

「2019년 학교 예술강사 지원사업」 근로계약서 및 취업규칙 표준안

주요 변경사항

□주요변경사항

○ 2019년 취업규칙(안) 주요 변경사항

2018안	2019안
<p>제21조(결근) ① 예술강사가 부득이한 사정으로 인해 출강일에 출강할 수 없는 경우에는 최소 1주일 전 운영학교에 통보하고 상호 협의하에 출강일정을 조정해야 한다.</p> <p>② 질병 또는 부상으로 인해 결근할 경우에는 수업 시간 시작 전 운영학교에 구두 또는 유선으로 보고하고, 결근사유를 증명하는 의사의 진단서를 사유발생일로부터 1주일 이내에 운영기관에 제출하여야 한다.(팩스 또는 이메일에 의함)</p> <p>③ 예술강사가 제1항 및 제2항의 규정을 위반한 경우 무단결근으로 간주한다. 단, 본인 또는 배우자의 직계 존비속, 형제자매의 사망 등 사회통념상 정당한 이유가 있는 경우로서 관련 증빙서류를 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 제1항 및 제2항의 사유로 인해 출강하지 못한 시간에 대해서는 상당한 기간 내에 운영학교와 협의하여 보강을 실시하여야 한다.</p> <p>⑤ 출강 당일 운영학교의 일방적인 통보로 수업이 취소된 경우는 결근으로 보지 않는다.</p>	<p>제21조(결근) ① 예술강사가 부득이한 사정으로 인해 출강일에 출강할 수 없는 경우에는 최소 1주일 전 운영학교에 통보하고 상호 협의하에 출강일정을 조정해야 한다.</p> <p>② 질병 또는 부상으로 인해 결근할 경우에는 수업 시간 시작 전 운영학교와 운영기관에 구두 또는 유선으로 보고하고, 결근사유를 증명하는 의사의 진단서를 사유발생일로부터 1주일 이내에 운영기관에 제출하여야 한다.(팩스 또는 이메일에 의함)</p> <p>③ 예술강사가 제1항 및 제2항의 규정을 위반한 경우 무단결근으로 간주한다. 단, 본인 또는 배우자의 직계 존비속, 형제자매의 사망, 천재지변 기타 사회통념상 정당한 이유가 있는 경우로서 관련 증빙서류를 제출한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 제1항 및 제2항의 사유로 인해 출강하지 못한 시간에 대해서는 상당한 기간 내에 운영학교와 협의하여 보강을 실시하여야 한다.</p> <p>⑤ 출강 당일 운영학교의 일방적인 통보로 수업이 취소된 경우는 결근으로 보지 않는다.</p>
<p>제27조(병가) ① 운영기관은 예술강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 계약 기간 내 1개월을 초과하지 않는 범위 내에서 병가를 허가할 수 있다.</p> <p>1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때.</p> <p>2. 전염병의 이환으로 인하여 그 예술강사의 출근이 다른 사람의 건강에 영향을 끼칠 우려가 있을 때.</p> <p>② 제1항에 따른 병가를 사용하고자 하는 경우에는 운영학교와 사전협의하여 출강일정을 조정하고, 운영기관에 진단서를 첨부하여 서면보고하여야 한다.</p> <p>③ 제2항 소정의 사전 보고가 곤란한 정당한 이유가 있는 경우에는 병가 종료 후 2주 이내에 보고하여야 하며, 서면보고의 방법은 팩스 또는 우편(전자우편)</p>	<p>제27조(병가) ① 운영기관은 예술강사가 질병 및 부상 등으로 직무를 수행할 수 없어 병가를 신청하는 경우 이를 허가할 수 있다.</p> <p>② 예술강사는 병가기간이 종료되는 날로부터 7일 이내에 의사의 진단서 등 증빙서류를 첨부한 휴가원을 운영기관에 제출하여야 하며, 병가를 이유로 운영시설과 출강일정을 조율한 경우 그 내용을 운영기관에 성실히 고지하여야 한다.</p> <p>③ 운영기관은 출강일정에 관하여 제2항 소정의 고지가 있는 경우 이를 소정근로시간의 유효한 변경으로 인정한다.</p> <p>④ 제1항 소정의 병가는 출강시수의 8%(소수점 올림) 이내의 범위에서 활용할 수 있으며 무급으로 한다.</p>

2018안	2019안
포함)에 의한다. ④ 병가로 인하여 출강하지 못한 시수에 대한 임금 기타 금품은 발생하지 아니한다.	
<신설>	제28조(휴직) ① 운영기관은 예술강사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 휴직을 명할 수 있다. 1. 형사사건으로 기소되었을 때 2. 천재지변, 기타 특별한 사유가 발생하였을 때 3. 예술강사가 육아휴직을 원할 때 4. 기타 정상적인 업무제공이 불가하다고 인정될 때 ② 제1항 소정의 휴직은 법령 등에 정함이 없는 한 무급으로 한다.
<신설>	제29조(육아휴직) ① 운영기관은 「고용보험법」 제70조에 따라 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 '육아휴직'이라 한다)시 이를 허용하되, 남녀고용평등법 시행령이 정하는 적용 예외사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 육아휴직기간은 1년으로 하되, 분할사용은 1회로 제한한다. ③ 운영기관은 육아휴직기간 만료 후 제1항의 휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
제40조(기타의 금품) 운영기관은 업무상 필요하다고 판단되는 경우 예산의 범위 내에서 운영기관의 내규에 따라 별도의 금품을 지급할 수 있다.	제40조(기타의 금품) 운영기관은 업무상 필요하다고 판단되는 경우 예산의 범위 내에서 개별 근로계약 기타 별도의 정함에 따라 기타 금품을 지급할 수 있다.
제51조(징계의 사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 예술강사에 대해 징계할 수 있다. 1. 강사비·교통비 기타 금품을 부정하게 수령한 자 2. 수업계획/일정을 허위로 등록한 자 3. 학생에 대하여 폭력 또는 가혹행위를 행한 자 4. 운영기관의 정당한 업무명령에 불복종한 자 5. 고의 또는 중대한 과실로 사고를 발생시켜 운영기관 또는 운영학교에 손해를 끼친 자 6. 무단결근한 자 7. 운영기관 또는 운영학교의 시설물 또는 기구류, 교육기자재 등을 고의로 파손 또는 절취한 자 8. 부당한 방법(학력은폐 및 사칭, 경력사칭 등)으로 채용된 자 9. 운영학교의 물품을 허가 없이 반출하거나, 반출	제51조(징계의 사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 예술강사에 대해 징계할 수 있다. 1. 강사비·교통비 기타 금품을 부정하게 수령한 자 2. 수업계획/일정을 허위로 등록한 자 3. 학생에 대하여 폭력 또는 가혹행위를 행한 자 4. 운영기관의 정당한 업무명령에 불복종한 자 5. 고의 또는 중대한 과실로 사고를 발생시켜 운영기관 또는 운영학교에 손해를 끼친 자 6. 무단 지각, 결근 등 근태가 불량한 자 7. 운영기관 또는 운영학교의 시설물 또는 기구류, 교육기자재 등을 고의로 파손 또는 절취한 자 8. 부당한 방법(학력은폐 및 사칭, 경력사칭 등)으로 채용된 자 9. 운영학교의 물품을 허가 없이 반출하거나, 반출

2018안	2019안
<p>하려고 한 자</p> <p>10. 업무상 비밀을 누설하여 운영기관 또는 운영학교에 손해를 끼친 자</p> <p>11. 선동, 협박 또는 폭행으로 운영기관 또는 운영학교의 업무집행을 방해한 자</p> <p>12. 금고이상의 유죄 판결이 확정된 자</p> <p>13. 업무상 부정하게 학부모 등으로부터 금품 또는 향응을 받은 자</p> <p>14. 복무수칙 및 안전수칙 위반행위 자</p> <p>15. 운영학교 또는 운영기관의 관계자 및 예술강사 상호간의 다툼으로 품위를 손상시킨 자</p> <p>16. 허위 사실을 날조하거나 사실을 왜곡하여 유포하는 등 운영기관 또는 운영학교 내 질서를 문란하게 한 자</p> <p>17. 직장 내 성희롱 금지사항을 위반한 자</p> <p>18. 이 규칙을 위반 한 자</p> <p>19. 기타 전 각 호에 준하는 사유가 있는 자</p>	<p>하려고 한 자</p> <p>10. 업무상 비밀을 누설하여 운영기관 또는 운영학교에 손해를 끼친 자</p> <p>11. 선동, 협박 또는 폭행으로 운영기관 또는 운영학교의 업무집행을 방해한 자</p> <p>12. 금고이상의 유죄 판결이 확정된 자</p> <p>13. 업무상 부정하게 학부모 등으로부터 금품 또는 향응을 받은 자</p> <p>14. 복무수칙 및 안전수칙 위반행위 자</p> <p>15. 운영학교 또는 운영기관의 관계자 및 예술강사 상호간의 다툼으로 품위를 손상시킨 자</p> <p>16. 허위 사실을 날조하거나 사실을 왜곡하여 유포하는 등 운영기관 또는 운영학교 내 질서를 문란하게 한 자</p> <p>17. 직장 내 성희롱 금지사항을 위반한 자</p> <p>18. 이 규칙을 위반 한 자</p> <p>19. 기타 전 각 호에 준하는 사유가 있는 자</p>
<p>제54조(징계심의 시 심문과 진술권) ① 위원회는 징계심의대상자에게 징계사유에 해당하는 사실에 관한 심문을 할 수 있으며 징계 심의 상 필요하다고 인정될 때에는 관계인의 출석을 요구하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>② 위원회는 징계심의대상자에게 충분히 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 하며 징계심의대상자는 서면 또는 구두로 자기에게 유리한 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.</p>	<p>제54조(징계심의 시 심문과 진술권) ① 위원회는 징계심의대상자에게 징계사유에 해당하는 사실에 관한 심문을 할 수 있으며 징계 심의 상 필요하다고 인정될 때에는 관계인의 출석을 요구하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.</p> <p>② 위원회는 징계심의대상자에게 충분히 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 하며 징계심의대상자는 서면 또는 구두로 자기에게 유리한 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.</p> <p>③ 위원회는 징계심의대상자가 노동조합의 조합원일 경우, 제2항 소정의 진술에 노동조합 측 인사가 함께 참여할 수 있도록 허용한다.</p>
<신설>	<별지 5. 육아휴직 신청서>

※ 그 외 일부 자구수정 있음.

○ 별지의 활용

구분	용도	비고
별지1. 출강시수 (소정근로시간) 약정(변경) 통보서	<p>① 학교와 협의하여 최초 출강시수를 정하는 경우</p> <p>② 정한 출강시수에 변경이 있는 경우</p>	출강시수 약정 또는 변경일로부터 2주 이내에 징구
별지2. 직무청렴서약서		근로계약 체결 시 징구

별지3. 개인정보 제공 및 이용 동의서		근로계약 체결 시 징구
별지4. 출산전후휴가 신청서	임신 중인 예술강사가 출산전후휴가를 사용하고자 하는 경우	
별지5. 육아휴직 신청서	강사가 육아를 이유로 휴직을 신청하는 경우	세부 요건은 취업규칙 본문 참조
별지6. 강사활동 중도포기(사직) 신청서	사유를 불문하고 예술강사가 계약기간에 앞서 근로 관계 종료를 희망하는 경우	본 신청서의 수리일을 근로관계 종료일로 보나, 수리일을 강사가 기재한 사직 희망일 보다 앞선 시기로 정할 수 없음
별지7. 해고예고 통보서	강사에게 해고 처분을 하는 경우	해고일로부터 한 달 이전에 작성, 통지
별지8. 인사위원회 출석 통지서	인사위원회를 개최하는 경우	
별지9. 징계사유 설명서 별지10. 징계의결서	인사위원회의 결과로서 징계 의결을 하고(별지9) 이 를 강사에게 통보(별지8)하는 경우	
별지11. 금품 지불기일 연장합의서	근로관계가 종료되는 강사에게 근로관계 종료일로 부터 14일 이내 금품 청산 의무를 다하지 못할 것 으로 예상되는 경우	기간만료, 해고 등 사유를 불문함