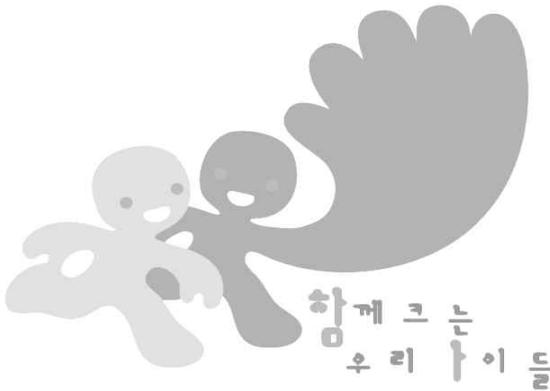


공동육아 교사 노동기준안 3차 개정을 위한 특별위원회
사단법인 공동육아외공동체교육

노 동 기 준 안

공동육아
교사



공동육아 교사가 상대적으로 고용의 대상자로서 사회적 약자의 속성을 지니고 있음을 인정할 수밖에 없으나 부모와의 관계가 자본의 증식을 둘러싼 적대적 관계라기보다 공동의 목표를 향해 함께 나아가는 관계가 보다 본질적이라는 점을 강조하고 싶다. 다만 최소한의 처우가 보장되지 않는 현실은 함께 공유하여야 하며 이의 원인이 부모 교사간의 모순 관계에 있는 것이 아니라 정부로부터 지원을 받지 못하는 제도적 한계에 있다는 것이다. 이는 부모 교사가 공동의 주체로서 함께 정부를 상대로 싸우고 개선시켜야 할 과제인 것이다.

차례

3차 개정을 하며	7
공동육아 교사 노동기준안을 내며	11
노동기준안은 왜 필요한가?	13
노동기준안은 어떤 관점으로 만들었는가?	14
노동기준안은 어떻게 만들어졌는가?	16
1차 개정을 하며	18
2차 개정을 하며	20
공동육아 교사 노동기준안	23
[전 문]	25
공동육아 교사 노동의 성격	25
공동육아 안에서의 교사의 위상과 역할	26
교사의 노동조건을 결정하는 사회적 환경과 대응방안	27
노동기준안의 방향	28
[노동조건 개선 협의]	31
[인 사]	34
[노동 시간]	38
[양성 평등]	42
[임 금]	47
인사규정 예시	55
인사규정 예시(주 40시간제 기준)	57
인사규정 예시(주 44시간제 기준)	70
급여규정 예시	83
급여규정 예시(주 40시간제)	85
부록	91
3차 개정 신구조문 대비표	93
노동기준안 2차 개정 요약	99
근로계약서 예시	107

3차 개정을 하며

- * 2005년 3월 12일, 공동육아 교사 노동기준안 제정
- * 2007년 5월 7일, 1차 개정
- * 2011년 11월 15일, 2차 개정
- * 2014년 12월 18일, 3차 개정

3차 개정을 하며

공동육아 교사 노동조건은 2005년 제정된 ‘공동육아 교사 노동기준안(이하 노동기준안)’을 바탕으로 법 현실과 현장의 여건을 반영하기 위한 2차례의 개정작업(2007년 1차 개정, 2011년 2차 개정)을 거쳐 2014년 3차 개정 때까지 이르렀다.

3차 개정에서는 그동안 사회적으로 논란이 되어 오던 ‘통상임금’의 범위에 대한 해설내용을 담았다. 법원의 판례에 근거해, 근로기준법 상 통상임금의 범위에 상여금을 포함하여야 한다는 적극적 법해석 내용을 반영한 것이다.

그리고 2012년 7월 개정된 퇴직금 중간정산의 제한(근로자퇴직급여 보장법 제 8조)과 뒤이어 발표된 시행령(퇴직금중간정산 사유)의 내용을 함께 반영하여 ‘퇴직금’ 항목을 개정하였고 퇴직연금제도에 대한 해설내용도 담았다.

또, 보건복지부 <2015 보육사업안내> ‘보육교직원 호봉 인정기준’에서 제시된 ‘호봉승급일’ 기준시점도 급여규정 예시에 반영하였다.

3차 개정은 관련 법 개정으로 인해 수정이 불가피한 부분만 담았고 나머지 문제들은 4차 개정에서 깊이 있게 다루어지길 기대한다.

2014년 10월 1일 첫 회의를 시작한 ‘3차 노동조건개선특별위원회’(이하 3차 개정특위)는 총 4차에 걸친 논의과정을 통해 통상임금, 퇴직금 제도, 공동육아 교사성장체계 의무화 방안, 안식월 사용 등에 대해 논의하였다. 노동기준안의 제안취지를 중심에 두고, 실제 현장에서 일어나고 있는 논란의 지점들 그리고 조항의 법적 문제들을 하나하나 검토했다.

어렵게 구성된 개정특위 위원들과의 짧은 일정이었지만 공동육아 교사회 전체대표자회의의 의견도 수렴하고자 했고, 법인 운영위원회의의 검토의견 등을 통해 여러 시선의 고민을 담고자 노력했던 과정이었다.

이 과정에서 3차 개정특위는 노동기준안이 현장에서 의미 있게 사용되기 위해서는 우리 모두가 함께 생각해봐야 할 과제가 있다는 것을 확인하게 되었다.

첫째로, ‘공동육아 교사 노동기준안’의 의미와 공동육아에서의 노동개선협약에 대한 올바른 이해가 필요하다.

공동육아 교사 노동기준안이 있다는 것을 모르고 노동조건개선협약을 진행하는 곳들이 대다수이고, 알고 있다 하더라도 기준안이 담고자 했었던 의도를 이해하고 그것을 담고자 하는 노력보다는, 현실에서 양쪽의 입장만 담긴 협약이 아닌 ‘협상’이 되고 있는 경우가 많았다.

노동개선협약이라는 틀 안에서, 부모와 교사는 상호신뢰와 배려라는 협력적 입장과 공동육아운동을 책임지는 주체로서 서로에 대한 인간적 책임과 배려, 가치 지향적 고민을 그 속에 담으려고 노력했으면 좋겠다. 세대와 문화, 노동조건 등 무서운 속도로 변화의 내용을 겪으면서

도 우리가 지켜가야 할 부분에 대한 기본적인 점검은 매 순간 필요하다.

둘째로, 공동육아 교사의 안식월 제도는 공동육아가 교사들의 노동을 어떻게 대하는가를 엿볼 수 있는 조항이다. 이 제도를 의미 있게 유지, 발전시키고자 하는 마음은 모두가 한결같으나 교사회도 세대를 거듭하면서 풍속도가 달라지고 있고, 이를 바라보는 부모도 이해가 달라지고 있는 현실이다. 제도를 취지에 맞게 지속시켜 나가기 위해서 서로가 머리를 맞대고 지혜롭게 풀어나가려는 자세가 필요하다.

3차 개정특위는 2차 개정에서 확인했던 것처럼 안식월이 교사들의 지속적 근무를 보장하기 위함이라는 것에 대해 재확인하였으며, 더불어 근무한 교사의 휴식(안식월)이 갖는 의미는 재충전과 재교육의 과정이고 이는 이후 교사들의 지속적 성장을 담보하기 위한 것이라는 인식을 함께 하였다. 그러나 지속적 근무를 권장하기 위해 ‘안식월 사용 후 6개월 내에 퇴직을 하게 될 경우 안식월 기간 중 받았던 급여를 반납한다’는 내용은 위법적 요소가 있어 개정이 불가피하여 조항을 삭제하였다. 다만 안식월 발생 후 1년 안에 출산·육아휴직 또는 퇴사를 고려하고 있는 경우에는 안식월을 사용하지 않는다는 내용을 삽입하여 개인의 자발성을 강조하고자 하였다. 또, 안식월 산정 기준과 안식월을 돈으로 보상하지 않는다는 기준도 재확인하였다.

그러나 이러한 논의에도 불구하고 개정사항에 담지 않기로 결정한 것은, 공동육아 교사 노동기준안 전체에 대한 이해를 확산하기 위한 모임별 논의 및 간담회, 공청회 방식 등의 다양한 협의과정이 필요하다는

인식 때문이다. 그리고 합의된 인식에 기초해서 개별 규정들에 대한 검토가 이루어져야 비로소 ‘노동조건개선’을 위한 협력적 협의가 의미 있게 진행될 수 있을 것이라는 고민도 하게 되었다. 그래서 이후 그 과정을 지원하고, 현장과 함께 내용을 협의하고자 한다.

늘 어느 시점에서든 교사도, 부모도 변해왔고, 변해갈 것이다. 그럼에도 불구하고 우리 사회 보육노동의 가치를 존중하며 협력적 공동체를 일구고자 했던 지난 20년 공동육아 구성원들의 노력은 그때나 지금이나 변함없다. 우리 사회 어디에서도 찾기 어려운 선한 공동체, 가치 지향적 집단의 모습임에 틀림없다. 여전히 힘들고 어려운 현실이지만 공동육아 현장의 노력은 보육의 패러다임을 바꾸며 새로운 ‘공동육아공동체’를 향해 꾸준히 성장, 발전, 실천하는 현장임을 자랑하게 될 것이라 믿어본다.

2014년 12월

공동육아 교사 노동기준안 3차 개정을 위한 특별위원회

위원장	박진희(공동육아와공동체교육 이사)
위원	김세진(너나들이어린이집 부모조합원) 정진관(깨끗발어린이집 부모조합원) 이경아(참나무어린이집 교사조합원) 황호정(꿈꾸는어린이집 교사조합원) 윤우경(공동육아와공동체교육 사무국장)
전문위원	장성희(두근두근방과후 부모조합원, 노무사)
간사	조윤지(공동육아와공동체교육 사무국 활동가)

공동육아 교사 노동기준안을 내며

노동기준안은 왜 필요한가?

작년으로 공동육아는 10년이 되었으며 2004년 9월에는 국제학술대회를 통해 공동육아 10년의 성과를 정리해 보았다. 부모참여형태의 보육이 보편적인 모델의 하나로 인정을 받았을 뿐 아니라 교육철학 및 현장 활동 등, 내용에 있어서도 그 성과가 높게 평가 되었다. 이 성과의 주체로서 공동육아 교사는 하나의 축을 담당하였다.

공동육아의 3주체를 흔히 아이, 부모, 교사라고 이야기한다. 오늘의 공동육아가 교사들의 헌신이 없었다면 불가능하였을 것이라는 사실에 대하여 공동육아 식구들이라면 아무도 부인하지 않을 것이다. 그럼에도 불구하고 아직도 공동육아 교사들의 정체성, 노동의 성격, 처우 등에 대하여 명확한 내용이 정리되지 않았다.

개별터전의 여건에 따라 처우의 수준도 많은 차이가 있다. 수준의 차이만이 문제가 아니라 교사의 위치와 역할, 그 노동이 지니는 성격 등에 대해서도 많은 시각 차이가 존재하고 있다. 공동육아가 사회적, 제도적으로 널리 인정을 받고 있는 것에 비한다면 매우 안타까운 일이 아닐 수 없다.

초기의 공동육아 교사들은 높은 노동 강도와 저임금을 감수하면서도 새로운 보육의 문화를 만들어 가는 운동의 주체로서 이 일에 투신하였다. 그러나 300여명의 교사를 하나의 집단으로 배출해낸 지금에 와서도 교사들의 헌신만을 강요할 수는 없는 것이 현실이다. 이제 무작정 높은 수준의 처우가 보장되어야 한다는 것이 아니라 교사의 노동이 어떤 의미를 갖고 있고 그에 따른 처우는 어떠한가, 그리고 교사들이 만족할 수 없는 처우의 현실은 왜 만들어졌고 이를 해결할 장·단기 대

안은 무엇인가에 대한 논의해야 할 시점이다. 이번 노동기준안은 이런 대안의 첫걸음이 될 것으로 기대를 한다.

공동육아 부모는 아이의 성장과 함께 세대교체가 빠르게 진행된다. 운동의 연속성에 있어서 한계가 있다는 것이다. 그러나 교사는 고용만 보장된다면 이런 한계를 극복할 수 있는 훌륭한 주체이다. 그럼에도 불구하고 장기근속 교사가 적은 현실은 공동육아의 발전에 큰 장애가 아닐 수 없다. 이 문제의 해결을 위해서라도 우리는 교사의 정체성, 교사 노동의 성격, 교사의 처우 등에 대해서 고민을 해야 한다는 것을 강조하고 싶다. 나아가 건강한 300여명 구성원의 고용을 올바르게 보장하고 그 집단이 사회적으로 성장해 나갈 수 있는 시스템을 만드는 것은 매우 의미 있는 일이다. 노동기준안의 마련을 위한 움직임은 이상의 문제의식을 바탕으로 시작되었다.

노동기준안은 어떤 관점으로 만들었는가?

공동육아의 여러 고민들 중에서도 가장 큰 것이라면 문턱이 높다는 것이다. 가진 자들만의 공동체라는 사회적 편견을 극복하고 보다 많은 사람들에게 다가가기 위해서는 비용을 최소화해야 한다.

이 점에서 교사들의 처우는 매우 큰 모순이 될 수밖에 없다. 경상운영비의 60% 이상이 교사의 인건비로 지출되는 현실 속에서 공동육아의 문턱을 낮춘다는 것은 결국 교사의 저임금을 본의 아니게 강요하게 되고 마는 내적인 모순을 안고 있다는 말이다. 물론 인건비 외의 비용을 절감하기 위한 노력도 병행되어야 하겠지만 그러기에는 한계가 많다.

아동 대비 교사의 비율이 높은 공동육아의 구조적인 특징은 내용적으로 매우 선진적이나 부모의 고비용, 교사의 저임금이라는 형태로 귀결이 된다. 특히나 제도적 지원이 없는 현실은 이를 더욱 가중시키고 있는 것이다.

이와 같은 구조적인 한계 위에서 운영의 주체(혹은 비용부담의 주체)인 부모와 교사와의 관계는 어떤 속성을 갖고 있는가? 부모 교사의 관계가 노사관계인가, 육아운동을 함께 하는 공동의 주체인가? 이런 논쟁에 부딪히게 된다. 임금과 비용의 부담이라는 측면에서 보자면 두 관계는 적대적인 모습을 띠고 있는 것이 사실이다. 그러나 일반적으로 노사의 관계가 이윤의 창출이라는 메커니즘을 기반으로 하는 데에 반해 공동육아 교사와 부모의 관계는 그렇지 않다. 두 가지 속성을 동시에 갖고 있다는 말이다. 결국 공동육아 교사의 정체성이 노동자적 성격을 지니고 있는가, 사회활동가적 성격을 지니고 있는가라는 의문으로 이어진다. 우리는 이 문제에 대하여 깊은 고민을 할 수밖에 없었다.

결론적으로 공동육아 교사가 상대적으로 고용의 대상자로서 사회적 약자의 속성을 지니고 있음을 인정할 수밖에 없으나 부모와의 관계가 자본의 증식을 둘러싼 적대적 관계라기보다 공동의 목표를 향해 함께 나아가는 관계가 보다 본질적이라는 점을 강조하고 싶다. 다만 최소한의 처우가 보장되지 않는 현실은 함께 공유하여야 하며 이의 원인이 부모 교사간의 모순관계에 있는 것이 아니라 정부로부터 지원을 받지 못하는 제도적 한계에 있다는 것이다. 이는 부모 교사가 공동의 주체로서 함께 정부를 상대로 싸우고 개선시켜야 할 과제인 것이다. 결국 부모 교사간의 모순이 본질적인 것이 아니라 제도와와의 모순이 보다 본질적인 것이라는 이야기이다.

따라서 교사의 노동조건을 둘러싼 논의는 일반 노사관계와 같이 투쟁을 할 대상이라기보다는 함께 협의하는 것이 되어야 한다는 것을 그 전제로 하고 있다. 문턱을 낮추기 위한 비용의 최소화라는 한계, 그럼에도 불구하고 적정한 수준의 처우가 보장되어야 한다는 당위, 이 모순 관계를 두 주체는 객관적 관점으로 함께 해결해 나가야 한다는 것이다. 내적으로는 협의를, 대외적으로는 투쟁으로 풀어야 할 문제이다.

노동기준안은 이러한 원칙을 바탕으로 하여 교사가 고용의 대상이기 보다는 동등한 주체로 자리매김할 수 있는 근거를 만드는 데 가장 큰 중점을 두었으며 교사의 노동이 충분히 재생산되고 고용이 보장 될 수 있는 최소한의 여건을 만들도록 노력하였다. 다만 각 터전의 다양한 재정 상태를 고려하여 임금수준 등에 대해서는 각 터전의 두 주체가 형편에 맞게 협의하여 결정하는 것을 원칙으로 하고자 한다.

노동기준안은 어떻게 만들어졌는가?

사단법인 공동육아와 공동체교육(이하 ‘법인’) 운영위원회에서 본 논의가 시작되어 ‘공동육아 교사 노동기준안 마련을 위한 특별위원회(이하 ‘특위’)’를 구성하기로 하였다. 법인 운영위원장을 특위 위원장으로 하고 교사 2인, 부모 2인, 사무국 1인, 자문위원 2인, 간사 1인 등 총 9명으로 구성하기로 하였고, 이 중 자문위원 1인은 비상임으로 참여하기로 하여 8인의 상임위원이 참여하게 되었다.

2004년 9월 15일 1차 회의를 시작으로 1회의 숙박회의를 포함하여 총 11회의 회의를 거쳐 본 기준안을 마련하였다. 1차 회의에서는 특위가

구성된 배경에 대해 함께 공유하면서 그에 상응하는 성과를 이룰 수 있도록 특위의 목표를 잡고 세부일정을 잡게 되었다. 그 후 공동육아 교사가 갖는 노동의 성격에 대해 열띤 논의를 하는 것 동시에 교사들의 희망하는 노동조건에 대한 설문도 함께 하면서 실제 현장에서 일어나고 있는 갈등들의 논쟁지점을 뽑아 토론을 벌어나갔다. 토론 시 공동육아 보육의 질이 발전하기 위해 교사 노동조건이 개선되어야 함을 모두 공유하면서도 그것을 현실화 시킬 때 조합이 감당해야 하는 몫을 생각하면 어느 것 하나 쉽게 결론지을 수 있는 게 없었다. 때로는 언성을 높여가며 때로는 결론을 짓지 못하고 다음 회의로 미루어 가면서 하나씩 안을 만들어 나갔다. 또한 80여명의 교사 부모들이 참석한 가운데 공청회를 개최하였으며 이를 통해 기준안을 일부 보완하기도 하였다. 이후 더 많은 논의를 통해 풍부한 기준안으로 완성되기를 기대한다.

2005년 3월 12일

공동육아 교사 노동기준안 마련을 위한 특별위원회

위원장	양 용 준 (공동육아와 공동체교육 이사)
위원	이 창 환 (조합대표자회의 부의장, 산어린이집 이사장) 서 의 철 (영차어린이집 이사장) 이 은 희 (어깨동무어린이집 교사) 호 정 애 (튼튼어린이집 교사) 이 송 지 (공동육아와 공동체교육 조직국장)
자문위원	이 철 호 (열리는어린이집 조합원, 참교육연구소 부소장) 하 승 수 (어깨동무어린이집 조합원, 변호사)
간사	신 정 선 (前 튼튼어린이집 교사)

1차 개정을 하며

2005년에 마련된 노동기준안이 약 2년 간, 현장에서 하나의 기준으로 활용되고 있는 것을 보고 특위에서는 나름대로 보람을 느낄 수 있었다. 그러나 적용에 있어서 현실성이 부족한 부분도 있었고 제도의 변화에 따라 수정이 불가피한 경우도 발생하였다. 따라서 기준안의 수정보완이 필요하다는 데에 생각을 같이 하여 2007년 5월에 과거 특위 위원들을 중심으로 수정보완을 위한 위원회를 다시 소집하였다.

기본적인 틀에서 크게 변화한 것은 없지만 교사교육 및 자격관리, 수습기간, 영양교사, 안식월, 자격수당, 산전후 휴가, 유산·사산·조산휴가 등에서 수정보완을 하게 되었다. 이 중 자격수당은 당연한 사항이라고 판단이 되어 폐지를 하였으며 산전후 휴가, 유산·사산·조산휴가 등 출산과 관련된 부분에 비교적 많은 수정을 하게 되었다.

노동기준안은 앞으로도 공동육아의 철학을 올바르게 실천하는 방향으로, 또 현장의 실정에 맞도록 계속 개선되어야 할 것이다. 기준안의 적용과 관련하여 현장에서 더 많은 지적과 제안을 해 주시기를 바란다. 끝으로 2005년에 위원으로 참여하지 않았음에도 불구하고 새 위원으로 참여하여 많은 자문을 해 주신 강석재 선생님께 이 지면을 통해 감사의 인사를 드린다.

2007년 5월 7일(1차 개정)

공동육아 교사 노동기준안 마련을 위한 특별위원회

위원장	양용준 (공동육아와 공동체교육 이사)
위원	서의철 (공동육아와 공동체교육 운영위원장)
	호정애 (전 튼튼어린이집 교사)
	이송지 (공동육아와 공동체교육 사무국장)
	강석재 (안양과학대학 경제학 교수)

2차 개정을 하며

공동육아협동조합 어린이집 교사의 노동조건은 2005년에 만들고, 2007년 한 차례의 개정을 거친 ‘공동육아 교사 노동기준안’(이하 ‘노동기준안’)을 바탕으로 규정하고 있다. 노동기준안은 공동육아 교사의 정체성, 교사노동의 성격, 교사의 처우 등에 대해 명확히 정리하여 교사들의 장기근속과 공동육아 운동의 발전에 기여하고자 제정되었다. 이후 1차 개정을 거쳐 현장의 상황에 더 적합한 모습을 갖추게 되었다. 그러나 가끔은 해석에 대해 논란이 되는 경우도 있고, 근로기준법 등 관련 제도도 계속 변화하기에 노동기준안은 주기적으로 개정이 될 수밖에 없다. 이번 2차 개정은 안식월과 주 40시간제의 적용에 대한 현장의 어려움 등을 함께 풀어나가고자 시작하게 되었다.

노동기준안의 적용과 관련하여 현장에서 가장 많이 논란되는 부분은 안식월과 관련한 것이었다. 현장에서는 안식월이 교사의 지속적인 근무를 위한 것인지, 그 동안의 노고에 대한 보상인지에 대해 혼동하는 경우가 종종 발생하는 것 같다. 따라서 이번 개정에서는 안식월이 지속근무를 위한 것임을 보다 명확히 하였다.

2003년 9월 주당 근로시간이 40시간 이상을 초과할 수 없도록 근로기준법이 개정되고, 2004년 7월부터 단계적으로 확대 시행되고 있는 주 40시간제¹⁾가 2011년 7월 1일부터 5인 이상 20인 미만 사업장에 도입됨에 따라 공동육아어린이집도 그 대상이 된다. 공동육아어린이집에서도 점차로 주 40시간제를 적용하고 있으나 가끔은 주 40시간제에 대해 잘

1) 2010년 10월 고용노동부는 2011년 7월 1일부터 5인 이상 20인 미만 사업장에 주 40시간 근무제를 도입하는 내용의 근로기준법 시행령 개정안을 입법예고 한다고 밝혔다.

못 이해하거나, 입장에 따라 다르게 적용을 주장하는 경우도 있는 것 같다. 이에 대한 혼란을 최소화하기 위해 개정되는 노동기준안에서는 주 40시간제를 기준으로 하고, 더불어 주 44시간제도 함께 제시하기로 하였다. 이는 당분간 어린이집마다 주 44시간제를 적용할 수도 있고, 주 40시간제를 적용할 수도 있는 다양한 현장 사정을 고려하였기 때문이다. 그러나 점차적으로 노동시간을 주 40시간제로 조절해 나가야 한다고 생각한다.

이번 개정을 위해 2009년 말, 2005년 노동기준안 마련을 위한 특별 위원회에 참여한 경험이 있는 1인과 교사와 부모 각각 2인이 함께 ‘공동육아 교사 노동기준안 2차 개정을 위한 특별위원회’를 구성하였다. 이번 개정은 2005년에 마련된 노동기준안의 기본적인 내용에서 크게 변한 것은 없다. 다만, 이 노동기준안이 교사의 노동조건에 대한 기준으로서의 역할 뿐만 아니라 설명서의 역할을 할 수 있도록 하기 위해서 인사규정, 급여규정 예시를 통해 노동기준안이 담고 있는 의미, 기본 원칙, 방법 등을 보다 쉽게 이해할 수 있도록 구성하고, 용어에 관한 설명을 덧붙이었다. 또한 2008년 ‘공동육아 교사성장체계’가 마련됨에 따라 공동육아 교사교육 이수 의무화를 제시하였다.

노동기준안의 개정을 마치면서 지속적으로 떠오르는 의문은 전문에서 제시하고 있는 교사와 부모의 관계, 교사의 위상과 역할이 공동육아의 철학에 바탕을 두고 정의된 것임에도 불구하고 2010년 현실에서 이러한 정의는 유효한 것인지, 아니면 좀 더 탄력적으로 변해야 하는 것은 아닌지 하는 고민이다. 우리는 흔히 부모도, 교사도 세대가 변했다고 한다. 그렇기 때문에 우리의 원칙은 더 중요할 수도 있으나 또한 얼마나 설득력 있게 다듬어 지고 탄력적으로 적용되는가도 중요할 것 같다. 이러한 고민을 충분히 하지 못한 것이 아쉽기는 하지만 이후에 다

양한 형태로 고민할 기회가 있을 것이라고 생각된다.

끝으로, 노동기준안이 지금보다 더 많은 현장에서 사용되기를 바라며, 규정 하나하나도 중요하지만 그것이 가지는 의미에 대해서 생각하는 기회가 더 많아졌으면 좋겠다. 더 나아가서 공동육아어린이집의 노동환경이 큰 틀에서 통일성을 이루어갔으면 하는 바람도 가져본다.

2011년 11월 15일(2차 개정)

공동육아 교사 노동기준안 2차 개정을 위한 특별위원회

위원장	박진희 (공동육아와 공동체교육 운영위원장)
위원	서의철 (공동육아와 공동체교육 이사) 홍순성 (성미산어린이집 조합원) 김경태 (개구리어린이집 원장) 양명희 (우리어린이집 교사)
자문위원	이현숙 (공동육아와 공동체교육 조직부장) 양용준 (공동육아와 공동체교육 이사)
간사	강석재 (안양과학대학 경제학 교수) 김희원 (前 공동육아와 공동체교육 사무국 활동가)

공동육아 교사 노동기준안

[전 문]

공동육아 교사의 노동기준안을 마련하고자 하는 목적은 공동육아 내에서 이루어지고 있는 교사들의 노동에 대한 정당한 평가를 통해 아이를 둘러싼 보육환경으로서의 보육교사와 공동육아 철학을 사회적으로 실천하는 존재라는 공동육아 교사의 위상과 역할을 정리하고, 교사들의 노동기준안을 마련함으로써 교사 개개인의 노동자로서의 권리를 보장하는 데에 있다.

공동육아 교사 노동의 성격

보육 노동의 성격

‘보육’이라 함은 ‘영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달특성에 적합한 교육을 제공하는 사회복지서비스(영유아보육법 제2조2항)’을 말한다. 따라서 ‘보육’은 영유아의 보호, 양육, 교육을 동시에 제공하는 서비스다. 보육의 목적은 아이들에게 더 좋은 환경을 제공하기 위한 것으로 이는 보육시설뿐 아니라 주변 환경까지도 변화시키려는 노력이 있어야 한다. 이런 점에서 보육은 ‘포괄적 보육 서비스’로 특징지을 수 있다. 즉, 아이를 정해진 시간동안 보호와 교육을 하는 것으로 끝나는 것이 아니라 아이의 욕구와 가족, 지역사회 의 욕구까지도 읽고 해결하는 과정들이 보육서비스에 들어가 있어야 한다.

이러한 과정을 통해 보육은 영유아의 삶의 질 향상과 더불어 가족과 지역사회의 삶의 질을 높일 수 있는 ‘포괄적인 서비스 체계’로 확대할

수 있어야 한다. 보육교사의 전문성은 이러한 보육의 목적을 잘 수행할 수 있는 전문적인 경험과 지식, 기술을 말한다. 무엇보다 장시간 보육 시설에서 생활하는 영유아를 돌보는 일은 아이의 감정을 지속적으로 공감하고 지속적으로 관계를 만들어 가는 정서적 능력을 필요로 한다. 이 능력이야말로 보육노동의 질을 결정짓는 바탕이 된다.

공동육아 협업구조에서 공동육아 교사 노동의 성격

공동육아 교사들의 노동은 보육노동이 가지는 일반적인 성격 이외에 ‘가치와 자발성’이 들어간 노동이다. 일반적으로 보육교사들은 ‘원장’이라는 시설장(고용인) 아래서 원장이 정해주는 근무조건과 역할 속에서 일을 하고 있다. 그에 비해 공동육아 교사들은 피고용인이라는 형식으로 공동육아라는 육아공동체의 구성원이 되기는 하지만 교사의 근무조건과 역할은 육아공동체 구성원들의 합의에 의해서 정해지며, 그 역할 또한 구성원들의 협업이 없으면 실현되기 어렵다는 특성을 갖는다. 따라서 협업구조에서의 노동은 개인의 자발성이 보다 더 요구되는 가치 지향적인 노동이라고 할 수 있다. 이런 곳에서는 인간적인 책임과 배려가 필요한 일에 훨씬 더 높은 평가가 주어진다.

그러나 한편으로 개인의 자발성이 중시되는 문화 속에서 교사들은 보다 깊고 빠른 성장의 체험을 하기도 하지만 다른 보육시설에서 일하는 보육교사들보다 일에 대한 책임과 하중을 더 가지게 되며 이는 공동육아 교사들의 장기근속을 가로막는 한 원인이 되고 있다.

공동육아 안에서의 교사의 위상과 역할

지금까지 공동육아는 대부분, 부모들이 협동조합을 결성하고 그 협동조합이 어린이집을 설립, 운영하며 교사들은 아이들의 교육을 담당하는 형태로 진행되어 왔다. ‘운영은 부모가 교육은 교사가’ 라는 전제는 공동육아를 실천하는 동반자로서 서로에게 부여되는 역할에 대한 전문성을 인정하고 배려하는 데에 그 의미를 두고자하는 것이지, ‘상호 불가침의 영역’을 만들고자하는 것은 아니었다. 그러나 공동육아 현장에서는 ‘동반자’와 ‘운영의 책임자, 교육의 책임자’ 라는 전제가 각자의 필요에 따라 편리하게 왜곡, 해석되고 있는 일이 다반사로 일어나고 있다.

이런 현실을 극복하기 위해서는 보육교사라는 전문성을 가지고 공동육아의 철학을 실천하려고 하는(공동육아 교육과정을 생산하는) ‘공동육아 공동체의 주체’로서의 공동육아 교사들의 위상과 역할을 구성원들이 명확하게 인식하는 것이 무엇보다 중요하다. 최근 제기되고 있는 교사조합원 제도도 ‘교사와 부모가 함께 만들어 가는 공동육아’ 라는 기본 전제를 바탕으로 교사들의 공동체내의 위상을 제도적으로 보장하기 위한 것이다.

교사의 노동조건을 결정하는 사회적 환경과 대응방안

보육교사들의 임금은 단기간이고 누구나 쉽게 진입이 가능하도록 되어 있는 보육교사 배출과정의 특성, 보육노동을 누구나 할 수 있는 비숙련노동으로 치부하려는 경향, 돌봄 노동에 대한 낮은 사회적 인식, 여성노동에 대한 저임금이라는 우리나라의 성 차별적인 임금구조가 결합되어 열악한 상황에서 벗어나지 못하고 있다. 또한 운영자의 이윤 추구를 위해 고용된 대다수 민간의 보육교사들은 아이를 돌보는 서비스라

는 상품을 생산하고 있고, 그 생산의 대가로 부모(구매자)로부터 받는 보육료(상품의 가격)의 일부를 운영자에게 이윤의 형태로 빼앗기며, 그 결과 저임금의 굴레를 벗어나지 못하는 노동자의 계급적 성격을 분명히 하고 있다.

그러나 공동육아 교사들은 공동육아어린이집이 이윤을 추구하지 않는다는 점에서 일반 보육교사 노동자와는 구별이 된다. 다만 공동육아 교사도 일반 보육교사의 저임금구조와 동일한 노동시장의 환경에 영향을 받을 수밖에 없는 현실에 놓여 있다. 다시 말하면 일반 보육교사와 공동육아 교사 간에도 인력의 이동이 이루어지고, 이러한 관계는 비슷한 수준으로 노동조건을 결정하려는 환경에 영향을 받는다는 이야기이다.

아이의 양육에 필요한 비용의 대부분을 부모가 부담해야 하는 우리나라의 육아현실과 민간 보육시설 및 보육교사에 대한 정부의 인건비 지원이 열악한 보육정책 또한 아이와 부모와 교사들의 희생을 강요하고 있다. 열악한 보육현실에 대한 문제제기와 대안으로 부모와 교사들의 자발적인 참여로 시작한 공동육아도 예외일 수 없다. 공동육아는 이제 보육에 대한 국가의 재정 지원과 올바른 보육정책 수립을 요구하는 대외적인 노력과 함께, 내적으로는 공동육아 교사의 노동조건에 대한 합리적인 기준을 마련해야 하는 시점에 와 있다.

노동기준안의 방향

공동육아 교사의 노동기준은 ‘포괄적인 보육서비스를 실천하는 보육

시설'이라는 특수성(예: 12시간 운영이 필요한 아이들과 부모, 8시간 노동을 지켜야 하는 노동자로서의 교사)과 부모와 교사의 협업이 이루어지지 않으면(예: 교사의 휴가와 그것을 대체하는 아마활동) 교사의 근무조건을 지켜내기 어려운 공동육아의 특수성을 살피서 대다수의 노동자들이 적용받고 있는 '근로기준법'의 틀을 바탕으로 새로운 기준을 마련하고자 했다. 이는 공동육아 구성원들의 서로에 대한 이해와 협업을 전제로 공동육아 교사로 장기 근속할 수 있는, 교사로서의 재생산을 담보할 수 있는 방향으로 공동체의 원칙에 근거해서 교사들의 노동기준안을 마련하려고 했음을 뜻한다.

'공동육아 교사의 노동기준안 마련을 위한 특별위원회'를 출범시킨 배경에는 공동육아 교사라는 신분의 동일함에도 불구하고 조합마다 다른 인사·급여규정의 적용을 받는 교사들, 이를 둘러싼 부모 교사 사이의 갈등의 발생, 그리고 이를 극복하는 방안으로 공동육아 교사의 임금·복지에 대한 '공동의 기준'이 있었으면 하는 조합의 요구가 있었다.

한편으로는 보육비용과 교사의 인건비가 밀접한 관계를 맺고 있는 현실에서 보육비용 문제를 고려하지 않고 노동기준안을 만들 수는 없었다. 어린이집 운영비를 전적으로 부모들이 감당해야 하는 공동육아의 현실에서 조합이 감당하기 어려운 교사의 노동조건은 운영을 '영리적으로' 하지 않으면 안 되는 한계에 부딪힐 수도 있다. 이렇게 되면 부모와 교사의 관계는 형식뿐 아니라 내용적으로도 고용과 피고용의 관계로 갈 수 밖에 없는 모순에 빠질 위험이 있다. 높은 보육비용은 공동육아를 보육이 필요한 아이와 부모가 올 수 있는 곳이 아니라 높은 비용을 감당할 수 있는 부모만이 참여할 수 있는 곳으로 만들고, 이는 장기적으로 공동육아의 철학과 이념을 왜곡시키는 결정적인 걸림돌로 작용할 수도 있다.

이 노동기준안을 실제 적용하는 데는 어린이집의 규모의 차이, 지역의 차이, 역사의 차이, 구성원들의 의식의 차이, 재정상태의 차이 등에 의해서 경우에 따라 많은 어려움이 생길 수 있다는 것을 예상할 수 있다. 노동기준안이 교사들의 노동조건에 대한 방향만 제시하고 구체적인 임금 수준에 대한 가이드라인을 제시하지 않은 이유도 여기에 있다.

또한 본 노동기준안은 근로기준법의 내용을 기준으로 하고 있음을 밝혀 둔다.

공동육아 교사 노동기준안은 지금 당장 교사들의 노동조건을 바꾸자는 것이 아니다. 치해진 조건에 따라 각기 다른 재정과 운영형태를 가지고 있는 조합들이 당장 이 노동기준안을 적용시켜나갈 수는 없을 것이다. 노동기준안은 공동육아 교사의 합당한 노동조건을 마련하기 위해 공동육아가 나아가야 할 방향을 제안하고 이의 실현을 위해서 각 조합들의 점진적인 변화를 모색해보자는 것이다. 이 노동기준안의 방향에 대한 합의와 실제 적용을 위해서는 각 조합에서 보다 많은 논의와 합의, 그리고 실제 적용이 가능할 수 있는 체계의 변화를 위한 점진적인 실천들이 필요할 것이다.

교사 노동기준 적용을 위한 전제 사항
<ul style="list-style-type: none"> ◎ 재정의 투명성, 공개성 확보 <ul style="list-style-type: none"> - 규모에 맞는 예산안 편성과 지출, 결산의 합리적인 운영 ◎ 교사 교육 및 자격 관리 <ul style="list-style-type: none"> - 공동육아 교사성장체계에 따른 교육 이수 의무화 - 보수(직무승급)교육 이수 의무화 ◎ 4대 보험 가입 의무화(국민연금, 산재보험, 고용보험, 건강보험) <ul style="list-style-type: none"> - 신분과 직업의 안정성 확보, 교사 경력관리를 위한 필수사항 ◎ 년 1회 이상 건강검진 실시

[노동조건 개선 협의]

이 부분은 흔히 노사관계에 있어서 ‘교섭’이라는 용어를 쓰고 있으나 본 기준안에서는 노사의 대립을 바탕으로 서로의 이해관계를 관철시키려는 취지의 교섭이라는 용어 대신에 ‘노동조건 개선 협의’라는 용어로 바꾸어 지칭하고자 한다. 이는 공동육아 교사와 부모의 관계가 적대적인 관계가 아니라 공동의 목표를 갖고 함께 나가는 관계임을 전제한다는 뜻이다. 서로의 상반된 입장을 바탕으로 힘의 대결, 적당한 타협 등으로 의사결정을 하는 교섭이 아니라 교사의 노동조건을 같은 입장에서 함께 협의하여 더 나은 방향으로 결정한다는 뜻이 내포되어 있다

그러나 일정부분에서는 이해관계가 상충되고 그 때에 교사측이 상대적으로 약자의 입장에서 있다는 현실적인 이유를 감안하여 협의의 주체는 양측이 동수로 구성하고 평등과 신뢰를 바탕으로 해야 한다는 원칙 또한 견지하고자 한다.

1. 기본원칙

- (1) 일반 노사관계에서 노동조건을 결정할 때에 교섭이라는 개념을 통해 의사결정을 하고 있으나 공동육아에서는 교사 부모의 관계가 교육과 운영의 공동주체로서 협의를 통해 의사결정함을 원칙으로 한다.
- (2) 양자가 서로의 이해관계를 내세우지 않고 객관적인 관점에서 의사결정을 한다는 자세가 전제되어야 한다.
- (3) 양자는 서로를 신뢰하고 배려하는 공동체적 정신을 바탕으로

협의를 임해야 하며 개별 터전의 운영, 개인의 이익 등에 매몰되지 않고 공동육아 운동의 대의에 입각하여 고민하는 자세를 견지해야 한다.

- (4) 부모는 재정을 크게 악화시키지 않을 경우, 교사의 노동조건을 개선시켜 나간다는 자세를 견지하고 교사의 제안을 긍정적으로 받아들임을 원칙으로 한다.
- (5) 교사는 조합의 재정 상태를 고려하여 합리적인 안을 제안함을 원칙으로 한다. 협의 이전에 부모는 조합의 재정 상태를 투명하게 교사와 공유하여야 한다.

2. 협의 주체

- (1) 협의는 개별터전 단위로 부모와 교사가 함을 원칙으로 한다.

▷ 협의를 중앙단위로 하지 않고 개별로 하는 이유는 각 터전마다 재정의 상태가 균등하지 않다는 현실을 반영한 것일 뿐만 아니라, 각 터전의 운영에 교사와 부모가 주체적으로 참여하고 함께 책임지는 문화를 만들어 가기 위해서이다.

- (2) 협의를 위해 교사와 부모 동수의 위원회를 구성하고 모든 의사결정권을 이 위원회에 위임한다.
- (3) 협의에 있어서 교사와 부모의 이견이 심하여 합의가 어렵다고 판단이 될 때에는 공동육아와공동체교육에 중재를 요청하고 중재의 요청이 충분한 이유가 있다고 공동육아와공동체교육에서 인정할 경우에 한하여 공동육아와공동체교육 운영위원회에서 중재위원회를 구성하여 이를 중재한다.

3. 위원회 구성

- (1) 위원회 명칭은 노동조건개선위원회라 한다.
- (2) 터전 상황에 따라 교사, 부모 각 2~5명의 동수로 인원을 구성한다.
- (3) 위원 선임은 교사회, 이사회에서 각각 하되 자격 제한은 두지 않는다.
- (4) 위원회 구성은 협의 이전, 편리한 시기에 할 수 있으며 상설화 하지 않아도 된다.
- (5) 위원회 의장은 위원들의 의사결정에 따른다.

4. 협의 절차와 방법

- (1) 협의의 시기는 각 조합의 규정에 따르되, 교사와 부모 중 어느 한 측에서 타당한 이유가 있을 때에는 교사회와 이사회의 동의를 얻어 언제라도 협의를 요청할 수 있다. 그리고 협의를 요청한 측은 요청의 타당한 이유를 객관적인 자료 등을 통해 전달하여야 하며 상대측은 이를 성실한 자세로 검토하여야 한다. 협의 요청이 있을 후 2주 이내에 위원회를 구성하고 협의를 시작해야 한다.
- (2) 협의를 시작한 이후 가능하면 4주가 넘지 않는 기간 내에 의사결정을 하도록 한다.
- (3) 회의 내용은 터전의 모든 구성원에게 공개됨을 원칙으로 한다.
- (4) 위원회에서 결정한 사항은 교사회, 이사회, 총회 등의 동의에 관계없이 효력을 갖는다.

- ▷ 일반적으로 공동육아협동조합에서 발생하는 모든 의안의 최고 의사 결정기구는 총회이나, 교사의 노동조건이라는 사안은 예외가 되는 것이 타당하다. 총회의 구성원이 부모로만 되어 있거나 혹은 일부 교사조합원제도가 있는 곳이라도 부모의 수가 압도적이어서 교사의 의사가 배제될 가능성이 높다. 따라서 교사의 노동조건을 결정하는 의안은 이해 당사자인 교사의 평등한 의사결정 참여가 보장될 수 있도록 총회 논의는 배제함이 타당하다. 단, 부모대표들은 부모들 총회를 잘 수렴하고 협의의 과정을 잘 설명하는 민주적인 과정을 통하여 교사들과 협의하여야 한다.

[인 사]

1. 인사위원회

- (1) 구성 : 본 위원회 구성은 교사회의 교사와 이사회 이사 동수로 구성을 한다.

- ▷ 교사의 채용과 징계 등은 교사에게 아주 중요한 사안이다. 그러나 현재 대부분의 인사위원회는 구성이 이사회와 동일해 교사회의 의견이 충분히 반영되지 못하고 있다. 따라서 교사와 부모 동수로 구성함을 원칙으로 한다.

(2) 심의 사항

- (가) 인사규정의 개폐
- (나) 교직원의 신규채용
- (다) 교직원의 징계, 해고
- (라) 교직원의 상벌 사항
- (마) 기타 인사 관련 중요사항

2. 수습기간

(1) 수습기간은 3개월로 한다. 수습기간의 급여는 최소한 기본급 100% 이상을 지급한다.

▷ 수습교사는 이 기간 동안 어린이집의 교육과 운영 등에 대해 동료 교사로부터 배우고 도움을 받는 기간이기는 하나, 어린이집의 근무 특성상 담임 역할을 온전히 수행함과 동시에 책임을 지게 되므로 조합은 가능한 한 상여금과 각종수당을 포함한 평균임금을 지급하도록 노력해야 한다.

▷ 수습 후 정교사로 채용을 확정하는 과정은 인사위원회를 열어 정식으로 절차를 밟는 것이 좋다. 인사위원회에서는 수습교사 본인 과 교사회 그리고 조합에서 각각 수습교사 평가서를 작성하여 수습기간을 정리 평가하는 것이 필요하다. 먼저 이사회는 면담을 통하여 수습기간을 교사가 정리, 평가하는데 도움을 주고 그 다음 인사위원회를 열어 채용 여부를 결정하도록 한다.

(2) 수습기간 후 정교사로 채용됐을 시에는 수습기간은 근속일수에 포함한다.

(3) 공동육아 경력교사의 경우, 적응평가기간을 갖는다.

3. 대체교사와 계약직원

(1) 대체교사라 함은 정교사의 휴직기간을 대체하는 교사를 말한다.

(2) 채용조건에 휴직기간 동안의 근무임을 명확히 하며, 대체교사의 처우는 정교사와 동일하다.

(3) 정교사로 채용될 경우 대체교사로 근무한 기간은 근속일수에 포함한다.

- (4) 교사 채용 시 대체교사를 우선 채용할 수 있다.
- (5) 계약직원의 근무조건은 근로기준법에 준한다. 따라서 1년 근속한 후에는 퇴직금을 지급하는 것을 원칙으로 하며, 재계약 시에는 매번 근로계약을 작성해야 한다.

4. 영양교사

- (1) 영양교사는 어린이집의 먹을거리를 담당하는 정교사이다. 그러므로 각종 교사회의 참석은 물론이고 긴 나들이, 요리활동 등 어린이집의 여러 활동을 함께 계획하고 수행하는 역할을 한다.
- (2) 영양교사의 노동조건은 당해 어린이집의 보육교사와 동일하다.
- (3) 영양교사도 보육교사와 동일하게 공동육아어린이집의 운영과 교육활동을 이해하는 것이 필요하므로 공동육아 교사성장체계에 따른 현장학교 1단계[기초과정]을 이수하도록 한다.
- (4) 현재 조합의 사정으로 인해 영양교사를 채용하지 못한 경우 장기적으로 영양교사를 채용하도록 노력해야 한다.

5. 조리사

- (1) 조리사는 어린이집의 오전, 오후 간식과 점심을 조리하고 설거지를 하는 등 어린이집의 조리과 관련한 업무를 한다.
- (2) 조리사는 공동육아와 공동체교육에서 실시하는 영양교사 교육 등에 참여하여 음식과 영양에 관한 전문성을 갖도록 한다.
- (3) 조리사는 본인이 희망하고 조합 사정이 허락할 경우 적절한 절차를 거쳐 영양교사가 될 수 있다.

- ▷ 조리사는 영양교사에 비해 조리업 관련 업무 수행한다. 그러나 영양교사를 경제적인 이유 등에 의하여 조리사로 대체하는 일은 없어야 하며 본인이 동의하지 않는 한 영양교사는 조리사가 될 수 없다.
- ▷ 조리사의 직무와 급여는 근로기준법에 준하여 정하고 반드시 근로계약을 작성하도록 한다.

6. 교사 교육

- (1) 조합은 지속적인 교사교육의 기회를 제공해야 하며, 조합은 예산에 교육비를 책정해야 한다.
- (2) 교사는 반드시 공동육아와공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 교육을 이수하여야 한다.

▷ 공동육아 교사성장체계

- (가) 단계별 성장체계 : 현장학교 1단계[기초과정], 현장학교 2단계[교육실제과정], 현장학교 3단계[심화과정], 현장학교 4단계[전문과정] ※ 공동육아 교사자격증은 [기초과정]과 [교육실제과정] 이수 후 발급됨
- (나) 개방적 성장체계 : 교사대회(여름·겨울), 단기교육 및 특강, 모듬활동 등
- (다) 직무교육 : 신입교사교육, 대표교사교육, 영양교사교육 등

[노동 시간]

1. 노동시간

근로기준법은 1주일 동안의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 명시하고 있다. 그리고 이 조항은 2011년 7월 1일부터 5인 이상 20인 미만의 사업장에서도 적용하도록 하고 있어 공동육아어린이집에서도 주 40시간제 고민을 해야 하는 시점이다. 따라서 본 노동기준안에서는 새롭게 적용해야 하는 주 40시간제를 기준으로 하고, 주 44시간제도 함께 제시한다. 이는 실제 교사노동시간을 줄이는 것이 공동육아어린이집의 시설규모나 운영시간 등의 현실적 제한으로 쉽지 않고, 오히려 운영시간을 단축해야 하거나 추가 인력의 발생 등으로 귀결되기 때문이다. 그럼에도 불구하고 교사의 노동조건개선을 위한 근무시간 단축 노력은 필요하다.

(1) 노동시간을 주 40시간제로 하는 경우

- ▷ 주 40시간제를 적용해서 교사노동조건을 만드는 경우, 휴가와 근무시간 등이 변화하므로 이에 대해 각 조합이 협의를 통하여 현실에 맞는 적절한 방안을 마련하는 것이 필요하다.
- ▷ 근로기준법 시행령(대통령령 제22567호)에 따라 상시 근로자수(보육교사 및 조리사 포함)가 5인 이상인 사업장은 2011년 7월 1일부터 주40시간제를 적용한다.

(2) 노동시간을 주 44시간제로 하는 경우

- ▷ 어린이집 운영상 평일에 교사 1인에게 요구되는 최소 근무시간이 9시간이라고 할 때, 금요일까지는 주 45시간을 근무하게 된다. 이때 발생하는 1시간 초과 근무시간과 토요일에 근무하게 될 때 발생하는 근무시간이 시간외근무로 발생 한다. 이렇게 생기는 시간외근무에 대해서는 각 조합의 운영과 재정 상태에 맞게 대처하기로 한다.

2. 휴일

- (1) 일요일이나 법정공휴일 외에 노동절도 공휴일로 한다.

3. 연차유급휴가

- (1) 1년간 8할 이상 출근하면 15일의 연차유급휴가를 주어야 한다.
3년 이상 계속 근무한 경우 매 2년당 1일이 추가된다.(근로기준법 제60조)

※ 월차유급휴가 : 기존 월차유급휴가는 폐지된다.

- ▷ 현행 근로기준법에서는 1개월 만근했을 때 발생하는 월차휴가가 폐지되었다. 또한 여성의 경우 인정되는 생리휴가도 유급휴가에서 무급휴가로 변경되었다.

- ▷ 만근이란 소정의 근무시간(근로자와 사용자 간에 정한 근로시간)을 근로자의 귀책사유로 쉬지 않고 근무를 하는 것을 말합니다.

※ 주 44시간제의 경우

- (1) 월차유급휴가 : 1개월 개근한 후에 1일의 월차유급휴가를 주어야 한다.
- (2) 연차유급휴가 : 1년간 개근한 후에 10일의 연차유급휴가를 주어야 한다.

4. 여름·겨울휴가

- (1) 공동육아 여름교사대회 직후에 토요일을 포함하여 6일의 유급휴가를 주어야 한다.

▷ 지금까지 공동육아 여름교사대회 직후에 일괄적으로 6일간 어린이집을 운영하지 않으면서 휴가를 해온 역사가 있다. 이 기간은 일반 직장인들이 여름휴가를 사용하는 것과 같으므로 연월차휴가에 포함하지 않는다.

- (2) 교사의 휴식 및 연구 기회를 제공하기 위해 겨울에 토요일을 포함하여 6일의 휴가를 주되, 교사회와 합의 하에 연차휴가를 연동해서 쓸 수 있다.

▷ 교사들의 임금이 상대적으로 저임금이고 임금을 많이 높일 수 있는 조건도 아니므로 복지 부분을 늘이고자 한 것이며, 또 종일 아이들과 함께 하면서 다음 해를 준비할 시간이 없으므로 대비할 수 있는 기간을 주는 의미가 있다.

▷ 겨울휴가 기간은 여름휴가와 성격이 달라서 어린이집은 방학을 할 수 없다. 따라서 보육의 공백이 생기지 않도록 휴가시기를 정하여야 한다.

4. 안식월

- (1) 첫 안식월은 24개월에 1월의 유급휴가를 주고, 두 번째 안식월 부터는 36개월마다 사용하도록 한다. 휴가 사용 시기는 교사회와 합의하에 정하고 이사회의 승인을 받는다.
- (2) 안식월 제도는 지속근무를 하기 위한 휴식 및 연구 기회 제공의 의미가 있으므로 휴가를 사용한 후에 부득이 6개월 내에 퇴직을 하게 될 경우에는 기간 중에 받았던 급여를 반납한다.
- (3) 안식월 산정 기준은 입사 일을 기준으로 한다.

▷ 어린이집은 부모나 아이 입장에서는 보육 현장이며 동시에 교사에게는 아이들과 끊임없이 상호작용하면서 교육을 실천하는 현장이다. 실제로 어린이집에서 교사는 아이들과 휴게시도 참여하고 있다. 또한 교사의 내적 성장을 위한 재교육 등도 개인적인 시간을 내야만 하는 조건을 가지고 있다. 그러므로 최소한의 휴식 및 연구 기회를 제도적으로 마련하는 것이 필요하다고 판단하였다. 즉, 안식월 제도는 교사 개인에게는 공동육아 교사로서의 성장을 스스로 도울 수 있는 기회를 가짐과 동시에 전체 공동육아와 공동체교육의 발전과 성장을 위해서도 필요한 제도이다.

▷ 2004년도에 공동육아 교사회 정책회의에서 공동육아 현직에 근무하는 교사를 대상으로 설문 조사를 하였다. 그 결과, 사직과 관련한 질문항목에서 2년 이내에 어린이집을 그만두겠다는 생각을 한 교사가 60% 이상이였다. 또한 실제로도 2년 이내에 사직을 하는 경우가 많아서 공동육아의 전반적인 안정과 발전에 커다란 손실이 되고 있는 것이 현실이다. 오히려 3년이 넘어가면 상대적으로 안정적으로 근무하면서 그만두겠다는 생각을 덜 하는 것으로 조사되었다. 이런 공동육아의 교사 생애주기에 따라 안식월은 2년 휴가 적절하다고 판단된다.

▷ 안식월을 사용할 경우 보육의 공백이 생기지 않도록 한 해에 2명

정도가 안식월을 갖도록 하는 것이 바람직하며 안식월은 가능한 한 부모들의 휴가가 많은 1월과 8월에 사용하도록 한다.

5. 병가

- (1) 병가의 기간은 최장 1개월로 하며 유급으로 한다.
- (2) 미사용 연월차휴가 등 유급휴가가 남아있을 경우, 이를 먼저 사용한 후에 병가를 신청하며 병가 신청 시 의사소견서를 첨부한다.

[양성 평등]

1. 양성평등 취지

- (1) 조합은 고용과 모든 노동조건에서 특정 성을 이유로 직·간접적인 불이익한 처우를 하지 않고 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 한다.
- (2) 조합은 모성보호나 현존하는 차별을 해소하기 위하여 여성을 우대하는 것을 남녀차별로 보지 아니하며, 남녀평등을 달성하기 위한 다양한 여성 우대제도를 도입한다.

2. 생리휴가

- (1) 조합은 여성교사가 청구하는 때에 월 1일의 생리휴가를 주어야

한다.

- ▷ 주 40시간제의 경우, 조합은 여성교사가 청구할 때 월 1일의 무급 생리휴가를 주어야 하나, 협의에 따라 유급으로 할 수 있다.
- ▷ 주 44시간제의 경우, 조합은 여성교사에게 월간 1일의 유급 생리휴가를 주어야 하며, 조합은 청구일을 변경할 수 없다. 다만, 사용하지 않은 생리휴가는 수당으로 지급하지 않는다.

3. 태아검진휴가

- (1) 임신한 여성교사가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 이를 허용해 주어야 하고, 이를 이유로 근로자의 임금을 삭감하지 못한다.(근로기준법 제74조 제2항)(2008년 7월 1일 시행)
- (2) 임신부의 정기 건강진단 실시 기준(모자보건법 시행규칙 제5조 제1항)
 - (가) 임신 7개월까지는 : 매 2월에 1회
 - (나) 임신 8개월에서 9개월까지는 : 매 1월에 1회
 - (다) 임신 10개월 이후에는 : 매 2주에 1회

4. 산전후휴가

- (1) 조합은 임신 중인 여성 교사에 대하여는 출산 전후 90일 이상의 유급휴가를 주어야 하며, 반드시 출산 후에 45일 이상을 보장하여야 한다.

- (2) 산전후 휴가기간 동안의 임금은 정상근무와 동일하게 받을 수 있는 상여금, 제 수당 등 기존 임금을 보장하여야 한다.
- (3) 조합은 배우자가 자녀를 출산했을 때 남자 교사에게 7일간의 출산유급간호휴가를 주어야 한다.

- ▷ 산전후휴가 기간 동안 대규모 사업장의 근로자에게는 최초 60일 급여는 사용자가 지급하며, 나머지 30일 급여(통상임금)는 고용보험에서 지급하고(고용보험을 180일 이상 가입한 경우). 우선지원 대상 기업 근로자는 90일간의 급여를 고용보험에서 지급한다.

- ▷ 우선지원 대상기업 근로자가 고용보험에서 60일에 대한 급여를 받은 경우에는 그 금액의 한도 내에서 지급의무가 면제된다.

- ▷ 산전후휴가기간 중 최초 60일을 초과한 일수(30일 한도)에 대하여 통상임금 (산전후 휴가개시일 기준)상당액을 지급하되, 최대 135만원까지 지급한다.

- ▷ 산전후휴가급여는 우선지원 대상기업 근로자의 통상임금이 고용보험에서 지급하는 금액보다 많을 경우 최초 60일에 대하여는 그 차액을 사업주가 지급하여야 한다.

5. 유산, 사산, 조산휴가

- (1) 조합은 임신 중인 여성 교사가 유·사산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주고 통상임금을 지급한다.

- (가) 임신기간 28주 이상인 경우 : 유·사산한 날부터 90일

- (나) 임신기간 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 60일

(다) 임신기간 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 30일

- (2) 유·사산휴가를 청구하고자 하는 경우, 의사 소견서를 첨부하여야 한다. 단, 태아이상 발육 등 신체적 차이로 인해 모체에 현저한 훼손이 발생하여 이에 대한 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우에는 이에 필요한 유급휴가를 주어야 한다.

6. 육아휴직

- (1) 조합은 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(2008.1.1 이후 출생한 영유아 또는 2008.1.1 이후 입양한 자녀가 있는 근로자 적용)<개정 2010.2.4>를 가진 남녀 교사가 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 단, 보육공백이 생기지 않도록 조합과 협의하여야 한다.
- (2) 육아휴직 기간은 산전후 휴가기간을 포함하여 2년 이내로 하며, 이 기간은 근속기간에 포함한다.
- (3) 고용보험을 180일 이상 가입한 경우, 근로복지공단에서는 육아휴직을 하는 근로자에게 1년 동안 최저 월 50만원에서 최대 100만원을 지급한다.(2011년부터 출산 전 임금의 40% 지급으로 고용보험법 시행령 개정)

▷ 육아휴직기간 동안 생계를 유지할 수 있도록 휴직전과 동일한 임금을 지급하여야 육아휴직으로서의 의미를 살릴 수 있고, 또한 교사가 자유로이 육아휴직을 사용할 수 있다. 하지만 현재 많은 조합이 이를 실천할 재정적인 조건이 어려운 상황에서 이런 제도가 도입된다면 오히려 교사가 육아휴직을 사용하지 못하고 사직하게

될 가능성이 있다. 각 조합에서는 육아휴직의 의미를 살릴 수 있도록 휴직전과 동일한 임금을 지급하는 것이 바람직한 방향임을 공유하고 이를 실천할 방안을 적극적으로 마련해야 한다.

- ▷ 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 이를 허용하여야 하며 1년 이내의 육아휴직을 부여받을 수 있다.(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법 제19조 제2항)
- ▷ 양육대상인 자녀가 출생한 날부터 만 6세 이하의 기간 동안 자유로이 그 시기와 기간을 정할 수 있다.
- ▷ 육아휴직은 산전후 휴가에 이어서 사용하지 않아도 된다.
- ▷ 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 당해 사업장에서 계속 근로기간이 1년 미만인 근로자는 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있다.(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법 시행령 제3장 제10조)
- ▷ 사업주가 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 부여하고 육아휴직 종료 후 30일 이상 피보험자인 근로자를 계속 고용한 경우와 육아휴직근로자를 대체하여 근로자를 채용할 경우 고용보험에서 육아휴직장려금(매월 1인당 20만원)과 대체인력지원금(20~30만원)을 지급한다.

[임금]

1. 임금체계의 원칙

- (1) 임금체계의 안정화 : 제 수당을 정비하여 최소화하고 기본급을 높인다. 현재 공동육아 교사의 임금체계를 보면 낮은 초임에 여러 수당이 복잡하게 들어가 있다. 이런 체계는 임금의 안정성을 해칠 뿐 아니라 다양한 수당들로 인해 갈등의 소지가 많아지게 된다. 따라서 기본적인 수당을 제외한 나머지는 기본급에 포함시킨다.
- (2) 조합간의 임금체계 통일 : 공동육아 현장에서 경력교사 순환제도가 필요하다는 의견이 끊임없이 제기되고 있다. 이를 현실화시키려면 기본적인 임금체계의 통일이 전제되어야 한다.
- (3) 계산의 편리성

2. 임금 체계

- (1) 기본급 : 주 40시간 근무를 기본으로 하여 산정하며, 기본급 산정방법은 다음과 같다.
 - ▷ 초임급 : 초임호봉 금액에 경력호봉을 더한 금액을 말한다.
 - ▷ 기본급 : 초임급에 호봉승급분을 더한 금액을 말한다.
- ※ 5인 이상 20인 미만 사업장의 경우에도 주 40시간제를 2011년 7월 1일 부터 시행하도록 하고 있으므로 주 40시간제를 기준으로 하여 제시한다.

(2) 호봉 책정 : 초임호봉은 1호봉이며, 아래의 경력에 따른 호봉을 더하여 책정하며 매년 1호봉씩 승급한다.

▷ 경력 책정은 교사경력과 육아경력 중 하나를 선택해서 계산한다.

▷ 교사경력이 없는 경우 육아경력을 인정하는 것은 전업주부로서 육아 경험을 인정하는 의미이다.

(가) 공동육아 교사경력 : 1년을 1호봉으로 인정하고 근무연수 제한을 두지 않는다.

- 어린이집 보육교사뿐만 아니라 현장교육지원전문가, 공동육아 방과후교사, 공동육아와공동체교육 사무국의 경력도 어린이집 보육교사와 동일한 경력으로 인정한다.

(나) 타 보육시설 교사경력 : 1년을 0.5호봉으로 인정한다.

- 공동육아 교사로서의 경험에 대한 대우를 위해 호봉의 차이를 두고 있으나, 장기적으로는 다른 방안에 대한 모색이 필요하다.

(다) 육아 경력

- 12개월 이상~ 36개월 미만 : 1호봉
- 36개월 이상 : 2호봉

(라) 학력

- 일반학과 2년제 대학 이상 : 1호봉
- 유아교육 또는 사회복지 관련학과 전공 2년제 대학 이상 : 2호봉

(마) 기타의 경력은 인사위원회에서 별도로 정한다.

3. 제수당

(1) 기본급화 할 수 있는 것은 기본급에 산입한다.

▷ 연구수당, 학력수당

(2) 아래의 수당은 현행대로 수당으로 계산한다.

▷ 근속수당, 시간외수당, 연차수당, 들살이수당, 직책수당

▷ 근속수당은 공동육아 경력교사가 다른 공동육아어린이집으로 이직할 때에도 이전 어린이집 근무기간을 근속으로 인정하여 지급한다.

▷ 근속수당이 갖는 의미는 교사가 한 조합에 오래 근무할 수 있도록 장려하기 위한 것으로 교사의 이동이 잦은 것에 대한 대안이라 할 수 있다. 하지만 해당 공동육아어린이집에서 근무한 경우에만 인정되어 다른 공동육아어린이집으로 이동할 때 현실적 제약이 되고 있다. 따라서 이직한 경우에도 기존의 근무기간을 근속으로 인정해줌으로써 불이익을 받지 않도록 한다.

(3) 자격증 수당은 폐지한다.

▷ 자격 취득과정은 교사 직무를 수행하기 위한 필수 교육과정이므로 수당은 지급하지 않는다.

(4) 교사 복지비 등은 수당이 아닌 비용으로 처리한다.

(5) 시간외근무는 현장에서 직접 아이를 돌보며 발생하는 초과 근무시간을 시간외근무로 본다.

▷ 방모임과 야간회의, 면담은 교사의 기본업무이다. 따라서 기본 근무시간 이후 발생하더라도 이미 기본급에 포함되어 있으므로 시간외수당으로 지급하지 않는다.

▷ 총회와 이사회, 조합 행사(개원잔치, 단합대회, 조합원교육 등), 재교육 등은 교사의 근무로 보지 않는다. 왜냐하면 공동육아 교사는 피고용인임과 동시에 공동체의 주체이기 때문이다.

4. 상여금

(1) 본래는 성과급의 의미이나 저임금을 보충하기 위한 생계비 보조적, 임금 후불적 의미에서 정기적으로 지급되고 있으므로 기본급화 한다.

▷ 임금체계의 안정화 원칙에 입각한 항목으로 기본급 안정화 효과와 더불어 운영상 매월 지출이 일정해(현재 상여금 발생하는 달과 아닌 달의 불안정성 존재) 예산 책정을 고르게 할 수 있다.

▷ 상여금을 기본급화 하는 새로운 임금체계로 전환할 때, 새롭게 발생하는 시간외수당이 많아지는 등 터전의 재정적 무리가 클 경우 과도기적 방법으로 상여금을 월할 계산하여 임금에 합산할 수 있다.

5. 퇴직금

(1) 1년 이상 근무한 교사가 퇴사할 경우, 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

$$\text{퇴직금} = \text{평균임금(1일치)} * 30 * \text{근속일수}/365$$

(2) 별도의 통장에 적립하며, 매년 교사들에게 확인하도록 한다.

(3) 매회계연도말 결산할 때 정산하여 부족분이 발생하면 추가로 적립한다.

(4) 제1항의 퇴직금 지급을 대신하여 교사 과반수의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 도입할 수 있다.

(5) 교사가 아래 사유로 인해 원할 경우 중간정산을 할 수 있다.

① 교사가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

- ② 무주택 상태인 교사가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(근무기간 중 1회 한정)
- ③ 교사, 교사의 배우자 또는 생계를 같이 하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우
- ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
- ⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- ⑥ 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우

◇◇◇ 퇴직연금제도의 종류

1. 확정급여형(DB) : 조합은 퇴직금 재원을 외부 금융기관에 적립하여 적립금을 운용하고 교사가 최종 퇴사할 때 실제 계산된 퇴직금을 금융기관에 적립한 퇴직금 재원에서 지급하는 형태. 기존 퇴직금 제도와 유사함.
2. 확정기여형 : 조합은 매년 일정한 시점의 임금을 기준으로 계산한 퇴직금 재원을 근로자 이름으로 외부 금융기관에 적립하고 근로자는 자기 책임 하에 적립금을 직접 운영하여 운용 결과에 따라 다른 수익금을 퇴직금으로 지급받는 형태. 퇴직금중간정산과 동일한 효과.

6. 기타

- (1) 임금대장을 작성하여 관리한다.
- (2) 갑종근로소득세를 납부하도록 한다.

▷ 갑종근로소득세 납부는 기본적인 의무이다. 또한 소득을 증빙할 수 있는 자료가 없으면 신용대출 등의 금융거래, 비자 발급 등에

불리한 점이 많다.

◇◇◇ 통상임금이란?

- ① 통상임금이란 정해진 근로시간 및 업무 등에 대하여 사전에 교사에게 지급하기로 약정된 정기적, 일률적 임금을 뜻한다.
- ② 통상임금은 연장, 야간, 휴일근로수당, 연차유급휴가수당, 산전후 휴가 기간 중 급여 지급 기준(통상임금) 등의 기준이 되며, 시간급 통상임금은 아래와 같이 계산한다.

시간급 통상임금 = 월 통상임금 / 209시간

(*209시간 = [(1주 40시간+주휴일 8시간)*365일/7일/12개월])

연장근로수당 = 통상임금 시간급 * 연장근로시간 * 150%

- ③ 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 적을 경우에는 통상임금을 평균임금으로 한다.

[해설] 통상임금

통상임금은 정해진 근로시간 및 업무 등에 대하여 사전에 교사에게 지급하기로 약정된 정기적, 일률적 임금을 뜻한다.

- * 통상임금이란 사전에 근로계약에서 정한 정상적 근로를 제공하면 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금을 뜻함
- * ‘정기성’이란 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 임금(ex. 기본급, 월/격월/분기/반기 상여금 등)을, ‘일률성’이란 시시때때로 변하지 않는 고정적이고도 일정한 조건이나 기준에 도달한 교사에게 모두 지급되는 임금을(ex. 호봉급, 직책수당, 근속

수당 등), ‘고정성’이란 교사가 실제 초과근로를 제공하기 전에 이미 지급 여부가 확정되어 있고 추가 조건으로 변동되지 않는 임금을 뜻함.

- * 통상임금은 실제 교사의 근무성적이나 생산실적에 따라 변동되는 임금은 포함하지 않으므로 특별한 근로를 제공하고 추가로 지급받는 연장근로수당, 들살이수당 등은 통상임금이 아님.
- * 통상임금은 근로의 대가로 ‘사용자’가 지급하는 금품이므로 조합이 지급하지 않는 국가보조금, 지원금 등은 정기성, 고정성, 일률성이 인정되더라도 통상임금이 아님.

◇◇◇ 평균임금이란?

- ▷ 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 3개월간의 일수로 나눈 1일치 임금을 뜻한다.
- ▷ 평균임금은 실제로 제공된 근로에 대해 실제로 지급받은 임금을 의미 하며 임금개념으로 산출한다.

[해설] 평균임금

- * 평균임금은 ‘근로의 대가’로 교사에게 지급되는 금품 일체를 뜻하므로, 일시적, 호의적으로 지급되는 금품(ex, 명절휴가비, 포상금, 경조사비), 복리후생비(주택자금 대출, 학자금 보조 등), 실비 변상비(ex, 출장비, 작업용품 구입비 등) 등은 포함하지 않음.
- * 평균임금 계산시, 월 단위를 초과하여 지급하는 임금은 1년분을 분할 계산하여 3개월분만 산입함.

* 평균임금은 퇴직금 및 각종 재해보상을 산정하는 기준이 되며 아래와 같이 계산한다.

평균임금(1일치) = (3개월간의 임금 총액 + 연 단위 지급 임금의 총액/4) / 3개월간의 총 일수

● 근로기준법 적용 문제

현재 조합의 정관과 제 규정에 정한 내용 중 근로기준법 등 제반 법령에 미달하거나 상반되는 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 제반 법령에 따른다.

● 노동조건 저하 금지

조합은 조합의 재정악화 등 운영상의 이유로 교사의 기존 노동조건을 저하하려 할 때에는 교사회와 합의하여야 하며, 이때 교사 전원의 동의가 있어야 한다.

인사규정 예시

인사규정 예시(주 40시간제 기준)

본 예시는 주 40시간제를 기준으로 만들었다. 규정 예시와 함께 공동육아 교사 노동기준안에서 제시하는 노동조건개선협의, 인사(인사위원회, 수습기간, 대체교사와 계약직원, 영양교사, 조리사, 교사교육), 휴일 및 휴가, 양성평등(생리휴가, 산전후휴가, 육아휴직 등) 등의 준거들을 함께 담았다. 각 터전의 상황에 맞는 규정을 만드는 데에 활용되기를 바란다.

[○○지역 공동육아협동조합 ○○어린이집 인사규정]

제 1장 총칙

제1조 (목적) 본 규정은 ‘○○지역 공동육아협동조합 정관’에 의하여 공동육아 터전에서 조합과 공동으로 육아에 동참하는 직원의 인사에 관한 기준을 세움으로써 인사 처리의 적정을 기함에 목적이 있다.

제2조 (정의)

1. 본 규정에 직원이라 함은 조합의 사업목적상 필요에 의하여 조합과 근로계약을 체결하고, 근로의 대가로 소정의 급여를 지급 받는 사람을 말한다.
2. 본 규정에 인사라 함은 임면, 보직, 처우, 급여, 복무, 상벌, 교육, 후생에 관한 사항을 말한다.

제3조 (직급 구분) 직원의 직급구분은 다음과 같다.

1. 교사
 - ① 원장(대표교사)
 - ② 평교사 - 전일제, 반일제

③ 영양교사

2. 조합이 필요에 의해 채용한 직원

① 조리사

제 2장 노동조건 개선 협의

제4조 (목적) 교사의 노동조건 개선을 위한 논의를 교사회, 이사회가 공동체 정신에 입각하여 동등한 입장에서 행하기 위함이다.

제5조 (협의주체 - 노동조건개선위원회)

1. 협의를 위해 노동조건개선위원회를 구성한다.
2. 위원은 교사, 부모 각 2~5인으로 하며 동수로 구성한다.
3. 위원장은 위원 중에서 선출한다.

제6조 (협의시기) 매년 00월에 하되 필요에 따라 교사회, 이사회의 요청에 의해 다른 시기에도 개최할 수 있다.

제7조 (협의기간) 협의 시작으로부터 4주 이내로 한다.

제8조 (공개 원칙) 모든 협의의 내용은 어린이집 구성원에게 공개함을 원칙으로 한다.

제9조 (협의결정 효력) 노동조건개선위원회의 결정사항은 총회, 교사회, 이사회 등의 동의에 관계없이 효력을 갖는다.

제 3장 인사위원회

제10조 (인사위원회 구성)

1. 조합과 직원간의 인사 상 중요사항을 심의결정하기 위하여 인사위원회를 둔다.
2. 인사위원회의 위원은 이사회, 교사회 각 2~6인으로 하며 동수로 구성한다.
3. 위원장은 위원 중에서 선출한다.

제11조 (심의결정사항) 다음 각 호의 사항은 인사위원회에서 심의 결정한다.

1. 인사규정 개정 · 폐지
2. 직원 신규 채용
3. 직원 정원 결정 및 증감
4. 상벌사항
5. 기타 인사 관련 중요사항

제12조 (회의 소집과 의결) 회의 소집, 의사정족수, 의결정족수에 관하여는 이사회 운영방식과 동일하다.

제 4장 임면 및 보직

제13조 (신규 채용과 임면)

1. 신규 채용과 임면, 보직에 관하여는 인사위원회에서 의결한다.
2. 직원 신규 채용시 반드시 3개월 이내의 수습기간을 거쳐야 한다. 단, 공동육아 경력교사의 경우 적응평가기간을 갖는다.
3. 수습기간은 근속연수에 산입한다.
4. 신규 채용된 직원은 반드시 (사)공동육아와 공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 현장학교 1단계[기초과정], 현장학교 2단계[교육실제과정]을 이수하여 공동육아 교사 자격증을 취득하여야 한다.
5. 수습기간의 세부일정은 원장(대표교사)이 이사회와 협의하여 결정한다.

제14조 (신규 채용 제한) 다음에 해당하는 자는 신규 채용 할 수 없다.

1. 법원의 판결에 의하여 금치산자, 한정치산자로 선고받은 자
2. 다음에 열거하는 범죄와 관련하여 금고 이상의 형을 받은 자
 - 살인 및 살인미수
 - 강, 절도
 - 성범죄 조회 결과 부적격 판정을 받은 자
 - 폭행
 - 사기

3. 신체검사 결과 직무수행에 지장이 있을 것으로 판단되는 자
4. 채용 관련 서류 허위 기재 등의 사유로 이사회로부터 직원 채용 결정 취소 판정을 받은 자
5. 수습기간 동안 다음 각 호의 1에 해당하는 자
 - ① 공동육아 이념에 대한 공감대가 형성되지 못하여 원장(대표교사)이
나 이사회로부터 3회 이상의 주의를 받은 경우
 - ② 교사회의에 무단 불참하는 경우
 - ③ 교사회의에서 결정한 사항을 정당한 이유 없이 불이행하는 경우
 - ④ 교사교육에 무단으로 전체일정의 1/3 또는 3회 이상 불참하는 경우
 - ⑤ 3일 이상 무단결근하는 경우
 - ⑥ 아이들의 안전보육에 소홀한 경우, 이는 생명에 심각한 위협의 결과를 초래한 사태에 대하여 교사의 명백한 부주의가 입증된 경우를 말한다.
 - ⑦ 결근, 지각, 조퇴 등이 5회 이상인 경우

제15조 (채용서류) 직원을 채용하기로 결정한 경우에는 다음의 서류를 인사위원회에서 받은 다음 결격사유가 없을 때에 한하여 채용을 확정하여야 한다.

1. 이력서 1통(사진 부착)
2. 자기소개서 1통
3. 최종학력 졸업증명서 1통
4. 주민등록등본 1통
5. 채용신체검사서(간염, 결핵검사결과 포함된 것) 1통
6. 경력증명서 1통
7. 보육교사 자격증 사본 1통
8. 공동육아 교사 자격증 사본 1통
9. 성범죄 경력 조회 결과서 사본 1통

제16조 (보직) 교사의 보직은 능력, 특기, 전문지식 및 적성을 고려하여 교사

회가 제안하고 인사위원회에서 결정한다.

제17조 (정원관리) 공동육아 터전의 조직, 직제 및 정원에 관하여는 운영규정에서 별도로 정한다.

제18조 (건강진단)

1. 직원은 연 1회 조합이 지정하는 기간 동안 건강진단을 받아야 한다.
2. 건강진단의 비용은 조합이 부담한다.

제19조 (대체교사) 조합의 필요에 의하여 대체교사를 채용할 수 있다.

1. 대체교사는 정교사의 휴직기간을 대체하는 교사를 말한다.
2. 대체교사의 채용조건에 휴직기간 동안의 근무임을 명확히 하며, 대체교사의 처우는 정교사와 동일하다.
3. 대체교사에서 정식교사로 임명될 때에는 대체교사로 근무한 날로부터 근속연수를 계산한다.
4. 대체교사의 근무기간이 1년을 초과할 경우에는 근로기준법 상의 퇴직금을 지급한다.

제 5장 복무

제20조 (신의성실) 직원은 조합의 제 규정을 성실히 준수하며, 끊임없는 자기성찰과 헌신을 통하여 공동육아 터전의 아이들이 밝고 건강하게 자랄 수 있도록 노력한다.

제21조 (신분보장)

1. 조합은 조합의 설립목적을 효율적으로 달성하기 위하여 직원의 신분을 최대한 보장하여야 하며 직원은 신분이 보장된 기간 동안 직무에 충실해야 한다.
2. 전 항을 다음과 같이 구체화한다.
 - ① 교사와 조합은 근로기준법에 준하는 근로계약을 체결한다.
 - ② 신입교사는 3개월의 수습기간을 둔다.
 - ③ 계약은 어느 일방에 의하여 파기할 수 없으나 다음의 경우에는 가능하다.

- 징계 해고
- 조합 해산
- 직원 사망

④ 조합은 어린이집 여건의 변화 및 재정 압박에 의해 직원을 감원할 경우 교사회와 협의해야 하며, 최대한 교사의 취업을 알선해야 한다.

제22조 (겸직제한) 직원은 조합의 승인을 받지 아니하고 타인에게 고용되거나 타 직업에 종사하여서는 안 된다.

제23조 (교사근무)

1. 전일제 교사의 근무시간은 평일 8시간(점심시간 포함), 토요일 4시간으로 하며 반일제 교사의 경우는 평일 4시간, 토요일 격주 4시간으로 한다.
2. 토요일 근무는 터전 운영에 영향이 없는 한 교사회의 결정에 따라 교대근무를 할 수 있다.
3. 원장(대표교사)은 교사의 휴식 등 근무시간 운영을 교사회의 결정에 따라 신속적으로 실시할 수 있으며, 이를 이사회에 통보한다.

제24조 (직무구분) 제 3조에 의한 직급별 직무는 다음과 같이 구분한다.

1. 원장(대표교사)의 직무
 - ① 이사회의 당연직 이사
 - ② 터전 관리 총괄
 - ③ 규정에 의한 인사관리
 - ④ 직원의 근태관리
 - ⑤ 교육 프로그램 개발 및 운영
 - ⑥ 교사회의 주관
 - ⑦ 아이들의 안전 및 건강관리
2. 교사의 직무
 - ① 교육 프로그램 개발 및 운영

- ② 터전 어린이의 정신적, 육체적 건강 증진
- ③ 원장(대표교사)의 지시에 의한 기타 업무 수행
- ④ 아이들의 안전에 대한 책임
- ⑤ 담당 어린이 부모들과 날적이(연락장) 교환

3. 영양교사의 직무

- ① 어린이 및 직원의 점심식사, 간식 제공
- ② 터전의 일상적인 위생관리 등 기타 필요업무
- ③ 어린이 교육 프로그램(조리 및 환경) 개발 및 운영

제25조 (근태관리)

1. 원장(대표교사)은 교사 등 직원의 근태를 관리하며, 근태기록부를 작성하여야 한다.
2. 교사 등 직원이 부득이한 사유로 결근, 지각, 조퇴 등을 하고자 하는 경우에는 원장(대표교사)에게 보고하며 지시에 따라야 한다. 원장(대표교사)이 유사시에는 근무교사 중 선임자에게 통보한다.

제26조 (터전의 휴일)

1. 일요일
2. 국경일 및 법정공휴일
3. 노동절
4. 방학 - 여름방학은 교사대회 직후 토요일을 포함하여 6일간으로 한다.
5. 기타 조합이 필요하다고 인정할 날

제27조 (연차유급휴가)

1. 조합은 1년간 8할 이상 출근한 직원에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
2. 계속근무기간이 1년 미만인 경우는 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
3. 2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

4. 3년 이상 계속 근무한 경우 매 2년당 1일이 추가되며 총 휴가 일수는 25일을 초과할 수 없다.
5. 연차휴가는 1회 사용할 때 연속하여 6일을 초과하지 못한다. 단, 특수한 사정이 발생하였을 때는 원장(대표교사)의 허가를 얻어 사용할 수 있다.
6. 휴가의 사용은 발생한 년에 사용하며 미사용 시 익년 1월에 수당으로 지급한다.
7. 원장(대표교사)은 연차휴가의 사용이 일시에 편중되지 않도록 교사회 의에서 직원 상호간에 충분한 협의를 거쳐 조정한다.
8. 휴가를 사용할 때는 사용 1주일 전에 원장(대표교사)의 허가를 받아야 한다.
9. 겨울휴가 - 겨울휴가는 토요일을 포함하여 6일로 하되 시기는 보육의 공백이 생기지 않도록 노동조건개선협약에서 정하고 연차휴가와 연동하여 실시할 수 있다.

제29조 (기타 휴가)

1. 생리휴가 : 월 1일의 무급생리휴가를 부여하며, 미 사용시 수당으로 지급하지 않는다.
2. 산전후휴가 : 출산을 전후하여 90일의 유급휴가를 사용할 수 있다(산후45일 보장). 이때 조합은 고용보험 지원금을 포함하여 90일의 통상임금을 지급한다.
3. 유산, 사산, 조산휴가 : 조합은 임신 중인 여성 교사가 유·사산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주고 통상임금을 지급한다.
 - (가) 임신기간 28주 이상인 경우 : 유·사산한 날부터 90일
 - (나) 임신기간 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 60일
 - (다) 임신기간 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 30일
4. 태아검진휴가 : 임신한 여성교사가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 이를 허용해 주어야 한다.
 - (가) 임신 7개월까지는 : 매 2월에 1회

(나) 임신 8개월에서 9개월까지는 : 매 1월에 1회

(다) 임신 10개월 이후에는 : 매 2주에 1회

5. 경조휴가 : 직원의 경조사 발생 시 휴가를 사용할 수 있으며 유급휴가로 인정되는 경조사의 범위 및 휴가 일수는 다음과 같다.

① 경사

- 본인 결혼 : 6일(30만원)

- 부모 회갑, 고희(장인장모, 시부모), 자녀 결혼 : 1일(10만원)

- 형제자매 결혼 : 1일

② 조사

- 부모, 배우자, 자녀상 : 5일(30만원)

- 조부모, 형제자매상 : 3일(10만원)

③ 경조사비는 조합의 사정에 따라 노동조건개선협약에서 조정하여 지급할 수 있다.

④ 기타 경조사의 경우에는 터전의 상황을 고려하여 노동조건개선협약에서 결정 시행한다.

⑤ 경조 휴가기간은 유급으로 처리한다.

4. 예비군 및 민방위법에 의한 훈련기간

5. 안식월

① 첫 안식월은 24개월에 1월의 유급휴가를 주고, 사용 시기는 교사회와 합의하에 정한다.

② 두 번째 안식월부터는 36개월에 1월의 유급휴가를 주며 입사일을 기준으로 한다.

③ 안식월의 임금은 통상임금으로 한다.

④ 안식월은 근속을 지원하는 것이므로 이후 6개월 이내에 퇴직할 시에는 안식월 기간의 급여를 반납하고, 미사용 시 수당으로 지급하지 않는다.

제 6장 교사교육

제30조 (교사 의무교육)

1. (사)공동육아와공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 현장학교 1단계[기초과정], 현장학교 2단계[교육실제과정], 현장학교 3단계[심화과정], 현장학교 4단계[전문과정]을 반드시 이수해야 한다.
2. 여름, 겨울에 진행되는 공동육아 교사대회는 반드시 참석해야 한다.
3. (사)공동육아와공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 직무교육인 대표교사 교육, 영양교사 교육, 신입교사 교육(지역, 법인)을 반드시 이수해야 한다.

제31조 (교사 재교육) 교사는 자신의 개발과 교육의 질을 높이기 위해 재교육을 받아야 한다.

1. 재교육은 1년에 1회 이상을 원칙으로 한다.
2. 재교육의 범위는 (사)공동육아와공동체교육에서 실시하는 교사교육을 우선으로 하고 기타 여러 기관의 교육을 포함한다. 교사는 재교육 계획서를 사전에 원장(대표교사)에게 제출하여 검토를 받는다.
3. 재교육 비용은 조합에서 50%이상을 부담한다.
4. 교사는 재교육을 마친 후 1주일 이내에 결과보고서를 교사회와 이사회에 제출한다.
5. 이사회는 재교육에 불응하거나 태만했을 경우 해명을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 재교육을 받도록 요구할 수 있다.
6. 근무시간 내 교육은 교사회에서 의논하여 시행한다.

제 7 장 휴직 및 병가

제32조 (휴직요건 및 기간) 다음 각 호의 1에 해당할 때는 휴직을 명할 수 있으며 기간에 대해서는 인사위원회에서 결정한다. 단, 육아휴직의 경우에는 산전후휴가기간을 포함하여 2년 이내로 한다.

1. 질병
2. 업무상 재해

3. 육아휴직

4. 기타 인사위원회가 인정하는 경우

제33조 (신분) 휴직한 자는 직원으로서의 신분은 유지하나 해당 직무에 종사하지 못한다.

제34조 (근속연수) 휴직기간이 3개월 이하일 경우에는 근속연수에 산입한다. 단, 육아휴직은 2년까지 근속연수에 산입한다.

제35조 (복직) 휴직 종료 후 15일 이내에 복직하지 않을 때에는 복직 의사가 없는 것으로 간주하여 휴직 종료일을 기준으로 하여 해고한다.

제36조 (병가)

1. 질병의 발생으로 근무할 수 없는 상황이 발생했을 때에는 진단서를 첨부하여 이사회에 병가를 신청할 수 있다.

2. 병가의 기간은 최장 1개월로 하며, 기본급의 100%를 지급한다. 단, 병가 신청 전의 미사용 연차 등 유급휴가가 남아있을 때에는 이를 먼저 사용한 후에 병가를 신청할 수 있다.

제 8 장 퇴직

제37조 (퇴직사유와 퇴직일자) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 각 호의 기준일자에 퇴직 처리한다.

1. 사직서를 제출한 자 : 사직일자
2. 휴직기간을 경과한 자 : 휴직기간 만료일자
3. 재계약 미 체결자 : 계약기간 만료일자
4. 사망자 : 사망일자
5. 기타 인사위원회에서 결정한 일자

제38조 (퇴직의 신고 등)

1. 직원이 개인적인 사정에 의하여 퇴직하고자 할 경우에는 30일 이전에 그 취지를 문서로 이사회에 제출하여야 한다.
2. 퇴직원을 제출한 직원은 퇴직하는 날까지 성실히 근무하여야 한다.
3. 직원이 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에

임금·퇴직금 등 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사유가 있는 경우에는 직원과의 합의에 의하여 지급기일을 3개월 이내에서 연장할 수 있다.

제 9 장 표창과 징계

제39조 (표창사유와 종류)

1. 조합 발전에 공이 큰 직원은 인사위원회 의결에 따라 표창할 수 있다.
2. 표창의 종류로는 상금·상품·승급·기타이며 인사위원회에서 결정한다.

제40조 (징계사유) 다음 각 호 1에 해당하는 때에는 인사위원회 의결에 따라 이사장이 징계한다.

1. 공동육아 터전과 관련한 제규정 위반
2. 직원간의 불화조성
3. 정당한 사유 없이 원장(대표교사)의 지시사항 불이행
4. 아이들의 안전보육 소홀
5. 부정 또는 불법행위
6. 무단결근 3일 초과

제41조 (징계종류와 처분)

1. 경고 : 이사장의 경고
2. 해고(파면) : 직원으로서의 신분을 박탈

제42조 (징계에 대한 이의) 직원은 부당한 처분이라고 생각되는 처분 결정일로부터 7일 이내에 인사위원회에 이의제기를 할 수 있으며, 이의 사항에 대한 조사 결과 정당한 사유로 판단되면 해당 징계를 무효화한다.

제 10 장 해고

제43조 (해고 등의 제한)

1. 조합은 정당한 이유 없이 직원을 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타

불이익 처분을 할 수 없다.

2. 직원을 해고하는 경우 30일 전에 해고를 예고하거나 또는 30일분의 통상임금을 지급하여 즉시 해고할 수 있다.

제 11 장 보칙

제44조 (유권해석) 이 규정의 해석상 이의가 있는 사항 및 명문규정이 없는 사항에 관하여서는 인사위원회가 근로기준법 등 관련규정 및 사회적 관습 그리고 통상관례에 근거하여 유권 해석한다.

부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 0000년 00월 00일부터 시행한다.

인사규정 예시(주 44시간제 기준)

본 예시는 주 44시간제를 기준으로 만들었다. 규정 예시와 함께 공동육아 교사 노동기준안에서 제시하는 노동조건개선협의, 인사(인사위원회, 수습기간, 대체교사와 계약직원, 영양교사, 조리사, 교사교육), 휴일 및 휴가, 양성평등(생리휴가, 산전후휴가, 육아휴직 등) 등의 준거들을 함께 담았다. 각 터전의 상황에 맞는 규정을 만드는 데에 활용되기를 바란다.

[○○지역 공동육아협동조합 00어린이집 인사규정]

제 1 장 총칙

제1조 (목적) 본 규정은 ‘○○지역 공동육아 협동조합 정관’에 의하여 공동육아 터전에서 조합과 공동으로 육아에 동참하는 직원의 인사에 관한 기준을 세움으로써 인사 처리의 적정을 기함에 목적이 있다.

제2조 (정의)

1. 본 규정에 직원이라 함은 조합의 사업목적상 필요에 의하여 조합과 근로계약을 체결하고, 근로의 대가로 소정을 급여를 지급 받는 사람을 말한다.
2. 본 규정에 인사라 함은 임면, 보직, 처우, 급여, 복무, 상벌, 교육, 후생에 관한 사항을 말한다.

제3조 (직급 구분) 직원의 직급구분은 다음과 같다.

1. 교사
 - ① 원장(대표교사)
 - ② 평교사 - 전일제, 반일제

③ 영양교사

2. 조합이 필요에 의해 채용한 직원

① 조리사

제 2 장 노동조건 개선 협의

제4조 (목적) 교사의 노동조건 개선을 위한 논의를 교사회, 이사회가 공동체 정신에 입각하여 동등한 입장에서 행하기 위함이다.

제5조 (협의의 주체 - 노동조건개선위원회)

1. 협의를 위해 노동조건개선위원회를 구성한다.
2. 위원은 교사, 부모 각 2~5인으로 하며 동수로 구성한다.
3. 위원장은 위원 중에서 선출한다.

제6조 (협의의 시기) 매년 00월에 하되 필요에 따라 교사회, 이사회의 요청에 의해 다른 시기에도 개최할 수 있다.

제7조 (협의기간) 협의 시작으로부터 4주 이내로 한다.

제8조 (공개의 원칙) 모든 협의의 내용은 어린이집 구성원에게 공개함을 원칙으로 한다.

제9조 (협의결정의 효력) 노동조건개선위원회의 결정사항은 총회, 교사회, 이사회 등의 동의에 관계없이 효력을 갖는다.

제 3 장 인사위원회

제10조 (인사위원회의 구성)

1. 조합과 직원간의 인사 상 중요사항을 심의결정하기 위하여 인사위원회를 둔다.
2. 인사위원회의 위원은 이사회, 교사회 각 2~6인으로 하며 동수로 구성한다.
3. 위원장은 위원 중에서 선출한다.

제11조 (심의결정사항) 다음 각 호의 사항은 인사위원회에서 심의 결정한다.

1. 인사규정의 개정·폐지
2. 직원의 신규 채용
3. 직원 정원의 결정 및 증감
4. 상벌사항
5. 기타 인사 관련 중요사항

제12조 (회의의 소집과 의결) 회의의 소집, 의사정족수, 의결정족수에 관하여는 이사회 운영방식과 동일하다.

제 4 장 임면 및 보직

제13조 (신규 채용과 임면)

1. 신규 채용과 임면, 보직에 관하여는 인사위원회에서 의결한다.
2. 직원 신규 채용시 반드시 3개월 이내의 수습기간을 거쳐야 한다. 단, 공동육아 경력교사의 경우 적응평가기간을 갖는다.
3. 수습기간은 근속연수에 산입한다.
4. 신규 채용된 직원은 반드시 (사)공동육아와공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 현장학교 1단계[기초과정], 현장학교 2단계[교육실제과정]을 이수하여 공동육아 교사 자격증을 취득하여야 한다.
5. 수습기간의 세부일정은 원장(대표교사)이 이사회와 협의하여 결정한다.

제14조 (신규 채용의 제한) 다음에 해당하는 자는 신규 채용될 수 없다.

1. 법원의 판결에 의하여 금치산자, 한정치산자로 선고받은 자
2. 다음에 열거하는 범죄와 관련하여 금고 이상의 형을 받은 자
 - 살인 및 살인미수
 - 강, 절도
 - 성범죄 조희 결과 부적격 판정을 받은 자
 - 폭행

- 사기

3. 신체검사 결과 직무수행에 지장이 있을 것으로 판단되는 자
4. 채용 관련 서류 허위 기재 등의 사유로 이사회로부터 직원 채용 결정 취소 판정을 받은 자
5. 수습기간 동안 다음 각 호의 1에 해당하는 자
 - ① 공동육아 이념에 대한 공감대가 형성되지 못하여 원장(대표교사)이나 이사회로부터 3회 이상의 주의를 받은 경우
 - ② 교사회의에 무단 불참하는 경우
 - ③ 교사회의에서 결정한 사항을 정당한 이유 없이 불이행하는 경우
 - ④ 교사교육에 무단으로 전체일정의 1/3 또는 3회 이상 불참하는 경우
 - ⑤ 3일 이상 무단결근하는 경우
 - ⑥ 아이들의 안전보육에 소홀한 경우, 이는 생명에 심각한 위협의 결과를 초래한 사태에 대하여 교사의 명백한 부주의가 입증된 경우를 말한다.
 - ⑦ 결근, 지각, 조퇴 등이 5회 이상인 경우

제15조 (채용서류) 직원을 채용하기로 결정한 경우에는 다음의 서류를 인사위원회에서 받은 다음 결격사유가 없을 때에 한하여 채용을 확정하여야 한다.

1. 이력서 1통(사진 부착)
2. 자기소개서 1통
3. 최종학력 졸업증명서 1통
4. 주민등록등본 1통
5. 채용신체검사서(간염, 결핵검사결과 포함된 것) 1통
6. 경력증명서 1통
7. 보육교사 자격증 사본 1통
8. 공동육아 교사 자격증 사본 1통
9. 성범죄 경력 조회 결과서 사본 1통

제16조 (보직) 교사의 보직은 능력, 특기, 전문지식 및 적성을 고려하여 교사회가 제안하고 인사위원회에서 결정한다.

제17조 (정원 관리) 공동육아 터전의 조직, 직제 및 정원에 관하여는 운영규정에서 별도로 정한다.

제18조 (건강진단)

1. 직원은 연 1회 조합이 지정하는 기간 동안 건강진단을 받아야 한다.
2. 건강진단의 비용은 조합이 부담한다.

제19조 (대체교사) 조합의 필요에 의하여 대체교사를 채용할 수 있다.

1. 대체교사는 정교사의 휴직기간을 대체하는 교사를 말한다.
2. 대체교사의 채용조건에 휴직기간 동안의 근무임을 명확히 하며, 대체교사의 처우는 정교사와 동일하다.
3. 대체교사에서 정식교사로 임명될 때에는 대체교사로 근무한 날로부터 근속연수를 계산한다.
4. 대체교사의 근무기간이 1년을 초과할 경우에는 근로기준법 상의 퇴직금을 지급한다.

제 5 장 복무

제20조 (신의성실) 직원은 조합의 제 규정을 성실히 준수하며, 끊임없는 자기성찰과 헌신을 통하여 공동육아 터전의 아이들이 밝고 건강하게 자랄 수 있도록 노력한다.

제21조 (신분 보장)

1. 조합은 조합의 설립목적을 효율적으로 달성하기 위하여 직원의 신분을 최대한 보장하여야 하며 직원은 신분이 보장된 기간 동안 직무에 충실해야 한다.
2. 전 항을 다음과 같이 구체화한다.
 - ① 교사와 조합은 근로기준법에 준하는 근로계약을 체결한다.
 - ② 신입교사는 3개월의 수습기간을 둔다.
 - ③ 계약은 어느 일방에 의하여 파기할 수 없으나 다음의 경우에는 가능

하다.

- 징계 해고
- 조합의 해산
- 직원의 사망

④ 조합은 어린이집 여건의 변화 및 재정 압박에 의해 직원을 감원할 경우 교사회와 협의해야 하며, 최대한 교사의 취업을 알선해야 한다.

제22조 (겸직 제한) 직원은 조합의 승인을 받지 아니하고 타인에게 고용되거나 타 직업에 종사하여서는 안 된다.

제23조 (교사의 근무)

1. 전일제 교사의 근무시간은 평일 8시간(점심시간 포함), 토요일 4시간으로 하며 반일제 교사의 경우는 평일 4시간, 토요일 격주 4시간으로 한다.
2. 토요일 근무는 터전 운영에 영향이 없는 한 교사회의 결정에 따라 교대근무를 할 수 있다.
3. 원장(대표교사)은 교사의 휴식 등 근무시간 운영을 교사회의 결정에 따라 신중적으로 실시할 수 있으며, 이를 이사회에 통보한다.

제24조 (직무 구분) 제 3조에 의한 직급별 직무는 다음과 같이 구분한다.

1. 원장(대표교사)의 직무
 - ① 이사회의 당연직 이사
 - ② 터전 관리 총괄
 - ③ 규정에 의한 인사관리
 - ④ 직원의 근태관리
 - ⑤ 교육 프로그램 개발 및 운영
 - ⑥ 교사회의 주관
 - ⑦ 아이들의 안전 및 건강관리
2. 교사의 직무

- ① 교육 프로그램 개발 및 운영
- ② 터전 어린이의 정신적, 육체적 건강 증진
- ③ 원장(대표교사)의 지시에 의한 기타 업무 수행
- ④ 아이들의 안전에 대한 책임
- ⑤ 담당 어린이 부모들과 연락장 교환

3. 영양교사의 직무

- ① 어린이 및 직원의 점심식사, 간식 제공
- ② 터전의 일상적인 위생관리 등 기타 필요업무
- ③ 어린이 교육 프로그램(조리 및 환경) 개발 및 운영

제25조 (근태관리)

1. 원장(대표교사)은 교사 등 직원의 근태를 관리하며, 근태기록부를 작성하여야 한다.
2. 교사 등 직원이 부득이한 사유로 결근, 지각, 조퇴 등을 하고자 하는 경우에는 원장(대표교사)에게 보고하며 지시에 따라야 한다. 원장(대표교사)이 유사시에는 근무교사 중 선임자에게 통보한다.

제26조 (터전의 휴일)

1. 일요일
2. 국경일 및 법정공휴일
3. 노동절
4. 방학 - 여름방학은 교사대회 직후 토요일을 포함하여 6일간으로 한다.
5. 기타 조합이 필요하다고 인정한 날

제27조 (월차유급휴가)

1. 1개월 만근한 경우에는 하루 유급휴가가 발생하며 휴가산출기간은 월의 1일부터 말일까지로 한다.
2. 휴가의 사용은 발생한 월에 사용하며, 사용하지 않은 경우 수당으로 지급한다.
3. 휴가를 사용할 때는 사용 1주일 전에 원장(대표교사)의 허가를 받아야

한다.

4. 반일제의 경우 월차 유급 휴가가 발생하지 않는다.

제28조 (연차유급휴가)

1. 연차휴가는 1년 만근한 경우에 10일의 유급휴가가 발생하고, 9할을 출근한 경우에는 8일간의 휴가를 부여한다.
2. 2년 이상 근무한 경우에는 최초 10일에 근무년수에서 1을 뺀 수를 가산한다.
3. 연차휴가는 1회 사용할 때 연속하여 6일을 초과하지 못한다. 단, 특수한 사정이 발생하였을 때는 원장(대표교사)의 허가를 얻어 사용할 수 있다.
4. 연차휴가 총일수가 20일을 초과하는 경우에는 그 초과일수에 대하여는 수당으로 지급한다.
5. 휴가의 사용은 발생한 년에 사용하며 미사용 시 익년 1월에 수당으로 지급한다.
6. 원장(대표교사)은 연차휴가의 사용이 일시에 편중되지 않도록 교사회 의에서 직원 상호간에 충분한 협의를 거쳐 조정한다.
7. 휴가를 사용할 때는 사용 1주일 전에 원장(대표교사)의 허가를 받아야 한다.
8. 겨울휴가 - 겨울 휴가는 6일로 하되 시기는 보육의 공백이 생기지 않도록 노동조건 개선협의회에서 정하고 연월차 휴가와 연동하여 실시할 수 있다.

제29조 (기타 휴가)

1. 생리휴가 : 월 1일의 유급생리휴가를 부여하며, 미 사용시 수당으로 지급하지 않는다.
2. 산전후휴가 : 출산을 전후하여 90일의 유급휴가를 사용할 수 있다(산후45일 보장). 이때 조합은 고용보험 지원금을 포함하여 90일의 통상임금을 지급한다.
3. 유산, 사산, 조산휴가 : 조합은 임신 중인 여성 교사가 유·사산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주고 통상임금을 지급한다.

- (가) 임신기간 28주 이상인 경우 : 유사산한 날부터 90일
 - (나) 임신기간 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유사산한 날부터 60일
 - (다) 임신기간 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유사산한 날부터 30일
4. 태아검진휴가 : 임신한 여성교사가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 이를 허용해 주어야 한다.
- (가) 임신 7개월까지는 : 매 2월에 1회
 - (나) 임신 8개월에서 9개월까지는 : 매 1월에 1회
 - (다) 임신 10개월 이후에는 : 매 2주에 1회
5. 경조휴가 : 직원의 경조사 발생 시 휴가를 사용할 수 있으며 유급휴가로 인정되는 경조사의 범위 및 휴가일수는 다음과 같다.
- ① 경사
 - 본인 결혼 : 6일(30만원)
 - 부모 회갑, 고희(장인장모, 시부모), 자녀 결혼 : 1일(10만원)
 - 형제자매 결혼 : 1일
 - ② 조사
 - 부모, 배우자, 자녀상 : 5일(30만원)
 - 조부모, 형제자매상 : 3일(10만원)
 - ③ 경조사비는 조합의 사정에 따라 노동조건개선협회에서 조정하여 지급할 수 있다.
 - ④ 기타 경조사의 경우에는 터전의 상황을 고려하여 노동조건개선협회에서 결정·시행한다.
 - ⑤ 경조 휴가기간은 유급으로 처리한다.
4. 예비군 및 민방위법에 의한 훈련기간
5. 안식일
- ① 첫 안식일은 24개월에 1일의 유급휴가를 주고, 사용 시기는 교사회와 합의하에 정한다.

- ② 두 번째 안식월부터는 36개월에 1월의 유급휴가를 주며 입사일을 기준으로 한다.
- ③ 안식월의 임금은 통상임금으로 한다.
- ④ 안식월은 근속을 지원하는 것이므로 이후 6개월 이내에 퇴직할 시에는 안식월 기간의 급여를 반납하고, 미사용 시 수당으로 지급하지 않는다.

제 6 장 교사교육

제30조 (교사 의무교육)

1. (사)공동육아와공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 현장학교 1단계[기초과정], 현장학교 2단계[교육실체과정], 현장학교 3단계[심화과정], 현장학교 4단계[전문과정]을 반드시 이수해야 한다.
2. 여름, 겨울에 진행되는 공동육아 교사대회는 반드시 참석해야 한다.
3. (사)공동육아와공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 직무교육인 대표교사 교육, 영양교사 교육, 신입교사 교육(지역, 법인)을 반드시 이수해야 한다.

제31조 (교사 재교육) 교사는 자신의 개발과 교육의 질을 높이기 위해 재교육을 받아야 한다.

1. 재교육은 1년에 1회 이상을 원칙으로 한다.
2. 재교육의 범위는 (사)공동육아와공동체교육에서 실시하는 교사교육을 우선으로 하고 기타 여러 기관의 교육을 포함한다. 교사는 재교육 계획서를 사전에 원장(대표교사)에게 제출하여 검토를 받는다.
3. 재교육 비용은 조합에서 50%이상을 부담한다.
4. 교사는 재교육을 마친 후 1주일 이내에 결과보고서를 교사회와 이사회에 제출한다.
5. 이사회는 재교육에 불응하거나 태만했을 경우 해명을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 재교육을 받도록 요구할 수 있다.
6. 근무시간 내 교육은 교사회에서 의논하여 시행한다.

제 7 장 휴직 및 병가

제32조 (휴직요건 및 기간) 다음 각 호의 1에 해당할 때는 휴직을 명할 수 있으며 기간에 대해서는 인사위원회에서 결정한다. 단, 육아휴직의 경우에는 산전후휴가기간을 포함하여 2년 이내로 한다.

1. 질병
2. 업무상 재해
3. 육아휴직
4. 기타 인사위원회가 인정하는 경우

제33조 (신분) 휴직한 자는 직원으로서의 신분은 유지하나 해당 직무에 종사하지 못한다.

제34조 (근속연수) 휴직기간이 3개월 이하일 경우에는 근속연수에 산입한다. 단, 육아휴직은 2년 까지 근속연수에 산입한다.

제35조 (복직) 휴직 종료 후 15일 이내에 복직하지 않을 때에는 복직 의사가 없는 것으로 간주하여 휴직 종료일을 기준으로 하여 해고한다.

제36조 (병가)

1. 질병의 발생으로 근무할 수 없는 상황이 발생했을 때에는 진단서를 첨부하여 이사회에 병가를 신청할 수 있다.
2. 병가의 기간은 최장 1개월로 하며, 기본급의 100%를 지급한다. 단, 병가 신청 전의 미사용 월차와 연차 등 유급휴가가 남아있을 때에는 이를 먼저 사용한 후에 병가를 신청할 수 있다.

제 8 장 퇴직

제37조 (퇴직 사유와 퇴직일자) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 각 호의 기준 일자에 퇴직 처리한다.

1. 사직서를 제출한 자 : 사직일자
2. 휴직기간을 경과한 자 : 휴직기간 만료일자
3. 재계약 미 체결자 : 계약기간 만료일자
4. 사망자 : 사망일자

5. 기타 인사위원회에서 결정한 일자

제38조 (퇴직의 신고 등)

1. 직원이 개인적인 사정에 의하여 퇴직하고자 할 경우에는 30일 이전에 그 취지를 문서로 이사회에 제출하여야 한다.
2. 퇴직원을 제출한 직원은 퇴직하는 날까지 성실히 근무하여야 한다.
3. 직원이 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·퇴직금 등 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사유가 있는 경우에는 직원과의 합의에 의하여 지급기일을 3개월 이내에서 연장할 수 있다.

제 9 장 표창과 징계

제39조 (표창의 사유와 종류)

1. 조합 발전에 공이 큰 직원은 인사위원회의 의결에 따라 표창할 수 있다.
2. 표창의 종류로는 상금·상품·승급 기타 인사위원회에서 결정한다.

제40조 (징계사유) 다음 각 호 1에 해당하는 때에는 인사위원회의 의결에 따라 이사장이 징계한다.

1. 공동육아 터전과 관련한 제규정 위반
2. 직원간의 불화조성
3. 정당한 사유 없이 원장(대표교사)의 지시사항 불이행
4. 아이들의 안전보육 소홀
5. 부정 또는 불법행위
6. 무단결근 3일 초과

제41조 (징계의 종류와 처분)

1. 경고 : 이사장의 경고
2. 해고(파면) : 직원으로서의 신분을 박탈

제42조 (징계에 대한 이의) 직원은 부당한 처분이라고 생각되는 처분 결정일

로부터 7일 이내에 인사위원회에 이의제기를 할 수 있으며, 이의 사항에 대한 조사 결과 정당한 사유로 판단되면 해당 징계를 무효화한다.

제 10 장 해고

제43조 (해고 등의 제한)

1. 조합은 정당한 이유 없이 직원을 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 불이익 처분을 할 수 없다.
2. 직원을 해고하는 경우 30일 전에 해고를 예고하거나 또는 30일분의 통상임금을 지급하여 즉시 해고할 수 있다.

제 11 장 보칙

제44조 (유권해석) 이 규정의 해석상 이의가 있는 사항 및 명문규정이 없는 사항에 관하여서는 인사위원회가 근로기준법 등 관련규정 및 사회적 관습 그리고 통상관례에 근거하여 유권 해석한다.

부 칙

제1조 (시행일) 이 규정은 0000년 00월 00일부터 시행한다.

급여규정 예시

급여규정 예시(주 40시간제)

본 급여규정 예시는 주 40시간제를 기준으로 하여 공동육아 교사 노동기준안을 응용하여 만들었다. 또한 규정 예시와 함께 노동기준안에서 제시하는 공동육아 교사 임금체계의 원칙, 임금의 체계, 노동시간, 제수당 등의 준거 틀을 함께 담았다. 각 터전의 상황에 맞는 규정을 만드는 데에 활용되기를 바란다.

[○○지역 공동육아협동조합 어린이집 급여규정]

제 1 장 총칙

제1조 (목적) 본 규정은 직원의 급여에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (급여체계) 급여의 체계와 구성은 다음과 같이 한다.

1. 기본급
2. 특근수당 - 시간외수당, 연차수당, 근속수당, 들살이수당
3. 특별수당 - 직책수당
4. 상여금
5. 퇴직금

제 2 장 급여계산과 지급방법

제3조 (급여계산일과 지급일) 급여계산은 당월 1일부터 당월 말일까지를 기준으로 하고 당월 25일에 지급한다. 다만, 지급일이 공휴일 또는 토요일인 경우 순차적으로 그 전일에 지급한다.

제4조 (급여지급) 급여는 통화로써 직원의 은행계좌로 지급한다.

제5조 (비상시 지급) 조합은 직원이 본인 또는 가족의 질병사, 질환, 부상 등

긴급한 사유로 인해 지급기일전 임금 지급을 요청할 경우 인사위원회의 의결을 거쳐 미리 지급할 수 있다.

제6조 (평균임금 기산일) 평균임금은 근로기준법이 정하는 바에 의하여 계산하되, 평균임금의 사유가 발생한 날의 직전 급여계산 마감일을 기산일로 한다.

제7조 (단수처리) 급여 계산의 단수처리는 ‘월’ 단위까지 계산한다.

제8조 (일할계산) 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 급여를 일할 계산하여 지급한다.

1. 신규 채용(발령일 기산)
2. 휴직 또는 복직(발령일 기산)
3. 해고(처분일 포함)
4. 신규 채용 후 1년 미만자가 급여계산 기산일로부터 10일 이내에 퇴직
5. 무단으로 월간 3일을 초과하여 결근

제9조 (급여계산 특례) 급여계산 기간 중 순직, 사망으로 퇴직한 경우에는 월간 만근으로 간주한다.

제10조 (급여조정) 경기변동, 물가양등, 조합의 재정상태변동 등으로 인한 급여조정에 관하여는 노동조건개선위원회 의결로 정한다.

제 3 장 기본급

제11조 (기본급) 기본급은 직무별 초임급과 경력연수에 따른 호봉승급분에 의해 계산한다.

1. 기본급 : ○○만원
2. 호봉승급분 : 호봉당 1만원
3. 반일제 교사의 초임급 : ○○만원

제12조 (경력연수 계산)

1. 경력연수는 본인의 학력, 해당부문 경력, 준경력 등을 평정하여 이사회에서 결정한다.
2. 경력연수의 계산

- ① 학력 : 일반학과 2년제 이상의 대학졸업자에게는 1호봉을 가산하며 유아교육 또는 사회복지 관련 학과 전공 2년제 이상의 대학졸업자에게는 2호봉을 가산한다.
- ② 경력 : 보육교사 경력을 경력연수로 하되, 1년 미만의 경력은 제외한다. 일반 어린이집의 1년 경력은 0.5호봉, 공동육아 어린이집의 1년 경력은 1호봉으로 하되, 연수제한은 두지 않는다.
- ③ 육아경력은 12개월~ 36개월은 1호봉, 36개월 이상은 2호봉을 가산한다.

제13조 (정기승급)

- 1. 신규채용 후 1년을 근속한 직원에 대하여는 1호봉 승급한다.
- 2. 휴직기간 중에는 승급할 수 없으며, 근속연수에 산입하지 않는다. 단, 휴직기간이 3월 이하인 경우와 육아휴직은 제외한다.
- 3. 호봉승급은 매년 1월 1일과 7월 1일자로 2회 시행을 권장한다.

제14조 (기본근무시간) 기본근무시간은 점심시간을 포함하여 하루 8시간으로 한다. 다만, 반일제 교사는 하루 4시간으로 한다.

제 4 장 제수당

제15조 (시간외수당)

- 1. 하루근무시간을 초과하여 근무하였을 때 초과 근무시간당 시간당 임금의 50%를 가산한 금액을 시간외수당으로 지급한다.
- 2. 기본 근무시간을 초과한 근무는 하루 2시간을 초과하지 않는 것을 원칙으로 한다.

제16조 (연차수당) 연차휴가를 사용하지 않은 경우 해당기간에 대하여 통상임금의 100%의 금액을 수당으로 지급한다.

제17조 (들살이수당) 들살이 수당의 경우 1박 2일의 경우 30,000원을, 2박 3일의 경우 50,000원을 지급하되, 구체적인 사정을 고려하여 노동조건개선 협의에서 조정할 수 있다.

제18조 (근속수당) 장기근무 유도를 위하여 1년에 0만원, 2년에 0만원, 3년에 0만원, 4년 이상에 0만원의 근속수당을 지급하되, 타 공동육아 어린이

집의 근속도 포함하여 산정한다.

제19조 (직책수당) 원장에게는 30만원, 교사대표에게는 20만원의 직책수당을 지급한다.

제 5 장 상여금

제20조 (상여금) 기본급의 200%를 월할 계산하여 매월 지급한다.

제21조 (상여금의 기본급화) 일정기간 이후 혹은 노동조건개선협의를 통해 상여금을 기본급화 한다.

제 6 장 퇴직금

제22조(퇴직금)

1. 1년 이상 근무한 교사가 퇴사할 경우 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

(퇴직금 = 평균임금(1일치) * 30일 * 근속일수/365일)

2. 제1항의 퇴직금 지급을 대신하여 교사 과반수의 동의를 얻어 퇴직연금 제도를 도입할 수 있다.

3. 교사가 아래의 사유로 요구할 경우 조합은 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 계산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 계산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산 시점부터 새롭게 기산한다.

① 교사가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우

② 무주택 상태인 교사가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(근무기간 중 1회 한정)

③ 교사, 교사의 배우자 또는 생계를 같이 하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우

④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우

- ⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- ⑥ 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우

제 7 장 보칙

제23조 (해고수당) 직원을 30일 전에 통고하지 않고 해고한 경우에는 통상임금 30일분의 금액을 해고수당으로 지급한다. 다만, 근속연수 1년 미만의 직원에 대하여는 적용하지 않는다.

제24조 (휴직 시 급여) 휴직 시 급여지급은 노동조건개선협회의 결정에 따른다.

제25조 (해석) 이 규정의 해석상 이의가 있는 사항 및 명문규정이 없는 사항에 관하여서는 노동조건개선협회가 근로기준법 등 관련규정 및 사회적 관습 그리고 통상관례에 근거하여 유권 해석한다.

부 칙

제 1조 이 규정은 0000년 00월 00일부터 시행한다.

부록

3차 개정 신규조문 대비표

	2011년 2차 개정	2014개정(안)	비고(용어정리 포함_ 해설 자료 삽입)
1. 통상임금	<p>◇◇◇ 통상임금이란?</p> <p>▷통상임금이란 근로자에게 지급되는 임금총액 중에서 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 말하며 행정해석상 상여금은 포함되지 않는다. (삭제)</p> <p>▷통상임금을 기초로 산정되는 연장, 야간, 휴일, 연차휴가근로수당이 시간 단위로 계산되므로 통상임금은 시간급으로 산정함이 원칙이다.</p>	<p>◇◇◇ 통상임금이란?</p> <p>① ‘통상임금’이란 정해진 근로시간 및 업무 등에 대하여 사전에 교사에게 지급하기로 약정된 정기적, 일률적 임금을 뜻한다.</p> <p>② 통상임금은 연장, 야간, 휴일근로수당, 연차유급휴가수당, 산전후휴가 기간 중 급여 지급 기준(통상임금) 등의 기준이 되며, 시간급 통상임금은 아래와 같이 계산한다.</p> <p>시간급 통상임금 =월 통상임금/209시간 (*209시간 = [(1주 40시간+주휴일 8시</p>	<p>▷ 통상임금이란?</p> <p>정해진 근로시간 및 업무 등에 대하여 사전에 교사에게 지급하기로 약정된 정기적, 일률적 임금을 뜻한다.</p> <p>* 통상임금이란 사전에 근로계약에서 정한 정상적 근로를 제공하면 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금을 뜻함</p> <p>* ‘정기성’이란 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 임금(ex. 기본급, 월/격월/분기/반기 상여금 등)을, ‘일률성’이란 시시때때로 변하지 않는 고정적이고도 일정</p>

	<p>▷산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 적을 경우에는 통상임금을 평균임금으로 한다.</p>	<p>간)*365일/7일/12개월]) 연장근로수당 = 통상임금 시간급 * 연장근로시간 * 150%</p> <p>③ 산출된 평균임금액이 당해 근로자의 통상임금보다 적을 경우에는 통상임금을 평균임금으로 한다.</p>	<p>한 조건이나 기준에 도달한 교사에게 모두 지급되는 임금을(ex. 호봉급, 직책수당, 근속수당 등), ‘고정성’이란 교사가 실제 초과근로를 제공하기 전에 이미 지급 여부가 확정되어 있고 추가 조건으로 변동되지 않는 임금을 뜻함.</p> <p>* 통상임금은 실제 교사의 근무성적이나 생산실적에 따라 변동되는 임금은 포함하지 않으므로 특별한 근로를 제공하고 추가로 지급받는 연장근로수당, 들살이수당 등은 통상임금이 아님.</p> <p>* 통상임금은 근로의 대가로 ‘사용자’가 지급하는 금품이므로 조합이 지급하지 않는 국가보조금, 지원금 등은 정기성, 고정성, 일률성이 인정되더라도 통상임금이 아님</p>
--	--	---	---

<p>2 . 퇴 직 금 제 도</p>	<p>5. 퇴직금</p> <p>(1) 별도의 통장에 적립하며, 매년 교사들에게 확인하도록 한다.</p> <p>(2) 매회계년도말 결산할 때 정산하여 부족분이 발생하면 추가로 적립한다.</p> <p>(3) 교사가 원할 경우 중간정산을 할 수 있다.</p>	<p>5. 퇴직금</p> <p>(1) 별도의 통장에 적립하며, 매년 교사들에게 확인하도록 한다.</p> <p>(2) 매회계년도말 결산할 때 정산하여 부족분이 발생하면 추가로 적립한다.</p> <p>(3) 교사가 <u>아래 사유로 인해</u> 원할 경우 중간정산을 할 수 있다.</p> <p><u>1. 교사가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우</u></p> <p><u>2. 무주택 상태인 교사가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(근무기간 중 1회 한정)</u></p> <p><u>3. 교사, 교사의 배우자 또는 생계를 같이 하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우</u></p> <p><u>4. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파</u></p>	<p><퇴직연금제도의 종류></p> <p>1. 확정급여형(DB) - 조합은 퇴직금 재원을 외부 금융기관에 적립하여 적립금을 운용하고 교사가 최종 퇴사할 때 실제 계산된 퇴직금을 금융기관에 적립한 퇴직금 재원에서 지급하는 형태. 기존 퇴직금 제도와 유사함.</p> <p>2. 확정기여형 - 조합은 매년 일정한 시점의 임금을 기준으로 계산한 퇴직금 재원을 근로자 이름으로 외부 금융기관에 적립하고 근로자는 자기 책임 하에 적립금을 직접 운영하여 운용 결과에 따라 다른 수익금을 퇴직금으로 지급받는 형태. 퇴직금중간정산과 동일한 효과.</p>
--	---	---	--

<p>(급여규정예시 중)</p> <p>제22조 (퇴직금)</p> <p>1. 만 1년 이상 근속자가 퇴직할 때에는 매 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.</p> <p>2. 교사회의 요구가 있는 경우에는 교사가 퇴직하기 전에 당해 교사가 계속 근무한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지</p>	<p><u>산선교를 받은 경우</u></p> <p><u>5. 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우</u></p> <p><u>6. 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우</u></p> <p>(급여규정예시 중)</p> <p>제22조(퇴직금)</p> <p>1. 1년 이상 근무한 교사가 퇴사할 경우 계속근로기간 1년에 대해 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다. (퇴직금 = 평균임금(1일치) * 30일 * 근속일수/365일)</p> <p>2. <u>제1항의 퇴직금 지급을 대신하여 교사 과반수의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 도입할 수 있다.</u></p> <p>3. <u>교사가 아래의 사유로</u> 요구할 경우</p>	
---	---	--

<p>급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로연수는 정산 시점부터 새로 가산한다.</p>	<p>조합은 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 계산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 계산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산 시점부터 새롭게 기산한다.</p> <p>① <u>교사가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우</u> ② <u>무주택 상태인 교사가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우(근무기간 중 1회 한정)</u> ③ <u>교사, 교사의 배우자 또는 생계를 같이 하는 부양가족이 질병 또는 부상으로 6개월 이상 요양을 하는 경우</u> ④ <u>퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우</u> ⑤ <u>퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 교사가 「채무자</u></p>	
---	--	--

		<p><u>회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우</u></p> <p><u>⑥ 임금피크제를 실시하여 임금이 줄어드는 경우</u></p>	
3 . 호 봉 승 급	<p>(급여규정예시 중)</p> <p>제13조(정기승급)</p> <p>1. 신규채용 후 1년을 근속한 직원에 대하여는 1호봉 승급한다.</p> <p>2. 휴직기간 중에는 승급할 수 없으며, 근속연수에 산입하지 않는다. 단, 휴직기간이 3월 이하인 경우와 육아휴직은 제외한다.</p>	<p>(급여규정예시 중)</p> <p>제13조(정기승급)</p> <p>1. 신규채용 후 1년을 근속한 직원에 대하여는 1호봉 승급한다.</p> <p>2. 휴직기간 중에는 승급할 수 없으며, 근속연수에 산입하지 않는다. 단, 휴직기간이 3월 이하인 경우와 육아휴직은 제외한다.</p> <p><u>3. 호봉승급은 매년 1월 1일과 7월 1일자로 2회 시행을 권장한다.</u></p>	<p>보건복지부 <보육사업안내> 보육교직원 호봉인정 기준 권장내용 3항 삽입.</p>

노동기준안 2차 개정 요약

1. 교사재교육 → [수정] 교사교육

[추가] (2) 교사는 (사)공동육아와 공동체교육에서 정하는 공동육아 교사성장체계에 따른 교육을 반드시 이수하여야 한다.

▷ 공동육아 교사성장체계

(가) 단계별 성장체계 : 현장학교 1단계[기초과정], 현장학교 2단계[교육실
제과정], 현장학교 3단계[심화과정], 현장학교 4단계[전문과정]

※ 기초과정과 교육실제과정을 이수하여야 공동육아 교사자격증 발급됨

(나) 개방적 성장체계 : 교사대회(여름·겨울), 단기교육 및 특강, 모듈활
동 등

(다) 직무교육 : 신입교사교육, 대표교사교육, 영양교사교육 등

[관련 인사규정 수정]

제 13조 (신규채용과 임면)

4. 신규채용된 직원은 반드시 (사)공동육아와 공동체교육에서 정하
는 공동육아 교사자격과정을 이수하여야 한다. → [수정] 공동육
아 교사성장체계에 따른 현장학교 I [기초과정], 현장학교 II [교육
실제과정]을 이수하여 공동육아 교사 자격증을 취득하여야 한다.

제 30조 (교사 기초교육) → [수정] (교사 의무교육)

1. 공동육아 교사 기초교육으로 (사)공동육아와 공동체교육에서 정
하는 공동육아 교사자격과정을 이수해야 한다. → [수정] 공동육
아 교사 의무교육으로 공동육아 교사성장체계에 따른 기초과정(1
단계), 교육실제과정(2단계), 심화과정(3단계), 전문과정(4단계)를
반드시 이수해야 한다.

2. 여름, 겨울에 진행되는 교사대회는 필히 참석해야한다. → [수정] 반드시 참석해야한다.

[추가] 3. 공동육아 교사성장체계에 따른 직무교육인 대표교사 교육, 영양교사 교육, 신입교사 교육(지역, 법인)을 반드시 이수해야 한다.

제 31조 (교사 재교육)

2. 재교육의 범위는 (사)공동육아와 공동체교육의 전문과정을 비롯하여 → [수정] 에서 실시하는 교사교육을 우선으로 하고 여러 기관의 교육을 포함한다. 교사는 재교육 계획서를 사전에 원장(대표교사)에게 제출하여 검토를 받는다.

2. 대체교사와 계약직원

(4)항 교사 채용 시 대체교사가 우선 채용되어야 한다. → [수정] 대체교사를 우선 채용할 수 있다.

3. 영양교사

(3)항 영양교사도 보육교사와 동일하게 공동육아어린이집의 운영과 교육활동을 이해하는 것이 필요하므로 어린이집교사자격과정을 → [수정] 공동육아 교사성장체계에 따른 현장학교 I [기초과정]을 이수하도록 한다.

4. [추가] 조리사

(1) 조리사는 어린이집의 오전, 오후 간식과 점심을 조리하고 설거지를 하는 등 어린이집의 조리와 관련한 업무를 한다.

(2) 조리사는 공동육아와 공동체 교육에서 실시하는 영양교사 교육 등에 참여하여 음식과 영양에 관한 전문성을 갖도록 한다.

(3) 조리사는 본인이 희망하고 조합사정이 허락할 경우 적절한 절차를 거쳐 영양교사가 될 수 있다.

▷ 조리사는 영양교사에 비해 조리에 관련된 단순한 업무를 수행한다. 그러나 영양교사를 경제적인 이유 등에 의하여 조리사로 대체하는 일은 없어야 하며 본인이 동의하지 않는 한 영양교사는 조리사가 될 수 없다.

▷ 조리사의 직무와 급여는 근로기준법에 준하여 정하고 반드시 근로계약을 작성하도록 한다.

5. 노동시간

[추가] 근로기준법은 1주일 동안의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 명시하고 있다. 그리고 이 조항은 2011년 7월 1일 부터 5인 이상 20인 미만의 사업장에서도 적용하도록 하고 있어 공동육아어린이집에서도 주 40시간제 고민을 해야 하는 시점이다. 따라서 본 노동기준안에서는 새롭게 적용해야 하는 주 40시간제를 기준으로 하고, 주 44시간제도 함께 제시한다. 이는 실제 교사노동시간을 줄이는 것이 공동육아어린이집의 시설규모나 운영시간 등의 현실적 제한으로 쉽지 않고, 오히려 운영시간을 단축해야 하거나 추가 인력의 발생 등으로 귀결되기 때문이다. 그럼에도 불구하고 교사의 노동조건개선을 위한 근무시간 단축 노력은 필요하다.

[추가] (1) 노동시간을 주 40시간제로 하는 경우

- ▷ 주 40시간제를 적용해서 교사노동조건을 만드는 경우, 휴가와 근무시간 등이 변화하므로 이에 대해 각 조합이 협의를 통하여 현실에 맞는 적절한 방안을 마련하는 것이 필요하다.

6. 휴일 및 휴가

- (1) 연차유급휴가 : 1년간 개근한 후에 10일의 연차유급휴가를 주어야 한다. → **[수정]** 조합은 전년도 1년간 8할 이상 출근한 직원에 대하여 연간 15일의 연차유급휴가를 주어야 하며, 3년 이상 계속 근무한 경우에는 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일의 휴가를 가산하여 주어야 한다. (단, 휴가일수의 최대한도는 25일)

[추가] (2) 계속근무기간이 1년 미만인 근로자에 대해서는 전월 개근시 매월 1일의 연차휴가를 부여하되, 이를 실제로 사용한 경우 그 일수만큼 이듬해 최초로 부여되는 15일의 연차휴가에서 공제한다. 예컨대, 직원이 입사 첫해에 연차휴가를 총 10일 사용했다면 이듬해 연차휴가는 15일에서 10일을 뺀 5일이 된다.

- ▷ 주 40시간제의 경우 1개월 만근시 발생하는 월차휴가가 폐지되었다.

- ▷ 주 44시간제의 경우 1년 만근시 10일, 9할 이상 근무시 8일의 휴가를 부여받고, 1년 근속마다 1일 가산하며, 20일 초과시 수당 지급이 가능하다.

(2) 겨울휴가

- ▷ **[추가]** 겨울휴가 기간은 여름휴가와는 성격이 달라서 어린이집은 방학을 할 수 없다. 따라서 보육의 공백이 생기지 않도록 휴가시기를 정하여야 한다.

- (3) 안식월 : 매 24개월마다 1월의 유급휴가를 주되 → [수정] 첫 안식월은 24개월에 1월의 유급휴가를 주고, 두 번째 안식월부터는 36개월마다 사용하도록 한다.

7. 임금의 체계

- (1) 기본급 : 주 44시간 → [수정] 주 40시간 근무를 기본으로 하여 산정하며, 기본급 산정방법은 다음과 같다.
- (2) 호봉 책정 : 초임호봉은 1호봉이며, 아래의 경력에 따른 호봉을 더하여 책정하며 매년 1호봉씩 승급한다.

[추가] ▷ 경력 책정은 교사 경력과 육아 경력 중 하나를 선택해서 계산한다.

[추가] ▷ 교사경력이 없는 경우 육아 경력을 인정하는 것은 전업주부로서 육아경험을 인정하는 의미이므로 (가)+(나)+(라) 또는 (가)와 (나)가 없는 경우는 (다)+(라)로 계산한다.

(나) 타 보육시설 교사 경력

[추가] ▷ 공동육아 교사로서의 경험에 대한 대우를 위하여 호봉의 차이를 두고 있으나, 장기적으로는 다른 방안을 모색하는 것이 필요하다고 본다.

(3) 제수당

(라) 회의비, 복지비 → [수정] (4) 교사 복지비 등은 수당이 아닌 비용으로 처리한다.

(마) 시간외근무는 현장에서 아이를 돌보는 경우의 초과 근무시간만 시간외근무로 인정한다. → [수정] (5) 시간외근무는 현장

에서 직접 아이를 돌보며 발생하는 초과 근무시간을 시간외근무로 본다.

[추가] ▷ 방모임과 야간회의, 면담은 교사의 기본업무이다. 따라서 기본 근무시간 이후 발생하더라도 이미 기본급에 포함되어 있으므로 시간외수당으로 지급하지 않는다.

▷ 방모임, 총회와 이사회, 야간회의, 조합 행사(개원잔치, 단합대회, 조합원교육 등), 재교육 등은 교사의 근무로 보지 않는다. 앞에서 언급한 바와 같이 공동육아 교사는 피고용인임과 동시에 공동체의 주체이기도 하다. 따라서 직접적인 보육으로 인한 시간외근무를 제외한 활동은 교사의 권리와 의무로 본다. → [수정] 총회와 이사회, 조합 행사(개원잔치, 단합대회, 조합원교육 등), 재교육 등은 교사의 근무로 보지 않는다. 왜냐하면 공동육아 교사는 피고용인임과 동시에 공동체의 주체이기 때문이다.

[삭제] ▷ 방모임, 야간회의 등 조합에서 협의하여 회의비를 지급하는 경우에도 이는 교사 임금이 아니라 비용(교사회회의비)으로 지급한다.

8. 생리휴가(보건휴가)

(1) 조합은 여성교사에게 월간 1일의 유급생리휴가를 주어야 하며, 조합은 청구일을 변경할 수 없다. 다만, 사용하지 않은 생리휴가는 수당으로 지급하지 않는다. → [수정] 여성교사가 청구하는 때에 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

[추가] ▷ 주 40시간제의 경우, 조합은 여성교사가 청구할 때 월 1일의 무급생리휴가를 주어야 하나, 협의에 따라 유급으로 할 수 있다.

[주 44시간제의 경우]

조합은 여성교사에게 월간 1일의 유급생리휴가를 주어야 하며, 조합은 청구일을 변경할 수 없다. 다만, 사용하지 않은 생리휴가는 수당으로 지급하지 않는다.

9. 유산, 사산, 조산 휴가

(1) 조합은 임신 중인 여성 교사가 유·사산 및 조산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주고 통상임금을 지급한다.

(가) 임신 28주 이상인 경우는 정상적인 만기출산의 경우와 동일하게 취급하여 90일까지 유급휴가를 주어야 한다. → [수정] (가) 임신기간 28주 이상인 경우 : 유·사산한 날부터 90일

(나) 임신 22주에서 27주 이내의 경우는 유·사산한 날로부터 60일까지 유급휴가를 주어야 한다. → [수정] (나) 임신기간 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 60일

(다) 16주에서 21주 이내의 경우는 의사 소견서를 첨부하여 유·사산한 날로부터 30일까지 유급휴가를 주어야 한다. 단, 태아이상 발육 등 신체적 차이로 인해 모체에 현저한 훼손이 발생하여 이에 대한 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우에는 이에 필요한 유급휴가를 주어야 한다. → [수정] (다) 임신기간 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유·사산한 날부터 30일

[추가] (2) 유·사산휴가를 청구하고자 하는 경우, 의사 소견서를

첨부하여야 한다. 단, 태아이상 발육 등 신체적 차이로 인해 모체에 현저한 훼손이 발생하여 이에 대한 의사의 소견서 등 객관적인 증빙자료가 제출된 경우에는 이에 필요한 유급휴가를 주어야 한다.

10. 육아휴직

- (1) 조합은 생후 3년 미만의 영아를 가진 남녀 교사가 그 영아의
→ [수정] 조합은 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 가진 남녀 교사가 그 자녀의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. [추가] 단, 보육의 공백이 생기지 않도록 조합과 협의하여야 한다.

11. [추가] 태아검진휴가

- (1) 임신한 여성교사가 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 이를 허용해 주어야 하고, 이를 이유로 근로자의 임금을 삭감하지 못한다.(근로기준법 제74조 제2항)(2008년 7월 1일 시행)
- (2) 임신부의 정기 건강진단 실시 기준(모자보건법 시행규칙 제 5조 제1항)
- (가) 임신 7개월까지는 : 매 2월에 1회
- (나) 임신 8개월에서 9개월까지는 : 매 1월에 1회
- (다) 임신 10개월 이후에는 : 매 2주에 1회

근로계약서 예시

근로 계약서

00지역 공동육아협동조합 000어린이집(이하 '갑'이라 한다)과
000(이하 '을'이라고 한다)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

- 다 음 -

제1조(직종 및 근무 장소) '을'은 '갑'의 소재지에서 000어린이집의 평교사로 근무한다. 단, 업무상
필요한 경우 '갑'은 '을'의 직종이나 근무 장소를 변경할 수 있다.

제2조(수습)

- ① '을'의 수습기간은 입사일로부터 3개월로 한다.
- ② 수습기간 중 '을'의 업무능력이 현저히 부족하거나 근무태도 등이 불량하여 정식 직원으로 채용
하기에 부적격하다고 판단되는 경우 '갑'은 '을'의 채용을 취소할 수 있다.
- ③ 수습기간은 근속연수에 삽입한다.

제3조(근무시간) '을'은 주 5일 근무하며, 근무시간은 평일 8시간으로 한다.

제4조(휴일 및 휴가)

- ① 유급휴일은 일요일과 법정공휴일로 한다.
- ② 보건휴가, 연차 등에 관하여는 000어린이집의 인사규정에 의한다.

제5조(보수)

- ① '을'의 보수는 전월 21일부터 당월 20일까지를 기준으로 하고 당월 25일에 지급한다.
- ② 기본급은 00원, 호봉으로 00원이며, 상기의 금액에서 각종 법정수당(보건휴가, 연차, 시간외 근
로)과 각종수당은 별도로 어린이집 인사규정 및 임금규정에 정하는 바를 따른다.
- ③ 상여급은 호봉급을 포함한 기본급 기준 00%이며, 매월 지급한다.
- ④ 다만, 지급일이 공휴일 또는 토요일인 경우 순차적으로 그 전일에 지급한다.

제6조 '을'이 계약을 해지하고자 할 경우에는 2개월 이전에 사직원을 제출하여 업무인수인계가 원활
히 이루어지도록 하여야 한다.

제 7조(기타)

- ① 본 계약서에 정함이 없는 사항은 000어린이집의 정관, 운영규정, 인사규정, 급여규정을 우선 적
용하며, 그 이외의 사항은 근로기준법, 동법시행령 및 동법시행규칙에 따른다.
- ② 이상의 계약을 명확히 하기 위하여 '갑'과 '을'은 계약서 2통을 작성하여 각 1통씩 보관한다.

201 년 월 일

'갑' 조 합 명 : ㉠

소 재 지 :

고유번호 :

대 표 자 : ㉠

대표자 주민등록번호 :

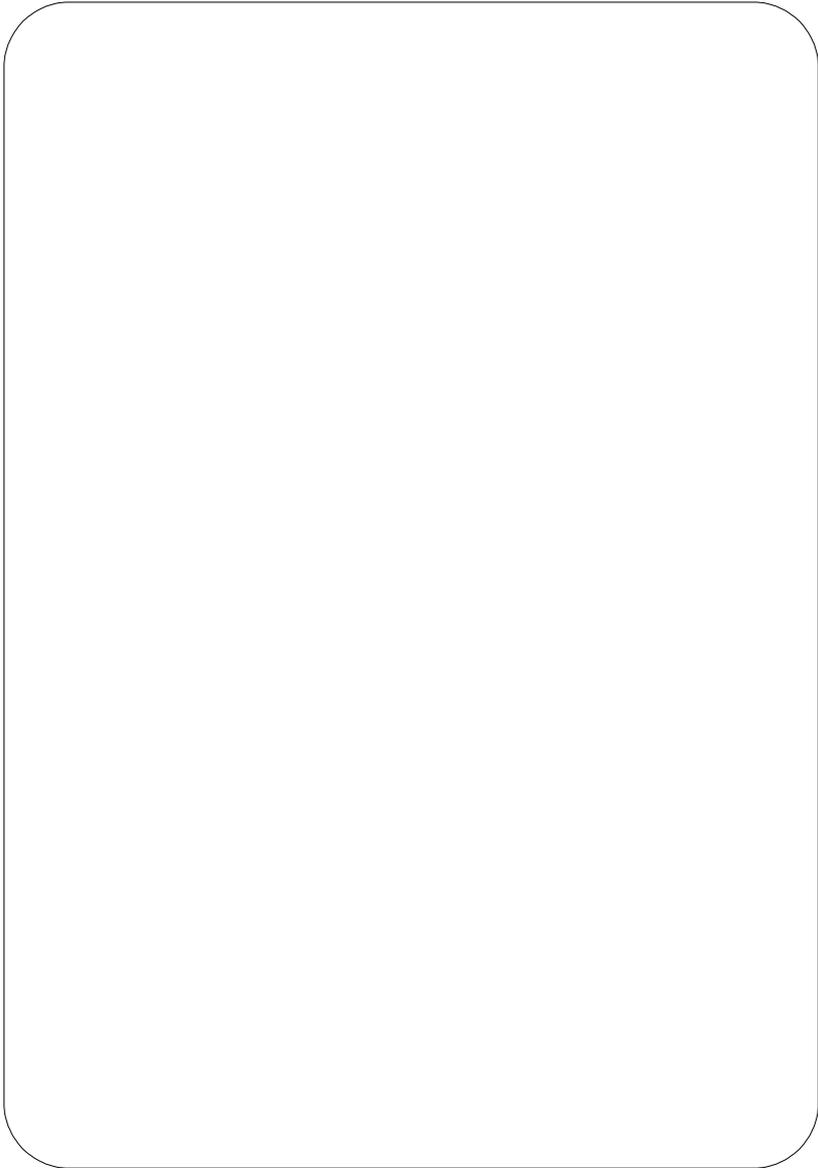
'을' 성 명 : ㉠

주 소 :

주민등록번호 :

00 공동육아협동조합 000어린이집

메모



공동육아 교사 노동기준안(3차 개정)

펴낸일 2015년 9월 15일
펴낸이 이경란
꾸민이 조윤지, 이현숙
펴낸곳 사단법인 공동육아와공동체교육
주 소 서울시 마포구 동교로 114 태복빌딩 201호
전 화 T. 02-323-0520 F. 02-323-1695
누리집 <http://공동육아>
이메일 gongdong@gongdong.or.kr

@ 본 노동기준안은 (사)공동육아와 공동체교육 자료이며,
(사)공동육아와 공동체교육의 허락 없이 무단복제와 전제배
포를 금합니다.
