로 정한 최저 수업연한. 다만, 박사학위의 수업연한은 최대 3년의 범위에서 인정한다.</li> </ol>	<p>100퍼센트 이내</p>
	<p>다. 국가 또는 지방자치단체 등에서의 근무경력</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 「잡급직원규정」(대통령령 제7265호) 및 「지방잡급직원규정」(대통령령 제7976호)에 따른 잡급으로 근무한 경력과 「잡급직원규정」(대통령령 제7265호) 및 「지방잡급직원규정」(대통령령 제7976호) 시행일 전의 임시직, 촉탁, 잡급 등 국가기관 또는 지방자치단체의 기관에서 근무한 경력</li> <li>2) 국가 또는 지방자치단체 등의 기관에서 임시직, 촉탁, 잡급 등으로 근무한 경력 중 1) 외의 경력으로서 교육부장관이 인사혁신처장과 협의하여 정하는 경력</li> </ol>	<p>80퍼센트 이내. 다만, 2)의 경력 중 업무분야와 동일한 교원자격 중 취득 후의 경력 외의 경력은 50퍼센트 이내의 환산율을 적용한다.</p>
	<p>라. 그 밖의 경력</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 변호사 또는 법무사의 자격을 갖춘 후 국가, 지방자치단체, 공공기관 및 그 밖의 법인 또는 개인사무소에서 법률에 관한 사무에 종사한 경력</li> </ol>	<p>70퍼센트 이내</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>2) 「교육기본법」 제15조제1항에 따른 교원단체 또는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 시행 이후 같은 법 제4조에 따라 설립된 노동조합에서 근무한 경력</li> </ol>	<p>70퍼센트 이내</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>3) 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖춘 후 「초·중등교육법 시행령」 제54조제2항에 따라 교육감이 지정한 대안교육 위탁교육기관에서 소지한 자격과 동일한 분야의 학생교육을 전담하면서 근무한 경력</li> </ol>	<p>70퍼센트 이내</p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>4) 「민법」 제32조에 따라 설립된 비영리 종교법인에서 교</li> </ol>	<p>60퍼센트 이내</p>

◆ 2022년 유 초 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

육활동과 관련된 직무에 근무한 경력으로서 교육부장관이 인사혁신처장과 협의하여 정하는 경력	
5) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 또는 개별법에 따른 공법인으로서 인사혁신처장이 정하는 법인 또는 교육부장관이 정하는 법인에서 행정·경영·연구·기술 분야에서 근무한 경력	50퍼센트 이내
6) 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제30조에 따라 등록된 재외교육기관(한국학교 또는 교육원은 제외한다) 및 재외교육단체에서 근무한 경력	50퍼센트 이내
7) 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제6조에 따라 교육감에게 등록된 학원 또는 같은 법 제14조에 따라 교육감에게 신고된 교습소에서 근무한 경력	50퍼센트 이내. 다만, 강사 또는 교습자로 교육감에게 등록 또는 신고되지 않은 경우에는 30퍼센트 이내의 환산율을 적용한다.
8) 「상법」 제169조 및 제170조에 따른 회사(외국회사를 포함한다)에서 근무한 경력	40퍼센트 이내
9) 그 밖의 직업에 종사한 경력으로 교육부장관이 인사혁신처장과 협의하여 정하는 경력	30퍼센트 이내

비고

1. 위 표 중 제1호, 제2호, 제3호가목·나목에 해당하지 않는 사람이라도 과거 경력이 채용될 직종과 상통하는 분야의 경력인 경우에는 교육부장관이 인사혁신처장과 협의하여 100퍼센트까지의 비율을 적용할 수 있다.
2. 같은 수준의 2개 이상의 학교를 졸업한 경우에는 1개 학교 외의 수학연수는 80퍼센트의 비율을 적용한다.
3. 학력과 경력이 중복되는 경우에는 그 중 하나만 산입한다.
4. 위 표 제1호 및 제3호의 경력(제1호에 따른 경력 중 공무원으로 근무한 경력 및 제3호가목의 경력은 제외한다) 중 통상적인 근무시간보다 짧게 근무한 경력(1주 동안 15시간 미만 근무한 경력은 제외한다)에 대해서는 통상적인 근무시간에 비례하여 환산한다. 이 경우 통상적인 근무시간 및 환산 방법 등에 관한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정하는 바에 따른다.
5. 교육공무원 등의 경력환산율표의 해석 및 적용에 관한 구체적인 사항은 교육부장관이 인사혁신처장과 협의하여 정하는 바에 따른다.

## ○ 교육공무원법

**제32조(기간제교원)** ① 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 예산의 범위에서 기간을 정하여 교원 자격증을 가진 사람을 교원으로 임용할 수 있다.

1. 교원이 제44조제1항 각 호의 어느 하나의 사유로 휴직하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우
2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령으로 정하는 사유로 직무를 이탈하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우
3. 특정 교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있는 경우
4. 교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우
5. 유치원 방과후 과정을 담당하도록 할 필요가 있는 경우

② 제1항에 따라 임용된 교원(이하 "기간제교원"이라 한다)은 정규 교원 임용에서 어떠한 우선권도 인정되지 아니하며, 같은 항 제4호에 따라 임용된 사람을 제외하고는 책임이 무거운 감독 업무의 직위에 임용될 수 없다.

③ 기간제교원에 대하여는 제43조제2항·제3항, 제43조의2, 제44조부터 제47조까지 및 제49조부터 제51조까지, 「국가공무원법」 제16조, 제70조, 제73조, 제73조의2부터 제73조의4까지, 제75조, 제76조, 제78조, 제78조의2, 제79조, 제80조, 제82조, 제83조제1항·제2항 및 제83조의2를 적용하지 아니하며, 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직한다.

### ○ 「교육공무원법」 아래 조항은 적용하지 아니함

#### 제43조(교권의 존중과 신분보장)

② 교육공무원은 형의 선고나 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 강임·휴직 또는 면직을 당하지 아니한다.

③ 교육공무원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

**제43조의2(당연퇴직)** 교육공무원이 제10조의4에 따른 결정사유에 해당하게 된 경우에는 당연히 퇴직한다. 다만, 「국가공무원법」 제33조제5호는 「형법」 제129조부터 제132조까지 및 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우만 해당한다.

**제44조(휴직)** ① 교육공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호, 제7호의2 및 제7호의3의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체상·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때
2. 「병역법」에 따른 병역 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우
3. 천재지변이나 전시·사변 또는 그 밖의 사유로 생사(生死)나 소재(所在)를 알 수 없게 된 경우
4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우
5. 학위취득을 목적으로 해외유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우
6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 대통령령으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우
7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교육공무원이 임신 또는 출산하게 된 경우
- 7의2. 만 19세 미만의 아동(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양(入養)하는 경우
- 7의3. 불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우
8. 교육부장관 또는 교육감이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우
9. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 간호하기 위하여 필요한 경우. 다만, 조부모나 손자녀의 간호를 위하여 휴직할 수 있는 경우는 본인 외에는 간호할 수 있는 사람이 없는 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 경우로 한정한다.
10. 배우자가 국외 근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우

◆ 2022년 유 조 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

11. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우
12. 「공무원연금법」 제25조에 따른 재직기간 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우

② 삭제

③ 대학에 재직 중인 교육공무원이 교육공무원 외의 공무원으로 임용되어 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 이 경우 휴직기간은 그 공무원으로 재입하는 기간으로 한다.

④ 임면권자(任免權者)는 제1항제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 호의 휴직기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 제1항의 휴직제도 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제45조(휴직기간 등)** ① 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제44조제1항제1호 및 제7호의3의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「공무원 재해보상법」에 따른 공무원상 부상 또는 질병으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
2. 제44조제1항제2호 및 제4호의 사유로 인한 휴직기간은 그 복무기간이 끝날 때까지로 한다.
3. 제44조제1항제3호의 사유로 인한 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
4. 제44조제1항제5호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다. 다만, 학위취득을 하려는 경우에는 3년의 범위에서 연장할 수 있다.
5. 제44조제1항제6호의 사유로 인한 휴직기간은 그 고용기간으로 한다.
6. 제44조제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있다.
- 6의2. 제44조제1항제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.
7. 제44조제1항제8호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.
8. 제44조제1항제9호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.
9. 제44조제1항제10호의 사유로 인한 휴직기간은 3년 이내로 하되 3년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 총 휴직기간은 배우자의 국외 근무, 해외 유학·연구 또는 연수 기간을 초과할 수 없다.
10. 제44조제1항제11호의 사유로 인한 휴직기간은 그 전임자로 종사하는 기간으로 한다.
11. 제44조제1항제12호의 사유로 인한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 한 차례에 한정한다.

② 대학에 근무하는 교원인 경우에 제1항의 휴직기간은 임용기간 중의 남은 기간을 초과할 수 없다. 다만, 제44조제1항제2호·제4호부터 제7호까지·제7호의2·제8호부터 제10호까지, 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 휴직은 그러하지 아니하다.

③ 제1항제6호 또는 제9호에 따라 2년 이상 휴직한 교원은 복직하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 연수를 받아야 한다.

**제46조(강임자의 우선승진임용 제한)** 「국가공무원법」 제73조의4제2항 또는 「지방공무원법」 제65조의4제2항을 교육공무원에게 적용할 때 본인이 동의하여 강임을 조건으로 임용권자 또는 임용제청권자를 달리하는 기관에 전입된 사람은 우선하여 승진임용할 수 없다.

**제47조(정년)** ① 교육공무원의 정년은 62세로 한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 따른 교원인 교육공무원의 정년은 65세로 한다.

② 교육공무원(임기가 있는 교육공무원을 포함한다)은 그 정년에 이른 날이 3월에서 8월 사이에 있는 경우에는 8월 31일에, 9월에서 다음 해 2월 사이에 있는 경우에는 다음 해 2월 말일에 각각 당연히 퇴직한다.

**제49조(고충처리)** ① 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

② 제1항에 따라 청구를 받은 임용권자나 임용제청권자(임용추천권자를 포함한다. 이하 같다)는 이를 제3항에 따른 고충심사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

③ 교육공무원의 고충을 심사하기 위하여 교육부에 교육공무원 중앙고충심사위원회를 두고, 임용권자 또는 임용제청권자 단위로 교육공무원 보통고충심사위원회를 두되 교육공무원 중앙고충심사위원회의 기능은 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」에 따른 교원소청심사위원회에서 관장한다.

④ 교육공무원 중앙고충심사위원회는 다음 각 호의 사항을 심사한다.

1. 교육공무원 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구
  2. 부교수 이상의 대학교원과 제29조제1항 및 제29조의2제1항에 따라 대통령이 임용하는 장학관·교육연구관 및 교장·원장의 고충
  3. 제58조에 따라 교육감이 임용하는 장학관과 교육연구관 중 교육행정기관에 근무하는 과장급 이상의 직위에 해당하는 사람, 교육연수기관의 장, 교육연구기관의 장, 교원연수기관의 장의 고충
- ⑤ 교육공무원 보통고충심사위원회는 다음 각 호의 사항을 심사한다.

1. 조교수 이하의 대학교원의 고충
2. 제30조에 따라 교육부장관이 임용하는 교육공무원의 고충
3. 제58조에 따라 교육감이 임용하는 교육전문직원(제4항제3호에 해당하는 사람은 제외한다)의 고충

⑥ 제5항에도 불구하고 같은 항에 규정된 교육공무원의 고충이 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 경우에는 교육공무원 중앙고충심사위원회에서 심사하고, 원래 소속 기관의 교육공무원 보통고충심사위원회에서 고충을 심사하는 것이 부적당하다고 인정되는 경우에는 바로 위 상급기관의 교육공무원 보통고충심사위원회에서 심사할 수 있다.

⑦ 임용권자나 임용제청권자는 심사 결과 필요하다고 인정할 때에는 처분청 또는 관계 기관의 장에게 그 시정을 요청할 수 있으며, 요청을 받은 처분청 또는 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고, 그 처리결과를 통보하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 통보하여야 한다.

⑧ 교육공무원 고충심사위원회의 구성·권한·심사절차와 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제50조(징계위원회의 설치)** ① 교육공무원의 징계처분 및 제10조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에 따른 교원의 채용에 관한 사항을 의결하게 하기 위하여 대통령령으로 정하는 교육기관, 교육행정기관, 지방자치단체 및 교육연구기관에 교육공무원 징계위원회(이하 "징계위원회"라 한다)를 둔다.

② 징계위원회의 종류·구성·권한·심의절차, 징계위원회 위원의 제척(除斥)이나 기피(忌避)에 관한 사항 및 징계대상자의 진술권 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 징계대상자에게 의견을 진술할 기회를 주지 아니한 징계의 의결은 무효로 한다.

**제51조(징계의결의 요구)** ① 교육기관, 교육행정기관, 지방자치단체 또는 교육연구기관의 장은 그 소속 교육공무원이 「국가공무원법」 제78조제1항 각 호의 징계사유 및 「지방공무원법」 제69조제1항 각 호의 징계사유에 해당한다고 인정하는 경우에는 지체 없이 해당 징계사건을 관할하는 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 해당 징계사건을 관할하는 징계위원회가 상급기관에 설치되어 있는 경우에는 그 상급기관의 장에게 징계의결의 요구를 신청하여야 한다.

② 제1항의 경우에 징계의결 요구권자 자신에 관한 징계사건은 그 바로 위 감독청의 장이 징계의결을 요구한다.

○ 「국가공무원법」 아래 조항은 적용하지 아니함

**제16조(행정소송과의 관계)** ① 제75조에 따른 처분, 그 밖에 본인의 의사에 반한 불리한 처분이나 부작위(不作爲)에 관한 행정소송은 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없다.

② 제1항에 따른 행정소송을 제기할 때에는 대통령의 처분 또는 부작위의 경우에는 소속 장관(대통령령으로 정하는 기관의 장을 포함한다. 이하 같다)을, 중앙선거관리위원회위원장의 처분 또는 부작위의 경우에는 중앙선거관리위원회 사무총장을 각각 피고로 한다.

**제70조(직권 면직)** ① 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 직권으로 면직시킬 수 있다.

3. 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 따라 폐직(廢職) 또는 과원(過員)이 되었을 때
4. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
5. 제73조의3제3항에 따라 대기 명령을 받은 자가 그 기간에 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 때
6. 전직시험에서 세 번 이상 불합격한 자로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 때
7. 병역판정검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 사유 없이 이를 기피하거나 군복무를 위하여 휴직 중에 있는 자가 군복무 중 군무(軍務)를 이탈하였을 때
8. 해당 직급·직위에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당 직무를 수행할 수 없게 된 때
9. 고위공무원단에 속하는 공무원이 제70조의2에 따른 적격심사 결과 부적격 결정을 받은 때

② 임용권자는 제1항제3호부터 제8호까지의 규정에 따라 면직시킬 경우에는 미리 관할 징계위원회의 의견을 들어야 한다. 다만, 제1항제5호에 따라 면직시킬 경우에는 징계위원회의 동의를 받아야 한다.

③ 임용권자나 임용제청권자는 제1항제3호에 따라 소속 공무원을 면직시킬 때에는 임용 형태, 업무 실적, 직무수행 능력, 징계처분 사실 등을 고려하여 면직 기준을 정하여야 한다.

④ 제3항에 따른 면직 기준을 정하거나 제1항제3호에 따라 면직 대상자를 결정할 때에는 임용권자 또는 임용제청권자(임용권자나 임용제청권자가 분명하지 아니하면 중앙인사관장기관의 장을 말한다)별로 심사위원회를 구성하여 그 심사위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

⑤ 제4항에 따른 심사위원회의 위원장은 임용권자 또는 임용제청권자가 되며, 위원은 면직 대상자보다 상위 계급자 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 중에서 위원장이 지명하는 5명 이상 7명 이하로 구성하되, 면직 대상자의 상위 계급자 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 우선하여 지명하여야 한다. 다만, 상위 계급자 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이 부족하면 4명 이내로 구성할 수 있다.

⑥ 제1항제4호에 따른 직권 면직일은 휴직 기간이 끝난 날 또는 휴직 사유가 소멸한 날로 한다.

**제73조(휴직의 효력)** ① 휴직 중인 공무원은 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직 기간 중 그 사유가 없어지면 30일 이내에 임용권자 또는 임용제청권자에게 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직 기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀 신고를 하면 당연히 복직된다.

**제73조의2(특수경력직공무원의 휴직)** ① 정무직공무원에 대하여는 제71조제1항제3호, 같은 조 제2항제4호, 같은 조 제4항, 제72조제2호·제7호 및 제73조를 준용한다.

② 별정직공무원에 대하여는 제71조제1항제1호·제3호·제4호, 같은 조 제2항제4호·제5호, 같은 조 제4항, 제72조제1호부터 제3호까지, 같은 조 제7호·제8호 및 제73조를 준용한다.

③ 삭제

④ 특수경력직공무원의 휴직에 대하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.

**제73조의3(직위해제)** ① 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 삭제
  2. 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 자
  3. 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 자
  4. 형사 사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)
  5. 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 제70조의2제1항제2호부터 제5호까지의 사유로 직격심사를 요구받은 자
  6. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자
- ② 제1항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 임용권자는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.
- ③ 임용권자는 제1항제2호에 따라 직위해제된 자에게 3개월의 범위에서 대기를 명한다.
- ④ 임용권자 또는 임용제정권자는 제3항에 따라 대기 명령을 받은 자에게 능력 회복이나 근무성적의 향상을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 공무원에 대하여 제1항제2호의 직위해제 사유와 같은 항 제3호·제4호 또는 제6호의 직위해제 사유가 경합(競合)할 때에는 같은 항 제3호·제4호 또는 제6호의 직위해제 처분을 하여야 한다.

**제73조의4(강임)** ① 임용권자는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 폐지되거나 하위의 직위로 변경되어 과원이 된 경우 또는 본인이 동의한 경우에는 소속 공무원을 강임할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 강임된 공무원은 상위 직급 또는 고위공무원단 직위에 결원이 생기면 제40조·제40조의2·제40조의4 및 제41조에도 불구하고 우선 임용된다. 다만, 본인이 동의하여 강임된 공무원은 본인의 경력과 해당 기관의 인력 사정 등을 고려하여 우선 임용될 수 있다.

**제75조(처분사유 설명서의 교부)** ① 공무원에 대하여 징계처분을 할 때나 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분을 할 때에는 그 처분권자 또는 처분제정권자는 처분사유를 적은 설명서를 교부(交付)하여야 한다. 다만, 본인의 원(願)에 따른 강임·휴직 또는 면직처분은 그러하지 아니하다.

- ② 처분권자는 피해자가 요청하는 경우 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱에 해당하는 사유로 처분사유 설명서를 교부할 때에는 그 징계처분결과를 피해자에게 함께 통보하여야 한다.

**제76조(심사청구와 후임자 보충 발령)** ① 제75조에 따른 처분사유 설명서를 받은 공무원이 그 처분에 불복할 때에는 그 설명서를 받은 날부터, 공무원이 제75조에서 정한 처분 외에 본인의 의사에 반한 불리한 처분을 받았을 때에는 그 처분이 있는 것일 안 날부터 각각 30일 이내에 소청심사위원회에 이에 대한 심사를 청구할 수 있다. 이 경우 변호사를 대리인으로 선임할 수 있다.

- ② 본인의 의사에 반하여 파면 또는 해임이나 제70조제1항제5호에 따른 면직처분을 하면 그 처분을 한 날부터 40일 이내에는 후임자의 보충발령을 하지 못한다. 다만, 인력 관리상 후임자를 보충하여야 할 불가피한 사유가 있고, 제3항에 따른 소청심사위원회의 임시결정이 없는 경우에는 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 또는 인사혁신처장과 협의를 거쳐 후임자의 보충발령을 할 수 있다.

③ 소청심사위원회는 제1항에 따른 소청심사청구가 파면 또는 해임이나 제70조제1항제5호에 따른 면직처분으로 인한 경우에는 그 청구를 접수한 날부터 5일 이내에 해당 사건의 최종 결정이 있을 때까지 후임자의 보충발령을 유예하게 하는 임시결정을 할 수 있다.

- ④ 제3항에 따라 소청심사위원회가 임시결정을 한 경우에는 임시결정을 한 날부터 20일 이내에 최종 결정을 하여야 하며 각 임용권자는 그 최종 결정이 있을 때까지 후임자를 보충발령하지 못한다.

- ⑤ 소청심사위원회는 제3항에 따른 임시결정을 한 경우 외에는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 불가피하다고 인정되면 소청심사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

- ⑥ 공무원은 제1항의 심사청구를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

**제78조(징계 사유)** ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법 및 이 법에 따른 명령을 위반한 경우
2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

② 공무원(특수경력직공무원 및 지방공무원을 포함한다)이었던 사람이 다시 공무원으로 임용된 경우에 재임용 전에 적용된 법령에 따른 징계 사유는 그 사유가 발생한 날부터 이 법에 따른 징계 사유가 발생한 것으로 본다.

③ 삭제

- ④ 제1항의 징계 의결 요구는 5급 이상 공무원 및 고위공무원단에 속하는 일반직공무원은 소속 장관이, 6급 이하의 공무원은 소속 기관의 장 또는 소속 상급기관의 장이 한다. 다만, 국무총리·인사혁신처장 및 대통령령등으로 정하는 각급 기관의 장은 다른 기관 소속 공무원이 징계 사유가 있다고 인정하면 관계 공무원에 대하여 관할 징계위원회에 직접 징계를 요구할 수 있다.

**제78조의2(징계부가금)** ① 제78조에 따라 공무원의 징계 의결을 요구하는 경우 그 징계 사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계 외에 다음 각 호의 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이득(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)의 5배 내의 징계부가금 부과 의결을 징계위원회에 요구하여야 한다.

1. 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 대통령령으로 정하는 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우

2. 다음 각 목에 해당하는 것을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우

- 가. 「국가재정법」에 따른 예산 및 기금
- 나. 「지방재정법」에 따른 예산 및 「지방자치단체 기금관리기본법」에 따른 기금
- 다. 「국고금 관리법」 제2조제1호에 따른 국고금
- 라. 「보조금 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 보조금
- 마. 「국유재산법」 제2조제1호에 따른 국유재산 및 「물품관리법」 제2조제1항에 따른 물품
- 바. 「공유재산 및 물품 관리법」 제2조제1호 및 제2호에 따른 공유재산 및 물품
- 사. 그 밖에 가목부터 바목까지에 준하는 것으로서 대통령령으로 정하는 것

② 징계위원회는 징계부가금 부과 의결을 하기 전에 징계부가금 부과 대상자가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다) 또는 다른 법령에 따른 환수나 가산징수 절차에 따라 환수금이나 가산징수금을 납부한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 조정된 범위에서 징계부가금 부과를 의결하여야 한다.

③ 징계위원회는 징계부가금 부과 의결을 한 후에 징계부가금 부과 대상자가 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다) 또는 환수금이나 가산징수금을 납부한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이미 의결된 징계부가금의 감면 등의 조치를 하여야 한다.

④ 제1항에 따라 징계부가금 부과처분을 받은 사람이 납부기간 내에 그 부가금을 납부하지 아니한 때에는 처분권자(대통령이 처분권자인 경우에는 처분 제청권자)는 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다. 다만, 체납액 징수가 사실상 곤란하다고 판단되는 경우에는 징수를 관할 세무서장에게 의뢰하여야 한다.

⑤ 처분권자(대통령이 처분권자인 경우에는 처분 제청권자)는 제4항 단서에 따라 관할 세무서장에게 징계부가금 징수를 의뢰한 후 체납일부터 5년이 지난 후에도 징수가 불가능하다고 인정될 때에는 관할 징계위원회에 징계부가금 감면의결을 요청할 수 있다.

**제79조(징계의 종류)** 징계는 파면·해임·강등·정직(停職)·감봉·견책(譴責)으로 구분한다.

**제80조(징계의 효력)** ① 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고(고위공무원단에 속하는 공무원은 3급으로 임용하고, 연구관 및 지도관은 연구사 및 지도사로 한다) 공무원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수는 전액을 감한다. 다만, 제4조제2항에 따라 계급을 구분하지 아니하는 공무원과 임기제공무원에 대해서는 강등을 적용하지 아니한다.

② 제1항에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 특정직공무원 중 외무공무원과 교육공무원의 강등의 효력은 다음 각 호와 같다.

- 1. 외무공무원의 강등은 「외무공무원법」 제20조의2에 따라 배정받은 직무등급을 1등급 아래로 내리고(14등급 외무공무원은 고위공무원단 직위로 임용하고, 고위공무원단에 속하는 외무공무원은 9등급으로 임용하며, 8등급부터 6등급까지의 외무공무원은 5등급으로 임용한다) 공무원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수는 전액을 감한다.
- 2. 교육공무원의 강등은 「교육공무원법」 제2조제10항에 따라 동종의 직무 내에서 하위의 직위에 임명하고, 공무원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 보수는 전액을 감한다. 다만, 「고등교육법」 제14조에 해당하는 교원 및 조교에 대하여는 강등을 적용하지 아니한다.

③ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 보수는 전액을 감한다.

④ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 동안 보수의 3분의 1을 감한다.

⑤ 견책(譴責)은 전과(前過)에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.

⑥ 공무원으로서 징계처분을 받은 자에 대하여는 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 대통령령등으로 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 공무원에 대하여는 대통령령등으로 정하는 바에 따라 승진임용이나 승급을 제한하는 기간을 단축하거나 면제할 수 있다.

⑦ 공무원(특수경력직공무원 및 지방공무원을 포함한다)이었던 사람이 다시 공무원이 된 경우에는 재임용 전에 적용된 법령에 따라 받은 징계처분은 그 처분일부터 이 법에 따른 징계처분을 받은 것으로 본다. 다만, 제79조에서 정한 징계의 종류 외의 징계처분의 효력에 관하여는 대통령령등으로 정한다.

⑧ 삭제

**제82조(징계 등 절차)** ① 공무원의 징계처분등은 징계위원회의 의결을 거쳐 징계위원회가 설치된 소속 기관의 장이 하되, 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회(국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회에 있어서는 해당 중앙인사관장기관에 설치된 상급 징계위원회를 말한다. 이하 같다)에서 한 징계의결등에 대하여는 중앙행정기관의 장이 한다. 다만, 파면과 해임은 징계위원회의 의결을 거쳐 각 임용권자 또는 임용권을 위임한 상급 감독기관의 장이 한다.

② 징계의결등을 요구한 기관의 장은 징계위원회의 의결이 가법하다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 다음 각 호의 구분에 따라 심사나 재심사를 청구할 수 있다. 이 경우 소속 공무원을 대리인으로 지정할 수 있다.

- 1. 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회의 의결: 해당 징계위원회에 재심사를 청구
- 2. 중앙행정기관에 설치된 징계위원회(중앙행정기관의 소속기관에 설치된 징계위원회는 제외한다)의 의결: 국무총리 소속으로 설치된 징계위원회에 심사를 청구
- 3. 제1호 및 제2호 외의 징계위원회의 의결: 직근 상급기관에 설치된 징계위원회에 심사를 청구

③ 징계위원회는 제2항에 따라 심사나 재심사가 청구된 경우에는 다른 징계 사건에 우선하여 심사나 재심사를 하여야 한다.

◆ 2022년 유 조 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

**제83조(감사원의 조사와의 관계 등)** ① 감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 수사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.

**제83조의2(징계 및 징계부가금 부과 사유의 시효)** ① 징계의결등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날부터 3년(제78조의2 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다.

② 제83조제1항 및 제2항에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 제83조제3항에 따른 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

③ 징계위원회의 구성·징계의결등, 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정 및 징계부가금의 과다(過多)를 이유로 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결등을 요구할 수 있다.

④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3 제1항 및 제10조의4를 준용한다.

○ 「교육공무원법」 아래 조항은 준용함

**제10조의3(채용의 제한)** ① 이 법에 따른 교원(제32조에 따른 기간제교원을 포함한다), 「사립학교법」에 따른 사립학교 교원(「사립학교법」 제54조의4에 따른 기간제교원을 포함한다), 「유아교육법」 제23조에 따른 강사 등 또는 「초·중등교육법」 제22조에 따른 산학겸임교사등으로 재직하는 동안 다음 각 호의 어느 하나의 행위로 인하여 파면·해임되거나 금고 이상의 형을 선고받은 사람(집행유예의 형을 선고받은 후 그 집행유예기간이 경과한 사람을 포함한다)은 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조의 학교(이하 "고등학교 이하 각급학교"라 한다)의 교원으로 신규채용 또는 특별채용할 수 없다. 다만, 제50조제1항에 따른 교육공무원징계위원회에서 해당 교원의 반성 정도 등을 고려하여 교원으로서 직무를 수행할 수 있다고 의결한 경우에는 그러하지 아니하다.

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

**제10조의4(결격사유)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교육공무원으로 임용될 수 없다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

<국가공무원법> 개정 2021.1.12.

제33조 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 공무원으로 임용될 수 없다.

1. 피성년후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자
6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자
- 6의2. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
- 6의3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 규정된 죄를 범한 사람으로서 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 3년이 지나지 아니한 사람
- 6의4. 미성년자에 대한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 죄를 저질러 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
  - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄
7. 징계로 파면처분을 받은 때부터 5년이 지나지 아니한 자
8. 징계로 해임처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자

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)

제34조(보수결정의 원칙) ① 교육공무원의 보수는 우대되어야 한다.

② 교육공무원의 보수는 자격, 경력, 직무의 곤란성 및 책임의 정도에 따라 대통령령으로 정한다.

제35조(보수에 관한 규정) 제34조제2항의 대통령령에는 「국가공무원법」 제47조 및 「지방공무원법」 제45조에 규정된 사항 외에 다음 각 호의 사항을 규정하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 학교의 교원이나 학과를 담당하는 교원에 대한 특별수당에 관한 사항
- 2. 기간제교원의 보수에 관한 사항**
3. 연구수당에 관한 사항
4. 교직수당에 관한 사항

## ○ 교육공무원 승진규정

제9조(평정대상 경력의 종별과 그 등급) 평정대상 경력은 교육경력·교육행정경력·교육연구경력 및 기타 경력으로 하되, 그 경력의 내용은 별표 1과 같다.

[별표 1] <개정 2013.3.23>

경력의 등급 및 종별(제9조관련)

평정대상자의 직위	등 급	경 력 종 별
교 감	가 경력	1. 각급학교 교장 또는 교감의 경력 2. 장학관·교육연구관·장학사 또는 교육연구사의 경력
	나 경력	1. 각급학교 교사(전임강사이상의 대학교원 및 중학교 또는 고등학교 졸업학력이 인정되는 사회교육시설에서 동등급교원자격증을 가지고 학생을 지도한 경력을 포함한다)의 경력 2. 교육부장관이 지정하는 법인인 교육연구기관에서 당해 직위와 상응한 직무를 담당할 경력 3. 교육공무원으로 임용되기 전에 병역법 그밖의 법률에 의한 의무를 수행하기 위하여 징집 또는 소집되거나 근무한 경력
	다 경력	임용권자가 임용하여 전임으로 근무한 강사(대학의 전임강사는 제외한다) 또는 <b>기간제교원(임시교원의 경력을 포함한다)의 경력</b> . 다만, 「교육공무원임용령」 제13조제2항에 따라 교원의 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 <b>시간제근무 기간제교원은 해당 교원이 근무한 시간을 합산하여 1일 단위(근무한 시간을 8로 나누어 산정하되, 8시간 미만의 나머지는 버린다)로 경력을 평정한다.</b>
교 사	가 경력	1. 각급학교 교장·교감 또는 교사(전임강사이상의 대학교원 및 중학교 또는 고등학교 졸업학력이 인정되는 사회교육시설에서 동등급 교원자격증을 가지고 학생을 지도한 경력을 포함한다)의 경력 2. 장학관·교육연구관·장학사 또는 교육연구사의 경력 3. 교육공무원으로 임용되기 전에 병역법 그밖의 법률에 의한 의무를 수행하기 위하여 징집 또는 소집되거나 근무한 경력
	나 경력	임용권자가 임용하여 전임으로 근무한 강사(대학의 전임강사는 제외한다) 또는 <b>기간제교원(임시교원의 경력을 포함한다)의 경력</b> . 다만, 「교육공무원임용령」 제13조제2항에 따라 교원의 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 <b>시간제근무 기간제교원은 해당 교원이 근무한 시간을 합산하여 1일 단위(근무한 시간을 8로 나누어 산정하되, 8시간 미만의 나머지는 버린다)로 경력을 평정한다.</b>
장 학 사 · 교 육 연 구 사	가 경력	1. 장학관·교육연구관·장학사 또는 교육연구사의 경력 2. 각급학교의 교장 또는 교감의 경력
	나 경력	1. 각급학교 교사(전임강사이상의 대학교원 및 중학교 또는 고등학교 졸업학력이 인정되는 사회교육시설에서 동등급교원자격증을 가지고 학생을 지도한 경력을 포함한다)의 경력 2. 5급이상의 일반직 국가공무원 또는 지방공무원으로서의 교육행정 경력 3. 교육부장관이 지정하는 법인인 교육연구기관에서 당해 직위와 상응한 직무를 담당할 경력 4. 교육공무원으로 임용되기 전에 병역법 그밖의 법률에 의한 의무를 수행하기 위하여 징집 또는 소집되거나 근무한 경력
	다 경력	1. 임용권자가 임용하여 전임으로 근무한 강사(대학의 전임강사를 제외한다) 및 <b>기간제교원(임시교원의 경력을 포함한다)의 경력</b> . 다만, 「교육공무원임용령」 제13조제2항에 따라 교원의 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 <b>시간제근무 기간제교원은 해당 교원이 근무한 시간을 합산하여 1일 단위(근무한 시간을 8로 나누어 산정하되, 8시간 미만의 나머지는 버린다)로 경력을 평정한다.</b> 2. 5급이하의 일반직 국가공무원 또는 지방공무원으로서의 경력(나경력 제2호를 제외한다) 3. 고등교육법 제14조의 규정에 의한 조교의 경력

## ○ 교육공무원 임용령

**제13조(기간제교원의 임용)** ① 법 제32조제1항제2호에서 "파견·연수·정직·직위해제등 대통령령이 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 교원이 파견·연수·강등·정직·직위해제·휴가로 인하여 1개월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 경우
  2. 교원이 퇴직하여 신규채용하여야 할 사유가 발생하였음에도 교사임용후보자명부에 임용대상자가 없어 신규채용을 할 수 없을 경우
  3. 파면·해임 또는 면직처분을 받은 교원이 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제9조의 규정에 의하여 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충발령을 하지 못하게 된 경우
- ② 법 제32조제1항제3호부터 제5호까지의 규정에 따라 기간제교원을 임용하는 경우 1주당 근무시간을 6시간 이상 35시간 이하의 범위에서 시간제로 근무하게 하는 기간제교원을 임용할 수 있다.
- ③ 법 제32조제1항에 따라 임용되는 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위에서 연장할 수 있다.

## ○ 유아교육법

**제22조(교원의 자격)** ② 교사는 정교사(1급·2급)·준교사로 나누되, 별표 2의 자격기준에 해당하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육부장관이 검정·수여하는 자격증을 받은 사람이어야 한다.

**제23조(강사 등)** ① 유치원에는 교육과정 운영에 필요한 경우 제20조제1항에 따른 교원외에 강사, 기간제 교사 또는 명예교사 등을 두어 유아교육을 담당하거나 보조하게 할 수 있다. 이 경우 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립유치원은 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용한다.

- ② 제1항에 따라 유치원에 두는 강사 등의 종류·자격기준 및 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## ○ 재외국민의 교육지원 등에 관한 법률(약칭:재외국민교육법)

**제24조(계약제·기간제 교원 및 직원)** 한국학교에 근무기간·급여·근무조건·업적 및 성과 약정 등의 계약조건을 정하여 임용하는 교원 및 직원을 둘 수 있다.

## ○ 사립학교법 <개정 2020. 12. 22.>

**제54조의3(임명의 제한)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 학교의 장에 임명될 수 없다.

1. 제20조의2에 따라 임원 취임의 승인이 취소된 후 5년이 지나지 아니한 사람
2. 제54조의2에 따른 해임 요구에 의하여 해임된 후 3년이 지나지 아니한 사람
3. 제61조에 따라 파면된 후 5년이 지나지 아니한 사람

4. 「교육공무원법」 제10조의4 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

② 제1항제1호부터 제3호까지에 해당하는 사람으로서 그 임명 제한 기간이 지난 사람이 학교의 장으로 취임하려면 재적이사 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③ 학교법인의 이사장과 다음 각 호의 어느 하나의 관계인 사람은 해당 학교법인이 설치·경영하는 학교의 장에 임명될 수 없다. 다만, 이사 정수의 3분의 2 이상의 찬성과 관할청의 승인을 받은 사람은 그러하지 아니하다.

1. 배우자

2. 직계존속 및 직계비속과 그 배우자

④ 학교의 장으로 임명되어 있는 사람이 학교법인의 이사장의 변경 또는 친족 관계의 변동 등으로 인하여 학교법인의 이사장과 제3항 각 호의 어느 하나의 관계가 된 경우에는 그 사유가 발생한 날 부터 3개월 이내에 이사 정수의 3분의 2 이상의 찬성과 관할청의 승인을 받아야 한다.

⑤ 제1항제4호에 해당하는 사람은 교원으로 임명될 수 없다.

⑥ 이 법에 따른 교원(제54조의4에 따른 기간제교원을 포함한다), 국립학교·공립학교의 교원(「교육공무원법」 제32조에 따른 기간제교원을 포함한다), 「유아교육법」 제23조에 따른 강사 등 또는 「초·중등교육법」 제22조에 따른 산학겸임교사 등으로 재직하는 동안 다음 각 호의 어느 하나의 행위로 인하여 파면·해임되거나 금고 이상의 형을 선고받은 사람(집행유예의 형을 선고 받은 후 그 집행유예기간이 지난 사람을 포함한다)은 고등학교 이하 각급 학교의 교원으로 임명될 수 없다. 다만, 제62조에 따른 교원징계위원회에서 해당 교원의 반성 정도 등을 고려하여 교원으로서 직무를 수행할 수 있다고 의결한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 금품수수 행위

2. 시험문제 유출 및 성적 조작 등 학생성적 관련 비위(非違) 행위

3. 학생에 대한 신체적 폭력 행위

⑦ 제6항 각 호 외의 부분 단서에 따른 교원징계위원회의 의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 한다.

**제54조의4(기간제교원)** ① 각급 학교 교원의 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 교원자격증을 가진 사람 중에서 기간을 정하여 임용하는 교원(이하 “기간제교원”이라 한다)을 임용할 수 있다. 이 경우 임용권자는 학교법인의 정관 등으로 정하는 바에 따라 그 권한을 학교의 장에게 위임할 수 있다.

1. 교원이 제59조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직하여 후임자의 보충이 불가피할 때

2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 또는 휴가 등으로 1개월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피할 때

3. 파면·해임 또는 면직 처분을 받은 교원이 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제9조제1항에 따라 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충발령을 하지 못하게 되었을 때

4. 특정 교과를 한시적으로 담당할 교원이 필요할 때

② 기간제교원에 대해서는 제56조, 제58조제2항, 제58조의2, 제59조, 제61조, 제61조의2, 제62조, 제62조의2, 제63조, 제64조, 제64조의2, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제66조의3제2항·제3항 및 제66조의4를 적용하지 아니하며, 임용기간이 만료되면 당연히 퇴직된다.

**<사립학교법> 아래 조항은 적용하지 아니함**

**제56조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지)** ① 사립학교 교원은 형(刑)의 선고, 징계처분 또는 이 법에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직이나 면직 등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급이나 학과의 개편 또는 폐지로 인하여 직책이 없어지거나 정원이 초과된 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

**제58조(면직의 사유)** 사립학교 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 해당 교원의 임용권자는 그 교원을 면직시킬 수 있다.

1. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
2. 근무성적이 매우 불량할 때
3. 정부 과파를 목적으로 하는 단체에 가입하고 이를 방조(幫助)하였을 때
4. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동하였을 때
5. 인사기록에 있어서 부정한 체점·기재를 하거나 거짓 증명 또는 진술을 하였을 때
6. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 임용되었을 때

② 제1항제2호부터 제6호까지의 규정에 따른 사유로 면직시키는 경우에는 제62조에 따른 교원징계위원회의 동의를 받아야 한다.

**제58조의2(직위의 해제)** ① 사립학교 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 교원의 임용권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 매우 불량하거나 교원으로서 근무태도가 매우 불성실한 경우
2. 징계의결이 요구 중인 경우
3. 형사사건으로 기소된 경우(약식명령이 청구된 경우는 제외한다)
4. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 경우로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 경우
- ② 제1항에 따라 직위를 부여하지 아니한 경우에 그 사유가 소멸되면 임용권자는 지체 없이 직위를 부여하여야 한다.
- ③ 임용권자는 제1항제1호에 따라 직위해제된 사람에게 3개월 이내의 기간대기를 명한다.
- ④ 임용권자는 제3항에 따라 대기명령을 받은 사람에게 능력 회복이나 태도 개선을 위한 연수 또는 특별한 연구과제의 부과 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사립학교 교원에게 제1항제1호와 같은 항 제2호·제3호 또는 제4호의 직위해제 사유가 함께 있는 경우에는 같은 항 제2호·제3호 또는 제4호를 사유로 직위해제 처분을 하여야 한다.

**제59조(휴직의 사유)** ① 사립학교 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 그 교원의 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호부터 제4호까지 및 제11호의 경우에는 본인의 의사와 관계없이 휴직을 명하여야 하고, 제7호 및 제7호의2의 경우에는 본인이 원하면 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기간 양양이 필요한 경우(불임·난임으로 인하여 장기간의 치료가 필요한 경우를 포함한다)
2. 「병역법」에 따른 병역의 복무를 위하여 징집되거나 소집된 경우
3. 천재지변이나 전사·사변 또는 그 밖의 사유로 생사나 소재(所在)를 알 수 없게 된 경우
4. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 경우
5. 학위취득을 목적으로 해외 유학을 하거나 외국에서 1년 이상 연구 또는 연수를 하게 된 경우
6. 국제기구, 외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 국가기관, 재외교육기관(「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제2조제2호의 재외교육기관을 말한다) 또는 정관으로 정하는 민간단체에 임시로 고용되는 경우
7. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성 교원이 임신 또는 출산하게 된 경우
- 7의2. 만 19세 미만의 아동 청소년(제7호에 따른 육아휴직의 대상이 되는 아동은 제외한다)을 입양하는 경우
8. 교육부장관이 지정하는 국내의 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 된 경우
9. 사고 또는 질병 등으로 장기간 양양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 간호하기 위하여 필요한 경우
10. 배우자가 국외 근무를 하게 되거나 제5호에 해당하게 된 경우
11. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제5조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 경우
12. 「사립학교교직원 연금법」 제31조에 따라 계산한 재직기간이 10년 이상인 교원이 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 경우
13. 그 밖에 정관으로 정하는 사유가 있는 경우

② 제1항제7호의 사유로 인한 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 하되 분할하여 휴직할 수 있고, 같은 항 제7호의2의 사유로 인한 휴직기간은 입양자녀 1명에 대하여 6개월 이내로 한다.

③ 임용권자는 제1항제7호 및 제7호의2에 따른 휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하여서는 아니 되고, 같은 호의 휴직기간은

근속기간에 포함하며, 그 밖에 같은 호에 따른 휴직자의 신분 및 처우 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 휴직기간과 휴직자의 신분 및 처우 등에 관하여는 정관(사립학교경영자의 경우에는 그가 정하는 교원의 신분보장 및 징계에 관한 규칙을 말한다. 이하 이 절에서 같다)으로 정한다.

**제61조(징계의 사유 및 종류)** ① 사립학교 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 해당 교원의 임용권자는 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법과 그 밖의 교육 관계 법령을 위반하여 교원의 본분에 어긋나는 행위를 하였을 때
2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 게을리하였을 때
3. 직무 관련 여부에 상관없이 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

② 징계는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책으로 한다.

③ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 사람은 그 기간 중 교원의 신분은 보유하나 직무에 종사할 수 없으며 보수의 전액을 감한다.

④ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 보수의 3분의 1을 감한다.

⑤ 견책은 전과(前過)에 대하여 훈계하고 누우치게 한다.

**제61조의2(의원면직을 신청한 교원의 징계사유 확인 등)** ① 각급학교 교원의 임용권자는 교원이 의원면직을 신청한 경우 다음 각 호의 사항을 감사원과 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에 확인하여야 한다.

1. 제61조제1항에 따른 징계사유가 있는지 여부
2. 제4항에 따른 의원면직의 제한대상에 해당하는지 여부

② 제1항제1호에 따른 확인 결과 「국가공무원법」 제79조에 따른 파면·해임·강등·정직에 준하는 정도의 징계(이하 “중징계”라 한다)에 해당하는 징계사유가 있는 경우 해당 교원의 임용권자는 지체 없이 제62조에 따른 교원징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 이 경우 임용권자는 제58조의2제1항제2호에 따라 해당 교원에게 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

③ 제62조에 따른 교원징계위원회는 제2항에 따라 징계의결이 요구된 경우 다른 징계사건에 우선하여 징계의결을 하여야 한다.

④ 각급학교 교원의 임용권자는 의원면직을 신청한 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용해서는 아니 된다. 다만, 제1호·제3호 및 제4호의 경우 그 비위 정도가 중징계에 해당하는 경우로 한정한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 제62조에 따른 교원징계위원회에 중징계 의결을 요구 중인 때
3. 감사원·검찰·경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 관할청의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 감사 또는 조사 중인 때

⑤ 제4항에 따른 의원면직의 제한 및 제한대상의 확인에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제62조(교원징계위원회의 설치 및 구성 등)** ① 사립학교 교원의 징계사건 및 제54조의3제6항 각 호 외의 부분 단서에 따른 교원의 임명에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 그 임용권자의 구분에 따라 학교법인·사립학교경영자 및 해당 학교에 교원징계위원회를 둔다. 다만, 사립유치원 교원의 징계사건은 「교육공무원법」 제50조에 따라 설치되는 교육공무원 징계위원회에서 심의·의결한다.

② 제1항에 따른 교원징계위원회는 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성한다.

③ 교원징계위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 해당 학교법인이나 사립학교경영자 또는 학교의 장(제53조의2제2항에 따라 교원의 임용권이 학교의 장에게 위임된 경우로 한정한다)이 임명하거나 위촉한다.

1. 해당 학교의 교원 또는 학교법인의 이사
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
  - 가. 법관, 검사 또는 변호사로 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
  - 나. 대학에서 법학, 행정학 또는 교육학을 담당하는 조교수 이상으로 재직 중인 사람
  - 다. 공무원으로 20년 이상 근속하고 퇴직한 사람
  - 라. 그 밖에 교육이나 교육행정에 대한 전문지식과 경험이 풍부하다고 인정되는 사람

④ 교원징계위원회는 다음 각 호에서 정한 기준에 따라 구성한다.

1. 제3항제2호에 따라 위촉된 위원(이하 이 조 및 제62조의2에서 “외부위원”이라 한다)을 최소 1명 이상 포함할 것
  2. 외부위원은 해당 학교법인 또는 사립학교경영자가 설치·경영하는 학교에 소속된 사람이 아닐 것
  3. 학교법인에 두는 교원징계위원회의 경우에는 해당 학교법인의 이사인 위원 수가 전체 위원 수의 2분의 1을 초과하지 아니할 것
- ⑤ 교원징계위원회의 조직, 권한 및 심의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제62조의2(외부위원의 임기 등)** ① 외부위원의 임기는 3년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다.

② 학교법인이나 사립학교경영자 또는 학교의 장(제53조의2제2항에 따라 교원의 임용권이 학교의 장에게 위임된 경우로 한정한다)은 외부위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우
5. 제66조의5에 따른 비밀누설금지직무를 위반한 경우

**제63조(제척사유)** 교원징계위원회 위원은 본인이나 친족에 관한 징계사건의 심의에 관여할 수 없다.

**제64조(징계의결의 요구)** 사립학교 교원의 임용권자는 소속 교원 중에 제61조제1항의 징계 사유에 해당하는 사람이 있을 때에는 미리 충분한 조사를 한 후 해당 징계사건을 관할하는 교원징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.

**제64조의2(징계의결 요구 사유의 통지)** 징계의결 요구권자가 제64조에 따라 징계의결을 요구할 때에는 징계의결 요구와 동시에 징계대상자에게 징계 사유를 적은 설명서를 보내야 한다.

**제65조(진상조사 및 의견진술)** ① 교원징계위원회는 징계사건을 심의할 때 진상을 조사하여야 하며, 징계의결을 하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 응하지 아니할 때에는 예외로 한다.  
 ② 교원징계위원회는 필요하다고 인정하는 경우에는 관계인 또는 관계 전문가를 출석하게 하여 의견을 들을 수 있다.

**제66조(징계의결)** ① 교원징계위원회는 제61조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위의 유형, 정도 및 징계의결이 요구된 교원의 근무태도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 징계기준 및 징계의 감경기준 등에 따라 징계의결을 하여야 한다.  
 ② 교원징계위원회는 징계사건을 심의한 결과 징계를 의결하였을 때에는 주문(主文)과 이유를 적은 징계의결서를 작성하여 임용권자에게 보내어 알려야 한다.  
 ③ 제1항의 징계의결은 재직위원 3분의 2 이상의 출석과 재직위원 과반수의 찬성으로 하여야 한다.  
 ④ 임용권자가 제2항의 징계의결서를 받았을 때에는 제66조의2제2항에 따라 재심을 요구받은 경우를 제외하고는 징계의결서를 받은 날부터 15일 이내에 그 의결 내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우 임용권자는 징계처분의 사유를 적은 결정서를 해당 교원에게 교부하여야 한다.

**제66조의2(징계의결의 재심의 요구)** ① 사립학교 교원의 임용권자는 제54조제3항에 따라 징계를 요구받은 사항에 대하여 제66조제2항에 따른 징계의결서를 받았을 때에는 같은 조 제4항에 따라 징계처분을 하기 전에 그 내용을 관할청에 통보하여야 한다.  
 ② 관할청은 제1항에 따라 통보받은 징계의결의 내용이 징계 사유에 비추어 가볍다고 인정되면 해당 교원의 임용권자에게 그 징계처분을 하기 전에 교원징계위원회에 재심을 요구하도록 할 수 있다.  
 ③ 임용권자가 관할청으로부터 제2항에 따라 재심을 요구받은 경우에는 지체 없이 해당 교원징계위원회에 재심을 요구하여야 하며, 해당 교원징계위원회가 재심을 하였을 때에는 그 결과를 관할청에 통보하여야 한다.

**제66조의3(감사원 조사와의 관계 등)** ① 감사원, 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관은 사립학교 교원에 대한 조사나 수사를 시작하였을 때와 마쳤을 때에는 10일 이내에 해당 교원의 임용권자에게 그 사실을 통보하여야 한다.  
 ② 감사원에서 조사 중인 사건에 대해서는 제1항에 따른 조사 개시 통보를 받은 날부터 징계의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행할 수 없다.  
 ③ 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대해서는 제1항에 따른 수사 개시 통보를 받은 날부터 징계의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.

**제66조의4(징계 사유의 시효)** ① 사립학교 교원의 임용권자는 징계 사유가 발생한 날부터 3년이 지난 경우에는 제64조에 따른 징계의결을 요구할 수 없다. 다만, 징계 사유가 「국가공무원법」 제78조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 징계 사유가 발생한 날부터 5년 이내에, 「교육공무원법」 제52조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 징계 사유가 발생한 날부터 10년 이내에 징계의결을 요구할 수 있다.  
 ② 제66조의3제2항 또는 제3항에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 제66조의3제1항에 따른 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.  
 ③ 징계위원회의 구성, 징계의결, 그 밖에 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」에 따른 교원소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 하였을 때에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

③ 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 3년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

④ 기간제교원의 임용에 관하여는 제54조의3제5항 및 제6항을 준용한다.

**<사립학교법> 아래 조항은 준용함**

**제54조의3(임명의 제한)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 학교의 장에 임명될 수 없다.

4. 「교육공무원법」 제10조의4 각 호의 어느 하나에 해당하는 자

교육공무원법 제10조의4(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교육공무원으로 임용될 수 없다.

1. 「국가공무원법」 제33조 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

◆ 2022년 유 초·중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

<p>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)</p> <p>⑤ 제1항제4호에 해당하는 자는 교원으로 임명될 수 없다.</p> <p>⑥ 이 법에 따른 교원(제54조의4에 따른 기간제교원을 포함한다), 국립학교·공립학교의 교원(「교육공무원법」 제32조에 따른 기간제교원을 포함한다), 「유아교육법」 제23조에 따른 강사 등 또는 「초·중등교육법」 제22조에 따른 산학겸임교사 등으로 제직하는 동안 다음 각 호의 어느 하나의 행위로 인하여 파면·해임되거나 금고 이상의 형을 선고받은 사람(집행유예의 형을 선고받은 후 그 집행유예기간이 지난 사람을 포함한다)은 고등학교 이하 각급 학교의 교원으로 임명될 수 없다. 다만, 제62조에 따른 교원징계위원회에서 해당 교원의 반성 정도 등을 고려하여 교원으로서 직무를 수행할 수 있다고 의결한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 금품수수 행위</p> <p>2. 시험문제 유출 및 성적 조작 등 학생성적 관련 비위(非違) 행위</p> <p>3. 학생에 대한 신체적 폭력 행위</p>
---

○ 사학기관 재무·회계 규칙

제15조의2(예산과목의 구분) ① 법인의 업무에 속하는 회계와 학교에 속하는 회계의 예산과목의 구분은 별표 1부터 별표 4까지에 따른다. 다만, 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원의 경우 학교에 속하는 회계의 예산과목 구분은 별표 5 및 별표 6에 따른다.

② 교육감은 지역의 실정·특색과 관할 학교 및 유치원의 운영 실태 등을 고려하여 별표 3부터 별표 6까지에 따른 예산과목 구분의 전부 또는 일부를 조정할 수 있다.

■ 사학기관 재무·회계 규칙 [별표 4] <개정 2016. 11. 3.>

학교회계 세출예산 과목(제15조의2제1항 관련)

1. 사업별

항 (정책사업)	목 (단위사업)	세목 (세부사업)	과목해설 (사업해설)
1. 인적자원 운용			
	1. 교직원보수	1. 교원보수	정규직교원에게 지급하는 급여
		2. 직원보수	정규직직원 및 무기계약직원에게 지급하는 급여
	2. 그 밖의 교직원보수	1. 교직원대체인건비	정규직교직원 및 무기계약직원의 출산휴가 및 장기병가 등에 따른 결원 충원을 위한 <b>기간제교원</b> 이나 행정대체 인력 등 대체 인력의 인건비
		2. 학교운영지원수당	교직원에게 지급하는 교원연구비, 직책수당 및 관리수당 등의 수당
	3. 교직원 복지 및 역량강화	1. 교직원연수	교직원의 교수 및 직무 역량을 강화하기 위한 소요 비용
		2. 교직원복지	교직원 동호회 활동 지원 및 맞춤형복지 지원 등 교직원의 복지와 사기 진작을 위한 소요 비용

2. 성질별

관	항	목	세목(원가통계비목)	과목해설
1. 인건비				
	1. 인건비	3. 기간제근로자 보수	1. 기간제교원보수	<b>기간제교원</b> 및 시간강사 등에게 지급하는 보수(퇴직급여를 포함한다)
			2. 기간제직원보수	기간제직원 및 일용직원 등에 대한 보수(퇴직급여를 포함한다)
			2. 운영비	
	1. 학교운영비	3. 법정부담금	1. 교직원법정부담금	정규직교직원에게 대한 사립학교교직원연금, 건강보험 및 재해보상 부

			담급 등과 관련하여 지출하는 금액
		2. 무기계약직원법정부담금	무기계약직원에 대한 국민연금, 건강보험, 고용보험 및 산재보험 등과 관련하여 지출하는 금액
		3. 기간제교원법정부담금	<b>기간제교원</b> 및 시간강사 등에 대한 국민연금, 건강보험, 고용보험 및 산재보험 등과 관련하여 지출하는 금액
		4. 기간제직원법정부담금	기간제직원 및 일용직 등에 대한 국민연금, 건강보험, 고용보험 및 산재보험 등과 관련하여 지출하는 금액

비고

1. 과목은 필요에 따라 추가하거나 삭제할 수 있다.
2. 결산을 하는 경우에는 예산에서 사용한 과목에 따른다.

## ○ 제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법(약칭: 제주특별법)

**제215조(외국인 기간제교원 임용의 특례)** 제주자치도에 소재하는 「초·중등교육법」 제2조에 따른 초등학교·중학교 또는 고등학교에서 외국어교육을 위하여 필요한 경우 교원의 임용권자는 「초·중등교육법」 제21조, 「교육공무원법」 제6조 및 제32조제1항, 「사립학교법」 제52조, 제54조의4제1항 및 제3항에도 불구하고 도조례로 정하는 바에 따라 외국인을 기간제교원으로 임용할 수 있다.

**제217조(국제고등학교의 설립·운영)** ① 국가·제주자치도 또는 학교법인은 국제화된 전문인력의 양성을 목적으로 하는 고등학교(이하 "국제고등학교"라 한다)를 설립·운영할 수 있다.

- ② 국제고등학교에 대해서는 「초·중등교육법」 제9조·제19조·제19조의2·제21조·제23조·제24조·제26조·제29조·제31조 및 제46조를 적용하지 아니할 수 있다.
- ③ 국제고등학교의 장은 「초·중등교육법」 제47조에도 불구하고 고등학교 과정에 수학할 능력이 있다고 인정되는 외국인에게 입학(재입학·전학·편입학을 포함한다)을 허용할 수 있다.
- ④ 국제고등학교에는 「초·중등교육법」 제21조, 「교육공무원법」 제6조 및 제32조제1항, 「사립학교법」 제52조, 제54조의4제1항 및 제3항에도 불구하고 교육과정 운영에 필요한 외국인을 기간제교원으로 임용할 수 있다.
- ⑤ 제1항과 제3항에 따른 국제고등학교의 설립·운영에 필요한 사항, 제2항에 따라 적용하지 아니하는 사항 및 제4항에 따른 기간제교원의 보수 등은 「교육공무원법」 제35조에도 불구하고 대통령령으로 정한다.
- ⑥ 국제고등학교의 교원임용과 국제고등학교 졸업자의 학력인정 등에 관하여는 제216조제2항·제3항·제5항 및 제6항을 준용한다. 이 경우 "자율학교"는 "국제고등학교"로 본다.

**제230조(교원임용 등)** ① 국제학교에 두는 교원의 자격과 교직원의 정원 및 배치기준 등은 대통령령으로 정한다.

- ② 국제학교법인(외국의 법령에 따라 설립된 법인은 제외한다)이 설립·운영하는 국제학교에 두는 교원과 직원의 임면, 복무, 신분보장·사회보장 등에 관하여는 「사립학교법」 제54조, 제54조의2, 제56조부터 제58조까지, 제58조의2, 제59조, 제60조, 제60조의2, 제61조부터 제64조까지, 제64조의2, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제66조의3, 제66조의4 및 제70조의2를 준용한다. 다만, 같은 법 제54조의4에 따른 기간제교원에게는 같은 법 제56조, 제58조제2항, 제58조의2, 제59조, 제61조부터 제64조까지, 제64조의2, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제66조의3제2항·제3항 및 제66조의4를 적용하지 아니한다.
- ③ 국제학교는 도조례로 정하는 바에 따라 교육과정 운영에 필요한 외국인을 교원으로 임용할 수 있다.

◆ 2022년 유 초·중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

- ④ 제3항에 따른 외국인 교원(국공립 국제학교의 교원에 한정한다)의 보수에 관한 사항 중 「교육공무원법」 제35조 각 호의 사항은 도조례로 달리 정할 수 있다.
- ⑤ 국공립 국제학교의 교원임용과 교직원 등에 관하여는 제216조제2항 및 제3항을 준용한다. 이 경우 “자율학교”는 “국제학교”로 본다.

○ 제주특별자치도 각급학교 외국인 기간제교원 임용의 특례에 관한 조례

**제1조(목적)** 이 조례는 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제215조에 따라 제주특별자치도 고등학교 이하 각급학교에서 외국어교육을 위하여 필요한 외국인 기간제교원의 자격에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(자격기준)** ① 외국인 기간제교원의 자격은 다음 각 호의 어느 하나와 같다.

1. 「초·중등교육법」 제21조제2항 별표 2의 교사 자격기준에 해당하는 사람
  2. 자국법에 의하여 교원자격증을 소지하거나 해당과목을 전공하고 대학교를 졸업한 사람
  3. 국내외 교육기관에서 2년 이상의 교육경력이 있는 사람
  4. 그 밖에 제주특별자치도교육감(이하 "도교육감"이라 한다)이 외국어 교수 능력이 있다고 인정하는 사람
- ② 외국인 기간제교원의 세부자격기준은 도교육감이 따로 정한다.

**제3조(임용요건 및 절차)** 외국인 기간제 교원의 임용요건 및 절차는 「교육공무원법」, 「교육공무원임용령」 및 「사립학교법」의 관련 규정에 따른다.

○ 지방공무원 보수규정

■ 지방공무원 보수규정 [별표 2] <개정 2022. 1. 4.>

**일반직공무원 등의 경력환산율표** (별표 1 관련)

구분	경력	환산율
2. 유 사 경 력	다. 기타 경력 1) 국제기구(국제연합기구나 그 밖의 정부 간 국제기구)에서 근무한 경력 2) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 또는 개별법에 근거한 공공법인으로서 교육부장관 또는 행정안전부장관이 인정하는 법인에서 근무한 경력 3) 「국제경기대회 지원법」 제2조에 따라 설치되는 각종 국제경기대회조직 위원회에서 근무한 경력 4) 사립학교에서 근무한 교직원 경력 5) 별정우체국에서 근무한 경력 6) 국·공립학교에서 근무한 임시교원 또는 기간제교원 경력 7) 사립학교에서 근무한 임시교원 또는 기간제교원 경력	동일분야 경력은 100퍼센트 이내, 비동일분야 경력 [2)의 경력은 행정·경영·연구·기술분야에 한한다]은 70퍼센트 이내, 다만 7)의 경력은 50퍼센트 이내

비고

1. 일반직공무원 등의 경력환산율표의 구체적인 내용은 행정안전부장관이 정한다.
2. 위 표 제2호에 따른 유사경력(같은 호 가목2)에 따른 경력 중 「고등교육법」 제17조 및 「초·중등교육법」 제22조에 따른 시간강사 등 경력은 제외한다) 중 통상적인 근무시간보다 짧게 근무한 경력(1주 동안 15시간 미만 근무한 경력은 인정하지 않는다)은 통상적인 근무시간에 비례하여 환산한다. 이 경우 통상적인 근무시간 및 환산 방법 등에 관한 구체적인 사항은 행정안전부장관이 정하는 바에 따른다.

## ○ 국가공무원법

제74조(정년) ① 공무원의 정년은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 60세로 한다.

제74조의2(명예퇴직 등) ① 공무원으로 20년 이상 근속(勤續)한 자가 정년 전에 스스로 퇴직(임기제 공무원이 아닌 경력직공무원이 임기제공무원으로 임용되어 퇴직하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우를 포함한다)하면 예산의 범위에서 명예퇴직 수당을 지급할 수 있다.

### <국가공무원 명예퇴직수당 등 지급 규정>

제2조(적용범위) 「국가공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제2항의 경력직공무원에 대한 법 제74조의2 제1항에 따른 명예퇴직수당 및 같은 조 제2항에 따른 수당(이하 "조기퇴직수당"이라 한다)과 법 제2조제3항의 특수경력직공무원 중 법 제74조의3제1항에 따른 별정직공무원의 자진퇴직에 따른 수당(이하 "자진퇴직수당"이라 한다)의 지급은 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 영에서 정하는 바에 따른다.

## ○ 공무원연금법

제43조(퇴직연금 또는 퇴직연금일시금 등) ① 공무원이 10년 이상 재직하고 퇴직한 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때부터 사망할 때까지 퇴직연금을 지급한다.

## ○ 사립학교교직원 연금법

제42조(「공무원연금법」 및 「공무원 재해보상법」의 준용) ① 제33조에 따른 급여의 종류, 급여의 사유, 급여액 및 급여의 제한 등에 관한 사항은 「공무원연금법」 제28조, 제34조부터 제36조까지, 제40조, 제41조, 제43조부터 제52조까지, 제54조부터 제65조까지 및 .....을 각각 준용한다.

## ○ 군인연금법

제21조(퇴역연금 또는 퇴역연금일시금 등) ① 군인이 20년 이상 복무하고 퇴직한 경우에는 그때부터 사망할 때까지 퇴역연금을 지급한다. 다만, 본인이 원하는 경우에는 퇴역연금을 갈음하여 퇴역연금일시금을 지급하거나, 20년(퇴역연금·퇴직연금 또는 조기퇴직연금을 받던 사람이 제16조 및 제16조의2에 따른 복무기간 합산을 받은 경우에는 그 합산받은 복무기간을 포함한다)을 초과하는 복무기간 중 본인이 원하는 기간에 대하여는 그 기간에 해당하는 퇴역연금을 갈음하여 퇴역연금공제일시금을 지급할 수 있다.

## ○ 채용절차의 공정화에 관한 법률

제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용 대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다.
- ③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임 없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환 의무를 이행한 것으로 본다.
- ④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보 보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다.
- ⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다.
- ⑥ 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.

### ○ 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령

**제2조(채용서류의 반환 이행기간 등)** ① 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제11조제1항 본문에 따라 구직자로부터 채용서류의 반환 청구를 받은 구인자는 구직자가 반환 청구를 한 날부터 14일 이내에 구직자에게 해당 채용서류를 발송하거나 전달하여야 한다.

- ② 구인자가 제1항에 따라 채용서류를 반환하는 때에는 해당 채용서류를 「우편법」 제14조제2항 제3호 또는 제15조제2항제3호에 따른 특수취급우편물(이하 "특수취급우편물"이라 한다)을 이용하여야 한다. 다만, 구직자가 원하는 경우에는 구직자와 합의하는 방법으로 전달할 수 있다.
- ③ 제2항에 따라 채용서류를 특수취급우편물로 반환하는 경우 채용서류의 반환 장소는 채용서류에 기재된 구직자의 주소지로 한다. 다만, 구직자가 제1항에 따라 채용서류의 반환을 청구할 때 반환 장소를 지정한 경우에는 그 장소로 한다.

**제4조(채용서류의 반환 청구기간)** 법 제11조제4항에 따른 채용서류의 반환 청구기간은 구직자의 채용 여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일까지의 기간의 범위에서 구인자가 정한 기간으로 한다. 이 경우 구인자는 채용 여부가 확정되기 전까지 구인자가 정한 채용서류의 반환 청구기간을 구직자에게 알려야 한다.

### ○ 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙

**제3조(채용서류의 반환청구 방법)** 구직자는 법 제11조제2항에 따라 채용서류의 반환을 청구하는 경우 별지 제3호서식의 채용서류 반환청구서를 홈페이지, 전자우편 또는 팩스 등으로 구인자에게 제출하여야 한다.

**붙임1**

**기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규 (개정안)**

**제1조(목적)** 이 예규는 「공무원보수규정」 [별표11]에 의해 교육부장관이 정하도록 한 기간제교원의 봉급 지급에 관한 구체적인 기준을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용대상)** 이 예규는 「교육공무원법」 제32조 및 「사립학교법」 제54조의4에 따른 기간제교원에게 적용한다.

**제3조(고정급 지급의 변경사유)** 기간제교원이 「유아교육법」 제22조제2항, 같은 법 별표 2, 「초·중등교육법」 제21조제2항, 같은 법 별표 2의 정교사(1급) 등의 자격취득에 따른 자격변동이 있는 경우에는 새로운 경력의 합산을 신청한 날이 속하는 달의 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급한다.

**제4조(봉급의 제한)** 기간제교원의 봉급은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 「공무원보수규정」 [별표11]의 14호봉을 넘지 못한다.

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 명예퇴직을 하였을 때
3. 「국가공무원법」 제74조, 「지방공무원법」 제66조, 「교육공무원법」 제47조에 따른 정년으로 퇴직하였을 때

**제5조(서식)** 제3조에 따른 경력 합산신청서는 별지 제1호 서식에 따른다.

**제6조(재검토기한)** 교육부장관은 이 예규에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2020년 12월 1일 기준으로 매3년이 되는 시점(매 3년째의 11월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.



## 붙임2

# 교육공무원 호봉획정시 경력환산율표의 적용 등에 관한 예규

## I. 총 칙

### 1. 목 적

- 「교육공무원 호봉획정시 경력환산율표의 적용 등에 관한 예규(이하 '예규'라 함)」는 「공무원보수규정」(이하 '영'이라 함)(대통령령 제31374호, '21. 1. 5. 시행)에 의해 교육부장관이 정하도록 하거나, 또는 인사혁신처장과 협의하여 정하도록 한 교육공무원 등의 경력환산율, 학령 및 경력연수의 가감 등에 대하여 그 구체적인 해석과 적용기준을 정하고, 이와 관련된 업무처리의 정확성과 통일성을 확보함을 목적으로 한다.

### 2. 근 거

- 「교육공무원법」 및 「국가공무원법」
- 영 [별표 22] 비고 4, [별표 23] 비고 6, [별표 24] 비고 7 등

### 3. 적용대상

- 영 [별표 11] 유치원·초등학교·중학교·고등학교 교원 등의 봉급표를 적용받는 공무원
- 영 [별표 12] 국립대학 교원 등의 봉급표를 적용받는 공무원

### 4. 다른 지침과의 관계

- 교육공무원의 호봉획정(경력기간의 계산 제외)과 관련된 내용을 제외하고는 「공무원 보수 등의 업무지침」(인사혁신처 예규, 이하 '보수지침'이라 한다)을 따른다.

## II. 초임호봉 획정(영 제8조 및 별표15)

### 1. 개요

※ 교육공무원 경력환산율 적용 기준 및 경력기간 계산 관련 예시를 제외하고는 보수지침을 준용한다.

- 교육공무원의 초임호봉은 영 제8조에 의거, [별표 15]의 제5호 및 제6호에 의해 획정한다.
- 경력에 특별승급 또는 승급제한 등의 사유가 있을 때에는 이를 가감하고, 경력과 경력이 중복될 때에는 그 중 유리한 경력 하나에 대해서만 획정하여야 한다.

대상 : 신규로 채용되는 교육공무원(교육공무원법 제11조 및 제12조 참조)

시기 : 신규채용일

□ 절차 및 방법

경력환산율표 적용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서」 배부 (「보수지침」 별지 제1호 서식)</li> <li>- 경력의 증명 및 조회(경력인정 여부 결정)</li> <li>- 영 별표 22 교육공무원 등의 경력환산율표 적용(예규 별표 1)</li> <li>- 예규 별표 2에 따른 경력환산율 상향 인정 대상 여부</li> </ul>
↓	
학령 및 경력연수 가감 산정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영 별표 23 유치원·초·중·고등학교 교원 등 학령가감 산정</li> <li>- 영 별표 24 국립대학 교원 등 경력연수 가감 산정</li> </ul>
↓	
기산호봉 적용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 영 별표 25 유치원·초·중·고등학교 교원의 자격별 기산호봉</li> <li>- 영 별표 26 국립대학 교원의 대학·전문대학 직명별 기산호봉</li> </ul>
↓	
호봉경력 평가·심의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기관별 「호봉경력 평가 심의회」 개최</li> <li>- 예규 별표 2에 따른 경력환산율 상향 인정 대상 여부 등 심의 후 경력인정 여부 결정</li> <li>* 심의회 세부 구성·운영에 관한 사항은 「보수지침」을 따름</li> </ul>
↓	
초임호봉 획정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 초임호봉표 적용</li> <li>- 잔여기간 계산(호봉계산)</li> </ul>

## 2. 경력환산율표의 적용

### 가. 경력환산율표의 적용

#### (1) 적용구분

직 종	초임호봉
별표 11(유치원·초등학교·중학교·고등학교 교원 등)의 봉급표를 적용받는 공무원	[별표 22]에 따라 환산된 경력연수에 [별표 23]에 따라 산출된 연수를 가감한 후, [별표 25]에 따른 기산호봉에 합산
별표 12(국립대학 교원 등)의 봉급표를 적용받는 공무원	[별표 22]에 따라 환산된 경력연수에 [별표 24]에 따라 산출된 연수를 가감한 후, [별표 26]에 따른 기산호봉에 합산

※ 경력환산율표의 세부내용에 대해서는 예규 [별표 1] 참조

## (2) 경력의 증명 및 전력 조회

### □ 경력의 증명

- 호봉확정권자는 신규채용자의 초임호봉확정 전에 『호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서』 (「보수지침」 별지 제1호 서식)를 배부하여 호봉합산 대상경력이 있는 경우 신청할 수 있도록 안내한다.
  - \* 『호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서』는 호봉정정 등의 사유가 발생할 경우 증빙자료로 사용되므로 반드시 구비·보존하여야 한다.
- 경력의 증명은 인사발령을 위한 구비서류로 제출된 경력증명서에 의한다.
  - \* 외국경력의 증명은 발급권한이 있는 자가 발급한 경력증명서도 가능하다.
- 호봉확정권자가 호봉확정 대상공무원의 개인별인사기록을 보관하고 있는 경우에는 별도의 경력 증명 없이 이에 의할 수 있다. (「공무원인사기록·통계 및 인사사무 처리 규정」 제4조 및 「교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙」 제4조 참조)
- 경력증명기관에서 경력을 증명할 수 있는 근거서류가 없는 경우
  - 당사자와 경력증명기관은 최대한 상호 협조하여 재직사실과 재직기간을 입증할 수 있는 증빙자료를 수집하여 객관적으로 인정할 수 있다고 판단되면 경력증명기관의 장은 증빙자료를 근거로 경력증명서를 발급할 수 있다.
    - \* 증빙자료 : 임용장, 승급발령기록, 면직기록 등
    - \* 인우증명은 객관적 자료로 볼 수 없으나, 국민건강보험공단 자료, 금융기관 보수 입금내역, 세무서 근로소득납세증명 등은 객관적 증빙자료로 인정할 수 있다.

### □ 전력조회

- 공무원 경력(군복무경력 별도)
  - 공무원 경력의 전력조회는 경력증명서의 내용이 불확실한 경우 등 필요한 경우에 한하여 실시한다.
- 군복무 경력
  - 다음에 해당되는 경우에는 이를 당해 지방병무청 또는 각 군 본부 등에 전력조회하여 승급제한기간 또는 무관후보생기간을 확인하되, 경력합산신청서를 제출한 후 3월 이내에 완료한다.

- 복무기간이 불명확한 경우
- 복무기간이 현저하게 장기인 경우
- 전역근거가 불명확한 경우
- 부사관(본인의 지원에 의하지 아니하고 임용된 부사관 제외)·준사관·장교로서 무관 후보생기간이 부사관·준사관 또는 장교의 복무기간에 포함되어 있거나 기타 무관후보생기간을 확인하여 제외할 필요가 있는 경우
- 기타 병적사항이 불명확한 경우

○ 유사경력

- 유사경력은 반드시 전력조회를 실시하여 경력을 확인해야 한다.
- 유사경력(외국경력 포함)의 조회확인은 임용일로부터 3월 이내에 완료함을 원칙으로 한다.

○ 전력조회 절차 및 방법

- 전력조회 대상기관 : 경력증명서(기타 증빙자료) 발급 기관
- 전력조회 시 확인사항 : 담당업무, 경력기간, 직위, 정규직원, 유급·상근 여부 등 경력 인정과 관련된 사항

(예) 공공법인 경력의 경우 : 법인의 설립근거, 담당업무(행정·경영·연구·기술 분야) 및 유급·상근 여부 등

**(3) 경력환산율표 적용에 대한 예외(영 제8조제3항)**

□ 다음의 요건에 해당하는 경우에는 그동안의 기득권을 보호하기 위하여 종전에 인정 받던 경력을 인정한다.

- 퇴직한 공무원이 퇴직일로부터 30일 이내에 퇴직당시의 경력 환산율표와 동일한 경력환산율표를 적용받는 공무원으로 임용되어야 하며,
- 퇴직당시 호봉산정의 기초가 된 경력과 환산율을 적용하는 것이 임용시의 경력환산율표를 적용하는 것보다 유리한 경우여야 한다.

**(4) 경력환산율표 적용**

- 예규 [별표 1] 교육공무원 등의 경력환산율표 적용 기준에 따라 적용
- 추가로 예규 [별표 2] 교육공무원 등의 경력환산율표 비고 1에 따라 인정되는 경력환산율 상향 인정 기준에 해당 여부를 확인하고, 해당자는 상향조정

## 나. 경력기간의 계산

※ 이하 경력기간의 계산에 대한 내용은 「보수지침」을 따르며, 아래 ‘교육공무원 적용 예시’를 참고

### □ 교육공무원 적용 예시

**예 시**

임용('03.4.10) ① 기간제 교원	'03.5.8까지 (만료일은 포함) 29일
② 공공단체	'03.5.15 임용 '04.3.18 퇴직 (퇴직일은 제외)
③ 지방 공무원	'04.4.1 임용 '05.6.30 퇴직 (퇴직일은 제외)
④ 주식회사	'05.7.1 임용 '06.6.30 퇴직 (퇴직일은 제외)

☞ 기간계산 : 임용일은 산입하고 퇴직일은 제외하되, 군복무기간의 퇴직(전역)일 및 근무기간이 정해진 계약직 공무원(기간제 교사 포함) 등의 계약기간 만료일은 산입한다.

☞ 환산율 10할 : ①경력(29일) + ③경력(1년2월29일) = **1년2월58일**

환산율 5할 : ②경력(10월3일) ⇒ 10월 3일 × 50% = **5월1일(소수점이하 절사)**

환산율 4할 : ④경력(11월29일) = (11월 29일) × 40%

= (11월 × 40%) + (29일 × 40%) = 4.4월 + 11.6일

= 4월 + 0.4월 + 11.6일 = 4월 + 12일(0.4월×30일) + 11.6일

= 4월 23.6일 ⇒ **4월 23일(소수점이하 절사)**

**∴ 총합계 : 1년 11월82일 = 2년 1월 22일**


※ 환산율 적용후의 경력기간은 「12월은 1년으로, 30일은 1월」로 각각 계산.

**예 시**

### <학력과 경력의 중복>


- 학력과 경력이 중복되는 경우 1개만 산입 (예규 [별표 3] “2. [비고 3] 학력과 경력의 중복” 참고)
- ① 2006.2.21 대학졸업    ② 2006.1.20 회사입사

☞ 대학은 2월말까지 다닌 것으로 계산, 회사는 3월1일부터 근무한 것으로 간주하여 계산  
(2006.1.20 ~ 2006.2.28은 학·경력 중복으로 봄)

 예 시

<석사·박사 학위취득 시 경력계산>

- 초·중·고등학교 및 대학졸업 학력은 ‘학령가감’을 통해 호봉에 반영
  - ※ 영 [별표 23] 참고
  - ☞ 이 예규 ‘III-1’, ‘III-2’에 따라, 법정 수학연한을 통산하는 방법에 따름
- 석사·박사학위 취득을 위해 대학원에 다닌 기간은 학령(학력)이 아닌, 경력으로 계산
  - ※ 영 [별표 22] ‘3. 유사경력 - 나. 연구경력 - 4’
  - 단, 학위취득 없이 수료만 한 경우에는 학위취득 전까지 당해 경력 인정 불가
  - ☞ 경력기간 계산 시에는 학기단위 인정방법을 따름
  - ( 1학기 : 3. 1. ~ 8. 31. / 2학기 : 9. 1. ~ 2. 28(말일) )

 예 시

<초임호봉 확정시 임용전 경력의 가감>

- A교사
  - ① 2000.3.1 교원임용, ② 2002.1.1~2002.12.31. 국내연수휴직,
  - ③ 2003.1.1. 복직, ④ 2004.8.31 면직 ⇒ 이후 재임용에 따른 초임호봉 확정 문제
- B교사
  - ① 2000.3.1 교원임용, ② 2002.1.1~2002.12.31. 육아휴직,
  - ③ 2003.1.1. 복직, ④ 2004.8.31 면직 ⇒ 이후 재임용에 따른 초임호봉 확정 문제
- ☞ A교사 : 임용전 경력을 인정에 있어 교원경력 중 국내연수휴직 기간을 제외  
 B교사 : 교육공무원법의 개정(‘00년)으로 육아휴직 기간 중 최초 1년 이내의 기간은 호봉승급기간에 산입 ⇒ 육아휴직기간 1년은 임용 전 경력기간에 포함
- ※ 초임호봉 확정 시 인정되는 임용 전 경력(영 [별표 22] 참조) 중에서 특별승급 또는 승급제한 등의 사유가 있는 때에는 이를 가감함

□ (참고) 시간제공무원 경력과 시간강사 경력 등의 환산

- 국가공무원법 제26조의 2에 따라 통상적인 근무시간보다 짧게 근무하는 공무원(이하 시간제공무원이라 한다)의 경력기간 계산은 영 제8조제2항 및 보수지침에 따르고,
- 유·초·중등 강사, 대학 시간강사 근무경력은 본 예규의 [별표 1] “3. 가. 강사 등 경력”에 따라 환산한다.
- 통상적인 근무시간보다 짧게 근무한 교원경력 및 유사경력 기간은 영 [별표 22] 비고 제4호와 보수지침에 따라 환산한다.



**<유·초·중등 시간강사 근무경력 환산 예시>**

⇒ [별표1] 3-가. '강사 등 경력' 참고

- 2002. 4. 1. ~ 2002. 7. 20.까지 주당 22시간의 계약으로 근무한 경력을 가진 시간강사가 교원으로 채용될 경우 : 3월 20일

※ '05. 2. 28. 이전 경력으로 **주당평균근무시간 44시간** 기준 적용

- 3월 × (22시간/44시간) = 1.5월 = 1월 15일(0.5월×30일 = 15일)
- 20일 × (22시간/44시간) = 10일

☞ **경력기간 : 1월 25일**

- 2005. 4. 4. ~ 2005. 7. 19.까지 주당 22시간의 계약으로 근무한 경력을 가진 시간강사가 교원으로 채용될 경우 : 3월 16일

※ '05. 3. 1. 부터 '06. 2. 28. 사이의 경력이므로, **주당평균근무시간 43시간** 기준 적용

- 3월 × (22시간/43시간) = 1.5월 = 1월 15일(0.5월×30일 = 15일)
- 16일 × (22시간/43시간) = 8일(소수점 이하 절사)

☞ **경력기간 : 1월 23일**

- 2011. 3. 1.부터 2011. 7. 11.까지 A학교(주당 6시간), B학교(주당 10시간), C학교(주당 6시간) 시간강사로 근무한 경력을 가진 사람이 교원으로 채용될 경우 : 4월 11일

※ '06. 3. 1. 이후의 경력이므로, **주당평균근무시간 42시간** 기준 적용

- 동일 기간 중 여러 학교에서 시간강사로 근무한 경력은 경력의 중복으로 볼 수 없으므로 각 학교에서의 강의시간을 합산하여 계산
- 4월 × (22시간/42시간) = 2.1월 = 2월 3일 (0.1월×30일 = 3일)
- 11일 × (22시간/42시간) = 5일(소수점이하 절사)

☞ **경력기간 : 2월 8일**

∴ **총 경력환산 기간 : 4월 56일 ⇒ 5월 26일**



**<통상적인 근무시간보다 짧게 근무한 교원경력 및 유사경력 기간 예시>**

⇒ [별표1] 3-라. '그 밖의 경력' 참고

- 2015. 4. 1. ~ 2017. 7. 20.까지 교원 임용 전 공공기관에서 주당 30시간 근무한 경력을 가진 자가 교원으로 채용될 경우 : 2년 3월 20일

- 2년 × (30시간/40시간) × 5할 = 9월
- 3월 × (30시간/40시간) × 5할 = 1.125월 = 1월 3.75일(0.125월×30일 = 3.75일)
- 20일 × (30시간/40시간) × 5할 = 7.5일(소수점 이하 절사)

☞ **경력기간 : 10월 11.25일 ⇒ 10월 11일(소수점 이하 절사)**

- 2017. 9. 1. ~ 2019. 12. 20.까지 교원 임용 전 초등교원자격을 갖추고 중학교에서 주당 30시간 기간제 교원으로 근무한 경력을 가진 자가 교원으로 채용될 경우 : 2년 3월 20일

- 2년 × (30시간/40시간) × 8할 = 14.4월 = 1년 2월 12일(0.4월×30일 = 12일)
- 3월 × (30시간/40시간) × 8할 = 1.8월 = 1월 24일(0.8월×30일 = 24일)
- 20일 × (30시간/40시간) × 8할 = 12일

☞ **경력기간 : 1년 4월 18일**

∴ **총 경력환산 기간 : 2년 2월 29일**

다. 초임호봉 확정

직 종	유치원·초·중등학교 교원 등	국립대학 교원 등																																		
<b>경력환산율표 적용</b> • 영 별표 22 • 예규 [별표 1]	- 경력기간 합산신청서 배부 (보수지침 별지 제1호 서식) - 경력의 증명 및 전력조회 (경력인정 여부 결정) - 교육공무원 등의 경력환산율표 (예규 별표 1, 별표 2 적용)																																			
+																																				
<b>학령 및 경력연수 가감 산정</b> • 영 별표 23, 별표 24 • 예규 III-1., III-2.	<b>(학령-16) + 가산연수</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>대학 또는 전문대학의</th> <th>대학졸업자</th> <th>전문대학졸업자</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>교수</td> <td>-10</td> <td>-13</td> </tr> <tr> <td>부교수</td> <td>-7</td> <td>-10</td> </tr> <tr> <td>조교수</td> <td>-4</td> <td>-7</td> </tr> <tr> <td>전임강사</td> <td>-3</td> <td>-5</td> </tr> <tr> <td>조교</td> <td>0</td> <td>-2</td> </tr> </tbody> </table>	대학 또는 전문대학의	대학졸업자	전문대학졸업자	교수	-10	-13	부교수	-7	-10	조교수	-4	-7	전임강사	-3	-5	조교	0	-2																
대학 또는 전문대학의	대학졸업자	전문대학졸업자																																		
교수	-10	-13																																		
부교수	-7	-10																																		
조교수	-4	-7																																		
전임강사	-3	-5																																		
조교	0	-2																																		
+																																				
<b>기산호봉 적용</b> • 예규 III-3.	<table border="1"> <tbody> <tr><td>정교사(1급)</td><td>9</td></tr> <tr><td>정교사(2급)</td><td>8</td></tr> <tr><td>준교사</td><td>5</td></tr> <tr><td>전문상담교사(1급)</td><td>9</td></tr> <tr><td>전문상담교사(2급)</td><td>8</td></tr> <tr><td>사서교사(1급)</td><td>9</td></tr> <tr><td>사서교사(2급)</td><td>8</td></tr> <tr><td>실기교사</td><td>5</td></tr> <tr><td>보건교사(1급)</td><td>9</td></tr> <tr><td>보건교사(2급)</td><td>8</td></tr> <tr><td>영양교사(1급)</td><td>9</td></tr> <tr><td>영양교사(2급)</td><td>8</td></tr> </tbody> </table>	정교사(1급)	9	정교사(2급)	8	준교사	5	전문상담교사(1급)	9	전문상담교사(2급)	8	사서교사(1급)	9	사서교사(2급)	8	실기교사	5	보건교사(1급)	9	보건교사(2급)	8	영양교사(1급)	9	영양교사(2급)	8	<table border="1"> <tbody> <tr><td>교수</td><td>15</td></tr> <tr><td>부교수, 장학관, 교육연구관</td><td>12</td></tr> <tr><td>조교수</td><td>9</td></tr> <tr><td>전임강사</td><td>7</td></tr> <tr><td>조교</td><td>2</td></tr> </tbody> </table>	교수	15	부교수, 장학관, 교육연구관	12	조교수	9	전임강사	7	조교	2
정교사(1급)	9																																			
정교사(2급)	8																																			
준교사	5																																			
전문상담교사(1급)	9																																			
전문상담교사(2급)	8																																			
사서교사(1급)	9																																			
사서교사(2급)	8																																			
실기교사	5																																			
보건교사(1급)	9																																			
보건교사(2급)	8																																			
영양교사(1급)	9																																			
영양교사(2급)	8																																			
교수	15																																			
부교수, 장학관, 교육연구관	12																																			
조교수	9																																			
전임강사	7																																			
조교	2																																			
↓																																				
<b>초임호봉 확정</b>	- 초임호봉표 적용 - 잔여기간 계산(호봉계산)																																			
↓																																				
<b>호봉경력 평가·심의</b>	- 기관별 「호봉경력 평가 심의회」 개최 - 이 예규 별표2에 따른 상향 인정대상 여부 등 심의 후 경력인정 여부 결정 * 심의회 세부 구성·운영에 관한 사항은 「보수 지침」을 따름																																			
↓																																				
<b>호봉재확정 승급·강임시 확정</b>	- 해당 사유가 발생하는 경우에만 해당 (「보수지침」 준용)																																			

### III. 기타사항

#### 1. 학령 및 경력연수 가감 산정

##### □ 개요

- **학령** : 경력산정 대상자의 법정 수학연한을 통산한 연수(年數)
  - ※ 학력 : 학교를 다닌 경력, 학력이 인정되지 않는 경력사항은 학령 가감의 대상이 되지 않는다.
- **학령 가감** : 영 [별표 23], [별표 24]에 따라, 영 [별표 11]의 유치원·초등학교·중학교·고등학교 교원 등의 봉급표를 적용받는 공무원의 **학령을 호봉에 가산하거나 감산**하는 것
- **경력연수 가감** : 영 [별표 12]의 국립대학 교원 등의 봉급표를 적용받는 공무원의 **경력연수(대졸, 전문대졸 여부)를 호봉에 가산하거나 감산**하는 것
- **가산연수** : 영 [별표 11]의 유치원·초등학교·중학교·고등학교 교원 등의 봉급표를 적용받는 공무원 중 수학연한 2년 이상인 사범계학교(대학에 설치하는 교육계학과 포함) 졸업자, 특수학교 교원자격을 보유하고 특수학교 및 일반학교 특수학급에서 교육을 담당하는 특수교사, 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제11조에 따라 설치·운영되는 특수교육지원센터에서 근무하는 교원의 경우에는 학령에 가산연수를 더함

##### □ 요약표

		유치원·초·중등학교 교원 등 (학령 가감)	국립대학 교원 등 (경력연수 가감)			
<b>학령 및 경력연수 가감 산정</b> (영 별표 23 및 별표 24)		(학령-16) + 가산연수				
		학령	초등학교 : 6년 중학교 : 3년 고등학교 : 3년 대학(전문대학) : 법정 수학연수	대학 또는 전문대학의 교수	대학 졸업자 -10	전문대 졸업자 -13
		가산연수	사범계 가산연수 : 1년 특수학교(특수학급)·특수교육지원센터 가산연수 - 사범계 학교 졸업자 : 2년 - 비사범계 학교 졸업자 : 1년	부교수	-7	-10
			조교수	-4	-7	
			전임강사	-3	-5	
			조교	0	-2	

##### □ 법정 수학연한

- 초등학교 : 6년 (「초·중등교육법」 제39조)
- 중학교 : 3년 (「초·중등교육법」 제42조)
- 고등학교 : 3년 (「초·중등교육법」 제46조)

※ 고등학교 과정 중 전일제가 아닌 시간제 또는 통신제의 과정은 4년(방송통신고등학교의 수업연한은 3년)으로 하고 있으나, 호봉획정시 인정하는 학령으로는 3년을 인정

◆ 2022년 유 초·중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

- 특수학교 : 동등정도의 교육과정(초·중·고)을 이수한 경우에는 해당학력의 법정 수학연한을 적용한다.
- 대학교 : 고등교육법 및 개별법령이 정하는 수학연한

학교별	수학연한	비고
일반대학	4년~6년	의과대학, 한의과대학, 치과대학 및 수의과대학 : 6년
산업대학	제한없음	이 표 하단(※)에 따름
교육대학	4년	
전문대학	2년~3년	간호과, 방사선과, 임상병리과, 물리치료과, 치기공과, 작업치료과, 치위생과, 어업과 및 기관과 : 3년
원격대학	2년~4년	전문학사학위과정 : 2년, 학사학위과정 : 4년 ※ 방송대학, 통신대학, 방송통신대학, 사이버대학을 포함
기술대학	2년	전문학사학위과정 : 2년, 학사학위과정 : 2년
기능대학	2년	직업훈련과정을 이수한 경우에는 인정하지 않음
외국대학	2년~6년	우리나라 학제를 기준으로 함 ※ 한국어로 번역된 학력증명서를 주재국 한국공관 또는 주한 해당국 공관의 공증을 받아 제출해야 한다. 다만, 우리나라와 아포스티유 협약체결국 간의 확인서에 대해서는 이런 절차를 생략할 수 있다.

- ※ 수학연한이 법정되어 있지 아니한 고등교육 수학연한은 학위의 종류에 따라 2년(전문학사) 또는 4년(학사) 인정
- ※ 복수의 동등학위를 취득하더라도 학력계산은 1개의 학위에 대해서만 인정 <기타 중복되는 동등학위의 취득 기간은 경력기간(80%)으로 인정>



예 시

- 4년제 대학 졸업 또는 학사학위과정(기술대학 제외) 이수 = 초(6)+중(3)+고(3)+대학(4) = 16
- 2년제 전문대학 졸업 또는 전문학사학위과정 이수 = 초(6)+중(3)+고(3)+대학(2) = 14

□ 학령 계산방법

○ 독학사 취득으로 인한 학령 계산

독학사 취득을 위한 구체적인 수학연한이 존재하지 않고, 개인별 독학사 취득에 소요되는 기간이 상이하지만, 정규대학 졸업자와의 형평성 등을 고려하여 학위취득시점(매년 2월 28일 기준)부터 역산하여 학령을 인정함.

- 고졸 또는 이와 동등한 학력소지자가 독학사를 취득한 경우에는 학령을 4년으로 인정한다.
- 전문대학 졸업 또는 이와 동등한 학력소지자(법정 수학연한 2년을 인정받은 사람)가 독학사를 취득한 경우에는 학령 2년을 추가 인정한다.

◆ 2022년 유 조 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

- 법정 수학연한 4년을 인정받은 사람이 독학사를 취득한 경우에는 학령을 인정하지 않는다.

○ 학점은행제 학위 취득으로 인한 학령 계산

학점은행제 학위 취득을 위한 구체적인 수학연한이 존재하지 않고, 개인별 학위 취득에 소요되는 기간이 상이하지만, 정규대학 졸업자와 동등한 학력 인정 또는 학위를 수여하는 제도임을 고려하여 해당학령을 인정함

- 고졸 또는 이와 동등한 학력소지자가 학점은행제 학사학위를 취득한 경우에는 학령을 4년, 전문학사 학위를 취득한 경우에는 해당학위에 따라 2년 또는 3년으로 인정한다.

- 전문대학 졸업 또는 이와 동등한 학력소지자(법정 수학연한 2년 또는 3년을 인정받은 사람)가 학점은행제 학사학위를 취득한 경우에는 법정 수학연한 4년의 범위 내에서 학령 1~2년을 추가 인정한다.

- 법정 수학연한 4년을 인정받은 사람이 학점은행제 학위를 취득한 경우에는 학령을 인정하지 않는다.

○ 공무원 재직 중의 대학 졸업

- 공무원 등으로 근무한 기간 중의 대학(통학이 가능한 거리 안에서의 야간대학은 제외) 졸업은 학력으로 인정하지 않는다(영 [별표 23] 비고 2)

- 공무원 재직 중 통학이 가능한 거리 안의 야간대학을 졸업한 경우에는 학력은 인정되나 학력과 경력(공무원 경력)이 중복되는 경우, 호봉에는 변동이 없으며, 야간 사범계학교(대학에 설치하는 교육계학과 포함) 졸업자에 대해 학령에 사범계 가산연수 산정기준에 따른 가산연수를 더한다.

○ 편입으로 인한 학령 계산

- 전문대학을 졸업하고, 4년제 대학 3학년으로 편입하여 졸업한 경우 학령은 16으로 인정한다.

○ 연수휴직 기간 중의 학위취득

- 연수휴직 기간은 승급기간에 산입되지 않으나, 이 기간 동안 상위 학위취득 등의 사유가 있을 때에는 복직 후 호봉을 재확정한다.

○ 학령 계산시 주의사항

- 중퇴자(졸업하지 않은 사람)는 기간에 관계없이 졸업자로 볼 수 없으며, 따라서 학령에도 포함되지 않음. 대학에서 연구에 종사한 경력으로도 인정할 수 없다.

## 2. 가산연수

### □ 사범계 가산연수 : 1년

- 수학연한 2년 이상인 사범계학교(대학에 설치하는 교육계학과 포함) 졸업자에 대해 **학령에 가산연수 1년을 더한다.**

※ 사범계 가산연수는 2개 이상의 사범계학교를 졸업했더라도 1회만 인정

※ 대학원 및 교육대학원 졸업자는 사범계 가산연수 인정대상에 포함되지 않음

### ○ 가산연수 인정기준

교원자격증	적용법령	적용기준
중등학교 2급 정교사	「초·중등교육법」 별표2 교사자격기준	중등학교 2급 정교사 기준 제1호, 제4호 해당 교원
초등학교 2급 정교사		초등학교 2급 정교사 기준 제1호, 제2호, 제7호 해당 교원
특수학교 2급 정교사		특수학교 2급 정교사 기준 제1호 해당 교원
유치원 2급 정교사	「유아교육법」 별표2 교사자격기준	2급 정교사 기준 제1호 해당 교원

※ '사서교사 2급' 제4호 포함

- 산업대학 또는 전문대학에 설치된 교육계학과 졸업자, 사범계 부전공자와 복수전공자는 가산연수를 인정하지 않는다.
- 전문대학, 방송통신대학, 개방대학의 교육계학과(전문대학의 유아교육과, 방송통신대학의 유아교육과 등)는 사범계 학교로 보지 않는다.

### ○ 한국방송통신대학교 학과 중 '초등교육과' 졸업생 가산연수

- 방송대 초등교육과 학사과정(4년제 또는 5년제)을 졸업한 경우에는 4년제 대학졸업으로 인정하고 '89년 신입생까지는 사범계 가산연수를 인정한다.

※ 1989. 12. 11. '초등교육과'에서 '교육과'로 명칭 변경 : 방통대 교육과 및 유아교육과는 교사양성의 목적으로 설립한 학과가 아니므로 '90년 이후의 교육과(유아교육과 포함) 신입생은 사범계 가산연수 인정 불가

- 단, 편입생의 경우에는 해당 교원자격증을 취득한 사람에 한하여, 1990~1991년 편입생까지 가산연수를 인정한다.

### □ 특수학교(학급) 가산연수

- 특수학교 교원자격증을 가지고 특수학교에 근무하는 교원, 일반학교의 특수학급을 담당하는 교원, 특수교육지원센터 근무하는 교원에 대하여 다음과 같이 가산연수를 인정한다.

- 수학연한이 2년 이상인 사범계학교(대학에 설치된 교육계학과를 포함) 졸업자 : 2년 인정

- 수학연한 1년 이상 2년 미만인 사범계로 인정된 교원양성기관 수료자 : 1년 인정

- 비사범계 학교 졸업자 : 1년 인정

- 위 대상자가 일반학교 근무 또는 일반학급을 담당하는 경우에는 호봉을 재획정하여 특수학교(특수학급)·특수교육지원센터 가산연수를 배제해야 한다.
- 특수학교 2급 정교사 자격증과 일반 1급 정교사 자격증을 소지한 교원이 일반학급을 담당하다가 특수학급을 담당하게 된 경우에는 특수학교 2급 정교사 자격증을 기준으로 호봉을 재획정한다.

□ 동등자격에 의한 인정학력

- 「초·중등교육법 시행령」 제96조부터 제104조까지의 규정에 의한 동등자격, 「고등교육법 시행령」 제70조 및 제71조의 규정에 의한 동등자격, 영 별표 23 비고 제5호의 구학력 대비표에 의한 동등자격을 적용한다.



예 시

- 교육대학을 졸업하고 초등학교 정교사(1급) 자격증을 소지한 교원이 특수학교 2급 정교사 자격증을 취득하고 특수학급을 담당하는 경우 호봉획정 방법은?
- ☞ 특수학교 2급 정교사 자격을 취득하고 특수학급을 담당하는 경우에는 기산호봉을 8호봉으로, 교육대학을 졸업했으므로 가산연수는 2년을 적용하여 호봉을 획정한다.

### 3. 기산호봉

□ 기산호봉의 적용

- 교원의 처우 우대를 위해 영 [별표 11]의 봉급표를 적용받는 교육공무원은 영 [별표 25]의 기산호봉을, 영 [별표 12]의 봉급표를 적용받는 공무원은 영 [별표 26]의 기산호봉을 각각 적용한다.
- 2개 이상의 교원자격증을 소지한 경우에는 특별한 사유가 없는 한 실제 임용된 과목의 소지 자격증을 기준으로 기산호봉을 적용한다.

◎ 부 칙 <제61호, 2021.2.26.>

1. 이 예규는 발령한 날('21.2.26.)부터 시행하되, 보수규정(부칙) 및 보수지침에 따라 '21.1.1.부터 적용한다.
2. 이 예규 개정일 이전에 적법하고 적절한 방법으로 인정받은 경력에 대해서는 이 예규의 개정된 내용에도 불구하고, 종래의 호봉을 인정할 수 있다.

[별표 1]

## 교육공무원 등의 경력환산율표 적용 기준

### 1. 교원경력(환산율 8~10할 이내)

경력구분	인정대상기관	인정대상경력
가. 국·공립학교 교원(기간제 교원 및 기간제 교사 포함) 근무 경력	○ 「교육공무원법」 제2조제2항제1호에 따른 교육기관  ※ 교원임용기간 중 교육행정기관, 교육연구연수기관에 발령·파견되어 근무한 경력을 포함한다.	○ 「유아교육법」 제22조, 「초·중등교육법」 제21조 및 「고등교육법」 제16조에 따른 자격을 갖추고, 교원(기간제교원 및 기간제교사 포함)으로 근무한 경력(10할 이내)  ※ 단, 소지한 교원자격증의 종류와 근무한 학교급이 일치하지 않는 기간제교원 (중등 교원자격증 → 초등학교 근무)의 경우에는 8할 이내로 인정한다
나. 사립학교 교원(기간제 교원 및 기간제 교사 포함) 근무 경력	○ 「교육공무원법」 제2조제2항제1호에 따른 교육기관	○ 「유아교육법」 제22조, 「초·중등교육법」 제21조 및 「고등교육법」 제16조에 따른 자격을 갖추고,  - 「사립학교법」 제54조에 따라 관할청에 임면이 보고된 교원(기간제교원 및 기간제교사 포함)으로 근무한 경력(10할 이내)  - 관할청에 임면이 보고되지 않은 교원 (기간제교원 및 기간제교사 포함)으로 근무한 경력(5할 이내)  ※ 단, 소지한 교원자격증의 종류와 근무한 학교급이 일치하지 않는 기간제교원 (중등 교원자격증 → 초등학교 근무)의 경우에는 8할 이내로 인정한다.
다. 학교형태의 평생교육시설 교원 근무 경력(10할 이내)	○ 「평생교육법」 제31조제2항에 따라 학력이 인정되는 학교형태의 평생교육시설	○ 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖추고 교원으로 근무한 경력
라. 한국학교 근무 경력(10할 이내)	○ 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제5조에 따라 설립된 한국학교	○ 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖추고, 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제21조에 따라 임면된 교원으로 근무한 경력
마. 보육시설 근무 경력(10할 이내)	○ 「영유아보육법」 제10조에 따른 보육시설	○ 「유아교육법」 제22조에 따른 자격을 갖추고, 「영유아보육법」 제19조제2항에 따라 시장·군수·구청장에게 임면이 보고된 보육시설종사자로 근무한 경력

### 2. 교원 외의 공무원 경력(환산율 8~10할)

경력구분	인정대상경력
------	--------

가. 국가공무원 또는 지방공무원 경력(10할)	○ 「공무원보수규정」 [별표 22] 교육공무원 등의 경력환산율표 제2호 교원 외의 공무원 경력 가목에 규정된 경력
나. 고용직공무원(8할)	○ 「공무원보수규정」 [별표 22] 교육공무원 등의 경력환산율표 제2호 교원 외의 공무원 경력 나목에 규정된 경력

### 3. 유사경력(환산율 3~10할 이내)

#### 가. 강사 등 경력

경력구분	인정대상기관	인정대상경력												
1), 2) 유치원, 초·중등 학교 강사 등 경력(3~10할)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원</li> <li>○ 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「유아교육법」 제22조에 따른 자격을 갖추고 같은 법 제23조에 따른 강사 등 (기간제 교사 제외)으로 근무한 경력</li> <li>○ 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖추고, 같은 법 제22조에 따른 산학겸임교사 등으로 근무한 경력</li> </ul> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※ 강사 근무 경력에 대한 환산율은</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전일제 또는 종일제(1일 8시간 이상) 강사로 근무한 경력은 10할을 인정하고,</li> <li>- 시간제 강사로 근무한 경력은 다음의 계산방법에 따르되, 주당 실근무시간이 명확하지 않거나 12시간 이하인 경우에는 3할을 인정한다.</li> </ul> <p style="text-align: center;"> <math display="block">\text{근무기간} \times \frac{\text{주당 실근무시간}^*}{\text{유치원 및 초·중등교원 평균 주당 근무시간}}</math> </p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <thead> <tr> <th colspan="4">초·중등교원 평균 주당 근무시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>'05.2.28. 이전</td> <td>'05.3.1. ~ '06.2.28.</td> <td>'06.3.1. ~ '12.2.29.</td> <td>'12.3.1. 이후</td> </tr> <tr> <td>44시간</td> <td>43시간</td> <td>42시간</td> <td>40시간</td> </tr> </tbody> </table> <p>* 주당 실근무시간은 계약으로 정한 주당 수업시간을 말하며, 계약으로 정해져 있지 않는 경우에는 평균으로 계산한다.</p> <p>※ 「유아교육법」 제23조 및 「초·중등교육법」 제22조에 따른 강사의 종류는 유치원 방과후 과정 강사, 영어회화강사, 스포츠강사, 수준별 이동수업 강사, 특수교육지원센터 순회강사, 방과후학교 강사, 인턴교사 등이 있다.</p> <p>※ 소지한 교원자격증의 종류와 근무한 학교급이 일치하지 않는 경우(중등 교원자격증 → 초등학교 근무 등)에는 근무시간에 따라 계산된 환산율의 8할을 인정한다.</p> </div>	초·중등교원 평균 주당 근무시간				'05.2.28. 이전	'05.3.1. ~ '06.2.28.	'06.3.1. ~ '12.2.29.	'12.3.1. 이후	44시간	43시간	42시간	40시간
초·중등교원 평균 주당 근무시간														
'05.2.28. 이전	'05.3.1. ~ '06.2.28.	'06.3.1. ~ '12.2.29.	'12.3.1. 이후											
44시간	43시간	42시간	40시간											
3) 대학 시간강사 경력 (5~10할)	○ 「고등교육법」 제2조에 따른 학교	○ 「고등교육법」 제17조에 따른 시간강사로 근무한 경력으로 수업시수에 따라 다음과 같이 인정하되, 수업시수가 명확하지 않은												

		경우에는 5할을 인정한다.														
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>주당 수업시수</th> <th>환산율</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5시간 이하</td> <td>5할</td> </tr> <tr> <td>6시간</td> <td>6할</td> </tr> <tr> <td>7시간</td> <td>7할</td> </tr> <tr> <td>8시간</td> <td>8할</td> </tr> <tr> <td>9시간</td> <td>9할</td> </tr> <tr> <td>10시간 이상</td> <td>10할</td> </tr> </tbody> </table>	주당 수업시수	환산율	5시간 이하	5할	6시간	6할	7시간	7할	8시간	8할	9시간	9할	10시간 이상	10할
주당 수업시수	환산율															
5시간 이하	5할															
6시간	6할															
7시간	7할															
8시간	8할															
9시간	9할															
10시간 이상	10할															

나. 연구경력

1) 대학 및 대학원의 연구원 경력(10할 이내)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대학(전문대학 포함) 또는 대학원</li> <li>○ 대학(전문대학 포함) 또는 대학원의 부속시설</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 임용권자의 임명을 받아 연구원으로 근무한 경력</li> <li>○ 대학의 부속시설규정 중 연구원 보직에 대한 근거규정이 있고, 그 규정에 따라 정원 내에서 유급으로 임용되어 근무한 경력</li> <li>※ 연구지원, 연구보조업무 및 외부용역의 연구프로젝트를 추진하는 기관에서 임시로 채용된 경력은 제외</li> </ul>
2) 교육부장관이 인정하는 연구기관의 연구원 경력(10할 이내)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육부장관이 인정하는 연구기관                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「정부출연 연구기관 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 의해 설립된 연구기관</li> <li>- 「과학기술분야 정부출연 연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 의해 설립된 연구기관</li> <li>- 「특정연구기관육성법」 및 동 시행령에 따라 지정된 연구기관</li> <li>- 기타 법률에 의해 주무관청의 설립허가를 받은 법인체로서의 연구기관</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교원 또는 연구원으로 근무한 경력</li> </ul>
3) 대학(대학원)의 연구전담 조교 경력(10할 이내)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대학(대학원)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 연구전담 조교로 근로계약을 체결하고 정기적인 보수를 지급받으며 근무한 경력</li> </ul>
4) 대학원에서 학위취득 경력(10할)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대학원(법령에 의해 석사 또는 박사학위를 수여할 수 있는 기관 포함)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 석사 또는 박사학위를 취득하는데 필요한 수업연한으로 실제 등록하여 수학한 연한                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- (석사) 각 대학원에서 학칙으로 정한 최저 수업연한을 인정한다.</li> <li>- (박사) 3년의 범위에서 인정한다.</li> </ul> </li> <li>※ 경력기간은 학기단위로 계산함. (1학기 : 3. 1. ~ 8. 31. / 2학기 : 9. 1. ~ 2. 28)</li> <li>※ 학기제를 달리하는 대학원 및 계절학기제</li> </ul>

		대학원의 석사학위는 2년의 범위에서 인정한다.
--	--	---------------------------

다. 국가 또는 지방자치단체 등에서의 근무경력

1-①) 「잡급직원규정」 (대통령령 제7265호) 및 「지방잡급직원규정」 (대통령령 제7976호)에 따른 잡급직원 근무 경력(8할 이내)	○ 국가 또는 지방자치단체의 기관	○ 「잡급직원규정」(’75.1.1~’81.12.31)에 의한 잡급경력(예산과목상 상용잡급이라 하였음)  ○ 「지방잡급직원규정」(’76.1.1~’82.3.4)에 의한 잡급경력(예산과목상 상용잡급이라 하였음)
1-②) 「잡급직원규정」 및 「지방잡급직원규정」 시행일 전의 임시직, 촉탁, 잡급 등 근무 경력(8할 이내)	○ 국가 또는 지방자치단체의 기관	○ 「잡급직원규정」 및 「지방잡급직원규정」 시행일 전, 임시직, 촉탁, 잡급 등으로 2월 이상 근무하고 봉급이 인건비에서 지급된 경력
2) 국가 또는 지방자 치단체 등의 기관 에서 임시직, 촉탁, 잡급 등으로 근무 한 경력 중 3. 다. 1) 외의 경력으로 교육부장관이 인사 혁신처장과 협의하 여 인정하는 경력 (5할~8할 이내)	○ 국가 또는 지방자치단체 등의 기관	○ 「잡급직원규정」 및 「지방잡급직원규정」 시행일 전, 임시직, 촉탁, 잡급 등으로 3월 이상 근무 하고 봉급이 인건비 이외의 예산에서 지급된 경력(5할 이내)  ○ 「잡급직원규정」 및 「지방잡급직원규정」 시행 일 후, 임시직, 촉탁, 잡급 등으로 3월 이상 근무한 경력(5할 이내)  ○ 국공사립 유초중등학교 육성회 및 대학의 기성회 직원으로 3월 이상 근무한 경력(5할 이내)  ○ 기타 국가 또는 지방자치단체 등의 기관에서 사실상 공무를 수행하고 3월 이상 근무한 경력 (5할 이내)  ○ 국·공·사립의 유·초·중등학교 및 대학· 대학원에서 「학교회계직원 관리규칙」 등의 규정에 따라 근로계약을 체결하고 정기적인 보수를 지급받으며 근무한 경력(5할 이내). 다만, 방학 등으로 일을 하지 않고 보수를 지급 받지 않은 기간은 제외한다.  - 위의 경력 중 다음의 표와 같이 업무분야 와 동일한 교원자격증 취득 후의 근무경력 은 8할 이내을 인정한다.

		<table border="1"> <tr> <th>직종</th> <th>교원자격증(표시과목)</th> </tr> <tr> <td>영양사</td> <td>영양교사</td> </tr> <tr> <td>전산보조</td> <td>초·중등교사(전산)</td> </tr> <tr> <td>과학실험보조</td> <td>초·중등교사(과학과)</td> </tr> <tr> <td>사서, 사서보조</td> <td>사서교사</td> </tr> <tr> <td>유치원교육보조</td> <td>유치원교사</td> </tr> <tr> <td>전임코치(체육)</td> <td>초·중등교사(체육)</td> </tr> <tr> <td>특수교육보조원</td> <td>특수교사</td> </tr> <tr> <td>상담사</td> <td>전문상담교사</td> </tr> </table>	직종	교원자격증(표시과목)	영양사	영양교사	전산보조	초·중등교사(전산)	과학실험보조	초·중등교사(과학과)	사서, 사서보조	사서교사	유치원교육보조	유치원교사	전임코치(체육)	초·중등교사(체육)	특수교육보조원	특수교사	상담사	전문상담교사
		직종	교원자격증(표시과목)																	
		영양사	영양교사																	
		전산보조	초·중등교사(전산)																	
		과학실험보조	초·중등교사(과학과)																	
		사서, 사서보조	사서교사																	
		유치원교육보조	유치원교사																	
		전임코치(체육)	초·중등교사(체육)																	
		특수교육보조원	특수교사																	
		상담사	전문상담교사																	
<p>※ 단, 이 지침의 시행 전(2011.9. 이전), 개별 지침(IMF 실업구제책 등)에 의해 표시과목에 관계없이 교원자격증을 소지하고, 과학실험보조, 전산보조, 수업보조, 초등영어보조교사 등으로 근무한 경력을 8할로 인정받은 경우에는 당해 경력환산율(8할) 적용을 인정한다.</p>																				

라. 그 밖의 경력

1) 변호사 또는 법무사 근무 경력(7할 이내)	○ 국가, 지방자치단체, 공공기관 및 그 밖의 법인 또는 개인사무소	○ 변호사 또는 법무사 자격을 갖추고 법률에 관한 사무에 근무한 경력
2) 교원 노동조합 근무 경력(7할 이내)	○ 「교육기본법」 제15조제1항에 따른 교원단체 ○ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제4조에 따라 설립된 노동조합	○ 교원단체에서 근무한 경력 ○ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(1999.1.29. 공포, 1999.7.1. 시행) 제정 이후 노동조합에서 근무한 경력
3) 대안교육 위탁교육기관 근무 경력(7할 이내)	○ 「초·중등 교육법 시행령」 제54조제2항에 따라 교육감이 지정한 대안교육 위탁교육기관	○ 「초·중등교육법」 제21조에 따른 자격을 갖추고 소지한 자격과 동일한 분야의 학생교육을 전담하면서 근무한 경력
4) 종교법인에서 교육활동 관련 직무에 종사한 경력(6할 이내)	○ 기독교 ○ 천주교 ○ 불교 ○ 원불교	○ 교회의 목사, 부목사, 강도사, 전도사, 전임전도사, 선교사로 근무한 경력 ○ 성당의 신부, 수녀, 수사로 근무한 경력 ○ 불교의 승려, 총무원임명 주지로 근무한 경력 ○ 원불교의 교역자(교무, 도무, 덕무)로 근무한 경력 ※ 주일학교 등에서 학생부 선생님이로 활동한 것은 제외한다.

◆ 2022년 유 초 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

<p>5) 공공기관 등 근무 경력(5할 이내)</p>	<p>○ 인사혁신처장이 인정하는 기관으로 다음과 같다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의한 공기업 및 준정부기관</li> <li>- 「지방공기업법」에 의해 설립된 공사 및 공단</li> <li>- 개별법에 근거한 공공법인으로서 인사혁신처장이 인정하는 법인</li> </ul> <p>○ 기타 교육부장관이 인정하는 기관은 다음과 같다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「사립학교법」 제2조제1항 및 제2항에 규정된 사립학교 또는 학교법인</li> <li>- 학교법인, 의료법인 등 법인체 병원</li> <li>- 기타 교육부 산하(유관)단체 및 공공기관으로 오른쪽 표와 같다.</li> </ul>	<p>○ 행정·경영·연구·기술분야에서 근무한 경력</p> <p>※ 교육부 관련 공공기관 및 산하(유관) 단체</p> <table border="1" data-bbox="845 336 1369 1153"> <tr> <td data-bbox="845 336 933 533">공공기관(준정부기관)</td> <td data-bbox="933 336 1369 533">사립학교교직원연금공단, 한국교육학술정보원, 한국과학창의재단, 한국연구재단, 한국원자력안전기술원, 한국장학재단</td> </tr> <tr> <td data-bbox="845 533 933 801">기타 공공기관</td> <td data-bbox="933 533 1369 801">(과기원)고등과학원, 광주과학기술원, 국립대병원, 동북아역사재단, 대구 경북과학기술원, 평생교육진흥원, 한국고전번역원, 한국과학기술원, 한국사학진흥재단, 한국원자력통신기술원, 한국학중앙연구원,</td> </tr> <tr> <td data-bbox="845 801 933 1153">산하(유관)단체</td> <td data-bbox="933 801 1369 1153">과학기술연합대학원대학교, 과학기술인공제회, 과학기술인총연합회, 과학기술한림원, 대학교육협의회, 연구개발인력교육원, 유네스코한국위원회, 전문대학교육협의회, 한국교육개발원, 한국교육방송공사, 한국교육과정평가원, 한국교직원공제회, 한국직업능력개발원</td> </tr> </table>	공공기관(준정부기관)	사립학교교직원연금공단, 한국교육학술정보원, 한국과학창의재단, 한국연구재단, 한국원자력안전기술원, 한국장학재단	기타 공공기관	(과기원)고등과학원, 광주과학기술원, 국립대병원, 동북아역사재단, 대구 경북과학기술원, 평생교육진흥원, 한국고전번역원, 한국과학기술원, 한국사학진흥재단, 한국원자력통신기술원, 한국학중앙연구원,	산하(유관)단체	과학기술연합대학원대학교, 과학기술인공제회, 과학기술인총연합회, 과학기술한림원, 대학교육협의회, 연구개발인력교육원, 유네스코한국위원회, 전문대학교육협의회, 한국교육개발원, 한국교육방송공사, 한국교육과정평가원, 한국교직원공제회, 한국직업능력개발원
공공기관(준정부기관)	사립학교교직원연금공단, 한국교육학술정보원, 한국과학창의재단, 한국연구재단, 한국원자력안전기술원, 한국장학재단							
기타 공공기관	(과기원)고등과학원, 광주과학기술원, 국립대병원, 동북아역사재단, 대구 경북과학기술원, 평생교육진흥원, 한국고전번역원, 한국과학기술원, 한국사학진흥재단, 한국원자력통신기술원, 한국학중앙연구원,							
산하(유관)단체	과학기술연합대학원대학교, 과학기술인공제회, 과학기술인총연합회, 과학기술한림원, 대학교육협의회, 연구개발인력교육원, 유네스코한국위원회, 전문대학교육협의회, 한국교육개발원, 한국교육방송공사, 한국교육과정평가원, 한국교직원공제회, 한국직업능력개발원							
<p>6) 재외교육기관 및 재외교육단체 근무 경력(5할 이내)</p>	<p>○ 「재외국민의 교육지원 등에 관한 법률」 제30조에 따라 등록된 재외교육기관 및 재외교육단체</p> <p>※ 한국학교 또는 교육원은 제외한다.</p>	<p>○ 근무한 경력</p>						
<p>7) 학원 강사 근무 경력(5할 이내)</p>	<p>○ 교육감에게 등록된 학원 또는 교육감에게 신고한 교습소</p>	<p>○ 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따라 등록된 학원의 강사 또는 신고된 교습소의 교습자로 근무한 경력</p> <p>※ 교습자 근무 경력은 관할 세무서에 사업자 등록, 소득세 및 부가세 신고 내역을 확인</p> <p>※ 교육감에게 등록 또는 신고하지 않은 학원/교습소의 강사/교습자 경력은, 근로소득세 납입증명서 등 객관적 증명자료를 제출한 경우에만 하여 3할 이내로 인정한다.</p>						
<p>8) 회사 근무 경력(4할 이내)</p>	<p>○ 「상법」 제169조에 따라 상행위나 그 밖의 영리를 목적으로 하여 설립한 같은 법 제170조에 규정된 합명회사, 합자회사, 주식회사,</p>	<p>○ 점원, 외교인(보험판매원, 외판원 등)이 아닌 직원으로 근무한 경력</p> <p>○ 선박에서 근무한 경력</p>						

	<p>유한회사(외국회사 또는 외국 사설연구소 포함)</p>	
<p>9) 그 밖의 직업에 종사한 경력으로 교육부장관이 인사혁신처장과 협의하여 정하는 경력(3할 이내)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 민법에 따라 설립된 재단 법인 및 사단법인</li> <li>○ 법인격이 없는 개인회사</li> <li>○ 개인병원 또는 의료법인이 아닌 종합병원</li> <li>○ 「정당법」에 의해 설립된 정당의 사무처</li> <li>○ 학생을 직접 방문·지도를 목적으로 설립된 「상법」 제170조에 규정된 회사</li> <li>○ 기타</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근로계약을 체결하고, 정기적인 보수를 지급 받으며 근무한 경력</li> <li>○ 근로계약을 체결하고, 정기적인 보수를 지급 받으며 근무한 경력</li> <li>○ 간호사 자격(면허)증을 가지고 간호사로 정기적인 보수를 지급받으며 근무한 경력</li> <li>○ 「정당법」 제30조에 규정된 유급사무직원 중 근무한 경력</li> <li>○ 정기적인 보수를 지급받으며 학생을 직접 방문하여 학습지 지도교사로 근무한 경력</li> <li>○ 2011년 12월 31일 이전 신규 임용된 교육공무원 중, 농업에 종사한 사람으로 다음에 해당하는 경우에만 인정한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 「농지법」 제49조에 의한 농지원부에 명의 등록된 사람</li> <li>- 「농업협동조합법」 제19조에 의한 조합원 자격을 가진 사람</li> <li>- 농업인 건강보험료 지원대상자</li> </ul> </li> <li>※ 본인 명의의 농지세 납입증명서 및 영수증, 농지등기부등본, 당시 현지에 거주했던 주민 등록등본 등을 검토하여 농업에 종사한 사실이 확인되는 경우에 한해 인정하며, 농지원부 명의 등록자와 부부관계이며 농지원부에 세대원으로 등록된 여성 농업인은 면장이 발급한 경작 사실 확인서를 통해서도 인정 가능 (인우증명, 사실증명 등은 제외)</li> </ul>
<p>비고 : 위 표 제1호 및 제3호의 경력(제1호에 따른 경력 중 공무원으로 근무한 경력 및 제3호가목의 경력은 제외한다) 중 통상적인 근무시간보다 짧게 근무한 경력(1주 동안 15시간 미만 근로한 경력은 제외한다)에 대해서는 통상적인 근무시간에 비례하여 환산한다. 이 경우 통상적인 근무시간 및 환산 방법 등에 관한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정하는 바(공무원보수 등의 업무지침)에 따른다.</p>		

[별표 2]

**교육공무원 등의 경력환산율표 비고 1에 따른 경력환산을 상향 인정 기준**

**1. 실업(전문)계 교원의 임용 전 산업체 등 근무 경력(환산율 7~10할 이내)  
(구 「산업체 등 근무경력 교사의 임용전 경력환산을 상향 인정 기준」)**

**1) 상향 인정 원칙**

- 가. 이 항목에 따라 산업체 근무경력을 인정하여 호봉을 상향 인정(재확정)하는 경우에는 그 상통여부(동일분야) 및 인정비율을 엄격하게 적용하되, 상통여부 판단은 「공무원보수 등의 업무지침」(인사혁신처 예규 제110호, '21.1.22.)에서 정한 기준을 준용하여 기관별 「호봉경력 평가 심의회」를 거쳐 결정한다.
- 나. 이 항목에 따른 산업체 근무경력의 상향 인정은 근무경력과 동일한 분야 담당과목 교사로 임용되는 경우에 한하여 인정하며, 이 항목에서 명시한 대상경력 외의 산업체 근무 경력은 경력 상향인정 대상에서 제외한다.
- 다. 과목 변경, 전직, 전과, 승진 등으로 해당 과목을 담당하지 않는 경우에는 원래의 경력환산율표(영 별표 22)를 적용하여 호봉을 재확정 하여야 한다.
- ※ 다만, 산업체 근무경력을 상향 인정받던 교원이 승진하여 특성화고, 마이스터고에 근무하는 경우에 한하여 상향된 경력을 인정한다(중학교, 일반고 등으로 발령받는 경우에는 상향된 경력을 인정할 수 없음)
- 라. 비정규직 경력에 대한 환산율은 해당 경력별로 정해진 환산율에서 2할을 감하여 적용한다.

**2) 세부 적용 기준**

합산대상교원	인정대상기관 (환산율)	인정대상경력
가. 중등학교 및 특수학교에서 실업(전문)계 교과 및 기술·가정·기술·가정교사, 준교사, 실기교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법령에 의해 설립된 법인, 연구기관(10할 이내)</li> <li>○ 「상법」에 의한 합명회사, 합자회사, 주식회사, 유한회사(10할 이내)</li> <li>○ 사업자등록이 된 개인사무소 등(9할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고등교육과정 이수에 상응하는 국가기술자격증 취득 후 또는 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 교원자격증 표시과목과 동일한 분야의 업무에 근무한 경력</li> <li>※ 이 항목에 따라 산업체 근무경력을 상향 인정받던 교원이 진로진학상담교사로 발령받은 경우에는 특성화고, 마이스터고에 근무하는 경우에 한하여 상향된 경력을 인정한다. (중학교, 일반고 등으로 발령받는 경우에는 상향된 경력을 인정할 수 없음)</li> </ul>
나. 특수학교에서 의료·치료교육을 담당하는 정교사, 준교사, 실기교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법령에 의해 설립된 법인, 연구기관(10할 이내)</li> <li>○ 「상법」에 의한 합명회사, 합자회사, 주식회사, 유한회사(10할 이내)</li> <li>○ 사업자등록이 된 개인사무소 등(9할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 교원자격증 표시과목과 동일한 분야의 업무에 근무한 경력</li> </ul>
다. 사서교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법령에 의해 설립된 법인, 연구기관(10할 이내)</li> <li>○ 「상법」에 의한 합명회사, 합자회사, 주식회사, 유한회사(10할 이내)</li> <li>○ 사업자등록이 된 개인사무소 등(9할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 사서자격증 소지 후 경력 또는 이에 상응하는 경력으로서 동일한 분야의 업무에 근무한 경력</li> </ul>

◆ 2022년 유·초·중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

라. 보건교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 학교법인, 의료법인 등 법인체 소속 종합병원(10할 이내)</li> <li>○ 「지방공기업법」에 의해 지방공사로 설립된 병원(10할 이내)</li> <li>○ 법령에 의해 설립된 법인(10할 이내)</li> <li>○ 「상법」에 의한 합명회사, 합자회사, 주식회사, 유한회사(10할 이내)</li> <li>○ 사업자등록이 된 개인사무소 등(9할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 교원자격증 표시과목과 동일한 분야의 업무에(간호사, 물리치료사 또는 작업치료사 등) 근무한 경력</li> </ul>
마. 영양교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법령에 의해 설립된 법인, 연구기관(10할 이내)</li> <li>○ 「상법」에 의한 합명회사, 합자회사, 주식회사, 유한회사(10할 이내)</li> <li>○ 사업자등록이 된 개인사무소 등(9할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 교원자격증 표시과목과 동일한 분야의 업무에 영양사로 근무한 경력</li> </ul>
바. 전문상담교사	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 법령에 의해 설립된 법인, 연구기관(10할 이내)</li> <li>○ 「상법」에 의한 합명회사, 합자회사, 주식회사, 유한회사(10할 이내)</li> <li>○ 사업자등록이 된 개인사무소 등(9할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고등교육과정 이수에 상응하는 상담관련 국가기술자격증* 취득 후 또는 대학(전문대학)졸업 후의 경력으로 교원자격증 표시과목과 동일한 분야의 업무에 상담사로 근무한 경력</li> </ul> <p>* 고등교육과정 이수에 상응하는 상담관련 국가자격증(전문상담교사, 청소년상담사, 임상심리사, 정신보건 임상심리사)</p>

2. 기타 경력환산을 상향 인정 기준(환산율 7~10할 이내)

1) 유·초·중등 각급학교에서 교원 업무를 수행한 것으로 볼 수 있는 경력

환산대상교원	인정대상기관	인정대상경력
가. 사립학교 교원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「초·중등교육법」 제3조에 규정된 사립학교(10할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「사립학교법」 제54조에 따라 교원의 임면을 승인 또는 보고하기 위해 일시적으로 소요된 기간으로, 정규교원의 업무를 수행했다고 입증되는 경력</li> </ul>
나. 초등 보수교육과정 대상자로 모집된 중등교원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「초·중등교육법」 제2조에 규정된 초등학교(10할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 초등 보수교육과정 수료 전, 초등학교 교원자격증 없이 초등학교에서 근무한 경력</li> </ul>
다. 공립학교 교원	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「초·중등교육법」 제3조에 규정된 공립학교(10할 이내)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교육대학 부설 교원양성소를 수료하고, 교원자격증 미발급 상태에서 강사로 근무하다가 자격증 발급 후에 정식으로 임용된 교원으로, 교원자격증 미발급 상태에서 강사로 근무한 경력</li> </ul>

2) 대학교원의 상통직 경력(환산율 8~10할 이내)

◆ 2022년 유 조 중등(특수)학교 계약제교원 운영지침 ◆

가. 상통여부(동일분야)에 대한 판단은 엄격히 하되, 「보수지침」에서 정한 기준을 준용하여 기관별 「호봉경력 평가 심의회」를 거쳐 결정한다.

나. 비정규직 경력에 대한 환산율은 해당 경력별로 정해진 환산율에서 2할을 감하여 적용한다.

합산대상교원	인정대상기관	인정대상경력
가. 해양·수산계대학 기관과 담당교원	○ 법인체 회사(10할 이내)	○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 「선박직원법」 제4조에 따른 1급 이상의 해기사 면허 소지 후 경력 또는 이에 상응하는 경력으로서 국제항해에 승선하여 근무한 경력
나. 해양·수산계대학 통신과 담당교원	○ 법인체 회사(10할 이내)	○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 「선박직원법」 제4조에 따른 1급 이상의 해기사 면허 소지 후 경력 또는 이에 상응하는 경력으로서 통신장으로 승선하여 근무한 경력
다. 항공학과 담당교원	○ 법인체 회사(10할 이내)	○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 「항공법」 제29조의3에 따라 지정받은 항공종사자 전문교육기관에서 담당과목과 동일한 비행교육 업무에 근무한 경력
라. 농공학과 교원	○ 농촌진흥공사(10할 이내)	○ 농공학과 졸업 후의 경력으로, 농무직으로 근무한 경력
마. 의과대학 및 의학 전문대학원 교원 (치과, 한의과, 수의과, 간호과 대학 및 전문대학원의 교원을 포함한다.)	○ 의료법에 따른 의료기관(10할 이내) ○ 의료법에 따른 의료기관 중 개인병원 외 기관(10할 이내) ○ 의료법에 따른 의료기관 중 사업자등록이 된 개인병원(9할 이내)	○ 대학(전문대학) 졸업 후의 경력으로, 전문의(전문간호사) 자격 취득 후 정기적인 보수를 지급받으며 근무한 경력 ○ 「의료법」에 따른 전문의 자격 취득 전 의사로 근무한 경력 ○ 「의료법」에 따른 전문의 자격 취득 전 의사로 근무한 경력
바. 대학 및 전문대학 교원	○ 법령에 의해 설립된 법인, 연구기관(10할 이내) ○ 「상법」에 의한 합명회사, 합자회사, 주식회사, 유한회사(10할 이내) ○ 사업자등록이 된 개인사무소 등(9할 이내)	○ 대학(전문대학) 졸업후의 경력으로, 임용후 담당할 전공분야와 관련된 자격증, 면허증 또는 석, 박사 학위 취득후 경력 또는 이에 상응하는 경력으로서 동일한 전문분야에서 정기적인 보수를 지급받으면서 근무한 경력
비고 : 위 표 중 통상적인 근무시간보다 짧게 근무한 경력(1주 동안 15시간 미만 근무한 경력은 제외한다)에 대해서는 통상적인 근무시간에 비례하여 환산한다. 이 경우 통상적인 근무시간 및 환산 방법 등에 관한 구체적인 사항은 인사혁신처장이 정하는 바(공무원보수 등의 업무지침)에 따른다.		

[별표 3]

## 교육공무원 등의 경력환산율표 비고 2 및 비고 3 관련 해설

### 1. [비고 2] 동등정도의 학교 졸업

(비고 2) 같은 수준의 2개 이상의 학교를 졸업한 경우에는 1개 학교 외의 수학연수는 80퍼센트의 비율을 적용한다.

※ 수학연수는 학위를 취득하는데 필요한 법정최저연수로, 「고등교육법」 제31조 및 제48조의 수업연한 내에서의 실제로 수학한 연수를 뜻한다.

(예시) 편입생은 편입학년에서 학위 취득까지의 법정최저연수, 조기졸업생은 실제 수학 연수(학기단위 계산), 추가학기 이수자는 법정 수업연한을 기준으로 계산

○ 영 별표 22 비고 2에 해당하는 같은 수준의 학교란, 「초·중등교육법」 및 「고등교육법」에서 규정하고 있는 학교 중 수업연한, 교육과정, 학력인정 등을 종합적으로 고려하여 동등하다고 인정되는 학교를 의미한다.

취득한 학위		환산율
종류	개수	
「고등교육법」 제35조제1항에 따른 학사학위 또는 관련 법률에 따라 이와 같은 수준의 학력을 인정하는 학사학위	2개 이상	1개 학교 외의 수학연수의 80퍼센트
「고등교육법」 제50조제1항에 따른 전문학사학위 또는 관련 법률에 따라 이와 같은 수준의 학력을 인정하는 전문학사학위	2개 이상	1개 학교 외의 수학연수의 80퍼센트

※ 전문학사학위를 취득하고, 4년제 대학에 편입하여 학사학위를 취득한 경우(전문학사 학위 1개, 학사학위 1개)에는 동등 정도의 학교 졸업으로 볼 수 없다.(학점은행제를 통해 전문학사학위를 취득하고, 4년제 대학에 편입학하여 학사학위를 취득한 경우도 동일)

○ 동등정도의 학교 졸업 인정은 교원자격 취득을 위한 학력 외 사범계학교(대학에 설치하는 교육계 학과 포함) 졸업자 또는 임용된 교원자격증 표시과목과 동일한 분야의 학위를 취득한 자에 한하여 인정

## 2. [비고 3] 학력과 경력의 중복

(비고 3) 학력과 경력이 중복되는 경우에는 그 중 하나만 산입한다.

- 학력 : 법정수학연한과 관계없이 해당 교원이 실제 학교를 다닌 기간 (입학일~졸업일, 휴학기간 제외)을 의미한다.
- 학력과 경력의 중복을 판단함에 있어 기간의 계산은 학기단위로 한다.
  - ※ 1학기 : 3월 1일 ~ 8월 31일, 2학기 : 9월 1일 ~ 2월 28일(말일)
  - ※ 입학일(예시: 3월 4일)과 졸업일(예시: 2월 14일)이 있을지라도 **3월 1일과 2월 말일을 기준으로 학령기간(학력기간)을 계산**하며, 경력과 중복여부 판단 시에도 동일하게 계산한다.
  - 학기별로 계산할 때에는 휴학, 유급 등을 제외하고 실제로 수학한 기간만으로 계산한다.
  - ※ 실제 수학기간이 법정 수학연한을 초과할 경우에는 최초 입학일을 기준으로 휴학 등을 제외한 법정 수학연한을 학령기간(수학기간)으로 본다.

1. 독학사, 학점은행제는 취득에 소요되는 기간을 산정하기 곤란하나, 영 별표 23 비고에 따라 인정되는 학령만큼 학력으로 인정한다.
2. 독학사, 학점은행제의 학력과 경력 중복 기간 계산방법  
: 학위취득 시점부터 역산하여 인정되는 학령 기간만큼 학력으로 인정하여, 해당 학령 기간 내 중복되는 경력이 있는 경우 그 중 1개만 산입한다.
  - ※ 학위취득 시점 : 독학사 학위(2.28. 기준), 학점은행제 학위(2.28. 또는 8.31.기준)