

새로운 학교
행복한 아이들



계약제교원 운영 지침

2022. 3. 1.



세종특별자치시교육청
SEJONG CITY OFFICE OF EDUCATION

교원인사과

차 례

I. 일반 사항	1
II. 계약제교원 종류별 운영 지침	13
1. 기간제교원	13
2. 강사	31
3. 산학겸임교사	34
4. 명예교사	38
III. 계약제교원 복무관리	39
IV. 질의·응답	45
V. 행정사항	56
VI. 참고자료	59
■ 부록1. 계약제교원 NEIS 처리 요령	87
■ 부록2. 기간제교원 육아휴직 관련 서식	92
■ 부록3. 계약제교원 자료전송 메뉴 활용 메뉴얼	96
■ 부록4. 기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규	98
■ 부록5. 채용절차 체크리스트	99
■ 부록6. 계약제교원 관련법령 및 규정	102

개정 주요 내용

구 분		개정 전	개정 후
일반 사항 (채용)	채용조건 완화		① 영양교사, 보건의교사 대체 강사(전일제, 시간제) 채용 - 민65세까지 채용 가능, 영양사, 간호사 강사 채용 가능 ② (추가) (정규대체)강사 채용 공고 기간 확보가 어려운 경우 - 내부 결재 후 공고 생략 가능
	중도해고 채용우대		· (추가) 중도해고자 발생시 교육청 보고, 동일교 채용 우대 - 귀책사유 없이 중도해고 되는 기간제교원의 경우, 동일교 채용 공고없이 임용 가능(단, 계약 잔여기간 이내 범위에서)
	범죄 경력 조회	· 아동학대· 성범죄 관련 범죄경력 조회는 관할 경찰성 공문 발송 후 회신처리	· 행정정보공동이용시스템을 이용하여 결격사유 조회 및 범죄경력(아동학대· 성범죄) 조회 일원화 ※ 범죄경력조회 시 관할 경찰서로 공문발송 금지
	계약해지 사유강화	· 혈중 알콜농도 0.05%이상으로 음주운전 적발 시 해임 가능 · 공무원 결격사유 발생시 해임가능	· 혈중 알콜농도 0.03%이상(도로교통법 제44조) · (추가)서약서(p.76), 「교육공무원법」 제10조의3, 제10조의4 사유 발생 시 계약해지(서면 해지, 30일 이전 공지 제외) · 성비위 계약해지 시 교육청 즉시 보고(교원인사과, 정책 기획과)
	신체검사	· 동일기관 재계약할 경우, 검사일 기준 1년 초과 시 공무원채용신체검사 제출	· 동일학교에서 단절없이 연장(재)계약할 경우 (일반)건강검진결과 통보서(최근 1년 이내)로 대체 가능
기간제 교사	퇴직금		· 기간제교원 퇴직금 지급 관리대장 작성하여 중복지급 신청 유의
	정근수당	· 동일 학교 근무 기간만 포함	· 관내 학교 근무 기간 포함(관내 이전 학교 근무기간 포함) ※ (7월) 해당연도 1.1~6.30. 실근무기간 해당 금액/ (1월) 전년도 7.1~12.31. 실근무기간 해당 금액
	육아휴직	· 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위한 육아휴직 가능(6개월이상 근무자)	· (추가)모성보호를 위한 사유로 육아휴직 가능
강사	주휴수당	· 1주(7일)를 초과하여 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당 발생	· 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당 발생
	계약서	· 연수 의무화만 기재	· 6개월 이상의 계약자는 15시간 이상 연수 이수에 관한 사항 계약서에 포함 ※ 연수대장 ⇒ NEIS 연수기록 대체 가능

계약제교원 운영 지침(요약)

구분		계약제교원						
		기간제교원				강사 등		
						명예교사	산학겸임교사	강사
입용	사유	결원보충	특정교과 한시적 담당	퇴직 교육공무원 임용	유치원 방과후 과정 담당	· 교육과정 운영상 필요한 경우 · 학생·유아교육 담당	① 1월 미만의 교원 결원 발생 ② 유아 교육활동 지원 ③ 특수 교과목 담당 또는 영양 보건교사의 결원 대체로 영양사 간호사 채용 ④ 교육과정 운영상 필요한 경우	
	자격	해당 교원 자격증 소지자				학교운영위원회 (또는학칙)에서 정한 기준	담당과목관련 분야 직무에 5년 이상 근무 등 (교원자격증 소지 불문)	· ① ② ④는 해당 교원자격증 소지 · ③은 교원자격증 소지 불문
	임용권	학 교 장				학 교 장		
	기간	· 1년 범위 내 기간을 정하여 임용 (3년까지 연장 가능/동일교 총 4년 임용 가능)						
	상한연령	· 만62세(계약종료일은 교육공무원 정년 일 이내) 단, 특성화고 등 전문교과에 한 해 2회 이상 공고 후에도 희망자가 없을 경우 예외적으로 만65세까지 채용 가능)			· 만62세(단, 시간강사(전일제강사는 제외)는 1회 이상 공고 후에도 희망자가 없을 경우 예외적으 로 만 65세까지 채용 가능) · 영양교사, 보건교사의 경우 전일제 강사도 예외 적으로 만65세까지 채용 가능			
	정원관리	· 정원 내에서 임용 · 단, 교육공무원법 제32조제1항제2호의 규정에 의한 기간제교원 및 제32조제1항제3호~제5호에 의해 임용하는 시간제 근무 기간제교원의 경우 정원외로 임용				· 정원 내 외 임용		
	공정성 확보	· 채용 공고 의무화(인력풀 활용시 절차 이행 간주) · 6개월 이상 채용 기간제 교원의 채용계획 공개 의무화				· (정규교원결원발생시)공고를 통한 채용이 안정적 교육과 정 운영에 지장이 있다고 판단되는 경우, 공고생략 가능		
처우	보급	· 퇴직자 중 급전적인 이종혜택의 가능성이 없는 사람이 기간제교원으로 임용 시 14호봉 제한을 해제함 · 기간제교원이 1급 정교사 자격취득 등으로 인한 자격변동이 있는 경우 계약기간 내 봉급 재산정 · 시간제 근무 기간제교원의 월 봉급액은 해당 교원이 8시간 정상근무 시 지급받을 봉급액을 기준으로 하여 근무시간에 비례하여 지급 · 계약기간 중 고정급으로 함				무보수 자원 봉사 원칙 (실비 성격의 여비지급가능)	· 강사수당 지급 기준 참고 -지급기준을 초과하는 강사수당은 학교운영 위원회 심의를 거쳐 강사로 지급 단가를 추가 책정하여 강의한 시간 수에 따라 지급 가능 (추가책정예산은 학교 자체 지급)	
	수당	· 공무원수당규정에 기간제교원에 대한 수당 지급 제한 또는 금지 규정이 없는 한 교육공무원에게 지급하는 제 수당을 지급함 · 다만 성과상여금과 관련된 사항은 별도의 지침에 의함				-	· 월정액으로 지급 시 교육공무원에게 지급하는 제 수당 중 교직수당, 정액급 식비 등을 지급함	
	4대 보험	· 연금보험, 건강보험, 고용보험, 산재보험 관련 규정에 따름				-		
	신분증 교부	· 신분증을 교부할 수 있으나, 기간제교원임과 임용 기간 명시 후 교부→계약 기간 만료 시 회수				-	-	
	호봉 재획정	· 계약 기간 중 호봉재획정 불가(고정급)				-	-	
경력	· 근무기간을 호봉승급기간 및 교육경력으로 산입 · 시간제 근무 기간제교원의 경우 그 기간 중의 근무 시간에 비례하여 경력 평정				-	-		
복무 조건	· 국가공무원복무규정 중 일반적 복무 기준 참고 (임용 시 계약 사항으로 정함)				· 기간제교원에 준함			

계약제교원 운영 지침

I. 일반 사항

1 계약제교원의 개념

- 가. 정규교원을 제외한 계약에 의해 임용되는 비정규직 유치·중등 교원
- 나. 현행 법령상 기간제교원, 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등을 총칭

2 계약제교원의 종류

가. 기간제교원

1) 전일제 기간제교원

- 정규교원 휴직, 파견, 연수 등으로 인한 1개월 이상의 결원 보충
- 교원정원 범위 내에서 교원자격증 소지자 중 기간을 정하여 임용

2) 시간제 근무 기간제교원(격일, 반일, 시간제 등)

- 특정과목을 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있는 경우
- 교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있을 경우
- 유치원 방과후 과정을 담당하도록 할 필요가 있는 경우

나. 강사 / 산학겸임교사 / 명예교사

- 정원 외에 교육과정의 효율적인 운영을 위하여 제도의 취지에 적합한 자를 일시적으로 교원으로 활용하는 제도임

3 운영의 목적

가. 정규교사 결원 시 교육과정 운영의 안정성 확보를 위한 교원 인력의

효율적 운용

나. 계약제교원 제도 활용을 통한 교육과정의 원활한 운영

- 교과목 개편 및 선택과목의 확대에 의한 수업시수 불균형 해소
- 수준별 수업, 창의적 체험활동 등에 따라 가중되는 교사의 수업부담 경감

다. 소규모 학교의 상치과목 해소 기여

라. 교원 인력 양성이 적은 과목의 담당교사 충원 등 교원 수급의 탄력성 도모

4 관련 근거 규정

- ✓ 교육공무원법 제32조(기간제교원), 교육공무원임용령 제13조(기간제교원의 임용)
- ✓ 유아교육법 제23조(강사 등), 동법 시행령 제27조(강사 등)
- ✓ 초·중등교육법 제22조(산학겸임교사 등), 동법 시행령 제42조(산학겸임교사 등)
- ✓ 기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규(교육부예규 제51호, 2020.2.24.)
- ✓ 교원등의 연수에 관한 규정 제2조(연수기관의 종류 및 설치), 제6조(연수의 종류와 과정)
- ✓ 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령
- ✓ 장애인 계약제교원 채용 확대 방안(교육과학기술부 교원정책과-3563, 2012.3.30.)
- ✓ 교원 명예퇴직 및 기간제교원 채용 관련 사항 안내(교육부 교원정책과-7964, 2014.12.31.)
- ✓ 기간제교원 채용과정의 투명성 제고 제도 개선(권익위사회제도개선과-632, 2017.6.15.)
- ✓ 3개월 초과 임용 기간제교원 관련 결격사유 조회 업무처리 안내(교육부 교원정책과-7011, 2017.10.31.)
- ✓ 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용)
- ✓ 근로기준법 제26조, 제27조
- ✓ [알림]2018년 시도교육청 기간제교원 업무 담당자 협의회 결과 알림(교원인사과-15448, 2018.11.15.)
- ✓ 기간제교원 육아휴직 실시 안내(교육부 교원정책과-357, 2020.1.21.)
- ✓ 「채용절차의 공정화에 관한 법률, 시행령, 시행규칙」 <제119호, 2014.12.31.>
- ✓ 계약제교원 채용시 e-하나로 민원시스템 상 결격사유·범죄경력 통합 조회 업무처리 개선사항 안내(교육부 교원정책과-5134(2020.8.3.))
- ✓ 기간제교원 운영을 위한 참고사항 안내(교육부 교원정책과-357(2022.1.13.))

5

기본 사항

구분	내 용
대상	<ul style="list-style-type: none"> • 국·공립 유·초·중등·특수학교 계약제교원 ※ 사립학교는 정관의 규정대로 처리하되 규정이 없는 경우 동 기준 적용
임용상한연령	<ul style="list-style-type: none"> • 만62세(단, 계약 종료일은 교육공무원 정년일 이내), 정년기준의 적용은 「교육공무원법」 제47조제2항에 따름 ※ 단, 특성화고등학교 등 전문교과의 경우 2차까지 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없을 경우에는 예외적으로 만65세까지 임용 가능(계약기간은 해당 학기 이내로 정함) ※ 시간강사(전일제강사는 제외)는 1회 이상 공고 후에도 희망자가 없을 경우 예외적으로 만65세까지 채용 가능 ※ 영양, 보건교사는 만65세까지 전일제(시간제)강사 채용 가능
임용요건	<ul style="list-style-type: none"> • 「교육공무원법」 제10조의4(결격사유)를 준용
임용권자	<ul style="list-style-type: none"> • 학교장(세종특별자치시교육감 행정권한 위임에 관한 규칙 제5조3항) ※ 이하 ‘학교장은 원장’ 을, ‘교감은 원감’ 을 포함함
계약	<ul style="list-style-type: none"> • 표준계약서에 따라 문서로 계약기간 및 복무 등에 관한 임용 계약 체결(학교 사정에 따라 임용기관의 장이 계약서 내용 추가 변경 가능)
4대 보험	<ul style="list-style-type: none"> • 국민연금, 건강보험(노인장기요양보험 포함), 고용보험, 산재보험 등 관계 법령에 따라 4대 보험 가입 • 산재보험 : 단시간근로자 및 1개월 미만 근로자도 산재보험 가입 대상에 포함 ※ 노인장기요양보험은 국민건강보험공단에서 관리·운영하며 건강보험 가입자는 노인장기요양보험 가입 대상자가 됨
퇴직금	<ul style="list-style-type: none"> • 동일기관(학교)에서 계속근로기간이 1년 이상인 경우 퇴직금 지급 - 동일학교에서 근무한 전체기간을 계속근로기간으로 인정하며, 합산기간(계속근로기간)이 1년 이상인 경우 반드시 퇴직금 지급 - 계속근로기간은 동일학교에 근무했던 전체기간을 합산(근무기간이 단절된 경우 그 단절된 기간을 제외)하되, 임금청구시효인 최근 3년 이내 기간만 산정함. 단, 근무기간 단절없이 동일학교에서 3년 이상 연속해서 임용계약한 때는 3년을 초과기간도 포함(최대 4년*) * 동일학교에서 4년을 근무한 기간제교원은 반드시 퇴직 처리(퇴직금 지급 및 4대보험 상실처리) - (퇴직금 산정 방법) 퇴직금 = 월평균임금** × 계속근로기간 ** 월평균임금 산정 시 성과상여금을 비월정임금에 포함 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>[월평균임금]</p> <ul style="list-style-type: none"> - 월평균임금 = (퇴직 전 3개월 임금총액 ÷ 퇴직 전 3개월 총일수) × 30일 - 퇴직 전 3개월 임금총액 = 퇴직 전 3개월 월정임금 + (퇴직 전 1년 비월정임금×3/12) </div> <ul style="list-style-type: none"> - (퇴직적립금의 관리) 퇴직금 지급 재원이 부족하지 않도록 매 회계 연도마다 퇴직금 소요액을 세출예산에 계상 ※ 기간제교원의 계약 시 3월1일을 제외하여 퇴직금을 미지급하는 사례가 발생하지 않도록 유의
연금지급	<ul style="list-style-type: none"> • 계약제교원은 연금법 적용 대상 공무원이 아니므로 연금 지급이 정지되지 않음 ※ 공무원연금법시행령 제40조는 연금 수급자가 연금법 적용을 받는 공무원으로 복무하는 경우 연금 지급을 정지하도록 규정

6 구비 서류

가. 지원 시 제출 서류

- 지원 시 제출 서류는 최소화하고 최종합격자에 한하여 서류 일체를 징구함

(예시)	<ul style="list-style-type: none"> • 자기소개서<참고1-3> • 교원자격증
<ul style="list-style-type: none"> • 지원서<참고1-3> 	

나. 임용예정자에 따른 구비 서류

구분	방 법	비고
비경력자	<ul style="list-style-type: none"> • 최종학력증명서, 경력증명서 • 공무원채용신체검사서(1년 이내) • 자격증사본 또는 자격인정조서 • 병적증명서 또는 주민등록표 초본(병적사항 기재, 해당자) • 호봉획정표, 사진 • 결격사유조회 결과 • 성범죄 및 아동학대관련 범죄전력 조회 결과 • 호봉획정을 위한 경력기간합산신청서(본인작성) 	학교 요청 시 서약서, 근무실적 평가 동의서 등 추가 제출
임용대기자	<ul style="list-style-type: none"> • 교육감 발행 임용후보자확인서 • 호봉획정 관련 서류 별도 제출 	▶ 우리교육청 임용후보자 확인서는 교원인사과에 문의
기간제 교원 경력자	<ul style="list-style-type: none"> • 남부학교지원센터로 임용서류를 송부 요청하여 활용(제출 서류 간소화) ※ 남부학교지원센터에서는 원본을 보관하고, 사본 이관 가능 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 다만, 신체검사서는 검사일 기준 1년 이내 ▶ 결격사유조회, 성범죄 및 아동학대 관련 범죄 경력 조회는 임용권자가 직접 실시 	▶ 필요 시 추가 제출 요구 가능
퇴직교원	<ul style="list-style-type: none"> • 경력증명서, 공무원채용신체검사서 등 최소한의 서류 구비 	
동일 학교 (기관)에서 재계약	<ul style="list-style-type: none"> • 공무원채용신체검사서(검사일 기준 1년 경과 시) • 성범죄 경력 및 아동학대 관련 범죄 전력조회 결과(1년 경과 시) 	▶ 동일학교에서 재계약(연장 계약)할 경우 건강검진결과 통보서(최근1년 이내)로 대체 가능

※ 「결핵예방법 시행규칙」 제4조(결핵검진등의 주기 및 실시방법) 제1항 제1호에 따라 신규채용 된 사람에 대한 최초의 결핵검진은 신규채용을 한 날부터 1개월 이내 실시하되, 다만 다른 법령에 따라 신규채용자가 결핵검사가 포함된 채용신체검사를 받았고, 해당 신체검사일로부터 6개월 이내에 채용된 경우에는 「결핵예방법」 시행규칙 제4조제1항제1호에 따른 “신규채용 된 사람에 대한 최초의 결핵 검진” 같음 가능(결핵예방법, 민주시민교육과, 2019.11.29.)

다. 채용시 과도한 개인정보 수집 금지

- 구직자 본인의 신체조건(용모, 키, 체중 등), 본적, 혼인여부, 재산
- 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력, 직업, 재산
- 면접 시 임신 여부, 면접과 무관한 불필요한 질문 등 지원자간 차별(남녀차별) 소지가 있는 질문은 금지함

7 계약제교원 관련 조사, 조회

가. 계약제교원 유형별 조회 내용 구분

구 분	의뢰처	기간제교원		강사/산학겸임교사 등		비 고
		3개월 초과	3개월 이하	3개월 초과	3개월 이하	
결격사유조회	행정정보공동 이용시스템	○	○	○	○	동의서 첨부 양식 <참고1-5, 1-6>
성범죄경력 및 아동학대 관련 범죄경력 조회 의뢰		○	○	○	○	

조회(의뢰)처	조회 업무 절차	비 고
행정정보 공동이용 시스템 www.share.go.kr	<p>[결격사유/범죄경력 조회]</p> <ul style="list-style-type: none"> · 동의서 징구 <ul style="list-style-type: none"> ↳ 동의서<참고1-5,6>를 받아 학교에서 보관 · 시스템 조회 <ul style="list-style-type: none"> ↳ 조회 후 결과 출력 · 채용 업무 처리 <ul style="list-style-type: none"> ↳ 조회 결과에 따라 업무 처리 	<ul style="list-style-type: none"> · 「계약제교원 운영지침」에 맞게 범죄 경력 조회 동의서, 개인정보 제공(활용) 동의서 등의 동의서를 받아 학교에 보관 · 채용과정 중 동의서 등의 징구는 1회만 실시하고 계약연장이나 재계약일 경우에는 불필요

나. 조회방법

1) 취업(예정)자의 동의서를 받아 내부결재를 함<참고1-4>

2) 업무담당자가 행정정보공동이용시스템(www.share.go.kr)을 이용하여 ‘결격사유 유무조회/범죄경력 조회’ 를 통해 확인



구 분	방 법
조 회 및 활 용	<div style="text-align: center;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 신원 조사 법령 삭제됨 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 결격사유 조회 </div> <div style="font-size: 2em;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 범죄경력 조회 </div> </div> <div style="margin: 10px 0;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; background-color: #f0f0f0;"> 행정정보공동이용시스템(www.share.go.kr) 조회·활용 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 결격사유 유(Y) </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 범죄경력 검증중재차리요청 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 등록기준지 일괄회보 요청 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 범죄경력 유(Y) (상세) </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin-top: 10px;"> 회보처리결과 원료 시 회보서 출력 활용 </div> </div>

• 결격사유 조회 시 후견등기사실을 포함하여 추가 조회 가능

【결격사유조회 업무처리요령 변경 통보(안전행정부 민원제도과-1452, 2014. 4. 17.), (교육부 규제개혁법무담당관-3789, 2014. 4. 29.)】

다. 근거법령

「교육공무원법」 <법률 제13936호>

제10조의3(채용의 제한)

- ① ~ 신규채용 또는 특별 채용할 수 없다.

제10조의4(결격사유)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교육공무원으로 임용될 수 없다.

제32조(기간제교원)

- ④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3제1항 및 제10조의4를 준용한다.

「사립학교법」 <법률 제14468호>

제54조의3(임명의 제한)

- ⑤ ~ 교원으로 임용될 수 없다.
- ⑥ ~ 고등학교 이하 각 급 학교의 교원으로 임명할 수 없다.

제54조의4(기간제교원)

- ④ 기간제교원의 임용에 관하여는 제54조의3제5항 및 제6항을 준용한다.

「아동복지법」 <법률 제14085호>

제29조의3(아동관련기관의 취업제한 등) ▣ 10년간 취업 제한

- ① 8. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원, 18. 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교
- ④ 교육감 또는 교육장은 ~ 아동학대관련범죄 전력 조회를 ~ 요청하여야 ~
- ⑤ 기관에 취업 중이거나 ~ 취업하려 하거나 ~ 아동학대관련범죄 전력 조회를 요청하여야 ~

「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 <법률 제14236호>

제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) ▣ 10년간 취업 제한

- ① 1. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원, 2. 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 같은 법 제28조와, 같은 법 시행령 제54조에 따른 위탁 교육기관
- ④ 교육감 또는 교육장은 ~ 성범죄 경력 조회를 ~ 요청하여야 ~
- ⑤ 기관에 취업 중이거나 ~ 취업하려 하거나 ~ 성범죄의 경력을 확인하여야 ~

※ 계약제교원은 채용기간과 관계없이 아동학대·성범죄 경력과 결격사유 조회를 실시해야 함

8 채용 서류의 반환

가. 근거 : 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙(고용노동부령 제119호)

- 제3조(채용서류의 반환 청구 방법) 구직자는 법 제11조2항에 따라 채용서류의 반환을 청구하는 경우 별지 제3호 서식의 채용서류 반환 청구서를 홈페이지, 전자우편 또는 팩스 등으로 구인자에게 제출

나. 채용서류의 반환 청구기간

- 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행령 제4조(채용서류의 반환 청구 기간)에 의거 구직자의 채용여부가 확정된 날 이후 14일부터 180일 까지의 기간 범위에서 구인자가 정한 기간

다. (채용서류 반환 청구서) <참고 1-11> 채용서류 반환청구서 양식 참고

- ※ 과태료 부과 : 채용절차의 공정화에 관한 법률 제11조제6항을 위반 하여 구직자에 대한 고지의무를 이행하지 아니한 자

라. (채용서류 보관)

- 근거: 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙」 고용노동부령제119호, 「개인정보 보호법」 제21조, 「공공기록물 관리에 관한 법률 시행령」 제26조, 기록관리 업무 안내서 배포(운영지원과-32535(2020.12.30.))
- 교직원채용업무와 관련하여 생산 또는 접수한 기록물은 「공공기록물 관리에 관한 법률」에 따라 기록물로 등록 후 관리하여야 하며, 파기할 수 없으며 채용서류를 반환할 경우 사본으로 반환 (합격자 채용관련 서류 : 준영구, 불합격자 서류 : 5년)

9 임용기간 중 계약해지

가. 계약해지 사유의 사항

- 1) 기간제교원의 계약해지는 근로계약내용에 의하며, 임용계약 시 일반적인 계약해지 사유를 명시하고 미리 알려 줌으로써 분쟁을 방지토록 함
- 2) 휴직교원이 **조기복직을 청원하는 경우에는** 특별한 사유가 없는 한 기간제교원의 계약해지 예고 기간을 확보할 수 있도록 **최소 30일 이전에 복직 신청을** 요함
- 3) 미발령으로 인한 결원을 보충하는 기간제교원을 임용할 경우에는

계약을 6개월 단위로 하되 계약서에 ‘정규교원 충원 시 계약기간 중이라도 하더라도 계약해지 될 수 있음’ 이라는 내용을 명기함

4) 결강 등 업무태만의 경우 보수삭감, 계약해지 또는 손해배상, 업무해태로 계약이 해지된 자의 재임용 제한 등의 조치로 수업결손을 방지함

나. 아래의 사유 발생 시 계약기간 중 계약해지 가능

- 1) 업무를 태만히 하거나 업무수행능력이 부족한 경우
- 2) 신체·정신상의 이상으로 계약기간 내에 계약내용을 수행하기 곤란한 경우
- 3) 복무상 의무를 위반한 경우
- 4) 채용자격에 결격사유가 있거나 형사사건으로 기소된 경우, 다만, 약식명령이 청구된 경우에는 제외(다만, **혈중 알콜 농도 0.03% 이상으로 음주운전 적발 시는 해임 가능**)
- 5) 휴직, 파견, 휴가 등의 사유소멸로 해당교원이 조기 복직·복귀하게 된 경우, 육아휴직 중인 기간제교원이 조기 복귀하게 된 경우
- 6) 금품수수행위, 채용 비리 등과 관련한 경우
- 7) 학생과의 성관련 물의를 일으킨 경우
- 8) 특별한 이유 없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우
- 9) 유치원 방과후과정 학급이 감소하는 경우
- 10) 임용 계약기간 중 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한), 제10조의4(결격사유)에 관련 사실이 드러나거나 발생할 경우
- 11) 기타 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 아니한 경우

다. 계약해지 통지

- 계약기간 중 계약해지 사유가 발생한 경우, **30일 이전에 계약해지 사유와 계약해지 시기를 서면으로 통지하여야 함**【근로기준법 제26조 및 제27조】

- **근로기준법 제26조(해고의 예고)** : 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
 2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
 3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

- 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지)
 - ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
 - ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
 - ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

라. 임용계약기간 중 해임(계약해지) 보고

- 해임일로부터 5일 이내 교육청 보고(교원인사과,정책기획과)

※ 성비위 계약해지시 교육청 보고 후 [근무활동평가서]에 기재·관리

※ 휴직교원의 조기복직으로 불가피하게 해임된 기간제교원은 동일교에서 채용공고없이 임용 가능(단, 계약 잔여기간 이내의 범위)

10 계약제교원 인사관리 철저

가. 인사관리

- 임용면직 시 계약일과 면직일을 반드시 NEIS시스템과 발령대장에 등재 관리
 - ※ (시간강사)주당 수업시수 또는 총 수업시수를 반드시 발령대장에 등재 관리

나. 기간제교원 호봉관리

- 호봉획정표(세종시교육청 홈페이지-부서별 홈페이지-교원인사과-자료실)를 활용하여 NEIS에 호봉 및 호봉산입 근무년수 정확히 입력

다. 초임호봉획정과 호봉 업무 처리 시 유의사항

- 기간제교원 초임호봉 획정 시 업무담당자 미고지로 인한 경력 누락이 발생하지 않도록 유의

1) (채용공고) 호봉획정에 필요한 예규* 안내

※ 교육공무원 경력환산을 적용에 관한 예규, 기간제교원 봉급 지급에 관한 예규

「우리교육청 홈페이지-부서별 홈페이지-교원인사과-관련지침」에 예규 탑재

2) (합격자 제출서류) ‘호봉획정을 위한 경력기간 합산 신청서’ 추가

3) (계약서 작성시)

- ‘호봉확정을 위한 경력합산서’ 를 근거로 ‘호봉확정표’ 작성 후 호봉확정 근거 및 결과를 반드시 안내하고 기간제교원에게 ‘호봉확정 확인서’ 징구하며 계약 후 복사본 제공

11 계약제교원 채용 투명성 및 공정성 확보

가. 근거: 교육부 교원정책과-1902(2017.3.30.), 국민권익위원회 사회제도개선과-632(2017.6.15.)

나. 채용과정의 금품수수 및 특혜 금지

- 1) 채용비리에 대한 고발 조치 기준 및 해당 학교 행정·재정 제재
 - 계약제교원 등 채용비리 적발 시 고발 조치 기준 마련(감사관 기준에 따름)
 - 사립학교는 고발대상, 고발주체, 고발 시기, 고발비리 범위 등 세부 기준 마련
 - 채용비리 적발 학교나 학교법인의 행정재정적 제재는 감사관 감사결과에 따름
- 2) 계약제교원 채용 계획 사전공개 의무 : 채용기간 6개월 이상인 경우 공개 의무화
 - 교육청홈페이지 > 행정마당> 학교인력채용정보 > 구인 > 기간제교사
 - 채용공고 시 공고문과 채용계획<참고1-1>을 함께 첨부함
 - ※ 학교홈페이지를 통한 채용공고 및 합격자 발표는 지양 바람

다. 부당 채용 계약제교원에 대한 관리

- 1) 채용비리 관련 계약제교원의 채용 제한 : 계약제교원 채용 및 근무과정에 비리가 적발되어 계약 해지된 경우 계약제교원 채용 제한(금품수수, 시험문제 유출 등)
- 2) 부당채용 계약제교원 명부 교육청 보고 : 기간제교원 인력풀 등재 제한 등
- 3) 계약제교원 계약서에 계약임무 수행과정에 비리행위 적발 시 계약해지 명시
- 4) (갑질 행위 경력자 채용 제외)
 - 계약제교원 재계약 시 갑질 행위 경력자는 대상에서 제외(갑질예방교육 연 1회 이상 반드시 실시)

12 채용의 우대

가. 근거 : 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」(2016.12.30. 시행, 대통령령 제27753호)

나. 채용의 우대

- 1) 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」(2016.12.30. 시행, 대통령령 제 27753호)에 의거 (기간제 근로자) 채용시험 공고문에 취업지원대상자 우대사항 기재
- 2) (무기계약 및 기간제 근로자) 채용시험 시 만점의 5%~10% 가점 부여
※ 동법 제31조 제1항, 31조 제4항에 따라 우대
- 3) 보훈(지)청에서 발급하는 취업지원대상자 증명서에 의한 가점대상 및 비율 확인
- 4) 취업(퇴직)한 경우에는 10일 이내에 관할 보훈(지)청에 취업(퇴직)자 통보서 제출

13 장애인 계약제교원 채용 확대

- 학교장은 '1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 이상' 인 계약제교원 채용 시 매년 교육감이 정한 '장애인 상시 근로자 의무고용률' 을 달성할 수 있도록 노력해야 함

【장애인 계약제교원 채용 확대 방안(교육과학기술부 교원정책과-3563, 2012.3.30.)】

장애인 : 「장애인복지법 시행령」 제2조 또는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 장애 및 상이등급기준에 해당하는 사람

14 시행시기

「세종특별자치시교육청 계약제교원 운영 지침」 중 개정사항은 2022년 3월 1일부터 시행하며, 본 지침의 내용이 기준이 됨

Ⅱ. 계약제교원 종류별 운영 지침

1 기간제교원

가. 종류

- 1) (기간제교원) 휴직, 파견, 정규교원 미배치 등으로 인한 1개월 이상 결원의 보충을 위하여 교원자격증 소지자를 한시적으로 활용되는 자(전일제근무)
- 2) (시간제 근무 기간제교원) 교육공무원법 제32조제1항제3호부터 제5호까지의 규정에 따라 기간제교원을 임용하는 경우 1주당 근무시간을 6시간 이상 35시간 이하의 범위에서 시간제로 근무하게 하는 기간제교원

- 교육공무원법 제32조(기간제교원)제1항제3호부터 제5호

3. 특정교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있는 경우
4. 교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우
5. 유치원 방과후과정을 담당하도록 할 필요가 있는 경우

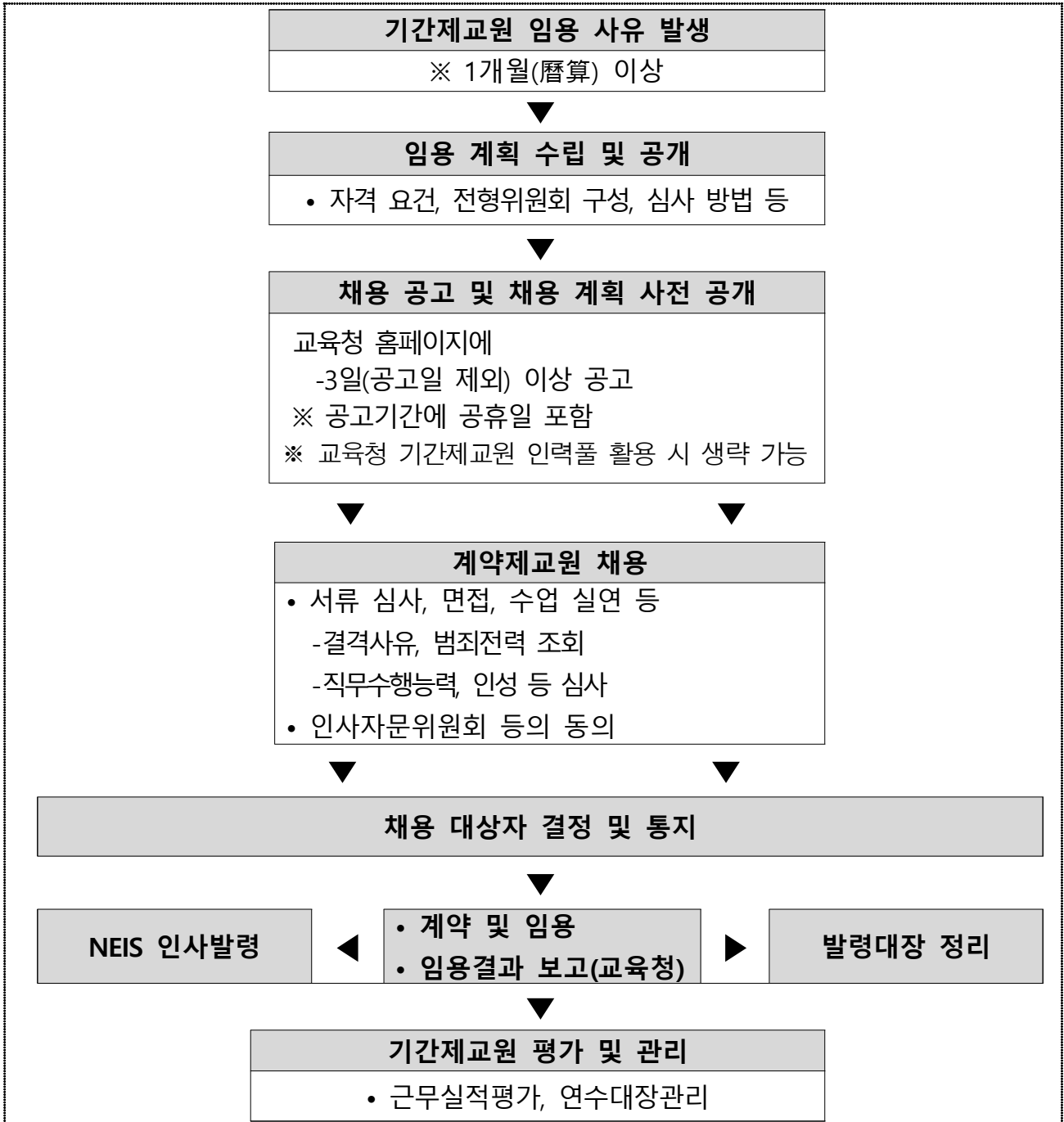
※ 자체 목적사업비를 통한 강사 채용은 본 계약제교원 운영 지침의 시간제 근무 기간제교원과는 별개로 해당 부서의 운영 계획에 따름(계약 시 유의)

나. 신분【교육공무원법 제32조제2항~제3항】

- 1) 정규교원 임용에 있어 어떠한 우선권도 인정되지 않음
- 2) 정규교원에게 인정되는 교육공무원법상의 신분보장 등(징계 등) 관련 규정의 적용 배제와 계약기간 만료 시 당연 퇴직
- 3) 퇴직교원 기간제를 제외하고는 책임이 무거운 감독적 지위에 임용할 수 없음
- 4) 기간제교원에게 신분증(학교장 발급)을 교부할 수 있으나 반드시 기간제교원임과 임용기간을 명시하고, 임용기간 만료 시 회수함

다. 기본사항

- 1) (임용자격) 교원자격증 소지자
- 2) (임용권자) 학교장(세종특별자치시교육감 행정권한 위임에 관한 규칙 제5조3항)
- 3) (임용 절차 흐름도)



※ 산학겸임교사, 명예교사는 학교운영위원회의 심의를 거쳐 채용

4) (임용기간)

가) 1개월 이상 ~ 1년의 범위 내 기간을 정하여 임용

나) 필요한 경우 3년의 범위 내에서 연장 가능(동일학교에서 총4년까지 근무 가능)

【교육공무원임용령 제13조제3항】

다) 재계약

동일한 결원교원이 동일한 사유로 단절기간 없이 휴직 등을 연장하여 기간제교원을 임용할 사유가 발생할 경우, 기존 채용된 기간제교원이 공개채용이나 기간제교원 인력풀로 채용된 경우라면 재계약 가능

• A교사 육아휴직(출산휴가) → A교사 육아휴직(출산휴가)	○
• A교사 육아휴직(첫째) → A교사 육아휴직 연장(첫째)	○
• A교사 산전 육아휴직(첫째) → A교사 출산휴가(첫째) → A교사 육아휴직(첫째)	○
• A교사 육아휴직(출산휴가) → B교사 육아휴직(출산휴가)	×
• A교사 육아휴직(첫째) → A교사 육아휴직(둘째)	○
• A교사 불임난임휴직 → A교사 출산휴가 → A교사 육아휴직	○

라) 동일학교에서 4년 기간이 완료된 경우 퇴직처리(4대보험 해지 통보, 퇴직금 지급)하고, 재 채용이 필요한 경우에는 반드시 채용공고를 통해 신규채용 절차를 거쳐 임용 【교육공무원임용령 제13조제3항】

5) (임용 우선 순위)

가) (원칙) 결원교원에 상응하는 학교급별·과목별 교원자격증 소지자 채용

나) (방안) 결원교사의 자격표시과목 또는 결원과목과 동일과목 자격 소지자의 임용을 원칙으로 하되, 학교교육과정 편성·운영과 임용에 상당한 어려움이 있을 때는 관련 교과협의회 또는 인사자문위원회의 협의를 거쳐 내부결재로 임용순위 결정가능 (단, 2차 공고부터 가능)

◆ 동등 학교급 자격표시과목이 다른 유사 교원자격증 소지자 채용이 가능한 경우 : 인력풀 내 대상자가 없을 시, 2차 공고부터 우선 순위를 기재 가능
• (1순위) 해당 학교급(과목) 교원자격증 소지자(공개채용 절차 준수)
• (2순위) 교원자격증 소지자(공개채용 절차 준수)
• (3순위) 퇴직 교원 등 (공개채용 절차 준수)
◆ 학교급이 다른 기간제교사 채용이 가능한 경우 (특수, 초등)
: 기간제교원 인력풀 내 대상자가 없고, 1회 이상 채용공고 후에도 희망자가 없을 경우 학교급별과 상관없이 예외적으로 채용 가능

• <예시> 특수(중등)교사 임용

- 1) 임용계획 수립
- 2) 기간제교원 인력풀 또는 공개채용을 통한 채용 등
- 3) 공개채용의 경우 : 1차 공고 실시
(특수(중등) 자격만 해당됨, 특수(초등), 중등(교과) 교사 등은 불가)
- 4) 미채용(기간제교원 인력풀 내 대상자가 없어야 함) 시 2차 공고 실시 전 관련 교과협의회 또는 인사자문위원회 회의 개최하여 자격 허용 범위 및 기준 결정, 회의록 첨부)
- 5) 2차 공고 실시
(1순위-특수(중등), 2순위-특수(초등) 회의결과에 따라 순위를 정하여 공고)

6) (진로전담교사의 휴직 등으로 인한 결원 보충)

가) (목적) 진로전담교사의 휴직 등으로 한시적 결원이 발생할 경우, 「초·중등교육법」 제21조 제2항에 따라 진로전담교사 자격증 소지자를 임용하여야 하나, 현실적으로 부전공 연수를 받은 자 외에는 해당 자격증 소지자가 많지 않아 기간제교원 채용에 어려움이 있어 이를 해소하기 위함

나) (방안) 1차 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없을 경우, 예외적으로 아래 자격증 소지자 중에서 공개채용 절차를 거쳐 기간제교원을 임용하되 정규교사 임용 시까지 한시적으로 허용

- 전문상담교사(1급, 2급) 자격증 소지자
- 중등학교 정교사(1급, 2급)로서 표시과목이 ‘상담’ 인 자
- 위 자격증 외 교원자격증 소지자 중 직업상담사(1급, 2급) 자격증 소지자

7) (명예퇴직교원의 기간제교원 채용 제한)

교원이 명예퇴직과 동시에 기간제교원으로 채용되어 도덕적 해이라는 사회문제로 지적되고 있는 바, 명예퇴직교원을 기간제교원으로 우선 채용하는 것은 지양
【교원 명예퇴직 및 기간제교원 채용 관련 사항 안내(교육부 교원정책과-7964, 2014.12.31.)】

가) ~~명예퇴직교원은 기간제교원 인력풀 등재 불가~~

나) 퇴직일로부터 1년이 경과하지 않았거나, 기간제교원 채용 공고 시 2명 이상의 지원자(명예퇴직교원 포함하여)가 있을 경우, 원칙적으로 명예퇴직교원을 기간제교원으로 채용할 수 없음(시간제, 전일제 강사 채용 가능). 단, 1차 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없을 경우 예외적으로 임용 가능

다) 명예퇴직교원을 기간제교원으로 채용한 경우 내부 결재 등 행정처리 준수
(시간제, 전일제강사로 채용되는 경우 ‘사유서’ 제출 의무 없음)

8) (보건, 영양교사의 결원 보충)

가) (목적) 교원자격증을 소지한 자가 부족하여 학교 보건실 및 급식 운영에 차질이 있을 경우 단위 학교의 교육과정 안정 지원을 위함

나) (방안) 기간제교원 인력풀 내 대상자가 없고 2차 공개채용 모집에도 불구하고 지원자가 없을 경우, 교원 자격증을 소지하지 아니한 간호사, 영양사를 강사*로 채용함

* 한시적으로 1달 미만의 강사로 채용함

- 강사인건비는 결원 기간이 6일 이상일 경우, 교육청특별회계에서 신청
- 강사 채용 공고전 교육청과 협의해야 함

9) 채용시 유의사항

가) 방학 제외한 분리계약 금지

- 채용계약서의 계약기간은 정규교원의 결원기간을 계약기간으로 함
- 다만, 학기말의 단기간에 결원이 발생할 경우 학교교육과정의 운영에 지장이 없는 범위 내에서의 계약기간은 조정(방학기간 제외) 가능

나) 기간제교원 채용 시 공정성 확보

□ 채용 공고 및 채용 계획 사전 공개

- (대상) 1개월(曆算 기준) 이상 임용 기간제교원
 - 채용기간이 6개월 이상인 기간제교원은 채용 계획 사전 공개 의무화
- (방법 및 기간) 교육청 홈페이지(행정마당/학교인력채용정보)에 반드시 3일 이상 공고
- (내용) 계약 조건, 구체적인 직무수행 요건, 구비 서류, 채용 일정 등

□ 채용 절차 의무 이행

- 세종특별자치시교육청 기간제교원 인력풀에 등록된 사람을 채용할 경우 채용 절차 중 공고 절차를 이행한 것으로 간주함(다만, 채용계획 수립 및 인사자문위원회 동의 등의 절차는 준수)
- ‘세종특별자치시교육청 기간제교원 인력풀’ 내에서 공고 없이 우선 채용할 수 있으나, 채용 관련 서류는 학교에서 모두 징구하여야 함
- 세종특별자치시교육청 기간제교원 인력풀에 등록되지 않은 사람을 해당 학교에서 자체적으로 채용하는 경우에는 채용 절차를 철저히 이행할 것

□ 담임임용절차 준수

- 담임교사 대체 기간제교원은 담임 임면 절차(임용 발령) 준수
 - 중등의 경우, 기간제교원 담임업무 배정 원칙에 따름

※ 기간제교원 담임업무 배정 원칙

불가피하게 기간제교원에게 담임업무를 배정하는 경우, 업무 숙련도와 교육과정 운영의 연속성 등을 고려하여 최소 2년 이상의 교육경력을 가진 1년(이상) 계약자 또는 담임업무 희망자에게 배정 【교육부 교원정책과-7259(2014.11.28.)】

10) (임용보고) 임용 후 5일 이내에 보고(계약제교원 임용 현황표, 호봉확정표)

11) (경력 인정) 근무기간을 호봉승급기간 및 교육경력으로 인정

라. 보수 등 처우

1) 보수 : 호봉제로 일원화

- 공무원보수규정 제8조의 규정에 의하여 산정된 호봉액을 고정급으로 지급하되 계약기간 중 호봉재확정을 하지 아니함(재계약 시 호봉을 재산정)
- 시간제 근무 기간제교원에게 지급하는 보수는 당해 기간제교원이 정상 근무 시 지급받을 봉급월액을 기준으로 근무 시간에 비례하여 지급함
- 퇴직 교원 및 공무원을 기간제교원으로 임용할 경우 「기간제교원의 봉급 지급에 관한 예규」 제4조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 「공무원보수규정」 [별표11]의 14호봉을 넘지 못함
- 기간제교원이 1급 정교사 등 자격취득 등으로 인한 자격변동이 있는 경우, 계약기간 내 봉급을 재산정함 : 새로운 경력의 합산을 신청한 날 이 속하는 달의 다음 달 1일에 합산하여 재산정한 봉급을 고정급으로 지급
- 호봉확정 시 반드시 호봉확정표 및 경력기간 합산신청서(호봉확정확인서)를 본인에게 확인하도록 하여 경력이 누락되는 일이 없도록 유의함
- 호봉 및 수당 지급에 관한 사항은 ‘공무원보수규정’ [별표22] 및 교육부 ‘교육공무원 호봉확정시 경력환산율표의 적용 등에 관한 예규’ 에 의함

※ 공무원 보수규정 「별표11」 비교

유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에 대해서는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 교육부장관이 정하는 사유를 제외하고는 고정급으로 하고, 「공무원연금법」, 「사립학교교직원연금법」 및 「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.

※ 14호봉 제한 대상의 범위

1. 10년 이상 근무하고 퇴직하여 「공무원연금법」, 「사립학교교직원연금법」 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

2) 수당

- 공무원수당규정에 기간제교원에 대한 수당 지급 제한 또는 금지 규정이 없는 한 예산의 범위 내에서 교육공무원에게 지급하는 제수당을 지급함
- 호봉에 반영된 근무년수는 정근수당 지급을 위한 근무년수로 반영하여 지급함
 - ※ 연금수급 대상 퇴직교원은 14호봉 산정에 반영된 근무년수 5년 만을 인정함
- 다만 성과상여금과 관련된 사항은 별도의 지침에 의함
 - ※ 계약기간 중 각종 수당 지급을 위한 근무연수 변경 불가

• 정근수당 지급 방법

$$\text{지급액} = \frac{\text{공무원수당등에관한규정 제7조제1항에 의한 정근수당액}}{\text{실제 근무한 기간(개월)}} \times 6(\text{개월})$$

- 1월 정근수당 지급대상 기간: 전년도 7. 1. ~ 12. 31.까지의 기간
- 7월 정근수당 지급대상 기간: 당해 연도 1. 1. ~ 6. 30.까지의 기간

※ 지급 대상 기간 내 근무지가 다른 경우에도 관내 학교에서 기간제교사로 근무한 기간은 인정하여 실제 근무한 기간* 산정하되, 중간에 경력이 단절된 기간이 있다면 해당 단절된 기간을 제외하고 지급

* 예) A학교에서 1~2월, B학교에서 3~6월 근무하고 7월1일자 B학교에 재직 중인 경우 1월~6월 근무기간까지 정근수당 지급대상으로 산정하여 지급함.

※신규 채용의 경우, 이전 학교 근무 경력이 누락되지 않도록 정근수당 산정에 유의

3) 4대 보험 가입 : 연금보험, 건강보험(노인장기요양보험 포함), 고용 보험, 산재보험

※ 가입 대상 및 보험료율은 관련 법률이 정하는 바에 따름

4) 퇴직금

- 근로자퇴직급여 보장법 제4조에서 규정한 계속 근무년수(근로계약을 체결하여 해지될 때까지 동일학교에서 근무한 전 기간을 합산한 기간)가 1년(365일) 이상인 경우 퇴직금 지급

기간제교원은 주로 정규교사의 단기간 휴가, 휴직 등으로 인해 근무하는 경우가 많아 동일 학교에 1년 이상 계속 근로하기 곤란한 점 등을 고려하여, ‘근무기간이 단절된 경우 그 단절된 기간을 제외하고 동일 학교 근무기간 중 퇴직한 다음 날 부터 소급하여 최근 3년간의 기간을 합산하여 1년 이상인 경우 퇴직금을 지급하도록 함’
【교육부 교원정책과, 2016.7.6.】

- 1년간 임용이 예정되는 계약제교원 계약 시 3월 1일을 제외하여 퇴직금을 지급하지 못하는 사례가 발생하지 않도록 유의
- A학교에서 퇴직한 후 임용기간의 단절없이 B학교에 임용되었다 하더라도 퇴직금은 동일학교에서 계속하여 근무한 기간에 따라 산정 (계속 근로기간이 1년 이상일 경우 해당)

- 임금 청구 시효 : 3년

※ 퇴직금 적립을 위한 세출 예산 계상 (평균 임금 30일 분 × 계속 근로년수)

□ 퇴직금 지급관리대장 관리

- 학교별로 발령대장 등을 활용하여 기간제 교원에 대한 근로기간을 누적 관리하고 퇴직금 신청 시 참고자료로 활용하여 퇴직금 중복 신청 등의 사례를 예방하도록 함

5) 퇴직 처리

- 계약 기간 종료 시 또는 중도 해임 시(사전 계약 사유에 따름)

- 임용계약 시 일반적인 계약해지 사유를 계약서상에 반드시 명시하고 미리 알려줌으로써 분쟁을 방지토록 함

- 계약 기간 중 계약해지 사유가 발생한 경우, 30일 전에 계약해지 예고

【근로기준법 제26조, 제27조】

- 계약제교원에 대한 복무관리를 철저히 하여 민원 발생 방지

마. 기간제교원 연수 기회 제공

구 분	내 용	비 고
근 거	• 교육부 교원정책과-1765(2013. 6. 3.)	
연수대상	• 학교에 임용된 6개월 이상 기간제교원 ※ 제외자 : 신규임용고사에 합격한 자로서 직무 연수를 마친 자 및 퇴직 교원으로서 직전 2년간 소양 및 직무연수를 재이수한 자는 제외 가능	▶3개월 이상 6개월 미만 기간제교원은 15시간 이상 권장
연수내용	• 교과내용·교육과정 이해, 수업전략, 평가, 학급경영 등 교과지도와 관련된 내용 • 교사로서의 자긍심 및 책무성 고취, 담임 역할 및 안정적 수행법, 학교폭력 대응 등 학생생활지도 및 상담 능력, 복무·인사·보수 등 연수	
연수방법	• 집합 및 원격 연수 과정을 15시간 이상 이수	▶채용일부터 3개월 이내 이수 원칙
연수실적 관리	• 단위학교에서 연수실적 관리대장 작성·관리	▶<참고 4>참조 ▶NEIS 연수기록 활용 가능
연수경비	• 지원 가능	▶계약서에 명시
계약서 명시	• 학교장은 연수 의무화 내용을 포함하여 채용계약 체결 (예)제○조(연수) “○”는 고용기간 동안 반드시 연수를 15시간 이상 이수하여야 한다.	

바. 기간제교원 평가

구 분	내 용	비 고
근 거	• 교육부 교원정책과-1765(2013. 6. 3.)	
평가목적	• 수업 등 교육의 질 향상 도모	
평가주체	• 단위학교 학교장	
평가대상	• 임용 기간이 6개월 이상인 기간제 교원	▶6개월 미만은 자율평가

평가내용	<ul style="list-style-type: none"> 기간제 교원 임용기간 동안의 근무상황, 수업실적, 담임여부 및 학생생활지도 등 종합적으로 평가 	
평가방법	<ul style="list-style-type: none"> 계약체결 시 평가에 대한 동의서를 받고 기간제 교원 근무실적평가서를 작성·보관 계약기간 종료 7일 전까지 교사, 부장(수석)교사, 교감 등으로 3인 이상 평가위원회 구성(채용심사위원회 활용 가능) 확인자는 학교장으로 함 계약기간 종료 전일까지 평가 완료 	▶ <참고3> 참조
평가결과	<ul style="list-style-type: none"> 기간제 교원 인력풀 참고 자료로 활용 근무실적평가 결과 70점 미만 평가를 받을 경우 교육청(남부 학교지원센터)에 보고→해당 기간제 교원은 교육청 기간제 인력풀에서 제외됨 임용기간 종료 후 타 학교에 재임용할 경우 실적자료 제공 가능 	▶ 교원능력개발평가 대상이 되는 기간제 교원의 경우 그 결과로 기간제 교원 평가에 활용할 수 있음

사. 기간제교원 인력풀제 운영

1) (등록기간) : 수시

2) (등록 방법) : 교육청 홈페이지에 등록, 구비서류 남부학교지원센터로 제출

※ <홈페이지-행정마당-학교인력채용정보-기간제교사인력풀-공지사항> 참고

3) 등록 대상

가) 교원자격증 소지자로서 기간제교원 근무 희망자 중 만62세 미만인 자

나) 퇴직교원(~~명예퇴직 제외~~) 중 정년에 도달하지 않은 기간제교원 근무 희망자

4) 인력풀 등록 제한

<p>※ 다음 각 호에 해당하는 경우 기간제교원 인력풀 등록 제한</p> <ul style="list-style-type: none"> - 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 제1항 해당하는 경우 - 4대 비위로 물의를 일으킨 경우, 채용비리에 관련된 경우 - 제출서류를 위변조하거나 허위로 작성한 경우 - 언론보도, 민원야기 등 사회적으로 물의를 일으킨 경우 - 기간제교원 근무실적평가 결과 70점 미만을 받은 경우 - 명예퇴직 후 1년이 경과 되지 않은 경우
--

5) (등록자 채용) : 인력풀 ‘승인상태’ 가 ‘승인’ 인 자 채용, ‘대기중’

또는 ‘반려’ 등일 경우 모집 공고없이 채용 불가, 학교 자체 범죄 경력 등 조회 의뢰

6) (채용여부 수정) : 기간제교원 채용 후 본인이 채용여부를 ‘채용중’ 으로 직접 전환

7) (유효기간) : 3년(‘승인’ 후 3년이 지난 자료는 삭제 처리함)

※ ‘대기중’, ‘반려’ 등의 자료는 1년 후 삭제 처리함

자. 시간제 근무 기간제교원의 복무 및 보수 지급 등

1) (채용) 교육공무원법 제32조제1항제3호부터 제5호까지 규정에 따라 기간제교원을 임용하는 경우 1주당 근무시간을 6시간 이상 35시간 이하의 범위에서 시간제로 근무하게 하는 기간제교원 임용가능

【교육공무원임용령 제13조2항】

2) (복무) 시간제 근무 기간제교원 복무에 관한 사항은 근무시간에 비례하여 적용
- 재직기간, 휴가 일수 등 「국가공무원 복무징계 관련 예규」를 준용하여 산정

3) (봉급)

- 시간제근무 기간제교원에게 지급하는 봉급은 당해 기간제교원이 8시간 정상근무 시 지급받을 봉급월액을 기준으로 근무시간에 비례하여 지급

- 시간제 근무 기간제교원의 보수지급 세부 내용

▶ 보수 : 정상근무 시 $\text{봉급월액} \times (\text{주당근무시간}/40) \times (\text{실제출근일}/\text{복무상근무일}) + \text{정액급식비} + \text{가족수당} + \text{초과근무수당}$

• 봉급월액=본봉+교직수당+초과근무수당 정액분

• 초과근무수당 초과분은 지급 불가

(단, 불가피하게(현장체험학습 등 학교교육과정에 명시된 학교행사에 한함) 학교장이 명한 경우 초과근무 수당을 지급할 수 있음)

• 정액급식비(월정액 초과지급 금지) : 정액급식비 × (실제출근일/복무상근무일)

• 본봉 : 「공무원보수규정」 제8조의 규정에 의해 산정된 호봉액

• 실제출근일 : 실제로 출근한 일 수

(연가, 특별휴가, 계약서에 기재된 병가기간 포함)

• 복무상근무일 : 「국가공무원 복무규정」상 근무해야 할 일수

(토요휴무일 및 공휴일 제외)

▶ 명절휴가비, 정근수당, 성과상여금, 정근수당가산금, 정근수당추가가산금, 교원연구비,

학비보조수당 : 근무시간에 비례하여 수당 지급

- 명절휴가비 : 본봉 × 60% × (주당근무시간/40)
- 정근수당 : 본봉 × 근무년수에 따른 정근수당 지급율(0~50%) × (실근무개월수/6) × (주당근무시간/40)

• 근무년수에 따른 정근수당 지급율

- 1년 미만 : 본봉의 0%
- 2년 미만 : 본봉의 5%
- 3년 미만 : 본봉의 10%
- 4년 미만 : 본봉의 15%

- 성과상여금 : 기간제교원 성과상여금 지급 지침에 의함

아. 복무

- III. 계약제교원 복무관리 참조

- 기본적으로 정규교원과 동일하게 근무하되, 구체적 사항은 국가공무원 복무규정 중 일반적 복무기준을 참고하여 계약 사항으로 정함

자. 기간제교원 육아휴직

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

- 2) 육아휴직 사유

- 임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 기간제 교원이 모성을 보호하거나 그 자녀의 양육을 위해 필요한 경우

- 3) 육아휴직 요건

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

- 임신 중으로 모성을 보호하여야 하는 경우(‘21.11.19.)

- 육아휴직 대상 아동이 있는 경우

- 만 8세인 초등학교 3학년 또는 만 9세인 초등학교 2학년인 경우

- 나) 자녀 범위 : 친생자 또는 입양한 자녀 포함

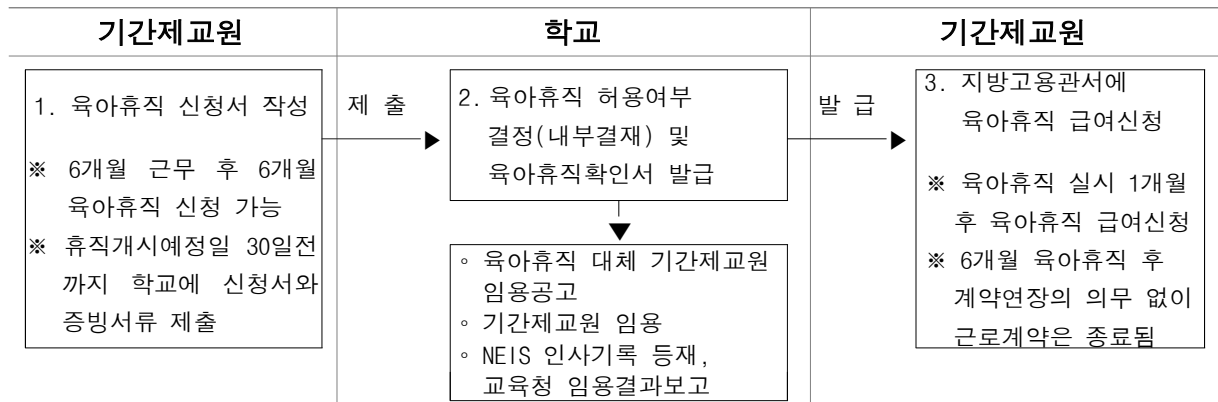
- 재혼한 경우 친부모가 이미 육아휴직을 사용하였더라도 육아휴직 가능한 동일 자녀에 대해 별도로 1년의 육아휴직 허용 가능

☞ 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 양립 지원 업무편람('19.10), 여성고용정책과-462, '14.2.13.)

※ 「남녀고용평등법」 제19조 제1항에 따라 출산 전 육아휴직은 불가

4) 육아휴직 절차



5) 육아휴직 사용

- 가) (휴직 기간) 자녀 1명에 대해 부모가 각각 최대 1년 신청가능
 - 나) (휴직 요건) 6개월 이상 근무* 시 육아휴직 신청이 가능하며, 분할 사용**할 경우 학생의 학습권 보호 등을 위해 학기단위 휴직권장의 정규교원에 준하여 6개월 단위 사용 권장
 - 다) (계약기간 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」 제10조에 따라 6개월 미만 근무 시 육아휴직 불허 가능

** 「남녀고용평등법」 제19조의4에 따라 2회에 한정하여 나누어 사용가능

※ 임신 중인 기간제교원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니함('21.11.19.)

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

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

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

마) (육아휴직 종료) 영유아 사망, 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우 (영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)에 그 사유가 발생한 날로부터 7일 이내 신고하여야 함

바) (복직) 임용권자(학교장)는 사실을 통지받은 날로부터 30일 이내로 근무 개시일을 지정하여 육아휴직 종료예정 기간제교원에게 통지

사) (해고 예고) 육아휴직으로 대체되어 근무 중인 기간제교원에게는 30일 이전에 해당 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지

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

- * 학교는 복직사유 및 증빙서 등이 첨부된 복직원(부록2 서식2)을 접수 검토하여 내부결재→ NEIS 인사기록 등재 → 교육청으로 복직결과 보고

6) 육아휴직 신청 및 확인서 발급

가) (휴직신청) 휴직개시예정일 30일전까지 소속, 영유아의 성명 및 생년월일, 휴직개시예정일 및 종료예정일, 육아휴직 신청일, 신청인 등을 명시한 신청서(부록2 서식1)와 휴직사유 입증서류를 학교에 제출

나) (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

다) (확인서 발급) 「남녀고용평등법」에 따른 육아휴직 허용 시 내부결재 후 임용권자는 고용보험 제출용 육아휴직 확인서(부록2 서식3)를 발급

7) 출산휴가와 연계

- 시도교육청 「계약제교원 운영지침」에 따라 계약으로 출산휴가를 부여 받은 경우 출산휴가 후 육아휴직은 가능하나,
- 「고용보험법」에 따른 육아휴직 급여의 신청·수령여부는 계약 및 피보험 단위기간*에 따라 다르므로 신청자가 고용노동관서에 확인

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

* 「고용보험법」 제70조 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

8) 기타사항

가) (경력) 육아휴직 기간을 경력에 포함하여 인정

※ 「남녀고용평등법」 제19조 제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

나) (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

다) (육아휴직급여신청) 육아휴직 개시일 이전 고용보험에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 때 고용노동관서에 해당 기간제 교원이 육아휴직 급여 신청

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

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

※ 타 시도 근무자의 경우 2019년 NEIS 기능 개선된 사항으로 ‘총괄서버 퇴직교원’ 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

2 강사

교육과정 운영 상 필요한 경우 학생 또는 유아의 교육을 담당하도록 하기 위하여 인사자문위원회 등의 동의를 얻어 임용

구 분	내 용	비 고
근 거	<ul style="list-style-type: none"> 초·중등교육법 제22조, 유아교육법 제23조 	
임용사유	<ul style="list-style-type: none"> 1개월 미만의 정규교원 결원발생 등으로 인한 결원 보충 방학중 유치원 방과후과정 운영을 위하여 필요한 경우 	교원자격증 소지
	<ul style="list-style-type: none"> 특수한 교과목의 경우 교원 양성자원이 없어 정규교원으로 충원할 수 없을 때 	학교운영위원회 심의
	<ul style="list-style-type: none"> 영양교사, 보건교사 대체로 영양사, 간호사를 강사로 채용 	본문17쪽 세부사항 참고
	<ul style="list-style-type: none"> 통상적으로 국가공무원복무 규정상의 근무시간 동안 근무할 필요 없이 주어진 특정 시간 동안 교육(강의)만 하는 경우 	
신 분	<ul style="list-style-type: none"> 교육공무원 신분이 아니며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 적용 	
임용자격	<ul style="list-style-type: none"> 정규 교원의 수업을 담당하는 경우 해당 교과 교사 자격증을 소지한 사람 초중등교육법 시행령 제42조 제1항 관련 별표 2의 자격소지자 	
임용권자	<ul style="list-style-type: none"> 학교장 	
임용기간	<ul style="list-style-type: none"> 제한은 없으며 통상적으로 학기 내에서 주당 시간 단위로 임용 	필요한 경우 계속 임용 방학기간 제외
임용절차	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 임용사유발생 -1월(曆算) 미만 → 채용계획 수립 → 면접 및 채용 통보 → 결격사유 및 성·아동학대범 진조회 → 계약 및 임용 </div> <ul style="list-style-type: none"> ※ ‘기간제 교원 인력풀’ 내에서 공고없이 우선채용 가능(채용관련 서류 징구함) ※ (정규교원결원발생의 경우)공고를 통한 채용이 인정적 교육과정 운영에 지장이 있다고 판단되는 경우, 공고생략 가능(단, 내부결재 등 절차 준수) ※ 시간제 강사는 임용결과 교육청 보고 생략 ※ 채용기간 6개월 미만인 계약제교원의 채용계획서 공개는 학교자율 사항임 	
복 무	<ul style="list-style-type: none"> 정규교원의 직무를 보조하거나, 특수한 과목의 교육을 담당하며, 계약된 시간 동안 근무 구체적인 복무 조건은 공무원복무규정 중 일반적 복무규정을 참고하여 채용 시 계약 사항으로 정함 	
보수 등 처 우	<ul style="list-style-type: none"> 실제 강의한 시간 수에 따라 시간당 강사료를 지급 특성화고등학교에서 실험·실습 교과목을 지도한 때 임용권자는 실험·실습을 위한 준비, 수업 후 기자재 해체 및 정리 등 교과목 운영과 관련된 근무시간을 수업시간으로 인정할 수 있음(계약서에 명기, 1일 1시간 이내 인정) 학급을 겸하는 강사의 경우 학급 관리를 위한 시간(학생생활 지도, 급식지도 등)에 대하여 수업시간으로 인정할 수 있음(계약서에 명기, 1일 1시간 이내 인정) 	
경 력	<ul style="list-style-type: none"> 교육경력에서는 제외하되 호봉승급기간에는 일부 인정 	「교육공무원 호봉획정시 경력환산율표의 적용 등에 관한 예규」 참고

참고

강사 수당 지급 기준 및 절차

가. 정규교원 결원보충 강사 수당

- 연가, 병가, 특별휴가, 출장(교육청 등 공문에 의해 업무지원 등으로 지명된 교사에 한함) 등으로 인한 6일 이상 수업대체 시간강사 수당은 ‘강사 수당 지급 기준’에 의거 교육청 교육비특별회계에서 지원하며, 단위학교에서는 학교여건 및 학교예산을 고려하여 학교운영위원회 심의를 통해 강사로 추가분을 자율적으로 책정하여 지급할 수 있음
- 단, 정규교원이 특별휴가, 병가, 연가 등으로 인하여 5일 이하의 결원 발생으로 임용하는 임시 대체 강사 수당 및 기준 단가 추가분은 학교 자체 해결
- ※ 결원보충 사유를 달리할 경우 각각의 일수로 간주함
(예 : 특별휴가 5일 + 연가 1일 = 6일이나 각각 학교예산으로 자체해결)

나. 예체능 및 특성화 담당 교과에 대한 강사 수당

- 예·체능 및 특성화 담당 교과 담당 강사 기준
 - 교육과정 20% 자율권 범위 내에서 운영하는 교과담당 강사(정원외 강사)
- 예·체능 및 특성화 담당 교과에 대한 강사수당 편성 기준
 - 강사료는 18,000~110,000원 범위 내에서 학교예산을 고려하여 학교운영위원회 심의를 통해 단위학교에서 자율적으로 책정하여 운영

다. 정규교원 결원보충 시간강사 및 전일제강사 수당 지급 기준

구분		단 가	적 용 기 준
가호	전일제강사	110,000	1.채용예정분야와 관련된 박사학위를 취득한 자 2.국가기술자격법에 의한 해당부문의 기술사 자격을 취득한 자 또는 기사1급 이상 자격을 취득한 후 당해분야 6년 이상 경력이 있는 자 3.교원자격증을 소지하고 학교에서 기간제교원으로 10년 이상의 경력이 있는 자 4.벽지, 면 단위 소재 학교 근무
	시간강사	22,000	
나호	전일제강사	100,000	1.채용예정분야와 관련된 석사학위를 취득한 자 2.국가기술자격법에 의한 해당부문의 기사1급 이상 자격을 취득한 후 당해분야 3년 이상 경력이 있는 자 3.교원자격증을 소지하고 학교에서 기간제교원으로 5년 이상의 경력이 있는 자 4.읍지역 소재 학교 근무
	시간강사	20,000	
다호	전일제강사	90,000	1.채용예정분야와 관련된 학사학위를 취득한 자 2.국가기술자격법에 의한 해당부문의 기사1급이상 자격을 취득한 자 또는 기사2급 이상 자격을 취득한 후 3년 이상 해당분야 경력이 있는 자 3.교원자격증을 소지하고 학교에서 기간제교원으로 5년 미만의 경력이 있는 자 4.동지역 소재 학교 근무
	시간강사	18,000	

- ※ 퇴직공무원(연금수령자, 연금수령 미도래자 포함)은 다호의 기준을 적용함
- ※ 위 항목 중 1개 조건이라도 해당이 되면 적용함
- ※ 시간강사의 보수는 전일제 강사의 보수를 상회할 수 없음(계약형태 결정에 주의)
- ※ 주휴수당 지급(1주일 15시간 이상 계약 강사에 한함)

참고

주휴수당 지급요건 및 방법

가. 지급요건

- 4주 동안(4주 미만인 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간*이 15시간 이상이고 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자(지각,조퇴는 무관)
 - * 소정근로시간 : 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간(근로기준법 제2조제1항제8호)
- 주휴수당의 산정 시 1주의 시작은 근로시작일로 하며, 1주는 7일(근로시작일 포함)로 함
 - ※ 1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴수당 발생

나. 지급방법

- 강사별 지급방법
 - 전일제강사: 가호-110,000원, 나호-100,000원, 다호-90,000원
 - 시간강사: 총근무시간÷실제근무일수×단가

다. 유의사항

- 계약 건이 다른 경우라도 동일학교에서 연속하여 근무하면 전체기간을 대상으로 1주 평균 근로시간을 산정하여 주휴수당 지급 가능

<예시>

2022년 3월						
월	화	수	목	금	토	일
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

- 2022.3.2.(수) ~ 3.8.(화)까지 근무한 전일제강사: 주휴일(1일) 발생
 - 근로시작일부터 7일(1주)까지로 다음주 근무가 없더라도 주휴수당 1일분 지급
- 2022.3.10.(목) ~ 3.17.(목)까지 근무한 3시간 시간제강사 : 주휴일(1일) 발생
 - 소정근로시간이 주 15시간이고, 근로시작일부터 8일(1주+1일)에 해당하여 주휴수당 1일분 지급
- 2022.3.14.(월) ~ 3.25.(금)까지 월·수·금(3시간), 화·목(2시간) 근무한 시간제강사 : 주휴수당 미지급
 - 소정근로시간이 주 13시간으로, 소정근로시간 15시간 미만에 해당하여 주휴수당 미지급
- 2022.3.10.(목) ~ 3.30.(수)까지 근무한 3시간 시간제강사 : 주휴일(3일) 발생
 - 소정근로시간이 주 15시간이고, 근로시작일부터 21일(3주)에 해당하여 주휴수당 3일분 지급

3

산학겸임교사

구 분	내 용	비 고
근 거	<ul style="list-style-type: none"> 「초·중등교육법」 제22조 	
임용사유	<ul style="list-style-type: none"> 교육과정 운영상 필요한 경우 학생교육을 담당하도록 하기 위해 예산 범위내 임용(정원 외) 산업현장에 근무하는 전문 또는 중견 기술인력 활용 	
직 무	<ul style="list-style-type: none"> 특성화학교나 대안학교 등에서 다양한 분야의 전문 인력이 자신의 전문 분야와 관련이 있는 현장체험 중심의 일부 과목만을 담당하여 지도 	
임용자격	<ul style="list-style-type: none"> 전문대학 졸업 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는 자로서, 산업체에서 담당과목과 관련되는 분야 직무에 3년 이상 근무한 자 「국가기술자격법」에 의한 기사 2급 이상 또는 기능사 1급 이상의 자격증 소지자로서 산업체에서 담당과목과 관련되는 분야 직무에 3년 이상 근무한 자 국제대회 및 국내대회(문화예술·체육·기능분야) 입상자로서 담당과목과 관련되는 분야 직무에 3년 이상 근무한 자 중요무형문화재 기능보유자·전수교육 조교, 명장 등 담당과목과 관련되는 분야의 전문성이 인정되는 자 	교원자격증 소지여부와 관계없이 임용 가능
임용권자	<ul style="list-style-type: none"> 학교장 	
임용기간	<ul style="list-style-type: none"> 제한은 없으며 통상적으로 학기 단위로 채용 	필요한 경우 기간 연장
임용절차	<ul style="list-style-type: none"> 학교장 또는 학교법인은 담당과목과 관련되는 분야의 직무 등 필요한 임용기준 사항을 공고하고, 서류전형과 면접 및 학교운영위원회의 심의를 거쳐 임용 	학교운영위원회 심의
복 무	<ul style="list-style-type: none"> 학교장과 산업체의 장이 협의하여 임용하고, 아래 형태로 구분할 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> 학교에서 일정시간 동안 특정교과를 지도하는 형태 산업체에서 학생들의 현장실습을 지도하는 형태 「국가공무원 복무규정」의 적용을 받지 않음 	단, 특성화 고교의 정규교사 대신 배치한 전일제 근무자는 기간제 교원 복무에 준함
보수 등 처 우	<ul style="list-style-type: none"> 학교 또는 산업현장에서 학생을 지도하는 경우 예산의 범위 내에서 교통비 및 시간당 수당 지급 또는 계약 내용에 따라 월정액 지급 가능 	학교예산에서 지급
경 력	<ul style="list-style-type: none"> 교육경력에서 제외 	

가. 산업체

- 방송법 제2조의 규정에 의한 방송사업 및 정기간행물의 등록 등에 관한 법률 제7조의 규정에 의거 문화관광부에 등록된 신문사 등
- 초·중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 학교
- 학원의 설립·운영에 관한 법률 제2조의 규정에 의거 감독청에 등록된 학원 및 교습소
- 의료법 제3조의 규정에 의한 의료기관
- 근로기준법 제11조의 규정에 의거 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
- 국가·지방자치단체 및 공공단체에 등록된 단체로서 산업체가 구성원인 단체

나. 공공기관

- 정부조직법에 의한 각급 행정기관과 지방자치법에 의한 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
- 지방교육자치에 관한 법률에 의한 교육감, 교육청 및 교육위원회
- 국회법에 의한 국회, 법원조직법에 의한 각급 법원, 헌법재판소법에 의한 헌법재판소, 선거관리위원회법에 의한 각급 선거관리위원회, 감사원법에 의한 감사원
- 공직자윤리법 제3조의2 제1항의 규정에 의한 공직유관단체

다. 비영리기관 : 영리가 아닌 공익활동 수행기관

- 사업의 직접 수혜자가 불특정 다수일 것
- 구성원 상호간에 이익분배를 하지 아니할 것
- 사실상 특정정당 또는 선출직 후보를 지지·지원할 것을 주된 목적으로 하거나, 특정 종교의 교리전파를 주된 목적으로 설립·운영되지 아니할 것
- 상시 구성원수가 100인 이상일 것
- 최근 1년 이상 공익활동 실적이 있을 것
- 법인이 아닌 단체일 경우에는 대표자 또는 관리인이 있을 것

라. 사회단체

- 사회복지, 환경, 교육, 문화 등 분야에서 우리 사회를 밝고 바르게 만들기 위해 활동하는 NGO 중, 그의 주된 공익활동을 주무장관, 특별시장·광역시장 또는 도지사에게 허가·등록을 필한 100인 이상 회원으로 구성된 사회단체(예)문화시민운동협의회, 새마을운동중앙회, 바르게살기운동중앙회, 자유총연맹, YWCA, 환경운동연합, 교통문화운동본부, 자연보호중앙협의회, 대한주부클럽연합회, 한국자원봉사센터협의회, 대한어머니연합회, 모범운전자연합회 등

마. 국제대회

- 공인된 국제기구와 국제단체 등이 운영하는 경연대회

바. 국내대회

- 등록단체가 운영하는 전국규모 또는 시·도 단위의 대회

※ 부패통제장치 : 비리발생 경연대회 수상실적이나 미등록 단체의 수상실적 등 요건에 미달하는 수상실적은 산학겸임교사 임용자료로 활용할 수 없음

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

참고 담당과목과 관련되는 분야의 직무(예시)

과목	직 무 분 야
축산	축산, 식육처리
원예	종자, 시설원예, 원예, 버섯종균, 화훼장식
임업	산림경영, 산림공학, 임업종묘, 식물보호, 임산가공, 펄프제지, 목재가공, 목질재료
조경	조경
농업기계	농업기계, 농기계운전
농업토목	토목
식품가공	식품, 식품가공
기계	일반기계, 메카트로닉스, 기계설계, 공조냉동기계, 건설기계, 건설기계정비, 기계공정설계, 치공구설계, 정밀측정, 사출금형설계, 프레스금형설계, 윤활관리, 생산기계, 컴퓨터(전산)응용가공, 기계조립, 생산자동화, 보일러, 치공구설계, 계량기계, 계량전기, 계량물리, 프레스금형, 기계정비, 판금, 제관, 배관설비
자동차	자동차정비, 자동차검사
항공	항공
철도운전	철도차량, 철도동력차기관정비, 철도동력차전기정비, 객화차정비, 열차조작
조선	조선
주조	주조
용접	용접
금속	금속, 방사선비파괴검사, 초음파비파괴검사, 자기비파괴검사, 침투비파괴검사, 와전류비파괴검사, 누설비파괴검사, 금속재료, 표면처리, 금속제련
전기공사	전기, 전기공사, 철도신호, 전기철도, 전기기기
건축	건축설비, 건축, 실내건축, 건축일반시공, 조적, 건축목공, 목재창호
공예	목공예, 도자기공예, 귀금속가공, 자수

과목	직 무 분 야
토목	건설재료시험, 콘크리트, 철도보선, 토목, 측량 및 지형공간정보
통신	정보통신, 전파통신, 전파전자, 무선설비, 방송통신, 통신선로, 사무자동화
자원	지하수, 광산보안, 화약류관리, 광해방지, 굴착
화공	공업화학, 화약류제조, 화공, 세라믹, 고분자제품제조, 위험물관리
섬유	방사, 방직, 염색가공, 의류, 섬유기계, 섬유가공, 섬유디자인, 패션머천다이징, 패션디자인, 편물
절삭가공	메카트로닉스, 기계공정설계, 치공구설계, 정밀측정, 프레스금형설계, 사출금형설계, 생산기계, 생산자동화, 전산응용가공, 기계조립, 생산자동화, 기계설계, 계량기계, 계량전기, 계량물리, 프레스금형, 사출금형
전기	전기, 전기공사, 철도신호, 전기철도, 전기기기, 철도신호
전자	공업계측제어, 전자, 전자계산기, 반도체설계, 전자회로설계, 디지털제어
인쇄	인쇄
도자기	도자기공예
요업	세라믹, 고분자제품제조
제어계측	공업계측제어, 전자
전자계산기	전자계산기, 전자계산기조직응용, 정보처리, 사무자동화
열처리	금속, 금속재료
환경공업	대기환경, 수질환경, 소음진동, 폐기물처리, 자연생태복원, 생물분류, 토양환경
항해	해양환경, 해양자원개발, 해양공학, 해양생산관리, 해양조사
수산양식	수산양식, 어병, 어로, 수산제조, 잠수
기관	조선
어업	어로
기초사무	워드프로세서, 한글 및 영문속기, 비서, 컴퓨터활용능력, 전산회계운용, 전자상거래운용
전문사무	직업상담, 사회조사분석, 전자상거래관리, 소비자전문상담, 임상심리, 컨벤션 기획, 텔레마케팅관리, 게임프로그래밍, 게임그래픽, 게임기획, 멀티미디어콘텐츠 제작, 스포츠경영관리, 전자출판, 영상
양재, 한재	의류, 패션디자인, 양복, 한복, 세탁
수예	자수
조리, 조주	조리, 한식조리, 양식조리, 중식조리, 일식조리, 북어조리, 조주
제과제빵	제과·제빵
미용	미용, 헤어, 피부, 화장품 메이커
문화예술/스포츠 /기능분야	문화예술, 체육, 기능 관련 국제대회 및 국내대회 입상 전문가, 전수교육 조교, 중요무형문화재 보유자, 명장
영상제작, 만화창작	방송, 연극영화, 애니메이션, 만화예술 관련 전문가
실내디자인	제품디자인, 시각디자인, 컬러리스트, 컴퓨터그래픽스운용, 제품응용모델링 웹디자인
환경/생태교육, 기타	관련 공공기관, 비영리기관 및 사회단체 전문가

4 명예교사

구 분	내 용	비 고
근 거	<ul style="list-style-type: none"> 「초·중등교육법」 제22조 「유아교육법」 제23조 	
임용사유	<ul style="list-style-type: none"> 교육과정 운영상 필요한 경우 학생 또는 유아의 교육을 담당하도록 하기 위하여 정원 외로 임용 	
임용자격	<ul style="list-style-type: none"> 교원자격증 소지여부와 관계없이 임용 가능 학교운영위원회에서 정하는 자격기준에 해당하는 자. 다만, 학교운영위원회가 설치되지 아니한 학교의 경우에는 학칙 등이 정하는 자격기준에 해당하는 자 	
임용권자	<ul style="list-style-type: none"> 학교장 	
임용기간	<ul style="list-style-type: none"> 제한은 없으며 통상적으로 학기 단위로 위촉 	필요한 경우 계속 위촉
임용절차	<ul style="list-style-type: none"> 학교장이 위촉(내부결재 시행)하되 반드시 학교운영위원회 심의를 거쳐 임용 	학교운영위원회 심의
직 무	<ul style="list-style-type: none"> 학부모, 지역사회 인사 또는 관련 전문분야 인사로서 학교의 특정교과지도, 생활지도, 창의적 체험활동 등을 지도하거나 교육활동의 원활한 진행을 위하여 교사를 보조함 	
복 무	<ul style="list-style-type: none"> 일반적인 교육활동은 하지 않음 <ul style="list-style-type: none"> -특별한 경우에 한해 정규교원의 직무를 보조하거나 수업을 보조함 -근무시간은 필요한 경우 학교장이 지정 「국가공무원 복무규정」의 적용을 받지 않음 	
보수 등 처 우	<ul style="list-style-type: none"> 무보수 자원봉사 원칙이나 예산 범위 내에서 실비 성격의 여비 지급 가능 	
경 력	<ul style="list-style-type: none"> 교육경력에서 제외 	

Ⅲ. 계약제교원 복무 관리

1 당직 / 비상근무

가. 근거 : 국가공무원복무규정, 국가공무원당직 및 비상근무규칙

[국가공무원복무규정]

제5조(당직 및 비상근무) ① 휴일 또는 근무시간 외의 화재·도난 또는 그 밖의 사고의 경계와 문서 처리 및 업무 연락을 하기 위한 일직·숙직·방호원(防護員) 또는 그 밖의 당직근무자는 모든 사고를 방지하여야 하며, 사고가 발생하였을 때에는 신속하게 필요한 조치를 하여야 한다.

② 행정기관의 장은 전시·사변, 천재지변 또는 그 밖에 이에 준하는 비상사태가 발생한 경우 또는 이에 대비하기 위한 훈련을 하는 경우에는 이에 따른 근무상 필요한 조치를 하여야 한다.

나. 적용 : 구체적 사항은 계약내용으로 정하되, 계약제교원 중 정규교원과 동일한 직무를 수행하는 기간제교원은 비상근무 등 가능

2 출장

가. 근거 : 국가공무원복무규정, 공무원여비규정

[국가공무원복무규정]

제6조(출장공무원) ① 상사의 명을 받아 출장하는 공무원(이하 "출장공무원"이라 한다)은 해당 공무 수행을 위하여 전력을 다하여야 하며, 사적인 일을 위하여 시간을 소비해서는 아니 된다.

[공무원여비규정]

제1조(목적) 이 영은 국가공무원이 공무(公務)로 여행을 하는 경우에 지급하는 여비에 관한 사항을 규정함으로써 공무의 원활한 수행과 국가예산의 적정한 지출을 도모함을 목적으로 한다.

나. 적용 : 학교 규모 등 학교 형편에 따라 선택적 적용(계약 내용에 의함)

- 학생(유아)지도 및 교육관련 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 출장 조치하되 행정업무 처리를 위한 출장은 가급적 억제

- 장기 임용된 기간제교원을 원칙으로 하되 단기 임용된 기간제교원이나 기타 계약제교원도 특히 필요하다고 인정하는 경우 출장 가능

3 근무 시간

가. 근거 : 국가공무원복무규정 제9조 내지 10조

[국가공무원복무규정]

제9조(근무시간 등) ②공무원의 1일의 근무시간은 오전 9시부터 오후6시까지로 하며, 점심시간은 낮 12시부터 오후 1시까지로 한다. 다만, 행정기관의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성을 고려하여 필요하다고 인정할 때에는 1시간의 범위에서 점심시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.

제10조(근무시간 등의 변경) ①중앙행정기관의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성에 따라 필요하다고 인정할 때에는 해당 중앙행정기관 또는 그 소속기관(이하 이 조에서 “소속 행정기관”이라 한다)의 공무원에 대하여 제9조제1항 및 제2항에 따른 통상의 근무시간 또는 근무일을 변경하여 근무하게 할 수 있다.

나. 적용 : 계약제교원의 종류에 따라 선택 적용(계약 내용에 의함)

- 기간제교원은 정규교원과 동일한 근무시간을 적용
- 기타 계약제교원은 계약 내용에 따라 근무

4 휴가

가. 근거 : 국가공무원복무규정, 국가공무원 복무징계 관련 예규 등 관련 규정 준용

※ 국가공무원 복무징계 관련 예규는 개정된 국가공무원복무규정 (2019.4.)을 적용 (연가의 저축 제외)

나. 적용 : 정규교원의 복무기준에 준하여 처리하되, 구체적인 사항은 반드시 계약 내용으로 정함

다. 종류 : 연가, 공가, 일반병가, 공무상 병가, 특별휴가

1) 연가

가) 근무기간별 연가일수

근무기간	연가일수	비고
1개월 이상 1년 미만	최대 11일	▶ 근무기간: 동일학교에서 기간의 단절없이 계속 근무한 총 기간을 의미함
1년 이상 2년 미만	12일	
2년 이상 3년 미만	14일	
3년 이상 4년 미만	15일	
※ 연가일수 = 근무기간 별 연가일수 × 계약개월 수/12(소수점이하 반올림) * 「국가공무원 복무규정」 제17조를 준용하여 계약개월 수는 사실상 근무에 종사한 기간의 개월 수로 환산하되, 15일 이상은 1개월로 계산하고 15일 미만은 미산입함		

※ 특별한 사유를 제외하고 가급적 정규교원과 동일하게 방학 중 연가 사용
(유치원 방과후과정 기간제교원은 가급적 방과후과정 방학 중 연가 사용)

※ 시간제 근무 기간제교원의 연가는 근무기간을 기준으로, 근무시간에 비례하여 시간단위로 실시

※ 시간제근무 기간제교원 연가 일수

$$\text{근무기간별 연가일수} \times \frac{\text{시간제 기간제교원 연간 근무시간}}{\text{전일제 기간제교원 연간 근무시간}} \times 8\text{시간}$$

나) 연가보상비 : 교육청, 직속기관 등 방학이 없는 행정기관에 근무하는 기간제교원에게 지급함

- 지급방법 : 기간제교원은 계약에 의해 연가가 발생하므로 1년 계약한 기간제교원은 당해년 12월에 공무원 연가보상비 지급 시기에 미사용 연가 전체에 대하여 연가보상비를 지급하고 다음해 1,2월에 연가를 실시할 경우 그만큼 연가보상비를 반환

2) 공가 : 국가공무원 복무규정 제19조 준용

3) 공무상 병가 : 공무상 병가의 실시에 있어서 공무상 질병·부상사실 여부는 「공무원재해보상법」의 규정에 의한 요양승인 결정에 따름

4) 일반 병가 : 계약기간 중 업무 수행이 곤란한 정도의 질환이 있을 경우
사전에 임용권자가 판단하여 허용

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

- 연속 7일 이상 및 연간 누계 6일을 초과하는 병가의 경우 진단서를 제출해야하며, 미제출시 연가 처리

5) 특별휴가 : 「국가공무원 복무규정」 제20조 제2항의 출산휴가 적용

- 제1항(본인결혼, 경조사), 제2항(출산휴가), 제3항(여성보건휴가, 무급), 제4항(모성보호시간), 제5항(육아시간), 제13항(자녀돌봄휴가)은 일반 교원과 동일하게 적용함 (단, 시간제기간제교사는 계약 내용으로 정함)

5 불체포 특권

가. 근거 : 교육공무원법 제48조

[교육공무원법]
제48조(교원의 불체포특권) 교원은 현행범인 경우를 제외하고는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다.

6 영리 업무 금지 및 겸직 허가

가. 근거 : 국가공무원법 제64조, 공무원복무규정 제25조

[국가공무원법]
제64조(영리 업무 및 겸직 금지) ① 공무원은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 소속 기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.
[국가공무원 복무규정]
제25조(영리 업무의 금지) 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 종사함으로써 공무원의 직무 능력을 떨어뜨리거나, 공무에 대하여 부당한 영향을 끼치거나, 국가의 이익과 상반되는 이익을 취득하거나, 정부에 불명예스러운 영향을 끼칠 우려가 있는 경우에는 그 업무에 종사할 수 없다.

1. 공무원이 상업, 공업, 금융업 또는 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 뚜렷한 업무
2. 공무원이 상업, 공업, 금융업 또는 그 밖에 영리를 목적으로 하는 사기업체(私企業體)의 이사·감사 업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 또는 그 밖의 임원이 되는 것
3. 공무원 본인의 직무와 관련 있는 타인의 기업에 대한 투자
4. 그 밖에 계속적으로 재산상 이득을 목적으로 하는 업무

[전문개정 2011.7.4.]

제26조(겸직 허가) ① 공무원이 제25조의 영리 업무에 해당하지 아니하는 다른 직무를 겸하려는 경우에는 소속 기관의 장의 사전 허가를 받아야 한다.

② 제1항의 허가는 담당 직무 수행에 지장이 없는 경우에만 한다.

③ 제1항에서 "소속 기관의 장"이란 고위공무원단에 속하는 공무원 이상의 공무원에 대해서는 임용제청권자, 3급 이하 공무원 및 우정직공무원에 대해서는 임용권자를 말한다. <개정 2013.12.11.>

[전문개정 2011.7.4.]

나. 적용 : 계약제교원 종류에 따라 선별 적용(계약내용에 의함)

- 계약제교원 중 기간제교원은 계약기간 동안 학교교육활동에 전념할 수 있도록 정규교원과 동일하게 적용(이중계약 금지)
- 계약제교원 중 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등 낮은 보수수준과 단기간 근무 등을 고려하여 기존의 개인적인 사업을 금지할 수 없으므로 학교 교육에 지장이 없는 범위에서 임용권자의 승인을 받아 허용(산학겸임 교사는 임명 시 영리업무 및 겸직허가가 있는 것으로 간주)

※ 학원강사 등 학생들에게 선택적으로 영향을 미치는 직업 등은 제외

7 정치활동 금지

가. 종류 : 국가공무원법 제65조, 공무원복무규정 제27조, 제28조

[국가공무원법]

제65조(정치 운동의 금지) ① 공무원은 정당이나 그 밖의 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다.

② 공무원은 선거에서 특정 정당 또는 특정인을 지지 또는 반대하기 위한 다음의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 투표를 하거나 하지 아니하도록 권유 운동을 하는 것
 2. 서명 운동을 기도(企圖)·주재(主宰)하거나 권유하는 것
 3. 문서나 도서를 공공시설 등에 게시하거나 게시하게 하는 것
 4. 기부금을 모집 또는 모집하게 하거나, 공공자금을 이용 또는 이용하게 하는 것
 5. 타인에게 정당이나 그 밖의 정치단체에 가입하게 하거나 가입하지 아니하도록 권유 운동을 하는 것
- ③ 공무원은 다른 공무원에게 제1항과 제2항에 위배되는 행위를 하도록 요구하거나, 정치적 행위에 대한 보상 또는 보복으로서 이익 또는 불이익을 약속하여서는 아니 된다.
- ④ 제3항 외에 정치적 행위의 금지에 관한 한계는 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소 규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

[국가공무원 복무규정]

제27조(정치적 행위) ① 법 제65조의 정치적 행위는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정치적 목적을 가진 것을 말한다.

1. 정당의 조직, 조직의 확장, 그 밖에 그 목적 달성을 위한 것
 2. 특정 정당 또는 정치단체를 지지하거나 반대하는 것
 3. 법률에 따른 공직선거에서 특정 후보자를 당선하게 하거나 낙선하게 하기 위한 것
- ② 제1항에 규정된 정치적 행위의 한계는 제1항에 따른 정치적 목적을 가지고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 것을 말한다.
1. 시위운동을 기획·조직·지휘하거나 이에 참가하거나 원조하는 행위
 2. 정당이나 그 밖의 정치단체의 기관지인 신문과 간행물을 발행·편집·배부하거나 이와 같은 행위를 원조하거나 방해하는 행위
 3. 특정 정당 또는 정치단체를 지지 또는 반대하거나 공직선거에서 특정 후보자를 지지 또는 반대하는 의견을 집회나 그 밖에 여럿이 모인 장소에서 발표하거나 문서·도서·신문 또는 그 밖의 간행물에 실는 행위
 4. 정당이나 그 밖의 정치단체의 표지로 사용되는 기(旗)·완장·복식 등을 제작·배부·착용하거나 착용을 권유 또는 방해하는 행위
 5. 그 밖에 어떠한 명목으로든 금전이나 물질로 특정 정당 또는 정치단체를 지지하거나 반대하는 행위

나. 적용 : 계약제교원도 교육활동 과정에서 학생들에게 미치는 영향을 고려하여 정당, 기타 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없음

IV. 질의·응답

Q 1. 기간제교원 임용 요건인 ‘1월’의 의미는 무엇인가요?

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

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

Q 2. 담임교사의 여부와 관계없이 방학 중 임용이 가능한가요?

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

Q 3. 계약제교원 계약 시 학교장이 반드시 취해야 할 사항은 무엇인가요?

A 계약 요건에 따른 보수, 경력, 신분, 복무, 연수 등 계약제교원의 이해와 관계되는 제반 사항을 상세히 설명해 주고 당사자의 의사를 확인한 후 최종 계약
※계약제교원 운영 지침 등 관련 지침, 예규 등 관련 추가 안내(교육청 누리집-교원인사과 자료실-자료 탑재 안내)

Q 4. 단기간의 시간강사 채용 시 신체검사서를 꼭 받아야 하나요?

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

단, 신체검사일 기준 1년 이내 활용 가능

Q 5. 단기간(1일 강사, 1주일 강사) 강사도 ‘성범죄 경력 조회’ 등을 실시해야 하나요?

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

Q 6. 시간강사도 매년 계약서를 작성해야 하나요?

A 시간강사도 매년 계약서를 작성해야 하며, 다른 학교에서 경력이 있는 경우 이관하여 기존서류를 활용하는 것이 가능하고, (특정 부서 사업 추진을 위한) 시간강사를 기간을 정하여 계약하면(예를 들어 1년 단위) 계약기간 동안은 계약서를 매년 작성하지 않아도 됨

Q 7. 연금수급 대상 퇴직 교원을 기간제교원으로 임용할 경우, 정근수당 지급을 산정을 위한 근무년수를 제한하는 이유는 무엇인가요?

A 퇴직 교원 및 공무원을 기간제교원으로 임용할 경우, 연금수급자(퇴직연금 일시금수령자, 연금수령미도래자 포함)는 보수액 산정 시 연금지급액(일시금 포함) 등을 고려하여 14호봉을 초과하지 못하도록 규정하고 있으므로, 정근수당 지급률 산정을 위한 근무년수 인정 범위도 호봉 제한 취지를 고려하여 14호봉 산정에 반영된 근무년수 5년 만을 인정하여 지급하도록 함

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

A 연장 가능함

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

교원을 임용할 수 있으며, 그 외의 사유에 해당하는 경우에는 기간의 정함이 없음

Q 9. 당초 요건에 부합하지 않아(역산 1개월 미만) 강사로 임용했던 계약제교원을 추후 연이어 발생한 다른 사유로 인해 계속 임용할 경우, 그 합산 기간이 1월을 넘는다면 이전의 강사 임용 기간을 소급하여 기간제교원 임용이 가능한가요?

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

Q 10. 기간제교원이 계약기간을 연장할 경우 호봉재산정이 가능한가요?

A 가능함. 기간제교원의 계약기간은 1년 이내로 하되, 1년 단위로 연장할 수 있음. 계약기간 중 호봉재확정을 하지 않고 고정급으로 지급하되, 1년의 계약기간 만료 후 계약기간을 연장할 경우에는 새로운 계약에 해당하므로 호봉 재산정이 가능함

Q 11. 정규교원이 병가와 연가 사용 후 휴직할 경우, 병가 또는 연가 사용 기간부터 기간제교원을 채용할 수 있나요?

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

- 허가된 병가 또는 연가의 종료일과 휴직의 시작일이 연속됨
- 허가된 병가 또는 연가와 휴직의 기간을 합산하여 1개월 이상임

Q 12. 휴가+휴직(휴직+휴직)의 경우 묶어서 기간제 채용이 가능한가?

A 휴가+휴직의 경우 묶어서 전기간 채용 가능함

단, 기간제 임용 당시 휴가 및 휴직 모두 사전 결재 완료된 경우이며, 단절이 없어야 하고 합산하여 1개월 이상이어야 함

[예] 출산휴가 2020.3.31.~2020.6.29. 육아휴직 2020.6.30.~2021.2.28.

: 2020.3.31.~2021.2.28. 기간제 채용 가능(계약기간이 1년은 넘을 수 없음)

< 휴직+휴직의 경우 묶어서 전 기간 채용 불가능한 경우 >

[예] 첫째 육아휴직 2021.3.1.~2021.8.31. 복직 2021.9.1.

둘째 육아휴직 2021.9.1.~2022.2.28.(예정)

: 1년(2021.3.1.~2022.2.28.) 채용 불가능, 휴직은 반드시 복직 처리 필요
2021.9.1.자 재계약은 가능

Q 13. 휴직 중인 교사가 휴직사유가 소멸되어 조기 복직을 청원하였을 때 기간제교원의 해임이 가능한가요?

A 계약 기간 중 계약해지 사유가 발생한 경우 해임할 수 있음
다만, 이 경우 최소 30일 이전에 계약해지를 예고하여야 함

[근로기준법]

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

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

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. <신설 2014.3.24.>

Q 14. 휴직 중인 결원교원의 휴직연장(6개월 이상) 시 기존 채용된 기간제교원이 있음에도 또 다시 공개전형 실시하여야 하는지요?

A 원칙적으로 6개월 이상 임용하는 경우 공개전형을 실시하여야 하나, ①동일한 결원교원이 ②동일한 사유로 ③단 하루의 공백기간도 없이 6개월 이상 휴직을 연장하여 기간제교원을 임용할 사유가 발생할 때에는 기존 채용된 기간제

교원이 ④임용 연장(재계약)을 희망하고, 임용당시 ⑤공개전형 경우라면 공개전형 재실시 없이도 1년 단위로 임용 연장(재계약)이 가능함

Q 15. 기간제교원의 계약기간에 따른 연가일수는?

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

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

- ☞ 동일학교에서 단절기간 없이 계속 근무 시 연가일수: 계약기간을 누가 적용, 타학교 경력 불인정
- ☞ 동일학교에서 4년 이상 근무 후 같은 학교 재계약 시: 새로운 계약으로 보기 때문에 계약기간을 새롭게 시작.
예) 동일학교 4년 6개월 근무 시 연가일수: (6개월/12월)*11일= 6일
- ☞ 실제 부여 연가일수는 해당년도 계약기간을 월로 환산하여 계산(반올림)
: 3개월 근무의 예) (3개월/12월)*11일(1월 이상 1년 미만의 권장 연가 일수)=3일

Q 16. 기간제교원을 담임으로 배정하면 담임수당을 지급할 수 있나요?

A 지급가능함. 「공무원수당 등에 관한 규정」 제14조의 특수 업무수당은 특수한 업무에 종사하는 공무원에게 예산의 범위 내에서 지급되는 수당으로, 동 규정 제19조 제6항에 의거 연가·병가·공가·특별휴가 및 공무상 질병으로 인한 휴직기간 중 일지라도 담임교원을 면하지 않았다면 담임수당을 지급할 수 있음
다만, 특별휴가(출산휴가)나 병가 등의 경우 학교의 장이 담임교원을 면하고 다른 교원을 담임교원으로 임명하여 동 기간 중에 그 직무를 수행하게 했다면 새로 임명된 담임교원에게 담임수당을 지급할 수 있음

※ 기간제교원은 신분보장·징계·휴직·소청 등을 할 수 없으나 복무, 보수 지급 등은 교육공무원과 동등한 대우를 받고 있음

Q 17. 기간제교원도 방학 중 해외여행이 가능한가요?

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

Q 18. 첫째 자녀로 육아휴직 중인 교원이 둘째 자녀로 육아휴직을 이어서 할 경우 기간제교원 채용기간은 어떻게 되나요?

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

Q 19. 기간제교원에게 정규교원과 달리 방학기간 중에 보수를 지급하지 않은 것은 부당한 차별에 해당되나요?

A 해당되지 않음. 기간제교원 및 시간강사의 보수는 계약기간 또는 수업시수에 따라 지급하므로 방학 중 계약이 유지되지 않은 경우나 수업시수가 없을 경우 보수 지급 대상이 되지 않음

- 기간제교원의 경우 학교장이 필요 시 방학기간을 포함하여 임용하고 보수를 지급할 수 있음
- 교원에 대한 방학 중 보수 지급이 학기 중 근무에 대한 보상의 의미가 아닌 이상 방학 중 임용되지 않는 기간제교원, 시간강사 등에게 보수가 지급되지 않는다하여 임용이 유지되는 정규교원에 비해 차별하는 것이라 할 수 없음

Q 20. 무기계약으로 전환되지 않는 계약제교원

A ○ 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」 제2조제1항제9호 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

Q 21. 타 시도 교육청 소속 신규교사 임용후보자를 기간제교원으로 임용 시에도
공고 절차와 구비서류 생략이 가능한가요?

A 타 시·도 교육청 소속의 신규교사 임용후보자는 우리교육청에서 운영하는 자체 기간제교원 인력풀에 포함되지 않으므로, 반드시 공고 절차를 거쳐 기간제교원으로 임용 가능함. 다만, 구비서류는, 해당 시·도 교육청에서 발급하는 임용대기자 확인원 제출 시 우리교육청 기간제교원 인력풀에 준하여 생략 가능하되, 필요 시 추가 징구할 수 있음

Q 22. 육아휴직 신청은 반드시 30일전에 해야 하는지?

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

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

Q 23. 타 학교에서 1년의 육아휴직을 사용한 후, 새로운 학교에서 동일한
자녀의 양육을 사유로 신청할 경우 허용해야 하는지?

A

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

※ 이전 학교에서 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,

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

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

Q

24. 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 경우는?

A

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

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

Q

25. 기간제교원으로 3개월 근무 후 출산전후휴가와 연계하여 육아휴직을 신청할 경우 허용해야 하는지?

A

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

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

Q 26. 육아휴직 기간을 퇴직금 산정 시 근속기간에 포함하여야 하는지?

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

* 「남녀고용평등법」제19조 제4항에 따라 육아휴직 기간은 근속기간에 포함

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

Q 27. 정규교원의 결원으로 대체된 기간제교원이 육아휴직 중 해당 정규교원의 휴직 사유가 소멸하여 조기 복직했을 경우, 육아휴직 중인 기간제교원에 대해 계약을 해지해야 하는지?

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

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

Q 28. 동일학교에서 근무했던 전(全)기간을 합산하여 6개월 이상 근무한 경우 육아휴직을 허용해야 하는지?

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

Q

29. 정규교원의 휴직일이 '3월 2일' 인 경우 기간제교원의 계약기간은?

A

「교육공무원인사실무」를 통하여 학생의 학습권 보호와 안정적인 교육과정운영, 학교의 특수성 등을 고려하여 학기단위로 기간을 정하여 휴직하도록 적극 권장하고, 휴직에 따른 기간제교원 임용도 학기단위로 임용하여 정원관리에 적정을 기하도록 하고 있음

- 따라서 임용권자는 정규교원의 휴직일이 3월 2일인 경우 휴일 및 방학을 포함한 학기단위로 우선 변경을 요청, 학기단위 휴직을 신청(3.1.~8.31.)하도록 권장할 수 있으나,
- 변경이 불가할 경우, 기간제교원은 정규교원의 휴직기간과 동일하게 계약기간(3.2~)을 설정해야 할 것으로 판단됨(「기간제교원질의응답사례집」, 2020.8, 교육부 교원정책과)

Q

30. 교원으로 10년 이상 근무하고 퇴직하면서 퇴직일시금을 지급받은 경우, 14호봉 제한 대상인지?

A

국가인권위원회 “기간제교원에 대한 차별시정 권고(2019.12.)”에 따라 개정된 「공무원보수규정」(2020.1.7.)에서 기간제교원의 구체적인 봉급 지급 기준을 정하도록 교육부장관에게 위임되어, 「기간제교원 봉급 지급에 관한 예규」를 제정(2020.2.24.)하였음

- 「기간제교원 봉급 지급에 관한 예규」 제4조는 연금수령과 동시에 경력인정으로 보수가 높아지는 점, 퇴직연금일시금 등 연금을 지급받은 금전적 이중혜택을 고려한 것으로 「공무원연금법」 및 「사립학교교직원연금법」, 「군인연금법」 등에 따라
- 10년 이상 교육공무원 및 사립학교 교원으로 근무하고 퇴직한 사람이 **퇴직연금일시금을 받았을 경우**를 제한하고자 함
- 따라서, 퇴직일시금을 받은 사람은 기간제교원으로 임용될 경우 14호봉 제한 대상에 해당되지 않음(「기간제교원질의응답사례집」, 2020. 8, 교육부 교원정책과)

Q

31. 기간제교원의 임용연령 제한 근거 법령은 무엇인지?

A

「교육공무원법」 제47조제1항에 따르면 “교육공무원의 정년은 62세로 한다” 라고 되어 있으며, 기간제교원은 “교육공무원법” 제 32조 및 「교육공무원법 임용령」 제13조에 따라 정규교원의 휴직 등 사유로 결원에 대한 대체자로 기한을 정하여 임용하는 것이므로 고등학교 이하 각급학교 교원 공무원의 정년을 준용하여야 할 것임(「기간제교원질의응답사례집」, 2020. 8. 교육부 교원정책과)

V. 행정사항

- 본 지침은 2022년 3월 1일부터 시행한다.
- 동 지침의 내용과 일치하지 않는 기존의 질의회신 및 법령해석 등은 효력을 상실하고 동 지침의 내용을 기준으로 함
- 우리 교육청 임용대기자(신규임용후보자)를 기간제교원으로 가급적 우선 임용함
- 장애인 계약제교원이 채용될 수 있도록 적극 노력 요함
- 계약제교원의 임용연령은 교육공무원의 정년과 같은 62세이므로 정년퇴직자는 임용 불가함. 단, 아래의 경우는 예외로 함
 - 특성화고등학교 등 전문교과의 경우 2회 이상 채용공고 후에도 희망자가 없을 경우 예외적으로 65세까지 채용 가능 (계약기간은 해당 학기 이내로 정함)
 - 시간강사(전일제 강사는 제외)의 경우 1회 이상 채용공고 후에도 희망자가 없을 경우 예외적으로 65세까지 채용 가능
- ※ 영양·보건교사의 경우에는 전일제 강사도 예외적으로 허용
- 계약서는 반드시 붙임의 표준계약서를 활용하되 학교별로 필요한 내용은 가감하여 계약 가능함
 - ※ 쪼개기 계약 금지 : 계약기간은 학기단위를 원칙으로 함. 정규교원의 방학 전 복직, 개학 후 휴직 등으로 계약제교원에게 불이익이 발생하지 않도록 유의(교육부 교원정책과-1902, 2017.3.30. 국민권익위원회 사회제도개선과-632, 2017.6.15.)
- 계약제교원 임용 관련 민원이 발생하지 않도록 행정절차를 투명하게 처리함
- 기간제교원 경력자의 경우 전임지에 ‘기간제교원 근무실적 평가서’를 요청하여 복무, 교과지도 전문성, 학생지도 능력 등에 대한 조회 실시 가능함

□ 계약제교원 채용 보고(교원인사과로 임용 후 5일 이내 보고)

-계약제교원 해지 발령은 보고하지 않음

단, 기간제교원의 귀책사유 없는 중도해고자 또는 성비위 발생 시 교육청 보고

-연장계약 임용보고 : 계약기간의 시작일에 종전 계약의 시작일 기입 금지,
신규 연장한 계약의 시작일 입력

□ 교육청 지원 대상 강사료(6일 이상 채용강사) 지급요청은 임용기간 만료 후 7일 이내에 하되, ‘채용계약서(스캔)’와 ‘근무상황부’를 첨부하여 교원인사과로 요청함(강사의 계좌정보는 강사료 신청 전 반드시 에듀파인에 등록). 퇴직공무원은 강사수당 다호의 기준을 적용하므로(p33) 퇴직공무원일 경우 강사비 신청 시 해당여부를 명시 바람

□ 호봉, 근무연수, 계약조건 등은 추후 분쟁을 방지하기 위하여 계약서 내용을 상호간에 정확히 확인 후 계약함

(학교장과 계약 당사자가 대면 계약하여 추후 분쟁 소지 차단)

□ 계약의 모든 책임은 계약 당사자 학교장과 계약제교원에게 있음을 숙지해야 함

□ 계약을 연장하고자 할 때 계약기간이 한 달이 되지 않을 경우 반드시 사유서를 첨부해야 함 (연가일수 계산 시 휴가일수가 30일 이상일 경우 공휴일이나 휴일을 산입하여 계산할 것)

□ NEIS 입력 시 근무 연수 입력을 정확히 하여 정근수당 등 수당의 불이익이 발생하지 않도록 유의함(퇴직공무원 중 14호봉 적용자는 경력에 관계없이 5년)

□ 기간제교원의 경우 NEIS 경력란에 경력연수 입력이 누락되지 않도록 주의함 (정근 수당 지급 시 오류 발생)

※ 특히, 근무기관 이동 시 정근 수당 지급에 불이익이 발생하지 않도록 유의함

□ 계약제교원 NEIS 등록 시 ‘정규대체의 경우’에만 계약직현원으로 포함함(p.88참고)

- 장기휴직자의 경우 NEIS 담임여부설정을 해제함(기간제교원과 정규교사의 담임수당 이중지급 오류 발생)
- 특이사항이 있는 경우 반드시 교육청과 상의 후 처리함(사립도 동일)
- 다수의 계약제교원을 일시에 채용해야 하는 경우에는 인건비 확보 가능 여부를 교원인사과 업무담당자와 사전에 협의함
- 본 지침은 계약제교원 복무 관리자 및 계약업무 담당자 등 교직원에게 공람하고 상호 협조하여 관리함(파일은 세종특별자치시교육청 홈페이지>교원인사과 >자료실에 탑재되어 있음)

VI. 참고자료

참고 1

기간제교원 채용 관련 자료

<참고 1-1> 계약제교원 채용 계획(예시)

1 채용분야 및 근무조건

가. 채용 분야

- 1) 채용권자: 00초등학교장
- 2) 채용절차: 공개 채용
- 3) 채용분야 및 채용 예정 인원: 기간제교사(5,6학년 체육 교과전담) 0명
- 4) 채용 응시 자격: 내국인으로서 채용 분야 교원자격증 소지자

나. 근무 조건

- 1) 계약 기간: 2022. 00. 00.(0) ~ 2022. 00. 00.(0)
- 2) 근무 시간: 전일제 근무
- 3) 보수: 공무원보수규정 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급
- 4) 후생복지: 건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 가입
- 5) 복무: 원칙적으로 계약에 의하되, 교원복무사항 등을 준용

2 지원 자격 및 자격 제한

가. 지원 자격

- 1) 임용 상한 연령(교육공무원의 정년 만62세와 동일) 미 해당자
- 2) 초·중등 1,2급 정교사 자격증 소지자

나. 지원 자격 제한 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 응모할 수 없음

- 1) 국가공무원법 제33조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 자
- 2) 교육공무원법 제10조의3(채용의 제한) 제1항 및 10조의4에 해당하는 자
- 3) 교육공무원 임용령 제11조의4(부정행위자에 대한 조치) 제1항 및 제2항 해당하는 자
- 4) 병역복무 중인 경우 채용일까지 미전역 예정자
- 5) 청소년의 성보호에 관한 법률 제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) 제1항 해당자
- 6) 기타 관계 법령에 의하여 임용에 결격사유가 있는 자

3 전형 일정 및 원서 접수

가. 공고일 : 2022.00.00.(0)

- 교육청 홈페이지-행정마당-학교인력채용 정보-구인

나. 응시 지원서 접수

1) 접수 일정 : 2022.00.00.(0)~00.00.(0) 09:00~16:40까지

2) 접수 방법 : 전자우편(sejong@korea.kr), 방문, 우편 접수(기한 내 도착분)

※ 전자우편 접수시 원서 접수결과는 이메일, 문자로 고지

※ 대리접수(지원자의 인장, 대리인 신분증 지참)

3) 접수 장소 : 00학교 1층 교무실 ☎ 044-000-0000

4 전형 방법 및 합격자 발표

가. 전형 방법

구분	일시	장소
1차 서류전형	2022. 00. 00.(금) 16:40	00초등학교 1층 교무실
2차 면접 및 수업 실연	2022. 00. 00.(목) 15:30	00초등학교 1층 회의실

나. 1차전형 심사 세부 기준

심사항목	전공	자격	경력	계
배점	10	10	10	30

※ 동점일 경우 자격, 경력 점수 높은 자 순으로 함

다. 2차전형 면접 및 수업실연 심사 세부 기준

심사항목	교직원,소양	수업실연	태도	계
배점	30	30	10	70

※ 2차 전형 대상자는 1차 서류심사 합격자의 3배수로 함

※ 수업실연 진행 요령

- 해당 학년(교과)에서 적정 단원을 선정하고 수업시연 시 지도안 제출은 필수 사항 아님
- 단원명, 차시, 구상 시 고려 사항, 학급 구성, 차시 수업에 포함되어야 할 내용, 수업 시간, 단원 목표 등을 제시함

- 수업 실연 시간은 5~10분 이내

※ 동점일 경우 교직원·소양, 수업실연, 태도 점수 높은 자 순으로 함

라. 합격자 발표

구 분	일 시	방 법
1차 서류전형	2022. 00. 00.(월) 13:00	개별 통보
2차 면접 및 수업 실연	2022. 00. 00.(월) 13:00	개별 통보

※ 1,2차 전형을 합산하여 총 점수가 높은 자를 선발함

마. 기타

구 분	일 시	장 소
최종합격자 서류제출	2022.0.0.(화)~0.0.(금) 09:00~16:40	00초등학교 1층 교무실
계약서 체결	2022. 0. 0.(화)	00초등학교 1층 교무실

※ 학교 및 합격자 사정에 따라 일정이 변경될 수 있음

<참고 1-2> 기간제교원 채용 공고(예시)-학교 특성에 맞게 수정보완하여 활용

○○○학교 공고 제20 -○○호

기간제교원 채용 공고(예시)

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

20 년 월 일
○○○ 학교 장

1. 채용

- 가. 채용 권자 : ○○○학교장
- 나. 채용 절차 : 공개 채용
- 다. 채용분야 및 채용 예정인원 : ○학년 담임 1명, ○○과 1명
- 라. 채용 응시 자격 : 내국인으로서 채용 분야 교원자격증 소지자

2. 근무 조건

- 가. 계약 기간 : 20 . . . ~ 20 . . .
- 나. 근무 시간 : 전일제 근무
- 다. 보수 : 공무원보수규정 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 고정급으로 한다.
- 라. 후생복지 : 건강보험, 고용보험, 산재보험, 국민연금 가입
- 마. 복무 : 원칙적으로 계약에 의하되, 교원복무사항 등을 준용

3. 응모 자격 및 우대 조건

- 가. 응모 자격 : 임용 상한 연령(교육공무원의 정년 만62세와 동일) 미 해당자
- 나. 자격 : (해당과목) 유/초/중/특수학교 교원자격증 소지자
- 다. 응모 자격 제한 : 다음 각 호의 하나에 해당하는 자는 응모할 수 없음
 - 1) 국가공무원법 제33조(결격사유) 각 호의 어느 하나에 해당하는 자
 - 2) 교육공무원법 제10조의3(채용의 제한) 제1항 및 10조의4에 해당하는 자
 - 3) 교육공무원 임용령 제11조의4(부정행위자에 대한 조치) 제1항 및 제2항 해당 자
 - 4) 병역복무 중인 경우 채용일까지 미전역 예정자
 - 5) 청소년의 성보호에 관한 법률 제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) 제1항 해당자
 - 6) 기타 관계법령에 의하여 임용에 결격사유가 있는 자

4. 전형 방법

- 가. 1차 심사 : 서류심사
 - 1차 심사 합격자 발표 : 합격자에 한해 개별 통보 : 20 . . . (요일) 16:00 이후
- 나. 2차 심사 : 수업실연(서류심사 합격자)

- 2차 심사 합격자 발표 : 합격자에 한해 개별 통보 : 20 . . .(요일) 16:00 이후
- 다. 3차 심사 : 면접시험(2차 심사 합격자)
- 라. 최종합격자 발표 : 개별 통보 : 20 . . .(요일) 예정

5. 원서 접수

- 가. 기간 : 20 . . .(요일) 09:00 ~ 20 . . .(요일) 15:00까지
- 나. 장소 : ○○○학교 교무실(☎044-000-0000)
- 다. 대리 접수인 준비물 : 지원자 인장, 대리인 신분증
- 라. 교육청 홈페이지에서 지원서 접수 방법 확인 후 관련 서류 접수
- 마. 접수 방법 : 전자우편(sejong@korea.kr), 인편, 우편 접수
- ※ 전자우편 접수시 원서 접수결과는 이메일, 문자로 고지함

6. 제출 서류

구분	제출서류	제출일	비고
지원자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지원서 및 자기소개서 1부 ▪ 교원자격증 사본 1부 	원서접수 기간	
최종합격자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주민등록표 초본(병적사항 기록) 1부 ▪ 최종학력증명서 1부 ▪ 경력증명서 1부 ▪ 개인정보 제공 동의서 1부 ▪ 공무원채용신체검사서 ▪ 성범죄 및 아동학대관련 범죄전력 조회 동의서 1부 ▪ 행정정보 공동이용 신청 동의서 1부 ▪ 근무실적 평가 동의서 1부 ▪ 서약서 및 호봉확정확인서 각 1부 등 ▪ 호봉확정을 위한 경력기간합산신청서(비경력자) 	해당 학교의 안내에 따름	

7. 채용의 우대

- 가. 취업지원대상자는 관련 법률(「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」)에 의거 우대합니다. (보훈(지)청에서 발급하는 취업지원대상자 증명서 제출 시)

8. 제출 서류의 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 책임입니다.
- 나. 임용 희망자는 자격 요건 등이 적합한가를 우선 판단하여 원서를 접수하기 바라며, 제출한 서류는 일체 반환하지 않습니다.(반환 요구 시 예외)
- 다. 지원서나 각종 증명서의 기재 내용이 법규를 위반한 경우, 임용 자격을 제한하거나 임용을 취소할 수 있습니다.
- 라. 지원자 중 적격자가 없을 경우에는 선발하지 않을 수 있습니다.
- 마. '최종 합격자의 호봉 확정 시 필요한 예규'(교육공무원경력환산율 예규, 기간제교원 봉급 예규), '계약제교원 운영 지침'은 우리교육청 홈페이지-부서별-교원인사과-인사관리규정(자료실)-지침에 탑재되어있으니 참고하시기 바랍니다.
- 바. 본 계획은 사정에 의하여 변경될 수 있으며, 변경된 사항은 재공고 후 시행할 예정입니다.
- 사. 기간제교원으로 임용되더라도 추후 정규 교원으로 임용하거나, 임용시험 시 가산점 등의 혜택은 없습니다.
- 아. 기타 자세한 사항은 ○○○학교로 문의바랍니다.(☎ 044-000-0000)

20○○년 ○월 ○일

○○○ 학교장

지원서 작성요령

1. 지원서는 반드시 소정 양식을 다운 받아 한글로 작성하여 제출
2. 지원서 작성 시 응시자 부주의로 인한 잘못된 기재나 표기는 **응시자 본인의 불이익**이 됨
3. 『지원서』는 아래의 《작성 요령》를 참고하여 작성

《작성 요령》

- ① 주 소 : 현재 거주하는 곳을 기재하며, 연락처는 긴급연락이 가능하도록 기재
- ② 학력 사항 : 고등학교 학력부터 기재
- ③ 경력 사항 : 공공기관, 민간회사 등 근무경력 기재
※ 기재 공간이 부족한 경우 별첨으로 작성 가능
- ④ 자격 : 해당 교원자격, 어학자격, 기타자격을 기재하되, 해당 자격증 또는 어학 성적 사본 제출

자기소개서

성 명 : ○ ○ ○

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

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

20 년 월 일

작 성 자 : ○ ○ ○(서명)

<참고 1-4> 행정정보공동이용망 기안문(예시)

"제대로 쓴 한글 대대로 쓸 우리말"

세종○○○○학교

수신 내부결재

(경유)

제목 계약제교원 취업 채용 예정자 결격사유 및 범죄경력 유무 조회

1. 관련: 채용예정자 면접 결과 또는 합격 대호
2. 계약제교원 채용 예정자 결격사유 및 범죄경력 유무를 행정정보공동이용시스템에서 다음과 같이 조회하고자 합니다.

가. 조회 근거 법령

1) 결격사유: 교육공무원법 제32조(기간제교원의 경우), 초중등교육법 제 22조 (산학겸임교사, 명예교사, 강사 등의 경우), 사립학교법 제 54조의 4

2) 범죄경력: 아동복지법 제29조3항, 아동청소년의 성보호에 관한 법률 제56조

나. 대상자 및 동의 여부

대상자	생년월일	주소	동의여부
○○○	1985.12.14.		동의

- 붙임 1. 행정정보 공동이용 사전동의서 1부.
2. 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 동의서 1부. 끝.

〈참고 1-5〉 성범죄 경력 및 아동학대 관련 범죄 전력 조회 동의서 양식

성범죄 경력 및 아동학대 관련 범죄 전력 조회 동의서

대상자	성 명			
	주민등록번호 (외국인의 경우 생년월일)	-	외국인등록번호(외국인인 의 경우만 기입)	
	주 소			
	연락처 (휴대폰 등)			

본인은 ○○○○기관(시설)(예: 유치원, 어린이집, 아동복지시설, 청소년쉼터, 청소년활동시설, 의료 기관 등) 취업자(취업예정자)로서, 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 및 같은 법 시행령 제25조에 따른 성범죄경력 조회, 「아동복지법」 제29조의3에 따른 아동학대 범죄전력 조회 신청에 동의합니다.

년 월 일

동의자

(서명 또는 인)

세종경찰서장 귀하

유의사항

- 개인정보 수집항목 : *표 항목(성명, 주민등록번호, 외국인의 경우 외국인등록번호)
- 대상자가 외국인의 경우 성명(영문), 외국인등록번호를 적습니다.
- 개인정보 제공 거부에 따른 제한사항 : 귀하는 개인정보 제공 동의를 거부를 권리가 있으나, 동의 거부 시에는 취업에 제한을 받을 수 있습니다.
- 개인정보의 보유 : 수집된 고객의 개인정보는 성범죄 경력조회 신청 등을 위하여 사용됩니다.

210mm×297mm[백상지 80g/m²(재활용품)]

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

② “근로자”가 불가피하게 임용기간 도중에 사직을 할 경우에는 30일 이전에 사직하는 일자와 사유를 서면으로 “사용자”에게 통보하여야 한다.

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

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

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

② “근로자”의 출퇴근시간 및 근무 시간은 정규교원의 근무시간을 준용하되, “사용자”가 조정할 수 있다.

③ “사용자”는 “근로자”에게 제①항 및 제②항의 근무일 또는 근무시간 이외의 근무를 지시할 수 있다. 이 경우에는 시간외수당을 지급할 수 있다.

제9조 (휴가 등) ① “근로자”는 국가공무원 복무규정에서 정한 휴가, 공가 등을 정규 교원에 준하여 실시할 수 있으며, 국가공무원복무규정 및 국가공무원 복무징계 관련 예규를 준용하되, “사용자”가 조정할 수 있다.

② 제1항에 의한 휴가자의 보수는 관계 규정에 의하여 지급한다.

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

② 병가기간은 총 ()일 이내로 한다. 연속 7일 이상 병가는 진단서를 제출한다.

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

③ 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 감독기관의 승인을 받아 연 60일의 범위 안에서 유급으로 허가할 수 있다. ~~다만, 6개월 미만의 단기간 계약자는 “사용자”가 판단하여 그 기간을 적정한 범위 내에서 조정할 수 있다.~~

제11조 (복무) “근로자”의 기타 복무에 관한 사항은 국가공무원법 제7장(복무)의 규정 및 국가공무원복무규정 제1장(총칙), 제4장(영리업무 및 겸직), 제5장(정치운동 및 노동운동)의 규정을 적용한다.

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

1. 업무를 태만히 하거나 업무 수행 능력이 부족할 때
2. 신체·정신상의 이상으로 계약 기간 내에 계약 내용을 수행하기 곤란한 때
3. 복무상 의무를 위반한 때
4. 채용 자격에 결격 사유가 있거나 형사 사건으로 기소된 때, 다만 약식명령이 청구된 경우에는 제외(다만, 혈중 알콜 농도 0.03% 이상으로 음주운전 적발 시는 해임 가능)
5. 학생과의 성관련 물의를 일으킨 경우
6. 부당한 방법(채용 비리 등)으로 채용된 경우
7. 휴직 교원이 계약 기간 만료 전 조기 복직·복귀하는 경우 등
8. 교육과정운영(집중이수)으로 인하여 과목조절이 불가피한 경우

- 9. 특별한 이유없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우
- 10. 유치원 방과후과정 학급이 감소하는 경우
- 11. 기타 동 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 않는 경우
- 12. 휴직사유가 소멸되어 조기 복직하는 등 정규교원이 충원되었을 경우
- 13. 임용 계약 기간 중 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한) 제10조의4(결격사유)에
관련 사실이 드러나거나 발생할 경우

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

제13조 (연수) ① “근로자”는 계약기간 동안 세종교육연구원 등에서 실시하는 기간제교원 대상의
직무연수를 **15시간 이상** 이수하여야 한다(6개월 이상 계약자). 이수는 채용일로부터 3개월
이내에 완료하는 것을 원칙으로 한다.

② 계약 기간 중 ①항의 연수를 제외하고 개인적으로 이수한 연수 경비는 “근로자”가 부담함을
원칙으로 한다. (다만, 「교원등의 연수에 관한 규정」에 근거한 직무연수로서 해당 교과교
육, 생활지도·상담 등 직무와 직접 관련된 분야에 한하여 학교의 예산 범위 내에서 자율연수
경비를 지원할 수 있다.(6개월 이상 계약자)☞ (학교교육계획 및 예산 상황에 따라 결정하여 명시)

제14조 (근무활동평가실시) ① “근로자”는 계약기간 동안의 근무활동에 대해 “사용자”의 평가에
대해 동의한다.(6개월 이상 계약자) ☞ 본인에게 반드시 고지하여야 함

② “사용자”는 ①항에 의한 “근로자”의 평가 결과를 기간제교원 인력풀 참고 자료 및 타 학교
(기관) 재임용 시 실적 자료로 제공할 수 있다.

③ 채용기간동안 근무활동평가 결과 ‘70점 미만’인 경우 세종특별자치시교육청에 보고되며,
세종특별자치시교육청의 기간제교원 인력풀에 등록되어 있는 경우 인력풀에서 제외한다.

제15조 (기타 채용 조건)

1. “근로자”는 업무수행에 있어서 “사용자”의 지시에 따라야 한다.
2. 위 계약으로 정하지 않은 사항은 국가공무원법, 교육공무원법, 계약직공무원규정, 계약
직공무원업무처리지침 등 관련 법규가 정하는 바에 따른다.
3. “근로자”는 법령 및 계약서에 규정되지 아니한 사항은 “사용자”와 “근로자”가 합의하여
결정한다.

본 계약서는 2통을 작성하여 각각 1통씩 보관한다.

20 년 월 일

(사용자) 주 소 : 세종특별자치시 ○○길 ○○○
세종○○학교장 ○ ○ ○ (인)

(근로자) 주 소 :
성 명 : (인)

계약제교원(강사) 채용 계약서(예시)

계약제교원(강사)을 채용하는 기관의 장을 “사용자”라 하고, 계약제교원을 “근로자”라 하여 다음과 같이 채용 계약을 체결한다.

제1조 (계약당사자)

(사용자) 주 소 :
○○학교장 ○ ○ ○
(근로자) 주 소 :
성 명 :
생년월일 :

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

1. “근로자”가 소지한 교원자격에 따라 수업을 담당한다.
2. 학교 교육활동 및 기타 특별활동을 지원한다.
3. “업무분장”에 의한 기타의 업무를 수행한다.(변경가능)

제3조 (계약기간) 계약기간은 ○년 ○월 ○일부터 ○년 ○월 ○일까지로 하며, (시간강사일 경우) 주당 근무시간은 ○시간, 총 근무시간은 ○시간으로 한다. (전일제강사일 경우) 공휴일 등을 제외한 실제 근무일수는 ○일로 한다.

제4조 (채용구분) 시간강사 또는 전일제강사

제5조 (보수 및 보수지급방법) ① 근로자의 시간당 강사료는 수당 지급기준 ○호(적용기준:)를 적용하여 ○○○원으로 지급하며, 보수는 실제로 강의한 시간 수를 산정하여 지급한다.

- ② 주휴수당은 세종시교육청 계약제교원 운영 지침에 의하여 지급한다.
- ③ 강사비는 계약 종료 후 지급한다.
- ④ “근로자”는 본 계약에 규정된 보수 이외에는 일체의 다른 보수를 청구할 수 없다.
- ⑤ 학교 휴업 기간의 보수는 지급하지 아니한다.

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

- ② “근로자”가 불가피하게 임용기간 도중에 사직을 할 경우에는 최소 ○일 이전에 사직하는 일자와 사유를 서면으로 “사용자”에게 통보하여야 한다.

※ 강사는 1개월 미만 근무로 사직 통보 기간은 해당 기관 특성에 맞춰 계약서 작성

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

제8조 (근무 시간) ① (시간강사의 경우) “근로자”는 제3조(계약기간)의 총 근무 시간의 해당 일자별 근무시간에 근무하며, “사용자”가 조정할 수 있다.

(전일제 강사의 경우) “근로자”의 출퇴근 시간 및 근무시간은 정규교원의 근무시간을 준용하되, “사용자”가 조정할 수 있다. ② “사용자”는 “근로자”에게 제1항 및 제2항에 의한 근무일 또는 근무시간 이외의 근무를 지시할 수 있다. 이 경우에는 별도의 수당을 지급할 수 있다.

제9조(휴가 등)

① “근로자”는 「국가공무원복무규정」에서 정한 병가, 특별휴가 등을 실시할 경우 근무일에서 제외한다.

제10조(복무) ① “근로자”의 기타 복무에 관한 사항은 「국가공무원법」 제7장(복무)의 규정 및 「국가공무원복무규정」또는 「을 적용한다.

제11조 (계약의 해지) ① “사용자”는 “근로자”가 다음 내용에 해당할 경우 본 계약을 해지할 수 있다.

1. 업무를 태만히 하거나 업무 수행 능력이 부족할 때
2. 신체·정신상의 이상으로 계약 기간 내에 계약 내용을 수행하기 곤란한 때
3. 복무상 의무를 위반한 때
4. 채용 자격에 결격 사유가 있거나 형사 사건으로 기소된 때, 다만 약식명령이 청구된 경우에는 제외(다만, 혈중 알콜 농도 0.03% 이상으로 음주운전 적발 시는 해임 가능)
5. 학생과의 성관련 물의를 일으킨 경우
6. 부당한 방법(채용 비리 등)으로 채용된 경우
7. 휴직 교원이 계약 기간 만료 전 조기 복직·복귀하는 경우 등
8. 교육과정운영(집중이수)으로 인하여 과목조절이 불가피한 경우
9. 특별한 이유없이 1주일 이상 연속하여 근무하지 않는 경우
10. 유치원 방과후과정 학급이 감소하는 경우
11. 기타 동 계약서에 의한 임무를 성실하게 수행하지 않는 경우
12. 휴직사유가 소멸되어 조기 복직하는 등 정규교원이 충원되었을 경우
13. 임용 계약 기간 중 「교육공무원법」 제10조의3(채용의 제한) 제10조의4(결격사유)에 관련 사실이 드러나거나 발생할 경우

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

제12조 (기타 채용 조건)

- ① “근로자”는 업무수행에 있어서 “사용자”의 지시에 따라야 한다.
- ② 위 계약으로 정하지 않은 사항은 국가공무원법, 교육공무원법, 계약직공무원규정, 계약직 공무원업무처리지침 등 관련 법규가 정하는 바에 따른다.
- ③ 기타 필요한 사항은 “사용자”와 “근로자”가 합의하여 결정한다.

본 계약서는 2통을 작성하여 각각 1통씩 보관한다.

년 월 일

(사용자) 주 소 : ○○○○학교장 인

(근로자) 주 소 : 성 명 : 인

〈참고 1-8-①〉 계약제교원 서약서 예시

서 약 서

소 속 세종○○학교
직 위 기간제교원/강사
성 명
생 년 월 일

위 본인은 20○○년 ○월 ○일부터 20○○년 ○월 ○일까지
교육공무원법 제32조의 규정에 의거, 세종○○학교 계약제교원으로
근무함에 있어 교원으로서 품위를 유지하고 공무원 복무에 관한 제 규정과
학교 운영 방침을 성실히 이행할 것이며, 만약 이를 어길 경우에는
교육공무원에 준하여 임용권자가 취하는 어떠한 행정 조치에도 일체의
이의를 제기하지 않을 것을 서약합니다.

20 년 월 일

계약제교원

(인)

세종○○○○학교장 귀하

〈참고 1-8-②〉 계약제교원 서약서 예시

서 약 서

소 속 세종○○학교
직 위 기간제교원/강사
성 명
생 년 월 일

위 본인은 세종○○학교장과 계약을 체결함에 있어 「교육공무원법」 제10의3(채용의 제한), 제10의4(결격사유)에 해당하는 사유(이하 '결격사유'라고 한다)가 없음을 확인하며, 미성년자를 대상으로 한 형사소송의 원인이 되는 위법행위(이하 '위법행위'라고 한다)를 한 사실이 없음을 확인합니다. 만약 본인이 확인한 내용이 거짓이거나, 채용기간 중에 결격사유가 발생하거나 위법행위를 하는 경우에는 계약 해지 등 임용권자가 취하는 행정 조치에 이의를 제기하지 않을 것을 서약합니다.

20 년 월 일

계약제교원

(인)

세종○○○○학교장 귀하

〈참고 1-9-①〉 기간제교원 호봉 확정 확인서 예시

호봉 확정 확인서

본인은 20 . . . ~ 20 . . . 까지 ○○○학교 기간제교원으로
임용되어 복무하는 동안, 공무원 보수규정 제8조의 규정에 의하여
확정된 ○호봉의 보수를 지급함에 이의가 없으며, 계약 기간 중 호봉
재확정을 하지 아니하고 당초 호봉을 고정하여 고정급으로 지급받겠음을
확인합니다.

20 년 월 일

계약제교원

(인)

세종○○○○학교장 귀하

<참고 1-9-②> [경력합산 신청서]

[별지 제1호 서식]

< 호봉확정을 위한 경력기간 합산신청서 >

관리번호

소 속

직 명

성 명

([] 공무원경력, [] 군복무경력, [] 유사경력)

근무처	직종 및 직급	경 력 기 간 (연·월·일)			면직일	승급제한사유 및 승급제한기간 (연·월·일)	특별승급사유 및 특별승급 (○급○호→○호)	비 고
		부터	까지	기간				

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

첨부 : 1. 호봉확정표 1부.

2. 경력증명서(경력이 있는 경우에 한함) 각 1부.

20년 월 일

신청인 (인)

세종특별자치시교육감 귀하

“신청서를 제출하지 않은 부분에 대한 호봉확정의 불이익은 본인의 책임.”

<참고 1-10> 기간제교원 임용 보고 서식(비공개 6호)

※ 공문 작성 예시

수신자 : 세종특별자치시교육감(교원인사과장)

(경유)

제목 기간제교원 임용 보고

1. 관련

가. 교육공무원법 제32조, 교육공무원임용령 제13조

나. 교원인사과-0000(2021.03.00) 세종특별자치시교육청 계약제교원 운영 지침

2. 기간제교원 임용 현황을 다음과 같이 보고합니다. **※ 엑셀파일로 작성 첨부**

구분 소속	대 상 교 원						기 간 제 교 원										
	직	성명	담임 여부	과목	사유	기 간	성 명	생년 월일	담임 여부	과 목	임용 구분	소지 자격	임용기간	호봉	퇴직 공무원 여부	임용 대기자 여부	인력풀 등재자 채용 여부
○○ 학교	교 사	○○○	○	초등	육아 휴직	- (일간) (시간)					전일제 시간제		- (일간) (시간)		○	○	○

3. 기간제교원 채용 관련 서류 일체 학교 보관

붙임 1. 기간제교원 임용 현황 1부.

2. 호봉확정표 1부. 끝.

<참고 1-11> 채용서류 반환청구서 양식

- 채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙[별지 제3호서식]

채용서류 반환청구서

접수번호		접수일자
청구인	성명	수험번호
주소		
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)

OO 사업장 귀하

공지사항

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

210mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

<참고 2-1> 기간제교원 채용 심사위원 서약서(예시)-학교 특성에 맞게 수정보완하여 활용

심사위원 서약서

본인은 20 학년도 ○○○학교 『기간제교원』 채용 심사위원으로서 부여된 임무를 성실히 수행할 것이며, 심사위원으로서 알게 된 심사자료 등에 대하여 누구에게도 누설하지 아니할 것을 서약합니다.

20 . . .

소속 :

직위 :

성명 : (서명)

○○○학교장 귀하

<참고 2-2> 기간제교원 채용 서류심사 평가표(예시)-학교 특성에 맞게 수정보완하여 활용

서류심사 평가표(예시)

과 목	
관리번호	

■ 평가내용

평 가 요 소	
①교원자격증(5점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 전공 자격증 소지자(5점) ◆ 부전공 자격증 소지자(3점)
②경력(5점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 학교근무 경력 2년이상(5점) ◆ 학교근무 경력 1년이상 2년미만(4점) ◆ 학교근무 경력 1년미만(3점)
③직무관련 자격증(5점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 직무관련 자격증 2개 이상 소지(5점) ◆ 직무관련 자격증 1개 소지(3점)
④자기소개서(5점)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 자기소개서 내용 충실(5점) ◆ 자기소개서 내용 보통(4점) ◆ 자기소개서 내용 미흡(3점)

■ 평가 결과

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

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

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 조정하여 사용

〈참고 2-3〉 기간제교원 채용 수업실연 평가표(예시)-학교 특성에 맞게 수정보완하여 활용

수업실연 평가표(예시)

과 목				
관리번호				
평가기준		평가점수		
		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			
소계				
합계		/40		
심사위원 확인		성명 : (서명)		

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 조정하여 사용

수업실연 진행 요령

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

〈참고 2-4〉 기간제교원 채용 면접 평가표(예시)-학교 특성에 맞게 수정·보완하여 활용

면접 평가표(예시)

과 목				
관리번호				
평가기준		평가점수		
		상(8)	중(7)	하(6)
1	인성			
2	교직원			
3	자질			
4	소양			
5	기타			
소계				
합계		/40		
면접위원 확인		성명	(서명)	

※ 학교의 여건에 맞게 평가 기준 및 평가 점수를 조정하여 사용

면접평가 문항(예시)

영역	예시 문항
인성	• 동료교사와 의견 차이가 있을 시 이를 해소할 방안에 대해 말해 보시오.
교직원	• 학생교육에 있어 가장 중요한 것은 무엇이라 생각하며, 그 이유는 무엇입니까?
자질	• 학생평가의 공정성을 제고하기 위한 방안을 말해 보시오.
소양	• 수업에 집중하지 않는 학생을 지도할 방안을 말해 보시오.

<참고 2-5> 기간제교원 채용심사 집계표(예시)-학교 특성에 맞게 수정·보완하여 활용

지원자별 집계표(예시)

과 목	
관리번호	

과목 (학년)	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				

평가 집계표(예시)

집계담당자 : (인)

과목	관리번호	지원자 성명	평 가 점 수				순위
			서류(20)	수업실연(40)	면접(40)	계(100)	

〈참고 3-2〉 기간제교원 근무실적 평가서 예시

(개별평가 및 자체보관용)

기간제 교원 근무실적 평가서					
학 교 명		성 명		성 별	
계약기간	20 . . ~ 20 . .	생년월일		
순	평 가 요 소	평 가 결 과			비 고
		상(10~8점)	중(7~5점)	하(4~0점)	
1	근무상황				
2	교직자로서의 품성				
3	학습지도능력 (수업연구 및 준비, 교재 연구, 평가 계획)				
4	학생 생활지도 (학생 포용력 및 지도 능력)				
5	교직원과의 인화				
6	분장 사무 수행 능력(담당업무:)				
7	필수 연수 이수 실적				15시간이상-상 15시간미만-하
8	수업공개 실시(학부모 및 동료교사)				
9	계약사항 준수 및 학교 규정 이행				
10	기타()				
계					
총계		_____ 점/100점			
종합평가					

평 가 자	소속 : ○○학교	직 : _____	성명 : ○○○ (서명)
확 인 자	소속 : ○○학교	직 : 교장	성명 : ○○○ (서명)

- ※ 계약기간 종료 7일 전까지 교사, 부장(수석)교사, 교감 등으로 3인 이상 평가위원회 구성 (채용심사위원회 활용 가능), 확인자는 교장으로 함(계약기간 종료 전일까지 평가 완료)
- ※ 총점 70점 미만은 교육청 보고(정책기획과 남부학교지원센터)
- ※ 기간제교원에 대한 종합적 평가를 하되, 민원야기·4대 비위 등 사회적 물의를 일으킨 경우는 반드시 명시하여 차후 기간제교원 임용에 참고가 될 수 있도록 함
- ※ 반드시 비공개, 영구로 작성 및 보관, 요청 시 인비로 송부
- ※ 평가 세부기준안은 학교 자체에서 마련하여 실시

〈참고 3-3〉 기간제교원 근무실적 평가서 예시

(집계 및 타학교 제공용)

기간제교원 근무실적 평가서					
학 교 명		성 명		성 별	
계약기간	20 . . ~ 20 . .	생년월일		
순	평 가 요 소	평 가 결 과			비 고
		상(10~8점)	중(7~5점)	하(4~0점)	
1	근무상황				
2	교직자로서의 품성				
3	학습지도능력 (수업연구 및 준비, 교재 연구, 평가 계획)				
4	학생 생활지도 (학생 포용력 및 지도 능력)				
5	교직원과의 인화				
6	분장 사무 수행 능력(담당업무:)				
7	필수 연수 이수 실적				15시간이상-상 15시간미만-하
8	수업공개 실시(학부모 및 동료교사)				
9	계약사항 준수 및 학교 규정 이행				
10	기타()				
연수 이수 시간	○시간/○시간(실제 이수시간/계약서상 이수시간)				
종합평가	※ 평가위원 평균점 표시-상(10~8), 중(7~5), 하(4~0) <예시> - 풍부한 경험을 바탕으로 생활지도 및 인성교육에 적절한 대응을 함 - 매사에 적극적이고 성실함 - 기간제교원으로 적극 추천함 - ○○○로 인하여 조기 계약해지 함				

○○학교장(직인)

〈참고 3-4〉 기간제교원 근무실적 평가 결과 ‘70점 미만’ 공문 보고(예시)

※ 공문 작성 예시-비공개 처리

수신자 : 정책기획과장

(경유)

제목 기간제교원 근무실적 평가 결과 보고

1. 관련: 세종특별자치시교육청 계약제교원 운영 지침(2022.00.00)
2. 본교 기간제교원(홍**)의 근무실적 평가 결과 ‘70점 미만’에 해당함을 보고하오니, 기간제교원 인력풀 관리에 참고하시기 바랍니다.

구분 소속	성명	생년월일	계약기간	소지 자격	담당학년 (과목)	평가결과	인력풀 등재자 채용 여부	비고
	○○○		20 . . . ~ 20 . . .			**점 / 100점	○	

3. 기간제교원 근무실적 평가 관련 서류는 학교 보관.

붙임 기간제교원 근무실적 평가서 1부. 끝.

참고 4

기간제교원 연수 관련 자료

<참고 4-1>

기간제교원 연수실적 관리대장(예시)

순	학교명	성명	연수구분 (소양·직무)	연수시기	연수시간	연수내용	결과활용

※ NEIS 출력물로 대체 가능

※ 연수 내용

구분	내 용
연수내용	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교사로서의 자긍심 및 책무성 고취, 담임 역할 및 안정적 수행법, 학교폭력 대응 등 학생생활지도 및 상담 능력, 복무·인사·보수 등 연수 ▶ 교과내용·교육과정 이해, 수업전략, 평가, 학급경영 등 교과지도와 관련된 내용
연수방법	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기간제교원 역량강화 직무연수(집합) ▶ 기간제교원 전문성 신장 직무연수(원격) <ul style="list-style-type: none"> - 6개월 이상 임용된 기간제교원 대상 ▶ 학교 자체 계획 수립·운영 ▶ 수석교사가 배치된 경우 기간제교원의 수업·생활지도에 대한 멘토로 지정·운영
연수시기	▶ 기간제교원으로 근무하는 기간 내(가급적 학기 초 실시)
연수시간	▶ 15시간
연수결과	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연수 이수를 완료한 경우 연수 이수증 발급 ▶ 4년에 1회 이상 연수 이수 의무화(유효기간 : 4년) ▶ 기간제교원 채용 종료 후 근무실적 평가 자료와 함께 보관

〈참고 4-2〉

기간제교원 연수실적 관리대장(예시)

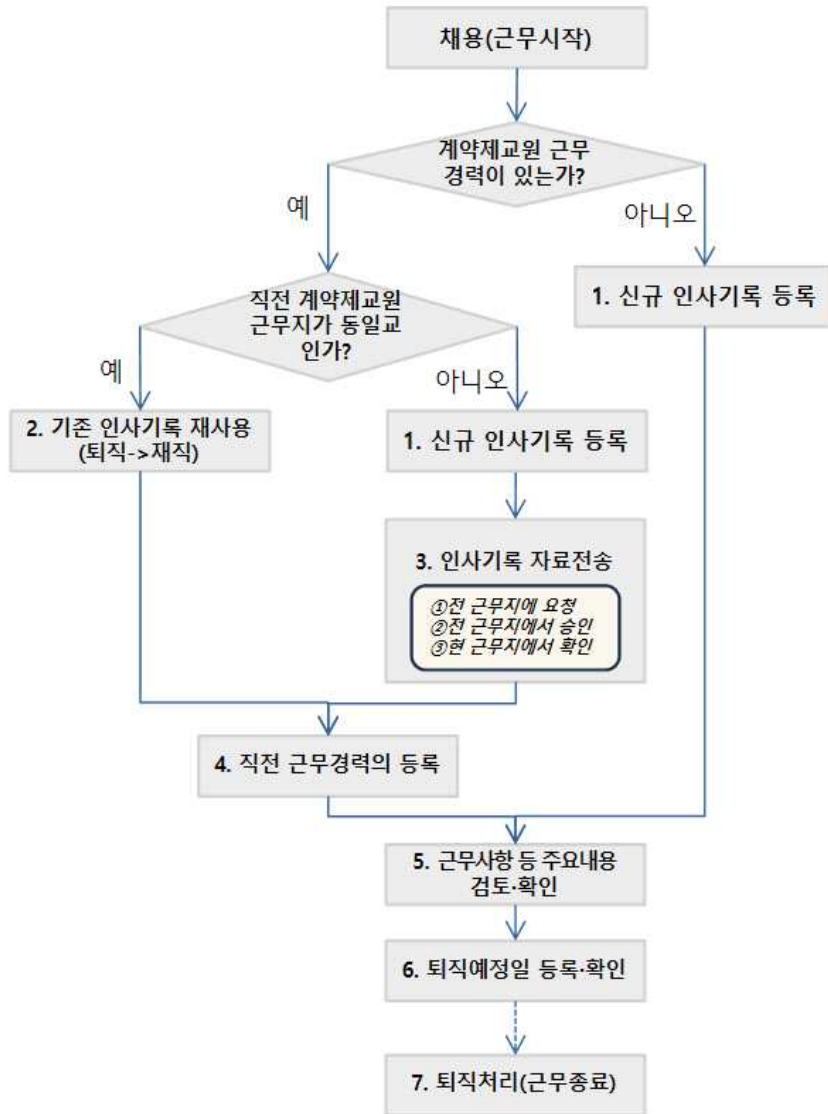
순	학교명	성명	연수구분 (소양·직무)	연수시기	연수시간	연수내용	결과활용

※ NEIS 출력물로 대체 가능

※ 연수 내용

구분	내 용
연수내용	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교사로서의 자긍심 및 책무성 고취, 담임 역할 및 안정적 수행법, 학교폭력 대응 등 학생생활지도 및 상담 능력, 복무·인사·보수 등 연수 ▶ 교과내용·교육과정 이해, 수업전략, 평가, 학급경영 등 교과지도와 관련된 내용
연수방법	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 기간제교원 역량강화 직무연수(집합) ▶ 기간제교원 전문성 신장 직무연수(원격) <ul style="list-style-type: none"> - 6개월 이상 임용된 기간제교원 대상 ▶ 학교 자체 계획 수립·운영 ▶ 수석교사가 배치된 경우 기간제교원의 수업·생활지도에 대한 멘토로 지정·운영
연수시기	▶ 기간제교원으로 근무하는 기간 내(가급적 학기 초 실시)
연수시간	▶ 15시간
연수결과	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연수 이수를 완료한 경우 연수 이수증 발급 ▶ 4년에 1회 이상 연수 이수 의무화(유효기간 : 4년) ▶ 기간제교원 채용 종료 후 근무실적 평가 자료와 함께 보관

▣ 계약제교원 NEIS 인사기록 등록 절차



◎ NEIS 메뉴 위치

- 계약제교원 NEIS 메뉴 :
교원인사-계약직교원
-계약직인사기록
- 과거 동일교 경력 확인 :
인사기록(계약직)에서 퇴직
상태 인사기록카드 여부 확인
- 신규 인사기록 등록 :
계약직교원 신규임용
- 자료전송 요청/승인 :
계약직교원 NEIS 자료전송

- 인사기록 입력·수정·확인
인사기록(계약직)

- 퇴직예정일 등록 :
퇴직예정자관리(계약직)
- 퇴직처리 :
계약직교원퇴직

1. 인사기록 방법

기간제교원은 채용관련 내부결재 완료 후 나이스 인사기록 및 발령대장에 기록

2. 신규 계약제교원 인사기록 생성

- 대상 : 기간제교원, 시간강사, 산학겸임교사, 전일제강사
(이외에는 ‘기타직’인사기록에서 관리 【교원인사과-3554, 2016.3.16.】 참고)
- [메뉴] 교원인사-계약직교원-계약직 인사기록-계약직교원 신규임용

※ 6개월 단위 임용과 별개로, NEIS에는 해당학교 최초 임용 시 1회만 작성

시스템관리 | 교원인사 | 복무

2016년 05월 03일 11시 23분 (2.01)

계약직교원 신규임용

기초메뉴 | 업무메뉴

교원인사/계약직교원

계약직인사기록

- 인사기록(계약직)
- 퇴직(예정)기록(계약직)
- 계약직교원 신규임용**
- 계약직교원 사표신청
- 기관별인사카드출력(계약직)
- 계약직교원퇴직

저장

성명	[블랙아웃]	주민번호	000000000000	중복체크	
시도교육청	세종특별자치시교육청	소속기관	세종특별자치시교육청		
기관	참샘초등학교 [찾기]	부서명	참샘초등학교 [찾기]		
비공식부서	[찾기]	계약직현원포함여부	<input checked="" type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오		
초중구분	초등	교원구분	교사(초등학교급담임)	공사업구분	국립교원
계급	교사	직급	초등학교교사	직위	교사(초등)
호봉	14호봉	계약제구분	기간제교사	최초임용일	2016.03.01
근무년수	5	보직구분	교사	특수학급교사	<input type="radio"/> 예 <input checked="" type="radio"/> 아니오
현부서(기관)임용일	2016.03.01	중등교사 임용과목	선택	계약직임용사유	유직대체

구분	입력 요령
성명	띄어쓰기 없이 입력
주민번호	띄어쓰기 없이 13자리 입력
기관	1. '찾기' 에서 입력(비공식부서는 절대 입력 금지) 2. 학교는 기관명을 입력하면 부서명까지 자동입력됨. 교육청은 부서명까지 찾기 입력
계약직현원포함여부	정규교원 결원대체: '예', 정원의 외 기간제일 경우: '아니오' 체크
초중구분	1. 목록에서 임용하는 학교의 학교급 선택(유치원은 초등) 2. 중등자격증 소지자가 초등학교에 임용되어도 초등임. 즉, 개인이 아닌 임용학교급임
교원구분	1. 목록에서 선택하면, 2. 계급, 직급, 직위가 자동 세팅되므로 수정 금지 3. 세종누리학교에 근무하는 교사만 특수학교교사임 4. 유초중등학교 특수학급 교사는 유초중등교사임
호봉	획정된 호봉 입력(강사는 '0' 으로 입력)
계약제구분	목록에서 선택
최초임용일	해당학교에 가장 최근에 임용된 임용일 입력
근무년수	호봉획정표에 의한 환산총경력년수 입력(다만, 14호봉 제한자는 5년)
기타	1. 보직구분 : 목록에서 선택 2. 특수학급교사 : 해당사항선택 3. 현부서 임용일 = 최초임용일과 같음

※ 오류사항: 일부학교에서 기간제교원만 계약제교원으로 등록하고 시간강사, 산학겸임교사, 전일제강사를 비공무원인사>기타직으로 등록하는 사례가 있음
(반드시 시간강사, 산학겸임교사, 전일제강사 모두 계약제교원에 등록)

※ 기간제교원 신규임용 등록에서 같은 성명, 같은 주민등록번호인 사람이 재직 중으로 표시되는 메시지가 나타나며 저장이 안 되는 경우

- 해당 기간제교원이 이전 타교에서 기간제교원으로 등록된 상태로 타교에 인사 기록이 '재직' 으로 되어 있는 경우이므로, 해당 학교 인사담당자(교감)에게 인사기록을 '퇴직' 으로 처리하게 한 후 신규등록

※ 계약직교원 명부 확인

- ① 메뉴: [교원인사]-[인사기록]-[기능별명부]-[계약직구분별명부]
- ② 계약직명부의 교원 중 퇴직자가 없는지 확인, 퇴직자가 명부에 나오는 경우 반드시 퇴직처리

3. 계약제교원 퇴직예정자관리

○ [메뉴] 교원인사 - 계약직교원 - 계약직인사기록 - 퇴직예정자관리(계약직)

※ 기간제교원의 퇴직 처리는 나이스에 퇴직예정일을 등록하면 기간 만료 후 자동으로 퇴직 처리됨

※ 퇴직 처리 이전에 반드시 퇴직예정자관리에서 퇴직예정일이 등록되어야함

- 해당 계약에 의한 퇴직예정일
- 조기 퇴직일 경우 퇴직예정년월일로 수정해야함
- 퇴직사유 : 계약해지(만료) 등

4. 계약직교원 퇴직 처리

○ [메뉴] 교원인사 - 계약직교원 - 계약직인사기록 - 계약직교원 퇴직

퇴직일	2013.02.28	퇴직처리	퇴직처리취소	저장		
<input type="checkbox"/>	순번	성명	현기관(부서)	직급	재직상태	퇴직예정일
<input type="checkbox"/>	1	[REDACTED]	충청남도금산교육지원청 충청남도금산교육지원청 교육지원과	유치원교사	퇴직	2012.02.29
<input checked="" type="checkbox"/>	2	[REDACTED]	충청남도금산교육지원청 충청남도금산교육지원청 교육지원과	유치원교사	재직	2013.02.28

○ 퇴직일 : 실제 퇴직일 입력 및 퇴직처리 버튼 클릭

5. 계속 임용되는 계약직 교원 처리 방법

○ [메뉴] : 교원인사 - 계약직교원 - 계약직인사기록 - 인사기록(계약직)

※ 급여 관계로 임용일이 하루라도 단절되면 퇴직 처리 후 인사기록카드 생성

○ [경력]

<input type="checkbox"/>	순서	임용 순서	기간		임용구분	소속기관	기관	부서
			부터	까지				
<input checked="" type="checkbox"/>	수정	2	2016.03.01		비구분임용(계)	세종특별자치시	함성초등학교	함성초등학교
<input checked="" type="checkbox"/>	등록	1	2015.09.01	2016.02.29	비구분임용(계)	세종특별자치시	함성초등학교	함성초등학교

- 당해학교 최초 임용일부터 새롭게 계약할 때마다 [경력]란에 누가기록함
- 경력란에 기록되어 있어야 교육행정정보시스템 사이트(www.neis.go.kr) 온라인으로 경력증명이 발급 가능하며, 그렇지 않을 경우 학교별 인사담당자가 한글문서로 발급해야함
- '까지' 부분은 해당 계약이 종료될 때 입력(퇴직 전까지는 공란)
- 임용구분은 비구분 임용(계약직)으로 선택

○ 승급기록 : 초임호봉획정으로 계속 기록(근무사항반영 클릭!)

* 승급기록 등록 후 수정은 해당 리스트를 더블클릭하시면 승급기록(수정) 화면이 나타납니다.

이력	호봉정정	호봉획정근거	사정호봉기록관리	근무사항반영	등록	삭제		
선택	호봉	종류	발령년월일	호봉간여 월/일	처기승급일	근무년수	현근무년수변경일	기록자
<input type="checkbox"/>	9호봉	초임호봉획정	2011.09.01	0월 17일	2011.09.01	3년	2011.09.01	이강재
<input type="checkbox"/>	8호봉	초임호봉획정	2011.03.01	6월 17일	2011.03.01	2년	2011.03.01	이강재

예시

○ 동일교에서 A교사가 2013.2.28.자로 계약이 종료되고 연속해서 2013.3.1.부터 2013.8.31.까지 재계약 했을 때

- 퇴직처리하지 않고 다음과 같이 처리함

※ 단, 하루라도 임용공백이 생기면 퇴직처리하고 신규 생성함.

이미 퇴직처리 했다면 신규생성으로 처리해야함.

① 퇴직예정일 : 교원인사 > 계약직교원 > 계약직인사기록 > 계약직교원퇴직
- 2013.08.31.로 변경(기존 NEIS 인증서를 그대로 사용)

※ 최종 퇴직했을 때 퇴직처리함

퇴직일	2013.02.28	퇴직처리	퇴직처리취소	저장	
순번	성명	현기관(부서)	직급	재직상태	퇴직예정일
1		충청남도금산교육지원청 충청남도금산교육지원청 교육지원과	유치원교사	퇴직	2012.02.29
2		충청남도금산교육지원청 충청남도금산교육지원청 교육지원과	유치원교사	재직	2013.02.28

② 경력 : 교원인사 > 계약직교원 > 계약직인사기록 > 인사기록(계약직) :
경력탭 - 경력 추가 입력(2013.03.01.부터 입력, 단 ‘까지’ 는 공란)
- 총 경력 라인 추가 생성(1차 계약, 2차 계약, 3차 ...)

※ 경력증명서 출력 시 한 장으로 모든 경력이 출력 가능

순번	기간	종류	사건	직	직급	직	종류	종류	종류
1	2012.01.01 ~ 2012.02.29	계약직	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청	유치원교사	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청
2	2013.03.01 ~ 2013.02.28	계약직	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청	유치원교사	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청	충청남도금산교육지원청

③ 승급기록 : 교원인사 > 계약직교원 > 계약직인사기록 > 인사기록(계약직) :
승급기록탭 ‘초임호봉’ 확정으로 추가

-> ‘근무사항반영’ 클릭 : 안하면 다시 입력한 호봉이 반영 안 됨

이력	호봉정정	호봉회정근거	사정호봉기록관리	근무사항반영	등록	삭제		
선택	호봉	종류	발령년월일	호봉잔여 월/일	차기승급일	근무년수	현근무년수변경일	기록자
<input checked="" type="checkbox"/>	11호봉	초임호봉회정	2013.03.01	0월 0일	2013.03.01	1년	2013.03.01	이은마

승급기록(등록)			
호봉	11호봉	호봉회정일	2013.03.01
호봉회정구분	초임호봉회정	임용구분	초임호봉회정
당시 직급	중고등학교교사	기록자	김병익
호봉 잔여일수	0월 0일	근무년수	1년 0월 0일
차기 승급일	2013.03.01	차기근무년수변경일	2013.03.01
공제년수		현근무년수변경일	2013.03.01
비고			

[닫기]

서식1

육아 휴직원 [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			
휴직신청 기간	20 . . .부터 20 . . .까지(개월간)		

□ 기 사용 육아휴직 기간

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

상기 자녀의 양육으로 인하여 이미 사용한 육아휴직 조회에 동의하며, 육아휴직 하고자 증빙서를 붙여 제출하오니 허가하여 주시기 바랍니다.

20** 년 ** 월 ** 일

소 속 : ○○고등학교

직위(교과) : 기간제교원(○○)

생 년 월 일 : 19**.**.**.

성 명 : ○○○ (인)

○○고등학교장 귀하

※ 각 기관의 형편에 따라 서식변경 가능

육아휴직 복직원

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

20** 년 ** 월 ** 일

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

○○고등학교장 귀하

※ 각 기관의 형편에 따라 서식변경 가능

서식3

고용보험 제출용 육아휴직 확인서

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제102호서식] <개정 2019. 7. 16.>

[]육아휴직

[]육아기 근로시간 단축

확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당하는 곳에 “√” 표시를 합니다. (앞쪽)

기 본 사 항	①사업장관리번호		②사업장명	
	③사업장소재지 및 담당자	사업장소재지: 담당자: 연락처(전화번호: 이메일:)		
	④근로자 성명		⑤근로자 주민등록번호	
	⑥육아휴직 등 대상 자녀의 성명		⑦육아휴직 등 대상 자녀의 주민등록번호	
⑧육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간	년 월 일 ~ 년 월 일			
⑨육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동	근로시간 단축 전 소정근로시간		주	시간
	근로시간 단축 후 소정근로시간		주	시간
⑩통상임금 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)	산정기준 : 시급, 일급, 주급, 월급, 기타 통상임금 : 원			
⑪산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)	월		시간	
⑫육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축기간 중 급여지급 내역		월	원	
		월	원	
		월	원	
		월	원	
		월	원	
		월	원	

「고용보험법」 제71조·제74조제2항 및 같은 법 시행규칙 제118조에 따라 위와 같이 육아휴직 (육아기 근로시간 단축) 사실을 확인합니다.

확인자 사업장명

대표자

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

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.

□ **개선 배경**

- 계약제교원의 이전 근무지 자료를 현 근무지에서 다시 수기 입력하는 번거로움 발생
- 효율적인 업무를 위한 계약직 교원 자료전송 기능 개선 필요

□ **개선 방향 및 결과**

구분	현행 및 문제점	개선 결과
기능	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학력, 임용전경력, 가족, 학위취득 항목(4개) 전송, 나머지 자료 수기입력 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 15종의 자료 추가 전송 (개인신상, 병역, 외국어해득, 연수, 외국시찰수학, 포상/서훈, 징계/형벌, 연구실적, 적성검사, 비교, 경력, 승급기록, 보충기재란, 자격취득, 가산점)
화면	<p>[메뉴] 계약직교원-계약직인사기록-계약직교원 자료전송</p> 	<p>화면 변경 없음</p> 
기대 효과	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인사업무 담당자의 업무 효율성 증대 	

□ **업무 절차 (메뉴: 계약직교원-계약직인사기록-계약직교원 자료전송)**

- (요청) 현 근무지: 대상자 등록 → 퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청
 - ※ 전 근무지가 타시도인 경우: 등록(타시도) → 총괄서버퇴직교원 찾기 → 저장 → 요청
- (전송) 전 근무지: 요청받은 대상자 조회 → 전송
- (확인) 현 근무지: 계약직교원-계약직인사기록-인사기록(계약직)에서 내용 확인

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

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

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

○ (전송) 전 근무지: 요청받은 대상자 조회 → 전송

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

부록4

채용절차 체크리스트

순	점검 항목	확인 서류	확인 결과
1	· 계약제교원 채용계획 수립 여부	-최종 채용계획(결재본)	
	· 공고 시 - 과도한 개인정보 수집 금지 : 주민번호, 가족사항, 결혼 여부, 종교, 혈액형 등 - 원서 접수 방법의 다양화: 전자우편, 방문, 우편 등 - 서류반환 및 합격자 안내 방법 명시	-최종 채용계획 및 공고문(응시원서 양식 등) 확인 -전자우편의 경우 접수결과 통보	
	· 채용계획, 공고문, 전형단계 일치 여부 ※ 평가항목, 평가배점, 합격자결정기준 일치여부	-최종 채용계획(결재본), 공고문, 단계별 전형 내용	
2	· 교육청 공고 시 - 6개월 이상 채용 시 채용계획서도 공고문과 함께 공개(공고일 3일 이상, 공고일 제외)		
3	· 응시원서 접수 시 응시자격(교원자격증, 정년) 적합 여부 확인	-응시원서, 교원자격증 등 제출 서류	
4	· 전형절차 준수 및 단계별 평가 절차, 결과 확인 - 채점(평가)위원에게 채점 시 유의사항 안내 여부 - 채점결과, 집계, 순위 확인	-단계별 전형절차 계획, 실기, 면접평가표 확인 -평가위원 서약서	
5	· 서류반환 및 최종합격자 공고 여부 - 공고 시 서류반환 및 합격자 안내 방법의 명시 여부		
	· 임용 전 결격사유 등 조회 여부 ※ 결격사유, 성범죄 및 아동학대관련 범죄 전력	-조회 내부결재 -행망을 이용한 조회 및 회신	
	· 공무원채용신체검사서 유효기간 확인 여부	-공무원채용신체검사서	
	- [계약제교원 연장계약 시] 추가서류 징구 여부 ※ 공무원채용신체검사서(검사일 기준1년 경과 시 징구) 성범죄 경력 및 아동학대관련 범죄 전력 조회 결과(회보)서(1년 경과시)	-좌동 -계약기간에 공백이 없을 경우만 가능	
6	(필수) 계약제교원 최종합격자 인사자문위원회(학교운영위원회) 동의 여부	-인사자문위원회 회의록	
7	· 계약제교원 최종합격자 추가 서류 징구	-청렴 서약서 -호봉획정 확인서 -근무실적 평가 동의서 -경력기간합산신청서(초임호봉시)	
8	· 임용보고 여부	-교육청 보고 공문	5일 이내
9	· 강사료 지급 요청 임용기간 만료 후 7일 이내	-교육청 지원 대상만 해당 -채용계약서, 근무상황부 첨부	

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)의 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」, 「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.

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 31일 까지 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.

□ **기간제교원**

[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. <개정 2012.3.21.>

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 제43조부터 제47조까지 및 제49조부터 제51조까지, 「국가공무원법」 제16조, 제70조, 제73조, 제73조의2부터 제73조의4까지, 제75조, 제76조, 제78조, 제78조의2, 제79조, 제80조, 제82조, 제83조 및 제83조의2를 적용하지 아니하며, 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직한다.

④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3제1항 및 제10조의4를 준용한다. <개정 2012.1.26., 2021.3.23.>

[전문개정 2011.9.30.]

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」 제2조 제2호의 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. <개정 2010.4.15., 2011.5.19., 2015.3.27., 2021.3.23.>

1. 삭제 <2012.1.26>

2. 금품수수 행위

3. 시험문제 유출 및 성적조작 등 학생성적 관련 비위 행위

4. 학생에 대한 신체적 폭력 행위

② 제1항 단서에 따른 교육공무원징계위원회의 의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 한다.

[본조신설 2008.3.14.]

제10조의4(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교육공무원으로 임용될 수 없다. <개정 2016.1.27., 2021.3.23.>

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

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)

[본조신설 2012.1.26.]

제41조(연수기관 및 근무장소 외에서의 연수) 교원은 수업에 지장을 주지 아니하는 범위에서 소속 기관의 장의 승인을 받아 연수기관이나 근무장소 외의 시설 또는 장소에서 연수를 받을 수 있다. [전문개정 2011.9.30.]

[사립학교법]

제54조의4(기간제교원) ①각급학교 교원의 임용권자는 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 경우에는 교원자격증을 가진 자중에서 기간을 정하여 임용하는 교원(이하 "期間制敎員"이라 한다)을 임용할 수 있다. 이 경우 임용권자는 학교법인의 정관등이 정하는 바에 의하여 그 권한을 학교의 장에게 위임할 수 있다. <개정 1997.8.22., 2005.1.27., 2008.3.14., 2016.2.3.>

1. 교원이 제59조제1항 각호의 1에 해당하는 사유로 휴직하여 후임자의 보충이 불가피한 때
2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 또는 휴가등으로 1월 이상 직무에 종사할 수 없어 후임자의 보충이 불가피한 때
3. 파면·해임 또는 면직처분을 받은 교원이 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제9조제1항에 따라 교원소청심사위원회에 소청심사를 청구하여 후임자의 보충발령을 하지 못하게 된 때
4. 특정교과를 한시적으로 담당할 교원이 필요한 때

② 기간제교원에 대해서는 제56조, 제58조제2항, 제58조의2, 제59조, 제61조부터 제64조까지, 제64조의2, 제65조, 제66조, 제66조의2, 제66조의3제2항·제3항 및 제66조의4를 적용하지 아니하며, 임용기간이 만료되면 당연히 퇴직된다. <개정 2015.3.27.>

③ 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 3년의 범위내에서 그 기간을 연장할 수 있다. <신설 1997.8.22.>

④ 기간제교원의 임용에 관하여는 제54조의3제5항 및 제6항을 준용한다. <개정 2016.5.29., 2020.12.22.>

[본조신설 1990.4.7.][제목개정 2015.3.27.]

[교육공무원임용령]

제13조(기간제교원의 임용) ①법 제32조제1항제2호에서 "파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령이 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 1999.9.30., 2005.4.15., 2005.7.27., 2009.7.16., 2016.8.2.>

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. <신설 2010.1.11., 2011.11.30.>

③ 법 제32조제1항에 따라 임용되는 기간제교원의 임용기간은 1년 이내로 하며, 필요한 경우 3년의 범위에서 연장할 수 있다. <개정 2010.1.11.>

[전문개정 1997.2.25.]

□ 유치원 강사

[유아교육법]

제23조(강사 등) ①유치원에는 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. <개정 2010.3.24., 2011.5.19., 2012.1.26.>

②제1항에 따라 유치원에 두는 강사 등의 종류·자격기준 및 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2010.3.24.>

[유아교육법 시행령]

제27조(강사 등) 법 제23조에 따른 강사 등은 별표 1의 자격기준에 해당하는 사람 중에서 국립·공립유치원의 경우에는 원장이 임용하고, 사립유치원의 경우에는 법인 또는 사립유치원 경영자가 임용한다. 다만, 사립유치원의 경우에는 법인의 정관 등에서 정하는 바에 따라 그 임용 권한을 원장에게 위임할 수 있다.

<개정 2012.8.31.>

[전문개정 2010.5.31.]

□ 유치원 시간제근무 기간제교원

○ 「교육공무원법」 제32조(기간제교원), 「교육공무원임용령」 제13조

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

□ 산학겸임교사, 명예교사, 강사 등

[초·중등교육법]

제22조(산학겸임교사 등) ① 교육과정을 운영하기 위하여 필요하면 학교에 제19조제1항에 따른 교원 외에 산학겸임교사·명예교사 또는 강사 등을 두어 학생의 교육을 담당하게 할 수 있다. 이 경우 국립·공립 학교는 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립학교는 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용한다

② 제1항에 따라 학교에 두는 산학겸임교사 등의 종류·자격기준 및 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2012.3.21.]

[초·중등교육법시행령]

제42조(산학겸임교사 등) ① 법 제22조에 따른 산학겸임교사 등의 종류는 산학겸임교사, 명예교사, 영어회화 전문강사, 다문화언어 강사, 강사로 하고 그 자격기준은 별표 2와 같다. <개정 2009.8.18., 2013.10.30.>

② 제1항에 따른 산학겸임교사 등은 국·공립학교의 경우에는 학교의 장이, 사립학교의 경우에는 학교법인 또는 사립학교 경영자가 각각 임용한다. 다만, 사립학교의 경우에는 학교법인의 정관 등에서 정하는 바에 따라 그 임용권한을 학교의 장에게 위임할 수 있다. <신설 2009.8.18.>

③ 제2항에 따라 산학겸임교사 등을 임용하고자 하는 때에는 법 제31조에 따른 학교운영위원회의 심의를 거쳐야 한다. 다만, 학교운영위원회가 구성되지 아니한 학교의 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2009.8.18.>

④ 산학겸임교사 등에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당 등을 지급할 수 있다. <개정 2009.8.18.>

⑤ 제1항에 따른 영어회화 전문강사를 기간을 정하여 임용할 때 그 기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 계속 근무한 기간이 4년을 초과하지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <신설 2009.8.18.>

⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교의 장은 해당 학교 교사 정원의 3분의 1 범위에 해당하는 수의 교사를 법 제22조제1항에 따른 산학겸임교사 등으로 대체할 수 있다. <신설 2013.2.15.>

1. 제76조에 따른 특성화중학교
2. 제91조에 따른 특성화고등학교
3. 제91조의3에 따른 자율형 사립고등학교
4. 제91조의4에 따른 자율형 공립고등학교
5. 제105조에 따른 자율학교

□ 인사기록

[교육공무원 인사기록 및 인사사무 처리 규칙]

제11조(인사발령을 위한 구비서류) ① 교육공무원을 임용하거나 임용제청할 때에 첨부할 서류는 별표 4와 같다. 다만, 「교육공무원법」(이하 "법"이라 한다) 제29조의2제5항에 따라 교장의 임기를 마친 사람을 교사로 임용할 경우의 첨부서류는 교장 재직 시의 해당 서류를 활용할 수 있다.

② 제1항에 따른 서류는 원본을 첨부하되, 특별한 사유로 사본을 첨부할 때에는 원본과 대조하여 확인하여야 한다. 이 경우 대조자는 인사담당관이 되며, 그 사본에는 인사담당관의 직위, 성명, 대조 연월일을 적고 서명 또는 날인하여야 한다.

③ 임용권자나 임용제청권자는 제1항에 따라 교육공무원의 임용 또는 임용제청을 위한 서류가 제출되면 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 병적증명서 또는 병적사항이 기록된 주민등록표 초본을 확인하여야 한다. 다만, 임용 대상자가 확인에 동의하지 아니할 때에는 해당 서류를 첨부하여 제출하게 하여야 한다. [전문개정 2013.11.13.]

[별표 4] <개정 2013.11.13>

인사발령을 위한 구비서류(제11조제1항 관련)

번호	발령 구분	구 비 서 류	비 고
1	신규채용	인사기록카드 1통 최종학력증명서 1통 경력증명서 1통 가족관계증명서 1통 채용신체검사서 1통 결격사유조회 회보서 1통 신원조사 회보서 1통 신원진술서 3통 자격증 사본 또는 자격인정조서 1통 대학인사위원회 동의서 1통 호봉획정표 1통 대학교원 연구실적 심사 보고서 1통 사진(명함판 상반신 탈모) 3장	대통령이 임용하는 경우에는 2통 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」 제15조제1항제1호에 따라 발급 「공무원 채용 신체검사 규정」 제3조에 따른 신체검사 실시 의료기관 발급 시장·구청장·읍장 또는 면장 발급 국가정보원장 또는 경찰청장 발급 대통령이 임용하는 경우에는 4통 별지 제34호서식 별지 제35호서식 (대학교원만 제출함) 별지 제15호서식 별지 제36호서식 (대학교원만 제출함)
5	면직	의원면직 사직원서(자필) 1통 직권면직 징계위원회 동의서, 진단서, 직권면직 사유 설명서 또는 직권면직 사유를 증명할 서류 1통 당연퇴직 판결문 사본 1통 정년퇴직 가족관계등록부의 기본증명서 1통	
6	징계	징계의결서 사본 1통	

※ 계약제교원과 관련된 사항만 발취

□ 보수

[공무원보수규정]

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 및 같은 영 제3조의3에 따른 시간선택제채용공무원의 경력은 제외한다)은 전부에 대하여 확정한다. <개정 2011.1.10., 2013.12.11., 2013.12.16., 2014.1.8.>

[전문개정 2009.3.31.]

[별표 11] <개정2021.1.5.>

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

(월지급액, 단위: 원)

호봉	봉급	호봉	봉급
1	1,672,800	21	3,188,300
2	1,723,500	22	3,306,000
3	1,774,900	23	3,422,700
4	1,826,100	24	3,539,600
5	1,877,800	25	3,656,500
6	1,929,300	26	3,773,900
7	1,980,200	27	3,896,200
8	2,031,000	28	4,018,300
9	2,082,600	29	4,146,000
10	2,139,000	30	4,274,200
11	2,194,200	31	4,401,900
12	2,250,600	32	4,529,400
13	2,353,100	33	4,659,000
14	2,456,000	34	4,788,200
15	2,558,800	35	4,917,500
16	2,661,900	36	5,046,400
17	2,763,700	37	5,158,600
18	2,870,300	38	5,270,800
19	2,976,300	39	5,383,300
20	3,082,300	40	5,495,100

※비고: 유치원·초등학교·중학교·고등학교의 기간제교원에게는 제8조에 따라 산정된 호봉의 봉급을 지급하되, 교육부장관이 정하는 사유를 제외하고는 고정급으로 하고, 교육공무원이었던 사람이 기간제교원으로 채용되는 경우의 봉급은 공무원 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.

□ 계약제교원 해임

[근로기준법]

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

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

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. <신설 2014.3.24.>

제35조(해고예고의 적용 예외) ~~제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다. (2019.1.15. 삭제)~~

- ~~1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자~~
- ~~2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자~~
- ~~3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자~~
- ~~4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자~~
- ~~5. 수습 사용 중인 근로자~~

□ 무기계약 관련

※ 무기계약근로자로 전환되지 않는 계약제교원

- 1) 기간제교원 : 휴직·과건 등에 의한 결원보충, 다른 법령에 의하여 사용기간을 별도로 정한 경우에 해당
[기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조제1항제2호, 동법시행령 제3조제3항제1호]
- 2) 주당 근로시간 15시간 미만인 자
[기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률시행령 제3조제3항제6호]
- 3) 만55세 이상 고령자
[기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조제1항제4호]
- 4) 박사학위를 소지하고 해당분야 종사자
[기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률시행령 제3조제1항제1호]

[기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다.

- 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- 4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

[기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령]

제3조(기간제근로자 사용기한 제한의 예외) ①법 제4조제1항제5호에서 "전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

- 1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
- ③법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010.2.4, 2010.7.12>
- 1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
- 6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우

□ 기간제교원 임용 요건인 ‘1월’ 의미

※ 민법 제 160조에 의거 역(曆)에 따른 방식으로 최후의 월에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일이 기간 만료일임

○ 역산(曆算) : 민법 160조에 의거 역(曆)에 따른 방식

○ 기간제교원의 임용 요건인 ‘1월 이상’의 의미

- 최후의 월에서 그 기산일에 해당하는 날의 전일이 만료일임

- 예) 4월 21일 임용 → ‘5월 20일’까지

[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.

□ 결격사유조회

[교육공무원법]

제32조(기간제교원) ④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3제1항 및 제10조의 4를 준용한다. <개정 2012.1.26.>

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」 제2조 제2호의 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. <개정 2010.4.15., 2011.5.19., 2015.3.27.>

제10조의4(결격사유)

[교육부 운영지원과-13497(2014. 5. 27.), 교원정책과-7011(2017.10.31.)]

[계약제 교원에 대한 신원조사 범위 조정]

조정 내역 : 계약직 교원에 대한 신원조사를 「교육공무원법」 제10조의4(결격사유)를 준용하여 결격사유 조회로 대체

조정 근거 : 산학겸임교사 등 계약제교원은 「초·중등교육법」 제22조에 의거 채용되며, 동 조항에는 채용시 「교육공무원법」 제10조의4(결격사유)를 준용토록 명시되어 있으므로 신원조사 의뢰를 결격사유 조회로 대체함

적용 대상 : 산학겸임교사, 영어회화 전문강사, 스포츠강사, 방과후학교 프로그램강사, 다문화언어강사, 산업체우수강사, 강사 등 초·중등교육법 제22조(산학겸임교사등)에 의거 채용하는 각종 계약직 교원

- 아울러 일선학교에서 신원조사 대상이 아닌 자에 대하여 경찰청으로 신원조사 의뢰를 요청하고 있는 바, 보안업무규정 제33조 제2항의 각 호에 해당하는 자 및 교육부 「보안업무규정시행세칙」 제7조(신원조사 대상)에 명시되지 않은 자(청소도우미, 급식배식원, 학교운영위원 등)는 신원조사 의뢰 대상이 아님
- 보안담당관 및 보호구역이 지정되지 않았을 경우 신원조사 의뢰기관이 될 수 없는 바, 초등학교병설유치원은 별도의 보안담당관 및 보호구역이 지정되지 않았을 경우 초등학교장 명의로 신원조사를 요청하여 주시기 바라며, 사립유치원의 경우 관할 교육장이 신원조사를 의뢰

□ 범죄경력조회

[아동·청소년의 성보호에 관한 법률]

제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) ① 아동·청소년대상 성범죄 또는 성인대상 성범죄(이하 "성범죄"라 한다)로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자(제11조제5항에 따라 벌금형을 선고받은 자는 제외한다)는 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 집행이 유예·면제된 날부터 10년 동안 다음 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 "아동·청소년 관련기관 등"이라 한다)을 운영하거나 아동·청소년 관련기관 등에 취업 또는 사실상 노무를 제공할 수 없다. 다만, 제10호 및 제14호 경우에는 경비업무에 종사하는 사람, 제12호의 경우에는 「의료법」 제2조의 의료인, 제18호의 경우에는 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 사람에 한한다. <개정 2013.3.23., 2014.1.21., 2016.1.19., 2016.5.29., 2018.1.16., 2018.3.13.>

1. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원
2. 「초·중등교육법」 제2조의 학교 및 같은 법 제28조와 같은 법 시행령 제54조에 따른 위탁 교육기관

<해당조문만 발췌>

- ④ 제1항 각 호(제10호는 제외한다)의 아동·청소년 관련기관 등의 설치 또는 설립인가·신고를 관할하는 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장은 아동·청소년 관련기관 등을 운영하려는 자에 대한 성범죄 경력 조회를 관계 기관의 장에게 요청하여야 한다. 다만, 아동·청소년 관련기관 등을 운영하려는 자가 성범죄 경력 조회 회신서를 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 본다. <개정 2016.5.29., 2018.1.16.>
- ⑤ 아동·청소년 관련기관 등의 장은 그 기관에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 자 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 자(이하 "취업자등"이라 한다)에 대하여 성범죄의 경력을 확인하여야 하며, 이 경우 본인의 동의를 받아 관계 기관의 장에게 성범죄의 경력 조회를 요청하여야 한다. 다만, 취업자등이 성범죄 경력 조회 회신서를 아동·청소년 관련기관 등의 장에게 직접 제출한 경우에는 성범죄 경력 조회를 한 것으로 본다. <개정 2016.5.29., 2018.1.16.>
- ⑥ 제4항 및 제5항에 따라 성범죄 경력 조회 요청을 받은 관계 기관의 장은 성범죄 경력 조회 회신서를 발급하여야 한다. <신설 2016.5.29., 2018.1.16.>
- ⑦ 제4항부터 제6항까지에 따른 성범죄경력 조회의 요청 절차·범위 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2016.5.29., 2018.1.16.>

[아동·청소년의 성보호에 관한 법률 시행령]

제25조(성범죄의 경력 조회) ① 법 제56조제4항 및 제5항에 따라 성범죄의 경력 조회를 요청하려는 다음 각 호의 자는 경찰관서의 장에게 요청하여야 한다. 이 경우 경찰관서가 운영하는 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망(이하 "정보통신망"이라 한다)을 이용하여 요청할 수 있다. <개정 2015.4.20., 2016.11.29., 2018.7.16.>

1. 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장
2. 법 제56조제1항 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 "아동·청소년 관련 기관등"이라 한다)의 장 또는 아동·청소년 관련기관등을 운영하려는 자
3. 아동·청소년 관련기관등에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 사람 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 사람(이하 "취업자등"이라 한다)
 - ② 아동·청소년 관련기관등의 장은 제1항에 따라 성범죄의 경력 조회를 요청하는 경우 취업자등의 동의서를 함께 제출하거나, 경찰관서가 운영하는 정보통신망에 취업자등이 동의 여부를 표시하도록 하여야 한다. <개정 2015.4.20., 2016.11.29.>
 - ③ 제1항에 따라 성범죄의 경력 조회를 요청받은 경찰관서의 장은 아동·청소년 관련기관등을 운영하려는 자 또는 취업자등이 법 제56조제1항에 따라 운영 또는 취업이 제한되는 사람(이하 "취업제한대상자"라 한다)인지 여부만을 확인하여 제1항 각 호의 자에게 회신하여야 한다. 이 경우 경찰관서가 운영하는 정보통신망을 이용하여 회신할 수 있다. <개정 2015.4.20., 2016.11.29.>
 - ④ 제1항에 따른 성범죄의 경력 조회, 제2항에 따른 동의서 및 제3항에 따른 회신의 서식 등에 관한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

[아동복지법]

제29조의3(아동관련기관의 취업제한 등) ① 법원은 아동학대관련범죄로 형 또는 치료감호를 선고하는 경우에는 판결(약식명령을 포함한다. 이하 같다)로 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 집행이 유예·면제된 날(벌금형을 선고받은 경우에는 그 형이 확정된 날을 말한다)부터 일정기간(이하 "취업제한기간"이라 한다) 동안 다음 각 호에 따른 시설 또는 기관(이하 "아동관련기관"이라 한다)을 운영하거나 아동관련기관에 취업 또는 사실상 노무를 제공할 수 없도록 하는 명령(이하 "취업제한명령"이라 한다)을 아동학대 관련범죄 사건의 판결과 동시에 선고(약식명령의 경우에는 고지를 말한다)하여야 한다. 다만, 재범의 위험성이 현저히 낮은 경우나 그 밖에 취업을 제한하여서는 아니 되는 특별한 사정이 있다고 판단하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2016. 1. 19., 2016. 3. 22., 2016. 5. 29., 2017. 9. 19., 2017. 10. 24., 2018. 12. 11., 2019. 1. 15.>

8. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원
18. 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교

[아동복지법시행령]

제26조의5(아동학대관련범죄 전력 조회 절차) ① **법 제29조의3** 제1항 각 호에 따른 시설 또는 기관(이하 "아동관련기관"이라 한다) 중 같은 항 제12호 및 제22호의 시설 또는 기관을 제외한 아동관련기관의 설치 또는 설립인가·허가·신고를 관할하는 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장(이하 "관할 행정기관의 장"이라 한다) 및 아동관련기관의 장은 법 제29조의3 제4항 본문 및 같은 조 제5항 본문에 따라 아동학대관련범죄의 전력 조회를 요청하려면 아동학대관련범죄 전력 조회 요청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 관할 경찰관서의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 경찰관서가 운영하는 정보통신망을 통하여 아동학대관련범죄 전력 조회 대상자가 조회에 동의한다는 의사를 표시하는 경우에는 그 표시로 동의서 제출을 갈음할 수 있다. <개정 2019. 6. 11.>

1. 관할 행정기관의 장이 요청하는 경우: 아동학대관련범죄 전력 조회 대상자의 동의서

2. 아동관련기관의 장이 요청하는 경우: 다음 각 목의 서류

가. 아동관련기관의 장임을 증명하는 서류

나. 아동학대관련범죄 전력 조회 대상자의 동의서

② 아동관련기관을 운영하려는 자 및 아동관련기관에 취업 중이거나 사실상 노무를 제공 중인 사람 또는 취업하려 하거나 사실상 노무를 제공하려는 사람(이하 “취업자등“이라 한다)은 법 제29조의3 제4항 단서 및 같은 조 제5항 단서에 따른 아동학대관련범죄 전력 조회 회신서의 발급을 요청하려면 아동학대관련범죄 전력 조회 요청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 관할 경찰관서의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 경찰관서가 운영하는 정보통신망을 통하여 해당 서류를 제출할 수 있고, 관할 경찰관서의 장이 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 제출서류에 대한 정보를 확인할 수 있는 경우에는 그 확인으로 서류제출을 갈음할 수 있다. <신설 2019. 6. 11.>

1. 아동관련기관을 운영하려는 자가 요청하는 경우: 다음 각 목의 서류

가. 운영하려는 시설 또는 기관이 아동관련기관임을 증명하는 서류

나. 본인의 신분을 증명하는 서류

2. 취업자등이 요청하는 경우: 다음 각 목의 서류

가. 아동관련기관의 취업자등임을 증명하는 서류

나. 본인의 신분을 증명하는 서류

③ 아동관련기관 중 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제56조 제1항 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 “아동·청소년 관련기관등“이라 한다)에 해당하는 아동관련기관의 장은 그 기관의 취업자등에 대하여 같은 조 제5항 본문에 따른 성범죄 경력 조회와 법 제29조의3 제5항 본문에 따른 아동학대관련범죄 전력 조회를 통합하여 요청할 수 있다. 이 경우 해당 아동관련기관의 장은 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 요청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 경찰관서의 장에게 제출(경찰관서가 운영하는 정보통신망을 통한 제출을 포함한다)해야 하고, 관할 경찰관서의 장이 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 제출서류에 대한 정보를 확인할 수 있는 경우에는 그 확인으로 서류제출을 갈음할 수 있다. <신설 2019. 6. 11.>

1. 해당 아동관련기관의 장임을 증명하는 서류

2. 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 대상자의 동의서

④ 제1항 및 제2항에 따라 아동학대관련범죄의 전력 조회를 요청받은 경찰관서의 장은 아동학대관련범죄 전력 조회 대상자가 법 제29조의3제1항에 따라 아동관련기관의 운영이나 아동관련기관에 취업 또는 사실상 노무의 제공이 제한되는 사람(이하 “취업제한대상자“라 한다)인지 여부를 확인하여 회신해야 한다. 이 경우 경찰관서가 운영하는 정보통신망을 통하여 회신할 수 있다. <개정 2019. 6. 11.>

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 아동학대관련범죄 전력 조회 신청 및 회신 등에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다. <개정 2019. 6. 11.>

[본조신설 2014. 9. 26.]

[제26조의4에서 이동, 종전 제26조의5는 제26조의6으로 이동 <2018. 4. 24.>]

□ 4대 보험 가입 참고자료

■ 보험가입 대상자 및 제외자

구분	대 상 자	제 외 자
건강보험	모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자 ○ 선거에 의하여 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 이에 준하는 급료를 받지 아니하는 자 ○ 비상근 근로자 또는 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자 ○ 비상근 교직원 또는 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제 공무원 및 교직원 ○ 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자 ○ 근로자가 없거나 제1호의 규정에 의한 자만을 고용하고 있는 사업장 사업주 ※ 병역법의 규정에 의한 현역병(지원에 의하지 아니하고 임용된 하사 포함), 전환 복무된 사람 및 무관후보생은 그 사유가 발생하더라도 공무원인 직장가입자 적용대상이 아님(종전의 자격을 그대로 인정)
국민연금	18세 이상 60세 미만인 근로자 ※본인이 원하지 않는 경우에는 사업장가입자가 되지 아니할 수 있음	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일용·단시간 근로자로 1개월 미만, 월 60시간(주15시간) 미만 근로자. 다만, 생업목적으로 3개월 이상 근로를 제공하기로 한 대학시간강사 또는 사용자 동의를 받아 근로자 적용 희망하는 사람은 대상에 포함 ○ 국민기초생활 보장법에 따른 수급자 ○ 공무원연금법, 사립학교교직원 연금법 또는 별정우체국법에 따른 퇴직연금, 장해연금 또는 퇴직연금일시금이나 군인연금법에 따른 퇴역연금, 상이연금, 퇴역연금일시금을 받을 권리를 얻은 자
고용보험	모든 근로자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 자(고용보험법 제4장 및 제5장 적용제외) ○ 소정(所定)근로시간이 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함) 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하“일용근로자”라 한다)는 제외한다. ○ 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직 및 계약직 공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한한다)에 가입할 수 있다.

구분	대 상 자	제 외 자
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자 ○ 「별정우체국법」에 의한 별정우체국 직원 ○ 외국인 근로자는 원칙적으로 적용제외 근로자임. 다만, 「출입국 관리법 시행령」에 따라 체류자격에 따라 적용이 될 수 있음
산재보험	모든 근로자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업 ○ 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업 5. 농업, 임업(별목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

■ 월 60시간 미만 또는 4주 평균 15시간 미만자의 사회보험 관계

구 분	대 상 자
건강보험	○ 가입 대상 아님
국민연금	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가입 대상 아님 ○ 다만, 해당 단시간근로자 중 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 사람은 가입 대상임 <ul style="list-style-type: none"> • 대학시간강사 • 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람
고용보험	<ul style="list-style-type: none"> ○ 가입 대상 아님 ○ 다만, 근로를 제공하는 자 중 3월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자는 가입 대상 근로자임
산업재해	○ 가입(적용) 대상임

■ 1개월 미만 근로계약을 체결한 근로자의 사회보험 관계

구 분	대 상 자
건강보험	○ 가입 대상 아님
국민연금	○ 가입 대상 아님
고용보험	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1개월간 소정근로시간을 60시간 미만으로 하여 근로계약을 체결한자 : 가입대상 아님 ○ 그 외 일용근로자 : 가입(신고) 대상임
산업재해	○ 가입(적용) 대상임

■ 둘 이상 사업장에 고용된 자의 피보험 자격

구 분	가입 사업장 범위	비 고
건강보험	○ 두 개 사업장 각각	
국민연금	○ 두 개 사업자 각각	
고용보험	○ 1개 사업장만 가입	○ 「임금」, 「시간」, 「선택」 순
산업재해	○ 두 개 사업장 각각	○ 근로자 징수 없음

※ 노인장기요양보험은 국민건강보험공단에서 관리·운영하며 건강보험 가입자는 노인장기요양보험 가입 대상자가 됨(건강보험료 액의 8.51%)