

충청남도교육청-전국학교비정규직연대회의
단 체 협 약 서

2021. 5. 25.

충청남도교육청

전국학교비정규직연대회의

〈차 례〉

전 문	1
제1장 총 칙	1
제2장 노동조합 활동	2
제3장 단체교섭	6
제4장 노동쟁의	7
제5장 사회적 책무	8
제6장 인 사	8
제7장 고용보장	13
제8장 임 금	14
제9장 근로시간 · 휴일 · 휴가	15
제10장 조합원 인권 · 개인정보 보호와 감시규제	20
제11장 모성보호 확대 및 고용에서의 성차별 철폐	21
제12장 산업안전보건	25
제13장 복리후생	26
제14장 노사협의회	27
부 칙	27

전 문

전국공공운수사회서비스노동조합, 전국학교비정규직노동조합(이하 “노동조합” 이라 한다)과 충청남도교육청(이하 “도교육청” 이라 한다)은 「헌법」과 노동관계법의 기본정신에 따라 근로조건과 생활 조건을 유지·개선하여 조합원의 사회, 문화, 경제적 지위를 향상하고, 나아가 바람직한 노사관계, 교육복지, 공교육의 발전 및 사회의 민주화와 공공성을 강화하고자 본 단체협약을 체결하고, 상호 신의와 성실로써 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조【노동관계법 기본원칙의 준수】 도교육청은 헌법상 기본권을 근거로 제정된 노동관계법의 기본원칙을 준수하고, 충청남도교육감(이하 “교육감” 이라 한다) 소속 본청, 직속 기관 및 교육지원청과 교육지원청 소속 기관 및 공립 유치원·초등학교·중학교·고등학교·특수학교·각종학교(이하 “각급기관” 이라 한다)가 준수할 수 있도록 한다.

제2조【협약의 적용】 ① 본 협약에 정한 기준은 각급기관의 취업규칙, 제 규정, 개별적 근로계약에 우선한다.

② 도교육청은 본 협약에 준하는 근로조건 및 노동조합 활동 등이 각급기관에 적용될 수 있도록 관련 규정 마련(조례, 규칙 등) 및 예산을 확보하기 위해 노력해야 한다.

제3조【적용대상】 ① 본 협약은 각급기관에 근무하는 모든 조합원에게 적용한다.

② 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 적용하지 아니한다.

1. 「교육공무원법」 제32조에 따른 기간제 교원
2. 「근로기준법」상 근로자가 아닌 사람

제4조【기존의 근로조건과 노동조합 활동 권리 저하금지】 도교육청은 본 협약에 규정되어 있지 않은 것을 이유로 이미 확보된 기존의 근로조건과 노동조합 활동 권리를 저하할 수 없다.

제5조【균등처우】 ① 도교육청은 조합원에 대하여 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분, 혼인 여부, 신체적 조건, 근로형태 등을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

- ② 도교육청은 조합원에 대하여 교직원으로 인정하고 존중한다.
- ③ 「기간제근로자 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」을 위반한 차별 분쟁 시 입증 책임은 도교육청이 부담한다.
- ④ 「기간제근로자 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정 신청에 대하여 시정명령이 확정되면 도교육청은 같은 법에 따라 차별을 시정하여야 하며 이를 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

제6조 【규정의 제정과 개정】 ① 도교육청은 취업규칙을 비롯하여 노동조합 및 조합원에 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 반드시 사전에 노동조합과 협의하고 의견을 반영하도록 노력한다.

② 도교육청은 조합원의 근로조건 및 경제적·사회적 지위와 관련된 조례 등을 제정 또는 개정하고자 하는 경우 노동조합과 반드시 협의한다.

제2장 노동조합 활동

제7조 【노동조합 활동의 보장】 ① 도교육청은 조합원의 정당한 노동조합 활동을 보장하고 노동조합 운영에 개입해서는 아니 되며 노동조합 활동을 이유로 불이익한 처우를 하지 아니한다.

② 도교육청은 학생들의 교육권 및 시설관리권 등 각급기관 고유의 업무 수행에 지장이 없는 한 조합원의 자유로운 사업장 출입을 보장한다.

③ 도교육청은 노동조합 및 조합원의 조합활동을 정보통신망, CCTV 등을 이용하여 방해하지 않는다.

제8조 【조합원의 공민권 보장】 ① 도교육청은 노동조합과 조합원의 정치활동을 방해하지 않는다.

② 도교육청은 조합원이 「공직선거법」에 의한 공직 선거에 출마를 위해 휴직을 신청한 경우 예비후보 등록일부터 휴직을 인정하고, 후보 자격을 상실하거나 낙선한 경우 조합원은 그날로부터 10일 이내 복직 신청서를 제출한다.

③ 조합원이 공직에 취임한 경우 임기 동안 휴직을 인정한다.

④ 제2항 및 제3항의 경우 무급으로 한다.

⑤ 법률의 규정에 의해 국가 공휴일로 지정되지 않은 재·보궐 선거의 경우에도 해당 선거구에 거주하는 조합원에게는 선거 당일 특별한 사유가 없는 한 조합원이 필요로 하는 시간에 한하여 공가를 인정한다.

제9조 【근무시간 중의 노동조합 활동】 ① 도교육청은 조합원이 다음 각 호의 회의에 참가하는 경우 유급으로 인정하며 노동조합은 참가자 명단을 도교육청에 3일 전에 문서로 통보하여야 한다.

1. 단체교섭, 노사협의회
2. 대의원대회(연 4회)
3. 운영위원회(연 12회)
4. 확대간부수련회(연 2일)
5. 회계감사(연 2회)

② 도교육청은 노동조합 간부 및 조합원이 제1항에 정한 노동조합 활동으로 근무하지 못한 시간에 대하여는 불이익한 처우를 하지 않는다.

③ 도교육청은 제1항의 노동조합 활동 과정에서 질병·사고 등 재해를 당한 때에는 근로복지공단에서 업무상 재해로 인정될 수 있도록 행정적 지원을 한다.

④ 도교육청은 조합원이 제1항 각 호에 참가하는 경우 대체인력이 활용되어 학교 업무가 원활히 진행될 수 있도록 노력한다.

제10조 【조합원 교육시간】 ① 도교육청은 노동조합의 조합원 교육시간을 각급기관 일정에 지장이 없는 범위 내에서 분기별로 6시간씩 부여하며 교육시간은 반기별로 누적 또는 분할하여 사용할 수 있다.

② 도교육청은 신입 노동자 교육 시 노동조합 소개 시간이 1시간 부여되도록 한다.

③ 방학 중 비근무자인 조합원이 방학 중에 제1항에 따른 교육시간에 참가할 경우 연 8시간을 유급(방학 중 비근무자의 보수 일할 계산 방법으로 지급)으로 인정한다. 다만, 초과근무수당이나 주휴수당은 발생하지 않으며 근무일에 포함되지 아니한다. 이 경우 노동조합이 발급한 교육참가 확인서 또는 공문을 학교의 회계연도말 1개월 전까지 연간 교육일자 및 시간을 포함하여 일괄로 소속 기관에 제출한다.

④ 지역별 직종 연수 시 노동조합에 홍보 시간을 보장한다.

- 제11조 【홍보활동 보장】** ① 도교육청은 노동조합의 정당한 학교 내 홍보 활동을 보장한다.
- ② 노동조합은 각 학교장과 협의한 장소에 노동조합 전용 게시판을 설치 및 사내 방송과 통신망 이용, 인쇄물 게시·배포 등을 할 수 있다. 다만, 각급학교에 공용게시판이 있는 경우 이를 이용하여야 한다.
- ③ 도교육청은 노동조합 활동에 영향을 미치는 유인물 배포와 부착 등 홍보활동을 행할 수 없고 각급학교가 이러한 활동을 행하지 않도록 지도한다.

- 제12조 【근로시간면제자】** ① 근로시간 면제한도는 도교육청 소속 전체 노동조합 조합원 수를 기준으로 산정하며, 총 사용 시간은 연간 14,000시간을 한도로 한다.
- ② 연간 근로시간 2,000시간을 풀타임 근로시간면제자 1명으로 산정하며, 방학 중 비근무자가 근로시간면제자인 경우 근로시간 면제기간에 방학기간이 포함되어 있을 때에는 방학 중에도 근무한 것으로 간주한다.
- ③ 근로시간면제자 산정기준 조합원 수는 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날을 기준으로 산정하고 조합원 수는 각 노동조합이 증명한다.
- ④ 노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조 제4항에 따른 근로시간면제자에 대하여 30일 전에 그 명단을 도교육청에 통보하여야 한다.
- ⑤ 조합원이 상급단체, 노동조합(본부)의 임원 또는 간부로 취임시 전임함을 인정한다. 다만, 근로시간면제자 수는 제12조 제1항의 범위내로 제한한다.
- ⑥ 제1항에 따른 근로시간면제 연간 총 사용 시간은 전체 노동조합 간 근로시간면제 분배에 관한 합의가 이루어진 경우 그에 따른다.

- 제13조 【근로시간면제자의 처우】** ① 도교육청은 관계 법률이 정하는 바에 따라 노동조합 근로시간면제자의 전임기간을 근무한 것으로 인정하며 전임기간 동안 어떤 불이익 처우도 하지 않는다.
- ② 도교육청은 근로시간면제자의 해제 시 원직 복귀를 원칙으로 하되 원직이 소멸 된 때는 본인과 협의하여 원직과 대등한 직에 복귀시킨다.
- ③ 도교육청은 근로시간면제자의 전임기간 동안은 인사평가에서 제외하며 인사평가를 하지 않음으로 인해 불이익을 주지 않는다.
- ④ 도교육청은 근로시간면제자가 전임기간 동안 정상적으로 근로를 하였다면 받을 수 있는 급여를 지급하고 전임으로 임금이 저하되지 않도록 노력한다.

제14조 【조합비 등 일괄공제】 ① 각급기관은 노동조합이 요청하고 조합원이 동의한 경우 조합비를 일괄공제하여 급여 지급일 다음 날까지 공제명세서와 함께 노동조합이 제시한 통장으로 인도한다. 다만, 급여 지급일이 관공서의 공휴일 또는 토요일인 경우에는 그 다음 날까지 인도한다.

② 노동조합은 조합원 명단에 변동이 있는 경우 해당 월의 5일까지 각급기관에 통보하여야 한다.

제15조 【시설편의제공】 ① 도교육청은 노동조합의 의견을 들어 사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 노동조합 전용 사무실로 대여하고 노동조합이 관리하게 하며 노동조합 전용 사무실에 따른 필요한 시설(책상, 의자, 전기시설, 통신시설 등)을 제공한다.

② 도교육청은 노동조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설요청 시 당해 각급기관의 관리 운영에 지장이 없는 범위에서 각급 기관장이 사용허가 하도록 적극 협조한다.

제16조 【열람·복사 편의와 자료제공】 ① 도교육청은 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소와 도교육청 홈페이지에 취업규칙을 비롯한 제 규정, 규칙을 공개하여야 한다.

② 도교육청은 노동조합이 정보공개를 청구할 경우 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 등 관계 법령의 범위 내에서 공개에 협조한다. 다만, 조합원의 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 외주, 하청, 도급 계약 관련 사항의 열람에 대하여 적극 협조한다.

제17조 【통지의무】 도교육청과 노동조합은 다음 각 호의 자료를 상호 문서로 통지한다.

1. 도교육청이 통지할 사항

가. 취업규칙 및 학교비정규직 관련 제 규정의 개폐에 관한 사항

나. 학교비정규직 관련 조직 및 직제 개편 결과

다. 도교육청 등에서 각급기관으로 보낸 공문 중 노동조합 및 조합원과 관련된 내용

라. 단체협약 이행 관련 사항

마. 학교비정규직 관련 지침 사항

2. 노동조합이 통지할 사항

가. 규약의 변경

나. 노동조합 임원 명단 및 근로시간면제자의 보직임면에 관한 사항

다. 노동조합의 상급단체 가입 및 변경사항

라. 기타 노사가 합의한 사항

제3장 단체교섭

제18조【교섭요구】 ① 노동조합은 교섭일시, 장소, 안건, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로 단체교섭을 요구한다.

② 도교육청은 노동조합의 단체교섭 요구 시 정당한 이유 없이 이를 거부할 수 없다.

③ 도교육청은 부득이한 사정으로 일시를 연기하고자 할 때는 2일 전 연기 사유와 함께 연기 일시를 명시하여 통지하여야 한다. 다만, 5일 이상 연기할 수 없으며 국정감사 및 도의회 등 불가피한 사유가 발생할 경우 일정 조정은 간사협의회 등으로 결정하고 그 횟수는 2회로 제한한다.

제19조【교섭대상】 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 노동조합 활동에 관한 사항
2. 임금, 근로시간, 휴일·휴가에 관한 사항
3. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
4. 안전보건에 관한 사항
5. 복리후생에 관한 사항
6. 단체협약 해석에 관한 사항
7. 고용안정에 관한 사항
8. 그 밖에 노동조합 및 조합원에 관련된 사항으로 노사 간에 합의한 사항

제20조【교섭위원】 ① 교섭위원은 노사 동수 각 10명으로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.

② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

③ 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며 위임장을 제시하여야 한다.

④ 교섭 당일 교섭위원은 공가 처리한다.

⑤ 노사 쌍방은 각각 간사를 두어 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행 상황 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 하고 관련 활동은 근로한 것으로 본다.

제21조 【교섭공개】 ① 모든 교섭은 공개를 원칙으로 한다. 다만, 필요한 경우 상호 합의 하에 비공개로 할 수 있다.

② 노사는 상호 합의하여 각각 6명 이내의 참관인을 둘 수 있으며 참관인은 교섭과 관련하여 발언할 수 없고 교섭 진행에 방해가 된다고 판단될 때 교섭 대표위원은 참관인에게 퇴실 등의 제재를 할 수 있다.

제22조 【회의록 작성·보관】 ① 교섭의 잠정합의(안)과 일정을 작성하며 노사 교섭 대표위원이 확인한 후 서명하여 각각 1부씩 보관한다.

② 교섭과정에 대하여 동영상 또는 사진을 촬영할 수 있다.

제23조 【합의서 작성 및 이행】 ① 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고 노사 대표위원이 서명한다.

② 도교육청은 노동조합과 맺은 단체협약을 관계 법령에 따라 성실히 이행하고 각급기관이 그 내용을 성실히 이행할 수 있도록 한다.

③ 학교장 등의 연수 시 단체협약에 대한 연수를 실시한다.

④ 도교육청은 단체협약 이행상황을 연 1회 점검하여 노동조합에 통보한다.

⑤ 도교육청은 단체협약 이행 관련한 해설서를 임의로 작성하지 아니한다.

⑥ 단체협약 불이행 관련 사례가 발생한 경우 노동조합은 도교육청에 공동조사를 요구할 수 있다.

제4장 노동쟁의

제24조 【노동쟁의의 원칙】 ① 노사 양측은 노동쟁의의 자율적 해결을 위하여 최선의 노력을 다하며 쟁의 중 노동조합이 단체교섭을 요구하였을 때 도교육청은 정당한 이유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

② 노동쟁의 중재는 반드시 노사 쌍방의 명의로 신청하여야 한다.

③ 도교육청은 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 노동조합 간부를 이간시키는 어떠한 행위도 하지 않으며 적법한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 불이익한 처우를 하지 않는다.

④ 도교육청은 정당한 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 사람을 채용 또는 대체할 수 없다.

제25조 【쟁의기간 중 시설이용 등】 도교육청은 쟁의행위 중 조합원의 정상적인 일상 활동을 유지하게 하도록 각급학교 내 각종 시설의 이용을 제한하지 못한다. 다만, 학생들의 수업활동 및 교육활동에 지장을 초래하는 경우는 제외한다.

제26조 【손해배상】 도교육청은 정당한 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 그 배상을 청구할 수 없다. 다만, 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하는 경우는 그러지 아니한다.

제5장 사회적 책무

제27조 【노사의 사회적 책무】 ① 노사 양측은 충남교육청이 사회적 책무를 다하고 사회 발전에 기여함으로써 전 조합원이 보람과 긍지를 느끼며 일하고 국민들로부터 신뢰받는 학교를 만들기 위해 적극 노력한다.

② 도교육청은 비정규직 조합원들에 대한 차별 해소와 정규직화를 위해 적극 노력한다.

제28조 【학교운영위원회회의】 학교운영위원회에서 조합원의 근로조건과 관련된 안건이 상정될 경우 해당 업무를 수행하는 학교 조합원은 참관 신청 절차를 거쳐 관련 안건에 대해 발언할 수 있다.

제6장 인 사

제29조 【인사원칙】 ① 도교육청은 조합원에 대한 인사관리 기본원칙을 정함에 있어 노동 조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

② 인사는 공정하고 객관적이어야 한다.

③ 도교육청은 조합원이 생활근거지 변경 및 기타 사정 때문에 다른 학교(기관)로 전보 신청 시 인사원칙에 따라 생활근거지 등을 고려하여 전보가 이루어질 수 있도록 한다.

제30조 【인사위원회】 ① 각급기관은 조합원의 인사에 관한 중요한 사항을 심의·의결하기 위하여 인사위원회를 구성하며 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 징계
2. 해고
3. 전보기준

② 제1항을 심의·의결할 경우는 다음 각 호에 해당하는 위원을 포함하여 인사위원회를 구성한다.

1. 각 노동조합에서 추천하는 사람 각 1인
2. 변호사, 노무사, 대학교수 등 인사노무관리에 전문적 소양을 가지고 있는 사람 1인
3. 20년 이상 근속하고 교장, 교감, 교육전문직, 6급 공무원 이상으로 퇴직한 사람 1인

③ 위원회는 소속 기관(부서)장이 요구하거나 위원장이 필요하다고 인정할 경우 위원장이 소집한다.

④ 위원장은 공무원인 위원 중에서 호선하며, 위원회는 재적 위원 과반수의 참석으로 개최하고 참석 위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 해고의 경우 참석 위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회는 관계부서에 대해 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있으며 관계자를 출석시켜 의견을 발표하도록 요구할 수 있다.

제31조 【평가】 ① 도교육청은 조합원의 근무의욕 고취에 필요한 공정한 인사제도의 확립을 위하여 평가제도 개편 시 사전에 의견을 수렴하도록 한다.

② 도교육청은 근무평가 결과를 임금과 연동하지 않는다.

③ 각급기관은 조합원이 본인의 평가 결과를 요청할 경우 이를 공개한다.

④ 조합원은 근무평가에 대하여 정해진 절차에 따라 이의를 제기할 수 있다.

제32조 【채용】 ① 도교육청은 공무원이 아닌 노동자를 채용한다. 다만, 교육감이 정하는 바에 따라 각급기관(부서)의 장에게 채용에 관한 권한을 위임할 수 있다.

② 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고 채용인원과 전형방법을 공개하며 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

③ 도교육청은 매년 모집채용과 관련한 공고, 계획, 선발기준, 응시자 통계, 채용현황 등 확정된 자료를 노동조합이 요구할 경우 제시해야 한다.

④ 도교육청은 공무원이 아닌 노동자를 채용할 경우 국립학교, 사립학교 및 각급기관에서 교육공무직원으로 근무한 경력을 인정한다.

제33조 【비정규직 채용 제한】 ① 도교육청은 기간의 정함이 있는 노동자 채용은 임신·출산·육아 또는 질병·부상, 퇴직 등으로 발생한 결원을 대체할 경우에 한시적으로 한다.

② 제1항의 퇴직으로 인한 결원 대체는 정기채용을 거쳐 무기계약으로 채용된 노동자가 퇴직(의원면직, 권고사직, 해고 등)으로 인하여 결원이 발생한 경우를 말한다.

제34조 【우선채용】 도교육청은 경영상의 이유로 해고된 조합원에 대하여는 동일·유사 직종 신규채용 시 우선 채용해야 한다.

제35조 【수습기간】 ① 도교육청은 신규 채용자에 대하여 채용일로부터 3개월 이내의 수습 기간을 둔다. 다만, 업무의 성격이나 경력 등을 감안하여 이를 단축하거나 두지 아니할 수 있다.

② 신규 채용자에 대한 수습기간의 대우는 원칙적으로 동일경력, 동일직종, 동일업무자와 동등하게 하며 수습기간은 근속연수에 포함한다.

제36조 【정년】 ① 기간의 정함이 없는 노동자로 채용된 조합원의 정년은 만 60세로 한다.

② 제1항에 따라 정년에 이른 날이 3월부터 8월이면 9월 1일에, 9월부터 다음 해 2월이면 3월 1일에 퇴직한다.

③ 제1항에도 불구하고 교육감이 정년을 별도로 정한 직종의 경우 그에 따른다.

제37조 【휴직사유와 기간】 ① 도교육청은 다음 각 호에 해당되어 휴직을 신청할 경우 휴직을 허가해야 한다.

1. 제81조에서 정한 육아휴직
2. 「병역법」, 그 밖의 법령에 의하여 징집 또는 소집명령을 받은 경우 해당기간
3. 「산업재해보상보험법」 상의 업무상 부상, 질병으로 근무를 계속할 수 없을 때 근로복지공단에서 승인한 요양기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 정한 가족돌봄휴직. 다만, 휴직사유가 해소되지 않을 경우 같은 법의 휴직기간을 포함하여 1년 범위 내에서 연장 가능(재직기간 중 1회에 한함)
5. 업무외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 장기요양을 요하여 진단서를 제출한 때(질병휴직) 1년 이내의 기간. 다만, 동일한 부상 또는 질병에 대하여 1년의 범위에서 연장 가능
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조에 따른 노동조합 전임자의 휴직기간
7. 외국에서 근무, 유학 또는 연수하게 되는 배우자와 동반하게 된 때(재직기간 중 3년 이내, 부득이한 경우 2년 범위에서 연장 가능)
8. 「공직선거법」에 의하여 공직에 취임한 경우 그 재임기간

② 휴직사유가 해소되지 않을 경우에는 휴직 만료 10일전까지 휴직기간 연장원을 제출하여야 하며, 휴직기간은 제1항에서 정한 기간내에서 사용자와 노동자가 협의하여 정한다.

제38조【휴직자 처우】 ① 도교육청은 조합원이 휴직 종료 후 복직하였을 때 휴직을 이유로 불이익 처우를 하지 않는다. 다만, 제37조 제1항 각 호의 휴직기간 중 다음 각 호의 기간은 계속근로연수에 포함한다.

1. 제1항 제1호에 따른 휴직기간 최초 1년(셋째 이후 자녀의 경우 최대 3년 포함)
2. 제1항 제3호에 따른 휴직기간
3. 제1항 제4호에 따른 휴직기간 중 연간 90일(연간 90일을 초과하는 기간 제외)
4. 제1항 제6호에 따른 휴직기간

② 휴직 중 사망자, 퇴직자의 평균임금 계산 기준은 관계 법령에 따른다.

③ 「산업재해보상보험법」상의 업무상 재해로 인정된 휴직기간(기간 중의 휴일을 포함) 중 최초 1년은 같은 법에 따라 지급받은 휴업급여와 정상적으로 근무하였을 경우 받을 수 있는 임금과의 차액을 보전한다.

④ 휴직자는 휴직기간 만료 30일전 복직원을 제출하여야 하며, 해당 일에 복직원을 제출하지 않아 도교육청이 휴직자에게 복직명령을 내렸음에도 불구하고 휴직자가 이에 응하지 않은 경우 고용관계는 자동 종료된다.

⑤ 휴직기간이 만료되거나 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 도교육청은 즉시 원직에 복직시켜야 한다. 다만, 원직의 소멸로 원직복직이 어려울 때는 당사자의 의견을 들어 원직과 대등 또는 유사한 직에 복직시킨다.

제39조【부당노동행위의 금지】 부당노동행위를 한 사람에 대한 조치는 「지방공무원법」 등 관계 법령에 따른다.

제40조【징계사유의 입증 책임】 징계사유에 대한 입증 책임은 징계를 요청한 측에 있다.

제41조【징계의 종류】 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 견책
2. 감급
3. 정직
4. 해고

제42조 【징계절차】 도교육청이 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.

1. 조합원 징계는 제30조의 인사위원회에서 심의·의결하며 대상자의 인적 사항, 징계사유, 인사위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 인사위원회 개최 7일 전까지 위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.
2. 인사위원회는 징계심의 요구일로부터 30일 이내에 개최해야 하며, 해당 조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고 증인을 신청할 때는 이를 받아들여야 한다.
3. 위원회는 참석 위원들이 서명 또는 날인한 회의록을 작성·보관하며 노동조합이 회의록 사본을 요구할 경우 개인정보 삭제 후 교부한다.
4. 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 위원회는 접수일로부터 14일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.
5. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다.
6. 위 각 호(1-5)에 해당하는 징계 절차에 하자가 있을 시는 동 위원회에서 결정한 모든 사항은 무효로 한다.

제43조 【해고의 제한】 ① 도교육청은 노동자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 도교육청은 계약해지로 조합원과의 근로관계를 종료하는 경우에는 「근로기준법」 등 관계 법령에 따라 계약해지일 30일 전에 서면으로 그 사유 및 날짜를 기재하여 예고하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 경우에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다.

③ 도교육청은 노동자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 출산 전후의 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.

제44조 【부당해고의 구제】 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 부당해고 등의 확정된 구제명령(또는 확정된 판결)을 받았을 때 도교육청은 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 징계를 결정한 날로 소급하여 무효 처분한다.
2. 징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 관계 법령 및 규정에 의해 지급한다.
3. 노동위원회의 구제명령은 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7장 고용보장

제45조 【적정인력 확보와 정원유지】 ① 도교육청은 각급기관에 근무하는 교육공무직원의 정원 및 배치기준을 정하거나 이를 변경 함에 있어 사전에 노동조합의 의견을 반영하도록 노력한다.

② 교원 또는 공무원의 채용을 이유로 무기계약 노동자를 해고할 수 없다.

③ 종전 기준에 의해 채용된 현원이 현 정원 기준에 초과된 경우에는 자연 감소되어 정원에 도달할 때까지 현원을 인정하여야 한다.

④ 도교육청은 자연감소 등의 이유로 정원대비 현원에 결원이 발생한 경우 정기채용 시까지 특별한 사정이 없으면 결원을 조속히 충원 배치한다.

제46조 【기간제 노동자의 고용안정】 도교육청은 기간의 정함이 있는 노동자를 계약기간 중 정당한 사유 없이 해고할 수 없다.

제47조 【외주·하도급·파견·용역】 ① 도교육청은 일부 부서 및 업무를 파견, 용역, 외주, 하도급 시 기존의 도교육청 소속 무기계약직 조합원의 고용을 보장한다.

② 도교육청은 기존의 외주(도급, 용역 등) 계약 해지 시 당해 외주 사업에 고용되었던 노동자의 고용보장을 위해 노력한다.

제48조 【비정규직의 정규직화】 도교육청은 상시·지속적 업무에 채용된 기간의 정함이 있는 노동자에 대하여는 일정 요건과 평가 절차를 통해 무기계약으로 전환한다.

제49조 【직종 체계 등의 변경】 도교육청은 직종, 직군, 직급 체계 등의 변경 또는 신설 시 노사협의를 하도록 한다.

제50조 【교육훈련】 ① 도교육청은 신규 채용자에 대하여 전·업무에 대한 설명과 필요한 교육을 실시하고 단체협약, 취업규칙, 안전보건규정 및 각종 수칙을 교육한다.

② 도교육청은 교육훈련계획을 수립하고 그 계획에 따라 교육을 실시한다.

③ 도교육청은 새로운 기술 또는 교과과정 개편, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.

④ 도교육청은 교육공무직원에게 해외연수의 기회를 부여할 수 있도록 노력한다.

제51조 【장애인 고용】 ① 도교육청은 관계 법령에서 정한 비율의 장애인을 고용하도록 노력한다.

② 도교육청은 취업 중 산업재해로 장애인이 된 사람에 대하여 업무 수행에 지장이 없는 범위 안에서 본인이 원하면 치료 후 동일직종으로 계속 근무할 수 있도록 노력한다.

제52조 【고령자 고용】 ① 도교육청은 고령자의 직업능력 개발·향상과 작업시설, 업무 등의 개선을 통하여 고령자에게 그 능력에 상응하는 고용기회 제공을 위해 노력한다.

② 도교육청은 감시·단속적 업무의 경우 준고령자(50세) 이상을 우선적으로 채용한다.

제8장 임 금

제53조 【임금의 원칙】 ① 도교육청은 매년 물가 인상분 등을 고려하여 조합원의 실질 임금이 확보될 수 있도록 노력한다.

② 도교육청은 임금피크제를 도입하지 않는다.

③ 도교육청 사업부서는 인건비와 사업비를 구분하여 교부한다.

④ 임금에 관한 세부 사항은 임금협약에 따른다.

제54조 【임금의 구성】 임금은 기본급과 제 수당으로 구분한다.

제55조 【임금지하불가】 ① 도교육청은 정당하고 합리적인 사유 없이 이미 지급해온 임금 수준을 일방적으로 저하시킬 수 없다.

② 도교육청은 임금, 직급 체계 등을 개편(신설, 변경 등)하려 할 때는 사전에 노동조합과 협의한다.

제56조 【임금인상】 도교육청은 임금인상 기준을 단체교섭을 거쳐 결정하며 그 시기는 3월 부터 적용한다.

제57조 【임금지급 방법】 ① 도교육청은 매월 17일에 임금을 통화로 전액 본인에게 지급 한다. 다만, 지급일이 관공서의 공휴일 또는 토요일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

② 도교육청은 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 소득세, 지방소득세
2. 건강보험·고용보험·국민연금 노동자 부담금
3. 조합비(희망하는 조합원)
4. 노동조합 규약 및 규정상의 의결기구에서 결의한 사항
5. 그 밖에 교직원공제회비 등 조합원이 임금 공제에 동의한 경우

③ 도교육청은 조합원이 「근로기준법」 제45조에서 정한 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

제58조【휴업수당】 도교육청은 다음 각 호의 사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다.

1. 정전, 단수로 인한 휴업 기간
2. 근로기준법 46조에 의한 도교육청의 귀책 사유로 휴업하는 기간

제59조【퇴직금】 ① 도교육청은 조합원이 퇴직한 경우 퇴직일로부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 조합원과의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있다.

② 근속연수는 입사일로부터 퇴직일까지의 기간으로 한다. 휴직기간은 근속연수에 포함되지 않으며(다만, 육아휴직, 노조전임휴직, 산업재해휴직 기간 등 법령이 인정하는 기간 제외), 다른 학교 전출, 형식적 퇴사·재입사는 계속 근무한 것으로 간주한다.

③ 도교육청은 조합원의 퇴직금을 중간 정산할 수 없다. 다만, 법령에서 정한 사유로 신청한 경우에는 예외로 한다.

제9장 근로시간·휴일·휴가

제60조【근로형태】 ① 근로형태는 방학 중 근로하는 경우(상시 근로)와 방학 중 근로하지 않는 경우로 구분한다.

② 도교육청은 방학 중 근로하지 않는 조합원이 방학 중 근로를 해야 할 경우 조합원의 동의를 얻어야 한다.

제61조 【근로시간】 ① 근로시간이라 함은 노동자가 사용자와 근로계약을 체결하고 사용자의 지휘·감독하에서 근로를 제공하는 시간을 말하며 사용자가 주관하는 각종 행사 중 조합원에게 참석 의무가 있는 경우에는 근로시간에 포함된다.

② 통상노동자의 근로시간은 1일 8시간을 원칙으로 한다. 다만, 각급학교 근무자의 경우 출·퇴근 시간을 지방공무원과 동일하게 적용한다.

③ 제2항 단서에 따라 1일 통상 근로시간이 8시간인 학교 근무자에게는 다음 각 호의 사항을 적용한다.

1. 약정 근로시간은 1일 8시간에서 1일 7시간 30분으로 변경하고 휴게시간 30분(유급)을 근로시간 도중에 부여한다.

2. 출근시간 이전 또는 지방공무원 퇴근시간(이하 ‘퇴근시간’이라 한다.) 이후의 근무로 약정근로(7시간 30분, 유급 휴게시간 30분)를 초과하여 근무할 경우 아래의 기준에 따라 초과근무수당을 지급한다.

가. 출근시간 직전 30분은 통상임금의 100%, 30분을 초과하는 근로시간은 통상임금의 150%
나. 퇴근시간 이후에는 30분의 휴게시간을 가지며, 휴게시간 종료 후 최초 30분은 통상임금의 100%, 30분을 초과하는 근로시간은 통상임금의 150%

3. 연차유급휴가, 공가, 병가 등의 1일 사용 시간은 8시간으로 한다.

4. 근로시간 단축에도 불구하고 통상임금 산정을 위한 유급시간은 종전과 같이 1일 8시간, 월 209시간으로 한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 업무 특성상 지방공무원과 출·퇴근 시간을 같이 할 수 없는 직종(사감, 당직 등)과 근로시간이 8시간 미만인 단시간 노동자, 그 밖에 근로계약에 별도로 정한 경우에는 개별 근로계약에 따른다.

⑤ 「충청남도교육감 소속 지방공무원 복무 조례」 개정 등으로 학교에 근무하는 지방공무원의 근무시간이 변경되는 경우 제3항의 효력은 소멸한다.

⑥ 각급기관이 출·퇴근시간 등 근무시간을 변경할 때는 노동조합 또는 조합원과 합의한다.

제62조 【휴게시간】 도교육청은 휴게시간을 자유로이 사용할 수 있도록 한다.

제63조 【연장·야간·휴일근로】 ① 도교육청은 조합원이 연장·야간·휴일근로를 실시하여야 할 경우 조합원의 사전 동의를 얻어야 하며 강제 근로를 시킬 수 없다.

② 도교육청은 조기출근, 연장·야간·휴일근로를 조합원이 거부한 것을 이유로 불이익을 줄 수 없다.

③ 도교육청은 연장·야간·휴일근로에 대해서는 각 통상임금 50%이상을 가산하여 지급한다.

④ 제3항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 노동자에게 지급하여야 한다.

1. 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100

⑤ 도교육청은 조합원이 별도의 업무(방과 후 학교 등)를 수행할 경우 그에 상응하는 수당을 지급하여야 한다.

제64조 【유급휴일】 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

1. 주휴일(공휴일, 공가, 특별휴가, 연차유급휴가 사용으로 1주 전체를 근무하지 않은 경우 주휴일 부여)
2. 명절(1월 1일, 설연휴, 추석연휴)
3. 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 중 본조 제2호를 제외한 공휴일(일요일 제외)
4. 근로자의 날(5월 1일)

제65조 【연차휴가】 ① 연차유급휴가는 「근로기준법」 제60조에 따라 통상노동자의 근로일수에 비례하여 부여한다.

② 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 조합원에 대해서는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다. 연차휴가일수 산정기간은 학교의 회계연도에 따르고 중도 채용된 자는 채용된 기간에 비례하여 연차휴가를 부여한다.

③ 연차휴가는 1년에 한하여 자유로이 적치, 분할하여 사용할 수 있고 결근 시에는 연차휴가로 자동 대체한다.

④ 도교육청은 조합원이 청구한 날짜에 연차휴가를 부여하여야 하고 사용자 형편에 맞추어 특정한 날짜에 연차휴가 사용을 강요할 수 없다. 다만, 조합원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 기관 운영에 막대한 지장이 있을 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑤ 도교육청은 미사용한 연차휴가에 대해 연차휴가 청구권이 있는 마지막 달의 통상임금을 기준으로 휴가청구권이 소멸한 시점의 첫 달 임금 지급일에 수당을 지급한다.

⑥ 방학 중 비근무자의 경우 제1항에도 불구하고 「근로기준법」 제60조 제4항에 따른 가산휴가는 비례하지 아니한다.

제66조 【특별휴가】 ① 도교육청은 다음 각 호와 같이 조합원에게 경조사 휴가를 유급으로 부여한다.

1. 경조사 휴가

구 분	대 상	일 수
결 혼	본인	5일
	자녀	1일
출 산	배우자	10일
사 망	배우자, 본인과 배우자의 부모	5일
	본인과 배우자의 조부모·외조부모	3일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인과 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1일
	본인과 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1일
입 양	본인	20일

2. 경조사 휴가 기간 중 관공서의 공휴일과 토요일은 휴가 일수에 포함하지 않는다.

3. 경조사 휴가는 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전·후에 연속하여 사용함을 원칙으로 한다. 다만, 본인 결혼 휴가는 그 사유가 발생한 날로부터 30일 이내의 범위에서 사용 가능하며, 배우자 출산휴가는 자녀 출산일로부터 90일 이내의 범위에서 1회에 한정하여 분할·사용할 수 있다.

4. 사망으로 인한 경조사 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날(퇴근 이후 사유가 발생한 경우 그 다음 날)부터 일수를 기산한다.

② 한국방송통신대학교에 재학 중인 조합원이 「한국방송통신대학교 설치령」에 의한 출석 수업에 참석하기 위하여 연차휴가일수를 초과하는 경우 출석수업 기간에 대한 수업휴가(유급)를 얻을 수 있다.

③ 도교육청은 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에는 관계 법령에 따라 연간 3일(최초 1일 유급) 이내의 휴가를 부여한다.

④ 다음 각 호에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 2명 이상일 경우에는 3일)의 범위에서 가족돌봄휴가(유급)를 받을 수 있으며, 가족돌봄휴가 사용 시 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 가족돌봄휴가를 사용한 것으로 본다.(4시간 이상 시간 단위 사용가능)

1. 자녀가 다니는 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우
 2. 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조 제2항에 따른 장애인인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우
- ⑤ 각급기관의 장은 10년 이상 재직(정직기간, 질병휴직 기간 등 무급휴직 기간 제외)한 조합원에 대하여 다음 각 호에서 정한 장기재직휴가(유급)를 허가할 수 있다. 이 경우 각 호의 장기재직휴가는 누적하여 사용할 수 없으며, 1회 5일 이상 연속 사용을 원칙으로 하고 잔여일수가 4일 이내인 경우 자동소멸 된다.
1. 재직기간 10년 이상 20년미만 : 5일
 2. 재직기간 20년 이상 : 10일
- ⑥ 「병역법」에 따라 조합원의 배우자, 직계비속 또는 형제자매가 입영할 경우 해당 조합원에게 입영 당일 1일의 특별휴가를 얻을 수 있다.
- ⑦ 각급기관은 조합원에게 업무의 지장이 발생하지 않는 범위에서 연간 5일 이내의 학습휴가를 부여할 수 있다. 이 경우 1년 미만으로 근무하는 조합원에게는 그 기간에 비례하여 학습휴가를 부여한다. 다만, 각급학교에 근무하는 조합원은 학교의 재량휴업일 등을 이용하여 학습휴가를 사용해야 하며, 방학 중 비근무자의 경우 학교의 재량휴업일 등이 없거나 5일에 미치지 못하는 경우에는 학교장이 지정한 날에 학습휴가를 사용할 수 있다.(지방공무원 학습휴가 폐지 시 본 조항은 자동 소멸되며 재량휴업일 최초 3일 유급휴일로 환원)
- ⑧ 제3항, 제4항 및 제7항의 연간 휴가 일수는 학교의 회계연도를 기준으로 산정한다.
- ⑨ 특별휴가 사용에 관한 세부적인 사항은 도교육청의 지침에 따른다.

제67조 【병가】 ① 조합원이 업무 외 질병, 부상으로 요양이 필요할 때에는 학교의 회계연도를 기준으로 연간 60일의 유급병가를 허가할 수 있다. 이 경우 30일 이상 연속되는 병가 시에는 관공서의 공휴일 및 토요일을 병가 일수에 산입한다.

- ② 제1항에 따른 병가 일수가 연간 6일을 초과하는 경우 진단서를 첨부하여 병가를 신청하여야 한다.
- ③ 병지각, 병외출, 병조퇴 시 병가 일수에서 공제한다.
- ④ 학교의 회계연도 기준 1년 미만으로 채용 또는 근로한 조합원에게는 그 근로기간에 비례하여 병가 일수를 부여한다.

제68조 【공가】 ① 도교육청은 조합원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 이에 직접 필요한 기간을 공가로 인정하고 공가 기간은 유급으로 한다.

1. 「병역법」, 그 밖에 다른 법령에 따른 병역판정검사·소집·검열·점호 등에 응하거나 각종 동원 또는 훈련에 참가하는 경우
 2. 공무에 관하여 국회·법원·검찰·노동위원회 등 국가(공공)기관에 출석할 경우
 3. 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단, 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진, 「결핵예방법」 제11조에 따른 결핵검진등을 받을 때
 4. 천재지변·교통차단 기타의 사유로 출근이 불가능할 경우
- ② 보건증 발부, 교육연수, 수학여행, 체험학습, 현장학습, 수련회 등 공적 업무를 수행할 때 출장처리 하고 일비 및 출장비를 지급한다.

제69조 【대체인력제 운영】 ① 도교육청은 이 협약에 따른 각종 휴가 등의 실질적 보장을 위하여 대체인력 운영을 위한 제도를 마련한다.

② 구체적인 시행 방안은 노사가 협의한다.

제70조 【업무매뉴얼】 ① 도교육청은 필요한 경우 직종별 업무매뉴얼을 작성, 게시할 수 있다.

② 도교육청은 사무분장 외의 사적인 업무지시를 하지 않도록 각급기관에 대한 지도·감독을 한다.

제71조 【NEIS 사용권한】 도교육청은 조합원에게 교육행정정보시스템(NEIS) 사용 권한을 부여하고 사용 방법에 대해 안내한다.

제10장 조합원 인권·개인정보 보호와 감시규제

제72조 【인권보호】 ① 도교육청은 각급기관 내에서 조합원의 존엄과 가치를 침해하거나 훼손해서는 아니 된다.

② 조합원이 인권침해 사항에 대한 민원을 제기할 경우, 이를 조사하여 결과를 통보하고 인권침해에 해당한다고 판단될 경우 재발방지 조치를 마련한다.

- ③ 도교육청은 사상, 신념, 종교, 건강 및 질병 등 조합원의 권리, 이익, 사생활을 침해할 우려가 있는 개인정보를 수집하여서는 아니 된다.
- ④ 도교육청은 조합원의 개인정보를 해당 조합원의 동의 없이 담당부서와 담당자를 제외한 제3자에게 제공해서는 아니 된다.

- 제73조 【각서 등의 강요금지】**
- ① 도교육청은 조합원에게 부당한 각종 동의서, 서약서 등의 제출을 강요할 수 없다.
 - ② 도교육청이 단체협약에 반하는 내용으로 각서를 받았을 경우 이는 자동 무효로 간주한다.

제74조 【사생활 보호】 도교육청은 화장실, 탈의실, 세면실, 휴게실, 기숙사 등 사생활을 침해할 수 있는 장소에 감시 장비를 설치해서는 안 된다.

제11장 모성보호 확대 및 고용에서의 성차별 철폐

- 제75조 【남녀평등과 모성보호】**
- ① 도교육청은 「헌법」의 평등이념과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에 따라 고용과 모든 근로조건에서 특정 성을 이유로 직·간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.
 - ② 도교육청은 차별을 인정받았을 경우 즉시 원상회복 또는 시정조치를 하여야 한다.
 - ③ 도교육청은 동일 가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하고, 임금지급 방식에 있어 성을 이유로 차별하지 않는다.

- 제76조 【직장 내 성폭력, 폭언·폭행 예방 및 금지】**
- ① 도교육청은 직장 내 성폭력, 폭언·폭행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱 및 폭언·폭행 사건이 발생하지 않도록 노력한다.
 - ② 도교육청은 직장 내 성폭력, 폭언·폭행을 예방하기 위해 연 1회 이상 정기적인 교육을 실시하여야 한다.
 - ③ 도교육청은 직장 내에서 성폭력, 폭언·폭행 사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에 즉시 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 한다.
 - ④ 성폭력, 폭언·폭행을 행사한 자에 대해서는 여성 조합원 대표가 참여하는 인사위원회에 회부하고 신속한 징계조치를 취한다.

- ⑤ 도교육청은 성폭력, 폭언·폭행 피해자를 조사할 경우에 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하며 청취한 내용은 사건 해결을 위해서만 사용하여야 하고 개인적인 비밀을 보장한다.
- ⑥ 도교육청은 성폭력, 폭언·폭행의 피해에 대하여 사용자로서 책임을 다한다.
- ⑦ 동일 피해자와 가해자 간 2차 성폭력 사건에 대하여는 제3항부터 제5항에 준하여 처리한다.
- ⑧ 직장 내 성희롱 또는 폭언·폭행으로 인한 피해 발생을 주장하는 조합원에게 해고나 기타 불이익한 조치를 할 수 없다.

제77조【생리휴가 및 태아검진휴가】 ① 도교육청은 여성 조합원이 신청할 경우 월 1일의 무급생리휴가를 주어야 한다.

② 도교육청은 임신한 여성 조합원이 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구할 경우 다음 각 호와 같이 유급휴가를 허용한다.

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

제78조【출산전후휴가】 ① 도교육청은 임신 중의 여성 조합원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

② 출산전후휴가 기간 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 통상임금으로 지급하며, 나머지 30일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 45일)은 관계 법령에 따라 출산전후휴가 급여를 받을 수 있도록 협조하고 그 금액의 한도에서 지급 책임을 면한다.

③ 도교육청은 출산전후휴가 기간만료 후 원직에 복직시켜야 하고 휴가 사용을 이유로 일체의 불이익한 처우를 할 수 없다.

④ 휴가 기간이 만료되었으나 추가 요양을 요한다는 의사의 진단서를 제출할 경우 1개월 이내의 무급휴가를 줄 수 있다.

⑤ 출산 예정일에 출산을 하지 아니하여 산후 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이 보장되지 아니한 경우 도교육청은 산후 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)에 달하는 날까지 산후휴가를 연장해주어야 한다.

제79조 【유산·사산휴가】 ① 도교육청은 임신 중인 여성 조합원이 유산·사산을 했을 경우 「근로기준법」에 따라 다음과 같이 휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 “임신기간“이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
 5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지
- ② 도교육청은 제1항에 따른 유산·사산 휴가의 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ③ 도교육청은 유산·사산 휴가 사용을 이유로 불리한 처우를 하지 않는다.

제80조 【직장보육시설】 도교육청은 직장 내 보육시설을 설치·운영할 경우 조합원도 이용할 수 있도록 하여야 한다.

제81조 【육아휴직】 ① 도교육청은 6개월 이상 근무한 조합원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직“이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

② 육아휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년(최초 법정 육아휴직 1년, 그 후 약정 육아휴직 2년) 이내로 한다. 다만, 최초로 육아휴직을 신청한 후 육아휴직 사용 중에 조합원의 자녀가 만 9세 이상 또는 초등학교 3학년이 되는 경우 법정 육아휴직만 사용할 수 있다.

③ 자녀 1명에 대한 육아휴직 기간 중 최초 1년은 근속기간에 포함한다. 다만, 셋째 이후 자녀에 대한 휴직 기간은 전 기간을 근속기간으로 인정한다.

④ 도교육청은 육아휴직 기간만료 후 원직 복직을 원칙으로 하며 휴직 이전과 다른 불이익 처우를 하지 않는다.

⑤ 육아휴직과 제83조에 따른 육아기 근로시간 단축의 분할 횟수는 다음 각 호에 따른다.

1. 육아휴직 최초 1년은 2회에 한하여 자유로이 분할하여 사용한다.
2. 육아휴직 최초 1년을 초과하는 기간은 최소 6개월(방학기간 포함) 단위로 분할하여 사용한다.
3. 육아기 근로시간 단축은 최소 3개월 이상 단위로 사용하되, 제1·2호에 따른 분할 횟수에 포함하지 아니한다.

제82조 【수유시간】 ① 도교육청은 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 경우에 1일 2회 각각 1시간의 유급 수유시간을 주어야 한다.

② 도교육청은 각급학교의 보건실 또는 수유실 등을 여성 조합원이 공동으로 활용할 수 있도록 지도한다.

제83조 【육아기 근로시간 단축】 ① 도교육청은 제81조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 조합원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축” 이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」으로 정한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 도교육청이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 조합원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 조합원과 협의하여야 한다.

③ 도교육청이 제1항에 따라 해당 조합원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 2년 이내로 한다.

⑤ 도교육청은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 조합원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 도교육청은 조합원의 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후에 그 조합원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」에 따른다.

제84조 【임신 중인 여성 등에 대한 보호】 ① 도교육청은 여성 조합원에게 연장, 야간, 휴일 근로를 시키고자 할 때에는 동의를 얻어야 한다.

② 도교육청은 임신 중인 여성 조합원에게 시간외 근로를 시키지 않으며, 야간근로와 휴일근로의 경우 「근로기준법」 제70조에 따른다.

③ 도교육청은 산 후 1년이 지나지 않은 여성에 대하여 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외 근로를 시킬 수 없다.

- ④ 도교육청은 임신 중인 여성 조합원이 요구할 경우 경미한 작업으로 배치 전환하여야 한다.
- ⑤ 도교육청은 여성 조합원을 야간근로에 배치할 경우 성폭력 위험으로부터 방지하기 위해 2인 이상 근무하게 하는 등 성폭력 예방을 위한 안전조치를 강구하여야 한다.

제12장 산업안전보건

제85조 【사업주의 재해예방 의무】 도교육청은 조합원의 안전과 건강을 지키기 위해 최선의 노력을 하고 예산, 인력, 제도 등에서 안전보건을 우선할 수 있도록 노력한다.

제86조 【안전보건 활동 보장】 도교육청은 조합원의 산업안전보건을 위해 노력한다.

제87조 【안전보건교육】 도교육청은 한 학기에 2시간 이상 안전보건교육을 실시한다.

제88조 【건강진단】 ① 도교육청은 관계 법령에 따라 조합원의 건강진단을 실시한다.

② 배치 전 건강진단, 일반건강진단, 특수건강진단은 「산업안전보건법」 등에 따른다.

③ 건강진단 시 소요되는 시간은 제68조에 따라 공가로 한다. 다만, 「학교급식법」 및 「식품위생법」에 따른 학교 급식 종사자의 건강진단에 소요되는 시간은 출장으로 하며 비용은 소속기관이 부담한다.

④ 도교육청은 건강진단 결과에 대하여 필요한 경우 관계 법령에 따라 사후조치를 취할 수 있다.

제89조 【근골격계 질환 직업병 예방】 ① 도교육청은 학교급식 종사자의 근골격계 질환 예방을 위해 적극 노력한다.

② 도교육청은 조합원이 부적절한 작업 자세나 동작으로 작업하지 않도록 인간공학적 설계에 따른 작업환경의 제공과 근골격계 질환 직업병 예방 교육을 실시할 수 있도록 노력한다.

제90조 【재해인정】 ① 도교육청은 조합원이 업무상 부상 또는 질병에 걸리거나 사망한 경우에 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」 등 관계 법령과 근로복지공단의 결정에 따른다.

② 도교육청은 업무상 재해로 인하여 정상적인 업무수행이 곤란한 조합원에 대하여 합의 하에 다른 직종으로 전환되도록 적극 노력한다.

③ 「근로기준법」, 「산업재해보상보험법」 등 업무상 재해가 발생한 경우 각급기관의 당해 조합원 재해와 관련하여 명예산업안전감독관이 도교육청에 통보하고 각급기관을 방문할 수 있다.

제13장 복리후생

제91조 【복리후생의 원칙】 ① 도교육청은 각종 복지시설 이용에 있어 성별, 고용형태별 차별 없이 사업장 내 모든 조합원에게 동등하게 적용한다.

② 도교육청은 조합원의 맞춤형복지서비스가 확대될 수 있도록 노력한다.

③ 도교육청은 공무원들에게 부여되는 연수원·콘도 사용 등의 복리후생 시설사용이 조합원 및 그 가족들에게도 적용될 수 있도록 한다.

제92조 【교육연수 등】 ① 도교육청은 업무수행 능력 향상을 위한 직무연수를 실시하며 연수경비는 도교육청이 부담한다.

② 도교육청이 주관하는 직무연수의 경우 각종 연수 경비를 부담하고 연수 여비는 근무 기관에서 부담한다.(보수교육 포함)

③ 도교육청은 조합원에게 방학 중 필요 시 연수를 실시하여 자기계발의 기회를 부여 하도록 노력한다.

④ 도교육청은 방학 중 사이버 교육 등의 혜택이 조합원들에게도 부여되도록 한다.

제93조 【편의시설】 도교육청은 조합원의 탈의와 휴식을 위해 휴게시설과 냉·난방시설, 샤워시설, 컴퓨터시설 등 편의시설의 확보 및 노후시설 현대화에 노력한다.

제94조 【동아리(소모임) 활동 보장】 ① 도교육청은 조합원의 차유로운 동아리(소모임) 활동을 적극 보장한다.

② 동아리(소모임)의 활성화를 위해 도교육청은 필요한 시설과 장소를 제공할 수 있으며, 동아리의 구성원이 대외 행사에 학교 대표로 참가하는 경우 이에 적극 협조한다.

제14장 노사협의회

- 제95조 【노사협의회】 ① 도교육청은 관계 법령에 따라 노사협의회를 설치·운영한다.
- ② 노사협의회 의결사항은 단체협약을 저해하거나 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

부 칙

제1조 【시행일】 본 단체협약은 체결일부터 시행한다. 다만, 제12조(근로시간면제자)는 2021. 7. 1.부터 시행하고, 제61조(근로시간)는 협약체결 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조 【경과조치】 ① 제38조(휴직자 처우) 제1항 제1호 및 제81조(육아휴직) 제3항은 단체협약 체결일 이후 신청한 셋째 이후 자녀의 육아휴직 기간부터 근속기간으로 인정한다.

② 제38조(휴직자 처우) 제3항은 단체협약 체결일 이후 산업재해로 근로복지공단에 신청하여 승인받은 요양 기간부터 적용한다.

③ 제66조(특별휴가) 제7항은 2021. 3월부터 단체협약 체결일까지 학교의 재량휴업일(유급휴일)을 사용한 경우 그 일수만큼 학습휴가를 사용한 것으로 본다.

④ 제67조(병가)는 단체협약 체결일부터 신청한 병가에 적용한다. 다만, 2021. 3월부터 단체협약 체결일 이전까지 사용한 병가(무급)를 포함하여 연간 60일로 한다.

제3조 【유효기간】 ① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

② 임금협약은 별도로 정하되 그 유효기간은 1년으로 한다.

③ 협약 유효기간이 경과한 후에도 새로운 협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 협약이 체결될 때까지 종전 협약의 효력이 존속된다.

④ 협약의 유효기간 중 노사 일방은 협약을 해지할 수 없다.

제4조 【협약갱신】 노사 쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신하고자 할 때에는 유효기간 만료 30일 전에 갱신요구안을 제출하여야 한다. 요구가 없을 때 본 협약은 자동갱신된 것으로 간주한다.

제5조 【보충협약 및 재교섭】 ① 도교육청과 노동조합 쌍방은 이 협약의 유효기간 중에 보충협약 체결 및 재교섭을 요구할 수 없으나, 경제적, 사회적 여건의 중대한 변화 등 특별한 사정으로 인하여 이 협약의 일부를 수정하거나 보완할 필요가 있을 경우에는 쌍방의 합의로 보충협약을 체결할 수 있다.

② 제1항에 따른 협약의 일부 변경 및 보충협약은 이 협약과 동일한 효력을 가진다.

제6조 【준용】 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 제반 노동관계 법령 따른다.

제7조 【협약의 보관】 본 협약을 증거하기 위해 3부를 작성하며 노사 각 1부씩 보관한다.

제8조 【불이행 책임】 ① 도교육청과 노동조합은 본 협약을 성실히 준수·이행할 의무를 지며 어느 일방이 본 협약 미이행 사례를 제시할 경우 공동으로 확인한 후 미이행 사례가 이행되도록 지도한다.

② 도교육청은 제1항에 따른 위반사례가 다시 발생하지 않도록 그 위반사례 및 이 협약에 따른 적절한 조치 공문을 각급기관에 발송하고 이와 관련된 지도·감독을 강화한다.

③ 도교육청은 제2항에 따른 조치를 취한 후 그 결과를 노동조합에 통보한다.

④ 도교육청은 이 협약과 관련된 사무를 처리하고 각급기관의 협약 이행 여부에 대한 민원을 처리하는 담당자를 두도록 노력한다.

제9조 【사립학교 지도】 ① 도교육청은 사립학교에서 근무하는 조합원의 인사와 징계 등이 민주적으로 운영될 수 있도록 소속 학교장을 지도한다.

② 도교육청은 사립학교에서 근무하는 조합원에 대해서도 본 협약에 준하는 임금 및 노동조합 활동 보장 등 근로조건이 보장될 수 있도록 소속 학교장을 지도한다.

제10조 【도교육청의 의무】 도교육청은 공무원이 아닌 노동자의 고용안정 및 처우개선을 위한 관련 조례 제·개정 및 시행에 적극 협조한다.

제11조 【방학의 정의】 방학이라 함은 봄방학, 여름방학, 겨울방학이라 한다. 다만, 교육부가 달리 해석할 때에는 재논의 한다.

제12조【일부적용제외】 제3조(적용대상)에도 불구하고 다음 각 호의 조합원은 단체협약의 일부 조항을 적용하지 아니한다.

1. 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로 시간이 15시간 미만인 노동자에 대하여는 제32조부터 제38조까지, 제45조, 제48조, 제59조, 제64조부터 제67조까지, 제69조, 제71조, 제77조 제2항, 제82조 제1항, 제83조, 제92조를 적용하지 아니한다.
2. 「초·중등교육법」 제22조에 의한 영어회화전문강사는 제32조, 제33조, 제45조, 제48조를 적용하지 아니한다.
3. 「초·중등교육법」 제22조에 의한 산학겸임교사 등(영어회화전문강사 제외)과 「유아교육법」 제23조에 따른 강사 등은 제6장부터 제14장까지를 적용하지 아니한다.

2021. 5. 25.

총 청 남 도 교 육 감

김지철 김 지 철

전국학교비정규직연대회의

공공운수노조 전국교육공무직본부장
이윤희 이 윤희

전국학교비정규직노동조합위원장

박미향 박 미 향