

발 간 등 록 번 호

부산교육 2026-81

교육공무직원

노무관리 매뉴얼

LABOR MANAGEMENT MANUAL



부산광역시교육청
BUSAN METROPOLITAN CITY OFFICE OF EDUCATION

발 간 등 록 번 호

부산교육 2026-81

교육공무직원

노무관리 매뉴얼

LABOR MANAGEMENT MANUAL



부산광역시교육청
BUSAN METROPOLITAN CITY OFFICE OF EDUCATION



신뢰와 협력의 현장 지원

노무관리로 교육공동체가 함께 성장하길

오늘날 학교 현장은 다양해지는 교육적 요구와 교육행정 수요 속에서 전문적인 노무관리 역량의 중요성이 더욱 커지고 있습니다.

이에 우리 교육청은 학교 현장의 노무관리 업무 부담을 덜어드리고, 법과 원칙에 기반한 공정한 노무 행정을 지원하고자 「2026 교육공무직원 노무관리 매뉴얼」을 발간하게 되었습니다.

이번 매뉴얼은 단순한 규정 안내를 넘어, 현장의 사례를 중심으로 구성하여 업무 담당자의 이해도를 높이고 현장 활용도를 강화하는 데 중점을 두었습니다. 특히 지속적이고 반복적인 현장 Q&A를 체계적이고 구체적으로 정리하여 누구나 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 제작하였습니다. 아울러 관련 법 개정, 임금협약 등에 따른 교육공무직원의 근로조건 및 임금·복무 변경 사항을 반영하여 변화하는 제도에 대응할 수 있도록 하였습니다. 이를 통해 현장의 혼선을 줄이고, 보다 신속하고 일관된 업무 처리가 이루어질 것으로 기대합니다.

우리 교육청은 그동안 교육공무직원 노무관리 매뉴얼 발간뿐만 아니라 역량강화 연수와 현장 중심의 컨설팅 등을 통해 학교 현장의 노무관리 업무 지원에 지속적으로 힘써 왔습니다. 앞으로도 현장의 목소리를 세심하게 살피며, 신뢰할 수 있는 공정한 노무관리 체계를 구축해 나가겠습니다.

「2026년 교육공무직원 노무관리 매뉴얼」이 업무 담당자 여러분의 전문성을 높이는 소중한 자산이 되고, 교육공동체와 함께 성장하는 부산교육의 밑거름이 되기를 바랍니다.

매뉴얼 개정을 위해 애써주신 모든 분들께 감사드리며 이번 개정판이 일선 학교에서 노무관리 업무를 수행하는 데 있어 효율적인 길라잡이로 널리 활용되기를 바랍니다. 감사합니다.

2026. 4. 22.

부산광역시교육감 김 석 준

목차



01 일러두기

I. 기본 개념	009	II. 관련 규범	011
----------	-----	-----------	-----

02 채용

I. 일반	015	IV. 채용 시 유의사항	025
II. 절차	017	V. 수습평가	030
III. 교육공무직원 대체인력풀	022		

03 근로계약

I. 채용관리시스템	033	III. 근로계약 시 유의사항	038
II. 근로계약서 작성	034	IV. 겸직제한	041

04 임금

I. 일반	045	III. 교육공무직원 임금 구성	050
II. 교육공무직원 임금 체계	048	IV. 임금의 구분	069

05 근로시간

I. 근로시간	081	IV. 지각·조퇴·외출·결근	091
II. 휴게시간	084	V. 출장·연수·교육	093
III. 연장·휴일·야간근로	087		

06 휴일

I. 개요	097	IV. 파업	108
II. 휴일	098	V. 휴업	110
III. 방학중비근무자의 방학기간	105		



07 휴가

I. 일반	113	IV. 특별휴가	131
II. 연차 유급휴가	114	V. 학습휴가	138
III. 병가	128	VI. 공가	141

08 휴직

I. 개요	143	V. 기타휴직	153
II. 가족돌봄휴직	144	VI. 복직	155
III. 산재휴직	145	VII. 휴직 연장	155
IV. 질병휴직	151		

09 모성보호 제도

I. 각종 모성보호 제도	157	III. 출산 관련 제도	162
II. 임신 관련 제도	159	IV. 육아 관련 제도	167

10 인사관리

I. 인사기록	177	IV. 징계	186
II. 근무성적평정	180	V. 전보	188
III. 사회보장보험	181	VI. 퇴직급여제도	190

부록

I. 당직전담사 핵심사항 정리	203	III. 묻고답하기 추록	207
II. 교육공무원 처우개선 연혁 (복무, 임금)	204	IV. 찾아보기	212

2026년 주요 변경사항

1 임금

구분		2025년	2026년	적용시기	해당 페이지
기본급	1유형	월 2,266,000원	월 2,344,500원	2026 회계연도	50p
	2유형·특군	월 2,066,000원	월 2,144,500원		
근속수당		급간 월 4만원	급간 월 4.1만원	2026 회계연도	55p
		상한 23년	상한 24년		
급식비		월 15만원	월 16만원	2026년 1월부터	62p
명절 휴가비	일반	설·추석 각 925,000원 (연 1,850,000원)	설·추석 각 1,072,250원 (연 II유형 기본급의 100%)	2026년 설(2월)부터	58p
	단시간 (특군 포함)	근무시간 비례 ※ 당직전담사 주 48시간 기준 비례	전액 (설·추석 각 1,072,250원)		
가족수당		부양가족신청서 제출한 다음 달부터 지급 (소급 불가)	부양가족신청서 제출한 달부터 지급 (신고한 날로부터 3년까지 소급하여 지급)	2026. 2. 12. 이후 신청분부터	59p
맞춤형복지비 (건강검진비)		홀수년도 연 20만원 (나이제한 없음)	짝수년도 • 50세 미만 연 20만원 • 50세 이상('76년 포함) 연 30만원	2026회계연도	58p
명칭변경		관리수당	위험수당	2026 회계연도	64p
위험수당		월 5만원 (조리사·조리실무사)	월 7만원 (급식종사직원)	2026 회계연도	63p
식생활지도수당 (영양사·부영양사)		-	월 5만원	2026 회계연도	63p
특수교육지원수당 (특수교육실무사)		-	월 2만원	2026 회계연도	65p
생활임금		시급 12,070원	시급 12,380원	2026 회계연도	76p



2 방학중비근무 근로자 근무일수 확대

구분	2025년	2026년	적용시기	해당 페이지
부영양사·조리(실무)사	연 310일	연 320일	2026 회계연도	105p
특수교육실무사	연 300일	연 305일	2026 회계연도	

3 직종명칭 변경

당초	변경	적용시기
교육실무원	교육실무사	2026.4.15.
사무행정실무원	사무행정실무사	
특수교육실무원	특수교육실무사	
과학실험실무원	과학실험실무사	
기관운영실무원	기관운영실무사	
경비원	당직전담사	
환경미화원	환경실무사	
시설관리실무원	시설관리실무사	
학교도서관운영실무원	학교도서관운영실무사	
장애인일자리창출인력	동행실무사	

4 교육공무직원 보호조치 제도 운영

구분	2025년	2026년	적용시기	해당 페이지
교육공무직원 보호조치	(신설)	3일 이하 경미한 재해 치료비·약제비 지원	2026 회계연도	147p

PART 01

일러 두기

I. 기본 개념

II. 관련 규범



I 기본 개념

1. 교육공무직원의 정의

- 공립 각급 학교 및 교육행정기관에서 근무하는 공무원이 아닌 근로자
- ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말함(「근로기준법」 제2조제1항제1호)

✓ 명칭 변동과정

• 변동 시기

2001	2004	2013	2015	2018
학교회계직	학교비정규직	공무원이 아닌 근로자	교육실무직원	교육공무직원

• 변동사유

- 2001년 학교회계 설치
- 2004년 「공공부문 비정규직 종합대책」 추진
- 2013년 「부산광역시교육청 공무원이 아닌 근로자 정원 관리규정」 제정
- 2015년 「부산광역시교육청 교육실무직원 채용 및 관리에 관한 조례」 제정
- 2018년 「부산광역시교육청 교육공무직원 정원 관리규정」 개정
- 2018년 「부산광역시교육청 교육공무직원 채용 및 관리에 관한 조례」 개정

2. 교육공무직원의 구분

학교회계직종(교육·행정 지원)과 학교강사직종(교육과정 지원)으로 구분

- 학교회계직종: 교육실무사·사무행정실무사 채용으로 시작되어, 1990년대 학교급식을 위한 조리종사직원의 채용으로 대폭 증가하였고, 복지·돌봄 등 학교 사업이 다양해지면서 돌봄전담사, 교육복지사 등으로 확대됨
- 학교강사직종: 영어회화전문강사, 초등스포츠강사, 산학겸임교사, 시간강사 등으로 교사의 수업을 지원하거나 수업을 직접 담당하기도 함

3. 노무관리 매뉴얼 적용대상

- 적용 대상: 교육감 소속 각급 기관에서 근무하는 교육공무직원
- 적용 제외
 - 근로자가 아닌 자(도급사용자, 프로그램위수탁계약자, 자원봉사자 등)
 - 교육감 소속이 아닌 근로자(파견 등)
 - 법령의 적용이 달라 교육공무직원으로 보기 힘든 자(기간제교사 등)
- 교육공무직원 외 노무관리 매뉴얼 동일 적용 금지
 - 특히 자원봉사자는 근로자가 아니므로 별도의 위촉·관리 필요

4. 연혁

- 2004년 전 교육공무직원의 계약 형태는 일급제
 - 방학중비근무자는 방학기간을 제외하고 계약하여 퇴직금·연차 유급휴가 단절
- 2004년 연봉제를 도입하고 연 총액을 12분의 1로 나누어 매월 지급
 - 방학중비근무자는 2004.3.1.부터 연단위로 계약하여 퇴직금·연차 유급휴가 누적 관리
- 2014년 월급제를 도입하고 방학 중 치우개선수당 일부 지급
 - 「근로기준법」상 임금 전액불원칙에 위배될 수 있어 임금체계 변경
- 2015.1.1. 「부산광역시교육청 교육실무직원 채용 및 관리에 관한 조례」를 제정하고 교육감 소속으로 변경
 - 2015년 전 사용자는 학교장으로, 학교의 자체적 판단에 따라 인사·노무 관리

✓ 계약 및 소속 변동 관련 참고사항

- 2004년 전 방학중비근무자의 경력은 계약기간만 인정
 - 근속수당 지급을 위한 경력 산정 시, 미계약 기간이자 무급기간인 방학기간은 제외하는 것이 원칙
 - 단, 2004년 전에 방학기간을 포함하여 근로계약을 체결한 경우나 방학기간에 기관(학교)에서 급여를 직접 지급 받은 경우 등 별도의 증빙이 있는 경우 예외적으로 경력 인정
- 2014년 전 학교 간 교류는 전임교 퇴직 후 현임교에 신규입사하는 형태
 - 교육감 소속이 아닌 기간에는 전보를 실시할 수 없으므로 개별 학교 사정으로 해고하거나 신규로 채용
 - 교육청은 과거 각급 학교의 인력 수급 불균형 문제를 해소하고 교육공무직원의 고용불안을 감소시키기 위해, 학교 통·폐합, 사업의 종료나 변경, 사업수행 방식 변경, 학생 수 감소, 예산 등의 사정으로 인력을 감축해야 할 경우 해당 인력이 우선적으로 재채용 될 수 있도록 교육청 홈페이지 활용 안내
 - A학교 기간제근로자가 교류를 신청할 경우, A학교에서 퇴직하고 B학교의 기간제근로자로 신규 입사하게 되며, 퇴직금 연차 유급휴가는 단절됨
 - A학교 무기계약근로자가 교류를 신청할 경우, A학교에서 퇴직하고 B학교의 무기계약근로자로 신규 입사하게 되며, 퇴직금 연차 유급휴가는 단절됨
 - 단, 2014년 인력풀 이동자 및 교육실무사 교류와 같이 별도의 증빙이 있는 경우 예외적으로 계속근로 인정

III 관련 규범

1. 노동법의 법원(法源)

- 노동관계에서 적용할 규범의 종류와 차례를 총칭
- 노동법상의 분쟁 발생 시 법관에 의하여 재판의 기준으로 활용
- 종류: 법 이외에도 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등 포함

2. 노동관계법률

- 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로자퇴직급여 보장법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「최저임금법」 등
- 「대한민국헌법」 제32조 근로의 권리 및 제33조 노동 3권을 보장하고 실현할 수 있도록 마련된 각종 법률을 말함

3. 단체협약

- 노동조합이 그 노동조합 또는 조합원의 근로조건 유지·개선 기타 경제적·사회적 지위의 향상을 위하여 사용자와 교섭하고 합의한 사항을 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여 체결한 문서를 말함(「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호, 제29조제1항, 제31조제1항)
- 원칙: 노동조합 소속 조합원에게만 적용
- 부산광역시교육청은 단체협약의 근로조건에 관한 효력을 조합원 뿐만 아니라 비조합원에게까지 확대하기 위해 ‘교육공무직원(교육행정기관 및 학교에 근무하는 공무원이 아닌 근로자) 노무관리 종합계획, 교육공무직원 처우개선 계획’ 시행

단체협약	임금협약	종합계획
2015.4.27. 최초 단체협약 체결	2015.4.27. 최초 임금협약 체결	2015.4.27. 공문 시행
	2016.6.1. 임금협약 체결	2016.6.1. 공문 시행
	2017.10.31. 최초 집단임금협약 체결	
2017.12.27. 단체협약 체결	2017.12.27. 임금협약 체결	2017.12.27. 공문 시행
	2018.11.29. 집단임금협약 체결	
	2019.2.1. 임금협약 체결	2019.2.1. 공문 시행
	2019.10.21. 집단임금협약 체결	2019.10.29. 공문 시행
	2019.11.30. 집단임금보충협약 체결	2019.12.12. 공문 시행
	2021.1.22. 집단임금협약 체결	2021.1.26. 공문 시행
2021.7.23. 단체협약 체결		2021.7.23. 공문 시행
	2022.2.14. 집단임금협약 체결	2022.2.14. 공문 시행

단체협약	임금협약	종합계획
	2023.4.25. 집단임금협약 체결	2023.4.27. 공문 시행
	2023.12.21. 집단임금협약 체결	2023.12.21. 공문 시행
	2024.12.30. 집단임금협약 체결	2025.1.6. 공문 시행
2025.1.16. 단체협약 체결		2025.1.16. 공문 시행
	2026.2.11. 집단임금협약 체결	2026.2.14. 공문 시행

4. 취업규칙

- 각 사업장에서 근로자가 준수해야 할 규율과 직장질서 및 근로조건에 대한 구체적인 사항을 정한 규칙
- 기존 분야별 3개의 취업규칙을 1개로 통합하여 전부 개정(2026.3.31.)

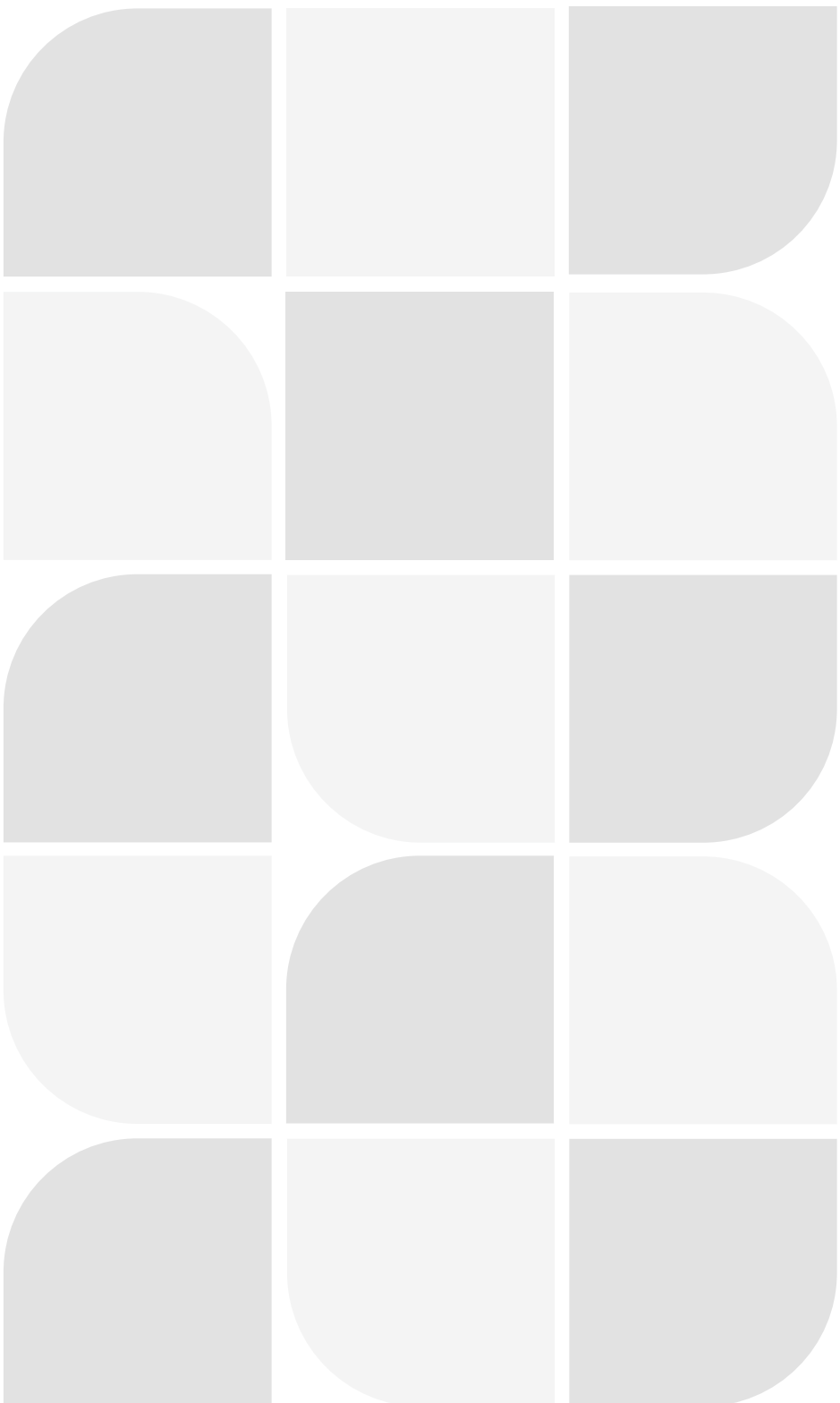
기존	개정
① 부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙 (총칙·임금·안전보건)	부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙
② 부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙 (인사)	
③ 부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙 (복무)	

5. 규범의 적용원칙

- 상위법 우선의 원칙
노동관계법률 → 단체협약 → 취업규칙 → 근로계약 → 사용자 지시 순으로 적용
- 신법 우선의 원칙
적용범위가 동일한 2개의 규범이 존재할 경우, 최근에 성립된 것을 우선 적용
- 특별법 우선의 원칙
교원과 공무원의 근로조건에 관하여 노동관계법률보다 특별법인 공무원법이 우선 적용되는 것처럼, 특별히 정한 법을 일반법보다 우선 적용
- 유리한 조건 우선의 원칙
하위규범이 상위규범보다 근로자에게 유리한 내용을 규정하고 있는 경우 하위규범에 효력이 발생(노동법의 특별원칙으로 하위규범의 원칙준수 필요)



고령친화기업의 노무관리 매뉴얼 LABOR MANAGEMENT MANUAL



PART 02

채용

I. 일반

II. 절차

III. 교육공무직원 대체인력풀

IV. 채용 시 유의사항

V. 수습평가



I 일반

1. 일반

가. 근거

- 「채용절차의 공정화에 관한 법률」
- 「부산광역시교육청 교육공무직원 채용 및 관리에 관한 조례」
- 「부산광역시교육청 교육공무직원 채용 지침」

나. 채용주체

- 교육감 채용 직종: 교육청 일괄 채용 → 인사발령
- 학교장 채용 직종: 학교 개별 채용 → 교육청 보고

채용 구분	채용 직종		
교육감 직접 채용	1. 교육실무사	2. 사무행정실무사	3. 특수교육실무사
	4. 교육복지사	5. 돌봄전담사	6. 유치원(특수)방과후과정전담사
	7. 사서	8. 영양사	9. 조리사
	10. 조리실무사	11. 전문상담사	12. 과학실험실무사
	13. 유아교육사	14. 평생교육사	15. 수학체험교실지원인력
	16. 기관운영실무사	17. 사감	18. 취업지원관
	19. 놀봄실무사		
학교장 위임 채용	1. 당직전담사	2. 환경실무사	3. 동행실무사

※ 과학실험실무사: 부산과학고, 부산일과학고, 발명교육센터 운영학교

※ 교육공무직원(교육실무원 등 10개 직종)직종 명칭 변경 알림(노사행정정보과-4413, 2026.4.15.)

다. 내용

- 교육공무직원 22개 직종 정원 내 채용
 - 정원이 없는 경우 원칙적 채용 금지
 - 정원 외 현원 퇴직 시 신규채용 불가
- 신규채용은 공개채용이 원칙(공고기간은 토요일일, 공휴일 포함 산정)
 - 공고기간은 정보통신망 등을 활용하여 5일 이상
 - 긴급할 경우 3일 이상

(공고 초일은 불산입, 공고일 다음날부터 기산하되, 공고기간이 끝나는 날이 토요일 또는 공휴일에 해당될 때에는 다음날을 만료일로 함)

- 학교강사직종은 사업부서의 채용계획 준수
- 공무원 결원 대체 인력은 무기계약 금지

2. 예외

가. 근거

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」
- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」

나. 내용

구분	대상
정원 내 채용 원칙의 예외 (정원 외 채용)	- 일시적 업무 과부하 해소를 위한 3개월 미만 한시 인력 - 통학차량을 운영하는 경우 통학차량안전도우미 채용 - 공립 단설유·초·중·고·특수학교 기준인원 내 시설관리실무사
공개채용 원칙의 예외	- 6개월 미만의 기간제근로자 채용 - 3회 이상 채용공고에 응시자가 없는 경우 - 대체인력풀에서 대체인력을 채용하는 경우 - 장애인 고용 촉진을 위해 한국장애인고용공단의 추천, 채용정보 등을 활용하여 장애인 근로자를 채용하는 경우 - 고용노동부 워크넷 구직 등록자를 채용하는 경우 - 기관 기능의 정상적 수행이 불가능한 비상상황을 해소하기 위하여 긴급인력 충원이 필요한 경우
무기계약 전환의 예외	- 사업의 완료 또는 특정업무 완성을 위해 필요한 기간을 정한 경우 - 원근로자 휴직, 휴가, 파견 등으로 인한 대체인력 - 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우 - 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우 (학교운동부지도자, 초등스포츠강사) - 타 법령에서 별도로 정한 경우(영어회화전문강사) - 초단시간근로자(주 15시간 미만), 정년초과자

3. 총괄 및 직종 관리부서

가. 총괄부서: 노사행정정보과

나. 직종 관리부서

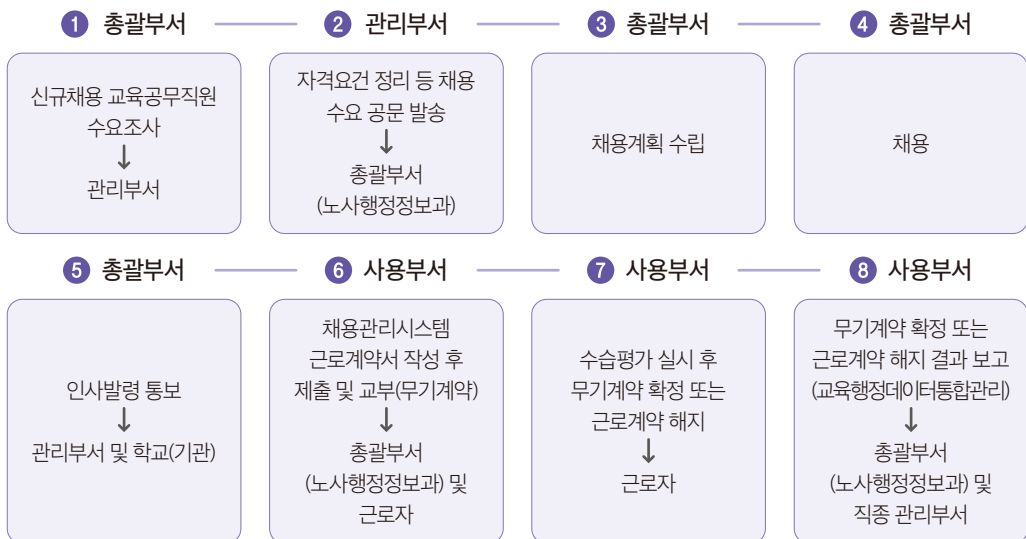
관리부서	직종명
초등교육과	돌봄전담사, 늘봄실무사, 기관운영실무사(학생교육문화회관, 학생예술문화회관, 어린이창의교육관, 특수교육지원센터, 늘봄전용학교), 사서, 학교도서관운영실무사, 특수교육실무사, 유치원(특수)방과후과정전담사, 운전원(특수학교통학차량), 교육복지사
중등교육과	영어회화전문강사, 원어민영어보조교사, 원어민중국어보조교사, 수학체험교실지원인력, 교과교실제강사

관리부서	직종명
민주시민교육과	환경실무사, 한국어강사, 기관운영실무사(부산다문화교육지원센터, 학교흡연예방사업)
유아교육과	유치원(특수)방과후과정전담사, 유아교육사, 기관운영실무사(유아교육진흥원, 명지가온유치원)
디지털미래교육과	과학실험실무사, 교육실무사(과학), 산학겸임교사, 취업지원관, 기관운영실무사(창의융합교육원, 과학체험관, 수학문화관, 부산환경체험교육관)
인성체육급식과	영양사, 조리사, 조리실무사, 배식실무원, 스포츠강사, 학교운동부지도자, 전문상담사, 기관운영실무사(영양교육체험관, 한빛학교, 해운대교육지원청 스포츠교육센터)
총무과	당직전담사, 시설관리실무사(공무원 결원 대체)
학생학부모지원과	사감
기획조정과	시설관리실무사(학교시설유지관리사업), 기관운영실무사(도서관개관시간연장, 부산교육역사관), 평생교육사
노사행정정보과	교육실무사(교무, 전산), 사무행정실무사, 시설관리실무사(공무원 결원 대체 및 학교시설유지관리 사업 제외), 기관운영실무사(전산업무, 동행실무사
학교안전총괄과	통학차량안전도우미(유치원, 초등), 기관운영실무사(안전체험관)

※ 향후 조직개편 등에 따라 직종 관리부서는 변경될 수 있음

II 절차

1. 교육감 채용



※ 정원 내 결원 발생에 따른 기간제 채용은 학교장 위임 채용 직종 절차에 따라 진행

✓ 채용·계약 업무 시 징구서류

신규채용 지원자 제출서류	최종합격자에 한해 추가제출	근로계약서 작성 시 징구서류
- 이력서 - 경력증명서(해당자에 한함) - 자격증 또는 면허증 사본 (해당자에 한함)	- 주민등록등본 - 공무원채용신체검사서 - 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 동의서 - 가족채용제한여부확인서 - 후견등기사항부존재증명서 - 채용결격사유 및 부정행위 부존재 확인서(채용 업무 추진 계획 서식 참조) - 장애인학대관련범죄 등 경력조회 동의서(해당자*에 한함)	- 개인정보 활용 동의서 - 서약서 (『부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙』 제2-2호 서식)

※ 교육공무직원은 교육부「교육부 보안업무규정 시행세칙」상 임시직원으로 동 세칙 제11조제3항에 의거 신원조사 생략

※ 계약기간 6개월 이하의 기간제근로자

- 공무원채용신체검사서 → 일반건강검진 결과통보서 또는 채용 건강검진 대체통보서 제출 가능(2년)
 - 채용권자가 해당결과를 확인하여 채용 여부를 결정하되 필요 시 의사 소견서를 추가로 제출받을 수 있음
- 후견등기사항부존재증명서 → 채용결격사유 및 부정행위 부존재확인서로 같음

※ 기간제근로자 채용시 국가공무원, 지방공무원, 공립 학교(기관) 교육공무직원, 공립 학교(기관) 기간제교원(교육공무직원) 근로자로 퇴직한 사람을 그 퇴직일로부터 6개월 이내에 기간제근로자로 채용할 경우 채용신체검사서(건강검진서)를 면제할 수 있음. 단, 직종에 따라 필요시 징구 가능(6개월 이내 채용 내용 확인은 경력증명서 등으로 확인)

*「장애인복지법」 제59조의3제 1항제10호에 근무하는 자

- 특수교육대상자에게 유치원·초등학교·중학교 또는 고등학교(전공과를 포함)의 과정을 교육하는 특수학교 및 특수학급
- 특수교육지원센터

※ 근로자의 채용신체검사비 실비 범위 내 지원(4만원 한도)

- 학교장 위임채용 직종 및 기간제는 학교예산 확보하여 지급



2. 학교장 위임 채용

가. 채용절차

채용 승인 요청	1-1) 채용 승인 요청 (사용부서 → 관리부서) 1-2) 채용 승인 통보 (관리부서 → 사용부서) ※ 직종별 관리부서: p.16 참조 ※ 채용 가능 범위 확인 및 사전심사 절차 준수
----------	---

채용 계획 수립

2) 자체 채용계획 수립 (내부결재)

- 선발인원, 평가방법, 응시자격, 징구서류, 근로조건, 접수일정, 심사일정 등 계획 수립
- 자체 심사기준 설정 (서류심사, 면접심사 채점기준 및 배점 등 설정)
- 채용을 위한 심사위원 위촉 등

<국민권익위원회 제도개선 권고 의결 및 준수사항>

- ◆ 심사위원 구성 시 1/3 이상을 외부위원으로 구성(「부산광역시교육청 교육공무직원 채용지침」제15조)
 - 외부위원 범위: 각급학교(기관) 소속 교직원(채용기관의 교직원 제외), 타 기관 공무원, 직종 관련 전문가, 민간인 등
 - 내부위원만으로 구성 가능한 경우
 - 서류전형에서 경력, 자격 등 객관적 내용만 판단하는 경우
 - 1년 이하의 기간제근로자를 채용하는 경우
 - 심사위원 서약서 징구
- ◆ 심사위원의 제척·회피(「부산광역시교육청 교육공무직원 채용지침」제16조)
 - 응시자와 친족관계, 근무 경험 관계, 교우, 동료관계 등 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 자
 - 위를 위반하여 위원을 한 사실이 있거나, 채용 과정에서 직무와 무관한 인적정보를 요구한 사실이 있는 자
 - 해당시험을 주관하는 시험실시 기관의 장, 시험주관 부서장 및 담당자
 - 기타 시험의 공정성을 저해할 수 있다고 인정되는 자

구분	시험실시 기관의 장	시험주관 부서장	시험주관 담당자
학교 (직접채용)학교	학교장	교무실	담당교사, 늘봄지원실장, 영양교사 등 공무직원 인사업무 담당자 ※ 영양사일 경우: 영양사, 행정실 업무담당자
		교감 부장교사	
학교 (행정지원본부 채용지원)	해당학교장, 본부장	행정실	행정실장
기관 (교육지원청)	기관장 (교육장)	교감, 행정실장, 학교채용지원팀장	학교 담당자, 행지본 담당자
		부서장(과장)	담당자(장학사, 주무관 등)

※ 대체근로자(기간제) 채용 시 대체인력풀 우선 활용 권장(대체인력풀 제도 p.22 참조)

채용 공고

3-1) 채용 공고 작성 (내부결재)

- 선발인원, 평가방법, 응시자격, 징구서류, 근로조건, 접수·심사일정 등을 포함하여 작성
- 채용서류반환청구 절차 안내 및 서식 첨부
- 「부산광역시교육청 채용 지침」 제26조 부정합격자 합격 취소에 대한 내용 적시

3-2) 공고 승인요청: K에듀파인-업무지원-공고등록대장-등록-승인 요청

3-3) 공고문 게시: 교육청, 관할 지원청, 학교 홈페이지 등에 공고문 게시

서류 접수 및 서류 심사

4-1) 서류 접수 ※ 응시원서 접수대장 작성 및 보관

4-2) 서류 심사

- 경력사항, 자격사항, 자기소개서 등을 고려하여 채점 및 평가
- 심사위원별 평가표, 평가 집계표, 서류심사 회의록 등 작성하여 보관

4-3) 서류심사 합격자 발표 및 통보

면접 심사	5-1) 면접 심사 - 인성, 교육공무직원의 자세, 전문성 등 업무추진 역량을 종합적으로 평가 - 심사위원별 평가표, 평가 집계표, 면접심사 회의록 등 작성하여 보관 5-2) 최종 합격자 발표 및 통보 ※ 교육공무직원 채용시 서류심사 및 면접심사 필수 운영 - 6개월 미만 채용, 3회 이상 공고에도 응시자가 없을 경우 서류심사, 면접심사 생략할 수 있음 단, 대체인력풀으로 6개월 이상 근로자 채용시에는 2배수 이상 면접심사 실시
-------	---

결격사유조회	6-1) 공무원채용신체검사서 징구 및 확인 ※ 6개월 이하 기간제근로자 채용 시 일반건강검진 결과통보서 또는 채용 건강검진 대체통보서 대체 가능 → 채용권자가 해당결과를 확인하여 채용 여부를 결정하되 필요 시 의사 소견서를 추가로 제출받을 수 있음 ※ p.18 채용-계약 업무 시 징구서류 참조 6-2) 성범죄 경력조회 및 아동학대관련범죄 전력 조회 - 행정정보공동이용시스템 활용 - 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 동의서 징구 및 보관 ※ 결격사유조회: p.28 참조 6-3) 후견등기사항부존재증명서 및 부존재확인서 징구 ※ 6개월 이하 기간제근로자 채용 시 부존재확인서만 징구 가능 6-4) 가족채용제한여부확인서 징구
--------	--

채용 결과 보고	7-1) 채용 결과 보고 (내부결재) - 서류심사, 면접심사 자료 취합하여 자체 결과 보고 7-2) 채용 결과 보고 (교육행정데이터통합관리, 연중 상시) (사용부서 → 총괄부서[노사행정정보과]) - 채용 후 5일 이내 업무포털 교육행정데이터통합관리 시스템 보고 (매월 1일 개월, 말일 마감) - 학교 및 기관 내 초단시간근로자, 기간제근로자를 포함한 모든 근로자 채용 결과 보고 ※ 단, 학교강사직종, 대체근로자는 보고 제외 ※ 지자체 소속 등 교육공무직원이 아닌 자를 보고하지 않도록 유의
----------	---

근로계약 체결	8-1) 근로계약 결정 (내부결재) 8-2) 근로계약서 작성 및 교부 - 무기계약: 본청 노사행정정보과로 근로계약서 2부, 서약서, 인사관리카드 제출 → 계약서 수령 후 근로자 교부 - 기간제: 학교 자체 계약서 작성 및 교부 - 근로계약서 교부대장 작성 및 보관 8-3) 채용 및 근로계약에 따른 기타 업무 - 발령대장 작성 - 인사관리카드 작성(나이스(NEIS) 인사기록 작성 및 관리) - 4대보험 취득 신고 - 근로자 명부 갱신 등 ※ 근로계약 체결 시 유의사항: 3장 '근로계약' 참고
---------	---

수습평가 실시 및 결과 보고 (대상: 무기계약직)

9-1) 수습평가 실시 및 인사위원회 개최

- 수습평가기간: 채용일 이후부터 3개월 종료 3일 전까지
- 인사위원회 개최: 수습기간 종료 10일 전까지

9-2) 무기계약 확정 또는 근로계약 해지 통보

- 계약해지일: 인사위원회 심의의결 후 5일 이내
- 계속근로기간은 반드시 3개월 미만이 되도록 통보

9-3) 수습평가 결과 보고(교육행정데이터통합관리) → 총괄부서[노사행정정보과]

✔ 특정 사유로 인한 한시적 채용(기간제)

사유	행정절차(학교 기준)
• 학기(연도) 중 정원 내 결원 발생 - 대상: 교육감 채용 직종 - 요건: 정년퇴직 외 퇴직(의원면직 등)	① 직종 관리부서와 유선 협의 및 채용승인 절차 ② 채용절차 시행
• 정원 내 직종 휴직, 휴가 등 복무 사용	① 채용승인 절차 생략 ② 채용절차 시행 ※ 채용결과 보고 생략
• 정원 외 3개월 이상 9개월 미만 한시 기간제근로자 - 대상: 본청 주관 인력 지원 사업(학교제외) - 요건: 사전심사제 승인	① 사전심사제 절차 준수 (교육청 직종 관리부서) ② 인력 운용 사업 공문(지침) 시행 (교육청 직종 관리부서) ③ 직종 관리부서 지침에 따라 채용 실시
• 학교강사직종, 교원대체직종	① 관련 법령 및 직종 관리부서 지침에 따라 실시
• 정원 외 일회성 단기 기간제근로자 - 대상: 3개월 미만 근로자 - 요건: 일시적 업무 과부하 해소 목적	① 직종 관리부서와 유선 협의 ② 채용승인 절차 생략 ③ 채용절차 시행

✔ 사전심사제란?

- 주체: 본청 직종 관리(사업)부서
- 심의기구: 본청 인력관리심의위원회(노사행정정보과 소관)
- 목적: 정원 외 인력 채용 사업(특고사업 등)의 필요성, 타당성, 규모, 중기계획 등 사전심사
- 사전심사 대상: 정원 외 무기계약직, 기간제, 용역 근로자
- 사전심사 대상 제외: 기간제교원, 학교강사 및 교원대체 직종, 위촉직(자원봉사자)
- 절차



※ 세부내용 및 안건 작성 요령 인력관리심의위원회 관련 시행 공문 참조

III 교육공무직원 대체인력풀

1. 대체인력풀

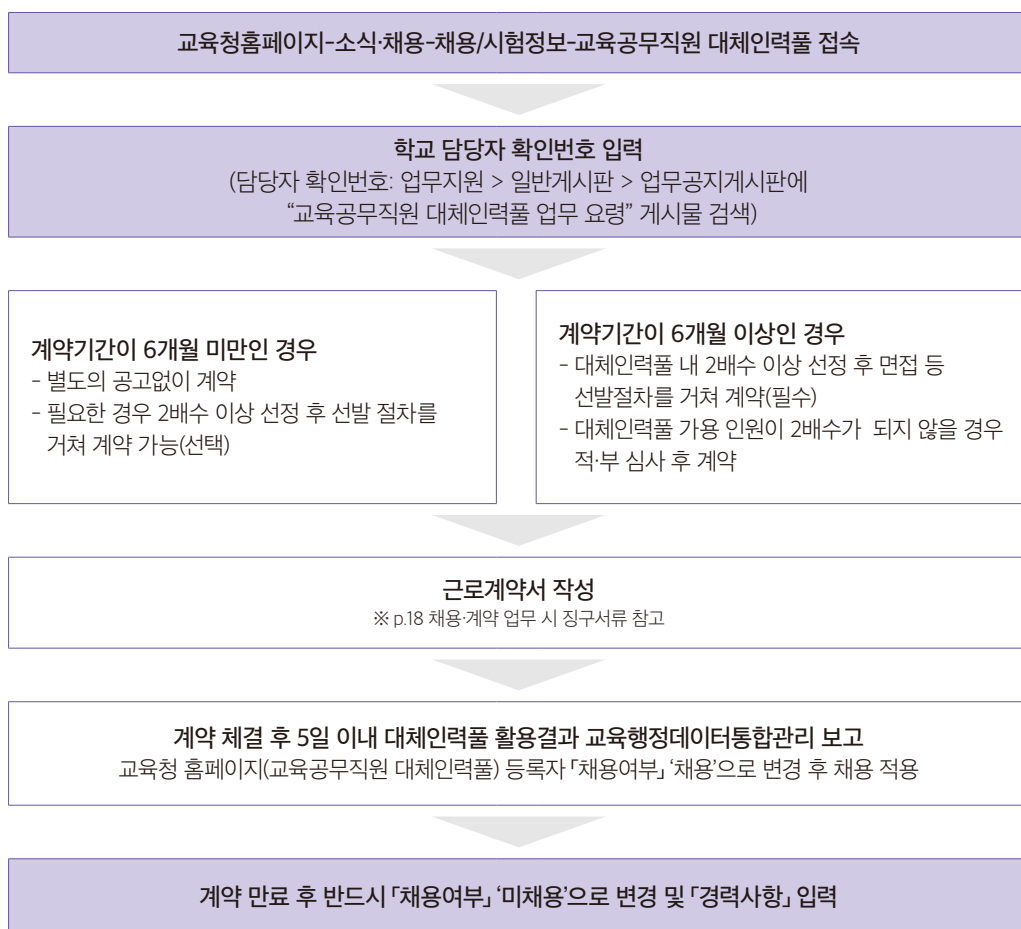
가. 내용

인력 충원이 필요할 때 즉시 채용 가능하도록 적합한 조건을 갖춘 인력을 사전에 선발하여 수시 예비 인력으로 관리하는 제도

나. 목적

- 교육공무직원의 실질적인 휴가·휴직 보장으로 근로여건 개선
- 학교(기관) 단위 대체인력 채용 부담 완화로 교단지원 효율성 제고

다. 활용 방법(절차)



✓ 선발절차 및 방법

- 평가위원회 구성: 직종별 특성을 고려하여 학교 자체적으로 3인 구성
- 역할: 평가표 작성 및 면접 진행

✓ 교육공무직원 대체인력풀 시스템 사용 방법

- 채용되었을 시 채용여부를 '채용'으로, 계약만료 후 '채용만료'로 변경

승인번호			
성명		생년월일	
성별		휴대폰번호	
현주소	부산광역시		
채용여부	☐ 채용 ☒ 미채용	채용만료일자	

- 계약만료 후 근무 경력사항 기재

경력사항	
기간	기관명
총경력	(0 일)
승인여부	☐ 미승인 ☒ 승인
승인적용 채용적용 목록 수정 삭제	

라. 선발 분야별 해당직종

분야	대체인력풀 대상 직종			
행정지원	1. 교육실무사	2. 과학실험실무사	3. 사감	
	4. 사서	5. 기관운영실무사	6. 사무행정실무사	
	7. 수학체험교실지원인력	8. 유아교육사	9. 유치원(특수)방과후과정전담사	
	10. 돌봄전담사	11. 특수교육실무사	12. 교육복지사	
	13. 전문상담사	14. 놀봄실무사		
급식지원	1. 영양사	2. 조리사	3. 조리실무사	
시설지원	1. 당직전담사	2. 시설관리실무사	3. 환경실무사	4. 운전원

마. 신분 및 처우

- 무기계약 전환 대상자 아님
- 계약기간에 따라 교육공무직원의 유형별 임금 및 복무 동일 적용

바. 유의사항

- 채용신체검사와 성범죄 경력 및 아동학대범죄경력 전력 조회 동의서 정구·조회하여 학교 보관
- 대체인력풀 등록만으로는 채용이 보장된 자가 아니며, 원근로자 휴가·휴직 등으로 인한 업무 공백 시에만 계약 후 채용
- 원근로자의 결원기간 동안만 계약
- 정년퇴직, 의원면직으로 인한 결원 시에는 반드시 직종 관리부서의 승인 후 채용

✔ 지역사회연계구인

- 목적: 급식종사직원(조리사, 조리실무사) 및 환경실무사 단기 복무 사용 시 대체인력 구인 어려움 해소
- 신청기관: 학교 인근 권역별 여성인력개발센터
- 신청시기: 대체인력 수요 발생 시
- 신청방법: 권역별 여성인력개발센터 통화 후, 신청서 팩스 전송(희망 구인일 최소 7일 전 신청 권장)

※ 관련공문: 관리과-9121(2021.10.6.)

Ⅳ 채용 시 유의사항

1. (준)고령자 고용

가. 고령자 정의

- 고령자(55세 이상인 자)
- 준고령자(50세 이상 55세 미만인 자)

나. (준)고령자 우선고용직종의 결원 발생 시 (준)고령자 우선 채용

- 우리 교육청 (준)고령자 우선고용직종: 시설관리실무사, 환경실무사, 당직전담사, 취업지원관

다. 관련규정: 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제16조

라. 채용 방법

- 채용 공고 시 (준)고령자 우선 채용 문구를 명시
 - 채용 공고 시 지원 연령 제한 금지(무기직 채용 시, 정년 이내의 연령은 모두 지원 가능하게 공고)
 - 응시원서 접수 결과 (준)고령자 응시자가 있는 경우 (준)고령자를 대상으로 평가를 거쳐 우선 채용
 - (준)고령자가 없거나 (준)고령자 중 적격자가 없는 경우 원서접수자 중 평가를 거쳐 채용
- 최종합격자의 연령이 정년 초과인 경우 기간제 근로계약을 1년 단위로 체결
- 정년 미만인 경우 직종별 임금을 적용하고, 정년초과자는 별도 임금체계 적용
- 정년퇴직자를 재고용할 경우, 퇴직급여 및 연차 유급휴가 일수 계산 시 종전의 근로기간은 계속근로기간에서 제외(기존 근로계약과의 단절)
- 근로계약 및 임금
 - 정년미만자: 무기계약 채용(해당직종의 기본급 및 수당 지급)
 - 정년초과자: 기간제 채용(정년초과자 별도 임금체계 적용)

※ 정년: 일반 직종 60세, 환경실무사·당직전담사 65세

2. 장애인 고용

가. 관련: 교육공무직원 장애인 고용촉진 계획

- 특수운영직군(당직전담사, 환경실무사)의 신규 채용 시, 장애인 우선 채용절차 의무 준수

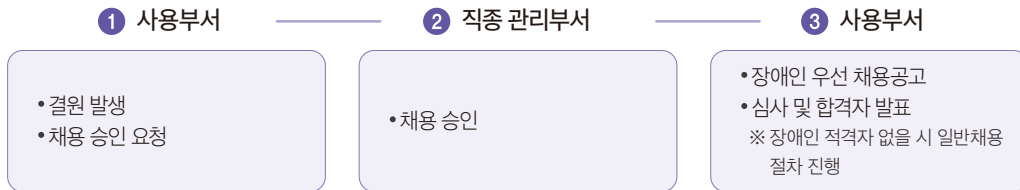
나. 장애인 고용촉진 추진계획(사업)

구분	장애인 의무 고용제	자립·행복 일자리 사업	특수운영직군 장애인 우선 고용제
직종명	동행실무사		당직전담사, 환경실무사
대상기관	장애인 의무고용 지정 공립 각급학교 및 직속기관	공립 특수학교, 도서관	당직전담사, 환경실무사의 직종 정원 2인 이상이며 장애인 미고용 중인 학교(기관)

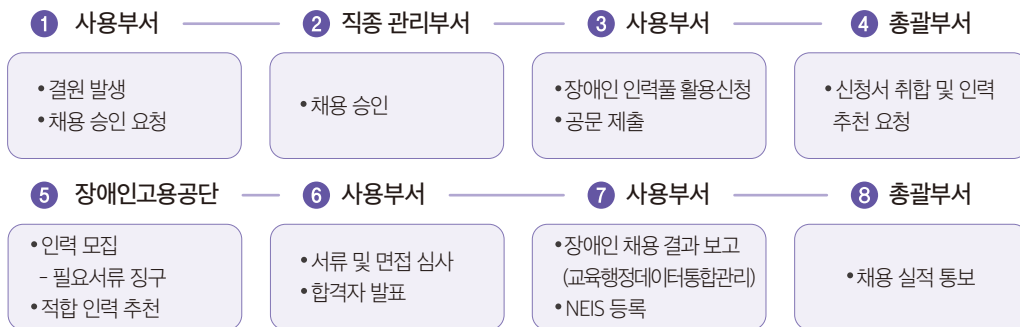
구분	장애인 의무 고용제	자립·행복 일자리 사업	특수운영직군 장애인 우선 고용제
정원	대상 학교(기관)별 1명 이상	학교별 배정 인원	학교(기관)별 직종 정원 범위 내
근무조건	- 주 20시간(상시) - 상시·지속적 업무는 채용 시부터 무기계약 (수습평가기간: 채용일 이후부터 3개월 종료 3일 전까지)	- 주 30시간(상시) - 1년 단위 계약 기간제 - 동일인 대상 반복적 재계약 불가	해당직종 근무조건
담당업무	장애인 근로자의 특성 및 학교 운영에 따라 업무분장		해당직종 업무

다. 채용 절차 및 방법

- 장애인 의무 고용제, 자립·행복 일자리 사업
 - 홈페이지를 통한 공개채용 원칙(필요시 한국장애인고용공단 연계)
 - ※ 3회 채용 공고 후 적격자가 없을 시 정년초과자 채용 가능
 - 학기 중 결원 발생으로 대체직 채용 시에도 반드시 장애인 근로자로 채용
- 특수운영직군 장애인 우선 고용절차
 - 자체 채용 시



- 한국장애인고용공단 인력풀 활용 시



3. 채용공고 작성 시 유의사항

- 채용(예정)인원, 업무내용, 응시자격, 채용조건(계약기간, 근로시간, 임금 등), 장애인 우선 채용(장애인 우선 고용 직종에 한함), 채용서류의 접수에 관한 사항, 채용서류 보관기간 및 반환에 관한 사항, 채용 일정, 선발기준 및 방법, 합격자 발표 시기 및 방법, 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항 등을 응시자가 명확하게 알 수 있도록 포함하여 공고문 작성
 - 모집 내용과 근로조건을 다르게 하려면 변경공고 필요
- 채용공고와 근로계약서상의 근로조건 반드시 일치
 - 사용자는 공고문의 내용대로 근로조건을 보장해야 할 의무가 있음
- 재공고 사유(응시인원 미달, 적격자 없음 등) 발생 시 처리절차, 선발 및 평가기준 등을 반드시 포함
- 대체근로자인 경우 '원 근로자가 복직, 업무복귀 등 변동 시 계약기간 중이라도 계약이 종료됨'을 명시
- 계약기간 만료 시 원칙적으로 계약종료
- 「개인정보보호법」에 따라 최소한의 개인정보만 수집

4. 채용서류 접수 방법 다양화

- 특별한 사유가 없는 한 구직자의 방문으로 원서접수를 하는 것을 지양하고, 전자우편·팩스·우편 등 다양한 방법으로 원서접수를 하되, 가급적 전자우편을 통한 원서접수 우선
- 전자우편 등을 통해 원서접수 시 접수된 사실을 지체없이 구직자에게 홈페이지·휴대전화 문자·전자우편·팩스 등을 통해 안내

5. 채용의 공정성과 투명성을 저해하는 행위 금지

- 채용에 관한 부당한 청탁·압력·강요행위 금지
- 채용과 관련된 금전·물품·향응 또는 재산상 이익 제공 및 수수행위 금지
- 채용계획서, 공고문 등에 안내된 채용절차, 기준, 일정 등 반드시 준수
- 형식적 채용이 아닌 투명하고 공정한 채용 실시
- 기존 근로자가 채용에 응시할 경우
 - 외부 응시자와 동일한 조건으로 채용절차 진행
 - 기존 근로자가 근무 중에 면접심사 등 시험에 응시할 경우 복무관리 철저
 - 외부 응시자의 불필요한 오해를 불러일으킬 수 있는 복장(슬리퍼 착용, 작업복 차림 등) 지양 및 면접 응시자와 관리요원 간 사적인 대화 금지
 - 채용과정(입사지원서·면접) 등에서 불합리한 차별을 야기할 수 있는 출신지, 가족관계, 학력, 외모, 신체적 조건 등 불합리한 항목 삭제(블라인드 채용)

※ 단, 채용 조건상 반드시 필요한 경우 예외적으로 학력 등은 허용

6. 채용서류 반환 절차 준수

- 공고문에 '제출된 서류는 반환하지 않는다'고 명시하지 않도록 유의
- 반환 방법: 응시자 본인이 '채용서류 반환청구서'를 작성·제출(합격자 제외)

* 「채용절차의 공정화에 관한 법률 시행규칙」 별지 제3호 서식 사용

7. 결격사유조회

공통	• 공무원채용신체검사서 - 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」에 따른 의료기관의 채용신체검사 결과 취업이 부적당하다고 판정된 사람 ※ 유효기간 이내라면 재발급 불필요 ※ 6개월 이하의 기간제근로자인 경우 일반건강검진 결과통보서 또는 채용건강검진 대체통보서로 대체 가능 • 채용신체검사서 검사비를 근로자에게 실비로 지급(교육공무직원 채용 업무 세부 계획 참고) • 채용·계약 업무 시 징구서류 참조(p.18) • 채용권자가 해당결과를 확인하여 채용 여부를 결정하되 필요시 의사 소견서를 추가로 제출받을 수 있음 • 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 - 「아동·청소년의 성 보호에 관한 법률」 제56조 및 같은 법 시행령 제25조에 의한 성범죄 경력 조회 결과 취업이 제한되는 자 - 「아동복지법」 제29조의3 및 같은 법 시행령 제26조의5에 의한 아동학대관련 범죄 전력 조회 결과 취업이 제한되는 자 • 신원조회 - 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조에 의한 비위면직자 등 취업이 제한되는 자 - 신원조회는 서약서 등으로 대체, 계약기간 중 결격사유 확인 시 계약종료 ※ 결격사유 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제18조 참조 • 후견 등기사항부존재증명서 징구 ※ 6개월 이하 기간제근로자인 경우 부존재확인서로 대체 • 채용결격사유 및 부정행위 부존재확인서 징구 • 가족채용제한여부확인서 징구				
직종별	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="259 1215 477 1309">학교운동부지도자</td><td data-bbox="477 1215 1173 1309"> 회원종목단체 (징계)확인서 ※ 추가 징구서류: 청렴서약서, 경력증명서, 경기 실적증명서 ※ 학교운동부지도자 관리 카드 작성하여 보관 </td></tr> <tr> <td data-bbox="259 1309 477 1450">급식종사직원 (영양사, 조리사, 조리실무사)</td><td data-bbox="477 1309 1173 1450"> 건강진단결과서(구 보건증) - 제출일 기준 6개월 이내 발급에 한함 - 「식품위생법」 제40조 및 같은 법 시행규칙 제49조, 제50조 및 「식품위생분야 종사자 건강진단 규칙」에 따라 건강진단 결과 적격판정을 받은 자 </td></tr> </table>	학교운동부지도자	회원종목단체 (징계)확인서 ※ 추가 징구서류: 청렴서약서, 경력증명서, 경기 실적증명서 ※ 학교운동부지도자 관리 카드 작성하여 보관	급식종사직원 (영양사, 조리사, 조리실무사)	건강진단결과서(구 보건증) - 제출일 기준 6개월 이내 발급에 한함 - 「식품위생법」 제40조 및 같은 법 시행규칙 제49조, 제50조 및 「식품위생분야 종사자 건강진단 규칙」에 따라 건강진단 결과 적격판정을 받은 자
학교운동부지도자	회원종목단체 (징계)확인서 ※ 추가 징구서류: 청렴서약서, 경력증명서, 경기 실적증명서 ※ 학교운동부지도자 관리 카드 작성하여 보관				
급식종사직원 (영양사, 조리사, 조리실무사)	건강진단결과서(구 보건증) - 제출일 기준 6개월 이내 발급에 한함 - 「식품위생법」 제40조 및 같은 법 시행규칙 제49조, 제50조 및 「식품위생분야 종사자 건강진단 규칙」에 따라 건강진단 결과 적격판정을 받은 자				

문고답하기

- Q1** 채용 예정자가 성범죄 경력 조회 및 아동학대관련범죄 전력 조회 회신서를 직접 제출 할 수 있는지?
- : 가능. 성범죄 경력 조회 및 아동학대관련범죄 전력 조회 회신서를 직접 제출한 경우 성범죄 경력 조회 및 아동학대관련범죄 전력 조회를 한 것으로 봄
- ※ 근거: 「아동·청소년의 성 보호에 관한 법률」 제56조제5항, 「아동복지법」 제29조의3제1항제18호

✓ 관련 법령에 따른 채용 시 유의사항

관련법령	세부내용
근로기준법	15세 미만자(중학교에 재학 중인 18세 미만자 포함) 채용 제한 (고용노동부장관 발급 취직인허증 소지자 제외)
남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률	- 모집·채용 시 남녀 차별 금지 - 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구하지 못함
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	모집·채용 시 연령 차별 금지 ((준)고령자 적합한 직종에 대한 50세 이상 우선 채용, 정년퇴직자 재고용 등은 제외)
장애인고용촉진 및 직업재활법	- 장애인 고용에 관한 정부의 정책에 협조 - 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공 - 채용 등 인사관리상 차별대우 금지
취업지원대상자 관련 법률	- 채용 공고 시 공고문에 취업지원대상자 가산점 부여 문구 명시 - 채용에 응시한 취업지원대상자에 대하여는 만점에 일정비율 (10% 또는 5%)에 해당하는 점수를 가산(단, 취업지원대상자의 점수가 만점의 40% 미만인 경우에는 그러하지 아니함) - 취업지원대상자 가산점을 받아 합격하는 사람은 채용예정인원의 30%(가점에 따른 채용 인원을 산정하는 경우 소수점 이하는 버림)를 초과할 수 없음(채용인원이 3명 이하인 경우 가산점 미적용. 단, 응시자가 채용예정인원과 같거나 적은 경우에는 가산점 적용)
채용절차의 공정화에 관한 법률	- 특별한 사유가 없는 한 구직자의 방문만으로 원서접수를 하는 것을 지양하고, 전자우편·팩스·우편 등 다양한 방법으로 원서접수 하되 가급적 전자우편을 통한 원서접수를 우선할 것 - 채용권자는 구직자의 다수가 전자우편 사용에 익숙하지 않다고 판단되는 직렬에 대해서는 채용공고 시 전자우편을 통한 원서접수 우선의 예외로 정할 수 있음 - 전자우편 등을 통해 원서접수 시 접수된 사실을 지체 없이 구직자에게 홈페이지·휴대전화 문자·전자우편·팩스·전화 등을 통해 알려야 함
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	- 기간제근로자 채용 시 공고문 및 계약서에 단서조항 표기 - 계약 기간 만료 시 원칙적으로 계약 종료 - 원근로자의 (조기)복직, 업무복귀 등 발생 시 계약기간 중이라도 계약이 종료됨(※ 대체근로자의 경우에만 해당) - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자는 무기계약 대상자 아님
개인정보 보호법	- 목적에 필요한 최소한의 개인 정보만 수집, 응시원서에 주민등록번호를 기재하도록 하는 등 법령에 근거 없이 개인정보를 수집하지 않도록 유의 - 구직자의 용모·키·체중 등의 신체적 요건, 출신지역·혼인여부·재산, 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산 등 요구 금지, 응시원서에 주민번호 기재 금지
「아동·청소년의 성 보호에 관한 법률」 및 「아동복지법」	성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 필수

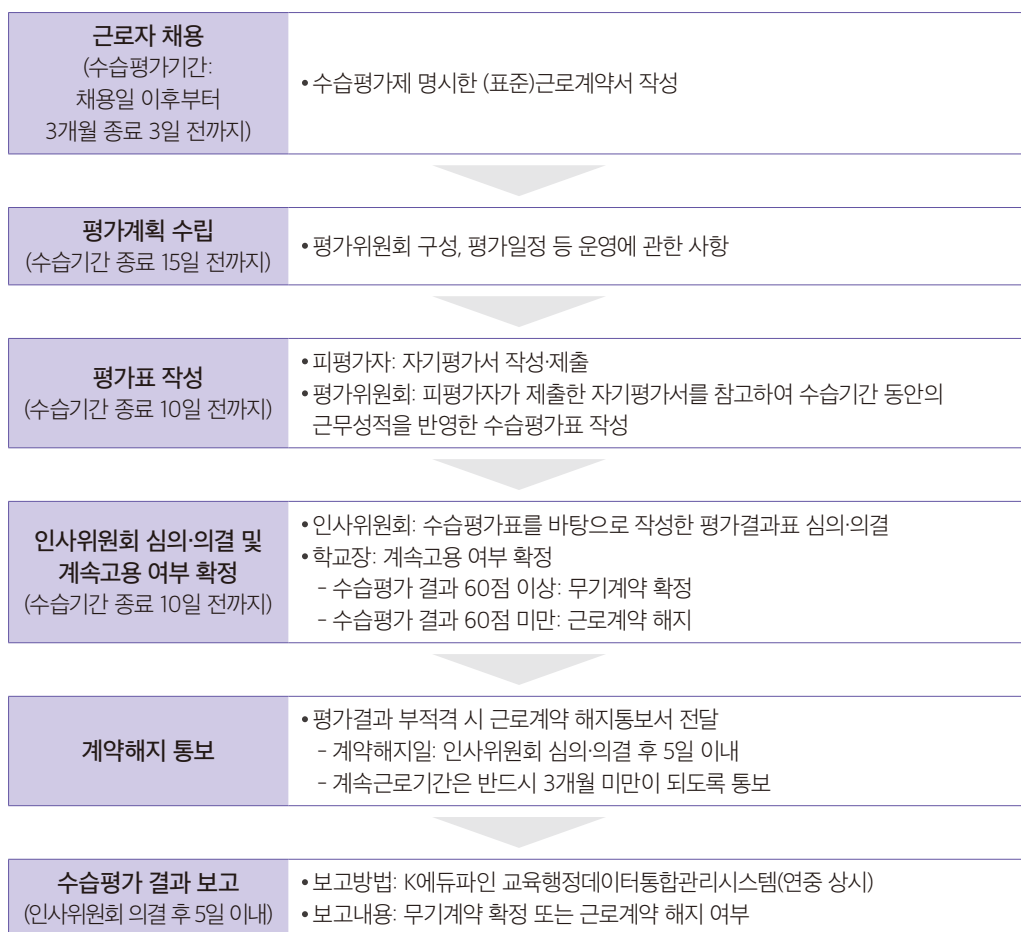
V 수습평가

1. 개요

가. 2019.1.1.부터 상시·지속적 업무는 무기계약직으로 채용하고 수습평가 실시

- 대상: 정원 관리 22개 직종
※ 정원 외 직종이라도 무기계약직으로 채용 시 수습평가 실시
- 기간제근로자는 수습평가제도 적용 대상 아님

2. 수습평가 절차



3. 평가위원회 및 인사위원회의 구성 및 역할

가. 평가위원회

- 구성: 직종 특성을 고려하여 학교 자체적으로 구성하되 3인 이상 권장
- 역할: 계속 근로에 대한 적격성 판단 평가표 작성(근로자 자기평가서 참조)

나. 학교 인사위원회

- 구성: 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 참조

인사위원회 구성	5명(해당 학교 교육공무직원 1명 포함)
위원장	교감
부위원장	위원장이 지명하는 자
위원	다음 각 호에 해당하는 사람으로 학교장이 위촉 1. 해당학교 교사로 재직 중인 자 2. 해당학교 소속 일반직공무원으로 재직 중인 자 3. 해당학교에 재직 중인 교육공무직원 (단, 교육공무직원 위원은 교육공무직원 3명을 추천받아 학교장이 위촉)
임기	3년 (1회에 한해 연임 가능)

- 역할: 평가위원회에서 제출한 평가결과를 참고하여 계속고용 여부 심의·의결
 - 심의자료: 자기평가서, 수습평가 결과, 부적격 판단 확인서, 증빙자료 등
 - 필요한 경우 관계자(평가자, 근로자 등)를 참석시켜 의견을 청취할 수 있음
 - 의결정족수: 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성

다. 교육지원청 및 직속기관 등 인사위원회

- 기관(부서)의 업무성격 등을 고려하여 적절하게 구성

4. 근로계약 해지 통보

- 통보 시기: 인사위원회 심의·의결 후 5일 이내
- 근로계약 해지 통보서를 근로자에게 전달(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제52조 참조)
 - ※ 계속 근로한 기간이 3개월 미만 근로자는 「근로기준법」 제26조에 의거 해고예고 대상에서 제외
- 근로계약 해지 통보서 수령증 반드시 보관

PART 03

근로 계약

- I. 채용관리시스템
- II. 근로계약서 작성
- III. 근로계약 시 유의사항
- IV. 검직제한



I 채용관리시스템

1. 일반

가. 대상자: 무기계약직

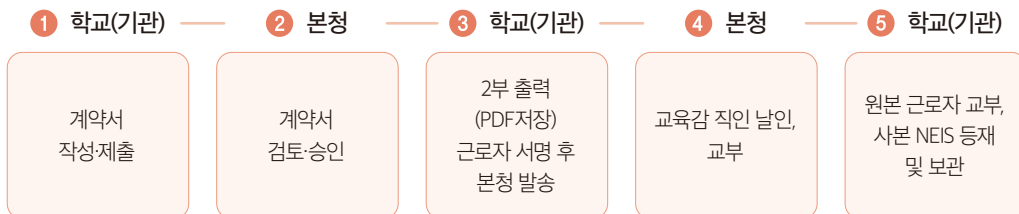
나. '부산광역시교육청 교육공무직원 채용관리시스템' 활용하여 계약서 작성

- 무기계약 교육공무직원 계약서 작성 업무 전산화
- 시스템(<https://ginsa.pen.go.kr/base/boss/login/index.do>) 접속 후 로그인

다. 메뉴 및 주요 기능

메뉴	내용
계약서 관리	계약서 등록, 조회, 수정, 삭제, 제출, PDF 다운로드 등
직종별 계약서 조회	현행 계약서 서식(직종별/계약유형별) 조회

라. 업무 흐름(참고 공문: 관리과-7106, 2021. 8. 5.)



- 신규계약: 계약서(2부), 인사관리카드(1부), 서약서(1부) 제출
- 변경계약: 계약서(2부), 인사관리카드(1부) 제출

2. 작성시 유의사항

가. 학교별 아이디: 업무게시판-교육공무직원 인사노무관리 및 급여 게시판(게시번호 21-76876, 2021.8.12.) 참고

나. 학교별 비밀번호: 학교별 고유 비밀번호 활용(인수인계 철저)

다. 계약서 작성 및 저장 후, “교육청 제출”을 눌러야 제출 완료됨
(반려 시 반려 사유를 확인 후 다시 “교육청 제출” 클릭)

라. 승인 후 14일 경과 시 열람기한이 만료되므로 반드시 기간 내 저장(이후 계약서 출력 및 저장 불가)

II 근로계약서 작성

1. 근로계약서 서식

가. 근로계약서 예시

(표준)근로계약서

22개 직종

수습평가 등 특약사항 명시

최소 1일 최대 6일 주 40시간 이내

직종별, 계약형태에 따라 적용

부산광역시교육감과 근로자 최대6자 은(는) 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

1. 직종: 교육실무사 (근무형태: 상시근무자) 근무형태: 상시/방중비

2. 계약기간:
가. 2026년 03월 01일(최초 채용일)부터 정년퇴직하는 날까지로 한다.
나. 근로자는 3개월 미만의 수습기간을 거쳐야 하며, 수습기간은 근속년수에 포함한다.

3. 근무장소 및 업무내용
가. 근무장소: 공백포함 최대 45자 (학교 또는 기관명)
※ 전보할 경우 근무장소는 변경될 수 있음
나. 업무내용: 직종 관련 업무 및 사용부사장의 업무분장에 따른 업무

4. 근로일, 근로시간 및 휴게
가. 근로일: 월요일 ~ 금요일
나. 근로시간: 08시 30분 ~ 16시 30분 (휴게시간: 12시 00분 ~ 12시 30분)
※ 사용부서의 장은 필요 시 근로자의 의견을 들어 근로시간 및 휴게 시간을 변경할 수 있다.

5. 휴일·휴가: 취업규칙, 단체협약 및 근로기준법 등 노동관계법령에 따른다.

6. 임금
가. 구성항목·계산방법: 구성항목은 아래와 같으며 방학 등으로 근로하지 못한 경우에는 일할 계산한다.

기본급	처우개선수당						
	맞춤형 복직비	명절휴가비	근속 수당	가족 수당	급식비	경기 상여금	기타 수당
0,000,000 원	연 000,000 원	설날 및 추석 각 0,000,000 원	000,000 원	000,000 원	000,000 원	연 0,000,000 원	0 원

※ 부산광역시교육청의 '교육공무직원 처우개선 계획' 등 관련 지침에 의거 변동될 수 있음
나. 지급일: 매월 17일(17일이 휴일인 경우 그 전근무일 지급)
다. 지급방법: 근로자 명의의 예금계좌로 지급

7. 근로계약의 해지: 수습기간 중인 근로자가 평가를 통해 계속근로가 부적격하다고 인정되는 경우 근로계약을 해지할 수 있다.

8. 기타: 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 취업규칙, 단체협약 및 근로기준법 등 노동관계법령에서 정하는 바에 따른다.

2026. 3. 1.

사용자

부산광역시교육감 직인

근로자

주 소: 공백포함 최대 53자

연 락 처:

생년월일:

성 명: (서명 또는 인)

위 근로자 본인은 수습기간과 관련하여 부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙 제19조, 제52조 별지 제1호에 대하여 설명을 들었음을 확인합니다.

위 근로자 본인은 취업규칙을 교부 받았으며, 근로시간(휴게시간 포함), 임금, 휴가 항목 등에 대하여 안내 받았음을 확인합니다.

성명: (서명 또는 인)

나. 무기계약근로자 계약서

- 부산광역시교육청 교육공무원 직원 채용관리시스템을 활용하여 작성

다. 기간제근로자 계약서

직군	계약형태	계약서 서식
일반	1년 이상	「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 제2호 참조
	1개월 이상 1년 미만	
	1개월 미만	

※ 특수교육실무사, 돌봄전담사 및 급식종사직원 교대 여부에 따라 근로시간 임금 등 계약서 내용이 달라질 수 있으므로 유의

2. 근로계약서 작성 방법

가. 근무형태

- 근무형태는 업무의 양과 처리시간, 발생빈도 등을 감안하여 결정

구분	근무형태
상시 전일근무자	주 40시간, 방학 중 근무
방학중비근무자	학기 중 필요시간 근무, 방학중비근무 또는 필요시간 근무
단시간근로자	주 15시간 이상 40시간 미만 근무
초단시간근로자	주 15시간 미만 근무

나. 계약형태

- 무기계약근로자
 - 채용일부터 정년까지 고용 보장(정원 내 직종)
- 기간제근로자 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」)
 - 원칙
 - 채용일부터 계약 종료일까지 고용 보장
 - 특별한 경우 외에는 기간제근로자 채용 지양
 - 무기계약 전환 예외 사유에 해당하지 않는 경우, 계속근로기간 2년 초과 시 무기계약이 될 수 있으니 반드시 유의
 - 무기계약 전환 예외 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조)

무기계약 전환 예외	적용대상
「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 자격 소지자 - (1/2급 전문·생활)스포츠지도사, 건강운동관리사, (1/2급)장애인스포츠지도사, 유소년스포츠지도사, 노인스포츠지도사	초등스포츠강사 학교운동부지도사
「초·중등교육법 시행령」 제42조제5항 - 최대 4년 내 범위에서 계약 가능 → 4년 초과 시 퇴직 후 신규채용	영어회화전문강사
휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 ※ 단, 정원 결원 대체일 경우, 2년을 초과하여 사용하면 무기계약 전환 대상자	휴직·파견 등 대체근로자

무기계약 전환 예외	적용대상
사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 (건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 등 한시적, 일회성 사업)	해당사업 대상자
1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자	초단시간근로자 (배식실무원, 통학차량도우미, 시간강사 등)
직종별 정년초과자	전 직종

다. 근무장소

- 원칙: 학교(기관)
- 업무수행을 위해 상시·반복적으로 방문하는 장소는 근무장소로 추가 명시(추가된 근로장소는 출장비 지급 불가)

※ [예시] 학교운동부지도자의 근무장소: ○○학교, ○○수영장

라. 업무내용

- 교육공무직원의 업무는 직종 및 기관운영 현황 등을 고려하여 사용부서의 장이 사무분장으로 정함(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제57조)

마. 근로일

- 1주 최대 6일, 주 40시간의 법정근로시간을 고려하여 근로일 결정

※ 예시

1. 월~금 35시간(7시간×5일) + 토 5시간
2. (첫째주) 월, 수, 금, 일 20시간(5시간×4일), (둘째주) 화, 목, 토, 일 20시간(5시간×4일)

바. 근로시간

- 업무 수행에 필요한 시간을 근로시간으로 설정
- 특정 시간에 업무가 과중되는 경우 집중 배치되도록 설정하거나 교대제로 설정(3식 학교, 학교운동부 지도자 등)

구분(예시)	근로시간(예시)	휴게시간(예시)
기관근무자	09:00~18:00 (8시간)	12:00~13:00 (무급)
학교근무자	08:30~16:30 (8시간)	12:00~12:30 (유급)
돌봄전담사	12:00~17:00 (5시간)	14:30~15:00 (유급)
	11:00~19:00 (8시간)	12:00~12:30 (유급)
배식실무원	11:00~13:30 (2.5시간)	(4시간 미만 근로)
3식학교 영양사	A 07:30~15:30 (8시간)	A 09:00~09:30 (유급)
	B 11:00~19:00 (8시간)	B 13:00~13:30 (유급)

구분(예시)	근로시간(예시)	휴게시간(예시)	
학교운동부 지도자	12:00~20:00 (8시간)	13:00~13:30 (유급)	
	평일 12:00~19:30 (7시간) 토 09:00~14:30(5시간)	13:00~13:30 (무급) 12:00~12:30 (무급)	
	아침 07:00~09:00 (2시간) 오후 14:00~20:00 (6시간)	15:00~15:30 (유급)	
환경실무사	09:30~16:00(6시간)	13:00~13:30 (무급)	
당직전담사	평일 16:30~22:00 06:00~08:30 (7시간)	평일 18:30~19:30(무급)	
	주말 08:30~18:30 06:00~08:30 (10.5시간)	주말 10:00~10:30, 12:30~13:30, 16:00~16:30(무급)	
특수학교 특수교육실무사	통학차량 업무 적용 시 A, 아닐시 B		
	구분	근로시간	휴게시간
	A	07:00~18:00(8시간)	13:00~16:00(무급)
	B	08:30~16:30(8시간)	12:00~12:30(유급)
		8시간	

사. 특약사항

무기계약근로자	• 신규채용: 수습기간 명시	
기간제근로자	• 계약기간 만료 시 원칙적으로 계약종료 • 휴직대체, 업무완성 시까지 근로계약을 체결한 경우 근로계약서에 반드시 특약사항 명시 - 원 근로자가 복직할 경우 계약기간 중이라도 계약이 종료됨 - 해당사업이 완료될 경우 계약기간 중이라도 계약이 종료됨 • 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 무기계약 대상자 아님(해당 시 표기)	
직종별	특수교육 실무사 (특수학교에 한함)	• 임금에 통학차량탑승수당 지급 기준 명시 - 통학차량탑승수당은 차량 탑승 시간 외 3교시 이상 특수교육 대상 아동을 지원할 경우 등·하교 시 각 월 15만원을 기준으로 지급함 (p.66 참조)
	돌봄 전담사	• 근로시간 특약 명시 - 돌봄교실 이용 수요 변동 등으로 근로시간 변경이 필요한 경우에는 해당기간에 한하여 당사자간 합의로 근로시간을 변경할 수 있음 (근로자의 동의 후 내부결재로 갈음: 초등 방과후·돌봄 운영 길라잡이 참고)

아. 근로계약서 작성 시 유의사항

- 직군 및 계약 형태에 따라 계약서 양식이 다르므로 유의
- 특별한 이유가 없는 이상 계약서 내용을 임의로 삭제하거나 변경 및 추가 금지
- 1일만 채용할 경우에도 계약서 작성·교부(일용인부 사역조서 갈음 불가)
- 채용 공고의 근로조건과 동일하게 작성

※ 학교 사정 등에 따라 근로시간을 변경하는 경우 회계연도 내 단위로 변경기간을 명시하여 내부결재(동의서 첨부)로 변경 가능함

III 근로계약 시 유의사항

1. 신규 및 반복(갱신) 계약

가. 신규계약

- 정의: 신규채용 절차 또는 그에 준하는 절차로 인해 새롭게 입사한 근로자와 체결하는 근로계약
- 종류(예시)

공개채용 절차를 거쳐 입사한 경우	• 실질적 공개모집 실시 • 채용절차 간 객관적·실질적 평가 • 적격자 모집을 위한 공고 노력(학교홈페이지 외 교육청 홈페이지 활용 등)
자발적 퇴사 또는 당연퇴직 이후 재입사한 경우	• 무기계약 정년 도래 후 기간제로 입사(계약형태 변경) 등
사용자가 다른 경우	• 2014년 전 학교 간 이동 • 사립에서 공립으로 이동 등

- 행정사항
 - 연차 유급휴가와 퇴직급여 산정기산일은 신규계약일
 - 4대보험 가입일과 신규계약일은 동일하게 적용

✓ 전임경력과 최초입사일의 분리

신규계약일 전 동일학교 근무경력이 있더라도 신규채용 절차 및 그에 준하는 절차를 거쳐 재입사한 경우, 연차 유급 휴가, 퇴직급여, 4대보험 가입 등의 기산일은 신규계약일로 적용

나. 반복(갱신) 계약

- 정의: 별도의 신규채용 절차를 거치지 않고 단순히 계약기간 연장을 목적으로 갱신 또는 반복하여 체결하는 근로계약
- 종류(예시)

별도 채용절차 없이 계약을 갱신 또는 반복 체결한 경우	• 인사위원회 심의·의결 후 계약기간 연장(학교운동부지도자 등) • 원근로자 휴직 연장 시 휴직 대체자 계약기간 연장 등
경력 인정과 관련한 별도의 지침이 확인된 경우	• 본청 주관 직종 전환 시험(조리실무사→조리사)합격자 등

- 행정사항
 - 연차 유급휴가와 퇴직급여 산정 기산일은 최초 계약 시작일
 - 4대보험 가입일은 최초 계약 시작일로 적용
 - 특별히 근로계약의 단절이 없는 한 계속근로기간으로 인정

✓ 신규 및 재계약 예시

사례1. 2014년 전 학교 간 이동

특징	A학교	B학교	최초계약시작일	계약 유형
2014년 전 학교간 이동	2008.3.1.~ 2013.1.31.	2013.2.1.~	2013.2.1.	신규계약

사례2. 영어회화전문강사: 1년 단위 계약(최대 4년)

근무지	계약기간	비고
A학교	2013.3.1.~2017.2.28.	영어회화전문강사의 4년 이내 1년 단위 재계약 (입사일: 2013.3.1.)
B학교	2017.3.1.~	신규계약 (입사일: 2017.3.1.)

사례3. 학교운동부지도자: 1년 단위 재계약(원칙)

근무지	계약기간	비고
A학교	2016.3.1.~2017.2.28. 2017.3.1.~2018.2.28.	최초입사일: 2016.3.1.
B학교	2018.3.1.~2019.2.28. 2019.3.1.~2020.2.29.	최초입사일: 2018.3.1.

2. 근로시간의 중복 금지(이중지급 불가)

예시	A학교에서 10시~18시까지 계약한 학교운동부지도자 - 13시~14시까지 1시간 동안 학교스포츠클럽 강사로 추가 계약하고자 하는 경우	
조치사항	근로시간이 겹치지 않도록 계약 변경	
	직종	근로시간
	학교운동부지도자	10시~13시, 14시~18시
주의사항	학교스포츠클럽 강사	13시~14시
	임금은 근로시간에 비례하여 산정하고, 두 개의 계약을 합하여 주 40시간을 초과할 수 없음	

3. 근로계약서 교부 및 효력

가. 근로계약서 교부

- 「근로기준법」 제17조제2항에 따라 근로계약서 작성 및 교부 후 근로시작

직종	무기계약근로자	기간제근로자
주체	교육감 - 근로자	학교장(사용부서장) - 근로자
보관	교육청, 근로자 원본 각 1부 보관 (단, 학교는 사본 1부 별도 보관)	학교(부서), 근로자 각 1부 보관
절차	1. 근로계약서 2부 작성 - 채용관리시스템 활용하여 작성 - 교육청 승인 → 출력하여 근로자 서명 - 직인 공란(학교장 직인 사용불가) 2. 교육청에 서류 송부 - 계약서 2부 - 서약서 1부 - 인사관리카드 1부 (나이스(NEIS) 인사기록 작성 및 관리) 3. 계약서 교부 - 교육청 → 학교 → 근로자 - 학교 사본 보관 및 나이스 파일 등록	1. 근로계약서 2부 작성 - 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 서식 참조 - 근로자 서명, 학교장 직인 2. 학교 자체 서류 작성 - 계약서 2부 - 서약서 1부 - 인사관리카드 1부 (나이스(NEIS) 인사기록 작성 및 관리) 3. 계약서 교부 - 학교 → 근로자 - 학교 원본 보관 및 나이스 파일 등록 ※ 교부 외 서류 학교 자체 보관
미작성	500만원 이하 벌금(「근로기준법」 제17조, 제114조)	
미교부 시	-	500만원 이하 과태료 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조, 제24조)

※ 근로계약서 원본을 근로자에게 교부하기 전, 나이스(NEIS) “교육공무직등인사 → 인사기록관리”에 근로계약서 스캔본을 반드시 첨부

- 학교(부서)별 교육공무직원 근로계약서 교부 대장 작성·보관
 - 교부 대장에 교부 일시, 교부받은 근로자 서명 포함

나. 준수의 의무

- 근로자와 사용자가 동등한 위치에서 자유의사로 서명하여 근로계약 체결
- 근로자와 사용자는 각각 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있음

다. 근로계약 변경 시 유의사항

- 근로계약서에 명시된 사항을 변경하기 위해서는 반드시 당사자의 합의가 필요
 - 합의는 근로계약서의 변경, 별도 합의서 작성 등의 방법으로 가능
 - 단, 근로계약서 등에서 어느 일방의 의사로 변경할 수 있도록 규정한 경우는 그에 따름
- 교육감 채용 직종의 근로계약서 변경 사유 발생 시
 - 교육청 관리부서 변경 승인 요청 공문 발송(근로자 동의서 및 변경 사유 증빙자료 등)
 - 채용관리시스템 계약서 승인(노사행정정보과) 후 근로계약서(2부) 송부

IV 겸직제한

1. 원칙

가. 겸직이란 근로계약 관계를 유지한 상태에서 타기관(학교)에 근로를 제공하거나, 스스로 사업을 하는 것을 의미

나. 근로계약 기간 중 영리를 목적으로 하는 다른 업무에 종사할 수 없음

다. 업무에 대한 부당한 영향 등이 없는 범위 내에서 사전에 승인을 받은 경우 예외적으로 겸직 가능

- 단, 근로시간 내 겸직은 불가(근로시간 중 복무를 사용하고 겸직할 수 없음)
- 겸직허가를 받지 않고 겸직 시, 취업규칙 위반 및 성실의무 위반 등의 징계사유에 해당할 수 있음

라. 겸직을 승인해주기 위한 근로시간 변경 금지

2. 겸직 승인 절차

1단계	•주체: 공립 학교·기관 근로자 •절차: 원소속학교에 겸직허가 신청서(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 제20호 서식) 제출
-----	---

	부산광역시교육감 소속의 다른 공립 학교·기관에서 교육공무직원으로 근무하고자 하는 경우	그 외의 경우
2단계	<겸직희망학교> •소속학교로 겸직허가 협조요청 공문 발송 ※근로자 인적사항, 겸직기간, 근로시간 명시 ↓ <원소속학교> •겸직허가신청서 및 각종 증빙자료(겸직 희망 학교 공문 등)를 총괄부서(노사행정정보과)로 공문 제출(겸직 시작 5일 전까지) ※직종, 겸직기간, 근로시간 명시 ↓ <총괄부서> •승인 여부 검토 및 겸직 희망학교, 원소속학교에 결과 통보 [예시] 조리실무사가 원소속학교 방학중비근무일에 B학교 조리실무사 대체로 근무를 희망하는 경우 •B학교에서 원소속학교로 겸직허가 협조요청 공문 발송 → 원소속학교에서 겸직허가 신청 접수 → 노사행정정보과에 신청서 및 증빙자료(B교 협조 요청 공문, 원소속학교 방학중 근무일 계획, 휴업명령 공문 등) 공문 제출 → 승인 후 겸직 가능	•주체: 소속 학교 •절차: 겸직허가신청서 및 각종 증빙자료*를 내부 검토하여 학교장(사용부서장) 승인 * 학교장(사용부서장)이 겸직 승인 여부를 판단할 수 있는 자료(예: 근로계약서, 공고문 등) ※ 전보로 인하여 소속 기관(학교)이 바뀌는 경우에는 전보전 학교에서 허가를 받았더라도 전보된 기관(학교)에서 새로이 겸직 신청을 하여 허가를 받아야 함 [예시] 교육실무사가 A학교 근무 후에 대학교 시간강사를 희망하는 경우 •A학교에서 겸직허가신청서를 접수 → 내부결재로 학교장의 승인 시 겸직 가능

※ 겸직 가능 여부 등 세부적인 사항은 직종별 세부 지침을 따름.

3. 검직관련 유의사항

가. 시간강사

- 학기 단위로 여러 학교에 동시에 지원하므로 검직 사례 빈번
- 공립학교 간 주 15시간을 초과하지 않도록 계약 유의

문고답하기

- Q2** 여러 학교를 동시에 지원한 시간강사가 한 학교에 먼저 선발된 경우, 다른 학교와의 계약은 어떻게 처리해야 하는지?
- : 먼저 선발된 학교(A학교)를 기준으로 다른 채용 예정 학교에 대한 검직허가 절차를 선행해야 하며, 검직 승인 결과에 따라 추가 계약 가능 여부 결정
- Q3** A학교 돌봄전담사(주 25시간)가 근무 후 B학교 시간강사(주 10시간)로 추가 근무하려는 경우 검직이 가능한지?
- : 시간강사는 주 15시간을 초과할 수 없으며, 기존 근로시간과 합산되므로 검직 불가

나. 당직전담사

- 타 학교의 대체직으로 근무하는 경우에만 검직허가 신청 생략
(격일제 근로자가 전일제 학교 대체근무자 활동 시에 한함)

다. 검직 허가 신청 시 검직기관에서의 직종, 검직기간, 근로시간(휴게시간 포함) 명시

※ 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 제20호 서식 참조

관련규정

「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」

제56조(검직금지 및 허가)

- ① 교육공무직원은 근로계약의 기간에 직무 외 영리를 목적으로 하는 다른 업무에 종사할 수 없다.
- ② 교육공무직원은 근로시간 외에 검직을 원할 경우, 업무능률을 해치거나 업무에 대한 부당한 영향, 사용부서의 재산상 손실, 불명예스러운 영향 등을 초래하지 않는 범위 내에서 사전에 **별지 제20호 서식**에 따라 검직허가 신청을 하고 사용부서의 장으로부터 미리 승인을 받아야 한다.
- ③ 교육공무직원은 근로계약 기간에 부산광역시교육감 소속의 원 근무기관 외 부산광역시교육감 소속의 다른 근무기관에 근무할 수 없으며, 교육공무직원이 다른 근무기관의 근무를 원할 경우 사전에 **별지 제20호 서식**에 따라 검직허가 신청을 하고 총괄부서의 승인을 받아야 한다.

문고답하기

- Q4** 공립 A학교 소속 교육공무직원이 다른 공립 B학교에서 방과후강사로 근무하려는 경우, 교육청(총괄부서)의 검직 승인이 필요한지?
- : 개인위탁 형태로 운영되는 방과후강사는 B학교 소속 교직원이 아니므로, 원소속학교(A학교)에서 학교장 내부결재로 사전 승인받은 경우 검직이 가능함. B학교는 해당강사가 소속 근로자가 아니므로 별도의 검직 승인 절차 불필요
- ※ 단, 원소속학교 근로시간과 중복되지 않아야 하며, 직무수행에 지장이 없어야 함.

4. 겸직 신청 예시(공립-공립 간)

가. 겸직허가 협조요청 예시(겸직희망학교→원소속학교)

제목 겸직 허가 협조 요청

- 『1. 귀교의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 관련: 부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙(복무) 제56조 제3항
3. 귀교에 재직 중인 교육공무직원을 다음과 같이 본교에서 채용하고자 하니 겸직 허가에 협조해 주시기 바랍니다.』

성명	생년월일	겸직내용	겸직기간	근로시간
△△△	1975. 2. 1.	조리실무사	2026. 8. 12.~2026. 8. 14.	08:00~16:00 (휴게시간: 12:30~13:00)

끝.』

나. 겸직허가 신청 예시(원소속학교→노사행정정보과)

제목 겸직 허가 신청

겸직희망학교의
협조요청 공문

- 『1. 관련: ○○초등학교-158(2026. 7. 16.)
2. 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제56조 제3항에 따라 우리 학교 소속 교육공무직원의 겸직을 다음과 같이 신청합니다.』

가. 인적사항

원소속교	성명	생년월일	직종	근무형태	비고
□□초등학교	△△△	1975. 2. 1.	조리실무사	방학중 비근무자	- 원소속교 방학기간: 2026. 7. 22.~2026. 8. 31. ※ 원소속교 해당 근로자 방학중 근무일 (2026. 8. 17., 8. 28.~8. 31.)

방중비근로자가 방학중 비근무일에 겸직
하는 경우 원소속학교의 방학기간 및 방
중비 방학중 근무일 기재

나. 겸직허가 신청사항

겸직희망교	겸직내용	겸직기간	근로시간
○○초등학교	조리실무사	2026. 8. 12.~2026. 8. 14.	08:00~16:00 (휴게시간: 12:30~13:00)

- 붙임 1. 겸직허가 신청서 1부.
2. 증빙자료(겸직 협조요청 공문) 1부.
3. 2026학년도 방학중비근무 교육공무직원 연간 근무 계획 1부. 끝.』

근로자가 작성·서명한 겸직허가 신청서와
겸직 허가 협조 요청 공문 첨부
※ 방중비는 방학중 근무일 지정 확인 필요

PART

03

부
속
문
건

PART 04

임금

I. 일반

II. 교육공무직원 임금 체계

III. 교육공무직원 임금 구성

IV. 임금의 구분



I 일반

1. 임금의 정의

- 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품 (「근로기준법」 제2조)

✓ 임금으로 보지 않는 금품

- 사회보험제도에 의한 사용자 부담 보험료
※ 제외: 근로자 부담의 보험료 및 근로소득세 등 사용자가 원천징수한 사항
- 손해보상 성격의 금품(해고예고수당, 재해보상, 휴업수당 등)
- 업무수행에 필요한 비용(출장비, 작업복 구입비 등)
- 은혜적·호의적으로 지급하는 금품(축의금, 조의금 등)
- 복리후생 및 생활보조적 금품(가족수당, 맞춤형복지비 등)

2. 임금의 결정 및 지급

- 교육공무직원의 임금은 단체협약, 관리부서 및 사용부서에서 정한 지침을 근거로 한 근로계약에 따라 결정됨

✓ 임금 결정의 근거

- 교육공무직원 단체협약, 임금협약
- 교육공무직원 노무관리 종합계획(처우개선계획)
- 채용 공고문 및 근로계약서
- 근로기준법, 근로기준법 시행령
- 임금 지급일은 매월 17일이 원칙이며 개별 근로계약에 따라 다른 날로 정할 수 있음. 단, 관공서의 공휴일 또는 토요일인 경우 그 전일을 보수지급일로 함

3. 금품 청산

- 사용자는 근로자가 퇴직한 경우 퇴직일로부터 14일 이내에 임금 및 퇴직금 등 금품을 지급해야 하며 특별한 사정이 있을 경우 당사자 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있음

4. 지연이자

- 근로자의 임금 지급일(매월 정해진 날) 및 퇴직에 따른 임금 및 퇴직금 지급일(지급 사유가 발생한 날부터 14일이 되는 날)까지 지급하지 아니한 경우 그 다음 날 부터 지급하는 날까지 지연이자 발생

※ 산정식: 미지급 임금×연이율(100분의 20)×(지연일수÷365)

5. 임금채권 소멸시효

- 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸
(「근로기준법」 제49조, 「근로자퇴직급여 보장법」 제10조)
- 월급여는 정기 지급일, 퇴직금은 퇴직한 다음 날로부터 소멸시효가 기산됨

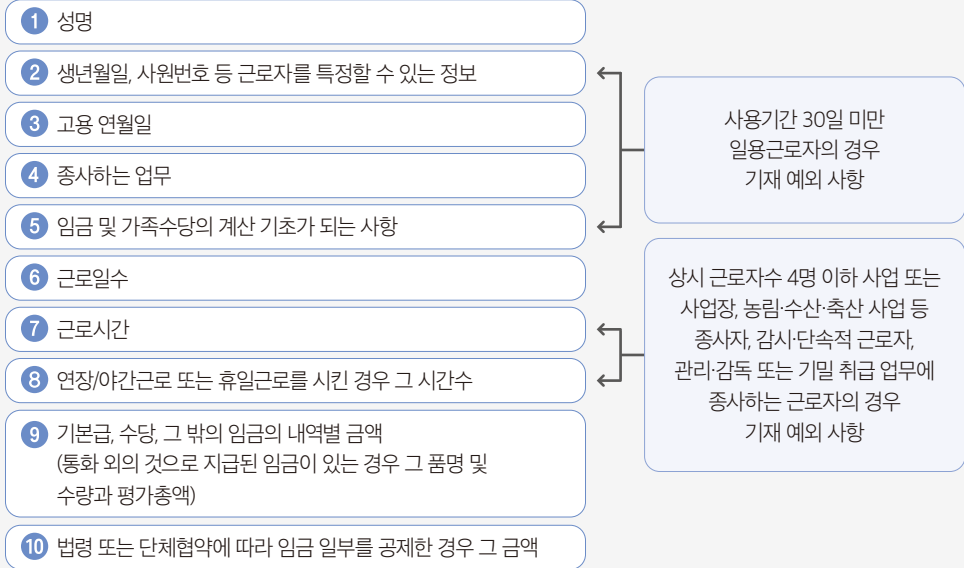
6. 임금대장

- 기관장은 임금대장을 작성하여 보관·비치하여야 하며, 나이스의 임금대장 파일로 대체 가능
(「근로기준법」 제48조제1항) ※ 임금대장 보존기간: 퇴직 후 3년
- 임금대장 기재사항
 - 성명, 생년월일, 고용 연월일, 종사하는 업무, 임금 및 가족수당의 계산 기초가 되는 사항, 근로일수, 근로시간, 시간외근무(연장근로·야간근로·휴일근로)를 한 경우에는 그 시간, 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액, 임금의 일부를 공제한 경우 그 금액

7. 임금명세서 교부

- 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 등이 명시된 임금명세서를 서면(전자문서 포함)으로 교부해야 함(「근로기준법」 제48조제2항)
- 교부방법: 서면, 전자문서, 전자우편, 휴대전화, 모바일 메신저, pen 메신저 등 활용 가능
- 임금대장 미작성(기재누락 포함), 임금명세서(기재누락 포함) 미교부 시 500만원 이하의 과태료 부과(「근로기준법」 제116조)

✓ 임금대장 기재사항(「근로기준법 시행령」 제27조)



✓ 임금명세서 기재사항(「근로기준법 시행령」 제27조의2)

- 성명, 생년월일 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- 임금지급일
- 임금 총액
- 기본급, 수당, 상여금, 성과금, 그 밖의임금의 구성항목별 금액
(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
- 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 임금의 구성항목별 계산방법
(연장·야간·휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간 수 포함)
- 임금의 일부를 공제한 경우 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

II 교육공무원 임금 체계

1. 교육공무원 보수표 적용

가. 대상

- I유형: 영양사, 사서, 교육복지사, 전문상담사, 유치원방과후과정전담사, 영어회화전문강사, 학교운동부지도자, 초등스포츠강사
- II유형: 그 외 교육공무원(별도임금체계 적용 직종, 일부 강사직종 제외)

나. 요건: 주 15시간 이상 근무하는 60세 이하 근로자

다. 임금 구성

기본급		복리후생수당		직무관련수당
· I유형: 2,344,500원 · II유형: 2,144,500원	+	· 급식비 · 가족수당 · 정기상여금 · 근속수당 · 명절휴가비 · 맞춤형복지비	+	· 면허가산수당 · 식생활지도수당 · 위험수당 · 특수업무수당 · 통학차량탑승수당 · 면허수당 · 직무수당 · 자격가산수당 · 특수교육지원수당

2. 별도임금체계 적용

가. 대상: 특수운영직군(환경실무사, 당직전담사), 정년초과자(직종 무관), 구육성회직원(호봉제)

나. 임금 구성

	기본급	+	복리후생수당	+	직무관련수당	+	기타수당
특수운영직군 (환경실무사, 당직전담사) ※ 정년초과자 포함	2,144,500원	+	· 급식비 · 가족수당 · 명절휴가비 · 맞춤형복지비 · 정기상여금	+		+	
정년초과자 (특군 제외)	2,144,500원	+	· 급식비 · 명절휴가비 · 맞춤형복지비	+	요건충족 시 지급	+	
구육성회 (호봉제)	9급 공무원 보수표 적용	+	· 정액급식비 · 가족수당 · 명절휴가비 · 맞춤형복지비	+	특수업무수당	+	· 정근수당 · 정근수당가산금 · 정근수당추가가산금 · 성과상여금 · 직급보조비 · 시간외근무수당 (정액분)

다. 유의사항

- 별도임금체계 적용 직종의 처우개선수당의 경우, 교육공무원 보수표 적용 직종의 처우개선수당과 금액이 상이할 수 있으므로, 채용 전 관련 규정 확인 필요

3. 계약기간에 따른 임금

구분	계약기간	임금 구성항목	주휴수당
월급제 (1개월 이상)	1년 이상	기본급+복리후생수당+직무관련수당 (근속수당, 맞춤형복지비의 경우 누적경력 1년 이상 요건 충족)	기본급에 포함
	1월 이상~1년 미만	기본급+급식비+직무관련수당	
시급제 (1개월 미만)	1월 미만 (주 15시간 이상)	통상임금 (기본급+직무관련수당)÷209시간 +766원(급식비통상임금)	별도계산 (p.99 참조)
	- 5일 이하 돌봄전담사 대체 - 5일 이하 당직전담사 대체(외부인력)	생활임금 12,380원 (2026 회계연도)	미발생

✓ 일 8시간 근무하는 근로계약기간 1개월 미만 교육실무사가 계약을 연장하여 총 근로계약 기간이 1개월 이상 된 경우 임금 계산방법

- (당초) 계약기간: 2026.5.11.(월)~5.15.(금) 시급제 11,027원=(2,144,500원÷209시간)+766원
- (연장) 계약기간: 2026.5.18.(월)~6.15.(월) 월급제 (기본급과 급식비 일할 계산)

계약 구분	5월		6월
	5.11.(월)~5.15.(금)	5.18.(월)~5.31.(일)	6.1.(월)~6.15.(월)
기본급	441,080원 (통상임금 11,027원 ×8시간×5일)	968,490원 (2,144,500원×14일/31일)	1,072,250원 (2,144,500원×15일/30일)
급식비	미지급	72,260원 (160,000원×14일/31일)	80,000원 (160,000원×15일/30일)
주휴수당	별도계산 ※ 계산방법 p.99 참조	없음	없음

4. 초단시간근로자(주 15시간 미만 근로자): 생활임금 시급 12,380원(2026회계연도)

※ 1일 8시간으로 1일만 계약한 교육공무직원: 주 15시간 미만으로 초단시간근로자임

III 교육공무직원 임금 구성

1. 기본급

가. 기본급(주 40시간 근로자)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년		2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
				3월~	10월~							
I유형	1,727,220	1,787,670	1,834,140	1,867,150	1,967,150	2,023,000	2,040,000	2,068,000	2,118,000	2,186,000	2,266,000	2,344,500
II유형	1,546,950	1,601,090	1,642,710	1,672,270	1,772,270	1,823,000	1,840,000	1,868,000	1,986,000	1,986,000	2,066,000	2,144,500

나. 적용시기: 기관 1월 1일, 학교 3월 1일

2. 처우개선수당

가. 적용대상: 교육공무직원 보수표 I·II유형 기본급을 적용받는 근로자

※ 별도의 규정이나, 근로계약서에 별도의 기준을 정한 경우 그에 따름

나. 복리후생수당

요건	수당	금액	지급방법
계약기간 1년 이상, 주 15시간 이상	근속수당	월 41,000원 ~ 월 984,000원	누적경력 1년 이상 시 지급
	명절휴가비	II유형 기본급의 100% (연 2,144,500원)	설·추석 각 1,072,250원
	맞춤형복지비	연 65만원	누적경력 1년 이상 시 지급
	가족수당	배우자: 월 4만원 직계 존속: 월 2만원 직계 비속: 첫째자녀 월 5만원, 둘째자녀 월 8만원, 셋째자녀 이후 월 12만원	부양가족 4명 이내, 단, 자녀의 경우 부양가족의 수가 4명을 초과하더라도 모두 지급
	정기상여금	연 100만원	7·12월 각 50만원
일 근로시간 4시간 이상	급식비	월 16만원	1개월 미만: 시급제 계산 1개월 이상: 월급제 계산 ※ p.49 참조

다. 직무관련수당

요건	수당	금액	지급대상
주 15시간 이상	면허가산수당	I 유형 기본급의 5%	영양사·부영양사
	면허수당	II 유형 기본급의 5%	조리사
	식생활지도수당	월 5만원	영양사·부영양사
	위험수당	월 7만원	영양사·부영양사·조리사·조리실무사
	자격가산수당	월 8만원	방학중비근무 교육실무사(전산)
	특수업무수당	월 2만원	사서
		월 3만원	교육복지사
		월 5만원	사무행정실무사(구육성회 월급제)
	특수교육지원수당	월 2만원	특수교육실무사
	통학차량탑승수당	등·하교 시 각 월 15만원	특수교육실무사(특수학교에 한함)
	직무수당	월 30만원	전문상담사 (정신건강임상심리사 2급 이상 (보건복지부) 자격증을 소지한 임상심리사)
		월 40만원	교육복지사 (교육복지조정자 지원청)
		월 50만원	교육복지사 (교육복지조정자 본청)

라. 기타수당(실비변상적 수당)

수당	금액	지급대상
검수수당	검수일×30분×통상임금×1.5	근로시간 외 검수를 실시하는 영양사
교통보조비	3,000원×조식조리일수	고등학교 3식교 조식근무자
동숙수당	일 6만원	특수교육실무사
통학차량탑승수당	등·하교 각 7,500원	근로시간 내에 통학차량 탑승업무를 대체하는 특수학교 특수교육실무사에 한함
	등·하교 각 5,000원	근로시간 내에 통학차량 탑승업무를 대체하는 교육공무직원
보결수당	시간당 18,000원(교원의 보결수당과 동일) ※ 근로시간 내 정규교육과정 보결수업 담당 시 지급, 근로시간 외 보결 수업 시 미지급 (연장근로수당 지급)	유치원방과후과정전담사

3. 별도임금체계 적용

구분	기본급	급식비	명절휴가비	맞춤형복지비	정기상여금	직무관련수당	가족수당
특수운영직군 (환경실무사, 당직전담사) ※ 정년초과자 포함	2,144,500원	월 16만원 (격일제 당직전담사 월 10만원)	연 II유형 기본급의 100% (연 2,144,500원)	연 65만원	연 50만원	-	요건 충족 시 지급
정년초과자 (특근 제외)	2,144,500원	월 16만원	연 II유형 기본급의 100% (연 2,144,500원)	연 65만원	-	요건 충족 시 지급	-
구육성회 (호봉제)	공무원 9급 보수표 적용	월 16만원	명절휴가비, 성과상여금, 정근수당, 정근수당가산금, 정근수당추가가산금, 직급보조비, 시간외근무수당(정액분), 가족수당, 맞춤형복지비는 공무원 금액 준용, 특수업무수당(월 3만원)				
초단시간근로자 (주 15시간 미만)	시급 12,380원						

※ 구육성회(호봉제)

- 승급 기준일: 연 4회(3월 1일, 6월 1일, 9월 1일, 12월 1일)
- 정근수당추가가산금: (월 10,000원) 20년 이상~25년 미만/월 30,000원) 25년 이상

✓ 구육성회직원 호봉제와 월급제 비교

구분	호봉제	월급제
기본급	공무원 9급 보수표 준용	교육공무직원 보수표 'II유형' 기본급
수당	공무원 수당 금액 준용	교육공무직원 처우개선수당 적용
연장근로	근로기준법 적용 ※ 연장근로수당 정액분 지급 ※ 연장근로수당 초과분: 연장근로수당 정액분 공제한 후 지급	근로기준법 적용
연차 유급휴가 산정	근로기준법 적용(15~25일)	
상여금	공무원 9급 성과상여금 균등액 지급	정기상여금 연 100만원
맞춤형복지비	공무원 금액 준용	연 65만원

※ 구육성회(호봉제): 기본급 및 처우개선수당의 금액 부분만 공무원 규정을 준용

- 금액을 제외한 나머지(지급시기, 지급방법 등) 부분은 교육공무직원 임금지급 기준에 따름

- Q5** 2026.3.1.~2027.2.28. 근로계약을 체결한 교육공무직원이 2026.11.30.로 중도 퇴사한 경우, 이미 지급한 복리후생수당은 환수해야 하는지?
: 환수하지 않음(근로계약 체결 시 계약기간이 1년 이상인 자로 복리후생수당 지급 대상임)
단, 맞춤형복지비는 월할 감액(2026.12월~2027.2월분) 및 정기상여금은 퇴직일 기준 비례 계산하여 지급 (p.59, p.60 참조)
- Q6** 2026.3.1.~2026.7.31. 근로계약을 체결한 조리실무사가 2026.8.1.부터 2027.2.28.까지 근로계약을 연장한 경우 임금은?(주 40시간 근로자, 전임경력 없음)
: 2026.3.1.~2026.7.31.: 계약기간 1년 미만인 자로 기본급, 급식비, 직무관련수당(위험수당) 지급
2026.8.1.~2027.2.28.: 계약기간 1년 이상인 자로 기본급, 급식비, 직무관련수당(위험수당), 명절휴가비, 정기상여금(12월), 가족수당(요건 충족 시) 지급 ※ 근속수당 및 맞춤형복지비 미지급
- Q7** 2026.3.1.~2026.7.31. 근로계약을 체결한 조리실무사가 2026.8.1.부터 2027.2.28.까지 근로계약을 연장한 경우 임금은?(주 40시간 근로자, 전임경력 1년)
: 2026.3.1.~2026.7.31.: 계약기간 1년 미만인 자로 기본급, 급식비, 직무관련수당(위험수당) 지급
2026.8.1.~2027.2.28.: 계약기간 1년 이상, 누적경력 1년 이상인 자로 기본급, 급식비, 직무관련수당(위험수당), 근속수당, 명절휴가비, 정기상여금(12월), 가족수당(요건 충족 시), 맞춤형복지비(7개월분 월할) 지급
- Q8** 무기계약으로 입사하였으나 계약기간이 1년 미만인 경우 복리후생수당 지급여부?
: 복리후생수당 미지급(단, 급식비 요건 충족 시 지급)

4. 기본급 및 처우개선수당 감액

가. 단시간근로자

전액 지급	급식비, 가족수당, 명절휴가비, 통학차량탑승수당, 동숙수당
비례 지급 (기준: 주 40시간)	기본급, 근속수당, 맞춤형복지비, 정기상여금, 면허가산수당, 식생활지도수당, 위험수당, 면허수당, 자격가산수당, 특수업무수당, 특수교육지원수당, 직무수당

※ 비례 지급의 의미

- 주 30시간 근로자 기본급(수당)=[주 40시간 근로자 기본급(수당)]×30시간÷40시간
- 주 20시간 근로자 기본급(수당)=[주 40시간 근로자 기본급(수당)]×20시간÷40시간

✓ 단시간근로자 처우개선수당 비례 지급 적용 예외

- 돌봄전담사: 처우개선수당 전액 지급
※ 단, 맞춤형복지비는 비례 지급(방학 중 추가 근무시간 반영)
- 2013.12.31. 전 채용된 근로자: 해당근로자의 근로계약서에 따름 단, 2014.11. 이후 신설된 수당(정기상여금)은 비례 지급
- 특수운영직군(정년초과자 포함): 정기상여금은 근로시간 비례하지 않고 전액(연 50만원) 지급

✓ 맞춤형복지비는 모든 직종 비례 지급(기준: 주 40시간)

- 단, 당직전담사의 경우 주 48시간 기준으로 비례 지급

✓ 법정 육아기 근로시간 단축: 모성보호 파트 참고(p.170)

나. 방학중비근무자

- 방학중비근무자의 근로일로 지정되지 않은 방학기간은 휴무일로 임금이 지급되지 않으나, 방학중비근무자의 처우개선을 위해 일부 수당(근속수당 외 4종) 전액 지급

일할 계산	기본급, 급식비, 직무관련수당(위험수당, 특수교육지원수당 등)
전액 지급	근속수당, 명절휴가비, 정기상여금, 가족수당, 맞춤형복지비

다. 근무형태 변동

- 근무형태 변동: 퇴사, 휴직, 복직, 결근, 가족돌봄휴가(무급), 출산전후휴가(60일 후, 다태아의 경우 75일 후 기간), 파업, 휴업 등
- 계산식: 기본급(처우개선수당)×해당월의 유급일수÷해당월의 총일수

일할 계산	기본급, 급식비, 근속수당, 가족수당, 정기상여금, 면허가산수당, 식생활지도수당, 위험수당, 면허수당, 특수업무수당, 특수교육지원수당, 자격가산수당, 직무수당, 통학차량탑승수당
월할 계산 (15일 이상 근무 시 지급)	맞춤형복지비
재직 중인 자	명절휴가비

※ 출산전후휴가(무급), 육아휴직(법정), 육아기 근로시간 단축(법정): 맞춤형복지비 전액 지급(p.59 참조)

※ 파업에 참가한 경우: 가족수당 전액 지급(p.108 참조)

※ 사용자 귀책사유로 인한 휴업인 경우: 근속수당, 가족수당, 맞춤형복지비 전액 지급, 명절휴가비 감액하여 지급(p.110 참조)

문고답하기

Q9 휴직이 금요일에 종료되어 토요일에 복직하는 경우, 임금 일할 계산 방법은?

: 토요일부터 지급

신규채용, 전보, 휴복직, 퇴직 등의 사유로 임금을 정산하는 경우에는 산정사유 발생일을 기준으로 그 월액을 일할 계산하여 지급하는 것을 원칙으로 함(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제7조)

Q10 2026.7.3. 신규 채용된 교육실무사 7월 급여 지급액은?(계약기간 1년, 전임경력 없음)

: (기본급+급식비+가족수당)×29일/31일

근속수당 및 맞춤형복지비 미지급, 정기상여금(7.3.~여름방학식)일할 계산

Q11 2026.7.3. 신규 채용된 교육실무사 7월 급여 지급액은?(계약기간 1년, 전임경력 1년)

: (기본급+급식비+근속수당+가족수당)×29일/31일

맞춤형복지비 8개월분(7월~2월), 정기상여금(7.3.~여름방학식)일할 계산

5. 복리후생수당

가. 근속수당

- 금액: 근속 1년당 월 41,000원(상한 24년, 최대 월 984,000원)
- 지급요건

임금 유형	계약기간	근로시간	기타
I·II유형	1년 이상	주 15시간 이상	누적경력 1년 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	전액 지급

- 경력산정일: 연 6회(매 홀수월 1일)
 - 1월 1일, 3월 1일, 5월 1일, 7월 1일, 9월 1일, 11월 1일
- 적용시기: 2026 회계연도부터
- 유의사항
 - 회계연도 도중 입사자: 입사일 기준으로 최초 경력 산정
 - 복직자: 복직일 기준으로 경력 재산정
 단, 산재휴직자, 사용자 귀책사유로 인한 휴업 중인 자는 경력산정일 도래 시 경력 산정

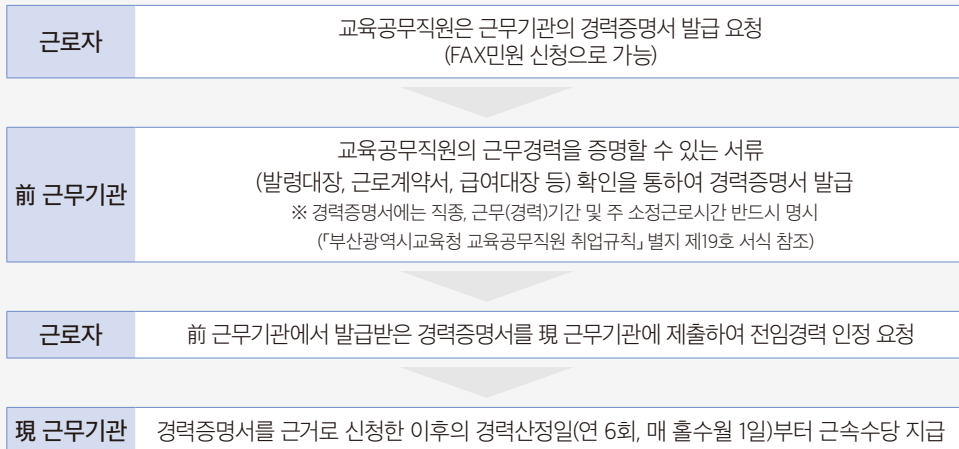
✓ **경력증명서 청구(「근로기준법 시행령」 제19조)**

- 기한: 퇴직 후 3년 이내 청구 가능
- 대상: 30일 이상 연속하여 근로한 자

✓ **근속수당 및 맞춤형복지비 경력인정 범위**

- 원칙: 직종에 관계없이 부산광역시 관내 국·공립 유치원 및 국·공·사립 초·중·고·특수·각종학교, 교육행정기관에서 교육공무직원으로 주 15시간 이상 근무한 경력(사립유치원 제외)
- 제외
 - 30일 미만 근무경력 (경력증명서 발급대상 아님)
 - 교사 또는 강사 직종 근무경력 (기간제교사, 인턴교사, 각종 강사, 원어민교사 등)
 - 외부 위탁(용역) 등 사용자가 교육감이 아닌 경력
 - 방학중비근무자의 2004년 전 방학기간
 - ※ 2004년 전에 방학기간 포함하여 근로계약을 체결한 경우나 방학기간에 기관(학교)에서 급여를 직접 지급받은 경우 방학기간도 경력으로 인정
- 유의사항
 - 회계연도 단위 계약의 경우 계약기간 개시일이 휴일인 경우 휴일도 경력으로 포함하여 경력증명서 반영 (행정관리과-2337, 2015.3.18.)
 - 8시간 근무로 신규 입사한 교육공무직원의 전임경력이 단시간(주 15시간 이상) 1년인 경우: 근속 경력 인정은 근무 시간에 비례 적용하지 않고 1년으로 적용

✓ **경력 산정 절차**



 문고답하기

Q12 영어회화전문강사 근속수당 지급을 위한 경력 인정범위는?

: 부산광역시교육청 관내 공·사립 학교 및 교육행정기관에서 영어회화전문강사로 근무한 경력만 인정

Q13 초등스포츠강사 근속수당 지급을 위한 경력 인정범위는?

: 부산광역시교육청 관내 공·사립 초등학교에서 교육감 또는 학교장 계약을 통하여 초등스포츠강사로 근무한 모든 경력
※ 단, 2009.3.1.~2009.12.31.(10개월) 문체부·교과부 공동사업(채용주체: 시·체·육회)으로 근무한 경우 해당 경력 인정

● 연도별 근속수당 현황

근속 년수	2011.9~	2012.9~	2014	2015	2016	2017.10~	2018.11~	2019.10~	2020~	2022 1~2	2022.1~ (기관 2022.3~ (학교)	2024.1~ (기관 2024.3~ (학교)	2025.1~ (기관 2025.3~ (학교)	2026.1~ (기관 2026.3~ (학교)
1년 이상						30,000	32,500	34,000	35,000	38,000	39,000	39,000	40,000	41,000
2년 이상						60,000	65,000	68,000	70,000	76,000	78,000	78,000	80,000	82,000
3년 이상	30,000	50,000	50,000	50,000	50,000	90,000	97,500	102,000	105,000	114,000	117,000	117,000	120,000	123,000
4년 이상	30,000	50,000	70,000	70,000	70,000	120,000	130,000	136,000	150,000	152,000	156,000	156,000	160,000	164,000
5년 이상	30,000	60,000	90,000	90,000	90,000	150,000	162,500	170,000	175,000	190,000	195,000	195,000	200,000	205,000
6년 이상	40,000	60,000	110,000	110,000	110,000	180,000	195,000	204,000	210,000	228,000	234,000	234,000	240,000	246,000
7년 이상	40,000	70,000	130,000	130,000	130,000	210,000	227,500	238,000	245,000	266,000	273,000	273,000	280,000	287,000
8년 이상	40,000	70,000	150,000	150,000	150,000	240,000	260,000	272,000	280,000	304,000	312,000	312,000	320,000	328,000
9년 이상	50,000	80,000	170,000	170,000	170,000	270,000	292,500	306,000	315,000	342,000	351,000	351,000	360,000	369,000
10년 이상	50,000	80,000	190,000	190,000	190,000	300,000	325,000	340,000	350,000	380,000	390,000	390,000	400,000	410,000
11년 이상	50,000	90,000	190,000	210,000	210,000	330,000	357,500	374,000	385,000	418,000	429,000	429,000	440,000	451,000
12년 이상	60,000	90,000	190,000	230,000	230,000	360,000	390,000	408,000	420,000	456,000	468,000	468,000	480,000	492,000
13년 이상	60,000	100,000	190,000	250,000	250,000	390,000	422,500	442,000	455,000	494,000	507,000	507,000	520,000	533,000
14년 이상	60,000	100,000	190,000	250,000	270,000	420,000	455,000	476,000	490,000	532,000	546,000	546,000	560,000	574,000
15년 이상	70,000	110,000	190,000	250,000	290,000	450,000	487,500	510,000	525,000	570,000	585,000	585,000	600,000	615,000
16년 이상	70,000	110,000	190,000	250,000	310,000	480,000	520,000	544,000	560,000	608,000	624,000	624,000	640,000	656,000
17년 이상	70,000	120,000	190,000	250,000	330,000	510,000	552,500	578,000	595,000	646,000	663,000	663,000	680,000	697,000
18년 이상	80,000	120,000	190,000	250,000	350,000	540,000	585,000	612,000	630,000	684,000	702,000	702,000	720,000	738,000
19년 이상	80,000	130,000	190,000	250,000	350,000	570,000	617,500	646,000	665,000	722,000	741,000	741,000	760,000	779,000
20년 이상	80,000	130,000	190,000	250,000	350,000	600,000	650,000	680,000	700,000	760,000	780,000	780,000	800,000	820,000
21년 이상	80,000	130,000	190,000	250,000	350,000	600,000	650,000	680,000	700,000	760,000	780,000	819,000	840,000	861,000
22년 이상	80,000	130,000	190,000	250,000	350,000	600,000	650,000	680,000	700,000	760,000	780,000	858,000	880,000	902,000
23년 이상	80,000	130,000	190,000	250,000	350,000	600,000	650,000	680,000	700,000	760,000	780,000	858,000	920,000	943,000
24년 이상	80,000	130,000	190,000	250,000	350,000	600,000	650,000	680,000	700,000	760,000	780,000	858,000	920,000	984,000

나. 명절휴가비

- 금액: 설·추석 각 1,072,250원(Ⅱ유형 기본급의 50%)
- 지급요건

임금 유형	계약기간	근로시간	기타
Ⅰ·Ⅱ유형 특수운영직군 정년초과자	1년 이상	주 15시간 이상	설·추석 당일 재직

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	전액 지급
근무형태 변동 시	설·추석 당일 무급기간*인 근로자 미지급 * 휴직, 출산전후휴가(60일 후, 다태아 75일 후), 결근, 파업 등
방학중비근무자 방학기간	지급

- 지급기준일: 설·추석
- 적용시기: 2026년 설부터
- 유의사항
 - 명절휴가비 통상임금: 2,144,500원÷12월÷209시간 = 855원
 - 단시간근로자(특수운영직군 포함)의 명절휴가비 통상임금도 855원으로 동일
 - 휴직 등으로 인해 명절휴가비를 지급 받지 못하더라도, 지급요건 충족 시(재직여부 제외) 통상임금은 855원으로 동일
 - 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 중 명절이 있는 경우 명절휴가비 지급방법은 휴업파트 (p.110) 참고하여 지급

다. 맞춤형복지비

- 금액: 연 650,000원
- 지급요건

임금 유형	계약기간	근로시간	기타
Ⅰ·Ⅱ유형 특수운영직군 정년초과자	1년 이상	주 15시간 이상	누적경력 1년 이상

● 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급 ※ 당직전담사의 경우 주 48시간 기준으로 비례 지급
근무형태 변동 시	월할 계산 (15일 이상 근무 시 지급)
방학중비근무자 방학기간	지급

● 지급대상 여부 판단기준일: 매월 1일

● 유의사항

- 출산전후휴가(90일, 미숙아 100일, 다태아 120일), 육아휴직(자녀당 최초 1년, 요건 충족* 시 추가 6개월), 육아기 근로시간 단축 기간(법정·약정)은 맞춤형복지비 전액 지급

* 요건충족: 모성보호(p.167) 참조

- 단시간 돌봄전담사: 맞춤형복지비 비례 지급

- 맞춤형복지비의 10% 범위 내 전통시장상품권 구매

- 구육성회직원(호봉제)의 경우 지급금액은 공무원 규정을 준용하고, 지급요건, 방법 등은 교육공무직원 규정에 따름

- 베네피아 맞춤형복지포탈 통해 복지포인트 배정 및 지급(대체근로자, 일부직종 제외)

※ 참고: 2026년 교육공무직원 맞춤형복지비 업무처리 지침(학교행정지원팀-1157, 2026.3.9.)

라. 가족수당

● 금액

배우자	자녀			기타 부양가족
	첫째	둘째	셋째 이후	
월 40,000원	월 50,000원	월 80,000원	월 120,000원	월 20,000원

● 지급요건

임금 유형	계약기간	근로시간	기타
I·II유형 특수운영직군	1년 이상	주 15시간 이상	근로시간 비례하지 않고 전액 지급

● 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	전액 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	전액 지급

● 지급기준일: 매월 1일

● 유의사항

- 부양가족이 있는 교육공무직원이 부양가족신고서를 제출한 달부터 지급
- 근무형태 변동(신규채용, 퇴직 등)인 경우 사유발생일을 기준으로 그 월액을 일할 계산함
- 부양가족신고서 제출한 날 기준 3년까지 소급하여 지급 가능(2026.2.12. 이후~)
- 가족수당 지급대상 가족의 범위, 지급금액, 지급시기·소멸시기 기준은 공무원 기준을 준용하고, 지급방법 등은 교육공무직원 임금기준에 따름
- 배우자가 교육공무직원 또는 공무원이거나, 인건비를 국고 또는 지방비에서 보조하는 기관에 근무하는 경우, 부부간 가족수당을 중복 지급받을 수 없음

※ 부양가족신청서와 상대방(배우자)의 동의서 제출

- 정년(65세) 초과한 특수운영직군 종사자는 가족수당 지급

 문고답하기

Q14 부양가족 신고를 하지 않아 가족수당을 지급받지 못한 경우, 소급 지급이 가능한지?

: 2026.2.12. 이후 부양가족신고서 제출한 달부터 사유발생일 기준 3년까지 소급하여 지급 가능

Q15 2026.8.16. 자녀 출생 신고를 하고 2026.9.1. 부양가족 신고서를 제출한 경우, 가족수당 지급액은?

: 8월부터 소급하여 2개월분 가족수당을 9월 급여에서 지급

Q16 가족이 부(60세 이상), 모(55세 이상), 배우자, 자녀1(22세), 자녀2(21세), 자녀3(17세)으로 구성 되어 있을 경우 부양가족수당 지급액은? (주민등록표상 동일세대, 실제로 생계를 같이 함)

: 부, 모에 대한 가족수당 40,000원(20,000원×2명), 배우자에 대한 수당 40,000원, 자녀3에 대한 수당 120,000원 총 200,000원

※ 만일 자녀3이 19세를 넘어 가족수당 지급요건에 해당되지 않을 경우에는 자녀3 가족수당 미지급

마. 정기상여금

- 금액: 연 1,000,000원 (7월·12월 각 500,000원 지급)

 정기상여금 산정방법

• 산정식: 500,000원×(근무일수÷총일수)

구분	지급월	총일수	근무일수
학교	7월	3.1~여름방학식	총일수-[휴직, 가족돌봄휴가(무급), 출산전후휴가(60일 이후, 다태아 75일 이후 기간), 결근, 파업, 휴업 등]
	12월	2학기 개학일 ~ 겨울방학식	
교육행정기관	7월	1.1~6.30.	
	12월	7.1~12.31.	

• 지급요건

임금 유형	계약기간	근로시간	기타
I·II 유형	1년 이상	주 15시간 이상	-

• 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 지급
방학중비근무자 방학기간	총일수 산정 시 방학기간 미포함

• 유의사항

- 정기상여금 통상임금: $500,000\text{원} \div 6\text{월} \div 209\text{시간} = 399\text{원}$
- 단시간근로자의 정기상여금 통상임금도 399원으로 동일
- 무급기간으로 인해 정기상여금을 감액하여 지급받더라도 통상임금은 동일

✓ 특수운영직군 정기상여금

- 지급금액: 연 500,000원(7·12월 각 250,000원 지급)
- 지급요건: 계약기간 1년 이상, 주 15시간 이상
- 지급방법: 근무시간에 비례하지 않고 전액 지급(2021년 단체(임금) 협약, 2022.2.14.)
- 통상시급: $250,000\text{원} \div 6\text{월} \div 209\text{시간} = 199\text{원}$
※ 단시간근로자의 정기상여금 통상시급도 199원으로 동일
- 산정방법: I, II 유형 정기상여금 산정방식과 동일하게 적용
- 유의사항: 정년(65세) 초과한 특수운영직군 종사자도 정기상여금 지급

📖 문고답하기

Q17 2026.10.1.자 의원면직 등으로 인해 근로계약이 해지된 늘봄실무사의 하반기 정기상여금 지급액은? (2학기 개학일 2026.9.1., 겨울방학식 2026.12.30.)

: 금123,970원(단, 퇴직일 기준으로 14일 이내에 정산하여 지급)
- 산정식: $500,000\text{원} \times 30\text{일(퇴직일 이후 기간 제외)} \div 121\text{일(총일수)} = 123,970\text{원}$

바. 급식비

- 금액: 월 160,000원(격일제 당직전담사: 월 100,000원)
- 지급요건

임금 유형	계약기간	근로시간
I·II유형 특수운영직군 정년초과자	-	일 4시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	전액 지급 (근무시간에 비례하지 않음)
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	근무일수 비례 지급

- 적용시기: 2026년 1월부터
- 유의사항
 - 급식비 통상임금: 160,000원÷209시간=766원
 - 단시간근로자의 급식비 통상임금도 766원으로 동일
 - 방학중비근무로 급식비를 감액하여 지급받더라도 통상임금은 동일

✓ 급식종사직원의 급식비 징수 한도

- [급식비단가×식품비 비율×해당월 급식일수]로 산정하되, 최대 월 4만원 한도 내에서 징수

6. 직무관련수당

가. 면허가산수당

- 금액: I유형 기본급의 5%(2026 회계연도: 월 117,230원)
- 지급요건

임금 유형	계약기간	근로시간
영양사·부영양사	-	주 15시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	근무일수 비례 지급

나. 면허수당

- 금액: II유형 기본급의 5% (2026 회계연도: 월 107,230원)
- 지급요건

대상	계약기간	근로시간
조리사	-	주 15시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	근무일수 비례 지급

- 유의사항
 - 조리사의 결원·휴가 등으로 조리실무사 또는 대체근로자를 조리사로 선임한 경우 면허수당 지급 가능

다. 식생활지도수당 **신설**

- 금액: 월 50,000원
- 지급요건

대상	계약기간	근로시간
영양사·부영양사	-	주 15시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	근무일수 비례 지급

- 적용시기: 2026 회계연도부터

라. 위험수당

- 금액: 월 70,000원
- 지급요건

대상	계약기간	근로시간
영양사·부영양사· 조리사·조리실무사	-	주 15시간 이상

● 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	근무일수 비례 지급

- 적용시기: 2026 회계연도부터
- 유의사항
 - 정년 초과한 기간제 조리(실무)사에게도 위험수당 지급(2021.7.~)
 - 관리수당(영양사)이 위험수당으로 명칭 변경(2026 회계연도~)

✓ 도시가스안전관리자로 선임된 경우

- 지방공무원은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제14조 도시가스사업법에 따라 안전관리자로 선임된 사람의 경우에 예산의 범위 내에서 특수업무수당 지급이 가능하나 영양사의 경우에는 위험수당으로 갈음함
- 도시가스안전관리자로 선임할 수 있는 사람: 영양사, 공무원
2017.12.27. 단체협약 제97조(조리사, 조리실무사) ④ 가스안전관리 업무를 부과하지 않는다.

마. 자격가산수당

- 금액: 월 80,000원
- 지급요건

대상	계약기간	근로시간
교육실무사(전산) 중 방학중비근무자	-	주 15시간 이상

● 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	근무일수 비례 지급

바. 특수업무수당

- 지급대상 및 금액: 사서 월 20,000원, 교육복지사 월 30,000원,
사무행정실무사(구육성회 월급제) 월 50,000원
- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산

- 유의사항(사무행정실무사(구육성회 월급제))
 - 행정실에서 근무하면서 사무행정실무사(구육성회 호봉제)와 동일한 업무를 수행하는 사무행정실무사(구육성회 월급제)에게 지급
 - 지방공무원 및 구육성회(호봉제, 월급제) 휴직 등에 따라 채용된 대체근로자는 지급대상 아님

문고답하기

Q18 사무행정실무사(구육성회 호봉제) 육아휴직 대체로 1년간 계약한 대체근로자 임금 지급은?
: 기본급(2유형), 급식비, 명절휴가비, 정기상여금, 요건 충족시(근속수당, 맞춤형복지비, 가족수당) 지급

사. 특수교육지원수당 신설

- 금액: 월 20,000원
- 지급요건

대상	계약기간	+	근로시간
특수교육실무사	-		주 15시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	근무일수 비례 지급

- 적용시기: 2026 회계연도부터

아. 통학차량탑승수당

- 금액: 등·하교 각 월 150,000원
- 지급요건

대상	계약기간	근로시간
특수학교 재직 중인 특수교육실무사 (탑승시간 외 3교시 이상 특수교육 대상 아동 지원하는 경우)	-	주 15시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	전액 지급 (근무시간에 비례하지 않음)
근무형태 변동 시	일할 계산
방학중비근무자 방학기간	미지급

자. 직무수당

- 지급대상 및 금액: (전문상담사 임상심리사) 월 300,000원
(교육복지사 교육복지조정자 지원청) 월 400,000원
(교육복지사 교육복지조정자 본청) 월 500,000원

- 지급요건

대상	계약기간	근로시간
전문상담사(임상심리사), 교육복지사(교육복지조정자)	-	주 15시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	통상근로자 근무시간에 비례 지급
근무형태 변동 시	일할 계산

- 적용대상

- 전문상담사(임상심리사): '정신건강임상심리사 2급(보건복지부 발급)' 이상 자격을 소지하고 심리검사와 해석을 담당하는 임상심리사(한국산업인력공단 발급분 대상 제외)

※ 2021년 단체(임금)협약(2022.2.14.)

- 교육복지사(교육복지조정자): 본청 및 지원청(지원청별 각 1명)에서 교육복지조정자 업무를 담당하는 경우

7. 기타수당(실비변상적 수당)

가. 검수수당

- 지급대상: 검수로 인해 연장근로가 발생하는 영양사
- 산정방법: 검수일×30분×통상시급×1.5
- 근로시간 외 검수 여부 확인 방법(선택)
 - 매월 식재료 납품계약 완료 후 낙찰업체와 실제 식재료 납품시간 협의 후, 검수시간이 포함된 검수계획에 대한 내부결재를 득하여 해당 공문을 근거로 검수시간 확인
 - 초과근무대장, 지문인식기 등 기존 방식으로 확인 ※ 식재료검수서(타코메타지)로 확인하는 방법 폐지
- 유의사항
 - 연장근로시간 산정 시 실제 검수시간과 관계없이 검수일당 30분으로 산정
 - 연장근로수당이므로 검수시간(일당 30분)은 주 52시간에 포함되며, 임신 중인 근로자는 연장근로가 불가하므로 근로시간 내 검수 실시
 - 육아기 근로시간 단축 시 연장근로는 불가하나, 영양사의 식재료 검수를 위한 연장근로는 예외적으로 허용

나. 교통보조비

- 지급대상: 고등학교 3식교 조식근무자
- 산정방법: 일 3,000원×해당월 조식조리일수
- 유의사항: 기타금품으로 통상임금, 평균임금에 해당되지 않음

다. 동숙수당

- 금액: 1박당 60,000원
- 지급요건

대상	계약기간	근로시간
특수교육실무사 (현장체험학습 등 같은 공간에서 특수아동과 동숙하는 경우)	-	주 15시간 이상

- 지급방법

구분	계산방법
단시간근로자	전액 지급 (근무시간에 비례하지 않음)

- 유의사항
 - 2명 이상의 아동과 동숙하더라도 동숙수당은 1박당 6만원 지급

라. 통학차량탑승수당

- 지급대상: 근무시간 내에 통학차량 탑승업무를 대체하는 교육공무직원
- 산정방법: 등·하교 각 5,000원
- 유의사항
 - 근무시간 외 통학차량 탑승하는 경우, 연장근로수당 지급
 - 근무시간 내·외에 걸쳐 통학차량 탑승하는 경우, 근무시간 내에는 통학차량탑승수당 지급하며 근무시간 외에는 연장근로수당 지급 ※ 동일한 시간에 중복(이중) 지급 불가
 - 특수학교 소속 특수교육실무사가 해당 업무를 근무시간 내 대체하는 경우 등·하교 시 각 7,500원 지급

마. 보결수당

- 지급대상: 유치원방과후과정전담사
- 지급요건: 학기 중 근무시간 내 정규교육과정 보결 수업을 담당하는 경우
- 산정방법: 시간당 18,000원(교원의 보결수당과 동일)
- 유의사항: 근무시간 외 보결수업 시 보결수당 미지급, 연장근로수당 지급
 - 연장근로수당과 보결수당 병급 불가

바. 대체강사 수당

- 지급대상: 영어회화전문강사 대체인력
- 지급요건: 영어회화전문강사 대체 시간강사에 한함
- 산정방법: 시간당 25,000원

Ⅳ 임금의 구분(통상임금, 평균임금, 최저임금)

1. 통상임금과 평균임금

가. 통상임금

- 근로자에게 정기적·일률적 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액(「근로기준법 시행령」 제6조제1항)

나. 평균임금

- 산정하여야 할 사유가 발생한 날 전 3개월 동안에 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액(「근로기준법」 제2조제1항제6호)

다. 통상임금과 평균임금의 적용

통상임금 적용		평균임금 적용	
구분	지급액	구분	지급액
해고예고수당 「근로기준법」 제26조	30일분의 통상임금 (30일 전에 해고 예고하지 않은 경우)	퇴직금 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조	계속근로연수 1년에 대하여 평균임금 30일분 ※ 통상임금이 평균임금보다 높은 경우 통상임금으로 산정
연장·야간근로수당 「근로기준법」 제56조	통상임금의 50% 가산	휴업수당 「근로기준법」 제46조	평균임금의 70% (휴업 시, 평균임금의 70% 외 일부수당 전액 지급) ※ 통상임금 미적용
휴일근로수당 「근로기준법」 제56조	• 8시간 이내: 통상임금의 50% 가산 • 8시간 초과: 통상임금의 100% 가산	장해보상 「근로기준법」 제80조	평균임금×신체장애등급과 재해보상표에서 정한 일수
연차 유급휴가 미사용 수당 「근로기준법」 제60조	미사용휴가 1일에 대해 1일의 통상 임금 지급	감급의 제한 「근로기준법」 제95조	감액 1회 금액은 평균임금 1일분의 1/2, 감액 총액은 1임금지급기 임금총액의 1/10을 초과 못함
출산전후휴가급여 「근로기준법」 제74조	60일은 통상임금 지급 (단, 교육공무직원 기존 임금 전액 지급)	휴업급여 「산업재해보상 보험법」 제52조	근로복지공단에서 업무상 부상 또는 질병으로 취업하지 못한 기간에 대해 평균임금의 70% 지급

라. 통상임금과 평균임금 범위

구분	통상임금	평균임금	
		월정임금	비월정임금
기본급	○	○	
급식비	○	○	
근속수당	○	○	
명절휴가비	○		○
정기상여금	○		○
가족수당	×	×	×
맞춤형복지비	×	×	×
면허가산수당	○	○	
면허수당	○	○	
식생활지도수당	○	○	
위험수당	○	○	
자격가산수당	○	○	
특수업무수당	○	○	
직무수당	○	○	
특수교육지원수당	○	○	
통학차량탑승수당	○	○	
동숙수당	×	○	
순회수당(영어회화전문강사)	○	○	
연장·야간·휴일근로수당	×	○	
연차 유급휴가 미사용 수당	×		○
정근수당(호봉제)	○		○
정근수당(추가)가산금(호봉제)	○	○	
직급보조비(호봉제)	○	○	
특수업무수당(호봉제)	○	○	
시간외근무수당정액분(호봉제)	×	○	
성과상여금(호봉제)	○		○
교통보조비(3식학교 조식근무자)	×	×	×

2. 통상임금 산정

가. 산정방법

시간급 통상임금 = (월급여÷월소정근로시간)+급식비 통상임금+정기상여금 통상임금+명절휴가비 통상임금

✓ 월급여

- 기본급+통상임금에 해당되는 수당(명절휴가비, 정기상여금, 급식비 제외)

※ 통상임금과 평균임금의 범위 참조

✓ 월소정근로시간(소수점 첫째자리에서 반올림)

- 주 40시간 근로자: $[(365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{개월}) \times (40\text{시간} + 8\text{시간})] = 208.5 \approx 209\text{시간}$
- 주 35시간 근로자: $[(365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{개월}) \times (35\text{시간} + 7\text{시간})] = 182.5 \approx 183\text{시간}$
- 주 30시간 근로자: $[(365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{개월}) \times (30\text{시간} + 6\text{시간})] = 156.4 \approx 156\text{시간}$
- 주 25시간 근로자: $[(365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{개월}) \times (25\text{시간} + 5\text{시간})] = 130.3 \approx 130\text{시간}$
- 주 28시간 격일제당직전담사: $[(365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{개월}) \times (28\text{시간})] = 121.6 \approx 122\text{시간}$

※ 소수점 첫째자리에서 반올림

✓ 급식비 통상임금

- 급식비 160,000원÷209시간=766원

※ 단시간근로자의 경우에도 급식비 통상임금도 766원으로 동일

✓ 정기상여금 통상임금

- (I·II유형) 500,000원÷6월÷209시간=399원

※ 단시간근로자의 경우에도 정기상여금 통상임금도 399원으로 동일

- (특수운영직군 임금체계) 250,000원÷6월÷209시간=199원

※ 단시간근로자의 경우에도 정기상여금 통상임금도 199원으로 동일

✓ 명절휴가비 통상임금(2025 회계연도)

- 명절휴가비 2,144,500원÷12월÷209시간=855원

※ 단시간근로자의 경우에도 명절휴가비 통상임금은 855원으로 동일

나. 산정시기: 기본급 및 처우개선평가 인상 적용 시, 근속수당 변동 시

문고답하기

Q19

법정 육아기 근로시간 단축 사용 시 통상임금 산정은?

: 육아기 근로시간 단축 사용 전 통상임금으로 산정

다. 통상임금 산정 사례 (※ 최종값 소수점 첫째자리에서 반올림)

- 월급제 근로자(1년 이상 계약, 주 40시간)

시간급 통상임금=(월급여÷월소정근로시간)+급식비 통상임금+정기상여금 통상임금+명절휴가비 통상임금

- 조리실무사: 경력 5년
- 산식: [(기본급+근속수당+위험수당)÷209시간]+급식비 통상임금+정기상여금 통상임금+명절휴가비 통상임금
- 계산: [(2,144,500+205,000+70,000)÷209]+766+399+855=13,596.5≈13,597

- 월급제 근로자(1년 이상 계약, 주 25시간)

시간급 통상임금=(월급여÷월소정근로시간)+급식비 통상임금+정기상여금 통상임금+명절휴가비 통상임금

- 주 25시간 근무 늘봄실무사: 경력 3년
- 산식: [(기본급+근속수당)÷130시간]+급식비 통상임금+정기상여금 통상임금+명절휴가비 통상임금
- 계산: [(1,340,320+179,380)÷130]+766+399+855=13,710
- ※ 단시간 돌봄전담사: ((기본급+비례지급수당)÷월소정근로시간)+(전액지급수당÷209시간)

- 월급제 근로자(1개월 이상~1년 미만, 주 40시간)

시간급 통상임금=(월급여÷월소정근로시간)+급식비 통상임금

- 교육복지사: 경력 4년
- 산식: (기본급÷209시간)+급식비 통상임금
- 계산: ((2,344,500+30,000)÷209)+766=12,127.2≈12,127

- 시급제 근로자(1개월 미만 계약)

시간급 통상임금=[(동일 직종의 기본급+직무관련수당)÷월소정근로시간]+급식비 통상임금

- 돌봄전담사: 2026.3.4.~2026.3.11. 근무하는 경우(일 5시간)
- 산식: (기본급÷209시간)+급식비 통상임금
- 계산: (2,144,500÷209)+766=11,026.7≈11,027
- ※ 시급제는 동일 직종의 40시간 기준의 통상임금을 구하여 적용

- 특수운영직군(1년 이상 계약)

시간급 통상임금=(월급여÷월소정근로시간)+급식비 통상임금+정기상여금 통상임금+명절휴가비 통상임금

- 환경실무사, 당직전담사
- 산식: (기본급÷209시간)+급식비 통상임금+정기상여금 통상임금+명절휴가비 통상임금
- 계산: (2,144,500÷209)+766+199+855=12,080.7≈12,081

- 특수운영직군(5일 초과 1년 미만 계약)

시간급 통상임금=(월급여÷월소정근로시간)+급식비 통상임금

- 환경실무사, 당직전담사
- 산식: (기본급÷209시간)+급식비 통상임금
- 계산: (2,144,500÷209)+766=11,026.7≈11,027

3. 평균임금 산정

가. 산정방법

$$\text{평균임금(1일)} = \frac{\text{사유 발생일 전 3개월간 임금 총액}}{\text{사유 발생일 전 3개월간 총일수}}$$

✓ 사유발생일

- 평균임금은 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날로부터 기산하나, 사유 발생일인 초일(퇴직일)은 민법 제157조에 따라 산입하지 않음
- 2026.3.1.에 퇴직하였다면 평균임금 산정을 위한 기산일은 2026.2.28.

2026.2.28.

교육공무직원 최종 근무한 날(사직서 수리일, 계약기간 만료일 등)

2026.3.1.

퇴직일

✓ 3개월간 임금총액

- 3개월간 지급된 월정임금 총액 + 1년간 지급된 비월정임금 총액의 3/12
※ 통상임금과 평균임금의 범위(p.70) 참조
- 연차 유급휴가 미사용 수당은 퇴직으로 인해 발생하는 연차 유급휴가가 아니라 퇴직 전전년도 출근율에 의해 전년도에 사용 가능한 연차 유급휴가를 미사용함에 따라 지급된 연차 유급휴가 미사용 수당을 의미
예1) 2026.3.1. 퇴직 시: 2025.2.28. 지급받은 연차 유급휴가 미사용 수당 산입
예2) 2026.9.1. 퇴직 시: 2026.2.28. 지급받은 연차 유급휴가 미사용 수당 산입
예3) 2026.12.31. 퇴직 시: 2026.2.28. 지급받은 연차 유급휴가 미사용 수당 산입
- 연장근로수당은 해당 기간 내에 발생된 연장근로로 인해 지급된 연장근로수당 산입
예) 2026.8.1.~2026.8.31. 연장근로로 인해 9월에 연장근로수당이 지급된 경우, 해당 연장근로수당은 8월에 산입

✓ 3개월간 총일수

- 사유발생일 전 3개월간의 총일수는 89~92일이며, 역(歷)에 의해 계산함
- 총 근무기간이 3개월 미만인 경우는 그 기간만을 대상으로 산정
- 평균임금 산정기간 중에 제외되는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균 임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 제외
- 제외되는 기간이 3개월을 초과하여 평균임금 산정 기준기간이 없게 된 경우 제외되는 기간의 첫날을 평균임금의 산정사유가 발생한 날로 보아 이전 3개월간을 대상으로 평균임금을 산정함

✓ **평균임금 산정 시 제외되는 기간**

1. 「근로기준법 시행령」 제2조

- 산정 사유 발생일
- 근로계약을 체결하고 수습 중인 기간
- 「근로기준법」 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
- 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간
- 「근로기준법」 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간
- 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 적법한 쟁의행위기간
- 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무 이행을 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간.
다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 제외
- 업무 외 부상·질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 얻어 휴업한 기간

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2 육아기 근로시간 단축 기간
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따른 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가(무급) 기간

3. 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」

- 방학중비근무자의 방학기간 전부 또는 방학 중 일정기간 소정근로에서 제외되는 비근무기간

나. 산정시기: 퇴직금, 휴업수당, 휴업급여, 장해보상 지급 사유 발생 시

다. 평균임금 산정 사례

- 2026.11.1.~ 2026.11.30. 휴업하는 경우(상시근로자)

기간	2026.8.1.~8.31.	2026.9.1.~9.30.	2026.10.1.~10.31.	계
산정일수	31	30	31	92
월정임금	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당초과분 (호봉제) • 동숙수당	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당초과분 (호봉제) • 동숙수당	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당초과분 (호봉제) • 동숙수당	㉠
비월정임금	• 명절휴가비×3/12 • 정기상여금×3/12 • 연차 유급휴가 미사용 수당(2026.2.28. 지급분)×3/12			㉡
평균임금 (1일)	(㉠+㉡)÷92일			

※ 연장근로수당(2026.8.1.~8.31): 8월 연장근로로 인하여 9월에 지급받은 연장근로수당

● 2026.7.20. 퇴직하는 경우(상시근로자)

기간	2026.4.20.~4.30	2026.5.1.~5.31.	2026.6.1.~6.30.	2026.7.1.~7.19.	계
산정일수	11	31	30	19	91
월정임금	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당 초과분(호봉제) • 동숙수당	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당 초과분(호봉제) • 동숙수당	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당 초과분(호봉제) • 동숙수당	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당 초과분(호봉제) • 동숙수당	㉠
비월정임금	• 명절휴가비×3/12 • 정기상여금×3/12 • 연차 유급휴가 미사용 수당(2026.2.28. 지급분)×3/12				㉡
평균임금(1일)	(㉠+㉡)÷91일				

※ ㉠의 월정임금 산정 시, 산정일수에 대해 일할 계산한 금액 산입

● 2026.3.1. 퇴직하는 경우(방학중비근무자)

기간	2025.12.1.~12.31.	2026.1.1.~1.31.	2026.2.1.~2.28.	계
산정일수	31	31	28	90
제외기간 (방학기간)	2	31	13	46
실산정일수	29	0	15	44

기간	2025.12.1.~12.31.	2026.1.1.~1.31.	2026.2.1.~2.28.	계
월정임금	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당초과분(호봉제) • 동숙수당	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당초과분(호봉제) • 동숙수당	• 월정임금 • 연장근로수당 • 연장근로수당초과분(호봉제) • 동숙수당	㉠
비월정임금	• 명절휴가비×44/365 • 정기상여금×44/365 • 연차 유급휴가 미사용 수당(2025.2.28. 지급분)×44/365			㉡
평균임금(1일)	(㉠+㉡)÷44일			

※ ㉠의 월정임금 산정 시, 방학 중 근속수당을 전액 지급받더라도 실산정일수에 대한 근속수당만 산입(이 경우 근속수당은 90일 중 44일분만 포함)

4. 생활임금

가. 개요: 최저임금 이상으로 주거·교육·문화 등 기본적인 생활비를 고려해 책정한 임금

나. 결정방식: 생활임금위원회 심의를 거쳐 교육감이 결정

다. 적용대상

- 1주 15시간 미만 초단시간 교육공무직원
- 5일 이하 돌봄전담사 및 5일 이하 당직전담사(외부인력에 한함) 대체

관련규정

「부산광역시교육청 교육공무직원 생활임금 조례」

제3조(적용범위) 이 조례는 「부산광역시교육청 교육공무직원 채용 및 관리에 관한 조례」 제2조제3호에 따른 교육공무직원 중 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 자에 대하여 적용한다.

라. 적용시기: 기관 1월 1일, 학교 3월 1일

마. 생활임금 시급: (2026 회계연도) 12,380원

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
금액(시급)	10,000원	10,300원	10,460원	10,990원	11,540원	11,830원	12,070원	12,380원
근거	교육공무직원 관리 종합계획	임금협약	생활임금 조례					

바. 참고사항

- 초단시간근로자란 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(「근로기준법」 제18조제3항)
- 초단시간근로자의 적용 제외: 휴일, 연차 유급휴가, 퇴직금, 병가, 휴직, 기간제근로자의 사용기간 제한. 단, 노동절과 자녀당 법정 육아휴직*은 적용함

* 모성보호 파트(p.167) 참조

✓ 생활임금 지급 예시

2026년 3월						
일	월	화	수	목	금	토
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21

※ 주 15시간 산정 시 근로 시작일로부터 한 주 계산

- (사례1) 교육실무사 3.4.(수) 병가로 대체근로자 1일 계약 후, 원근로자 병가 연장으로 3.5.(목) 추가 계약
 1일차 8시간 계약: 생활임금 12,380원×8시간=99,040원
 2일차 8시간 계약: 통상임금 11,027원×8시간=88,220원
- (사례2) 조리실무사 3.12.(목)~3.13.(금) 2일간 병가로 대체근로자 계약
 2일 16시간 계약: 통상임금 11,362원×16시간=181,800원
- (사례3) 교육실무사 3.13.(금) 1일 병가로 대체근로자 계약 후, 원근로자 병가 연장으로 3.16.(월) 추가 계약
 1일차 8시간 계약: 생활임금 12,380원×8시간=99,040원
 2일차 8시간 계약: 통상임금 11,027원×8시간=88,220원
- (사례4) 조리실무사 3.11.(수) 1일 병가로 대체근로자 계약 후, 원근로자 3.18(수) 추가 병가로 추가 계약
 1일차 8시간 계약: 생활임금 12,380원×8시간=99,040원
 2일차 8시간 계약: 생활임금 12,380원×8시간=99,040원

문고답하기

Q20 2026년 7월에 격일제 당직전담사(A) 휴가 사용 시 같은 학교 격일제 당직전담사(B)가 1일 대체로 7시간 근무한 경우 임금 지급은?

- : 기본급(추가 근무시간, 급식비(일할) 계산하여 지급 ※ 생활임금 지급대상 아님
- 기본급: $[2,144,500\text{원} \div 209\text{시간}] \times 7\text{시간} \approx 71,830\text{원}$
 - 급식비: $100,000\text{원} \times (1\text{일} \div 31\text{일}) \approx 3,230\text{원}$

Q21 대체근로자(주 15시간 이상 근로계약 체결 시)의 임금지급 기준은?

- : 원근로자의 임금체계를 적용하되, 정년초과 여부 및 계약기간에 따라 달리 적용됨
- (사례1) 2일 조리실무사 대체 시 초단시간근로자 시급 적용이 아닌, 조리실무사 임금 체계(1개월 미만 계약자) 적용
 산정식: $[(2,144,500\text{원} + 70,000\text{원}) \div 209\text{시간} + 766\text{원}] \times 8\text{시간} \times 2\text{일}$
 - (사례2) 조리실무사 대체근로자가 정년초과자인 경우, 정년초과자 임금체계 적용
 정년초과자 조리실무사도 위험수당 지급
 ※ 직무관련수당은 정년 초과 여부와 관계없이 요건 충족 시 지급

5. 최저임금

가. 개요

- 국가가 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 강제함으로써 저임금 근로자를 보호하는 제도

나. 적용: 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용

다. 최저임금액

연도	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
시급	5,580원	6,030원	6,470원	7,530원	8,350원	8,590원	8,718원	9,160원	9,620원	9,860원	10,030원	10,320원

라. 최저임금에 산입되는 임금의 범위

- 기본급, 근속수당, 직무관련수당(면허가산수당, 면허수당, 식생활지도수당, 위험수당, 자격가산수당, 특수업무수당, 특수교육지원수당, 직무수당, 통학차량탑승수당), 복리후생수당(급식비)

마. 교육공무직원 임금의 최저임금 미달 여부

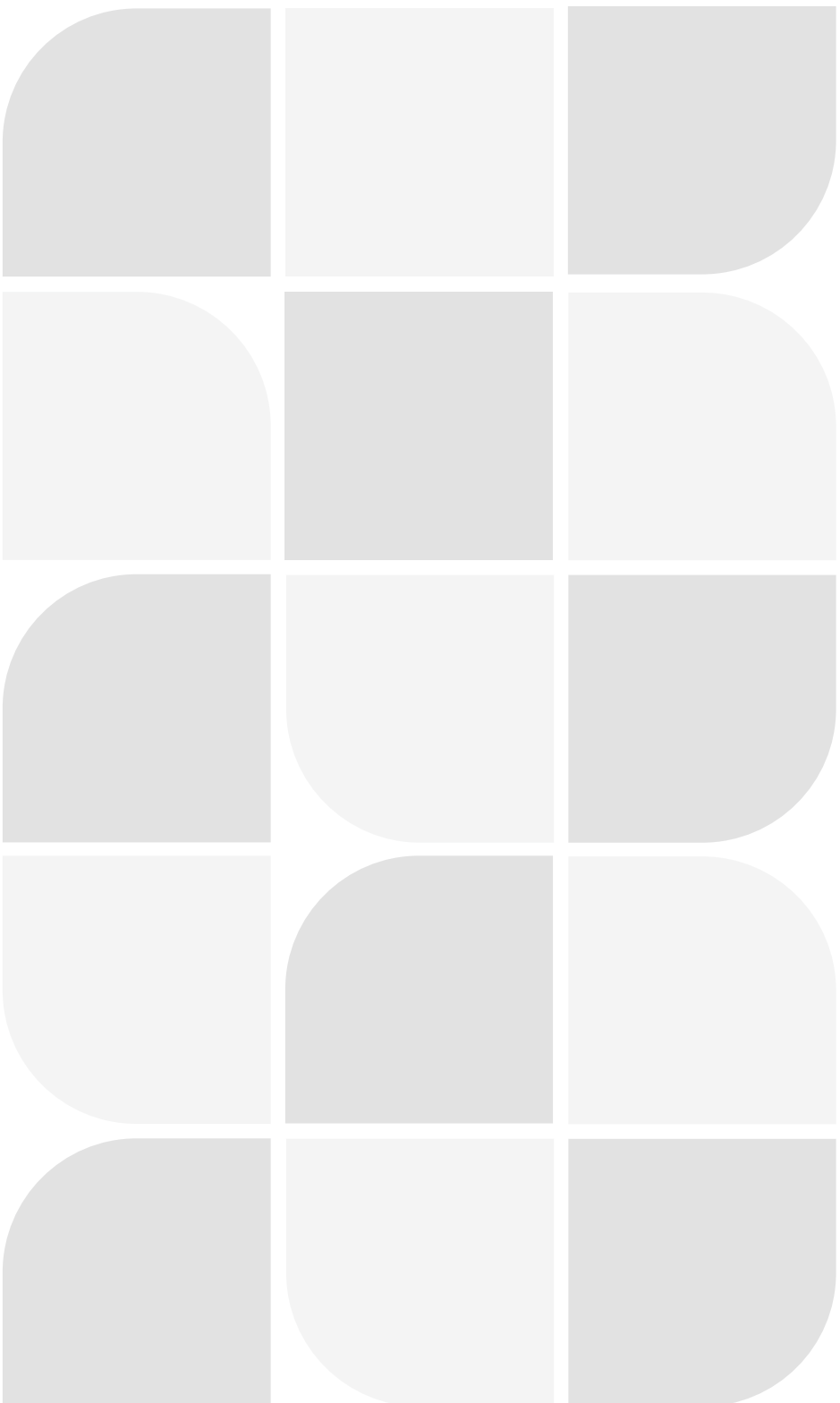
- 교육공무직원 임금체계 적용 시 최저임금에 미달되는 근로자 없음

교육공무직원 임금(II유형, 근속 0년, 직무수당 미지급)	2026년 최저임금
(기본급 2,144,500원÷209시간)+766원(급식비 통상임금) = 11,027원	10,320원

>



고령친화기업의 노무관리 매뉴얼 LABOR MANAGEMENT MANUAL



PART 05

근로 시간

I. 근로시간

II. 휴게시간

III. 연장·휴일·야간근로

IV. 지각·조퇴·외출·결근

V. 출장·연수·교육



근로시간

I 근로시간

1. 개요

가. 정의

- 교육공무직원이 사용자의 지휘·감독 하에서 근무를 제공하는 시간
- 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으며, 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄

나. 근로시간의 구분

구분	내 용
법정근로시간 「근로기준법」 제50조	• 근로기준법상 정하고 있는 기준 근로시간 - 1일 8시간, 1주 40시간
소정근로시간 「근로기준법」 제2조	• 법정근로시간 범위 내에서 근로자와 사용자가 근무하기로 정한 시간 - 시간급 통상임금 산정을 위한 기초 - 당사자 간의 합의로 변경가능
연장근로 「근로기준법」 제53조, 제56조	• 1일간 또는 1주일간의 법정 또는 소정근로시간을 초과한 근로 - 연장근로는 불가피한 경우에 한해 허용 - 당사자 동의하에 1주에 12시간 한도로 연장근로 가능 • 연장근로수당: 통상임금 50% 가산금 지급
야간근로 「근로기준법」 제56조	• 22시~6시 사이의 근로 - 소정근로시간 내의 근로일지라도 야간근로일 경우에는 야간수당 지급 • 야간근로수당: 통상임금 50% 가산 지급
휴일근로 「근로기준법」 제56조	• 법정휴일 또는 약정휴일로 정해진 날의 근로 • 휴일근로수당 - 8시간 이내: 통상임금 50% 가산 지급 - 8시간 초과: 통상임금 100% 가산 지급

✓ 소정근로일(시간)의 결정

- 근로계약서상 명시
- 사용부서의 장이 특정기간에 대해 근로일(시간) 변경*이 필요한 경우, 근로자의 동의서 첨부한 내부결재로 변경 가능(관리과-7830, 2022.8.12. 참고)
 - * 특정 주 또는 월의 근로일 변경, 방학기간 중 근로일 지정 등
- 특정기간 소정근로일(시간) 변경 시 회계연도 내 단위로 내부결재
 - 예시) 2026.2.1. ~ 2026.5.31. 동안 근로시간 변경(08:30~16:30 → 07:30~15:30) 시
 - 2025 회계연도 내부결재 상신(2026.2.1. ~ 2026.2.28. / 08:30~16:30 → 07:30 ~ 15:30 변경)
 - 2026 회계연도 내부결재 상신(2026.3.1. ~ 2026.5.31. / 08:30~16:30 → 07:30 ~ 15:30 변경)

✓ 내부기안 예시

- 돌봄전담사 방학기간 중 근무시간 변경[에듀파인-문서관리-기안-샘플서식 참고]

수신 내부결재

(경유)

제목 2026학년도 여름방학 중 돌봄전담사 근무시간 변경

『1. 관련: ○○○○○과-00(0000. 00. 00.)』

2. 2026학년도 방학 중 돌봄전담사 근무시간을 다음과 같이 변경하여 운영하고자 합니다.

가. 근무시간 변경: 1일 5시간 → **1일 8시간**

나. 상세 내용

연번	성명	성별	생년 월일	근무기간	비고
1	○○○	여	0000. 00.00.	0000.00.00.(요일) ~ 0000.00.00.(요일) (1일 8시간 근무) - 근무시간 : 00시00분 ~ 00시00분 (휴게시간 : 00시00분 ~ 00시00분)	- 제외기간 0000.00.00.~0000.00.00. (5일간) - 제외사유: 돌봄방학, 학습휴가 등
2	○○○	남	0000. 00.00.	000.00.00.(요일) ~ 0000.00.00.(요일) (1일 8시간 근무) - 근무시간 : 00시00분 ~ 00시00분 (휴게시간 : 00시00분 ~ 00시00분)	- 제외기간 0000.00.00.~0000.00.00. (5일간) - 제외사유: 돌봄방학, 학습휴가 등

붙임 근무시간 변경 동의서 1부. 끝.』

다. 근로시간의 준수

- 원작: 1일 8시간, 1주 40시간 내의 소정근로시간 준수
- 예외: 불가피한 경우 사전에 근로자의 동의를 얻어 1주 12시간 한도로 연장·야간·휴일근로 가능
※ 단시간근로자의 경우도 1주 12시간을 초과할 수 없음

구분	조치 사항
불가피한 연장근로가 상시적 으로 필요	① 업무재분장 ② 근로시간 조정 ③ 근무일 변경
불가피한 연장근로가 한시적 으로 필요	① 연장·휴일근로 실시 후 수당 지급 또는 보상휴가 부여 ② 해당 연장근로가 속한 주에 휴일대체 실시 가능

✔ 주 52시간 준수를 위한 복무

연장근로계획	나이스상신	나이스결제
• 연장근로 필요성 검토 • 주 52시간 준수 여부 확인 ① 근로기준법상 1주란 7일을 의미하며, 기산점을 달리 정하지 않은 경우 월요일~일요일을 1주로 보아 주 52시간 초과여부를 판단 ② 토, 일 연장근로가 필요한 경우 해당 주 월~금요일 근무시간을 조정 예: 학생운동부지도자가 대회참석 등으로 토, 일 연장근로가 필요할 경우 핵심 훈련시간을 위주로 하여 평일 근무시간을 단축 조정(근무시간 12시~20시 → 15시~20시 근무) ③ 휴일대체를 하는 경우, 원래의 휴(무)일은 통상의 근로일이 되고, 그 날의 근로는 휴일근로수당이 지급되지 않음	▶ • ‘해야 할 일’ 및 휴게시간 기재 • 토요일 또는 일요일 근로로 대체 휴일을 부여하는 경우 해당 내용 명시 ※ p.104 참조	▶ • 휴일대체, 보상휴가제 명시 확인
관리자, 사업담당자	근로자	관리자, 사업담당자

📧 문고답하기

Q22 근로일(시간)이 변경될 때마다 근로자의 동의를 받아야 하는지?

: 원칙적으로 변경 시마다 동의(내부결재)

※ 월에 걸쳐서 근로일(시간)의 변경이 반복되는 경우, 변경 내용에 대해 회계연도 내 단위로 내부결재 가능
(근로자 동의서 첨부)

라. 「근로기준법」상 근로시간 제한

구분	법정근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
남성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간 이하	당사자 합의	당사자 합의
여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간 이하	본인 동의	본인 동의
산후 1년 미만 여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1일 2시간 이하 1주 6시간 이하 1년 150시간 이하	본인 동의 + 고용노동부장관인가	본인 동의 + 고용노동부장관인가
임신 중인 여성근로자	8시간	40시간	불가	명시적 청구 + 고용노동부장관인가	명시적 청구 + 고용노동부장관인가
15세 이상 18세 미만	7시간	35시간	당사자 합의 1일 1시간 이하 1주에 5시간 이하	본인 동의 + 고용노동부장관인가	본인 동의 + 고용노동부장관인가

II 휴게시간

1. 개요

- 근로자의 근무 도중에 휴식을 부여하는 시간
- 휴게시간 제도는 근로자가 계속해서 근무함에 따라 발생하는 피로를 극복하고 권태감을 감소시켜 근로의욕을 유지하는 데 목적이 있음

2. 근로시간 중 휴게시간

가. 원칙

- 대상: 별도 규정을 적용받지 않는 학교 및 기관에서 근무하는 교육공무직원
- 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 무급휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함(「근로기준법」 제54조)

나. 예외: 별도 규정이 있는 교육공무직원의 경우 유급휴게시간 부여 가능

- 1일 통상근로시간이 8시간인 학교에 근무하는 교육공무직원
 - 관련: 부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙(2015.7.1. 이후)
 - 원칙: 근무시간 7시간 30분에 유급휴게시간 30분 부여함

구분	근무시간	휴게시간
일 8시간 근로자	7시간 30분	30분(유급)

- 통상임금 산정을 위한 1일 유급시간은 8시간으로 함

※「부산광역시교육청 소속 지방공무원 복무 조례」의 개정 등으로 학교에 근무하는 지방공무원의 근로시간이 동 조례의 개정시행 전 근로시간으로 환원되는 경우 교육공무직원 근로시간 등도 전으로 환원됨

- 단시간 돌봄전담사
 - 관련: 교육공무직원 단체협약(2017.12.27.)
 - 1일 통상근로시간이 8시간이 아닐 경우 유급휴게시간 부여 방법

구분	근무시간	휴게시간
일 4시간 초과~8시간 미만 근로자	근로계약시간-30분	30분(유급)

- 통상임금 산정을 위한 1일 유급시간에 휴게시간을 포함

3. 연장근로 시 휴게시간

가. 원칙

- 소정근로시간과 연장근로시간 합이 4시간 이상 시 30분, 8시간 이상 1시간, 12시간 이상 1시간 30분의 휴게시간 부여
- 연장·휴일근로 시 휴게시간은 무급이 원칙

나. 연장·휴일근로 나이스 상신 시 휴게시간 명시

근로시간 08:30 ~ 16:30

취업규칙 제63조에 따라 근로시간 종료된 이후 30분(무급) 휴게시간은 입력 제외

주간근로시간 00시 00분

17시 이후 30분(무급) 휴게시간 입력

*연장근로일자 2026-03-05

*휴게시간 00 시 30 분 ☐ 유급

*연장근로시간 ☐ 휴일 17:00 ~ 21:30

*연장근로시간 합 04 시 00 분

점입기관신청여부 ☐

*하여야 할 일 00관련 업무(휴게시간 18:30~19:00)

※ 기간을 설정하여 연장근로 추가 시에는 연장근로가 계산이 불가능 합니다.
휴게시간에서 유급을 체크하면 휴게시간이 연장기본으로 계산됩니다.

주간근무시간

단, 개인별근무일자에서 2회차 휴게시간 입력 필요

요일	일소정 근무여부	근무시작시분	근무종료시분	휴게1회차 시작시분	휴게1회차 종료시분	휴게1회차 유급여부	휴게2회차 시작시분	휴게2회차 종료시분	휴게2회차 유급여부
월	Y	08:30	16:30				16:30	17:00	무급

✓ 8시간 근무자의 퇴근시간 이후 연장근로 나이스 상신

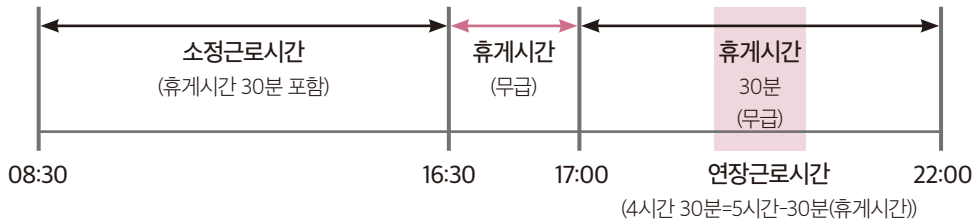
- 「단체협약」 제60조제1항제2호, 「취업규칙」 제63조제1항제2호에 따라 근로시간 종료 후 30분 무급휴게시간을 가지므로, 나이스 연장근로 상신 시 근로시간 종료 후 30분의 휴게시간을 제외하고 상신

✓ 8시간 미만 근무자의 연장근로 나이스 상신

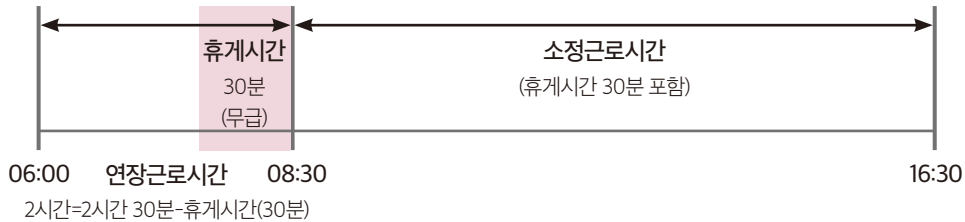
- 총 근로시간이 4시간 이상 근무 시 30분 휴게시간, 8시간 이상 근무 시 1시간 휴게시간이 부여될 수 있도록 나이스 상신 시 휴게시간 기입

다. 부여방법

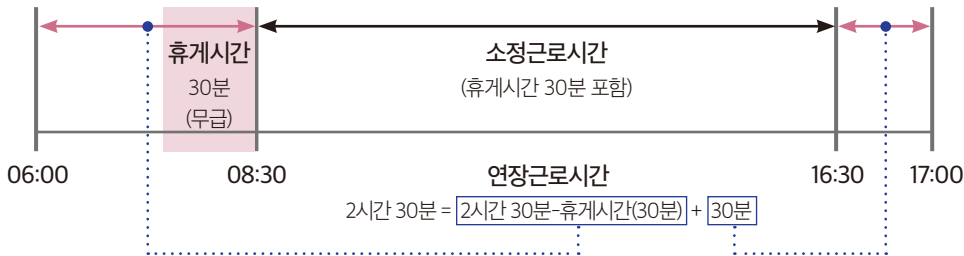
- 근로시간 종료 후 연장근로 시



- 근로시간 시작 전 연장근로 시



- 근로시간 전후 연장근로 시



4. 유의사항

- 휴게시간은 반드시 점심시간이 아니어도 되며, 휴게시간을 부여하지 않으면 「근로기준법」에 위반되므로 계약서 작성 시 반드시 근무시간, 휴게시간을 명시
- 학교 행사(현장체험학습 등) 시 프로그램 계획 과정에서 근로시간 및 휴게시간 명시
- 휴게시간을 분할하여 부여하는 것은 가능하나, 반드시 근로시간 도중에 주어야 하므로 퇴근시간 직전, 출근시간 직후에는 부여할 수 없음

III 연장·휴일·야간근로

1. 연장근로

가. 정의: 법정근로시간 또는 소정근로시간을 초과한 근로

- 1주 40시간을 초과하지 않더라도 1일 8시간을 초과하는 경우
- 1일 8시간을 초과하지 않더라도 1주 40시간을 초과하는 경우

나. 연장근로의 제한

- 원칙적으로 연장근로를 시켜서는 안 됨
- 당사자의 합의에 의해, 1주 12시간 한도로 연장근로 가능

☎ 묻고답하기

Q23 근로자와 합의한 경우 주 12시간을 초과한 연장(휴일)근로가 가능한지?

: 불가. 12시간을 초과한 연장근로가 필요한 경우 사전에 휴일(휴무)대체 제도 등을 이용하여 근무시간 조정 필요

Q24 2026년 3월분 연장근로에 대한 수당을 2026년 4월에 지급하는 경우 통상임금 기준일은?

: 근로한 월(3월)의 통상임금으로 산정

다. 연장근로 가산수당 지급

- 원칙: 근로시간을 초과한 근로에 대해 통상임금의 50% 가산 지급
- 근로자별 구분

구분	내용
통상근로자	• 당해 사업장의 고용형태, 임금체계 등을 종합적으로 고려해 볼 때 통상적으로 근로할 것이 예정되어있는 정규직 근로자 • 법정 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 시간에 대하여 통상임금의 50% 가산 지급
단시간근로자 (주 15시간 이상 40시간 미만 근무)	• 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간에 비하여 짧은 근로자 • 계약서에서 정한 소정근로시간을 초과한 시간에 대하여 통상임금의 50% 가산 지급

• 예외

- 지각으로 늦게 출근하고 퇴근시간 이후 근무를 더하더라도 실 근로시간이 8시간을 넘기지 않으면 연장근로에 대한 가산수당 지급하지 않음(근기68207-2990, 2000.9.28.)
- 휴무일에 근로를 하더라도 해당 주에 휴가·휴일 등이 있는 경우 실 근로시간이 40시간 이내라면 연장근로에 대한 가산수당 지급하지 않음
- 감시·단속직 근로자의 경우 연장근로 시 가산수당 미지급(「근로기준법」 제63조)

Q25 주 40시간 근로자가 아래와 같이 근로한 경우 연장근로가산수당 적용 시간은?

월	화	수	목	금	토
8시간	10시간	10시간	연차	8시간	10시간

: 6시간 (화/수요일: 1일 8시간 초과로 각 2시간, 토요일: 1주 40시간 초과로 2시간)

Q26 다음의 경우 지급해야 할 수당합계는?

근로조건	• 소정근로시간: 08:30~16:30 • 실근로시간: 08:30~20:00 • 휴게시간: 12:00~12:30(유급), 16:30~17:00 (무급) • 시간급 통상임금: 10,000원
------	---

: 총 125,000원

근로시간	•실근로시간: 11시간 (30분 무급휴게시간 제외) •연장근로시간: 3시간 (1일 8시간 초과분)	
임금산정	소정근로시간	10,000원×8시간 = 80,000원
	연장근로시간	(10,000원×3시간)+(10,000원×3시간×50%)=45,000원
	합 계	125,000원

Q27 출장비와 연장근로수당을 동시에 지급할 수 있는지?

: 병급가능 (출장비는 실비변상의 개념이므로 연장근로수당과 병급 가능)

※ 단, 출장을 위한 이동 시간은 근로시간에 미포함

Q28 당직전담사가 학교 행사로 평소 출근시간보다 2시간 일찍 출근한 경우 임금 지급은?

: 2시간만큼 당직전담사의 기본급 통상임금* 추가 지급(p.203참고)

* 기본급 통상임금 계산식: 2,144,500원÷209시간÷시급 10,261원

2. 휴일근로

가. 정의: 법이나 근로계약, 취업규칙 등에서 휴일로 정한 날의 근로

나. 휴일의 종류

- 주휴일, 노동절, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」상 공휴일(일요일 제외)

※ 개교기념일과 재량휴업일의 근로는 휴일근로에 해당되지 않음

다. 휴일근로 시 가산수당 지급

- 8시간 이내 근로 시 통상임금 50%, 8시간 초과 시 통상임금 100% 가산 지급
- 예외: 감시·단속적근로자의 경우 휴일근로 시 가산수당 지급하지 않음

문고답하기

Q29 휴무일과 유급휴일이 중복된 날에 '근로하는 경우' 휴일근로수당 지급이 가능한지?

: 휴일근로수당 지급 (휴무일인 토요일과 유급휴일이 겹치는 날에 근로하는 경우 휴일근로수당 지급)

Q30 다음의 경우 지급해야 할 수당합계는?

근로조건	•근로시간: 09:00~20:00 (일요일 근로) •휴게시간: 12:00~13:00 (무급) •시간급 통상임금: 10,000원	
: 총 160,000원		
근로시간	•실근로시간: 10시간 (1시간 무급휴게시간 제외) •8시간 초과분: 2시간	
임금산정	8시간 (통상임금 50% 가산)	(10,000원×8시간)+(10,000원×8시간×50%)=120,000원
	2시간 (통상임금 100% 가산)	(10,000원×2시간)+(10,000원×2시간×100%)=40,000원
	합 계	160,000원

Q31 휴일근로 시 휴게시간은 유급인지 무급인지?

: 무급

Q32 교육공무직원이 업무 목적으로 현장체험학습 지원 시, 복무 상신 방법은?

: 현장체험학습 계획 수립 시 교육공무직원 근로시간(휴게시간 포함)을 포함하여 수립. 나이스 연장근로 상신 시 휴게시간 명시하여 상신

3. 야간근로

가. 정의: 야간시간(22시부터 익일 6시까지)의 근로

- 소정근로시간 내의 근로일지라도 야간에 근무 시 야간근로에 해당

※ 소정근로시간이 20:00~08:00인 당직전담사의 경우도 야간시간(22시~06시) 근무 시 야간근로에 해당

- 휴일근로이더라도 야간에 근로하는 경우 야간근로에 해당

※ 휴일근로와 야간근로 모두 인정(각각 가산수당 지급)

나. 야간근로 가산수당 지급

- 통상임금의 50% 가산 지급

- 연장·야간·휴일근로가 중복될 때는 이를 각각 가산하여 지급

- 감사·단속적 근로자는 연장근로·휴일근로 시 가산수당을 지급하지 않으나 야간근로 시에는 가산수당 지급

문고답하기

Q33 다음의 경우 지급해야 할 수당합계는?

근로조건	• 근로시간: 09:00~23:00 (휴일근로) • 휴게시간: 12:00~13:00, 18:00~19:00 (무급) • 시간급 통상임금: 10,000원	
: 총 205,000원		
근로시간	• 실근로시간(휴일근로): 12시간 (2시간 무급휴게시간 제외) • 8시간 초과분: 4시간 • 야간근로시간: 1시간 (22:00~23:00)	
임금산정	8시간 (통상임금 50% 가산)	$(10,000\text{원} \times 8\text{시간}) + (10,000\text{원} \times 8\text{시간} \times 50\%) = 120,000\text{원}$
	4시간 (통상임금 100% 가산)	$(10,000\text{원} \times 4\text{시간}) + (10,000\text{원} \times 4\text{시간} \times 100\%) = 80,000\text{원}$
	야간근로	$10,000\text{원} \times 1\text{시간} \times 50\% = 5,000\text{원}$
	합 계	205,000원

IV 지각·조퇴·외출·결근

1. 지각·조퇴·외출

가. 정의

- 지각: 출근시간 이후에 출근
- 조퇴: 퇴근시간 이전에 퇴근
- 외출: 근로시간 중에 사적 용무를 위해 일시적으로 사업장 밖으로 나가는 것

나. 효과

- 임금 미지급(근로를 제공하지 아니한 시간에 대해서는 임금지급 의무가 없음)
- 취업규칙에 의거 근로자가 희망하고 복무권자가 승인하는 경우, 연차 유급휴가를 사용한 것으로 처리할 수 있음

다. 유의사항

- 지각·조퇴·외출과 무단지각·무단조퇴·무단외출은 구분되는 것으로 무단으로 지각 등이 반복되는 경우 징계사유를 구성할 수 있음

☎ 묻고답하기

Q34 지각, 조퇴, 외출 등 복무 사용 시 근로자의 휴게시간이 포함되어 있는 경우 복무상신은?

: 휴게시간 포함하여 상신

예) 휴게시간이 12:00~12:30인 근로자가 11시부터 16:30(퇴근시간)까지 조퇴를 상신하는 경우: 11:00~16:30 조퇴 상신

※ 유급 휴게시간은 포함하여 복무 상신(p.85 참조)

2. 결근

가. 정의

- 주어진 법정근로시간·소정근로시간에 근로를 제공하지 않는 경우

나. 효과

- 임금 미지급
- 임금계산 시 결근일 및 주휴일을 포함하여 일할 계산 후 월급에서 공제

✓ 결근 시 임금계산 예시

2026년 3월						
일	월	화	수	목	금	토
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				

- '26.3.3.~3.6. 결근한 경우, 토(휴무일), 일(주휴일)(무급) → 6일 감액
 [(기본급+수당)×(25일÷31일)] ※ '26.3.2.(월): 관공서공휴일이므로 유급 처리
- '26.3.4.~3.6.(3일) 결근한 경우, 일(주휴일)(무급) → 4일 감액
 [(기본급+수당)×(27일÷31일)] ※ 한 주에 1일~4일 결근하는 경우 토(휴무일) 유급, 일(주휴일) 공제
- '26.3.23.~3.27.(5일) 결근한 경우, 토(휴무일), 일(주휴일)(무급) → 7일 감액
 [(기본급+수당)×(24일÷31일)] ※ 한 주간을 모두 결근하는 경우 토(휴무일), 일(주휴일) 공제
 ※ 시간단위 결근 시 주휴공제 없음

다. 유의사항

- 결근과 무단결근은 구분되는 것으로 반복되는 무단결근은 징계사유를 구성
 ※ 무단결근을 했더라도 사용자와의 계약관계가 종료되는 것이 아니므로 근속기간(누적경력)에는 포함
- 일회성 결근 외 장기결근(연속 3일 이상) 승인 불가
 ※ 자격취득을 위한 연수, 실습 등이 필요하고 연차 유급휴가를 소진한 경우 등에 예외적으로 허용 가능

V 출장·연수·교육

1. 정의

가. 출장: 공적 업무 수행을 위한 근무지 밖 활동

나. 연수 및 교육: 자기 개발 및 직무 능력 향상을 위한 교육·훈련 참석

2. 복무처리: 사전에 전자결재(나이스)를 통해 기관장의 허가 필요

3. 임금 및 여비 지급

가. 출장: 근로시간으로 보나, 이동시간은 근로시간에 포함되지 않음

나. 연수 및 교육: 근로에 해당하지 않으므로 무급이 원칙

(단, 근로시간 중 승인을 득하여 참석하는 경우 임금 미삭감)

구분		임금	출장(연수)여비	비고
근로시간 내	출장	-	출장(연수)여비 지급 ※ 지급 기준 등은 공무원 규정 준용	
	연수·교육 (직무·기타)			
	법정직무연수 ·필수교육			
	실시간 화상교육		여비부지급	
근로시간 외 (비근무일)	출장	임금 지급	출장(연수)여비 지급 ※ 지급 기준 등은 공무원 규정 준용	<출장시간> • 집 ↔ 연수 장소(출장지) : 왕복시간 제외 • 학교(기관) ↔ 연수장소(출장지): 왕복시간 포함
	연수·교육 (직무·기타)	임금 미지급		
	법정직무연수 ·필수교육	<방학중근무일수 확대 직종> 근로시간 내 실시 원칙, 부득이 집합교육이 근로시간 외 실시된 경우 방학중 다른 근무일에 대체휴무 부여		
		<그 외 직종> 해당 교육시간 유급처리 ※ 조합원 유급교육과 유급처리방식 동일		

※ 법정직무연수·필수교육은 근로시간 내 실시가 원칙임

※ 방학중 근무일수 확대 직종: 부영양사, 조리사, 조리실무사, 특수교육실무사, 환경실무사

✓ 산업안전보건교육 유급처리 방법

- **교육대상:** 현업업무종사자(영양사, 조리사, 조리실무사, 시설관리실무사, 당직전담사, 환경실무사, 청소원, 통학차량도우미 등)
- **교육시간:** 총 24시간 (상반가·하반기 각 12시간)
- **교육방법**

해당직종	교육방법	유급시간
영양사, 시설관리실무사, 조리(실무)사(방중비) 환경실무사·청소원(상시·방중비)	근로시간 내	0시간
당직전담사, 통학차량도우미 등	근로시간 외 학교(기관) 내 온라인 또는 현장 교육	24시간

- **유급처리 방법:** 직종별 시간당 단가×산업안전보건교육시간(반기 12시간 이내)

직종	시간당 단가	산출식
당직전담사	9,602원	(기본급 2,144,500원+급식비 160,000원)÷30일÷8시간
통학차량안전도우미	12,380원	생활임금 시급 12,380원

※ 유의사항

- 반기 12시간을 초과하여 교육 이수하더라도 반기 12시간까지 교육수당 지급 가능
- 단시간근로자도 시간당 단가 동일
- 방학중비근무자의 비근무일 산업안전보건교육(집합)에 참여한 경우 방학 중 다른 근무일에 대체휴무 부여
- 방학중비근무자의 연간근무일수 확대에 따라 처우가 후퇴되지 않도록 유의

4. 조합원 유급교육

가. 개요

- 단체협약에 의거하여 조합원에게 부여된 유급 교육시간
- 분기당 4시간(연 16시간)의 교육시간을 회계연도 내에서 사용 가능

나. 내용

- **참석대상:** 노동조합 조합원(비조합원은 교육 참석 불가)
- **복무처리**
 - 근무일에 참석이 원칙이며, 실제 교육시간에 한해 '공가' 처리(이동시간은 고려하지 않음)
 - 중도입사자는 입사일부터 분기별 실제 교육시간에 한해 '공가' 처리
 - 불가피한 경우 비근무일 참석 가능하며, 해당시간 '교육(조합원교육)' 복무 처리

1 교육공무직원

- NEIS 복무
- 근무일: 공가·공가
(사유: 조합원교육)
 - 비근무일: 교육-조합원교육
(사유: 조합원 교육)
 - 출장처리 금지

2 행정실

조합원 유급교육 공문 확인 후
승인여부 검토

3 행정실

교육필증 확인 후
복무(급여대장) 첨부

● 교육수료 확인

- 복무신청일과 교육수료일이 동일한지 확인 후, 해당시간 유급 처리
- 수료증 미제출 시, 해당시간 무급 처리
- 대체휴무는 학사일정에 지장이 없는 날 또는 방학기간 근무일에 사용(회계연도 내 사용)
- 공가: 임금 감액 없음
- 교육(조합원 교육): 대체휴무부여(1:1)를 원칙으로 하되 불가피한 경우 유급처리
 - 유급처리 가능 직종: 돌봄전담사, 유치원방과후과정전담사, 당직전담사, 방학중비근무 직종
 - 유급처리 방법: 처우개선수당 미포함. 단, 영양사 면허가산수당, 조리사 면허수당은 기본급에 포함
- ※ [산정식] 기본급×(1일/해당월의 총일수)×(교육시간/계약서 기준 1일 소정근로시간)
- ※ 당직전담사: 기본급 통상임금[2,144,500원(Ⅱ유형 기본급)÷209시간]×교육시간
- 교육시간은 주휴일 및 퇴직금 산정 시 미포함

문고답하기

Q35 주 40시간 근무하는 교육실무사가 휴무일(토요일)에 조합원 교육에 참석한 경우, 해당시간에 대한 유급처리는?

: 수료증 제출 시, 대체휴무 부여

5. 기타 연수

가. 근거: 2025년 단체협약 제104조, 106조, 107조

나. 대상 및 일수

대상	일수
영양사·전문상담사	연 10일 이내
사서	연 3일 이내

다. 복무처리: 교육-교육연수-사유(기타연수 0일차, 여비부지급)

라. 사용방법

- 일단위로 사용하되 연속하여 사용 가능
- 연수 전 계획서 제출, 연수 종료 후 연수결과보고서 및 증빙서류(사진, 이수증 등) 제출
 - ※ (연수 전) 나이스 복무 신청(연수계획서 제출)
 - ※ (연수 후) 에듀파인-메모관리 보고(연수결과보고서 및 증빙서류 제출, 양식은 자율)

마. 유의사항

- 영양사, 전문상담사의 경우 방학 중 일단위 사용
- 사서의 경우 도서관 운영에 지장이 없는 날 일단위 사용(2025년 단체협약에 의거 한시적 운영)
- 중도 퇴사자나 회계연도 내 퇴직자도 연간 10일(영양사, 전문상담사), 3일(사서) 사용 가능

PART 06

휴일

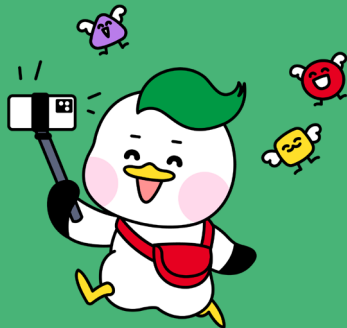
I. 개요

II. 휴일

III. 방학중비근무자의 방학기간

IV. 파업

V. 휴업



I 개 요

1. 정의 및 종류

가. 정의: 노동관계법 및 근로계약 등에 의해 근로를 제공할 의무가 없는 날

나. 종류

구분	예시
휴일	• 노동절, 통상근로자의 일요일(주휴일), 관공서의 공휴일
휴무일	• 방학중비근무자의 근로일로 지정되지 않은 방학기간, 통상근로자(월~금 근로)의 토요일 등 (근로일도 유급휴일도 아닌 날)

※ 휴일: 1주에 평균 1일 이상의 유급휴일을 보장해야 함(「근로기준법」 제55조)

✓

소정근로일

- 근로계약에 따라 근로 제공의 의무가 있는 날을 의미
- 노사 합의에 따라 근로계약서에 소정근로일 명시(주 40시간을 초과하지 않도록 유의)

✓

통상근로자의 1주간 근로일 및 휴무·휴일

월	화	수	목	금	토	일
소정근로일					휴무일	휴일
8시간×5일 = 40시간						

2. 휴일·휴무일의 임금 처리

휴일(휴일근로수당)		휴무일(연장근로수당)	
일 8시간 이내	일 8시간 초과	주 40시간 이내	주 40시간 초과
150%	200%	100%	150%

※ 월급제 근로자의 경우, 유급휴일에 대한 임금은 기월급에 포함되어 있음
 시급제 근로자의 경우, 유급시간으로 산정하여 임금 지급
 ※ 단시간근로자가 휴일 근로 시 휴일근로수당은 8시간 기준으로 산정
 단시간근로자가 휴무일 근로 시 연장근로수당은 소정근로시간 기준으로 적용

II 휴 일

1. 휴일의 구분

가. 종류

종 류	주 15시간 이상	주 15시간 미만
주휴일	○	X
노동절	○	○
「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 정한 휴일 및 대체휴일(일요일 제외)	○	X

※ 초단시간근로자(주 15시간 미만): 4주동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자

나. 복무 처리

- 출근하는 경우: 연장근로 상신 필요(휴일근로수당 지급)
- 휴무하는 경우: 복무상신 불필요

다. 유의사항

- 월급제 근로자의 경우 유급휴일에 대한 기임금은 월급에 포함되어 있음
- 주휴일과 다른 유급휴일(노동절 등)이 중복될 경우에는 근로자에게 유리한 하나의 휴일만 인정되어 임금과 가산수당도 1일분만 지급
- 월급제로 계약한 초단시간 근로자의 관공서 공휴일은 유급휴일은 아니지만 해당일에 휴무하더라도 임금을 감액하지는 않음

2. 주휴일

가. 정의

- 1주 동안의 소정근로일을 개근한 경우 1주에 평균 1회 이상 유급휴일 부여

나. 발생 조건

- 소정근로시간이 주 15시간 이상이면서 1주일간 소정근로일을 개근한 경우
 - 일시적으로 발생한 연장근로시간, 교육시간은 포함하지 않음
 - 연차 유급휴가, 병가, 조퇴, 지각 등 복무를 사용한 경우는 개근으로 봄

다. 적용 제외자

- 주 15시간 미만 근로자(초단시간근로자)
- 감시·단속적 업무에 종사하는 근로자로 고용노동부장관의 승인을 받은 자

라. 주휴일 유급처리 방법

- 적용대상: 1개월 미만 단기 계약 근로자
- 주휴수당 계산방법

① 근로계약 시작일을 기준으로 7일 단위로 주를 구분해 주휴수당 기준시간을 계산하되, 평균하여 15시간 미만 근로한 주의 경우(=주휴수당 기준시간이 3시간 미만인 경우) 주휴 미발생

$$\text{주휴수당 기준시간} = \frac{\text{해당기간 내 총 근로시간}}{\text{해당기간 내 통상근로자의 근무일수}}$$

※ 소수점 둘째자리 올림

※ 공휴일의 경우 해당공휴일에 예정된 근로시간을 반영

② 각 주별 주휴수당 기준시간에 통상시급을 곱하여 주휴수당 계산

마. 각 주별 주휴수당 기준시간 계산 예시

① 5일 근무, 5일 계약

월	화	수	목	금	토	일
1주	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	퇴직

➡ 1주차: 계약기간이 7일 미만으로 미발생

※ 근로계약 기간을 7일로 계약한 경우 주휴 발생함에 주의

② 5일 근무, 7일 계약

월	화	수	목	금	토	일
	1주	8시간	8시간	8시간		
8시간	퇴직					

➡ 1주차: $\frac{40(1\text{주 동안의 총 근무시간})}{5(1\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 8\text{시간}$

※ 1주는 계약 시작일인 화요일부터 다음 주 월요일까지임

③ 2주 초과 3주 미만 계약

월	화	수	목	금	토	일
		1주	2시간	6시간	6시간	
		2주	4시간	2시간	6시간	
	4시간	3주	4시간	4시간	4시간	퇴직

➡ 1주차: $\frac{14(1\text{주 동안의 총 근무시간})}{5(1\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 3\text{시간 미만으로 미발생}$

➡ 2주차: $\frac{30(2\text{주 동안의 총 근무시간})}{10(2\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 3\text{시간}$

➡ 3주차: 계약기간이 7일 미만으로 미발생

④ 3주 계약

월	화	수	목	금	토	일
			1주 6시간	6시간		
	2시간		2주 5시간	5시간		
	5시간	5시간	3주 4시간	4시간		
	4시간	3시간	퇴직			

➡ 1주차: $\frac{14(1\text{주 동안의 총 근무시간})}{5(1\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = \text{미발생}$

➡ 2주차: $\frac{30(2\text{주 동안의 총 근무시간})}{10(2\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 3.4\text{시간}$

➡ 3주차: $\frac{49(3\text{주 동안의 총 근무시간})}{15(3\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 3.3\text{시간}$

⑤ 3주 초과 4주 미만 계약

월	화	수	목	금	토	일
1주 8시간	8시간	8시간	8시간	8시간		
2주 6시간	6시간	6시간				
3주 5시간	5시간	5시간	5시간	5시간		
4주 5시간	5시간	5시간	5시간	5시간	퇴직	

➡ 1주차: $\frac{40(1\text{주 동안의 총 근무시간})}{5(1\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 8\text{시간}$

➡ 2주차: $\frac{58(2\text{주 동안의 총 근무시간})}{10(2\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 5.8\text{시간}$

➡ 3주차: $\frac{83(3\text{주 동안의 총 근무시간})}{15(3\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 5.6\text{시간}$

➡ 4주차: 미발생

⑥ 4주 계약

월	화	수	목	금	토	일
	1주 8시간	8시간	8시간	8시간		
8시간	2주 6시간	6시간				
6시간	3주 5시간	5시간	5시간	5시간		
5시간	4주 5시간		3시간	3시간		
5시간						

➡ 1주차: $\frac{40(1\text{주 동안의 총 근무시간})}{5(1\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 8\text{시간}$

➡ 2주차: $\frac{58(2\text{주 동안의 총 근무시간})}{10(2\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 5.8\text{시간}$

➡ 3주차: $\frac{83(3\text{주 동안의 총 근무시간})}{15(3\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 5.6\text{시간}$

➡ 4주차: $\frac{99(4\text{주 동안의 총 근무시간})}{20(4\text{주 동안의 통상근로자의 근무일수})} = 5\text{시간}$

3. 노동절(매년 5월1일)

가. 근거: 「노동절 제정에 관한 법률」

나. 적용 대상: 근로계약을 체결한 모든 근로자(초단시간근로자 포함)

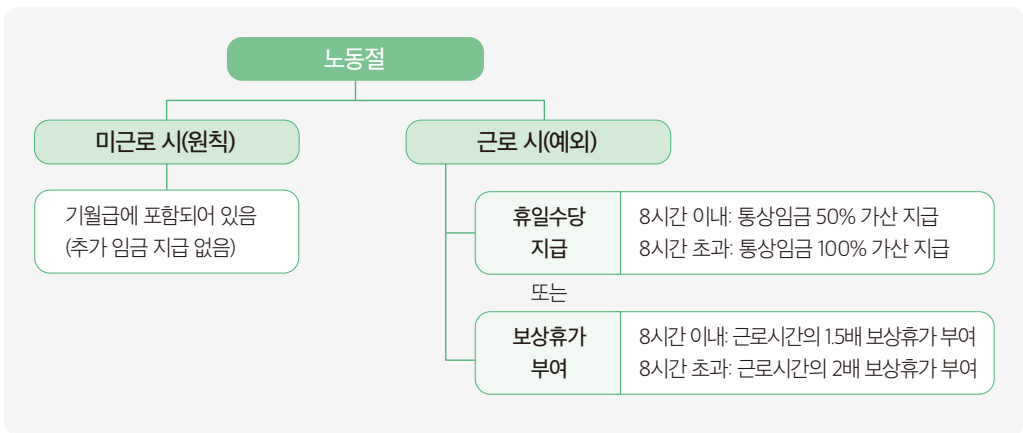
※ 감사·단속직 근로자는 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」에 따라 유급휴일로 인정

다. 적용 제외 대상

- 개인 사업주(방과후강사 등)
- 그 외 학교와 근로계약이 아닌 위촉 등 다른 계약 관계에 있는 자(자원봉사자 등)

라. 임금

- 월급제 근로자



- 시급제 근로자

- 요일에 따라 근로시간이 변경되는 근로자의 경우 주휴일 계산법 준용
- 미근로 시: 유급휴일에 따른 통상임금 지급
- 근로 시: 유급휴일에 따른 통상임금 + 휴일근로에 따른 통상임금 150% 지급

마. 유의사항

- 5월 1일 휴일근로를 하는 경우 다른 날로 휴일을 대체할 수 없음(보상휴가 사용 가능)
(근거-829, 2004.2.19.), (임금근로시간정책과-956, 2026.4.14.)

4. 관공서의 공휴일

가. 종류

- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조
 - 국경일(3·1절, 제헌절, 광복절, 개천절 및 한글날) ※ 2026.5.11부터 제헌절 포함
 - 신정 (1월 1일)
 - 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
 - 부처님오신날 (음력 4월 8일)
 - 5월 5일(어린이날)
 - 6월 6일(현충일)
 - 추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일)
 - 12월 25일(기독탄신일)
 - 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
 - 기타 정부에서 수시 지정하는 날

※ 단, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조제1호의 '일요일'은 제외
- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제3조(대체공휴일)

나. 방학중비근무자의 방학기간 중 유급휴일

- 적용대상: 학기 중 출근율(휴직, 결근 제외) 80% 이상이고 방학시작 전 재직하고 있는 주 15시간 이상 근무하는 교육공무직원
 - 내용: 방학기간 중 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조~제3조에 해당하는 휴일이 포함된 경우 해당일을 유급으로 인정
- ※ 방학중비근무자 방학기간 임금계산방식으로 처리

문고답하기

Q36 방학 중 관공서의 공휴일이 토요일 또는 일요일과 중복되는 경우에도 유급으로 적용되는지?

: 적용 (겨울방학기간 중 크리스마스(일요일)이 있는 경우 → 일요일 유급 적용)

Q37 방학 중 관공서의 공휴일인 광복절이 토요일이고, 대체공휴일이 월요일인 경우 유급일은?

: 대체공휴일인 월요일 유급처리

※ 공휴일에 의해 지정되는 대체공휴일이 있는 경우 둘 중 대체공휴일만 유급처리

다. 감사·단속적 근로자의 유급휴일

- 적용대상: 1주간 근로시간이 24시간 이상인 감사·단속적 근로자
- 내용
 - 감사·단속적 근로자는 원칙적으로 유급휴일 미적용
 - 단, 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」에 따라 노동절(5.1.), 신정(양력 1.1.) 설날(음력 1.1.) 추석(음력 8.15.)은 유급휴일로 적용(연 4일)
- 임금 지급
 - 근무여부와 관계없이 유급휴일에 대한 보상으로 통상임금 7시간분 지급
 - 해당일이 근무일이나 휴무하는 경우 해당시간만큼 기본급 차감 및 통상임금 7시간분 지급

※ 2026년 경비원 운영계획(총무과-4329, 2026.3.17.) 참조

5. 휴일대체 및 보상 휴가제

가. 개요

구분	휴일대체	보상 휴가제
대상	• 휴일 (5.1. 노동절 제외)	• 연장·야간·휴일근로
내용	• 휴일과 다른 근로일을 1:1로 대체하여 해당휴일을 근로일로, 대체된 근로일을 휴일로 간주하는 제도 • 적어도 휴일근로 24시간 전 당사자와 합의 필요 • 휴일 대체 근로시간을 포함하여 주 52시간 이내에서만 근로 가능 • 휴무일도 동일한 방법으로 대체 가능	• 연장·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 부여하는 제도 • 사용자는 근로자(근로자 대표)와의 서면 합의 필요
효과	• 대체된 휴일은 근로일이 되므로 휴일근로수당이 발생하지 아니함 • 휴일 대체 근로일에 근로를 제공하지 않은 경우 결근으로 처리하고 임금 감액	• 연장·야간·휴일근로 가산 적용하여 휴가 부여
행정 절차	• 휴일대체(사전): 근로자의 서면 동의하에 휴일대체일을 지정하여 나이스로 신청·승인 • 보상 휴가제(사후): 근로자의 서면 동의하에 보상휴가일을 지정하여 나이스로 신청·승인 • 공휴일대체 및 보상휴가는 1개월 이내 사용함을 권장하나 부득이한 경우 회계연도 내 사용 • 주휴일대체의 경우 7일 이내 대체휴무 부여(준수)	

나. 나이스 복무처리 방법

● 휴일 대체 시

근무상황신청입력			
근무상황	기타 기타		
기간	2026-03-26 일 08 시 30 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복	
	2026-03-26 일 16 시 30 분 까지	1 일 0 시간 0 분	
☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분			
연락처	(010)0000-0000	목적지	
사유	2026.3.29.(일) 근로로 인한 휴일 대체		
결임기관 신청여부	☐ 선택		
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유		
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.		

● 연장근로 후 보상 휴가 시 (연장근로시간 전체 사용)

근무상황신청입력			
근무상황	기타 기타		
기간	2026-04-02 일 08 시 30 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복	
	2026-04-02 일 11 시 30 분 까지	0 일 3 시간 0 분	
☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분			
연락처	(010)0000-0000	목적지	
사유	2026.3.29.(일) 2시간 연장근로로 인한 보상휴가		
결임기관 신청여부	☐ 선택		
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유		
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.		

● 연장근로 후 보상 휴가 시 (연장근로시간 일부 사용)

근무상황신청입력			
근무상황	기타 기타		
기간	2026-04-02 일 15 시 30 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복	
	2026-04-02 일 16 시 30 분 까지	0 일 1 시간 0 분	
☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분			
연락처	(010)0000-0000	목적지	
사유	2026.3.29.(일) 2시간 연장근로로 인한 보상휴가 중 일부사용(1시간)		
결임기관 신청여부	☐ 선택		
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유		
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.		

III 방학중비근무자의 방학기간

1. 개요

가. 원칙

- 방학중비근무자의 방학기간 중 비근무기간: 휴무일로 근로제공의무가 없음
※ 방학기간: 학교 교육계획서상 여름방학, 겨울방학, 학기말 방학(봄방학)
- 소정근로일에서 제외, 별도 복무처리 불필요, 방학 중 불필요한 출근 요구 불가
- 근무일수 확대된 방학중비근무자(5개 직종)은 연간근무(유급)일 지정(회계연도 시작 전 내부결재)
- 매년 연간근무계획 수립. 단, 학사일정 변경 시 연계적용 가능(추가 내부결재 불필요)
- 방학 중 근무일수 확대 미동의 근무자의 경우, 방학기간 휴무일 유지(미동의서 징구)

나. 예외

- 사용부서의 장이 필요한 경우 근로자 동의 시 방학기간 근무일 추가 지정 가능
- 방학 전에 근무계획 수립(내부결재, 학교자체 예산활용)
단, 근로자의 사정으로 출근이 불가능한 경우 근무일 지정 효력은 상실됨

2. 방학중비근무자의 연간근무(유급)일수 지정

가. 적용대상

구분	2025회계연도	2026회계연도
부영양사·조리(실무)사	310일	320일
특수교육실무사	300일	305일
환경실무사	학기 중 + 방학기간 주 3일(월, 수, 금) + 개학 전 5일*	

※ 환경실무사의 경우, 방학기간 주 3일(월, 수, 금) 지정을 원칙으로 하되, 학교 사정에 따라 요일 변경 가능, 개학 전 5일은 실근무일 5일임

나. 방학중비근무자 연간근무(유급)일수 설정 방법

구분	학기 중	방학 중
대상일	학기 전체	- 방학기간 지정된 근로일 - 청소일(급식실), 개학준비일, 학습휴가, 법정의무연수 일체(산업안전보건교육, 성교육 관련 등), 조리사 위생교육, 직종전환 조리사 직무연수, 교육청주관 위생교육, 계절학기 기간 등 포함 - 방학기간 「관공서 공휴일에 관한 규정」 제2조~제3조에 해당되는 날(일요일 제외) - 방학 중 근무에 따라 유급 처리된 토·일요일(p.107 참고)

- 연간근무(유급)일수 = 학기 전체(학사일정) + 방학기간 근무일
- 학기 중: 달력상 일수로 학기 중 소정근로일, 토요일·일요일 및 기타 유급휴일 포함
- 방학 중: 방학기간 근무일(방학기간이 포함된 달의 임금계산법에 따라 유급 처리된 토·일요일 포함), 방학기간 관공서의 공휴일 및 대체공휴일(일요일 제외)

- 소속 학교의 학사일정 및 근로자의 의견을 고려하여 연간 근무일을 새학기 시작(3월 1일) 전 미리 정하여 근무계획 수립 후 운영(내부결재)
- 연간근무계획 수립 시, 초·중등 학사일정 차이 등을 고려하여 상반기(3월~8월) 근무일수를 하반기(9월~익년도 2월) 근무일수 대비 10일 내외(특수교육실무사는 5일 내외) 많도록 편성·수립하여 안정적 연간근무일수 확보(전보 시, 전보교의 연간근무일수에 따름)
 예1) 조리사·조리실무사: 상반기(3월~8월) 165일 + 하반기(9월~익년도 2월) 155일 = 320일
 예2) 특수교육실무사: 상반기(3월~8월) 155일 + 하반기(9월~익년도 2월) 150일 = 305일
- 학기 중 전보 시 전입·전출교 간 학사일정에 따라 연간근무일수가 달라질 수 있음
- 방학 중 근무일에도 연가, 병가, 특별휴가 등 복무 사용 가능
- 방학중비근무일에 임시공휴일 지정 및 연수(집합), 교육(집합) 등에 참여한 경우, 연간근무(유급)일수 변경 없이 방학 중 근무일에 대체휴무(유급) 부여
- 방학 중 연간근무일 확대에 동의하지 않은 근로자는 미동의서 제출

✓ 유의사항

- 방학 중 근무일은 연속하여 설정하는 것이 원칙(토요일, 일요일 등 유급일 포함)
- 학기 중 학습휴가를 사용하지 못한 경우 방학 중 근무일에 사용하도록 안내
 ※ 연간근무일, 개교기념일 및 재량휴업일에 근로자 사정으로 사용하지 못한 경우 학습휴가 차감
- 학기 중 휴업기간은 연간근무일수에 포함
- 연간근무일수를 초과한 별도의 유급처리 불가
 - 청소일(급식실), 개학준비일
 - 사용자의 귀책으로 근무일에 사용하지 못한 학습휴가
 - 법령의무교육 일체(산업안전보건교육, 성교육 관련 등), 조리사 위생교육(집합), 직종전환 조리사 직무연수(집합), 교육청주관 위생교육(집합) 등
- 특수교육실무사의 연간근무계획 수립 시 근무일수에 방학 중 계절학기* 기간 포함. 단, 근무일수 초과한 계절학기 기간은 일 4시간** 임금 지급
 * 방학 중 특수교육대상학생 초등 방과후·돌봄 맞춤형 프로그램'을 의미함
 ** 근무일수 초과한 방학 중 계절학기 기간 특수교육실무사 임금 지급기준: 일 3시간~일 4시간(2025년 단체협약)

✓ 내부기안 예시

수신 내부결재
(경유)

제목 2026학년도 방학중비근무자(조리사·조리실무사) 연간근무 계획 수립

1. 관련: 교육공무직원 채용개선 계획 알릴(노사행정정보고-1848, 2026.2.14.)
 2. 우리학교 2026학년도 조리사 및 조리실무사 연간근무(유급)일수를 다음과 같이 지정하여 연간근무계획을 수립·운영하고자 합니다.
 가. 대상: 조리사 및 조리실무사 총 5명
 나. 연간근무(유급)일수 지정: 연 320일

구분	상반기							하반기							계
	3월	4월	5월	6월	7월	8월	소계	9월	10월	11월	12월	1월	2월	소계	
근무일수	31	30	31	30	24	19	165	30	31	30	30	20	14	155	320

다. 참고사항: 연간근무일수 지정 미동의자 1명, 【붙임2】 참고

연간근무(유급)일수 계산기 활용

- 붙임 1. 2026학년도 방학중비근무자(조리사 및 조리실무사) 연간근무 계획 1부.
 2. 연간근무(유급)일수 지정 미동의서 1부. 끝.」

3. 방학기간이 포함된 달의 임금 계산방법

가. 개요

구분		임금 계산방법
방학식	월~목	방학식까지 연속 계산
	금	일요일까지 연속 계산
방학 중 출근	주 1~4일	출근일 및 근무에 따른 일요일 유급처리 여부계산 ※ 계산방법은 아래 예시 참조
	주 5일	토요일 및 일요일까지 포함하여 계산
방학 중 유급휴일	관공서의 공휴일 등	해당일에 대해 유급으로 계산 (방학중비근무자의 방학기간 중 유급휴일 파트 p.102 참조)
개학식	원칙	개학식부터 연속 계산
	예외	① 방학 중 근무를 개학일과 연속하여 실시하는 경우, 근무 시작일부터 유급 ② 방학 중 근무가 개학일과 연속되지 않을 경우, 개학식 전 주 15시간 이상 출근 시 개학식 직전 일요일 유급처리

※ 방학중비근무자 연간근무(유급)일수 계산기 활용

☑ 방학중비근무자 방학 중 일요일 유급처리 방법

- 방학기간 월~금요일 중 근로시간이 15시간 이상이고, 다음 주 근로가 예정되어 있을 시 해당주 일요일 유급처리
 - ※ 방학중비근무자의 방학 중 유급처리일은 학기 중 일 근로시간으로 보상
 - ※ 공휴일은 유급 처리하되 출근한 것으로 인정하지 않으나, 방학식 및 개학식과 연속되는 근무일 사이의 공휴일에 한하여 출근으로 간주

예) 일 8시간 근무 조리실무사

구분	월	화	수	목	금	토	일
1주차			방학식		6시간		무급
2주차			6시간	6시간	6시간		유급
3주차		3시간	3시간	3시간	2시간		무급
4주차	8시간				개학식		

 : 방학기간

- 1주차: 근로시간이 15시간 미만이므로 일요일 무급
- 2주차: 근로시간이 15시간 이상이므로 일요일 유급
- 3주차: 근로시간이 15시간 미만으로 일요일 무급
- 4주차: 해당주에 개학이 있으므로 계산 불필요

☑ 방학 중 소정근로시간이 변경되는 경우 변경된 시간으로 계산

- 예) 소정근로시간이 일 5시간인 단시간 돌봄전담사가 2026.1.5.(월)부터 1.23.(금)까지 일 8시간으로 근로시간이 확대된 경우, 1.24.(토), 1.25.(일)은 8시간으로 유급처리

나. 임금 지급 범위

- 방학이 포함된 기간의 임금은 근무한 기간을 일할 계산하여 지급하되 일부 수당은 근무 기간에 관계없이 전액 지급함

구분	지급 내역
일할 계산	기본급, 급식비, 직무관련수당(위험수당 등)
전액 지급	가족수당, 근속수당, 맞춤형복지비, 명절휴가비, 정기상여금

IV 파업

1. 정 의

- 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 적법한 파업 등 쟁의행위 참가로 근로를 제공하지 않는 것을 의미

2. 임금산정

- 근로를 제공하지 않은 일수만 계산하여 일할 공제(주휴일은 정상 발생)
 - 시간단위로 파업에 참가 시 해당시간만 공제
 - 한 주간을 모두 파업에 참가하는 경우 그 주 전체(토·일 포함) 무급 처리
 - 단, 가족수당은 전액 지급
- 정기상여금 지급 시 파업참가일 일할 계산하여 감액
 - ※ 파업으로 인해 공제된 휴무일 및 주휴일 또한 일할 계산하여 감액
- 쟁의행위에 참여하지 않고 출근하여 근로를 제공하는 경우는 임금 정상 지급

3. 유의사항

- 연가, 병가 등을 신청한 후 파업 참가한 경우, 결근에 해당되며 임금 감액
- 원칙적으로 복무처리를 필요로 하지 않지만, 무단결근과의 구분을 위해 NEIS 기타 복무 상신
 - ※ 주의: 사용부서 장의 허가 사항 아님. 복무 처리에 불과

4. 파업 시 대응 방안

가. 학교별 자체 계획 수립 및 추진

- 급식종사직원 파업에 따른 급식 제공 대책(필요 시 학교운영위원회 또는 급식소위원회 심의)
- 기타 직종 파업 참가 시 업무 재분장

나. 대체근로 및 도급 하도급 금지

- 관련법령: 「노동조합 및 노동관계조정법」 제43조제1항, 제2항
- 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며
도급 또는 하도급 줄 수 없음

※ 자원봉사자(학부모)의 대체근로 금지

※ 파업 관련 공문(노사행정정보과-12457, 2025.11.27.) 참조

✓ 결근과 파업의 구분

※ 결론: '소정근로일'에 근로자가 임의로 근로를 제공하지 아니한 날

구분	결근		파업	
임금지급	월-목	월-금	월-목	월-금
	결근일+ 일요일(주휴) 미지급	결근일+ 토,일(주휴) 미지급	파업일 미지급	파업일+ 토,일(주휴) 미지급
	가족수당 미지급		가족수당 지급	
정기상여금	• 근무일수 산정 시 제외 • 총일수 산정 시 포함			
연차 유급휴가	• 근무일수 산정 시 제외 • 누적경력 산정 시 포함			
	※ (1년 미만 근로자) 1개월 개근에 따른 연차 유급휴가 미발생		※ (1년 미만 근로자) 파업일을 제외한 나머지 출근일에 비례하여 발생	
퇴직금 계산	• 근무일수 및 누적경력 산정 시 포함			

 문고답하기

Q38 계약기간 1년 미만인 근로자가 파업 참여 시 발생 연차 유급휴가는?
(1일 8시간 근로, 1달 30일 기준)

- 1일 참여 : 8시간×29일/30일=8시간
- 4일 참여 : 8시간×26일/30일=7시간 (소수점 첫째자리 올림)

Q39 **격일제 당직전담사(근로시간 16:30~18:30, 19:30~22:00, 익일 6:00~8:30)가 시간단위로 파업 참가 시, 임금 지급은?**

구분	A조	B조
파업시간	12.5. 00:00~08:30	12.5. 16:30~24:00
근무시간	12.4. 16:30~18:30, 19:30~22:00	12.6. 06:00~08:30

: 파업에 참여한 해당시간만 임금(기본급, 급식비) 감액(단, 가족수당 전액 지급).

정기상여금은 시간단위 파업 시 공제 없음

- (A조) 임금 삭감 2시간 30분, (B조) 임금 삭감 4시간 30분

V 휴업

1. 휴업의 결정

- 사용자(학교장)는 사용자의 귀책사유(급식실 현대화, 텍스트교체 등)로 근로가 불가능하거나 불필요한 경우, 휴업 여부 및 휴업기간을 근로자 별로 달리 정할 수 있음(시간단위 휴업 가능)

2. 휴업수당 산정방법

(휴업기간일수 × 평균임금의 70%) + 근속수당, 가족수당, 맞춤형복지비

가. 휴업수당 평균임금 산정 시 월정임금에 근속수당 미포함

나. 휴업수당 평균임금 산정 시 명절휴가비 포함 여부

휴업기간 중 명절 포함 여부	평균임금 산정 시 비월정임금에 명절휴가비 포함 여부	차기 명절휴가비 지급 방법
포함	미포함	전액 지급
미포함	포함	휴업 1일당 4,113원 공제한 차액 지급

- 휴업기간 중 명절이 있는 경우: 휴업수당 평균임금 산정 시 비월정 임금에 명절휴가비 미포함, 별도 전액 지급
- 휴업기간 중 명절이 없는 경우: 휴업수당 평균임금 산정 시 비월정 임금에 명절휴가비 포함, 차기 지급하는 명절휴가비에서 지급액 공제

※ 공제금액: 휴업 1일당 4,113원(2,144,500원×70%÷365)

[예시] 설날 2026.2.16.~2.18.

- ① 2.9.~2.20.까지 휴업한 경우: 비월정임금에 명절휴가비 미포함, 명절휴가비 1,072,250원 전액 지급
- ② 2.2.~2.11.까지 휴업한 경우: 비월정임금에 명절휴가비 포함, 명절휴가비 1,072,250원-(4,113원×주말포함 10일)

3. 휴업기간 복무 처리

- 휴업대상자, 휴업기간에 대해 내부결재 상신(별도 나이스 복무 처리 불필요)
- 휴업기간 중 출근을 명할 시, 출근하지 못하게 되는 경우 결근 처리
- 근무일수가 확대된 방학중비근무자의 경우 휴업일은 정상 근무일로 가정하고 연간 근무일 지정

※ 방학중비근무자의 근로일로 지정되지 않은 방학기간은 휴무일로 휴업기간에서 제외

- 휴업 중 법정직무·필수교육(집합) 참석 시, 내부결재로 휴업 지정일 변경

※ 사전에 승인된 복무가 있는 경우 휴업명령 불가



고령친화기업의 노무관리 매뉴얼 LABOR MANAGEMENT MANUAL



PART 07

휴가

I. 일반

II. 연차 유급휴가

III. 병가

IV. 특별휴가

V. 학습휴가

VI. 공가



I 일반

1. 휴가제도의 의의

가. 의의

- '휴가'란 본래 근로제공의 의무가 있지만 단체협약·취업규칙 등에 따라 근로제공 의무를 면제시켜 주는 제도
- 휴가는 본래 근로제공 의무가 있으나 이를 면제하는 반면, 휴일은 법령 또는 노사약정에 의하여 근로제공 의무 자체가 없다는 점에서 차이가 있음

나. 종류

구분	종류	유급	무급	대상		비고
				교육공무직원 (주 15시간 이상)	감시단속적 근로자	
법정	연차 유급휴가	최대 25일 한도	-	○	○	-
	출산전후휴가	최초 60일 (미숙아 60일 다태아 75일)	이후 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일)	○	○	무급기간: 근로자가 고용복지플러스센터 급여 신청
	배우자 출산휴가	20일	-	○	○	-
	난임치료휴가	여성 2~4일 남성 1일	-	○	○	-
	생리휴가	-	월 1일	○	○	주휴일 산정 시 근무로 간주
	가족돌봄휴가(무급)	-	연 10일	○	○	가족돌봄휴가(유급) 포함 10일 사용 가능
약정	병가	60일	-	○	○	30일 이상인 경우 공휴일, 휴(무)일 포함
	특별 휴가	경조사 휴가	○	-	○	사유별 부여 특별휴가 파트 참고
		가족돌봄휴가 (유급)	(자녀수+1)일	-	○	
		퇴직준비휴가	5일~20일	-	○	
		자녀군입영휴가	1일	-	○	
	학습휴가	4일	-	○	-	재량휴업일, 개교기념일 우선 사용
	공가	○	-	○	○	필요시간에 한해 인정

2. 복무 관리

- 가. 연도 중 전보 등으로 근무지가 변경된 경우의 휴가일수 산정 시 전 근무지에서 사용한 휴가일수 등이 반영되어야 함
- 나. 기관장(학교장)은 휴가를 허가함에 있어 해당 근로자가 원하는 시기에 휴가가 실시될 수 있도록 하고, 휴가로 인하여 업무 공백이 발생하지 않도록 업무대행자 지정·인계인수 등 필요한 조치를 취하여야 함
- 다. 휴가를 사용하고자 하는 때에는 미리 신청을 하여 사유발생 전까지 허가를 받아야 함

II 연차 유급휴가

1. 일반

가. 정의

- 근거: 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)
- 전년도(또는 전월) 출근율에 따라 당해연도(당월) 발생한 휴가를 정신적·육체적 휴양 등 노동의 재생산 유지를 위한 목적으로 근로자가 사전에 일자를 지정하여 청구하면 기관(학교) 운영에 막대한 지장이 없을 시 기관장(학교장)의 허가로 휴가를 부여하고 미사용일수에 대해서는 수당으로 보상하는 제도

✓ 초단시간근로자는 연차 유급휴가 미발생

- 「근로기준법」 제18조(단시간근로자의 근로조건) 제3항
4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조(휴일)와 제60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다.

2. 연차 유급휴가 일수

가. 계속근로기간

- 기산점
 - 원칙: 근로계약서상 입사일

구분	기산점	예시
2015년 교육감 직고용 계약자	계약 당시 근무학교 입사일	Q. 2012.3.1. 입사한 교육실무사가 2015.3.1.에 직고용 계약서를 쓴 경우 기산일은?
		A. 2012.3.1.
2014년 교육청 인력풀 이동자	직전학교 입사일	Q. 2012.3.1. 자로 입사한 근로자가 2014.10.1. 자로 A학교에서 B학교로 인력풀로 이동한 경우 기산일은?
		A. 2012.3.1.
2015년 이후 전보자	직전학교 입사일	Q. 2012.3.1. 자로 입사한 근로자가 A학교에서 B학교로 2017.3.1. 자로 전보한 경우 기산일은?
		A. 2012.3.1.
2004.3.1. 전 입사한 방학중비근무자	2004.3.1.	Q. 2002.3.1. 자로 입사한 조리실무사의 연차 산정을 위한 기산일은?
		A. 2004.3.1.

※ 2004.3.1. 전 입사한 방학중비근무자 중 교육실무사(과학)는 최초 입사일부터 기산

- 종료점
 - 계약종료일 혹은 기타 사유에 의한 면직 시 마지막 근무일
- ※ 면직일은 마지막 근무 다음 날

나. 연차 유급휴가 발생 일수

- 근무 상황별 연차 유급휴가 일수

근로기간	구분	근로형태	연차일수
계속근로기간 1년 이상	1년간 소정근로일 80퍼센트 이상 출근	상시근로자	15일
		방학 중 급식을 실시하는 유치원, 고등학교, 교육행정기관의 급식종사직원	유급일수 비례 (상시근로자 기준)
		유치원 특수교육실무사	
		방학중비근무자	13일
		환경실무사(방중비)	14일
계속근로기간 1년 미만	1년간 소정근로일 80퍼센트 미만 출근	-	1개월 개근 시 1일
	-	-	

※ (예외) 학교 소속 영어회화전문강사 연차 유급휴가 개수(가산 일수 없음)

- 2024학년도 근무로 인해 2025학년도에 쓸 수 있는 연차 유급휴가 개수: 18일
- 2025학년도 근무로 인해 2026학년도에 쓸 수 있는 연차 유급휴가 개수: 19일

연차 유급휴가 일수 변경

근로기간 근로형태	이전	2006년 ~ 2013년	2014년 ~ 2024년	2025년~
상시근로자	10일	15일	15일	15일
방학중비근무자	6일	10일	12일	13일 (환경실무사 14일)

※ 해당일수는 회계연도 단위로 발생하는 일수임

※ 방학중비근무자의 경우 2024학년도 근로에 따라 2025학년도 발생하는 연차 유급휴가는 13일(환경실무사 14일)로 산정

● 입사 시점에 따른 연차 유급휴가 일수(상시근로자 기준)

구분	내용
2017.5.29. 전 입사자	최초 1년간 개근월에 따라 발생하는 연차를 2년차에 최대 15일 연차 부여 (학교) 2016.3.1. 입사자는 2017.3.1.에 최대 15일의 연차 부여
2017.5.30. 이후 입사자	「근로기준법」 개정으로 입사 후 최초 1년 동안 개근월에 따라 발생하는 최대 11일의 연차를 2년차에 발생하는 15일의 연차와 별개 인정 (학교) 2018.3.1. 입사자는 2019.3.1.에 최대 26일의 연차 부여

● 가산 일수

- 1년간 소정근로일 80% 이상 출근 시, 3년 이상 계속 근로한 근로자에게 최초 1년을 초과하는
계속근로연수 매 2년마다 1일의 유급휴가 가산
- 근로형태와 상관없이 가산 일수를 포함한 총 휴가일수는 최대 25일 한도

● 비례 발생

구분	산정식	비고
회계연도 중도 입사자	$15\text{일(또는 13일)} \times \text{해당근로일수} \div \text{연간 총일수}$	퇴직 시, 입사일부터 연차일수 재정산
방학 중 급식을 실시하는 고등학교 급식종사직원	$(15\text{일} \times \text{직전년도 유급일수} \div \text{연간 총일수}) + \text{가산 일수}$	'13학년도 근무로 인해 '14학년도 사용가능한 연차 유급휴가부터 적용
방학 중 급식을 실시하는 유치원, 교육행정기관 급식종사직원		'20학년도 근무로 인해 '21학년도 사용가능한 연차 유급휴가부터 적용
유치원 특수교육실무사		

✓ 회계연도 중도 입사자 연차 유급휴가 일수

- 산정식: 15일(13일)×해당근로일수÷365(소수점 첫째자리에서 올림)
- 계속근로기간이 1년 이상인 근로자는 1년 단위로 연차가 발생하며 잔여월(일)에 대해서는 연차가 발생하지 않음
(2년 1일~3년 근무 시→ 2년에 대한 휴가 발생)

✓ 방학 중 근무를 하는 유치원 특수교육실무사의 사용 가능한 2026학년도 연차 유급휴가 일수

- (입사일) 2020.3.1., (2025학년도 급여 지급일수) 330일
- 연차 부여일수: (15일×330일÷365)+2일=16일

3. 연차 유급휴가 관리 기준

가. 회계연도 기준 관리

- 휴가 부여: 근로자의 입사일 기준으로 연차를 부여 및 관리하여야 하나 노무관리 편의를 위해 회계연도 기준으로 일괄 관리
- 퇴직 정산: 연도 중 입사하여 회계연도로 입사일을 변경·관리한 근로자는 퇴직 시점에 입사일을 기준으로 재정산

나. 복무(휴직 등) 사용에 따른 연차 유급휴가 발생일수

- 사안별 누적경력 포함여부

구분	포함	미포함
누적 경력	• 육아휴직(자녀당 최초 1년, 요건 충족 시* 추가 6개월) • 가족돌봄휴직(연 90일, 가족돌봄휴가 기간 포함) • 산재휴직(산재승인기간) • 출산전후휴가, 유산·사산휴가 • 휴업, 파업, 결근 • 육아기 근로시간 단축(법정) - 2019.10.1.~2025.2.22.: 자녀 1명당 최대 2년 (법정1년 + 육아휴직 대신 사용한 1년) - 2025.2.23.~: 자녀 1명당 최대 3년 (법정1년 + 육아휴직 대신 사용한 2년) • 방학중비근무자의 방학기간(2004년 이후~) • 근로자 귀책사유에 따른 징계로 인한 정직기간 • 노조전임휴직(전임기간)	• 육아휴직(자녀당 최초 1년 또는 1년 6개월(요건 충족 시*)을 초과한 기간) • 질병, 유학, 배우자동반휴직 등 • 연 90일을 초과한 가족돌봄휴직

* 추가 6개월 요건: 1) 동일 자녀를 대상으로 부모 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우
2) 한부모(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 해당하는 부 또는 모)인 경우
3) 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부모

● 연차 유급휴가 발생일의 조정

- 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)제6항에 따라 출근한 것으로 간주할 수 없지만, 단체협약·취업규칙 등에 따라 허용된 제도를 사용하여 출근하지 않은 기간(=소정근로일에서 제외되는 기간)이 있는 경우 해당기간을 반영하여 내년도 연차 유급휴가 발생일을 조정

$$\text{근무경력에 따른 정상 연차휴가 일수} \times \frac{(\text{365일} - \text{소정근로일에서 제외되는기간})}{\text{365일}}$$

구분	내용
법령 등에 따라 정상 출근으로 간주하는 기간	• 업무상 부상·질병으로 휴직한 기간 • 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 • 임신기 근로시간 단축, 약정 육아기 근로시간 단축 • 2024.10.22. 이후 신청한 법정 육아기 근로시간 단축기간 • 2018.5.29. 이후 신청한 자녀 1명당 법정 육아휴직기간 • 예비군·민방위 동원훈련기간, 공민권행사를 위한 휴무일 등 공가 • 연차 유급휴가, 유급병가, 생리휴가, 기타 이에 준하여 해석 할 수 있는 날 또는 기간 • 근로시간면제자의 근로시간 면제기간
소정근로일에서 제외되는 기간	• 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 • 적법한 징의행위기간 • 2018.5.28.까지 신청한 육아휴직기간 • 자녀 1명당 약정 육아휴직기간 • (업무 외) 질병·해외유학·배우자 동반·노조전임 휴직기간 • 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가(무급) • 2024.10.22. 이전 신청한 법정 육아기 근로시간 단축기간(단축시간을 반영해 비례조정 필요)
소정근로일 포함 / 결근처리 되는 기간	• 근로자 귀책 사유에 따른 징계 기간 • 무단 결근(1일 전체 결근) 등 그에 준하는 기간

✓ 27년 3월 1일 기준 근무경력에 따른 정상 연차 유급휴가 일수가 20일인 영양사가 26년 3월 1일 ~ 26년 8월 31일 휴업한 경우 연차 유급휴가 일수

• 27년 3월 1일 기준 연차 유급휴가 일수 = 20일 $\times \frac{365\text{일} - 184\text{일}}{365\text{일}} = 9.9\text{일} \rightarrow 10\text{일}$ (소수점 첫째자리 올림)

4. 연차 유급휴가 사용

가. 사용 시기

- 원칙: 특별한 사유가 없는 이상 근로자가 청구한 시기에 부여
- 예외: 운영에 막대한 지장이 있는 경우, 사용 시기 변경 가능
 - 당일 그 근로자가 아니면 처리할 수 없는 긴급한 용무가 있는 경우
 - 출장이나 연수 등의 업무가 미리 예정되어 있는 경우

나. 연차 유급휴가 이월

- 원칙: 해당연도에 부여된 연차는 당해 사용이 원칙이며 잔여일수에 대해 회계연도 말에 미사용 수당으로 지급하므로 이월은 불가
- 예외: 육아휴직 중인 근로자가 전년도 연차 유급휴가 미사용 수당 지급 대신 복직 후 휴가 사용을 선택한 경우 예외적으로 이월 인정(단, 이월한 연차 유급휴가 미사용 수당은 실제 지급해야 할 시기의 통상임금으로 수당 지급)

※ 다음 연도 재직기간의 연차 유급휴가를 미리 당겨쓰는 것은 허용되지 않음

5. 연차 유급휴가 미사용 수당

가. 내용

- 부여한 연차 유급휴가 일수를 더 이상 사용할 수 없는 경우 미사용 수당으로 지급
- 수당은 청구권이 있는 마지막 달(회계연도 말일)의 통상임금으로 산정
- 연차 유급휴가 미사용 수당 지급을 위한 잔여일수 산정 시 지각·조퇴·외출·반일연가 사용시간은 회계연도 단위로 합산하며, 누계 8시간을 연차 1일로 계산 후 일단위 미만은 버림
 - 단시간근로자의 경우 본인의 소정근로시간을 1일로 하여 누계 관리
 - 시간 단위로 관리해야하는 근로자는 시간단위 미만 버림(당직전담사 등)

☑ 단시간 돌봄전담사 연차 유급휴가 미사용 수당 계산

- 방학 중 전일제로 근무한 단시간 돌봄전담사는 연차 유급휴가를 시간 단위로 사용하고, 미사용 수당 지급을 위한 잔여일수 산정 시, 실제 근로시간을 연차 유급휴가 1일로 계산 후 일 단위 미만 버림

※ 실제 근로시간(=일 소정근로시간): 학기 중 근로시간과 방학 중 근로시간 비례계산

사례) 1일 소정근로시간 5.7시간인 돌봄전담사의 연차 발생일수 17일, 연차 사용시간은 15시간인 경우

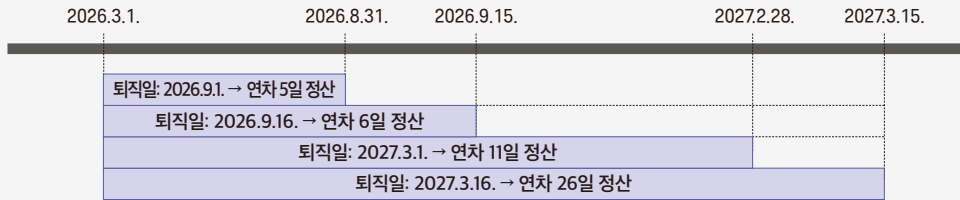
- 1) 연차시간 계산: 1일 소정근로시간이 5.7시간이므로 17일×5.7시간≈97시간
- 2) 사용시간 차감: 97시간-15시간=82시간
- 3) (미사용 연차) 시간단위 → 일단위 환산: 82시간÷5.7시간≈14.38일=15일(일단위 미만 올림 처리)
- 4) 미사용 수당: 15일×시간당 통상임금×5.7시간(1일 소정근로시간)

나. 퇴직시점에 따른 정산

- 원칙: 퇴직 시, 입사일부터 연차 유급휴가 일수 재산정

구분	2021.12.16. 전 퇴직자	2021.12.16. 이후 퇴직자
월별 연차	1개월 개근 시 1일의 연차 부여하며 퇴직 시, 미사용 수당으로 보상	• 1개월 개근 시 1일의 연차를 1개월의 근로를 마친 “다음날” 발생 • 2026.3.1.~2026.3.31. 근로 시, 다음 날 근로 예정이 없으면 연차 미사용 수당 미지급
연간 연차	1년(365일)만 근로한 후 퇴직하면 최대 26일 한도로 미사용 수당 보상	• 1년(365일)만 근로한 후 퇴직하면 최대 11일 한도로 미사용 수당 보상 • 1년간 80% 출근율로 주어지는 연차는 1년간의 근로를 마친 “다음날” 발생 • 2026.3.1.~2027.2.28. 근로 후 퇴직 시 최대 11일 한도로 보상 • 연간 연차 최대 15일은 다음 날 근로가 예정되어 있지 않아 미지급

✓ 2026.3.1. 입사한 교육실무사(기간제)의 퇴직 시점별 연차 미사용 수당 정산 일수



※ 연차 유급휴가 사용일수가 없는 경우를 가정

6. 연차 유급휴가 대장 관리

가. 개인별 누적 관리

- 회계연도 시작일 기준, 개인별 사용 가능한 휴가일수를 계산
 - 근로자가 휴가 신청 시, 잔여일수 확인 후 승인 처리
 - 수당 지급 시, '근로자·담당자·결재자'의 서명 반드시 기재

나. 전보 시, 전출교 사본 보관, 전입교 원본 보관

다. 연차 유급휴가 미사용 수당의 소멸시효: 연차 미사용 수당 청구권 발생일로부터 3년

연차 유급휴가 대장 일제정비

- 내용: 근로자에게 연도별 과오 지급한 연차일수에 대해 현재 시점에서 정산하는 것
- 시기: 작성 당시 회계연도를 기준으로 과오 지급한 연차일수를 가감하여 미사용 수당 지급

소속	00학교	직종명	돌봄전담사	성명		홍길동	입사일	2020.3.1.	근무유형	상시
				생년월일	000000	근무시간			주 25시간	
근무기간		근무일수	연차 일수	사용 일수	지급 일수	통상 임금	지급액	지급일	근로자 (서명)	비고
		누적경력								
2020.3.1.	2021.2.28.	365일	11	0	11	39,000	429,000	2021.2.26.		
		1년								
2021.3.1.	2022.2.28.	365일	15	4	12	40,000	480,000	2022.2.28.		
		2년								
2022.3.1.	2023.2.28.	366일	15	5	10	45,000	450,000	2023.2.28.		
		3년								
2023.3.1.	2024.2.29.	365일	16	6	10	50,000	460,000	2024.2.29.		
		4년			-1 ¹⁾					
계			57	15	42	2021년 과오 지급한 연차 1일분(40,000원)을 2024년 수당 지급 시 차감				연차 유급휴가 일제정비
2024.3.1.	2025.2.28.	365일	16	6	10	55,000	550,000	2025.2.28.		
		5년								
2025.3.1.	2026.2.28.	365일	17	7	10	66,000	660,000	2026.2.27.		
		6년								
2026.3.1.	2027.2.28.	365일	17							
		7년								

1) 미사용 수당 지급 시, 2022.2.28.자 통상임금으로 1일 차감

PART

07

평가

7. 입사 시점별 연차 유급휴가 발생 및 사용

© 2020.3.31.이후 입사자 (2020.3.31. 포함)

가. 대상자: 입사 1년차 종료일이 2021년 회계연도에 속하는 근로자부터 적용

나. 휴가 발생

- 입사 후 1년 미만 개근월에 따라 발생한 휴가 중 미사용한 휴가일수(1년차 최대 11일)를 1년차 종료일이 속하는 회계연도 말일에 보상하고 소멸하도록 함
- 개근월에 따른 연차(최대 11일)는 1년차 종료시점에 보상을 완료하고 2년차에는 근속에 따른 연차(최대 15일)를 사용

다. 휴가 사용 및 보상

- 원칙: 당해 연도 근무로 발생한 연차 유급휴가를 다음 연도에 사용

근무연수	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년
발생일수	11, 15	15	16	16	17	17	18	
	↓ ↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	
사용가능일수	11	15	15	16	16	17	17	18

- 회계연도 입사자의 1~2년차 연차 유급휴가(3.1. 입사한 상시근로자)

구분	연차일수												미사용 수당 지급 (회계연도말)
1년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 11일 ²⁾ - 사용일수
발생	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일		
사용		1일 ¹⁾	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	
2년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 15일 ³⁾ - 사용일수
사용	15일												

1) 1일: 3.1.~3.31.동안 개근하였다면 4월에 1일의 휴가 부여(입사 후 1년 동안 개근월의 다음달에 1일 휴가부여)

2) 11일: 입사 첫째 매월 개근하여 해당연도에 사용 가능한 최대 휴가일수

3) 15일: 근로자는 1년차 기간의 출근율에 따라 2년차인 다음해 3.1.부터 최대 15일의 연차휴가 사용

● 회계연도 입사자의 1~2년차 연차 유급휴가 (3.1. 입사한 방학중비근무자)

- 여름방학이 7.21.~8.17.까지, 겨울방학이 12.31.~2.10.까지인 경우

구분	연차일수												미사용 수당 지급 (회계연도말)
1년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 8일 ³⁾ - 사용일수
발생	1일	1일	1일	1일	1)	1일 ²⁾	1일	1일	1일				
사용		1일	1일	1일	1일		1일	1일	1일	1일			
2년차	3월	4월	5월	6월	1일	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 13일 ⁴⁾ - 사용일수
사용	13일												

※ 방학중비근무자의 방학기간 중 근무일: 1개월 개근에 따라 발생하는 연차 산정 시 근무일로 간주

1) 1일: 7.1.~7.31. 중 방학기간(7.21.~7.31.)이 포함되어 1개월의 개근을 충족하지 못하는 경우 제외

2) 1일: 여름방학 종료 후 2학기 개학일부터 1개월 산정. 8.18.~9.17. 개근에 따른 1일의 사용가능시점은 9.18.부터

3) 8일: 입사 첫째 방학을 제외한 개근월에 따라 사용 가능한 휴가일수 예시(학사일정에 따라 발생일수가 다름)

4) 13일: 방학중비근무자는 2년차에 최대 13일의 연차휴가 사용

● 회계연도 중 입사자의 1~5년차 연차 유급휴가(9.1. 입사한 상시근로자)

구분	연차일수												미사용 수당 지급 (회계연도말)	
1년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	지급안함	
발생								1일	1일	1일	1일	1일		1일
사용									1일 ¹⁾	1일	1일	1일		1일
2년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 (11+8)일 ³⁾ - 사용일수	
발생	1일	1일	1일	1일	1일									
사용	1일	1일	1일	1일	1일	1일								
	8일 ²⁾ (15일×181일÷365일)													
3년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 15일- 사용일수	
사용	15일 ⁴⁾													
4년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 15일- 사용일수	
사용	15일													
5년차	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	1월	2월	총 16일- 사용일수	
사용	16일													

1) 1일: 입사 후 1년 동안 개근월에 따라 다음달에 1일 휴가를 부여하고 누적 관리(입사일을 기준으로 1년이 될 때까지 총 11일 발생)

2) 8일: 회계연도 중 입사자로 전년도 출근일에 비례하여 휴가 부여(9.1.~2.28.까지: 181일)

3) 19일: 근로자는 2년차에 최대 19일의 연차 유급휴가 사용(입사 후 1년 동안 개근월에 따라 다음달 1일 발생한 연차 총 11일+회계연도 중 입사로 인해 비례 부여한 8일)

4) 15일: 전년도에 1년간 출근하여 당해 연도 시작일(3.1.)에 부여한 휴가

8. 연차 유급휴가 산정 예시

◎ 근로형태의 변경(방학중비근무자 → 상시근로자)

가. 일반

- 발생: 근무형태가 변경되더라도 가산일수는 동일하게 적용
- 4년차 기준일수 변경(13일 → 15일)

근무연수	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
방학중비근무	13 (13+0)	13 (13+0)	14 (13+1)				
상시근무				16 (15+1)	17 (15+2)	17 (15+2)	18 (15+3)

- 사용: 상시근로자로 전환된 첫 해에는 방학중비근무자 기준의 연차일수 사용

근무연수	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년
발생일수	13	13	14	16	17	17	18	18
	↘ ↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	
사용가능일수 (개근월)	13	13	13	14	16	17	17	18

나. 회계연도 중 근로형태 변경

- 발생: 변경 된 회계연도에는 근무기간에 따라 비례하여 일수 산정

$$\text{산정식} = (13\text{일} \times \text{일수} \div 365) + (15\text{일} \times \text{일수} \div 365) \quad (\text{※ 소수점 첫째자리 올림})$$

- 2025.9.1.(4년차) 상시근로자로 전환

근무연수	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년
방학중비근무	12 (12+0)	12 (12+0)	14 (13+1)				
상시근무				15 (14 ¹⁾ +1)	17 (15+2)	17 (15+2)	18 (15+3)

1) 14일 = $(13\text{일} \times 184 \div 365) + (15\text{일} \times 181 \div 365)$ (※ 소수점 첫째자리 올림)

- 사용: 근무기간에 따라 비례로 산정한 연차는 다음해 사용

근무연수	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년
발생일수	12	12	14	15	17	17	18	18
	↘ ↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	
사용가능일수 (개근월)	12	12	12	14	15	17	17	18

◎ 근로시간의 변경(주 20시간→주 40시간)

가. 회계연도 단위로 근무시간 변경

- 발생: 산정일수는 동일, 근무기간별 소정근로시간이 다르므로 해당시간을 표시
- 2025년 근무시간 변경(주 20시간→주 40시간)

회계연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
주 20시간	15 (4시간)	15 (4시간)	16 (4시간)	16 (4시간)	17 (4시간)	17 (4시간)		
주 40시간							18 (8시간)	18 (8시간)

- 사용: 달라지는 구간에는 사용가능시간으로 표기하고, 시간단위 사용
- 변경된 해의 연차 미사용 수당 산정 시 과다산정 되지 않도록 유의

회계연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
발생일수	15 (4시간)	15 (4시간)	16 (4시간)	16 (4시간)	17 (4시간)	17 (4시간)	18 (8시간)	18 (8시간)
	↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	
사용가능일수 (시간)	(개근월)	15일 (4시간)	15일 (4시간)	16일 (4시간)	16일 (4시간)	17일 (4시간)	68시간 (17일 ×4시간)	18 (8시간)

나. 회계연도 중 근로시간 변경

- 발생: 변경된 회계연도에는 근무기간에 비례하여 1일 연차시간 산정

$$\text{산정식} = \{(4\text{시간} \times \text{일수} \div 365) + (8\text{시간} \times \text{일수} \div 365)\} \text{ ※ 소수점 둘째자리 반올림}$$

- 2025.2.1. 근무시간 변경(주 20시간→주 40시간)

회계연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
주 20시간	15 (4시간)	15 (4시간)	16 (4시간)	16 (4시간)	17 (4시간)	17 (4.3시간 ¹⁾)		
주 40시간							18 (8시간)	18 (8시간)

1) 4.3시간=(4시간×337일÷365일)+(8시간×28일÷365일)

- 사용: 2년간 사용가능 시간으로 표기하고, 시간단위 사용
 - 변경 연도에는 시기별 1일의 휴가시간이 달라지므로, 전년도 근무로 발생한 연차를 시간으로 계산한 후 사용시간을 제외해야 함
 - 변경 다음 연도에는 휴가를 시간으로 부여하고 시간단위로 휴가 정산

회계연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
발생일수	15 (4시간)	15 (4시간)	16 (4시간)	16 (4시간)	17 (4시간)	17 (4.3시간)	18 (8시간)	18 (8시간)
	↘ ↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	
사용가능일수 (시간)	(개근월)	15일 (4시간)	15일 (4시간)	16일 (4시간)	16일 (4시간)	68시간 (17일 ×4시간)	74시간 (17일 ×4.3시간)	18일 (8시간)

[예시]

- 2024.3.1.~2025.1.31.까지 3일, 2025.2.1.~2025.2.28.까지 1일 휴가 사용
 • 68시간-[(4시간×3일)+(8시간×1일)]=48시간 (미사용 시간)
- 2025.3.1.~2026.2.28.까지 6일 휴가 사용
 • 74시간-(8시간×6일)=26시간(미사용 시간) ※시간단위 올림

◎ 방학 중 근로시간 변동 돌봄전담사(학기 30시간→방학 40시간)

가. 발생

구분	2023회계연도까지	2024회계연도부터
기준	계약서 근로시간	실제 근로시간
발생시간	학기 중과 방학 중 근로시간이 다르므로 1일 연차시간 산정	

$$\text{산정식} = (6\text{시간} \times \text{일수} \div 365) + (8\text{시간} \times \text{일수} \div 365) \quad (\text{※ 소수점 둘째자리 반올림})$$

나. 사용: 항시 사용가능 시간으로 표기하고, 시간단위 사용

- 학기 290일, 방학 75일 운영 학교 돌봄전담사
 - 사례1) 계약서상 근로시간(학기 6시간, 방학 8시간) 명시

회계연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
발생일수	15 (6.4시간)	15 (6.4시간)	16 (6.4시간)	16 (6.4시간)	17 (6.4시간)	17 (6.4시간)	18 (6.4시간)	18 (6.4시간)
	↘ ↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	
사용가능일수 (시간)	(개근월)	15일 (6.4시간)	15일 (6.4시간)	16일 (6.4시간)	16일 (6.4시간)	17일 (6.4시간)	17일 (6.4시간)	18일 (6.4시간)

- 사례2) 계약서상 근로시간(6시간) 명시, 내부결재로 방학 중 근로시간 확대한 경우

→ 2024학년도부터 실제 근로시간 기준 1일 연차 발생시간 산정

회계연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025년	2026년
발생일수	15 (6시간)	15 (6시간)	16 (6시간)	16 (6시간)	17 (6시간)	17 (6.4시간)	18 (6.4시간)	18 (6.4시간)
	↘ ↘	↘	↘	↘	↘	↘	↘	
사용가능일수 (시간)	(개근월)	15일 (6시간)	15일 (6시간)	16일 (6시간)	16일 (6시간)	17일 (6시간)	17일 (6.4시간)	18일 (6.4시간)

[예시] 2026.3.1.~2027.2.28. 방학 중 1일, 학기 중 2일 휴가사용

• 116시간-((8시간×1일)+(6시간×2일))=96시간 ※ 시간단위 올림

※ 학기 중과 방학 중 근무기간 및 소정근로시간이 다르므로 매년 시간단위로 연차 산정

✓ 기관운영실무사(도서관개관연장실무원) 회계연도별 연차 발생시간

- 2023학년도까지: 계약서 기준 1일 연차 발생시간 산정(시간단위 관리)

- 2024학년도부터: 1일 6.2시간(일단위 관리)

◎ 감사·단속적 근로자

가. 소정근로시간 산정

구분	4주간 근로시간									통상 출근일수	1일 소정근로시간
전일제 (평일 2일 휴무)		월	화	수	목	금	토	일	합계	26일 (월 2회 휴무)	6.0시간 (155시간 ¹⁾ ÷26일) ※소수점 둘째자리 반올림
	1주	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	7	7	41.5		
	2주	-	5.5	5.5	5.5	5.5	7	7	36		
	3주	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	7	7	41.5		
	4주	-	5.5	5.5	5.5	5.5	7	7	36		
전일제 (주말 2일 휴무)		월	화	수	목	금	토	일	합계	26일 (월 2회 휴무)	5.8시간 (152시간 ²⁾ ÷26일) ※소수점 둘째자리 반올림
	1주	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	7	7	41.5		
	2주	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	-	7	34.5		
	3주	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	7	7	41.5		
	4주	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	-	7	34.5		
격일제 (휴무 없음)		월	화	수	목	금	토	일	합계	28일	4시간 (112시간 ³⁾ ÷28일) ※소수점 둘째자리 반올림
	1주	7	-	7	-	7	-	10.5	31.5		
	2주	-	7	-	7	-	10.5	-	24.5		
	3주	7	-	7	-	7	-	10.5	31.5		
	4주	-	7	-	7	-	10.5	-	24.5		

1), 2), 3) 연차 유급휴가는 28일 기준으로 산정

나. 휴가 발생 및 사용

- 발생: 산정일수는 동일, 소정근로시간을 기준으로 시간단위 발생
 - 예시) 5년차 감시·단속적 근로자(격일제): 16일×4시간=64시간
- 사용: 시간단위 사용 및 관리(격일제 기준 평일 1일 사용 7시간, 주말·공휴일 1일 사용 10.5시간)
 - 예시) 5년차 감시·단속적 근로자(격일제)가 주말 1일, 평일 1일 연차 사용 시
 (64시간)-(7시간×1일+10.5시간×1일)=46.5시간(잔여 연차시간), 미사용 수당 47시간 지급

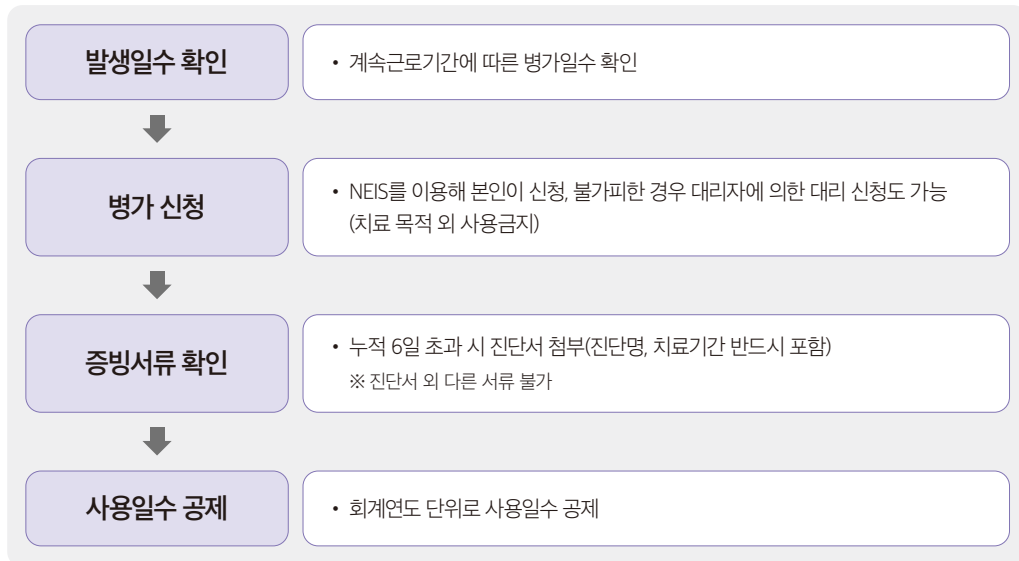
Ⅲ 병가

1. 일반

가. 개요

구분	내용
대상	주 15시간 이상 근무하는 교육공무직원
부여일수	연 60일 ※ 회계연도 내 병가일수를 합한 기간이 30일 미만인 경우 공휴일, 휴(무)일 제외
임금	유급
사용요건	일신상 사유에 의한 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없는 경우 사용 ※ 업무상 질병 또는 부상(산재), 예방접종의 사유로 병가 사용 불가

나. 병가 사용절차



2. 병가일수 산정

가. 병가일수 계산

회계연도 내 병가일수 사용 기간	사용일수 산정	출근일 인정 여부	임금
30일 미만	근로일만 포함하여 산정	출근한 것으로 인정	유급
30일 이상	근로일, 공휴일, 휴(무)일 등을 포함하여 산정		

✓ 병가기간이 '26.4.1.~4.29./5.4.~5.8.[평일 25일, 휴(무)일 9일]인 경우

2026년 4월							2026년 5월						
일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토
			1	2	3	4						1	2
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
26	27	28	29	30			24/31	25	26	27	28	29	30

→ 병가일수를 합한 기간이 30일 이상이므로, 병가 사용일수는 34일(공휴일, 휴(무)일 포함)

✓ 병가기간이 '26.7.1.~7.24./8.24.~8.31.[평일 23일, 9일]인 경우

7.21.(화) 방학식, 방학중 유급일 7.22.-7.26., 8.24-8.31., 9.1.(화) 개학식

2026년 7월							2026년 8월						
일	월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토
			1	2	3	4							1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23/30	24/31	25	26	27	28	29

→ 병가일수를 합한 기간이 30일 이상이므로, 병가 사용일수는 32일(공휴일, 휴(무)일 포함)

나. 계속근로기간에 따른 병가일수

- 병가는 회계연도 단위로 발생·소멸하며, 근무기간이 1년보다 짧은 경우는 사유발생일을 기준으로 기왕의 근무기간에 비례하여 적용
 - 계속근로기간 1년 미만: 입사일로부터 비례계산 ※소수점 첫째자리에서 반올림
 - 계속근로기간 1년 이상: 회계연도 기준으로 부여·사용



문고답하기

Q40

입사일이 2025.9.1. 무기계약직 교육공무직의 2026.2.1. 병가일수는?

: 25일 (산정식 60일×153일/365일=25.15일≈25일 ※소수점 첫째자리 반올림)

※ 2025.9.1.부터 2026.8.31.까지 사유발생일 기준 기왕의 근무일에 비례 발생. 2026.9.1.부터 회계연도 기준으로 부여 발생

Q41

계약기간 1년 미만 교육공무직원의 병가일수 비례 계산 시 연차 유급휴가, 병가, 결근도 계속근로기간에 포함하는지?

: 계속근로기간에 연차 유급휴가, 병가, 결근 일수 포함

3. 병가 사용

가. 병가, 연차 유급휴가의 사용 순서는 근로자가 선택 가능

나. 질병·부상 등으로 인한 지각, 조퇴 및 외출 시 병가를 사용하는 경우 누계 8시간을 병가 1일로 계산

※ 단시간근로자의 경우 본인의 소정근로시간을 1일로 하여 누계 관리

다. 연간 병가일수 누적 6일 초과하는 경우 의사의 진단서를 첨부하고, 미첨부 시 6일을 초과하는 병가(병외출, 병조퇴 포함)는 연차 유급휴가일수에서 공제(진료확인서, 소견서 등 서류로 대체 불가)

라. 연간 근무시간이 변경되는 단시간 돌봄전담사의 경우: 시간단위 관리

예시) 학기 290일(5시간), 방학 75일(8시간) 운영 학교 돌봄전담사

- 1일 병가 사용시간: (5시간×290일/365일)+(8시간×75일/365일)=5.6시간

(소수점 둘째자리 반올림)

- 연간 사용가능 병가시간: 5.6시간(일 병가시간)×60일=336시간(시간단위 올림)

※ 연간 병가일수 누적 6일 기준 시간 33.6시간(5.6시간×6일) 초과 시 진단서 첨부

※ 학기 종과 방학 중 근무기간 및 소정근로시간이 다르므로 매년 일 병가시간 산정

마. 감시·단속적 근로자: 시간 관계없이 1일 단위로 사용(p.132 참조)



문고답하기

Q42

병가 신청 시 치료기간이 명시되어 있지 않은 진단서도 인정되는지?

: 진단일에 한하여 하루 사용 가능. 진단서의 치료기간 범위 내에서 병가 허용 가능

Q43

2026.4.1. 진단서(골절, 치료기간 6주)를 제출하고, 매주 수, 금 통원 치료를 위해 병가를 사용하는 교육공무직원이 2026.4.21. 동일 진단서로 질병명이 다른 복통에 대해 병외출이 가능한지?

: 병가 6일 초과 시, 복통에 따른 외출이 필요한 경우 추가 진단서 필요

※ 해당 진단서의 치료기간 내에서는 동일 질병으로 병외출 승인 가능

IV 특별휴가

1. 종류 및 적용대상

가. 정의

- 결혼 등 경조사와 특별한 사유가 있는 경우 부여하는 휴가
- 근로자의 신청에 따라 부여

구분 \ 종류	경조사 휴가	가족돌봄휴가 (유급)	가족돌봄휴가 (무급)	퇴직준비 휴가	자녀군입영 휴가
주 15시간 이상 근무하는 교육공무직원, 특수운영직군 (환경실무사)	적용	적용	적용	적용	적용
주 15시간 이상 근무하는 감시·단속적근로자	적용	미적용	적용	미적용	미적용

2. 경조사 휴가

가. 종류

구분	대상	휴가일수	증빙서류(예시)
결혼	본인	5	청첩장, 혼인신고서 등
	자녀	1	
출산 ¹⁾	본인	90 (100, 120)	출산(예정)증명서
	배우자	20	
입양	본인	20	가족관계증명서 또는 입양기관확인서
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5	가족관계증명서, 사망진단서 등 가족의 사망을 증빙할 법정서류
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3	
	자녀와 그 자녀의 배우자	3	
	본인 및 배우자의 형제자매	3	
	본인 및 배우자의 형제자매의 배우자	1	
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1	

1) 출산전후휴가는 제9장 모성보호제도 (p.162) 참조

나. 사용방법

- 공휴일과 휴(무)일은 휴가일수에 산입하지 않음
- 원칙적으로 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속으로 실시

※ 공휴일, 휴(무)일로 인하여 분리되는 경우를 제외하고는 분할하여 사용할 수 없음(배우자 출산휴가 제외)

종류	사용기준일	사용	사용예시
결혼	청첩장의 결혼식 날	결혼식 전후로 사용 가능	토요일 결혼식 → 금요일 또는 월요일부터 사용
사망	사망 당일 또는 장례일*	1) 사망한 당일 또는 익일 2) 장례일* 전후 사용	월요일 사망, 장례일이 금요일인 경우 1) 사망일 기준 사용 시: 월요일 또는 화요일부터 사용 가능 2) 장례일 기준 사용 시: 목요일, 금요일 또는 다음주 월요일부터 사용 가능

* 장례일: 장례 시작일

- 근로가 예정되지 않은 기간(방학기간 비근무일)에 특별휴가 사용 불가
※ 방학중비근무자가 방학기간 중 근무일로 지정되지 않은 날 결혼을 하는 경우: 경조사 휴가 사용 불가
- 경조사 휴가 사용 시 증빙할 수 있는 서류 제출

☑ 감사·단속적 근로자의 경조사 휴가 및 병가 사용

- 사용방법: 시간 관계없이 1일 단위로 사용

전일제 (월2회 휴무)	구분	월	화	수	목	금	토	일	시간 관계없이 1일 단위로 사용
	근로시간	5.5	5.5	5.5	5.5	5.5	7	7	
	약정휴가	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	
격일제 (휴무 없음)	구분	월	화	수	목	금	토	일	격일제의 경우 비번일을 각각의 근무일을 포함하여 사용
	근로시간	7	-	7	-	7	-	10.5	
	약정휴가	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일	

※ 경조사휴가가 1일인 경우: 출근시간부터 다음 날 퇴근시간까지를 1일로 봄

☑ 평일 근로시간 16:30~18:30, 19:30~22:00, 익일 6:00~8:30인 격일제 당직전담사의 경조사 휴가 나이스 복무처리

- 2026.5.11.(월)에 경조사 휴가(5일) 사용하는 경우: 2026.5.11. 00:00부터 2026.5.15. 24:00까지 상신
- 2026.5.11.(월)에 경조사 휴가(1일) 사용하는 경우: 2026.5.11. 16:30부터 2026.5.12. 08:30까지 상신

※ 무급 휴게시간 포함하여 상신

다. 나이스 복무 상신

- 당직전담사 경조사 휴가 5일 신청 시

근무상황신청입력			
근무상황	특별휴가 경조사휴가 배우자, 본인 및 배우자		
기간	2026-04-10 일 00 시 00 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복	
	2026-04-14 일 24 시 00 분 까지	5 일 0 시간 0 분	
☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분			
연락처	() - -	목적지	000
사유	000		
겸임기관 신청여부	☐ 선택		
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유		
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.		

- 당직전담사 경조사 휴가 1일 신청 시

근무상황신청입력			
근무상황	특별휴가 경조사휴가 본인 및 배우자의 부모		
기간	2026-04-10 일 16 시 30 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복	
	2026-04-11 일 08 시 30 분 까지	1 일 0 시간 0 분	
☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분			
연락처	() - -	목적지	000
사유	000		
겸임기관 신청여부	☐ 선택		
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유		
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.		

문고답하기

Q44 방학중비근무자의 경우, 방학기간 중 근무일로 지정되지 않은 날에도 경조사 휴가 사용 가능한지?

: 사용 불가. 경조사 휴가 등 특별휴가는 근무일에 한하여 사용 가능

3. 가족돌봄휴가(유급)

가. 개요

구분	내용
대상	고등학교 이하 자녀가 있거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인 자녀가 있는 교육공무직원 ※ 감사·단속적 근로자 제외
부여일수	• 대상 자녀수에 1을 더한 일수 • 「장애인복지법」 제2조제2항의 장애인인 자녀가 있는 교육공무직원 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부모에 해당하는 교육공무직원의 경우 1일 추가 부여
임금	유급
복무처리	나이스 복무상신(개인근무상황관리 - 특별휴가 - 가족돌봄휴가(유급))
제출서류	가정통신문, 병원 진료 여부를 입증할 수 있는 진료확인서, 진료비 영수증 등

나. 사용요건

- 자녀가 다니는 어린이집, 유치원, 학교의 공식 행사(입학식, 졸업식, 참여수업, 학부모 상담 등)
- 병원 진료(예방접종, 영유아 건강검진, 학교에서 실시하는 학생 건강검진 등)
- 어린이집, 유치원, 학교에서 긴급한 사유로 시행하는 휴업, 휴원·휴교 시(감염병, 재난 등으로 인한 개학 연기, 온라인 수업 포함)
- 장애인 자녀의 가정 내 돌봄이 필요한 경우
- 방학, 개교기념일 등 미리 예정된 휴원, 휴업 등은 해당 안 됨

다. 사용방법

- 시간 단위 사용 가능하며, 관련 증빙서류 첨부하여 나이스 복무 상신
(병원 진료에 따른 증빙서류는 사후 첨부 가능)
- 가정통신문, 병원 진료 서류(진료확인서, 예방접종확인서, 영유아 건강검진 확인서 등 자녀와 진료일이 확인 가능한 서류), 한부모 및 장애인 확인서
※ 계약서 기준으로 1일 가족돌봄휴가(유급) 발생시간 산정

라. 유의사항

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 가족돌봄휴가(무급) 일부를 유급으로 부여하는 제도
- 유급 및 무급 휴가 간 별도 사용순서는 없으며, 유급 및 무급 휴가를 합산하여 연 10일 한도
※ 무급 3일 먼저 사용 후 유급 2일 사용 가능

4. 가족돌봄휴가(무급)

가. 개요

구분	내용
대상	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 가족을 돌보기 위해 휴가를 신청하는 교육공무직원 ※ 감사·단속적 근로자 사용 가능 ※ 자녀의 경우 나이 제한 없음
부여일수	연간 10일(일단위 사용 가능, 시간단위 사용 불가) ※ 가족돌봄휴가 기간(유급·무급)은 가족돌봄휴직 기간에 포함
경력인정	가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가를 합하여 연간 90일에 한해 인정
임금	무급
근거법령	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령
복무처리	나이스 복무상신(개인근무상황관리) - 특별휴가 - 가족돌봄휴가(무급))
제출서류	가족돌봄휴가(유급)와 동일

나. 임금처리

- 가족돌봄휴가(무급) 사용 시 무급 처리 방법(결근과 임금 계산 방법 다름)

구분	주휴일	임금계산
가족돌봄휴가(무급) 사용 및 해당주에 출근이 있는 경우	유급 ※ 결근: 주휴일 무급	휴가 사용일만 무급 처리
해당주의 전부에 걸쳐 가족돌봄휴가(무급) 사용	무급	해당주 실 근로일이 없으므로 전체(토·일 포함) 무급 처리

- 가족돌봄휴가(무급) 무급 처리 예시

2026년 3월							2026년 3월						
월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일
근로	무급 휴가	무급 휴가	근로	근로	유급	유급	무급 휴가	무급 휴가	무급 휴가	무급 휴가	무급 휴가	무급	무급

→ 2일 무급: 화/수

→ 7일 무급: 월~일

2026년 3월							2026년 3월						
월	화	수	목	금	토	일	월	화	수	목	금	토	일
무급 휴가	무급 휴가	무급 휴가	무급 휴가	연가	무급	무급	무급 휴가	무급 휴가	무급 휴가	공휴일	무급 휴가	무급	무급

→ 6일 무급: 월~목, 토/일

→ 6일 무급: 월~수, 금~일

✓ 가족돌봄휴가 유급 및 무급 비교

구분	내용	
	가족돌봄휴가(유급)	가족돌봄휴가(무급)
대상	고등학교 이하 자녀, 장애인 자녀가 있는 교육공무직원	가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가가 필요한 교육공무직원
부여일수	- 자녀 수에 1을 더한 일수 - 한부모 교육공무직원 또는 장애인 자녀가 있는 경우 1일 가산	연 10일(가족돌봄휴가(유급) 포함)
임금	유급	무급
사용요건	- 자녀 학교 공식 행사 및 병원 진료 - 어린이집, 유치원, 학교의 휴원·휴교 - 장애인 자녀의 가정 내 돌봄이 필요한 경우	가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 긴급 돌봄이 필요한 경우
경력인정	가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가(유급, 무급)를 합하여 90일에 한해 계속근로 인정	
분할	시간단위 분할 사용 가능	일단위 분할 사용
제출서류	가족관계 및 돌봄의 필요성을 확인할 수 있는 서류 등	

📖 문고답하기

Q45 가족돌봄휴가(유급) 사용요건 중 '자녀 학교 공식 행사'란?

: 자녀가 다니는 학교의 가정통신문이나 학교 직인이 찍힌 공식적인 서류가 있는 경우에 한함

Q46 대학수학능력시험 및 대입 면접 시 가족돌봄휴가(유급) 사용이 가능한지?

: 대학수학능력시험 및 대입 면접은 자녀가 다니는 학교의 공식 행사가 아니므로 사용 불가(단, 자녀가 다니는 학교가
대학수학능력시험으로 인해 휴교하여 해당자녀를 돌봐야 하는 경우에는 가족돌봄휴가(유급) 사용 가능)

Q47 고등학생 자녀 1명과 대학생 자녀 1명이 있는 교육공무직원의 가족돌봄휴가(유급) 일수는 어떻게 되는지?

: 2일(고등학교 이하 자녀 또는 장애인인 자녀를 돌보는 경우에만 유급휴가 부여)

Q48 가족돌봄휴가(무급)를 연속하여 10일 사용하는 경우, 토요일과 일요일도 포함되는지?

: 소정근로일에 한함(휴일, 휴무일 제외)

5. 퇴직준비 휴가

가. 개요

구분	내용
대상	계속근로기간 5년 이상 교육공무직원 ※ 감사·단속적 근로자 제외
부여일수	• 5일: 계속근로기간 5년 이상 10년 미만 • 10일: 계속근로기간 10년 이상 15년 미만 • 15일: 계속근로기간 15년 이상 20년 미만 • 20일: 계속근로기간 20년
임금	유급
복무처리	나이스 복무처리(개인근무상황관리 - 특별휴가 - 퇴직준비휴가)

나. 사용요건: 계속근로기간 5년 이상

계속근로기간=(입사일부터 퇴직예정일까지 기간)-제외기간

※ 제외기간: 육아휴직(자녀당 최초 1년 초과한 기간), 가족돌봄휴직(90일 초과한 기간), 질병·유학·배우자 동반휴직, 공의 직무에 따른 휴직 기간

다. 사용방법

- 소속기관의 사정을 감안하여 퇴직 전 1년 이내 유급으로 부여
- 재취업지원 연수 참여 시 해당휴가 우선 사용
 - 퇴직준비 휴가 10일 부여
 - ① 재취업지원 연수 2일 희망 시: 퇴직준비 휴가 8일, 재취업지원 연수 2일
 - ② 재취업지원 연수 미희망 시: 퇴직준비 휴가 10일

※ 계속근로기간 5년 미만인 교육공무직원이 재취업지원 연수 참여 시: 출장 처리

- 방학중비근무자의 경우 방학 중 무급기간 사용 불가
- 정년퇴직 시에만 사용 가능하며, 의원면직 시 사용 불가
- 일단위 분할 사용 가능(시간단위 분할 사용은 불가)

※ 퇴직준비 휴가 사용 이후 중도퇴사 등으로 요건 미충족 시, 기 사용한 휴가는 연차에서 차감 또는 무급으로 처리



문고답하기

Q49 퇴직준비 휴가를 사용하지 않는 경우, 임금으로 보상하는지?

: 임금으로 보상하지 않음. 미사용 시 잔여일수 소멸

Q50 퇴직준비 휴가 부여를 위한 계속근로기간 산정 시, 채용 전 경력(전임경력)도 포함되는지?

: 채용 전 경력(전임경력) 제외

라. 기간제근로자 예외사항(근거: 2025년 단체협약, 2025.1.16.)

- 영어회화전문강사: 계속근로산정 시 2017.3.1. 이후 경력 인정

예시) 영어회화전문강사(최초입사일: 2010.3.1., 계약종료일 2027.2.28.) → 계속근로기간: 2017.3.1.~2027.2.28.(10년)이므로 10일 부여

- 초등스포츠강사: 계속근로산정 시 2015.3.1. 이후 경력 인정

6. 자녀군입영 휴가

가. 개요

구분	내용
대상	자녀가 군 입영하는 교육공무직원 ※ 감사·단속적 근로자 제외
부여일수	1일
임금	유급
복무처리	나이스 복무처리(개인근무상황관리 - 특별휴가 - 자녀군입영휴가)
제출서류	입영통지서 등

나. 사용방법

- 입영 당일 사용 원칙, 증빙자료 제출 후 휴가 사용
- 대체복무(공익근무요원 등)의 경우 소집일, 장교·부사관의 경우 임관일에 사용 가능

V 학습휴가

1. 개요

구분	내용
대상	근무시간 주 15시간 이상, 계약기간 1년 이상 교육공무직원 ※ 감사·단속적 근로자 제외
부여일수	개교기념일, 재량휴업일 포함하여 연 4일(회계연도 단위로 관리)
임금	유급
사용요건	• 개교기념일, 재량휴업일에 우선 사용 • 일단위 분할 사용 가능(시간단위 사용 불가)
복무처리	나이스 복무처리(개인근무상황관리 - 특별휴가 - 학습휴가)

2. 학습휴가 산정

가. 회계연도 단위로 발생 및 소멸하며 일단위 사용

- 학교: 3.1.~익년도 2.28.
- 기관: 1.1.~12.31
- 사용하지 못한 잔여일수는 소멸하며, 미사용 일수에 대한 수당 등 보상 없음

나. 연도 중 입사·퇴사·휴직·복직 시 학습휴가 일수

- 기간제근로자: 계약일로부터 1년간 연 4일을 준수하여 회계연도 단위로 관리
 - ※ 2026.1.1.~12.31. 근로계약 체결한 기간제 시설관리실무사(학교)의 학습휴가
 - 2025 회계연도: 4일×59일/365일=0.6일 → 1일
 - 2026 회계연도: 4일×306일/365일=3.4일 → 3일(○), 4일(×)
- 무기계약근로자: 연 4일 부여(비례부여 하지 않음)
 - ※ 연도 중 입사·퇴사하는 무기계약근로자의 학습휴가
 - 2025.9.1. 입사: 2025 회계연도 연 4일 부여
 - 2026.8.31. 퇴사: 2026 회계연도 연 4일 부여

☑ (예시) 재량휴업일·개교기념일 일수에 따른 학습휴가 부여

재량휴업일	개교기념일	학습휴가 우선사용일수	잔여 학습휴가일수
3일	1일	4일	0일
1일	1일(근무)	1일	3일
0일	0일	0일	4일
4일	1일	4일	0일 ※ 재량휴업일·개교기념일 5일 중 1일은 정상 근무일

* 사용자의 사정으로 근무한 경우

3. 사용방법

구분	내용
원칙	• 개교기념일, 재량휴업일 우선 사용 • 개교기념일, 재량휴업일에 사용할 수 있었음에도 불가하고 근로자가 사용하지 않은 경우 학습휴가 일수 차감 - 단, 사용자의 사정(돌봄교실 운영, 학생 수업일 지정 등)이나 개인복무(병가, 경조사 휴가 등) 사용으로 사용하지 못한 경우 다른 날 사용 가능
상시근로자	• 학사일정에 지장이 없는 날(방학 등) 사용
방학중비근무자	• 학기 중(급식 미실시일, 현장체험학습, 온라인 수업일, 시험기간, 종업식 등) 또는 방학 중 근무일에 사용 • 방학중비근무자가 근무일에 학습휴가를 사용할 수 있었음에도 불구하고 사용하지 않은 경우 방학중비근무일에 학습휴가 사용 불가
기타	• 초단시간근로자, 계약기간 1년 미만 교육공무직원, 1주 5일 미만 출근하기로 근로 계약한 자의 경우 유급휴일 및 학습휴가 적용 제외이나, 재량휴업일 및 개교기념일에 한하여 임금을 감액하지 않고 휴무 가능(나이스 복무상산: 기타) • 학습휴가는 학사일정에 지장이 없는 날을 활용하여, 근로자에게 자기계발의 기회를 제공하기 위한 것임

4. 나이스 복무 상신 ※ 학습휴가 사용일수 관리

근무상황신청입력	
근무상황	특별휴가 학습휴가
기간	2026-04-02 일 08 시 30 분 부터 2026-04-02 일 16 시 30 분 까지
	☐ 일반복 ☐ 요일반복
연락처	(010)0000-0000 목적지 00만원
사유	학습휴가 1일차(재량휴업일)
결임기관 신청여부	☐ 선택
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유

※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.

문고답하기

- Q51** 학습휴가 사용 시 계획서 및 보고서를 제출해야 하는지?
: 계획서 및 보고서 첨부 불필요
- Q52** 기관에 근무하는 교육공무직원의 학습휴가 사용 방법은?
: 기관 운영에 지장이 없는 날을 활용하여 학습휴가 연 4일 사용
- Q53** 2026.9.1. A학교에서 B학교로 전보한 상시근로자의 학습휴가 산정은?
- A학교: 재량휴업일 5.7.(목)~5.8.(금), 개교기념일 5.15.(금) → 3일 사용
- B학교: 재량휴업일 10.15.(목)~10.16.(금)
: B학교 재량휴업일 2일 중 1일만 학습휴가 사용 가능
- Q54** 결혼식이 재량휴업일과 겹치는 경우 학습휴가를 우선 사용해야 하는지?
: 경조사 휴가(결혼)의 경우 경조사 휴가를 우선 사용하고, 학습휴가는 다른 날 사용 가능
※ 특별휴가(경조사 휴가), 병가, 산재휴직인 경우 학습휴가는 다른 날 사용 가능
- Q55** 2026.1.1. 신규 입사한 A학교 무기계약 교육공무직원의 2025학년도 잔여기간(2026.1.1.~2026.2.28.) 중 사용 가능한 학습휴가, 병가(2026.2.1. 기준), 가족돌봄휴가(유급) 일수는?
- 학습휴가 4일
- 병가 5일(60일×31일/365일=5.09일≈5일(소수점 첫째자리 반올림))
- 가족돌봄휴가(유급): 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제72조제3항에 따라 적용

VI 공 가

1. 개요

- 교육공무직원이 근무시간 내 공적인 업무수행에 협조하거나 법령상 의무 이행이 필요한 경우에는 필요 시간(기간)을 공가로 인정
- 해당시간(기간)에 대해 임금을 감액하지 않음

2. 공가 사용의 경우

- 「병역법」 기타 다른 법령에 따른 징병검사·소집·검열·점호 등에 응하거나 각종 동원 또는 훈련에 참가하는 경우
- 공무(노동관련법 포함)로 국가(공공)기관에 출석하는 경우
- 법률의 규정에 따라 투표에 참가하는 경우
- 공휴일로 지정되지 않은 재·보궐 선거의 경우 필요한 시간
- 천재지변·교통차단 등 사유로 출근이 불가능할 경우
- 「산업안전보건법」 및 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 위한 소요시간
- 「결핵예방법」 제11조에 따른 결핵검진
- 「한국방송통신대학교 설치령」에 의한 교육공무직원의 출석 수업 참석 중 연차 유급휴가 일수를 초과하는 범위(증빙자료 징구)
- 단체교섭, 노사협의 및 교육청이 주관하는 각종 노사 공동 활동에 필요한 경우
- 기타 단체협약에서 인정하는 경우

※ 공가를 제외한 공적 업무수행을 위한 출장 시에는 출장 처리하고 『공무원 보수 등의 업무지침』에 의거 출장비를 지급할 수 있음

문고답하기

Q56 방학중비근무일 또는 휴일에도 공가를 신청할 수 있는지?

: 공가는 근무일에만 상신 가능

Q57 급식관계자 폐질환 예방 종합계획에 따라 급식관계자가 정기검진(예: 폐암검진)을 실시한 경우 복무 처리는?

: 1, 2차는 공가, 3차는 병가(관련근거: 학교안전총괄과-4482, 2026.3.30.)

PART 08

휴직

I. 개요

II. 가족돌봄휴직

III. 산재휴직

IV. 질병휴직

V. 기타휴직

VI. 복직

VII. 휴직 연장



I 개요

1. 교육공무직원

종류	휴직기간	경력인정	임금	근속요건	비고
가족돌봄 휴직	1년	최초 90일	무급	계속근로기간 6개월 이상인 자	가족돌봄 휴가기간 포함
산재로 인한 휴직	승인기간	승인기간	최초 1년간 지급 ¹⁾	없음	
질병휴직	1년+1년	-	무급	계속근로기간 6개월 이상인 자	• 1년의 범위 내에서 1회 휴직 허용 • 연장 시에도 1년의 범위 내에서 1회의 연장 허용 • 복직 후 2년 이상 정상 근무 후 동일질병 또는 부상이 재발한 경우 질병휴직 부여 가능
해외유학 휴직	3년	-	무급	계속근로기간 1년 이상인 자	
배우자 동반휴직	3년	-	무급	계속근로기간 1년 이상인 자	
노조전임 휴직	해당기간	해당기간	무급	없음	
공(公)의 직무에 따른 휴직	인정기간	-	무급	없음	
육아휴직 ²⁾	자녀 1명당 최대 3년	자녀 1명당 최초 1년 (요건 충족시 최대 1년6개월)	맞춤형복지비 최초 1년간 지급 (요건 충족시 최대 1년6개월)	계속근로기간 6개월 이상인 자	
일반휴직	해당기간 (징집 또는 소집 기간 이내)	-	무급	없음	「병역법」 또는 기타 법령에 따른 징집 또는 소집 등으로 장기간 직무 정지가 필요한 경우

1) 정상근무 시의 임금과 휴업급여와의 차액 지급

2) 육아휴직: '제9장 모성보호' 참조

II 가족돌봄휴직

1. 개요

구분	내용
대상	조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 근로자
기간	연간 90일, 연장은 동일가족에 대해 1회에 한해 적용(90일 포함 최대 1년)
요건	휴직을 시작하려는 전날까지 계속근로기간 6개월 이상
경력인정	연간 90일(가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가 합산)
분할사용	1회 최소 30일 단위로 사용 가능
임금	무급
근거법령	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령

2. 신청방법

- 가족돌봄휴직을 시작하고자 하는 날의 30일 전까지 신청서 제출
- 제출서류: ① 휴직원, ② 돌봄이 필요한 가족의 건강상태를 증빙하는 서류(진단서 등), ③ 돌봄대상과 가족관계임을 증명할 수 있는 서류, ④ 다른 가족이 돌볼 수 없는 상태임을 확인할 수 있는 증빙자료 등 ※ 제출서류는 상황에 따라 가감될 수 있음

✔ 가족돌봄휴직을 허용하지 않아도 되는 경우 (「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제79조 참조)

- 계속근로기간 6개월 미만 근로자
- 대체인력 채용이 불가능한 경우
- 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
- 본인 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우

※ 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우 서면으로 사유 통보 및 업무시간 조정, 연장근로 제한 등 사용부서의 사정에 맞는 지원조치를 하도록 노력해야 함

문고답하기

Q58 가족돌봄휴직 기간 중에 돌봄대상 가족이 사망하거나 질병이 치유되어 휴직사유가 소멸된 경우, 휴직 처리 절차는?

: 근로자는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사용자에게 알려야 함
(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의5)

1. 개요

구분	내용
대상	「산업재해보상보험법」 상의 업무상 사고 또는 질병으로 요양을 요하는 근로자
기간	근로복지공단의 요양승인기간
경력인정	근로복지공단의 요양승인기간에 한해 계속근로 인정
임금	최초 1년간 정상적으로 근무하였을 경우 받을 수 있는 임금과 휴업급여와의 차액 지급
제출서류	근로복지공단의 요양결정통지서

✔ 업무상 재해의 범위: 「산업재해보상보험법」 제37조

• 업무상 사고

- 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
- 휴게시간 중 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

• 업무상 질병

- 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
- 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
- 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

• 출퇴근 재해<2018.1.1.부터 시행>

- 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

2. 복무 및 임금

가. 구분

구분	산재 승인 전	산재 승인 후
인사/복무	병가, 질병휴직	산재휴직
임금	병가일수(60일) 초과 시 무급	정상근무 시 받을 수 있는 임금과 휴업급여와의 차액 보전(최초 1년)

나. 나이스 복무 상신 및 임금 처리

✓ [근로자로부터 요양결정통지서 받은 후, 복무 및 임금 조치]

1. 인사/복무: 산재 적용일로부터 소급하여 산재휴직(내부결재) 상신, 나이스 휴직처리
2. 기 상신한 요양결정기간의 '병가' 복무는 기결 취소
3. '병가' 기간에 지급된 임금 환수

다. 임금 차액분 보전

- 최초 1년간 정상근무 시 받을 수 있는 임금과 휴업급여와의 차액 보전
※ 요양급여원부 산재급여 내역 중 요양급여는 제외하고, 휴업급여 부분만 비교하여 차액분 산정
- 임금 차액보전분 지급 예시
- 조리실무사(II유형) 근속 10년, 부양가족 배우자 1명 ※ 방학중비근무자
- 산재기간: 2026.5.10.~2026.7.31./방학기간 7.24.~8.31.

구분	산재기간 동안 정상적으로 근무 시 지급 가정액(A)							공단 지급액	차액
		기본급	근속 수당	급식비	위험 수당	가족 수당	합계		
5월 ¹⁾	1~9일	622,600	119,030	46,450	20,320	11,610	820,010	0	
	10~31일	1,521,900	299,970	113,500	49,680	28,390	2,013,440	1,782,000	
6월		2,144,500	410,000	160,000	70,000	40,000	2,824,500	2,430,000	
7월 ²⁾		1,591,080	410,000	118,710	51,940	40,000	2,211,730	2,511,000	
합계							7,049,670	6,723,000	326,670 ³⁾

1) 5월: 1~9일 정상근무, 10~31일 정상근무 시 지급되는 금액

2) 7월: 기본급, 급식비 및 위험수당은 23/31일 일할 계산(7.1.~7.23.)하여 합산, 근속수당+가족수당 전액 지급

3) 병가 등 복무사용 시기와 공단에서 산재로 인정되는 시기가 다르므로 사후에 임금 조정(정산)

✓ 산업재해 보험급여 종류

요양급여	·진료비: 치료에 소요된 병원비용 ·간병료: 간병에 따른 비용 ·이송료: 통원치료 등에 따른 이송비용 ·기타: 보조기, 본인이 직접 낸 치료비용
휴업급여	·요양기간 중 일하지 못한 기간 동안 하루 평균임금의 70%에 해당하는 휴업급여 지급
상병보상 연금	·요양기간이 2년을 경과하고 중증요양상태등급(1급~3급)에 해당하며, 요양으로 인해 취업하지 못하는 상태가 계속될 경우 휴업급여 대신 상병보상연금 지급
장해급여	·치유 후 신체 등에 장해가 남은 경우 1급~14급에 해당하는 장해급여 지급
간병급여	·치유 후 의학적으로 간병이 필요한 경우 실제 간병을 받은 날에 대하여 간병급여 지급
직업재활 급여	·직장복귀 지원이 필요한 경우 직업훈련비용 및 직업훈련수당
유족급여	·근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급
장례비	·업무상 사유로 사망한 근로자의 장례를 지낸 유족 등에게 지급

라. 3일 이하 경미한 재해 치료비·약제비 지원 **선설**

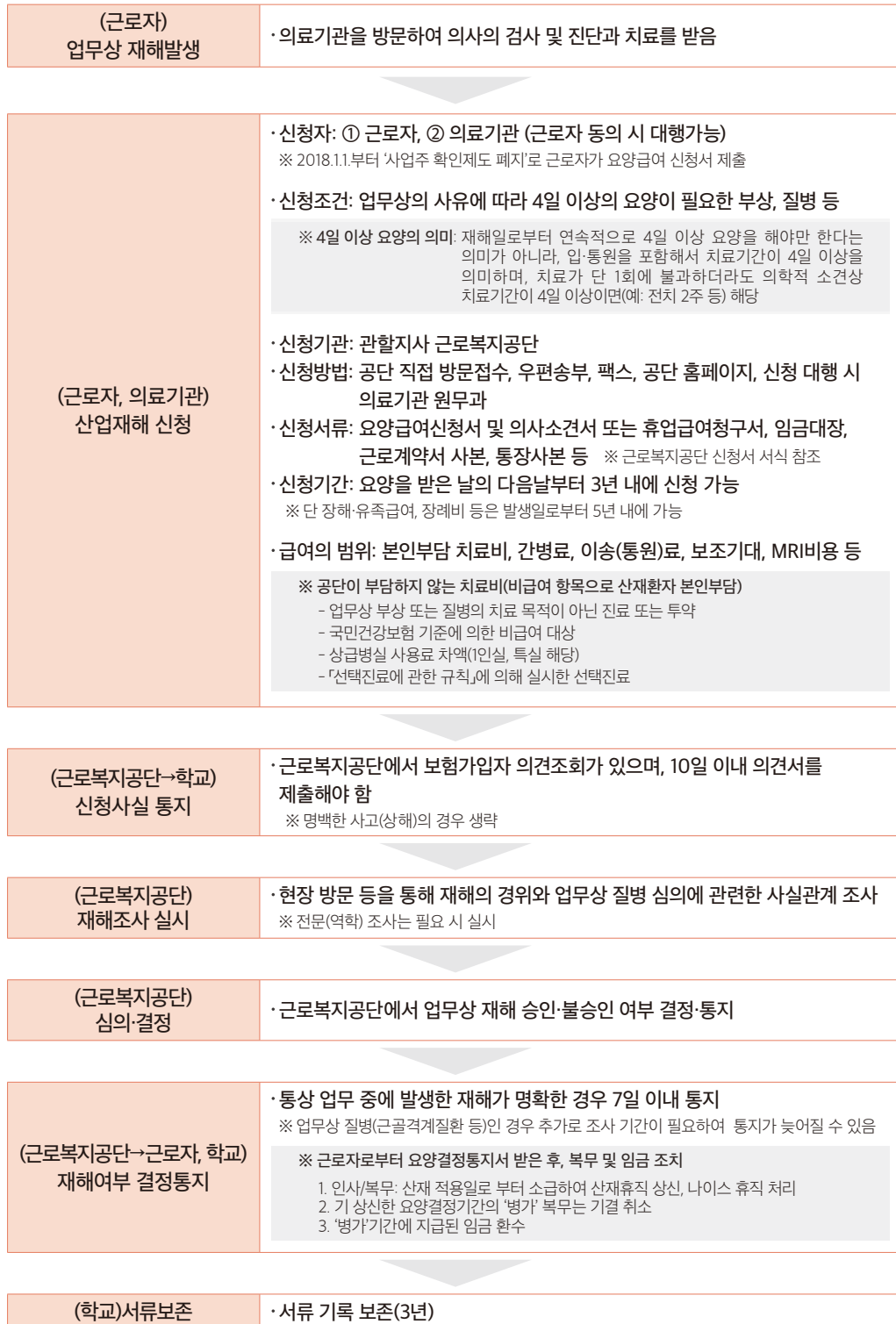
구분	내용
대상	「산업재해보상보험법」 3일 이내 요양으로 요양급여를 지급받지 못한 교육공무직원
지원범위	정당한 업무수행 중 발생한 3일 이하 경미한 부상 또는 질병 치료비·약제비(학교 예산 범위 내)
제출서류	진료비, 약제비 신청서, 진료비 명세서, 「의료법 시행규칙」 제12조에 따른 처방전 등
제외대상	·4일 이상 요양이 필요한 경우 ·업무와 무관한 개인 질병·사고, 미용·건강 증진 목적의 치료 ·고의 또는 중과실로 발생한 재해 ·산업재해 사실을 입증할 수 없는 경우
근거	2026년 교육공무직원 보호조치 추진 계획 (노사행정정보과-2768, 2026.3.4.)

문고답하기

Q59 근무 중 찰과상 등 경미한 부상이 발생한 경우, 3일 이하 경미한 재해 치료비 지급 대상인지?

: 「산업재해보상보험법」 제37조에 따른 업무상 재해로 같은 법 제40조제3항에 의거 3일 이내 요양으로
요양급여를 지급받지 못한 근로자에 한하여 지급할 수 있음

✓ 산업재해 발생 시 보상절차



☑ 산업재해 발생 시 보고절차

(학교) 사고발생 인지 및 보고	· 사고 발생 인지 후 근로자 응급처치 · 학교장 즉시 보고, 교육청 유선 보고(☎8600-522~9) ※ 중대재해 시 - 즉시 해당작업을 중지, 근로자 대피 등 필요 조치 - 시교육청(학교안전총괄과) 및 관할 고용노동지청(산재예방지도과) 즉시 전화 또는 팩스 보고
(학교) 산업재해 원인조사 및 재발방지대책 수립	· 재발방지 계획서 작성 · (사고, 질병 시) 수시 위험성 평가 · (근골격계 질병 산재 승인 시) 수시 근골격계 유해요인조사
(학교→교육청, 고용노동부) 산업재해조사표 제출	· 근로자가 사망 또는 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 경우 - 휴업기간은 의사의 진단 등 객관적 근거에 의함 - 재해발생일은 휴업일수에 포함되지 않으며, 법정 휴무일이나 공휴일 등은 포함 - [보고대상] 전 교직원(자원봉사자 제외) - [보고방법] 공문제출(수신처 일괄 지정) · 수신처: 교육청 및 관할 고용노동(지)청 - [보고기한] 재해발생일로부터 1개월 이내 ※ 업무상 질병의 경우 근로복지공단의 산재 승인일 기준 1개월 이내 ※ 학교안전총괄과 유선 보고 후 산업재해조사표 제출 권장(☎8600-522~9)
(학교)서류보존	· 서류 기록 보존(3년)

☑ 산업재해 보고 절차도

근로자 산업재해 발생		
	3일 이상 휴업재해(산업안전보건법)	중대재해(산업안전보건법)
	중대산업재해(중대재해처벌법)	
보고	(1개월 이내) · 관할지방고용노동(지)청 · 시교육청 학교안전총괄과 → 산업재해조사표 보고	(즉시) · 관할지방고용노동청 · 시교육청 학교안전총괄과 → 산재발생 후 즉시 '중대[산업]재해 발생 보고서' 제출
후속 조치	(작업재개 전) · 수시 위험성평가(사고), 수시 근골격계유해요인(질병) 조사 실시 · 재발방지계획 수립 및 조치 ※ 중대(산업)재해 발생 시 경과에 따른 조치 사항: 학교안전총괄과에서 유선으로 별도 안내	
구분	연속 3일 이상 휴업 · 재해발생일 미포함 · 휴무일·공휴일 포함	- 사망자 1명 이상 - 3개월 이상 요양 필요 부상자 동시 2명 이상 - 부상자 또는 직업성 질병자 동시 10명 이상
		- 사망자 1명 이상 - 동일 사고로 6개월 이상 치료 필요 부상자 2명 이상 - 동일 유해요인으로 직업성 질병자 1년 내 3명 이상

※ 3일 이하 경미한 산업 재해는 자체 재발 방지 대책 수립 및 시행

✔ 산업재해 시 보고절차 및 보상절차 비교

산업재해 보고절차

- 보고자: 학교(기관)
- 보고조건: 3일 이상 휴업이 필요한 경우
- 보고기관: 교육청, 고용노동부
- 보고방법: K-에듀파인 공문, 팩스
(교육청, 고용노동부)
- 보고기한: 1개월 이내
- 보고서류: 산업재해조사표【서식1】

구분	전화번호	팩스번호	관할구역
부산지방고용 노동청 산재예방감독과	850-6480	851-7424	부산진구, 연제구, 중구, 서구, 영도구, 사하구, 동구, 남구
부산동부고용 노동지청 산재예방감독과	559-6670	529-7826	동래구, 금정구, 해운대구, 수영구, 기장군
부산북부고용 노동지청 산재예방감독과	309-1556	309-1569	사상구, 북구, 강서구

산업재해 보상절차

- 신청자: ① 근로자 ② 산재병원(근로자 동의 시)
- 신청조건: 4일 이상 요양이 필요한 경우
- 신청기관: 근로복지공단
- 신청방법: 방문, 팩스, 우편 또는 온라인
- 신청기한: 요양을 받은 날의 다음날부터 3년 이내
- 제출서류: 요양급여신청서 및 의사소견서【서식2】,
임금대장, 근로계약서 사본, 통장사본 등

※ 휴업급여는 근로복지공단 산재승인 후 또는
산재신청(요양급여신청)과 동시에 신청 가능

구분	전화번호	팩스번호	관할구역
부산지역본부 재활보상부	1588-0075	0505- 296-2100	중구, 동구, 서구, 사하구, 영도구, 남구
부산동부지사 재활보상부		0505- 139-2101	동래구, 해운대구, 금정구, 수영구, 기장군
부산중부지사 재활보상부		0505- 282-3100	부산진구, 연제구
부산북부지사 재활보상부		0505- 284-2100	북구, 사상구, 강서구

※ 산업재해 발생 보고 및 기록, 보상·신청: 학교안전플러스/산업안전보건/산업재해처리절차/자료실 1번 참고

Q60 요양결정통지서에 따른 요양기간 동안 산재휴직 중에 조기복직 가능한지?

: 산재기간은 근로자가 희망해도 근무 불가(조기복직 불가)

Q61 요양결정통지서로 휴직원을 갈음할 수 있는지?

: 가능. 요양결정통지서의 요양기간과 동일하게 인사발령 처리

Q62 산업재해 발생 보고 시 휴업일수에 재해발생일도 포함되는지?

: 재해발생일은 포함되지 않으나, 법정 휴무일 및 공휴일 반드시 포함
예) 목요일 업무상 재해 발생, 금요일 병가 사용한 경우-> 휴업일수 3일(금, 토, 일)

Q63 출퇴근 사고 등 사업장 이외의 장소에서 발생한 사고로 사업주의 안전보건 조치와 관련이 없는 사고의 경우에도 보고 대상인지?

: 사업장 외 교통사고 등 사업주의 직접적인 법 위반에 기인하지 않는 것이 명백한 경우에는 보고하지 않아도 됨

Q64 근골격계질환 등 재해발생일이 명확하지 않은 업무상 질병인 경우, 산업재해조사표는 언제 제출해야 하는지?

: 해당재해가 근로복지공단 요양 승인을 받은 날부터 1개월 이내 산업재해조사표 제출

Q65 3일 이상 휴업이 필요한 경우 산업재해조사표를 제출해야하는데, 2026.3.11.(수) 조리실무사가 업무 중 부상을 입어 당일 4시간 조퇴하고 다음 날(2026.3.12.(목)) 1일 병가 사용한 이후 계속 근무하던 중 상태가 호전되지 않아 2026.4.15.(수)부터 2026.4.17.(금)까지 3일간 병가를 사용한 경우, 산업재해조사표 제출시기는 언제인지?

: 3일간 연속 휴업이 발생한 4.15.부터 1개월 이내 제출(산업안전보건법 시행규칙 제73조)
- 연속된 3일 이상의 휴업이 발생한 날로부터 1개월 이내이며, 그 이전에 의사의 진단서상 3일 이상의 진단이 나왔다면 진단일로부터 1개월 이내 제출

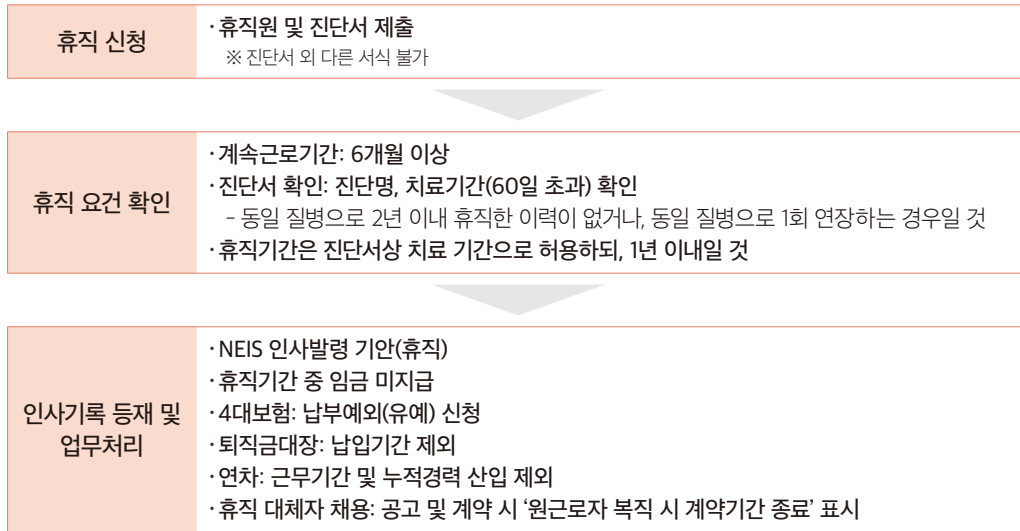
IV 질병휴직

1. 개요

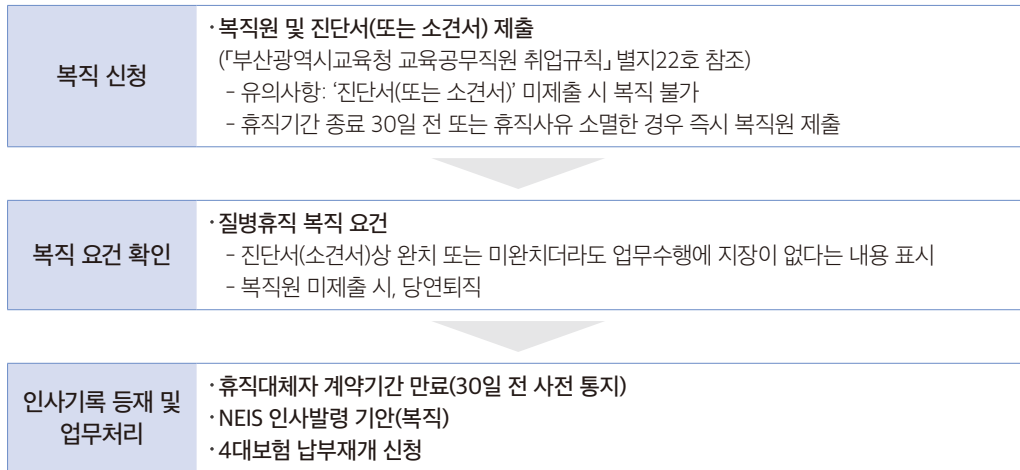
구분	내용
대상	업무 외 부상 또는 질병으로 치료나 요양이 필요한 근로자
기간	1년의 범위 내 진단서에서 요양을 요구하는 기간 단, 휴직사유가 해소되지 않은 경우 1년에 한하여 연장 가능
요건	계속근로기간 6개월 이상
경력인정	인정하지 않음
임금	무급
제출서류	휴직원, 진단서
기타	복직 후 2년 이상 정상 근무 후 동일질병 또는 부상이 재발한 경우 질병휴직 부여 가능

2. 절차

가. 휴직 시



나. 복직 시



3. 유의사항

- 근로자는 질병휴직기간이 끝나기 30일 전에 복직원을 제출하여야 함. 단, 휴직기간에 휴직사유가 소멸되었을 때는 즉시 복직원을 제출하여야 하며, 기간이 초과하여도 복직원을 제출하지 않은 경우에는 복직의사가 없는 것으로 간주하여 퇴사 처리함
- 질병휴직한 근로자가 복직원을 제출할 때에는 전문의사의 진단서 또는 소견서를 첨부하여야 함
- 질병휴직 기간 내 휴직사유가 해소되지 않을 경우 당연퇴직 처리함

Q66 질병휴직 3개월 사용한 후 3개월을 연장한 경우 질병휴직 추가 사용이 가능한지?

: 사용불가 ※ 1회에 한하여 연장 가능

V 기다휴직

1. 해외유학휴직

구분	내용
대상	외국의 정규 교육기관(대학 및 대학원)에서 학위취득을 위해 유학하게 된 근로자
기간	최대 3년
요건	계속근로기간 1년 이상
경력인정	인정하지 않음
임금	무급
제출서류	휴직원, 입학증명서, 학기별 등록금 납입증명서 등 입증서류 제출
근거	부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙

2. 배우자동반휴직

구분	내용
대상	외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하여 해외로 출국하게 된 근로자
기간	최대 3년
요건	계속근로기간 1년 이상
경력인정	인정하지 않음
임금	무급
제출서류	휴직원, 배우자의 외국 근무·유학·연수 및 동반출국을 입증하는 서류 제출
근거	부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙

3. 노조전임휴직

구분	내용
대상	상급단체 및 조합본부의 임원 또는 간부로 취임하는 근로자
기간	전임기간
경력인정	계속근로 인정
임금	무급
제출서류	휴직원, 상급단체 및 조합본부의 임원 또는 간부로의 취임을 입증하는 서류
근거	전국학교비정규직연대회의와 체결한 단체협약

4. 공(公)의 직무 수행에 따른 휴직

구분	내용
대상	「공직선거법」에 따른 공직선거에 출마하려는 근로자 또는 공직에 취임하는 근로자
기간	· 「공직선거법」에 따른 공직선거에 출마를 위한 휴직을 신청한 경우 예비 후보등록일부터 휴직을 인정 · 단, 낙선한 경우 10일 이내 복직원 제출 · 공직에 취임한 경우 임기동안 휴직 인정
경력인정	인정하지 않음
임금	무급
제출서류	휴직원, 출마를 증명하는 서류, 노동조합 조합원임을 증명하는 서류
근거	전국학교비정규직연대회의와 체결한 단체협약

5. 일반 휴직

구분	내용
대상	「병역법」 또는 기타 법령에 따른 징집 또는 소집 등으로 장기간 직무 정지가 필요한 근로자
기간	징집 또는 소집 기간 이내
경력인정	인정하지 않음
임금	무급
제출서류	휴직원, 징집 또는 소집을 증명하는 서류
근거	부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙

VI 복직

- 휴직기간이 끝나기 30일 전에 복직원(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 제22호 서식)을 제출
 - 다만, 휴직기간에 휴직사유가 소멸되었을 때는 즉시 복직원(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 서식)을 제출하여야 하며 기간이 초과하여도 복직원을 제출하지 않은 경우에는 복직의사가 없는 것으로 간주하여 퇴사 처리
- 사용부서의 장은 휴직 중인 근로자로부터 복직원을 제출받은 경우에는 휴직 전의 직무에 복직시키도록 노력하되, 원직의 소멸로 원직복귀가 어려울 때는 당사자의 의견을 들어 유사한 직에 복직시킨다.

VII 휴직 연장

- 휴직기간이 끝나기 30일 전에 휴직원(「부산광역시교육청 교육공무직원취업규칙」 별지 제21-1,2호 서식) 제출

PART 09

모성보호 제도

I. 각종 모성보호 제도

II. 임신 관련 제도

III. 출산 관련 제도

IV. 육아 관련 제도



모성보호 제도

I 각종 모성보호 제도

구분	근거법령	대상	주요 내용	임금	비고	
임신 관련	임신기 근로시간 단축	근로기준법 제74조, 취업규칙 제91조	임신 중인 근로자	·임신 전 기간 ·1일 2시간 이내	유급	단시간근로자 단축 후 1일 6시간 근무
	태아검진 시간	근로기준법 제74조의2	임신 중인 근로자	·28주까지: 4주마다 1회 ·29~36주까지: 2주마다 1회 ·37주 이후: 1주마다 1회	유급	
	난임치료 휴가	남녀고용평등법 제18조의3, 취업규칙 제85조	난임치료를 받는 근로자	·(여성) 시술별 2~4일 ·(남성) 1일	유급	시술 당일 반드시 포함 ※ 의사 단순상담을 위한 진료일 사용불가
	생리휴가	근로기준법 제73조	여성근로자	·월 1일	무급	결근으로 간주하지 않으므로 주휴일 지급
출산 관련	출산전후 휴가	근로기준법 제74조	임신 중인 여성근로자	·90일(미숙아 100일, 다태아 120일) ·출산 후 45일(다태아 60일) 확보	유급 (60일, 다태아 75일)	(무급) 근로자가 고용복지플러스센터 급여 신청
	유산·사산 휴가	근로기준법 제74조	유산·사산한 근로자	·임신기간별 10일~ 90일	유급 (60일)	
			배우자가 유산·사산한 근로자	·3일 이내	유급	
	배우자 출산휴가	남녀고용평등법 제18조의2	배우자가 출산한 근로자	·20일(3회 분할 가능) ·배우자가 출산한 날부터 120일 이내 청구 시 사용	유급	근로자가 사업주에게 고지 시, 반드시 20일 휴가 부여

구분	근거법령	대상	주요 내용	임금	비고
육아 관련	육아휴직	남녀고용평등법 제19조 계속근로기간 6개월 이상인 임신 중인 여성 근로자, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 가진 근로자	·자녀 1명당 최대 3년 ·3년간 최대 4회 분할 사용 가능(최초 1년 3회 분할 포함)	무급	근로자가 고용복지플러스센터에 법정기간에 한해 육아휴직급여 신청
	법정 육아기 근로시간 단축	남녀고용평등법 제19조의2 계속근로기간 6개월 이상인 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 근로자	·자녀당 최대 3년 (1년+육아휴직 미사용시간×2) ·최소 1개월~최대 1년 단위 사용	무급 (단축 시간 임금 감액)	근로자가 고용복지플러스센터에 단축급여 신청
	약정 육아기 근로시간 단축	취업규칙 제91조 계속근로기간 6개월 이상인 일 4시간 이상 근로하는 (단시간 3시간 이상) 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	·자녀당 36개월 (법정 포함) ·가급적 1주일~ 최대 1개월 단위 사용	유급	
	육아시간 (수유시간)	근로기준법 제75조 생후 1년 미만 유아를 가진 여성 근로자	·1일 30분씩 2회 (근무지내 사용)	유급	

II 임신 관련 제도

1. 임신기 근로시간 단축

가. 개요

구분	내용
대상	임신 중인 근로자
단축시간	임신 전(초)기간 1일 2시간 내 ※ 단, 1일 8시간 미만인 단시간근로자의 경우 단축 후 1일 6시간 근무
경력인정	인정
임금	유급(단축 시간만큼 임금 감액하지 않음)
제출서류	· 신청서(임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료일, 근무개시 시각 및 종료 시각 등 포함) · 진단서 또는 임신확인서 등 ※ 근로시간 단축 개시예정일 3일 전까지 제출
기타	· 연장·야간·휴일근로 불가 · 필요 시 업무 공백시간에 대한 대체근로자 채용 가능

나. 나이스 복무 상산: 발령처리(인사발령-인사발령기안(근로시간단축)) 후 복무 신청

근무상황	기타	기타
기간	2026-05-08 일 14 시 30 분 부터	2026-05-08 일 16 시 30 분 까지
연락처	() - -	목적지
사유	임신기 근로시간 단축	자택
겸임기관 신청여부	☐ 선택	
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유	

※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.

문고답하기

Q67 임신기 근로시간 단축을 사용하는 경우, 1일 2시간 내에서 분할 사용이 가능한지?

: 분할사용 가능

예) 08:30~09:30(단축 1시간), 09:30~15:30(근무), 15:30~16:30(단축 1시간)

Q68 일 5시간 근로자가 임신기 근로시간 단축을 사용할 수 있는지?

: 불가. 1일 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용

Q69 임신기 근로시간 단축(2시간)의 1일 단위 연차 유급휴가 사용 시 차감 방법?

: 1일 8시간 (단축 전 근로시간)을 사용한 것으로 산정

2. 태아검진시간

가. 개요

구분	내용
대상	임신 중인 근로자
사용시간	「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기 건강진단을 받는 데 필요한 시간 ※ 왕복 소요시간 포함
임금	유급
제출서류	임신확인서(최초 청구 1회에 한함, 이후 제출 생략)

나. 임신시기에 따른 정기 건강진단 실시 기준

임신시기	정기 건강진단 실시 기준
임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회

다. 나이스 복무 상신

근무상황	특별휴가 ▼ 태아검진시간 ▼ 임신 28주까지(~196)▼
기간	2026-04-01 일 12 시 30 분 부터 ☐ 일반복 ☐ 요일반복
	2026-04-01 일 16 시 30 분 까지 0 일 4 시간 0 분
	☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분
연락처	() - - - - - 목적지
사유	태아검진시간(임신25주)
겸임기관 신청여부	☐ 선택 ▼
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유 ☐ 근무상황
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다. ※ 비공개여부란의 근무상황 옆에 체크를 한 경우 일일근무상황에 기타특별휴가로 표기됩니다.

3. 난임치료휴가

가. 개요

구분	내용	
대상	인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받는 근로자	
휴가부여기간	여성	1. 인공수정 등 시술을 받는 경우 총 2일 2. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 총 3일 3. 난자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우 총 4일
	남성	정자 채취일 1일
임금	유급	
제출서류	난임 치료를 증빙할 수 있는 진단서, 의사 소견서 등	
기타	시술 당일 반드시 포함하고, 나머지는 시술일 전날, 시술 후 2일 이내 시술을 위하여 필요한 병원 진료일에 부여 ※ 의사와 단순 상담만을 위한 병원진료일은 사용 불가	

나. 난임치료 시술별 휴가 사용일

구분	내용
인공수정 시술 시	시술일(1일), 시술 전날/시술 후 1, 2일차 중 택1(1일) → 총 2일 사용 가능
동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술 시	시술일(1일), 시술 전날/시술 후 1, 2일차 중 택2(2일) → 총 3일 사용 가능
난자를 채취하는 체외수정 시술 시	난자 채취일(1일), 시술일(1일), 난자 채취 전날/난자 채취 후 1, 2일차/시술 전날/시술 후 1, 2일차 중 택2(2일) → 총 4일 사용 가능
유의사항	난임 치료 시술에 수반되는 병원 진료날만 휴가 사용 가능

다. 나이스 복무 상신

근무상황	특별휴가	난임치료시술휴가
기간	2026-04-01 일 08 시 30 분 부터	2026-04-02 일 16 시 30 분 까지
연락처	() -	목적지
사유	인공수정 시술일(4.1.), 시술 후 1일차(4.2.)	
결임기간 신청여부	☐ 선택	
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유 ☐ 근무상황	

※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.
※ 비공개여부란의 근무상황 옆에 체크를 한 경우 일일근무상황에 기타특별휴가로 표기됩니다.

4. 생리휴가

구분	내용
대상	여성 근로자
휴가부여기간	월 1일
임금	무급
제출서류	별도 증빙서류 제출 불필요
기타	주휴일, 연차 유급휴가 등 출근을 산정 시 출근한 것으로 간주

III 출산 관련 제도

1. 출산전후휴가

가. 개요

구분	내용
대상	임신 중인 근로자
휴가부여기간	출산 전·후 90일(미숙아의 경우 100일, 다태아의 경우 120일) ※ 출산 후 휴가기간은 45일 이상 되어야 함(다태아 60일), 공휴일 및 휴(무)일 포함
경력인정	전체기간 인정
임금	· 최초 60일(다태아 75일) 유급 · 이후 30일(다태아 45일) 무급(근로자가 고용복지플러스센터에 급여 신청 가능) ※ 단, 맞춤형복지비는 전액 지급
제출서류	· 임신(출산 예정) 및 출산을 증빙할 수 있는 서류 (출산 전) 임신확인서, 진단서(출산예정일 포함) 등 (출산 후) 출생증명서, 가족관계증명서 등 (미숙아) 신생아중환자실 입원기록을 확인할 수 있는 서류(출생증명서 또는 출생보고서, 입퇴원확인서 등)

나. 분할 사용

- 임신 중인 여성 근로자가 다음 사유로 출산전후휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 해야 함
 - 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 40세 이상인 경우
 - 유산·사산의 경험이 있는 경우(유산진단서 또는 사산증명서 제출)
 - 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- 출산 전 최대 44일(다태아의 경우 59일) 사용 가능, 출산일을 포함하여 출산 후 잔여 46일(다태아의 경우 61일) 사용

다. 유의사항

- 출산전후휴가는 강행규정으로 사용자의 시기 변경권은 인정되지 않음
- 미숙아 범위(「근로기준법 시행규칙」 제12조의2): 임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아 또는 출생 시 체중이 2.5kg 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아

라. 나이스 복무 상신

근무상황	특별휴가 출산휴가 단태아			
기간	2026-04-01	일	08 시 30 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복
	2026-06-29	일	16 시 30 분 까지	90 일 0 시간 0 분
	☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일			매 0 시간 0 분
연락처	() -		목적지	
사유	출산 예정일 2026.5.15.			
겸임기관 신청여부	☐ 선택			
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유 ☐ 근무상황			
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다. ※ 비공개여부란의 근무상황 옆에 체크를 한 경우 일일근무상황에 기타특별휴가로 표기됩니다.			

✓ 출산전후휴가 시 교육공무직원의 4대보험 처리

• 건강보험

- 별도 신고 절차 없이 출산전후휴가 90일 동안 보험료 기존대로 납입
- 휴직과 달리 '납입고지유예 신청' 하지않음
- 무급 출산전후휴가 기간 동안 보수에 비해 과납된 보험료는 보수총액신고 후 연말정산 환급 처리

• 국민연금

- 별도 신고 절차 없이 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입
- 사업장에서 급여가 지급되는 기간(유급 출산전후휴가)에 대해서는 납부예외 신청 불가
- 무급 출산전후휴가 기간은 '납부예외 신고' 가능

• 고용·산재보험

- 14일 이내 '근로자 휴직 등 신고' 의무사항
- 휴가기간 동안 고용보험·산재보험 월별보험료 부과되지 않음
- 단, 출산전후휴가 기간 동안 지급한 보수는 고용보험 보수총액에 산입하여 연말정산
- 근로자 휴직 등 신고 종료일 이후 별도의 복직 신고 없이 자동으로 납부 재개
- 복직 후 필요 시 월평균보수월액 정정신고

☑ **고용복지플러스센터 출산전후휴가 급여 신청(문의 ☎1350)**

- 출산전후휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 30일 단위 신청 가능하며, 끝난 날 이후 12개월 이내 신청
- 본인 또는 대리인 방문, 등기우편, 고용24 홈페이지 온라인 신청(<https://www.work24.go.kr>)

※ 온라인 신청 시: (학교/기관) 확인서 등록→(근로자) 온라인 신청 가능

• 구비서류

학교(기관)	근로자
• 출산전후휴가 확인서(인사담당자 작성, 최초 1회만 제출) • 통상임금을 확인할 수 있는 자료 (휴가 시작일 전 3개월분 임금대장, 급여명세서 첨부)	• 출산전후휴가 급여 신청서(근로자 본인 작성) • (출산 전) 출산예정증명서 등 • (출산 후) 모자 관계를 확인할 수 있는 주민등록등본 • (미숙아를 출산한 경우) 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관 진단서(근로기준법상 미숙아에 한함)

2. 유산·사산휴가

가. 개요

구 분	내 용
대상	유산·사산한 근로자
휴가부여기간	임신 기간별 10일~90일 부여
경력인정	전체기간 인정
임금	• 최대 60일까지 유급 • 이후 기간은 무급(근로자가 고용지원센터에 급여 신청 가능)
제출서류	진단서(유산·사산휴가의 경우 증명할 수 있는 서류, 임신기간 기재)
유의사항	• 인공 임신중절수술로 인한 유산의 경우는 휴가 부여하지 않음 단, 「모자보건법」 제14조제1항에 의한 유산의 경우에는 예외로 인정 • 유산·사산일로부터 시작하며, 근로자 신청에 의해 부여함 • 휴가부여기간은 공휴일, 휴(무)일 포함

나. 임신 기간별 휴가부여기간 및 임금

구분	요건	휴가부여기간	임금
여성	임신 15주 이내	유산 또는 사산일로부터 10일	유급
	임신 16주 이상 21주 이내	유산 또는 사산일로부터 30일	
	임신 22주 이상 27주 이내	유산 또는 사산일로부터 60일	
	임신 28주 이상	유산 또는 사산일로부터 90일	유급(60일)+무급(30일)
남성	배우자의 유산 또는 사산일로부터 15일 이내	3일 이내	유급 ※ 감사·단속직근로자 적용 제외

다. 나이스 복무상신

● 유산·사산휴가

근무상황	특별휴가 ▼ 유산휴가(사산휴가) ▼ 15주 이내(~ 105일) ▼	
기간	2026-04-01 일 08 시 30 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복
	2026-04-10 일 16 시 30 분 까지	10 일 0 시간 0 분
	☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분	
연락처	() - -	목적지
사유	임신 14주	
겸임기관 신청여부	☐ 선택 ▼	
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유 ☐ 근무상황	
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다. ※ 비공개여부란의 근무상황 옆에 체크를 한 경우 일일근무상황에 기타특별휴가로 표기됩니다.	

● 배우자 유산·사산휴가

근무상황	특별휴가 ▼ 기타특별휴가 ▼ 배우자 유·사산휴가 ▼	
기간	2026-03-11 일 08 시 30 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복
	2026-03-13 일 16 시 30 분 까지	3 일 0 시간 0 분
	☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분	
연락처	() - -	목적지
사유	배우자 유산 사산휴가	
겸임기관 신청여부	☐ 선택 ▼	
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유	
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.	

※ 비공개 희망 시, 비공개여부 체크하여 상신

3. 배우자 출산휴가

가. 개요

구분	내용
대상	배우자가 출산한 근로자
휴가부여기간	20일
사용방법	배우자가 출산한 날부터 120일 이내 청구 시 사용(3회 분할 가능)
임금	유급
제출서류	출산(예정)증명서(최초 청구 1회에 한함, 이후 제출 생략)
유의사항	· 근로자가 사업주에게 고지 시 반드시 유급 20일 휴가 부여 · 휴가부여기간은 공휴일, 휴(무)일 제외

나. 나이스 복무 상신

근무상황	특별휴가 출산휴가 배우자출산휴가		
기간	2026-04-01 일 10 시 40 분 부터	☐ 일반복 ☐ 요일반복	
	2026-04-28 일 13 시 30 분 까지	20 일	0 시간 0 분
연락처	() _ _ _ _ 목적지		
사유	배우자 출산휴가		
겸임기관 신청여부	☐ 선택		
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유 ☐ 근무상황		

※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.
 ※ 비공개여부란의 근무상황 옆에 체크를 한 경우 일일근무상황에 기타특별휴가로 표기됩니다.

문고답하기

Q70 임신 10주인 근로자가 2026.7.1. 유산하고 유산·사산휴가를 2026.7.3 신청한 경우, 사용할 수 있는 휴가일수는?

: 8일. 휴가 시작일인 유산일 '26.7.1.부터 10일 사용할 수 있음

Q71 근로자가 사용자에게 배우자 출산 사실을 고지하고 근로자가 배우자 출산휴가를 신청하지 않은 경우에도 사용자는 배우자 출산휴가를 근로자에게 부여하여야 하는지?

: 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산하였다면 반드시 20일의 휴가를 부여해야 함

※ 근로자가 고지하였음에도 20일의 출산휴가를 부여하지 않은 경우, 500만 원 이하 과태료 부과

IV 육아 관련 제도

1. 육아휴직

가. 개요

구분	내용
대상	① 임신 중인 여성 근로자 ② 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 가진 근로자
요건	계속근로기간이 6개월 이상인 근로자
기간	자녀 1명당 최대 3년 이내 ※ 단, 약정 육아휴직은 초등학교 3학년인 자녀가 9세가 되면 육아휴직 잔여기간 소멸(9세가 되는 생일 전날까지 사용)
임금	무급 (단, 최초 1년(요건 충족 시 ¹⁾ 1년 6개월)의 육아휴직 기간에 한해 맞춤형 복지비 전액 지급)
경력인정	자녀 1명당 최초 1년(2025.2.23. 이후 신청·사용한 육아휴직 요건 충족 시 1년 6개월)
분할사용	·최초 1년의 육아휴직은 3회에 한하여 분할 가능(4회 사용) ·이후 2년: 최소 3개월 단위로 사용 가능 ·3년간 최대 4회까지 분할 사용 가능(최초 1년의 분할사용 횟수 포함) ※ 임신 중 사용한 육아휴직은 분할 횟수에 포함하지 않음
제출서류	휴직원 및 해당자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류 (출생증명서, 가족관계증명서, 주민등록등본 등)
유의사항	·육아휴직 중인 근로자가 새로운 출산전후휴가를 시작하는 경우, 휴가 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 봄 ·최초 1년의 육아휴직 기간에 한하여 법정 육아기 근로시간 단축 전환 가능 ·육아휴직을 사용한 근로자는 최초 1년(요건 충족 시 추가 6개월)의 육아휴직 기간에 대해 육아휴직 급여* 신청 가능 * 육아휴직 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직 끝난 날 이후 12개월 이내 신청

1) 육아휴직 6개월 추가 요건

같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모

한부모가족지원법 제4조제1호의 부 또는 모

고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

나. 육아휴직 신청

- 원칙: 육아휴직 개시예정일 30일 전까지 신청서 제출(1회 최대 1년까지 신청 가능)
- 예외: 다음의 경우 육아휴직 개시예정일 7일 전까지 신청서 제출
 - 출산예정일 전에 자녀가 출생한 경우
 - 배우자의 사망·부상·질병 및 신체적·정신적 장애 또는 이혼 등으로 인하여 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
- 휴직원 및 관련증빙서류 제출

다. 육아휴직 분할사용

- 최초 1년: 3회 분할사용 가능
- 이후 2년: 최소 3개월 단위로 사용 가능
- 육아휴직 3년 동안 최대 4회 분할 사용 가능(최초 1년의 3회 분할 포함)

※ 단, 임신 중 사용한 육아휴직의 경우, 분할 횟수에 포함하지 않음

- 분할사용 예시

□ 육아휴직 ✓ 복직

2023년						2024년			2025년			2026년			분할 횟수
1년						1년			1년			✓			0회
1년						6월	✓	1년			6월	✓			1회
6월		✓				6월	6월	✓	6월		1년			2회	
6월		✓		3월	✓	3월	1년		✓		6월	3월	3월	3회	
3월	✓	3월	✓	3월	6월	✓	1년			6월	3월	✓	3회		

※ 휴직 연장은 분할로 보지 않음. 중간에 복직 기간이 있어야 분할로 인정

라. 임신 중 근로자의 육아휴직 사용

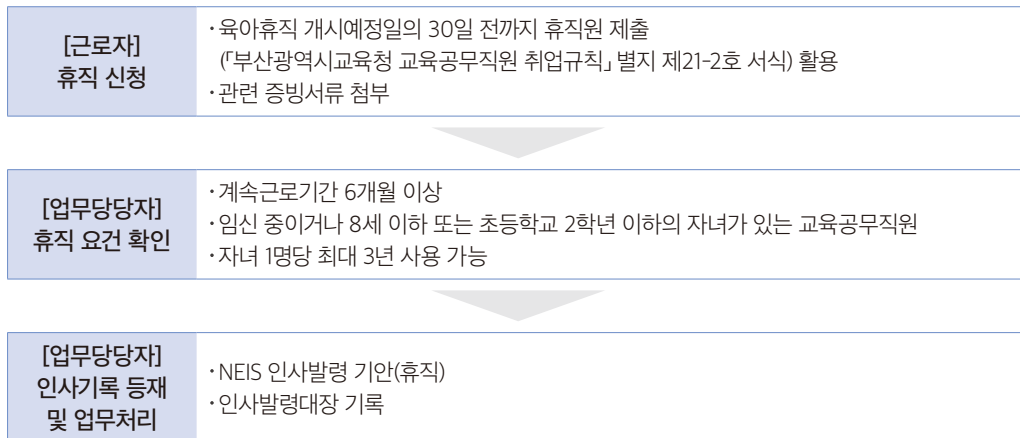
- 임신 중인 여성근로자도 모성보호를 위해 육아휴직 사용 가능
- 법정 보장 기간인 1년의 범위 내에서 사용 가능(분할사용 횟수 미포함)

문고답하기

Q72 육아휴직은 최초 1년 동안 3회로 분할하여 사용할 수 있는데, 추가로 6개월이 연장되는 시기에도 분할 사용이 가능한지?

: 분할사용 횟수 내에서 가능

마. 업무처리 절차



2. 법정 육아기 근로시간 단축

가. 개요

구분	내용
대상	12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 근로자
요건	계속근로기간이 6개월 이상인 근로자
기간	자녀 1명당 1년, 육아휴직(최초 1년) 미사용 기간을 육아기 단축(법정)으로 전환 시 최대 3년* * 육아기 근로시간 단축=육아기 근로시간 단축(법정 1년)+(육아휴직 미사용 기간(법정 1년)×2)
시간	1일 1~5시간 단축 후 주 15~35시간 근로
임금	근무시간에 비례하여 감액 지급
경력인정	육아기 근로시간 단축 기간 근속 인정
사용	최소 1개월 ~ 최대 1년 단위로 사용 가능
제출서류	신청서 및 해당자녀의 출생·양육 등을 증명할 수 있는 서류 (출생증명서, 가족관계증명서, 주민등록등본 등)
유의사항	·배우자가 육아휴직 중이더라도 육아기 근로시간 단축 신청 가능 ·육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니할 경우 사용자는 반드시 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당근로자와 협의하여야 함

나. 업무처리 절차

[근로자] 육아기 근로시간 단축 신청	·육아기 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 신청서 제출 (「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 제21-3호 서식) 활용 ·영유아의 출생 또는 보육 증명서류 첨부
[업무담당자] 육아기 근로시간 단축 요건 확인	·자녀 1명당 1년 ·육아휴직 미사용 기간을 가산할 경우 최대 3년간 육아기 근로시간 단축 사용 가능 ·단축시간: 단축 후 근로시간 주 15~35시간 ·분할 사용: 횟수 제한 없음, 최소 사용단위 1개월 이상 ※ 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 근로계약기간 동안 사용
[업무담당자] 신청서 접수 및 등록 후 NEIS 인사발령처리	·신청서 접수 및 등록(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 제21-3호 서식 참조) ·육아기 근로시간 단축 중 적용된 근로조건(「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별지 제23호 서식 참조) 작성·교부 ·NEIS 인사발령처리 ·임금: 근로시간에 비례하여 임금 감액
[업무담당자] (필요시) 대체근로자 채용	·학교장위임채용 절차 시행: 채용승인/채용결과보고 생략 (제2장 채용 파트 참고) ·교육공무직원 대체인력풀 활용하여 대체인력 채용 가능 ·임금: 직종별 근로시간에 비례하여 임금 지급
[근로자] 복무 상신	·NEIS 복무 상신

다. 나이스 복무상신

- 발령처리 후 복무 신청 가능
- 근무상황: 기타-육아기 근로시간 단축
- 예시) 일시 2026.9.1.~2027.2.28.(15:30~16:30, 매 1시간)

사유: 법정 육아기 근로시간 단축(1시간 단축, 근무시간 08:30~15:30)

라. 법정 육아기 근로시간 단축 사용 시 임금 계산 방법 예시

구분	적용	내용(기준: 근속 5년차, 주 40시간 근로)			
기본급	비례 삭감	1주 40시간 근무자가 30시간으로 단축하는 경우 ➡ 2,144,500원 - (2,144,500원 X $\frac{2\text{시간}}{8\text{시간}}$)			
근속수당		1주 40시간 근무자가 30시간으로 단축하는 경우 ➡ 205,000원 - (205,000원 X $\frac{2\text{시간}}{8\text{시간}}$)			
급식비	전액 지급 or 미지급	- 단축 후 근로시간이 1일 4시간 미만이면 미지급 - 단축 후 근로시간이 1일 4시간 이상이면 전액 지급			
퇴직금	전액 지급	해당기간을 제외하여 평균임금 및 정기 부담금 계산			
연차 유급휴가		정상 출근으로 보아 발생 일수 계산			
가족수당		단축 전 기준 금액			
맞춤형복지비					
명절휴가비					
정기상여금	육아기 근로시간 단축 기간을 일할 계산하여 감액 지급 예) '26.4.1.~'26.7.31. 1주 40시간 -> 30시간 단축, 방학식: '26.7.10. ➡ 학교: 500,000원 - (500,000원 X $\frac{2\text{시간}}{8\text{시간}}$ X $\frac{101}{132}$)				
	구분	지급월	총일수	비례 삭감	
	학교	7월	3.1.~여름방학식	$\frac{\text{해당기간 내 단축 일수}}{\text{총일수}}$	
		12월	2학기 개학일~겨울방학식		
	기관	7월	1.1.~6.30.		
		12월	7.1.~12.31.		
직무관련수당	비례 삭감	면허가산수당, 면허수당, 식생활지도수당, 위험수당, 자격가산수당, 특수업무수당, 특수교육지원수당, 직무수당, 직급보조비			

✓ **고용24 육아기 근로시간 단축급여 신청(문의 ☎1350)**

• 통상임금의 80~100%를 기준으로 단축시간에 비례하여 고용노동부에서 지원

- 주 10시간: 통상임금 100%
- 주 10시간 이후: 통상임금 80%

• **신청요건**

- ① 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여받음
- ② 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 전 피보험 단위기간이 180일 이상
- ③ 근로시간 단축 시작 1개월 후부터 단축 종료 이후 12개월 이내 신청

• **본인 또는 대리인 방문, 등기우편**

• **절차(근로자 본인)**

- 육아기 근로시간 단축 급여 신청서 및 확인서, 필요 증빙서류를 고용복지플러스센터에 방문, 팩스 송부 또는 고용24(<https://www.work24.go.kr>) 온라인 신청 (업무공지게시판 게시번호 25-1252030 참고)
- 지원금은 단축 시작일 이후 1개월부터 종료일 이후 12개월 내 신청해야 하며, 매 신청 시 대상 단축기간 동안의 임금명세서 첨부
- 지원금 신청은 매월 신청하거나 단축 종료 후 일괄 신청 가능(근로자 선택)
- ※ 사업장 재량에 따라 온라인 신청 가능: (학교/기관) 확인서 등록→(근로자) 온라인 신청 가능

마. 근속수당 경력인정 예시(2025.2.23.이후)

모성보호제도 사용기간						근속 합계	
<1년차>		<2년차>		<3년차>			
육아휴직(1년)		육아휴직(6개월)*		육아휴직(1년)		육아휴직(6개월)	1년 6개월
육아휴직(1년)		육아휴직(6개월)*		근로시간 단축(1년)		육아휴직(6개월)	2년 6개월
근로시간 단축(1년)		육아휴직(1년)		육아휴직(1년)			2년
근로시간 단축(1년)		근로시간 단축(1년)		근로시간 단축(1년)			3년
육아휴직 (6개월)	근로시간 단축 (6개월)	근로시간 단축 (6개월)	근로시간 단축 (6개월)	육아휴직 (6개월)	육아휴직 (6개월)		2년 6개월
근로시간 단축 (6개월)	육아휴직(1년)		육아휴직 (6개월)*	육아휴직(1년)			2년

※ 올바른 경력 반영을 위해 육아휴직 신청 단위와 경력 산정의 단위를 구분

* 육아휴직: 「남녀고용평등법」제19조제2항에 따른 추가 사용분



문고답하기

Q73

2019.10.1. 전에 법정 육아휴직을 1년 사용한 경우, 법정 육아휴직 또는 법정 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는지?

: 법정 육아휴직은 추가 사용불가. 법정 육아기 근로시간 단축은 1년 추가 사용 가능(단, 단축근무개시일 기준 연령 조건 충족 시)

※ 2019.10.1. 이전: 법정 육아기 근로시간 단축은 육아휴직 미사용기간임

Q74

2019.10.1. 전에 법정 육아휴직 9개월, 법정 육아기 근로시간 단축 3개월 합산하여 1년을 사용한 경우, 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 기간은? (육아휴직 3개월+ 육아기 근로시간 단축 9개월 추가 사용 가능)

: 1년 3개월(법정 육아휴직 미사용기간×2배+법정 육아기 근로시간 단축 잔여기간)(육아휴직 3개월, 육아기 근로시간 단축 9개월 추가 사용 가능)

Q75

2019. 10.1. 전에 법정 육아기 근로시간 단축 1년 사용하고, 법정 육아휴직을 미사용한 경우 법정 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 기간은?

: 최대 2년(법정 육아휴직 미사용기간×2배)

3. 약정 육아기 근로시간 단축

가. 개요

구분	내용
대상	8세 이하의 자녀 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자 ※ 특수운영직군, 감시·단속직 근로자 적용 제외
요건	근무시간이 일 4시간 이상, 계속근로기간이 6개월 이상
기간	자녀 1명당 최대 24개월(법정 포함 최대 36개월) ※ 초등학교 3학년인 자녀가 9세가 되면 육아시간 잔여기간 소멸(9세가 되는 생일 전날까지 사용)
시간	1일 2시간 내 단축 ※ 일 4시간 이상 8시간 미만의 근로자는 일 1시간 내 단축
임금	유급
사용방법	· 약정 육아기 근로시간 단축 후 일 최소 근로시간은 4시간 이상이 되어야 함 (단시간근로자는 3시간 이상) · 최소 근로시간을 충족하지 못한 경우 연차 유급휴가로 처리 ※ (예시) - 일 8시간 근로자: 약정 2시간+연가 1시간+근로 5시간(o) - 일 5시간 근로자: 약정 1시간+병가 1시간+근로 3시간(o) · 가급적 1주일 단위로 신청하고, 최대 1개월 단위로 신청 가능 · 사용기간은 근로시간 단축을 개시한 날로부터 1개월 단위로 산정하여 공제 ※ 월단위 이상 연속하여 사용한 경우 합산하여 해당 개월을 사용한 것으로 계산함 - 예1) 4.1.~5.30.까지 사용한 경우 2개월 사용한 것으로 봄 - 예2) 2월이 28일인 경우 30일이 안되더라도 1개월 사용한 것으로 봄 ※ 월단위 이상 연속하여 사용하지 않은 경우 사용일수를 합산하여 20일마다 1개월 사용한 것으로 사용한 것으로 계산함 예) '26.4.6.~'26.4.10.(5일), '26.4.20.~'26.4.24.(5일), '26.4.28.~'26.4.30.(3일), '26.5.11.~'26.5.15.(5일), 5.18.~19.(2일)을 사용한 경우 총 20일을 사용했으므로 1개월 사용한 것으로 봄

구분	내용
제출서류	해당자녀의 출생·양육 등을 증명할 수 있는 서류 (출생증명서, 가족관계증명서, 주민등록등본 등)
유의사항	· 다른 복무(연가·병가 제외)와 중복해서 사용 불가 · 약정 육아기 근로시간 단축 사용 시 연장근로 불가 예외) 영양사가 육아기 근로시간 단축 사용 시 검수를 위한 연장근로 허용 · 자녀 1명당 각각 사용 가능. 단 동일한 날에 중복하여 사용 불가 ※ 첫째 육아기 근로시간 단축 + 둘째 육아기 근로시간 단축(X) · 감사·단속적 근로자 사용불가

나. 나이스 복무상신

- 근무상황: 기타-육아기 근로시간 단축(약정)
- 누적 관리를 위해 사유에 약정 육아기 근로시간 단축, 자녀 순번(첫째, 둘째..), 사용 개월 수
(ex. 1주일차, 1개월차) 등 표기

근무상황	기타 ▼ 육아기근로시간단축(▼)	
기간	2026-04-01 일 14 시 30 분 부터	☒ 일반복 ☐ 요일반복
	2026-04-30 일 16 시 30 분 까지	30 일 매 2 시간 0 분
	☐ 월 ☐ 화 ☐ 수 ☐ 목 ☐ 금 ☐ 토 ☐ 일 매 0 시간 0 분	
연락처	() -	목적지
사유	육아기근로시간 단축(약정), 첫째(김OO)(1개월차)	
검임기관 신청여부	☐ 선택 ▼	
비공개여부	☐ 기간 ☐ 목적지 ☐ 사유	
	※ 목적지, 기간, 사유 옆에 체크를 한 경우에는 일일근무상황에 공개되지 않습니다.	

다. 법정·약정 육아기 근로시간 단축 비교

구분	약정 육아기 근로시간 단축	법정 육아기 근로시간 단축
관계법령	부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙 제9조	남녀고용평등법 제19조의2
대상	8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 남녀 근로자	12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 남녀 근로자
기간	자녀당 최대 24개월 (법정 포함 36개월)	자녀당 1년+육아휴직(법정) 미사용 기간x2 ※ 추가 육아휴직 6개월에 대한 미사용 기간은 사용불가
근로시간	1일 2시간 이내 단축, 1일 4시간 이상 근로 (단시간근로자는 3시간 이상)	1일 1~5시간 단축, 1일 3~7시간 근로
분할 횟수	제한없음	제한없음
사용단위	가급적 1주일 ~ 최대 1개월	최소 1개월
임금	유급	단축시간에 비례하여 감액 지급(법정 파트 참고)
대체인력 채용여부	대체인력 채용 불가 (업무에 지장이 없는 범위 내 허용)	대체인력 채용 가능 (행정지원본부에 대체 인건비 청구)

문고답하기

Q76 약정 육아기 근로시간 단축을 8세 이전에 2년 사용한 근로자가 10세 자녀의 법정 육아기 근로시간 단축을 사용할지 원할 경우 사용 가능 기간은?

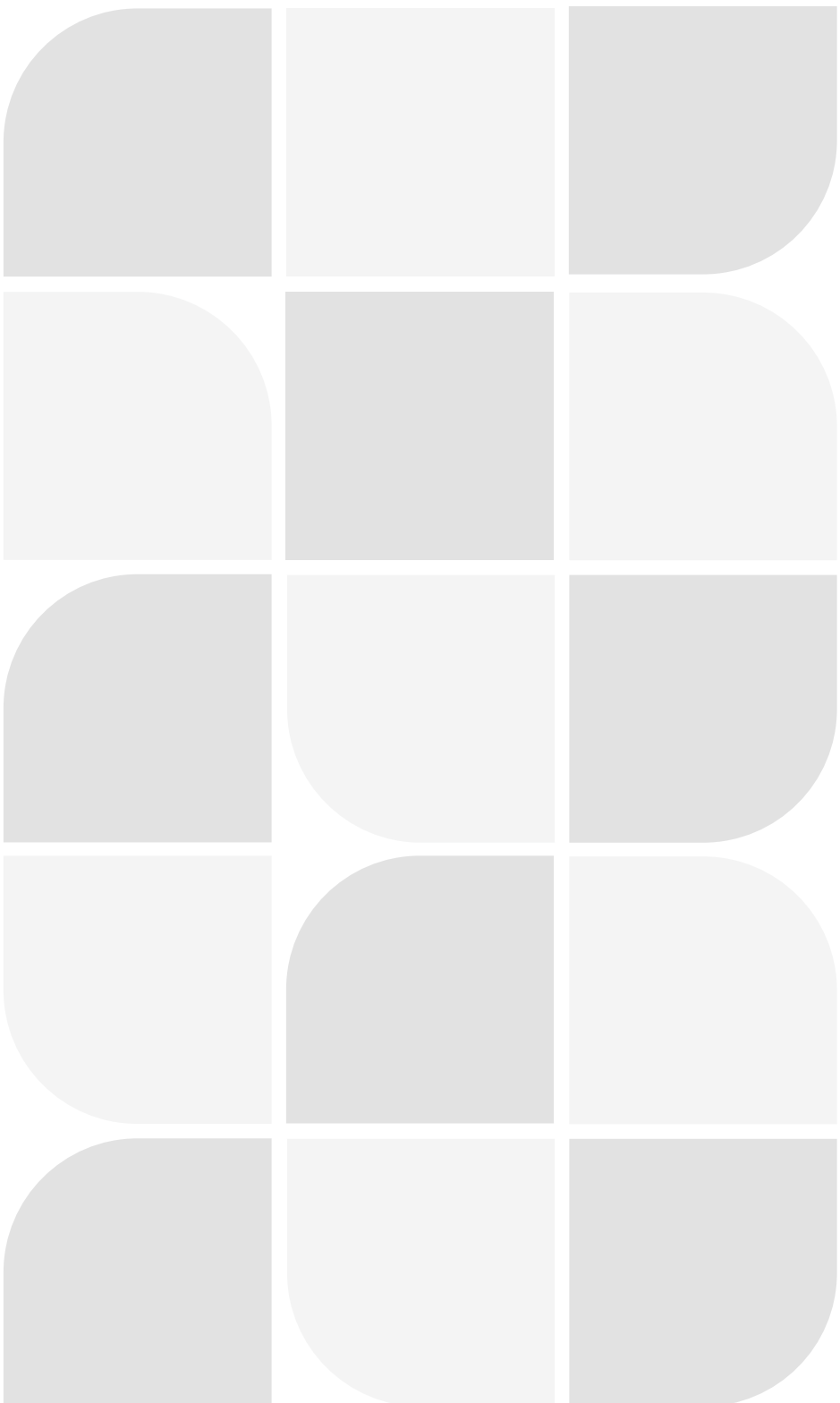
: 법정 육아기 근로시간 단축 1년

4. 육아시간(수유시간)

- 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 함
- 근무지 내에서 사용 가능



고령친화기업의 노무관리 매뉴얼 LABOR MANAGEMENT MANUAL



PART 10

인사 관리

- I. 인사기록
- II. 근무성적평정
- III. 사회보장보험
- IV. 징계
- V. 전보
- VI. 퇴직급여제도



인사관리

I 인사기록

1. 인사기록관리

가. 원칙: 사용부서는 교육공무직원의 인사기록을 작성·유지·보관(퇴직자도 유지·보관)

나. 인사기록관리 서류

개인별 채용관련 서류	인사관리서류
1. 근로계약서 2. 주민등록등본 3. 최종학력증명서 또는 학력증서 사본 4. 면허 또는 자격증명서 5. 성범죄 경력 및 아동학대관련범죄 전력 조회 회신서 6. 가족채용제한여부 확인서 7. 후견등기사항부존재증명서 8. 채용결격사유 및 부정행위 부존재확인서 9. 공무원채용신체검사서 10. 채용원서(이력서 포함) 11. 경력증명서 12. 인사관리카드 13. (장애인 채용 전형 시) 장애인등록증 등 증빙서류 14. 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 서류	1. 발령대장【영구보관】 2. 무기계약 전환 평가에 따른 서류 3. 근무성적평정에 관한 서류 4. 각종 수당 지급에 관한 서류 5. 교육훈련에 관한 서류 6. 복무(출장·휴가 등)에 관한 서류 7. 면직에 관한 서류 8. 휴·복직에 관한 서류 9. 정원·현원 관리에 관한 서류 10. 인사통계에 관한 서류 11. 각종 증명서 발행에 관한 서류 12. 그 밖에 임용권자가 필요하다고 인정하는 서류

※ 보존기간: 「공공기록물 관리에 관한 법률 시행령」 제26조제1항 별표1, 국가기록원 「기록관리업무 표준 처리과 공통업무 보존 기간표」 참조

다. 서류 보존방법

- 인사 관련 중요서류는 원본 자체를 보존기간동안 유지하도록 별도 관리

※ 근로계약서 원본은 근로자에게 교부 전 반드시 스캔하여 NEIS 계약사항에 첨부

- 인건비 지출서류에 인사 관련 서류를 첨부할 때는 반드시 사본을 첨부하여 원본이 지출서류와 함께 파기되는 일이 없도록 주의

라. 나이스 인사기록관리

- 나이스 시스템 비공무원인사 메뉴를 사용하여 작성·관리
 - 업무포털 → 나이스 → 교육공무직등인사 → 인사기록관리/인사발령

● 주요 항목별 기능 설명

인사발령

- 교육공무직원 채용·휴복직·파견·겸임·퇴직 등의 사항을 기안·승인·시행하여 인사기록에 반영

교육공무직등인	
인사발령 기안	▼
인사발령 기안(휴복직)	▼
인사발령 기안(적무정지)	▼
인사발령 기안(겸임)	▼
인사발령 기안(파견)	▼
인사발령 기안(근로시간면제자)	▼
인사발령 기안(근로시간단축)	▼

계약사항

- 주요 계약사항 입력
- 증빙자료에 근로계약서를 스캔하여 PDF파일 업로드

[illegible]

경력

- 인사발령 기안·승인·시행에 따른 채용·전보·휴직·복직 사항 등 확인, 수정
- 근거란에 관련 문서번호 기재

[illegible]

채용전경력

- 증빙자료에 경력증명서를 스캔하여 PDF파일 업로드

군부서명	제안인원	영역	제자사항	각목	작성일자	출처	작성일자	연수	포상	평가	비고	군속번호	영역		
Total 1 * 제청장비명 변경 : 1년 0월 0일 (변경명 변경: 0년 11월 0일) 이력 등록															
순번	부대	기간	제자	기관	부서	직종	군속번호	연	월	일	분	소정근로시간(주)	종류자료	비고	기타자료
1	2018-03-01	2019-03-28	보안경비실교섭실	교육국 용무조교과대	기초연수생	유형	Y	0	11	0	40	00	광역중생유형교무지.pdf		군부 중 1개월 정형유지

휴직

- 인사발령(휴복직) 기안·승인·시행에 따른 휴직 반영 사항 확인(조호)

군부서명	개인신상	병역	계약사항	가족	학력	재용잔액액	종목	자격취득	연수	포상	징계	비고	근속연수	공역
------	------	----	------	----	----	-------	----	------	----	----	----	----	------	----

Total 1

순번	추직발령 순번	발령기준(부서)	발령종류	추직발령구분	추직시작일	추직종료 예정일	복직일	추직연장 발령일	추직사유
1	1			일명복직	2023-03-01	2023-09-30	2023-10-01		

※ 「4세대 나이스 교육공무직등인사 매뉴얼」 참고

2. 인사관리카드

- 사용부서장이 인사기록 사항을 인사관리카드에 작성·보관
 - 전산(NEIS)으로 작성·유지보관할 수 있음(『부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙』 제21조제2항)
- 전보 시 사용부서의 장은 인사관리카드 부분을 해당학교로 이관
- 교육공무직원은 인사기록에 잘못 기록된 사항이나 누락된 사항이 있는지 또는 신상 변동사항이 제대로 반영되어 있는지를 확인·정정하기 위하여 자신의 인사관리카드를 열람할 수 있음
- 사용부서의 장은 인사관리카드가 정상적으로 기록되었는지 반기별(기관 1·7월, 학교 3·9월)로 확인·점검하고 변동사항을 기록
 - 사용부서는 인사관리카드 원본의 적정 관리 및 현행화 의무 부담

3. 경력증명서(사용증명서)의 발급

- 교부대상: 30일 이상 계속 근무한 자로서, 퇴직한 후 3년 이내에 사용증명서를 청구하는 경우
 - ※ 「근로기준법」 제39조 및 같은 법 시행령 제19조
- 증명서의 내용: 「사용기간, 업무 종류, 지위와 임금, 기타 필요한 사항」 등 근로자가 요구한 사항
 - ※ 근속수당 경력산정을 위해 경력증명서를 발급하는 경우 직종, 근로시간 및 근로일수를 명시하여 발급
 - ※ 경력증명서를 근거로 경력산정 시 유의사항: 주 15시간 미만으로 근무한 경력의 경우 근속수당, 맞춤형복지비 등의 산정을 위한 경력으로 인정되지 않음
 - ※ 30일 미만 근무경력은 경력증명서 발급대상이 아님

4. 근로자 명부 작성

가. 개요: 학교장(기관장)은 근로자 명부를 작성하여 비치하여야 함

나. 작성제외: 사용기간이 30일 미만인 일용근로자

✓ 근로자 명부 작성 예시(최신, 현행화 필요)

• 근로자 명부

○○○○학교

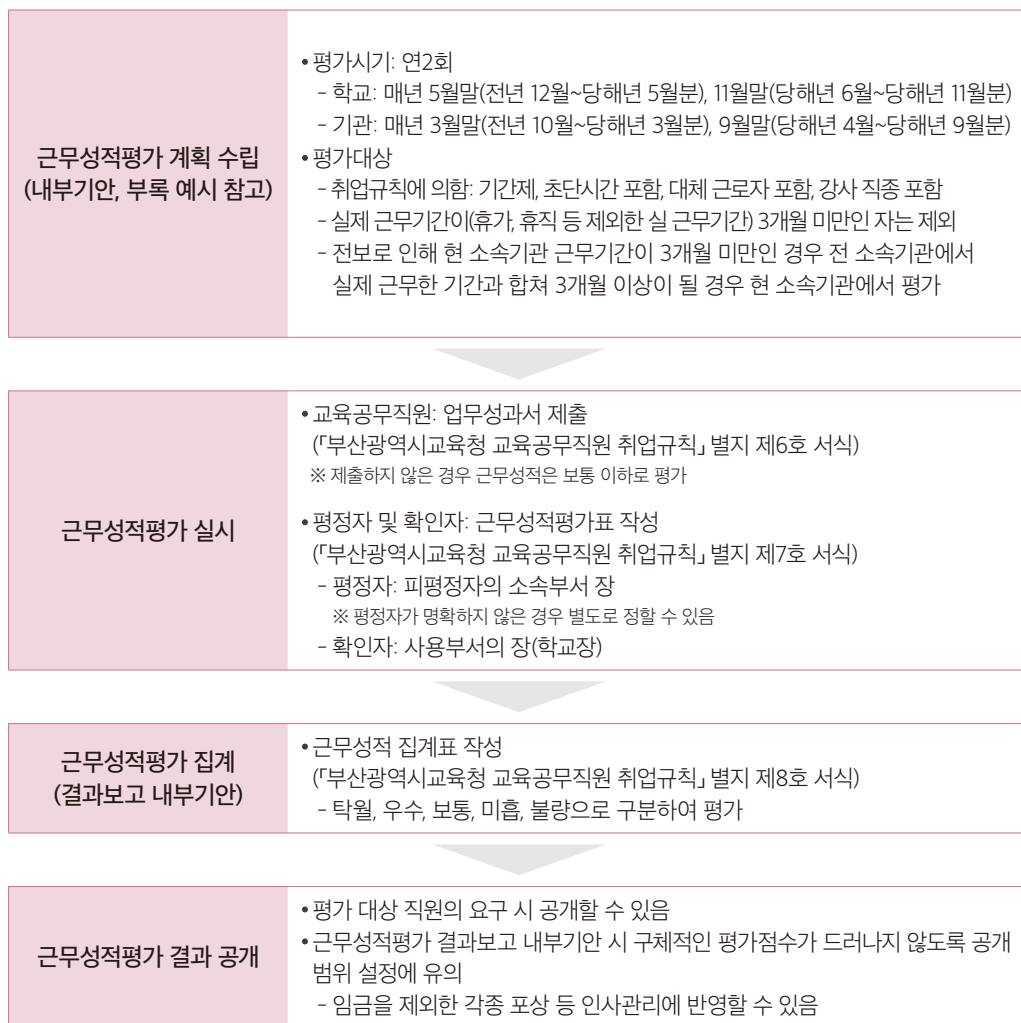
성명	성 별	생년 월일	나 이	직종명	계약 형태	주당 소정 근로 시간	근로 형태	신분변동 사항	최초 채용일	정년 예정일	무기 계약 전환일	기본급	퇴직 급여 제도	퇴직금 최종 중간 정산일
홍길동	남	1970.3.1.	56	배식 실무원	기간제	14	방중비	재직중	2018. 3.1.	해당 없음	해당 없음	시간당 12,380원	해당 없음	해당 없음
홍길순	여	1985.7.1.	40	교육 실무사 (교무)	무기 계약	40	상시	질병 휴직 (2020.3.1.~8.31.)	2010. 3.1.	2045. 8.31.	2012. 3.1.	2,144,500원	DC	2012. 2.29.

II 근무성적평정

1. 개요

- 교육공무직원이 평소 수행한 업무의 실적과 직무수행능력 및 태도 등을 사용부서의 장이 평가하는 제도로써 직원의 능력 향상을 기하고 공정한 인사관리를 위한 기초 자료를 제공하는 데 그 목적이 있음
- 근거: 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 제30조

2. 근무성적평가절차



사회보장보험

1. 개요

- 가. 사회보장보험은 국가가 사회정책을 수행하기 위해서 보험의 원리와 방식을 도입하여 만든 공적보험제도로서 법률에 의하여 가입이 강제되며, 국가가 관리
- 나. 사회보험의 종류: 고용보험, 산재보험, 국민연금, 건강보험

2. 가입대상 및 보험료

구 분		고용보험	산재보험	국민연금	건강보험
가 입 자 격	적용대상	1월간 소정근로시간 60시간 이상인 자 (주 15시간 이상) 1월간 60시간(주 15시간) 미만의 3개월 이상 근로자	상시 1인 이상 근로자를 사용하는 사업장	1개월 이상이면서 근로시간이 60시간 이상인 자 1개월간 근로일수가 8일 이상인 자	1개월 이상이면서 근로시간이 월 60시간 이상인 자
	당연적용 연령	65세 미만(고용안정·직업능력 개발사업은 65세 이상자도 해당)	제한없음	18세 이상 60세 미만	제한없음
	제외대상	65세 이상(실업급여 제외)¹⁾ 1개월간 소정근로 시간이 60시간 미만인 자 (주 15시간 미만인 자 포함)²⁾ - 타 연금 가입자 등 - 외국인 근로자(체류자격에 따라 예외적으로 고용보험 적용)³⁾	타 연금 가입자 등	- 만 60세 이상 1개월 60시간(주 15시간) 미만 근로자 1개월 미만 근로자 - 타 연금 가입자 등	1개월 미만 근로자 1개월 60시간(주 15시간) 미만 근로자 - 의료급여법에 따라 의료급여를 받는 자 「독립유공자예우에 관한 법률」 및 「국가유공자등 예우 및 지원에 관한 법률」에 의하여 의료보호를 받는 자
	신고	사유발생일이 속하는 달의 다음달 15일까지 일용근로자는 다음달 15일까지 근로내용확인 신고서 제출		사유발생일이 속하는 달의 다음달 15일까지	자격취득/상실일로부터 14일 이내
	자격상실일	사유발생 다음날			

PART

10

이
사
관
리

구 분		고용보험	산재보험	국민연금	건강보험
보 험 료	신고마감 및 납부마감	매월 15일 신고 마감 후 다음달 10일까지 납부 (건강보험공단에서 보험료 통합 고지 및 징수)			
	보험료율	• 실업급여: 1.8%(사용자와 근로자가 각 50% 씩 부담) • 고용안정·직업능력 개발 사업: 국가 지방자치단체 0.85% (사업주 전액부담)	• 매년 사업의 종류별로 고용노동부장관이 고시 • 사업주가 전액부담	• 기준소득월액의 9.5%(기관4.75%, 개인4.75%) • 사용자와 근로자가 각각 1/2씩 부담	• 건강: 소득월액의 7.19%(기관3.595%, 개인3.595%) • 노인장기요양보험료: 건강보험료×13.14% • 사용자와 근로자가 각각 1/2씩 부담
보 험 료	소득의 범위	근로소득에서 비과세소득을 차감한 소득			
관련법		고용보험법	산업재해보상보험법	국민연금법	국민건강보험법

- 1) 다만, 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여 및 고용안정·직업능력 개발사업 모두 적용
- 2) 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 고용된 일용근로자는 가입대상임
- 3) 다만, 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민(F-6)은 고용보험 당연가입대상, 취업자격(E-1~E-10), 단기취업(C-4), 방문취업(H-2), 재외동포(F-4)의 경우 근로자가 신청하는 경우 보험가입이 가능. 단, D-1~D-6 비자 및 D-10 비자는 가입이 불가

3. 유의사항

가. 통상근로자

근로계약	월 근무시간	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
1개월 미만	60시간 미만(주 15시간 미만)				○
	60시간 이상			○	○
1개월 이상~ 3개월 미만	60시간 미만				○
	60시간 이상	○	○	○	○
3개월 이상	60시간 미만			○	○
	60시간 이상	○	○	○	○

나. 일용근로자

- 고용·산재보험 가입○, 국민연금 가입×, 건강보험 가입×
- 근로내용·노무제공내용확인신고서
 - 사유발생일 다음 달 15일까지 근로내용·노무제공내용확인신고서를 제출한 경우 근로자는 취득(고용) 및 상실(고용종료) 신고를 한 것으로 봄

※ 근로복지공단 고용·산재보험 토털서비스 - 민원접수/신고 > 자격관리 > 근로내용확인신고(10506)

✓ **일용근로자 사회보장보험 가입에 관한 법령**

구분	내용
고용보험법 시행령 제3조	1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자는 적용에서 제외되나, 3개월 이상 계속 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 '일용근로자'는 적용된다고 규정
국민연금법 시행령 제2조	'일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자'의 경우 국민연금법상 근로자에서 제외
국민건강보험법 제6조제1항제1호	'고용기간이 1개월 미만인 일용근로자'는 직장가입자에서 제외

다. 가입대상 반드시 준수(임의 가입 불가)

라. 신고기한 준수(1개월 이상 지연신고 시 과태료 부과)

- 고용, 산재보험, 국민연금: 사유발생일이 속하는 달의 다음달 15일까지
예) 8월 12일 입사한 경우, 9월 15일까지 신고
- 건강보험: 자격 취득/상실일로부터 14일 이내

마. 계속근로기간과 동일하게 관리

- 계약만료 등으로 단절된 경우 상실신고
- 공개 채용한 경우 입사신고

바. 단 1일을 채용하더라도 산재보험 필수 신고

- 미신고 상태에서 산재사고 발생 시, 미가입 재해로 과징금 등 발생

✔ 고용보험 주요 과태료 부과 기준(고용보험법 시행령)[별표3]

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상
가. 피보험자격에 관한 신고 사항(취득 및 상실 포함)을 위반하여 신고를 하지 않거나 거짓으로 신고한 경우	고용보험법 제118조 제1항제1호			
1) 신고를 하지 않은 경우(기간 내 불문)		1명당 3만원	1명당 3만원	1명당 3만원
2) 거짓(착오)으로 신고한 경우		1명당 5만원	1명당 8만원	1명당 10만원
나. 이직확인서를 발급하여 주지 않거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 경우	고용보험법 제118조 제1항제2~3호			
1) 이직확인서를 발급하여 주지 않은 경우		10만원	20만원	30만원
2) 거짓으로 이직확인서를 작성하여 발급하여 준 경우		100만원	200만원	300만원

✔ 주요 과태료 부과 사례

- ① 취득·상실 신고 지연: 30,000원
- ② 취득·상실 정정 신고: 100,000원
- ③ 일용근로내용 신고 누락: 30,000원

✔ 일용근로 신고 월 기준

급여 지급 월이 아닌 실제 근무한 월 기준
 예1) [근무] 2.3~2.31., [급여지급일] 3.17, [신고 월 기준] 2월
 예2) [근무] 3.25~4.10., [급여지급일] 4.10., [신고 월 기준] 3월, 4월분에 대해 각각 신고(여러 달을 한 장에 신고 할 수 없음)

※ 고용보험법 위반에 따른 과태료 부과 관련 당부 사항 안내(노사행정정보과-4153, 2026.4.7.) 참조

✓ 인사변동에 따른 사회장보험 신고사항

구분	국민	건강	고용	산재
채용	사업장가입자 자격취득 신고	직장가입자자격취득신고	피보험자격취득신고	근로자고용신고
퇴직	사업장가입자 자격상실 신고	직장가입자자격상실 신고	피보험자격상실신고	근로자고용종료신고
전보	분리적용 사업장가입자 전입신고	직장가입자(근무처, 근무내역) 변동신고	근로자전보신고	
휴직	사업장가입자 연금보험료 납부예외 신청	휴직자등 직장가입자 보험료 납입고지 유예 신청	근로자휴직등신고	
복직	사업장가입자 연금보험료 납부재개 신고	휴직자등 직장가입자 보험료 납입고지 유예 해지신청	휴직 신고 시 휴직종료일 입력하므로 별도의 신고 필요 없음	
문의처	국민연금공단 1355	국민건강보험공단 1577-1000	근로복지공단 고용산재보험 토탈서비스 1588-0075	

✓ 사회장보험(4대 사회보험) 웹 EDI 서비스

구분	건강보험	국민연금	고용	산재
이름	국민건강보험 EDI 서비스	국민연금 EDI 서비스	근로복지공단 고용·산재보험 토탈서비스	
기능	4대 사회보험 취득, 상실, 보수총액 신고, 고지금액 확인 등	4대 사회보험 취득, 상실, 보수총액 신고, 국민연금 고지금액 확인 등	고용·산재보험 총액보수신고, 고지금액, 고지내역 확인, 일용근로자 근로내용 확인신고, 고용·산재보험 총액보수신고 등	
주소	http://edi.nhis.or.kr/	http://edi.nps.or.kr/	http://total.kcomwel.or.kr/	
문의전화	1577-1000	063-713-6565	1588-0075	
사용방법 안내	[홈]>[자료실]- '웹EDI 가입 및 업무처리 매뉴얼' 확인	[메인]- 'EDI서비스 가이드북' 확인	[이용안내]>[자주묻는 질문]>[전체]- '토탈서비스 100% 활용하기 매뉴얼' 확인	

IV 징계

1. 개요

가. 교육공무직원에 대한 징계는 다른 법령에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 「부산광역시 교육청 교육공무직원 취업규칙」에서 정한 인사위원회의 의결에 따름

나. 징계 기구: 부산광역시교육청 교육공무직원 인사위원회

다. 역할: 교육공무직원의 징계, 징계 외 해고

※ 학교 및 직속기관 교육공무직원 인사위원회는 징계권한 없음(주의 및 경고 조치는 가능), 단, 다른 법령에서 규정하고 있는 경우 가능

2. 징계 처분의 기본원칙

가. 징계사유의 정당성

- 징계해고를 할 때 징계사유가 사회통념 상 근로계약을 계속 시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유로 정당한 이유가 있어야 함
- 징계사유는 보통 취업규칙에 따라 정해지는데 취업규칙에 징계에 관한 규정이 있는 경우 근로기준법에 위배되어 무효가 아닌 이상 정당한 이유가 있는 징계라고 볼 수 있음

나. 징계절차의 정당성

- 징계는 취업규칙에 규정된 징계절차(징계통보, 인사위원회의 소집, 소명 절차의 부여 등)를 거쳐야 함
- 징계절차를 거치지 않았거나, 불성실하게 징계절차를 거친 경우, 사용자의 징계처분은 무효라고 봄

3. 징계 사유 및 입증 책임

가. 징계사유

- 고의 또는 과실로 허위보고, 사업에 지장 초래 또는 재산상 손실을 초래한 때
- 문서내용 변조 또는 파기 등 부정한 행위를 한 때
- 업무상 횡령, 유용, 배임, 금품수수 등이 있을 때
- 부서장의 승인(사후 승인 포함) 없이 반복적으로 결근·지각·근무지 이탈 등 근무태도가 불량할 때
- 성폭력, 성희롱, 성매매 등을 포함한 성 관련 비위행위를 한 때
- 청렴의무를 위반한 때
- 부정청탁에 따른 직무수행을 하거나 부정청탁을 한 때
- 「도로교통법」에 따른 음주운전을 한 때
- 직장 내 괴롭힘의 행위자일 때
- 「마약류 관리에 관한 법률」에 따른 범죄 행위자일 때
- 그 밖에 위 각 호에 준하는 징계사유에 해당한다고 판단될 때

나. 징계사유의 입증책임: 징계를 요청한 측에 있음

4. 징계 절차 및 재심의

가. 징계 절차

① 학교(기관)

- 징계사유 발생 시 학교(기관)장이 징계의결 요구
 - 징계의결 요구 시 입증에 필요한 징계의결요구서 등
교육청 인사위원회로 제출
 - 경징계, 중징계 구분 요구
- ※ 참조: 징계양정의 기준 → 취업규칙 [별표 1]
징계양정 감경 기준 → 취업규칙 [별표 2]

② 교육청

- 징계의결요구서 접수한 날부터 30일 이내 개최
- 관계인 및 징계대상자 인사위원회 참석하여 심문 및 진술
- 징계의결 통지 및 집행

나. 교육공무직원 징계 종류

경징계	견책	• 잘못에 대하여 사유서를 징구하여 훈계하고 뉘우치게 함
	감봉	• 1월 이상 3월 이하의 기간 감급 (1회의 금액이 평균임금 1일분의 1/2, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 1/10을 초과하지 못함)
중징계	정직	• 1월 이상 3월 이하의 기간 처분 (정직 기간 중 근로자의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하고 보수를 지급하지 않음. 단, 맞춤형복지비는 지급)
	해고	• 근로계약 해지

다. 재심의

- 징계 처분을 받은 자는 징계의결 통보를 받은 날부터 7일 이내 재심 청구 가능

※ 재심을 신청할 경우 재심 결정 시까지 원심의 효력은 유지되며, 재심은 원심보다 청구인에게 불이익한 결정을 하지 못함

라. 징계 사유의 시효

- 징계 의결의 요구는 징계 사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령, 유용의 경우에는 5년) 이내 가능

마. 징계양정의 기준

- 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 별표1~별표1-4 참조

전보

1. 원칙

- 가. 교육공무직원 전보 종합 관리 기준에 따른 순위명부 순으로 전보하되, 희망기관·생활근거지 등을 고려하여 전보
- 나. 동일기관 장기 근무자 순환, 원거리 출·퇴근 고충 해소 등
- 다. 징계 등의 사유로 학교(기관)에 물의를 일으킬 경우 수시 전보할 수 있음
- 라. 전보유예 사유에 따른 증빙자료 제출 시 유예 가능

2. 전보종류

가. 정기전보

- 직종별 전보대상 근무연수는 별도 시행 공문에 따름
- 전보협의 결과에 따라 전보시기 및 기준은 조정될 수 있음

나. 희망전보

- 대상: 정기전보 대상자가 아닌 근로자 중 동일 학교(기관)에서 1년 이상 근무한 자
- 유의사항: 학기 중 전보 시 전입·전출교 간 학사일정에 따라 연간근무일수가 달라질 수 있음

3. 행정절차

- 가. 연장근로수당: 전보일 전월분을 전출교에서 근로자 본인에게 지급한 후 지급내역을 전입교로 통보(에듀파인 출력물 또는 공문)

나. 연차 유급휴가

- 연차 유급휴가 관리대장 이관
- 전보일 직전까지 근무일수가 필요한 경우 전출교에서 전입교로 통보

다. 퇴직적립금: 퇴직금관리대장 이관

● 퇴직적립금 이관 방법

- 1.1.자 전보

구분	퇴직금 예산 교육청 편성	퇴직금 예산 학교(기관)편성
교육청 퇴직연금 가입 근로자	처리사항 없음	
학교 퇴직연금, 세외적립 근로자	전년도 12.31.까지 적립된 퇴직금 전보기관으로 이관	

- 3.1.자 전보

구분	퇴직금 예산 교육청 편성	퇴직금 예산 학교(기관)편성
교육청 퇴직연금 가입 근로자	처리사항 없음	당해연도 1.1.~2.28.(2개월)퇴직금 전보기관으로 이관
학교 퇴직연금, 세외적립 근로자	전년도 12.31.까지 적립된 퇴직금 전보기관으로 이관	당해연도 2.28까지 적립된 퇴직금 전보기관으로 이관

※ 단, 학교 퇴직연금 이관 시에는 동일한 유형으로 이관

라. 사회보험: 전입교에서 EDI 또는 팩스로 처리

대상자	처리기관	처리방법: 전입처리	비고
전입자	전입교	- 건강보험: 직장가입자 근무처(근무내역) 변동 신고 - 국민연금: 분리적용 사업장가입자 전입신고 - 고용·산재보험: 전근(전보) 신고	EDI 또는 팩스제출

※ 국민연금, 고용·산재보험 전입처리시 전출교의 사업자 등록번호는 K-에듀파인의 기관거래처목록에서 확인 가능

마. 인사기록

● 나이스 인사기록: 교육청에서 나이스 일괄 전출입 처리

※ 학교에서 전보자를 입·퇴사 처리하지 않도록 유의

● 인사관리카드: 인사관리카드 부분 및 계약서 사본 전입교로 이관

● 근로자 명부: 인사발령상황에 따라 현행화

바. 이관서류목록

연번	이관서류	연번	이관서류
1	퇴직금 관리대장 원본	2	연차 유급휴가대장 원본
3	인사관리카드 부분	4	근로계약서 사본
5	기타 근로자 관련 서류 사본		

※ 전자결재로 관리하는 서류일 경우 출력 후 원본대조필 날인하여 이관

※ 원본 서류 이관일 경우 사본은 전출교 보관

사. 유의사항: 전보 시 학교 간 전출금 처리 불가, 전입교에서 급여 및 제수당 지급

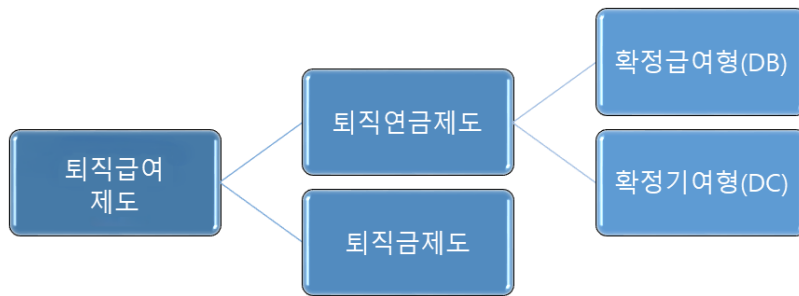
VI 퇴직급여제도

1. 퇴직급여제도 설정 대상

가. 대상: 1년 이상 계속근로 한 교육공무원직원

나. 예외: 계속근로연수가 1년 미만이거나, 4주를 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 교육공무원직원

2. 퇴직급여제도의 종류 및 계산방법



구분	퇴직금제도	퇴직연금제도	
의미	계속 노동기간 1년에 대하여 30일분 평균 임금을 퇴직 노동자에게 지급하는 제도	사용자가 매월 또는 매년 퇴직연금사업을 하는 금융기관에 일정금액 이상을 적립하고, 근로자는 퇴직한 후 매월 또는 매년 연금이나 일시금으로 퇴직급여를 받는 제도로 확정급여형과 확정기여형 퇴직연금제도가 있음	
		확정급여형(DB)	확정기여형(DC)
		노동자가 퇴직시 지급받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도	급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도
운용주체	사용자	사용자	근로자
적립방법	사내적립	사외적립	사외적립
수익귀속	-	사용자	근로자
급여수준	퇴직 전 3개월 평균임금×30일×계속근로연수 (최종임금 수준에 따라 결정)	매년 임금총액의 1/12 이상을 누적 적립(근로자 운용성과에 따라 결정)	
중간정산	법적요건 충족 시 가능	불가	법적요건 충족 시 가능
추가납입	불가	불가	가능
수수료	-	사용자	사용자(추가납입금은 근로자 부담)
특징	일시금, 연금수령* 둘 다 가능	일시금, 연금수령 둘 다 가능	일시금, 연금수령 둘 다 가능

* 퇴직금제도의 연금수령은 2022.4.부터 가능(퇴직급여법 개정)

가. 퇴직금제도

- 계속근로기간이 1년 이상인 근로자에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직 시 일시금으로 지급하는 제도
- 퇴직연금제도에 가입하지 않으면 퇴직금제도에 가입한 것으로 간주
- 계속근로 1년 만에 퇴직하는 경우 퇴직연금제도에 가입할 수 없으므로 퇴직금제도 방식으로 계산하여 근로자 퇴직 시 바로 지급
- 사용자가 퇴직금을 내부적으로 관리
- 확정급여형(DB) 퇴직연금제도와 계산방식 동일

나. 확정급여형 퇴직연금제도(DB)

- 근로자 퇴직 시 받을 퇴직급여의 수준이 사전에 정해짐
- 사용자가 매년 부담금을 금융회사에 적립하여 책임지고 운용하며, 이에 따른 변동성 역시 사용자가 감수
- 근로자의 연금사업자 선택 불필요
- 계산 방법(퇴직금제도·확정급여형 퇴직연금제도(DB))

$$\begin{aligned}\text{퇴직금} &= \text{평균임금 30일분} \times \text{계속근로연수} \\ &= \text{1일평균임금} \times 30\text{일분} \times \left(\text{○년} + \frac{\text{1년 미만 기간의 일수}}{365} \right)\end{aligned}$$

※ 방학중비근무자: 계속근로연수 산정 시 방학기간 포함, 평균임금 산정 시 방학기간 제외

※ 평균임금(p.71)으로 산출된 금액이 통상임금(p.70)보다 적을 경우 통상임금을 평균임금으로 함

✔ DB(Defined Benefit)

사용자가 금융기관에 일정수준의 금액을 적립해 운용하고, 근로자는 정해진 퇴직급여를 받는 제도

$$\text{퇴직금} = \text{평균임금(퇴직 전 3개월)} \times \text{근속연수}$$

● 퇴직금 계산 프로그램(확정급여형(DB), 제외)

※ 업무관리-업무지원-일반계시판-교육공무직원 인사노무관리 및 급여 / 「교육공무직원 퇴직급여제도 운영 계획」 공문 참조

퇴직금 산출 내역서(DB, 제외)

(단위: 원)

인 적 사 항		(1) 성 명	(2) 종 급 등	직 종	교육실무원
근 무 기 간		계속근로시작일	산정기준일	제외일수	계속근로일수
지 급 월 (퇴 직 직 전 3 개 월)		2015-03-01	2025-02-28	0일	3,653일
퇴 직 직 전 3 개 월 환 산 일 수		1개월차 31일	2개월차 31일	3개월차 28일	계 90일
(3) 퇴직직전3개월 월평균액	기 본 급	2,066,000	2,066,000	2,066,000	6,198,000
	급 식 비	150,000	150,000	150,000	450,000
	근 속 수 당	360,000	360,000	360,000	1,080,000
	면 허 수 당	-	-	-	-
	연 장 근 로 수 당	-	-	-	-
	위 험 수 당	-	-	-	-
	자 격 가 산 수 당	-	-	-	-
	면 허 가 산 수 당	-	-	-	-
	관 리 수 당	-	-	-	-
	통 학 차 왕 탈 승 수 당	-	-	-	-
	특 수 업 무 수 당	-	-	-	-
	직 무 수 당	-	-	-	-
	동 속 수 당	-	-	-	-
	직 급 보 조 비 (호 봉 제)	-	-	-	-
	정 근 수 당 (추 가) 가 산 금	-	-	-	-
합 계		2,576,000	2,576,000	2,576,000	7,728,000
퇴직이전 1년간 비월평균액	정기상여금 (호봉제 성과급)				-
	명 절 휴 가 비				925,000
	연 차 수 당				1,934,300
	정 근 수 당 (호 봉 제)				-
	기 타 수 당				-
합 계					2,859,300
합 계		$= 7,728,000원 + 2,859,300원 \times 3 / 12$			8,442,825
1일 평균임금		$= 8,442,825원 / 90일$			93,809
1일 통상임금		$= 13,433원 \times 8시간$			107,464
평균임금 30일분 (통상임금과 평균임금 중 높은금액으로 산정됨)		$= 107,464원 \times 30일$			3,223,920
퇴직금 총액		$= 3,223,920원 \times 3,653일 / 365일$			32,265,700
기 적 합 금					29,041,780
금회 부담금		$= 32,265,700원 - 29,041,780원$			3,223,920

(1) 계속근로시작일: 중간정산이 끝난 다음날 혹은 최초입사일

(2) 산정기준일: 마지막 근로제공일

(3) 근속수당: 방학, 휴업 등 평균임금 미산정 기간에는 일할 계산하여 입력

※ 산출내역서, 지급신청서, 원천징수영수증, 신청공문 상의 퇴직금 산정기간은 동일해야 함

다. 확정기여형 퇴직연금제도(DC)

- 사용자가 적립해야 하는 퇴직급여의 수준이 사전에 정해짐
- 근로자는 금융회사를 통해 적립금을 운용
- 근로자의 연금사업자 선택 필요
- 근로자가 원하면 근로자 스스로 추가 적립도 가능
(단, 개인부담금에 대한 수수료는 근로자가 부담)
- 2018.3.1. 이후 입사자는 반드시 확정기여형(DC) 퇴직연금제도 설정
- 계산 방법(해당연도 적립금)

$$\text{퇴직금} = \left\{ \left(\frac{\text{㉔연간월정 임금총액}}{\text{㉑급여지급일수}} \times \frac{365}{12} \right) \times \left(\frac{\text{㉒해당연도 계속근로일수}}{365} \right) \right\} + \frac{\text{㉓연간비월정 임금총액}}{12}$$

구분	상시근로자	방학중비근무자
㉔ 연간 월정임금 총액	연간 지급액	방학기간 제외 연간 지급액
㉑ 급여지급일수	12개월(365일)	실제 급여지급일수
㉓ 연간 비월정임금 총액	방학기간 포함 연간 지급액	
㉒ 해당연도 계속근로일수	365일(방학기간 포함)	

※ 확정기여형(DC)은 당해연도 퇴직금을 확정하여 근로자 개별 DC퇴직연금에 바로 입금하므로 정확하게 계산

✓ DC(Defined Contribution)

급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도

$$\text{퇴직금} = \text{부담금}(\text{연간 임금총액의 } 1/12) + \text{운용손익}$$

📧 묻고답하기

Q77 공사 등 휴업기간이 있는 경우 퇴직금 산정 방법은?

: 휴업기간은 계속근로기간으로 인정됨.

확정급여형(DB): 평균임금 산정 시 휴업기간은 제외함. 다만, 평균임금 산정 기간 중 휴업기간이 3개월을 초과하는 경우 휴업기간 시작 전 3개월간 평균임금계산

확정기여형(DC): 연간임금총액과 급여지급일수 계산 시 휴업기간 제외

● DC(확정기여형) 퇴직금 계산 프로그램 예시

※ 업무관리-업무지원-일반계시판-교육공무직원 인사노무관리 및 급여 / 「교육공무직원 퇴직급여제도 운영 계획」 공문 참조

퇴직금 산출 내역서(DC)

※ 노란색 셀 및 급여월/지급일수에 자료 입력

(단위: 원)

인적사항							
소속	속	한국초등학교	직종	종		조리실무사	
성명	명	홍길동	생년월일	년월일		1970-01-01	
최초채용일	용일	2020-01-01	근무형태	(상시, 방중비)		방중비	
(1) 산정기간							
산정시작일(A)	2025-01-01		산정종료일(B)	2025-12-31			
연중계속근로제외일수(C)	0 일		해당기간계속근로일수(B-A-C)	365 일			
급여지급일수	310 일		※ 방학기간은 계속근로기간에 포함됨				
산출기초자료							
월정임금	급여월	2025. 1	2	3	4	5	6
	(2) 해당월 급여지급일수	9	14	31	30	31	30
	기본급	576,580	993,000	2,066,000	2,066,000	2,066,000	2,066,000
	급식비	43,540	75,000	150,000	150,000	150,000	150,000
	(3) 근속수당	58,060	100,000	200,000	200,000	200,000	200,000
	초과근무수당	-	-	-	-	-	-
	면허가산수당	-	-	-	-	-	-
	관리수당	-	-	-	-	-	-
	위협수당	14,510	25,000	50,000	50,000	50,000	50,000
	면허수당	-	-	-	-	-	-
	자격가산수당	-	-	-	-	-	-
	특수업무수당	-	-	-	-	-	-
	통학차량탐승수당	-	-	-	-	-	-
	직무수당	-	-	-	-	-	-
	최저임금보전금	-	-	-	-	-	-
	통속수당	-	-	-	-	-	-
	직급보조비(호봉제)	-	-	-	-	-	-
	정근수당(추가)가산금	-	-	-	-	-	-
	급여월	7	8	9	10	11	12
	해당월 급여지급일수	31	15	30	31	30	28
	기본급	2,066,000	999,670	2,066,000	2,066,000	2,066,000	1,866,060
	급식비	150,000	72,580	150,000	150,000	150,000	135,480
	근속수당	200,000	96,770	200,000	200,000	200,000	180,640
	초과근무수당	-	-	-	-	-	-
	면허가산수당	-	-	-	-	-	-
	관리수당	-	-	-	-	-	-
	위협수당	50,000	24,190	50,000	50,000	50,000	45,160
	면허수당	-	-	-	-	-	-

(1) 산정기간: 산정기간 1년 초과 시 분리 산정

(2) 해당월 급여지급일수: 월별 급여지급일수 입력하면 연간일수 자동 합산됨

※ 방학중비근무자의 방학기간은 급여지급일수, 급여지급액 비례 확인

(3) 근속수당: 방학, 휴업 등 평균임금 미산정 기간에는 일할 계산하여 입력

문고답하기

Q78 산정대상 기간이 계속근로기간으로 인정(육아휴직 1년차 기간 등)되나 해당기간 동안 급여가 없는 경우, 확정기여형(DC) 퇴직 적립금 산정 방법?

: 산정대상 기간 전 정상적으로 급여가 지급된 기간의 급여로 산정

- 2026.1.1. ~ 2026.12.31. 육아휴직 1년차인 근로자의 DC 퇴직 적립금

→ 전년도(2025.1.1. ~ 2025.12.31.)의 DC 퇴직 적립금으로 산정

✓ 퇴직으로 인해 지급사유가 발생한 연차 미사용 수당 퇴직금 산정 여부

구분	DB	DC
산입여부	X	O

- (예시) 2026.3.1.자 퇴직하는 근로자의 연차 미사용 수당 퇴직금 산정
 - DC: 2026.3.1.자 퇴직으로 발생한 연차 미사용 수당 산입
 - DB 또는 세외: 2026.3.1.자 퇴직으로 발생한 연차 미사용 수당 미산입(퇴직 전전년도에 발생한 연차 유급휴가에 대한 미사용 수당 산입)
- ※ 평균임금의 산정 대상은 산정 사유(퇴직) 발생일 이전 3개월 간 임금 총액(근로기준법 제2조)이므로 퇴직 후 발생한 연차수당은 산입되지 않음

✓ 퇴직금 산정 시 주의사항

- 방학중비근무자: 근속수당을 전액지급 하였더라도 실근무기간만큼 일할하여 입력
- 결근, 쟁의행위 및 정직 등의 무급일: 퇴직금 산정일수에서 제외

✓ 계속근로기간(계속근로일수) 인정기간

- ① 육아휴직 자녀 1명당 최초 1년
(요건 충족 시 1년 6개월까지 인정-해당요건은 Part9. 모성보호의 육아휴직 p.167 참조)
- ② 가족돌봄휴직 최초 90일
- ③ 산재로 인한 휴직(근로복지공단에서 승인한 기간)
- ④ 노조전임휴직(3년 범위 내)
- ⑤ 방학중비근무자의 방학기간(2004.3.1. 이후)
- ⑥ 휴업기간
- ⑦ 병가 등

✓ 계속근로기간(계속근로일수) 산정 시 제외기간

- 제외기간: 「부산광역시교육청 교육공무직원 취업규칙」 등 제규정에서 계속근로기간에서 제외한다고 명시한 기간 (계속근로기간 불인정)
 - ① 가족돌봄휴직 90일 초과기간
 - ② 질병휴직
 - ③ 계속근로기간 인정기간을 초과한 육아휴직기간
 - ④ 해외유학휴직
 - ⑤ 배우자동반휴직
 - ⑥ 병역법에 의한 휴직
- ※ 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산

라. 퇴직연금 유형 변경 근로자

구분	DC → DB 전환 근로자	세외적립 → DB 전환 근로자
계속근로일수 기산일	퇴직연금 유형 전환일	세외적립 기산일
기적립금 (적립금 누계액)	확정급여형(DB) 적립금 누계액 (확정기여형(DC) 적립금 합산 금지)	세외적립금과 확정급여형(DB) 적립금 누계액을 합산한 금액

※ 기적립금: 확정급여형(DB) 퇴직금 산정 시, 금회적립금 계산을 위해 총퇴직금에서 빼는 금액 (금회적립금 = 총퇴직금 - 기적립금)

3. 퇴직금 적립 방법

가. 적립 절차(4분기에 별도공문 시행)

① 퇴직금 산정·보고

학교(기관)

② 산정자료 취합·검토

교육청

③ 퇴직금 적립

- 교육청 적립: 교육청 퇴직연금 가입 근로자
- 학교(기관) 적립: 학교 퇴직연금(세외) 가입 근로자

나. 적립 방법

퇴직금 예산편성	계약 형태	관리 주체	적립방법
교육청 (노사행정정보과) ※ 교육실무사 등 23개 직종	무기계약	교육청	교육청에서 학교로 공문 발송 → 학교에서 계산하여 교육행정데이터통합관리 보고 → 교육청에서 적립
		학교 및 기관	교육청에서 학교로 공문 발송 → 학교에서 계산하여 교육행정데이터통합관리 보고 → 교육청에서 퇴직금을 학교로 이관 → 학교에서 적립
학교(기관) ※ 목적사업비, 학교(기관) 자체 예산	무기계약	교육청	교육청에서 학교로 공문 발송 → 학교에서 계산 → 교육청에서 학교에 입금 안내 → 학교에서 퇴직금 입금 → 교육청에서 적립
	기간제	학교 및 기관	학교에서 퇴직금 예산 자원 마련 → 학교에서 계산하여 적립

※ 기간제 대체인력의 경우 교육청에서 퇴직금 지급(대체인력 인건비 청구 교육행정데이터통합관리)

※ 퇴직금 예산편성은 「교육공무직원 퇴직급여제도 운영 계획」 공문 참조

다. 적립기준일

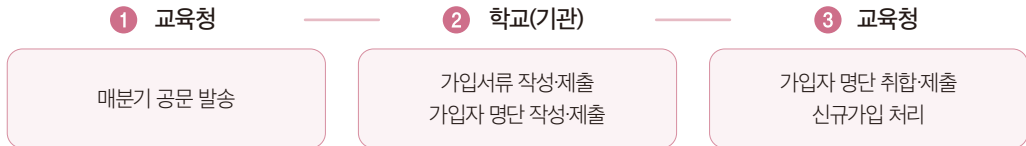
퇴직금 예산편성	퇴직금 관리	교육청 관리 근로자 (퇴직금 이관 근로자)	학교 관리 근로자 (퇴직금 이관 미희망 근로자)
교육청 편성 근로자		•적립기준일: 12.31. •산정기간: 1.1.~12.31.(1년)	•적립기준일: 12.31. •산정기간: 1.1.~12.31.(1년)
학교(기관) 편성 근로자			•적립기준일: 2.28. •산정기간: 3.1.~2.28.(1년)

※ 「무기계약직 교육공무직원 퇴직금 적립 안내」 공문 참조

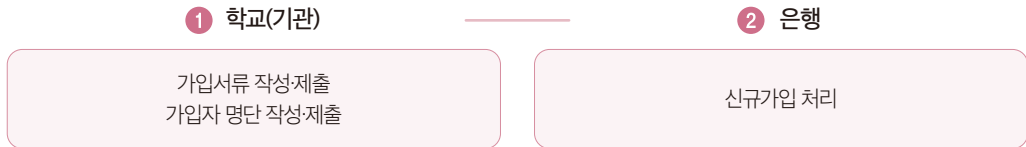
4. 퇴직금 관리

가. 신규가입

- 무기계약근로자(교육청 통합퇴직급여 관리)
 - 대상: 신규 입사자 중 계속근로기간 1년이 도래한 근로자
 - 시기: 매 분기
 - 가입유형: 확정기여형(DC) 퇴직연금제도(2018.3.1. 이후 입사자)
 - 가입 절차



- 기간제근로자(학교/기관별 퇴직연금계좌 관리)
 - 대상: 신규 입사자 중 계속근로기간 1년이 도래한 근로자
 - 시기: 1년이 도래한 시점의 익월 1일
 - 가입유형: 확정기여형(DC) 퇴직연금제도(2018.3.1. 이후 입사자)
 - 가입 절차



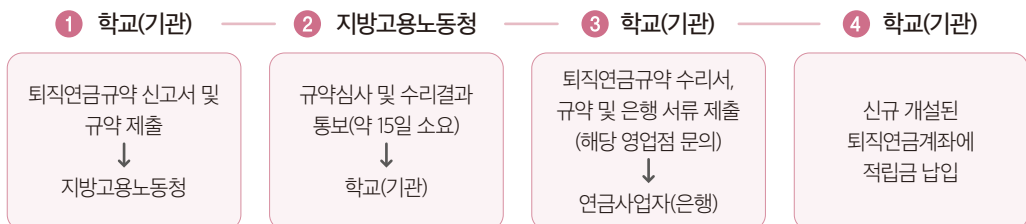
✓ 기간제근로자 확정기여형(DC) 퇴직연금 적립 방법(학교)

- 입사후~계속근로기간 1년이 되는 시점에 퇴직연금(DC) 가입 및 최초 적립

기간제 교육공무직원(2023.9.1. 입사자)의 퇴직금 산정 및 적립
2024.9. DC 가입 및 적립(2023.9.1~2024.8.31. 퇴직금)
2025.2. 퇴직금 적립(2024.9.1~2025.2.28. 퇴직금)
2026.2. 퇴직금 적립(2025.3.1~2026.2.28. 퇴직금)

※ 주의: 2025년에 2024.9.1~2025.2.28.(1년 6월)의 퇴직금을 한번에 적립하는 것은 안됨

- 퇴직연금제도 신설방법(퇴직연금제도가 없는 학교 및 기관)

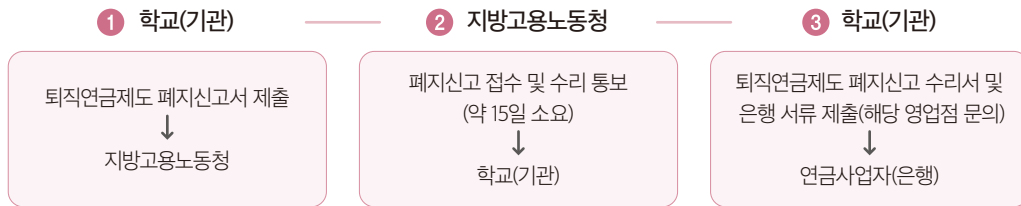


나. 교육청 이관

- 대상: 무기계약근로자 중 교육청 퇴직연금제도로 이관하지 않은 자(단, 희망자에 한함)
- 시기: 수시 신청 가능
- 가입유형
 - 2018.3.1. 이후 입사자: 확정기여형(DC) 가입
 - 2018.3.1. 전 입사자: 확정급여형(DB) 또는 확정기여형(DC)

다. 퇴직연금제도 폐지(학교 및 기관)

- 대상: 학교단위 퇴직연금제도 가입자가 없어진 학교 및 기관
- 절차



라. 퇴직금 관리대장

- 확정기여형(DC) 및 세외적립(퇴직금제도)
 - 작성기관: 학교
 - 작성방법
 - 매 회계연도말(12월) 기준 적립금 산정하여 퇴직금 관리대장 작성
 - 나이스 [퇴직금] 메뉴에 대해 적립액 및 총 지급예정 금액 입력
- ※ 주의: 퇴직금관리대장 작성 시 확정기여형(DC)만 근로자 서명 징구
- 확정급여형(DB)
 - 작성기관: 교육청(일괄 관리)
 - 매 회계연도말(12월) 적립 후 교육청에서 결과 공지
- ※ 학교(기관): 기존 대장은 수기 갱신은 중단하되 가입유형, 기산일 확인 위해 유지

✓ 퇴직금 관리대장 작성 예시

퇴직금 관리대장												
		직종명	조리원	성명		입사일	2019.09.01	퇴직금유형	DC			
		산정일수 누적경력	퇴직 적립금	퇴직적립금 누적액	지급액	구분	적립일 (지급일)	근로자 (서명)	비고	결재		
										과장	부장	교장
2019.09.01	2020.08.31	366 1	2,226,580	2,226,580			2020.10.30		2020.9~12월분 12월 적립예정			
2020.09.01	2020.12.31	122 1.122	707,170	2,933,750		적립	2020.12.31					

5. 퇴직금 중도인출(중간정산)

가. 대상: 확정기여형(DC) 퇴직연금제도 가입 근로자 및 세외적립근로자

● 신청 법적요건

①주택구입, ②전세자금, ③장기요양, ④파산·개인회생, ⑤천재지변, ⑥임금감소

※ DC→DB 전환자는 DC적립금만 중도인출 가능

※ 임금감소로 인한 중간정산은 세외적립근로자만 가능

● 신청 방법: 관련서류* 구비 후 신청

가입자 구분	중도인출 방법	관련 법령
교육청 퇴직연금(DC) 가입자	필요서류 구비 후 교육청에 공문으로 신청 (스캔서류 첨부, 원본 학교 보관)	근로자퇴직급여보장법 제22조, 근로자퇴직급여 보장법 시행령 제14조
학교(기관) 퇴직연금(DC) 가입자	학교 연금사업자(은행)에 필요서류 구비 후 신청	
학교(기관)세외적립 (퇴직금제도) 근로자	학교(기관)에서 필요서류 확인 후 중도인출(정산) 처리	근로자퇴직급여보장법 제8조제2항, 근로자퇴직급여 보장법 시행령 제3조

*「교육공무직원 퇴직급여제도 운영 계획」 공문 참조

6. 퇴직급여 지급

가. 지급기한: 퇴직일로부터 14일 이내(공휴일 포함)

나. 신청기한: 의원면직은 퇴직일로부터 3일 후, 정년퇴직은 퇴직일 7일 전까지 공문 신청
(신청기한 미준수 시 신청 공문에 사유서 첨부)

※ 근로자 서명 등이 필요하므로 퇴직일 전에 서류 준비

연번	제출서류	DB/세외 →DB전환자	DC	DC→DB 전환자	세외 적립
1	퇴직급여 지급요청 공문	○	○	○	○
2	IRP계좌 사본 or 계좌개설 확인증(스캔본) - 없는 경우 반드시 퇴직자 명의 개설 - 계좌 개설은행은 은행종류 상관없음 (부산/농협은행 아니어도 됨) ※ IRP계좌 지급 예외사유에 해당하는 근로자의 경우 근로자 의사에 따라 일반계좌 지급 가능(이 경우, 일반계좌 사본 제출)	○	○	○	×
3	사직서(스캔본) - 의원면직 시 ○, 정년퇴직 시 × ※ 그 외 퇴사사유는 관련 증빙서류 첨부	○	○	○	○
4	퇴직급여지급 신청서(스캔본) - 근로자 서명 필수: 회사사정 및 과세이연정보 미등록 등의 사유로 지급 지연될 수 있음	○ (DB 서식)	○ (DC 서식)	○ (DC 서식)	×
5	퇴직급여 산출 내역서(스캔본) - 근로자 서명	○	○	○	○

PART

10

인사관리

연번	제출서류	DB/세외 →DB전환자	DC	DC→DB 전환자	세외 적립
6	퇴직소득원천징수영수증(스캔본) - 학교(기관)장 직인 날인 - 세금신고: 신고인원은 퇴직인원, 신고금액은 0원(과세이연되기 때문)	○	×	×	×
7	이전/전환신청서, 동의서(스캔본) - 신청서: DB 적립금 총액 기입 - 동의서: 근로자 서명	×	×	○	×

※ 세외적립제도: 교육청 예산편성 직종의 경우만 공문으로 신청

[퇴직급여세금신고·납부]

구분	DB/퇴직일시금(세외적립)		DC→DB전환자/ DC
지급방법	일반계좌지급	IRP계좌지급	일반계좌/IRP계좌지급
원천징수의무자	사용자(소속 학교또는기관)		퇴직연금사업자(은행)
퇴직소득원천징수영수증 (과세이연자료)작성자			
세금납부	사용자가 원천징수(공제)후 납부	퇴직소득세를 개인IRP로 과세이연	
세금신고	신고인원수: 퇴직인원수 신고금액: 원천공제액	신고인원수: 퇴직인원수 신고금액: 0원	퇴직연금사업자(은행) 신고(사용자신고불필요)

※ 과세이연: 퇴직급여를 근로자 IRP계좌로 지급할 때 퇴직소득세를 원천징수하지 않고, 근로자가 IRP계좌에서 수령할 때 과세하는 방법

✔ 퇴직급여 수령 방법

- IRP(개인형퇴직연금제도 계정) 계좌로 수령이 원칙(퇴직급여법 제9조제2항)
- IRP 계좌 지급 예외 사유에 해당될 경우, 일반계좌로 일시금 수령 가능(퇴직급여법 시행령 제3조의2)
 - 55세 이후 퇴직, 퇴직급여액 300만원 이하, 근로자 사망, 외국인이 퇴직 후 국외로 출국하는 경우, 다른 법령에서 퇴직급여 공제를 정한 경우

7. 퇴직 시 기타 처리사항

가. 나이스 상 재직상태 퇴직으로 변경, 퇴직일 및 퇴직 사유 입력

나. 4대보험 상실신고

- 자격상실일은 마지막 근로일 다음날
- 청구된 퇴직정산 보험금 청산
 - ※ 고용보험 이직확인서
(기존) 근로자 보험자격상실신고 시 제출
(변경) 신청인에 대한 수급 자격의 인정 여부를 결정하는 데 필요하여 요청한 경우에만 제출
- 입사일 기준 연차수당 재정산
 - 연차 유급휴가 대장 정비(해당근로자 서명 후 3년간 보존)
- 퇴직금 등 금품청산
 - 퇴직금 대장 정비(해당근로자 서명 후 5년간 보존)
 - 퇴직급여 신청
 - ※ 근로자 서명 등이 필요하므로 퇴직일 전에 서류 준비
 - 지급사유 발생일로부터 14일 이내

부록

I. 당직전담사 핵심사항 정리

II. 교육공무직원 처우개선 연혁(복무, 임금)

III. 묻고답하기 추록

IV. 찾아보기



부록1 당직전담사 핵심사항 정리

(격일제 주 28시간 근로자)

연번	질의	답변	해설																					
1	당직전담사의 월 소정근로시간 122시간이란?	당직전담사의 한달 평균 근로시간 이 122시간이며, 해당시간은 당직전담사 급여 중 '기본급' 계산 시 필요	• 월 소정근로시간 산정방법 [(365일÷7일÷12개월)×28시간] =121.6≒122시간 (소수점 첫째자리 반올림) ※ 122시간: 평일에 공휴일이 없는 달 기준으로 산정 • 일 소정근로시간 산정방법 <table><tr><th>월</th><th>화</th><th>수</th><th>목</th><th>금</th><th>토</th><th>일</th></tr><tr><td>7</td><td></td><td>7</td><td></td><td>7</td><td></td><td>10.5</td></tr><tr><td></td><td>7</td><td></td><td>7</td><td></td><td>10.5</td><td></td></tr></table> [(7시간×5일)+(10.5시간×2일)]÷14일=4시간	월	화	수	목	금	토	일	7		7		7		10.5		7		7		10.5	
월	화	수	목	금	토	일																		
7		7		7		10.5																		
	7		7		10.5																			
2	기본급 통상임금	시급 10,261원	(2,144,500원/209시간)																					
3	월 기본급	1,251,820원	(기본급 통상임금)×(월소정근로시간) (2,144,500원÷209시간)×(122시간)																					
4	평일에 공휴일(추가근무일)이 있는 경우 임금 계산방법	(기본급 통상임금)× (월 소정근로시간+공휴일 추가근무시간)	• 해당월에 공휴일이 1일 있는 경우 (기본급 통상임금)×(122시간+3.5시간) → 122시간에 평일 7시간 근무는 포함되어 있음. 평일근로시간(7시간)이 휴일근로시간(10.5시간)으로 변경되어 추가근로시간(3.5시간)만큼 시간당 임금 추가 지급																					
5	관공서의 공휴일이 주말 (토 또는 일)인 경우 임금?	임금 변동 없음	당직전담사는 휴일근로로 인한 임금가산 없음 단, 신정(양력 1.1.), 설날(음력 1.1.), 추석(음력 8.15.), 노동절(5.1.)은 통상임금×7시간 추가 지급 ※ 2026년 경비원 운영계획(총무과-4329, 2026.3.17.) 참조																					
6	연차 유급휴가(시간단위 사용) 병가일수	• (4시간)×(연차 발생일수) • 유급 60일	4시간: 주 28시간 기준 1일 소정근로시간 2025.1.1.부터(기관), 2025.3.1.부터(학교)																					
7	병가, 경조사 휴가 사용방법	1일 단위로 사용	비번일을 각각의 근무일로 포함하여 부여 ※ 단, 경조사 휴가 1일인 경우 출근시간부터 퇴근시간을 1일로 봄(2026년 경비원 운영계획(총무과-4329, 2026.3.17.) 참고)																					
8	미적용 특별휴가	• 가족돌봄휴가(유급) • 학습휴가 • 퇴직준비휴가 • 자녀군입영 휴가	법정휴가인 가족돌봄휴가(무급) 연 10일 사용 가능																					
9	당직전담사가 결근 시 주휴감액 여부는?	주휴 미발생, 결근하더라도 주휴로 인한 추가 감액 없음	일반 교육공무직원의 경우 결근 1일 시 해당주휴일 추가 1일 공제																					
10	월중 입사한 당직전담사의 기본급, 급식비 지급 계산 방법은?	• 기본급: 실 근로시간을 계산 • 급식비: 100,000원× 입사일~해당월말일/ (해당월 총일수)	• 5.27.(수) 입사한 격일제 당직전담사 - 기본급 통상임금: (2,144,500원÷209시간)×5월 근로시간 - 급식비: 100,000원*(5일÷31일)																					
11	격일제 근무자(A)의 1일 경조사 휴가 사용[3.6.(금)]으로 격일제 근무자(B)가 7시간 대체 근무한 경우 임금은?	• 기본급: 실 근로시간을 계산 • 급식비: 100,000원× 경조사 휴가일수 /(해당월 총일수)	• 기본급 통상임금(추가 지급액): (2,144,500원÷209시간)×7시간=71,830원 • 급식비: 100,000원×(1일÷31일)=3,230원																					

부록2 교육공무직원 처우개선 연혁(복무)

근로조건		'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17~'20년	'21년	'22년	'25년	'26년
방중비 유급 일수	조리 (실무)사	245일		260일	275일	9.5개월(289~292일)						310일	320일
	특수 교육 실무사	275일										300일	305일
정년연장		55세~57세		59세	60세(환경실무사·당직전담사 65세)								
무기계약 전환		2년 이상 근무한 자				1년 이상 근무한 자				2019.1.1~ 채용 시 무기계약(수습기간 3개월)			
유급 병가 일수	일반		유급 연 6일	유급 연 14일		유급 연 21일		유급 연 25일		유급 연 35일		유급 연 60일	
	특군 ·감단							~2020년 유급 10일	유급 연 15일	유급 연 20일			
유급휴일· 휴가								자녀돌봄휴가 연 2~3일			연(자녀수+1)일		
								군입영휴가 1일					
											방중비의 방학 중 관공서 휴일		
											감사·단속적 근로자 연 4일 (노동절, 신정, 설날, 추석)		
											배우자 유산·사산휴가 3일		
											난임치료휴가		
								유급 1일	女 유급 2~6일 男 유급 1일				
						개교기념일, 재량휴업일 연 3일 이내		학습휴가 연 4일 (개교기념일, 재량휴업일 포함)					
									퇴직준비휴가				
방중비 연차일수		연 10일				연 12일				5~10일		5일~20일	
										연 13일 환경실무사(연 14일)			
방중비 방학 근무 시 연차일수		연 10일				유급일수 비례(기준 연 15일) -고등학교 급식종사직원-				유급일수 비례(기준 연 15일) -유치원, 기관 급식종사직원, 유치원 특수교육실무사-			
육아휴직		1년				2년	자녀당 최대 3년 (단, 특군·감단 자녀당 1년)					자녀당 최대 3년	
육아기 근로시간 단축										1일 2시간 내 유급 (최대 24개월)		약정(1일 2시간 이내) 법정(1일 1~5시간) (최대 36개월, 법정 포함)	
질병휴직		3개월	1년			1년+1년 (2019년 이후~: 환경실무사 1년, 당직전담사: 해당없음)						1년+1년 (특군, 감단 포함)	
가족돌봄휴직			1년 (2019년 이후~: 특군, 감단 90일)								1년 (특군, 감단 포함)		
배우자동반휴직									2년(특군, 감단 제외)			3년 (특군, 감단 포함)	
해외유학휴직									2년(특군, 감단 제외)			3년 (특군, 감단 포함)	
유급휴게 시간 부여							학교근무자(통상근로자) 방과후전담, 돌봄전담사(단시간)						

부록2

교육공무직원 처우개선 연혁(임금)

구분	'14년	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년	'25년	'26년	
맞춤형복지비	연 45만원					연 50만원 (10월~)		연 55만원		연 65만원				
명절휴가비	연 40만원 (추석~)		연 100만원(추석~)					연 120만원	연 140만원	연 160만원	연 170만원	연 185만원	연 II유형 기본급의 100%	
장기근무 가산금 (~2017.9월) 근속수당 (2017.10월~)	월 5~ 19만원	월 5~ 31만원	월 5~ 35만원	월 3~60만원	월 3.25~ 65만원 (11월~)	월 3.4~ 68만원 (10월~)	월 3.5~70만원 (3월~)	월 3.9~81.9만원/ 월 3.8~76만원 (학교 1월~2월)		월 3.9 ~ 85.8 만원	월 4~ 92만원/ 월 4~ 88만원 (학교 1월~2월)	월 4.1 ~98.4 만원		
	급간 월 2만원			급간 월 3만원	급간 월 3.25 만원	급간 월 3.4 만원	급간 월 3.5만원	급간 월 3.9만원/ 월 3.8만원 (학교 1월~2월)		급간 월 3.9 만원	급간 월 4 만원	급간 월 4.1 만원		
자격가산수당 (방중비교육실 무사(전산))	월 8만원													
자녀학비 보조수당	연 1,853, 200원	연 1,855, 960원	연 1,861, 320원	연 1,868, 320원	연 1,873, 200원	연 1,876,320원 (‘19년: 3학년 2학기 면제 ‘20년: 2, 3학년 면제)		폐지						
가족수당	배우자 월 4만원, 준비숙 월 2만원													
	2012.1.1. 이후 출생한 셋째자녀부터 월 8만원 가산			자녀: (첫째) 월 2만원 (둘째) 월 6만원, (셋째) 월 10만원						자녀: (첫째) 월 3만원 (둘째) 월 7만원 (셋째~) 월 11만원		자녀: (첫째) 월 5만원 (둘째) 월 8만원 (셋째~) 월 12만원		
기술정보수당 (영양사)	영양사	보조 영양사	폐지 (면허가산수당으로 명칭 변경)											
	월 2만원													
면허가산수당 (영양사· 부영양사)			영양사만	영양사·부영양사	월 9만원			월 I유형 기본급의 5%						
			월 83,500원											
면허수당 (조리사)	월급제(2014~)전환 시, 월 8만원 ※ 연봉제(~2013년) 적용 당시 기본급 5%							월 II유형 기본급의 5%						
관리수당 (영양사)	월 5만원												폐지 (명칭 변경)	
식생활지도수당 (영양사)													월 5 만원	
위험수당 (급식 종사직원)	월 5만원 (조리사·조리실무사)												월 7 만원 (영양사 포함)	

구분		'14년	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년	'25년	'26년
급식비	일반		월 6만원	월 8만원	월 13만원	월 13만원		월 14만원		월 15만원		월 16만원		
	급식종사직원 급식비 징수(월 4만원 한도)													
	당직전담사						월 13만원 (격일제 6.5만원)	월 14만원 (격일제 7만원)	월 15만원		월 16만원			
									격일제		월 10만원 (25.2월~)			
		월 7.5만원												
정기상여금	일반		연 45만원 (8월~)	연 60만원		연 90만원				연 100만원				
	특군, 감단								연 30만원	연 50만원				
직무수당 (교육복지 조정자)					('17.10월~) 기관근무수당 월 40만원(지원청), 50만원(본청)				('22년~) 직무수당으로 명칭 변경 월 40만원(지원청), 50만원(본청)					
직무수당 (임상심리사)									월 30만원 ※ 정신건강임상심리사 2급 이상 (보건복지부) 자격증 소지자					
특수업무수당 (교육복지사)					월 3만원									
특수업무수당 (사서)		월 2만원												
특수업무수당 (사무행정실무사)										월 5만원				
특수교육지원수당 (특수교육실무사)														월 2만원
교통보조비		월 6만원(9월~)					폐지('19.10월~) * 기본급에 산입(월 10만원)							
교통보조비 (3식교 조식근무자)				일 1.5천원 (월 3만원)						일 3천원				
동숙수당			1박당 4만원									1박당 6만원		
특수학교 통학차량 탑승수당 (특수교육실무사)			등·하교 각 월 10만원									등·하교 각 월 15만원 (회당 7.5천원)		
통학차량 탑승수당 (대체탑승자)					회당 5천원									

부록3 문고답하기 수록

제1장 채용

순번	질문	쪽수
1	채용 예정자가 성범죄 경력 조회 및 아동학대관련범죄 전력 조회 회신서를 직접 제출할 수 있는지?	28

제2장 근로계약

순번	질문	쪽수
2	여러 학교에 동시에 지원한 시간강사가 한 학교에 먼저 선발된 경우, 다른 학교와의 계약은 어떻게 처리해야 하는지?	42
3	A학교 돌봄전담사(주 25시간)가 근무 후 B학교 시간강사(주 10시간)로 추가 근무하려는 경우 겸직이 가능한지?	42
4	공립 A학교 소속 교육공무직원이 다른 공립 B학교에서 방과후강사로 근무하려는 경우, 교육청(총괄부서)의 겸직 승인이 필요한지?	42

제3장 임금

순번	질문	쪽수
5	2026.3.1.~2027.2.28. 근로계약을 체결한 교육공무직원이 2026.11.30. 중도 퇴사한 경우, 이미 지급한 복리후생수당은 환수해야 하는지?	53
6	2026.3.1.~2026.7.31. 근로계약을 체결한 조리실무사가 2026.8.1.부터 2027.2.28.까지 근로계약을 연장한 경우 임금은?(주 40시간 근로자, 전임경력 없음)	53
7	2026.3.1.~2026.7.31. 근로계약을 체결한 조리실무사가 2026.8.1.부터 2027.2.28.까지 근로계약을 연장한 경우 임금은?(주 40시간 근로자, 전임경력 1년)	53
8	무기계약으로 입사하였으나 계약기간이 1년 미만인 경우, 복리후생수당 지급여부?	53
9	휴직이 금요일에 종료되어 토요일에 복직하는 경우, 임금 일할 계산은?	54
10	2026.7.3. 신규 채용된 교육실무사 7월 급여 지급액은? (계약기간 1년 이상, 전임경력 없음)	54
11	2026.7.3. 신규 채용된 교육실무사 7월 급여 지급액은? (계약기간 1년 이상, 전임경력 1년)	54
12	영어회화전문강사 근속수당 지급을 위한 경력인정 범위는?	56
13	초등스포츠강사 근속수당 지급을 위한 경력인정 범위는?	56
14	부양가족신고를 하지 않아 가족수당을 지급받지 못한 경우, 소급 지급이 가능한지?	60
15	2026.8.16. 자녀 출생신고를 하고 2026.9.1. 부양가족신고서를 제출한 경우, 가족수당 지급액은?	60
16	가족이 부(60세 이상), 모(55세 이상), 배우자, 자녀1(22세), 자녀2(21세), 자녀3(17세)으로 구성되어 있을 경우 부양가족수당 지급액은?(주민등록표상 동일세대, 실제로 생계를 같이 함)	60
17	2026.10.1.자 의원면직 등으로 인해 근로계약이 해지된 늘봄실무사의 하반기 정기상여금 지급액은?(2학기 개학일 2026.9.1., 겨울방학식 2026.12.30.)	61
18	사무행정실무사(구육성회 호봉제) 육아휴직 대체로 1년간 계약한 대체근로자 임금 지급은?	65
19	법정 육아기 근로시간 단축 사용 시 통상임금 산정은?	71
20	2026년 7월에 격일제 당직전담사(A) 휴가 사용 시 같은 학교 격일제 근무자(B)가 대체 근무한 경우 임금 지급은?	77
21	대체근로자(주 15시간 이상 근로계약 체결 시)의 임금지급 기준은?	77

제4장 근로시간

순번	질문						쪽수
22	근로일(시간)이 변경될 때마다 근로자의 동의를 받아야 하는지?						83
23	근로자와 합의한 경우, 주 12시간을 초과한 연장(휴일)근로가 가능한지?						87
24	2026년 3월분 연장근로에 대한 수당을 2026년 4월에 지급하는 경우, 통상임금 기준일은?						87
25	주 40시간 근로자가 아래와 같이 근로한 경우 연장근로가산수당 적용 시간은?						88
	월	화	수	목	금	토	
	8시간	10시간	10시간	연차	8시간	10시간	
26	다음의 경우 지급해야 할 수당의 합계는? (소정근로시간: 8:30~16:30, 실근로시간: 8:30~20:00, 휴게시간: 12:00~12:30(유급), 16:30~17:00(무급))						88
27	출장비와 연장근로수당을 동시에 지급할 수 있는지?						88
28	당직전담사가 학교 행사로 평소 출근시간보다 2시간 일찍 출근한 경우, 임금 지급은?						88
29	휴무일과 유급휴일이 중복된 날에 '근로하는 경우', 휴일근로수당 지급이 가능한지?						89
30	다음의 경우(일요일 근로) 지급해야 하는 수당은? (근로시간: 9:00~20:00, 휴게시간: 12:00~13:00(무급))						89
31	휴일근로 시 휴게시간은 유급인지 무급인지?						89
32	교육공무직원이 업무 목적으로 현장체험학습 지원 시, 복무 상신 방법은?						89
33	다음의 경우(휴일근로 9:00~23:00) 지급해야 할 수당 합계는? (근로시간: 9:00~23:00(휴일근로), 휴게시간: 12:00~13:00, 18:00~19:00(무급))						90
34	지각, 조퇴, 외출 등 복무 사용 시 근로자의 휴게시간이 포함되어 있는 경우 복무 상신은?						91
35	주 40시간 근무하는 교육실무사가 휴무일(토요일)에 조합원 교육에 참석한 경우, 해당시간에 대한 유급 처리는?						95

제5장 휴일

순번	질문	쪽수
36	방학 중 관공서의 공휴일이 토요일 또는 일요일과 중복되는 경우에도 유급으로 적용되는지?	102
37	방학 중 관공서의 공휴일인 광복절이 토요일이고, 대체공휴일이 월요일인 경우 유급일은?	102
38	계약기간 1년 미만인 근로자가 파업에 참여 시 발생 연차 유급휴가는?(1일 8시간 근로, 1달 30일 기준)	109
39	격일제 당직전담사(근로시간 16:30~18:30, 19:30~22:00, 익일 6:00~8:30)가 시간단위로 파업 참가 시, 임금 지급은?	109

제6장 휴가

순번	질문	쪽수
40	입사일이 2025.9.1.인 무기계약직 교육공무직원의 2026.2.1. 병가일수는?	130
41	계약기간이 1년 미만인 교육공무직원의 병가일수 비례 계산 시 연차 유급휴가, 병가, 결근도 계속근로기간에 포함하는지?	130
42	병가 신청 시 치료기간이 명시되지 않은 진단서도 인정되는지?	130
43	2026.4.1. 진단서(골절, 치료기간 6주)를 제출하고, 매주 수, 금 통원치료를 위해 병가를 사용하는 교육공무직원이 2026.4.21. 동일 진단서로 질병명이 다른 복통에 대해 병외출이 가능한지?	130
44	방학중비근무자의 경우, 방학기간 중 근무일이 지정되지 않은 날에도 경조사 휴가 사용 가능한지?	133
45	가족돌봄휴가(유급) 사용 요건 중 '자녀 학교 공식행사'란?	136
46	대학수학능력시험 및 대입 면접 시 가족돌봄휴가(유급) 사용이 가능한지?	136
47	고등학생 자녀 1명과 대학생 자녀 1명이 있는 교육공무직원의 가족돌봄휴가(유급) 일수는 어떻게 되는지?	136
48	가족돌봄휴가(무급)를 연속하여 10일 사용하는 경우, 토요일과 일요일도 포함되는지?	136
49	퇴직준비 휴가를 사용하지 않은 경우, 임금으로 보상하는지?	137
50	퇴직준비 휴가 부여를 위한 계속근로기간 산정 시, 채용 전 경력(전임경력)도 포함되는지?	137
51	학습휴가 사용 시 계획서 및 보고서를 제출해야 하는지?	140
52	기관에 근무하는 교육공무직원의 학습휴가 사용 방법은?	140
53	2026.9.1. A학교에서 B학교로 전보한 상시근로자의 학습휴가 산정은?	140
54	결혼식이 재량휴업일과 겹치는 경우 학습휴가를 우선 사용해야 하는지?	140
55	2026.1.1. 신규 입사한 A학교 무기계약 교육공무직원의 2025학년도 잔여기간(2026.1.1.~2026.2.28.) 동안 사용 가능한 학습휴가, 병가(2026.1.1. 기준), 가족돌봄휴가(유급) 일수는?	140
56	방학중비근무일 또는 휴일에도 공가를 신청할 수 있는지?	141
57	급식관계자 폐질환 예방 종합계획에 따라 급식관계자가 정기검진(예: 폐암검진)을 실시한 경우, 복무 처리는?	141

제7장 휴직

순번	질문	쪽수
58	가족돌봄휴직 중 돌봄 대상 가족이 사망하거나 질병이 치유된 경우, 휴직 처리 절차는?	144
59	근무 중 찰과상 등 경미한 부상이 발생한 경우, 3일 이하 경미한 재해 치료비 지급 대상인지?	147
60	요양결정통지서에 따른 요양기간 동안 산재휴직 중인 근로자가 조기복직 가능한지?	151
61	요양결정통지서로 휴직원을 갈음할 수 있는지?	151
62	산업재해 발생 보고 시 휴업일수에 재해발생일도 포함되는지?	151
63	출퇴근 사고 등 사업장 이외의 장소에서 발생한 사고로 사업주의 안전보건 조치와 관련이 없는 사고의 경우에도 보고 대상인지?	151
64	근골격계질환 등 재해발생일이 명확하지 않은 업무상 질병의 경우, 산업재해조사표는 언제 제출해야 하는지?	151
65	3일 이상 휴업이 필요한 경우 산업재해조사표를 제출해야 하는데, 2026.3.11.(수) 조리실무사가 업무 중 부상을 입어 당일 4시간 조퇴하고 다음 날 1일 병가 사용한 이후 계속 근무하던 중 상태가 악화되어 2026.4.15.(수)부터 2026.4.17.(금)까지 3일간 병가를 사용한 경우, 산업재해조사표 제출 시기는 언제인지?	151
66	질병휴직 3개월 사용한 후 3개월을 연장한 경우, 질병휴직 추가 사용이 가능한지?	153

제8장 모성보호제도

순번	질문	쪽수
67	임신기 근로시간 단축을 사용하는 경우, 1일 2시간 내에서 분할 사용이 가능한지?	159
68	일 5시간 근로자가 임신기 근로시간 단축을 사용할 수 있는지?	159
69	임신기 근로시간 단축(2시간)의 1일 단위 연차 유급휴가 사용 시 차감 방법?	159
70	임신 10주인 근로자가 2026.7.1. 유산하고 유산·사산휴가를 2026.7.3. 신청한 경우, 사용할 수 있는 휴가일수는?	166
71	근로자가 사용자에게 배우자 출산 사실을 고지하고, 근로자가 배우자 출산휴가를 신청하지 않은 경우에도 사용자는 근로자에게 배우자 출산휴가를 부여하여야 하는지?	166
72	육아휴직은 최초 1년 동안 3회로 분할하여 사용할 수 있는데, 추가로 6개월이 연장된 시기에도 분할 사용이 가능한지?	168
73	2019.10.1. 전에 법정 육아휴직을 1년 사용한 경우, 법정 육아휴직 또는 법정 육아기근로시간 단축을 사용할 수 있는지?	172
74	2019.10.1. 전에 법정 육아휴직 9개월, 법정 육아기 근로시간 단축 3개월 합산하여 1년을 사용한 경우, 육아기근로시간 단축을 사용할 수 기간은?(육아휴직 3개월+육아기 근로시간 단축 9개월 추가 사용 가능)	172
75	2019.10.1. 전에 법정 육아기근로시간 단축 1년 사용하고, 법정 육아휴직을 미사용한 경우 법정 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 기간은?	172
76	약정 육아기 근로시간 단축을 자녀가 8세 이전에 2년 사용한 근로자가 10세 자녀에 대해 법정 육아기 근로시간 단축을 사용할지 원할 경우 사용 가능 기간은?	174

제9장 인사관리

순번	질문	쪽수
77	공사 등으로 인한 휴업기간이 있는 경우, 퇴직금 산정 방법은?	193
78	산정대상 기간이 계속근로기간으로 인정되나(육아휴직 1년차 기간 등) 해당기간동안 급여가 없는 경우, 확정기여형(DC) 퇴직적립금 산정 방법?	194

부록4 찾아보기

ㄱ

가족돌봄휴가	134
가족돌봄휴직	144
가족수당	59
건강보험	181
검수수당	67
결근	91, 109
결격사유조회	20, 28
검직	41
경력산정	56
경력증명서(사용증명서)	179
고령자	25
고용보험	181
공가	141
관공서의 공휴일	102
교통보조비	67
국민연금	181
근로계약 해지	31
근로계약서	34
근로시간	81
근로자 명부	179
근로형태 변경(연차)	124
근로시간 변경(연차)	125
근속수당	55
금품 청산	46
급식비	62
급식비 통상임금	71
기간제	21, 35
기타연수	95
기타휴직	153

ㄴ

난임치료휴가	161
노동절	101
노조전임휴직	154

ㄷ

단시간 돌봄전담사	85
단시간근로자	53
당직전담사	52, 203
대체인력풀	22
동숙수당	67

ㄹ

맞춤형복지비	58
면허가산수당	62
면허수당	63
명절휴가비	58
무단결근	92

ㅁ

방학기간(방중비)	105
배우자 유산·사산 휴가	164
배우자 출산휴가	166
병가	128
보결수당	68
보상휴가제	103
복리후생수당	50, 55

ㅂ

사전심사제	21
사회보장보험	181
산업안전보건교육	94
산업재해	148
산재휴직	145
3일 이하 경미한 재해	147
생리휴가	162
생활임금	76
소멸시효	46
수습평가	30
식생활지도수당	63

○

야간근로	90
연장근로	87
연간근무(유급)일수	105
연차 유급휴가	114
연차 유급휴가 미사용 수당	119
연차 유급휴가 이월	119
외출	91
월별 연차	120
위험수당	63
유산·사산휴가	164
육아기 근로시간 단축	169, 172
육아휴직	167
인사기록	177
일용근로자(보험)	182
일할 계산	54
임금대장	46, 47
임금명세서	46, 47
임금체계	48
임신기 근로시간 단축	159

ㅈ

자격가산수당	64
장애인 고용	25
전보	188
정기상여금	60
조퇴	91
조합원 유급교육	94
주휴일	98
준고령자	25
지각	91
자연이자	46
직무수당	66
질병휴직	151
징계	186

ㅊ

채용	15
처우개선수당	50
초단시간근로자	49
최저임금	78
출산전후휴가	162

ㅋ

태아검진시간	160
통상임금	69, 71
통학차량탑승수당	66
퇴직급여제도	190
특별휴가	131
특수교육지원수당	65
특수업무수당	65
특수운영직군	48, 52

ㅠ

파업	108
평균임금	69, 73

ㅎ

학교장 위임 채용	19
학습휴가	138
해고예고수당	69
확정기여형 퇴직연금제도(DC)	193
휴업	110
휴가	113
휴게시간	36, 84
휴일	98
휴일근로	89
휴일대체	103
희망전보	188

교육공무원직원

노무관리 매뉴얼

총괄	노사행정정보 과장 김 정 란
기획	노사협력담당 사무관 김 성 희
발간	노사행정정보과 주무관 이 혜 진
집필	노사행정정보과 노사협력팀, 공무원인사팀
발행일	2026. 4.
발행처	부산광역시교육청
인쇄처	효민디앤피