

의안번호	제609호
의결 연월일	2014년 1월 24일 (제326회)

충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례안

발의자	이광희 의원 외 6명
발의연월일	2014년 1월 8일

# 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례안

## (이광희 의원 대표발의)

의안 번호	609
----------	-----

발의연월일 : 2014년 1월 8일

발 의 자 : 이광희, 김동환, 박상필, 장병학,  
전응천, 최진섭, 하재성 의원(7명)

### 1. 제정이유

충청북도교육청 소속 각급기관의 근로자 채용 및 관리 등에 관한 필요한 사항을 규정하여 신분안정을 통한 고용불안을 해소함으로써 교육행정의 질 향상을 도모하고자 하는 것임.

### 2. 주요내용

가. 근로자의 채용 등과 관련한 용어를 정의함(안 제2조)

나. 적용범위를 규정함(안 제3조)

다. 근로자의 정원 책정 및 배치기준을 정하도록 규정(안 제4조)

라. 근로자의 채용, 복무 및 임금 등에 관한 관리계획을 수립하도록 규정함(안 제5조)

마. 근로자의 전보원칙을 규정함(안 제8조)

### 3. 참고사항

가. 관계법령: 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」

나. 관계부서협의: 협의 완료

다. 예산조치: 총액 3,561,260,000원 (비용추계서 별첨 1)

라. 기 타

(1) 입법예고: 2013. 11. 11~2013. 11. 30(20일간)

입법예고 의견접수: 1,067명

입법예고 주요의견: (별첨 2)

(2) 공청회: 2013. 12. 19.(10:00 ~ 11: 30) 개최

진술인 주요 의견: (별첨 3)

## 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례안

제1조(목적) 이 조례는 충청북도교육감 소속 각급 기관에 근무하는 근로자의 채용과 관리에 필요한 사항을 규정함으로써 고용불안을 해소하고 교육행정의 질을 높이는데 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 「유아교육법」, 「초·중등교육법」, 「지방공무원법」 등에 따른 공무원이 아닌 근로자로서 각급 기관에서 근무하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 무기계약근로자: 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자

나. 기간제근로자: 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자

다. 단시간근로자: 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은

종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자

2. “각급 기관”이란 충청북도교육감(이하 “교육감”이라 한다)소속 본청, 직속기관, 교육지원청과 그 소속기관 및 공립학교를 말한다.

3. “공립학교”란 「유아교육법」 제7조제2호에 따른 유치원과 「초·중등교육법」 제3조에 따라 지방자치단체가 설립·경영하는 학교를 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 각급 기관에 근무하는 근로자에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적용하지 아니한다.

1. 「유아교육법」 제23조에 따른 강사 등

2. 「초·중등교육법」 제22조에 따른 산학겸임교사 등

3. 「교육공무원법」 제32조에 따라 채용된 기간제 교원

4. 그 밖의 법령이나 직무의 특성을 고려하여 교육감이 따로 정하는 사람

제4조(정원 및 배치기준) ① 교육감은 각급 기관의 필요 인력과 업무량 등을 종합적으로 검토하여 근로자의 정원을 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.

② 교육감은 각급 기관 별로 근로자의 직종별 배치기준을 정하여 시행하여야 한다.

제5조(관리계획 수립) 교육감은 근로자의 안정적인 근로여건 확립과 적절한 관리를 위하여 채용, 복무, 임금 등을 종합적으로 정한 관리계획을 수립·시행하여야 한다.

제6조(채용) ① 교육감은 각급 기관의 근로자를 채용한다. 다만, 교육감이 정하는 바에 따라 각급 기관의 장에게 채용 등 일부사항을 위임할 수 있다.

② 근로자의 신규채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다. 다만, 긴급을 요하거나 효율적인 업무추진을 위하여 교육감이 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 교육감은 근로자의 일부를 장애인으로 채용하도록 노력하여야 한다.

제7조(복무) 교육감은 근로자에게 공통적으로 적용되는 복무관리 기준을 마련하여야 하며, 각급 기관의 장은 이를 준수하여야 한다.

제8조(전보) ① 교육감은 근로자의 생활근거지 등을 고려하여 각급 기관 간 전보를 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 전보를 지역교육장에게 위임할 수 있다.

제9조(교육훈련 등) 교육감은 근로자의 효율적인 업무 수행과 능력 개발을

위한 교육 등을 실시하여야 한다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

## 부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포 후 3개월이 경과한 날로부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 전에 채용된 근로자는 이 조례에 따라 채용된 것으로 본다.

## 관 계 법 령 발 취

### □ 유아교육법[시행 2013.11.23.]

제20조(교직원의 구분) ① 유치원에는 교원으로 원장·원감·수석교사 및 교사를 두되, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이하의 유치원에는 원감을 두지 아니할 수 있다. <개정 2010.3.24, 2011.7.25>

②유치원에는 교원외에 촉탁의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정직원 등을 둘 수 있다.

③유치원에 두는 교원과 직원(이하 "교직원"이라 한다)의 정원·배치기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(강사 등) ① 유치원에는 교육과정 운영에 필요한 경우 제20조제1항에 따른 교원외에 강사, 기간제 교사 또는 명예교사 등을 두어 유아교육을 담당하거나 보조하게 할 수 있다. 이 경우 국립·공립 유치원은 「교육공무원법」 제10조의3제1항 및 제10조의4를, 사립유치원은 「사립학교법」 제54조의3제4항 및 제5항을 각각 준용한다. <개정 2010.3.24, 2011.5.19, 2012.1.26>

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

### □ 초·중등교육법[시행 2013.3.23.]

제19조(교직원의 구분) ① 학교에는 다음 각 호의 교원을 둔다.

1. 초등학교·중학교·고등학교·공민학교·고등공민학교·고등기술학교 및 특수학교에는 교장·교감·수석교사 및 교사를 둔다. 다만, 학생 수가 100명 이하인 학교나 학급 수가 5학급 이하인 학교 중 대통령령으로 정하는 규모 이하의 학교에는 교감을 두지 아니할 수 있다.

2. 각종학교에는 제1호에 준하여 필요한 교원을 둔다.

② 학교에는 교원 외에 학교 운영에 필요한 행정직원 등 직원을 둔다.

③ 학교에는 원활한 학교 운영을 위하여 교사 중 교무(校務)를 분담하는 보직교사를 둘 수 있다.

④ 학교에 두는 교원과 직원(이하 "교직원"이라 한다)의 정원에 필요한 사항은

대통령령으로 정하고, 학교급별 구체적인 배치기준은 제6조에 따른 지도·감독기관(이하 "관할청"이라 한다)이 정하며, 교육부장관은 교원의 정원에 관한 사항을 매년 국회에 보고하여야 한다. <개정 2013.3.23> [전문개정 2012.3.21]

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

② 제1항에 따라 학교에 두는 산학겸임교사 등의 종류·자격기준 및 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2012.3.21]

#### □ **교육공무원법** [법률 제11527호, 2012.12.11., 일부개정]

제32조(기간제교원) ① 고등학교 이하 각급학교 교원의 임용권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 예산의 범위에서 기간을 정하여 교원 자격증을 가진 사람을 교원으로 임용할 수 있다. <개정 2012.3.21>

1. 교원이 제44조제1항 각 호의 어느 하나의 사유로 휴직하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우
2. 교원이 파견·연수·정직·직위해제 등 대통령령으로 정하는 사유로 직무를 이탈하게 되어 후임자의 보충이 불가피한 경우
3. 특정 교과를 한시적으로 담당하도록 할 필요가 있는 경우
4. 교육공무원이었던 사람의 지식이나 경험을 활용할 필요가 있는 경우
5. 유치원 방과후 과정을 담당하도록 할 필요가 있는 경우

② 제1항에 따라 임용된 교원(이하 "기간제교원"이라 한다)은 정규 교원 임용에서 어떠한 우선권도 인정되지 아니하며, 같은 항 제4호에 따라 임용된 사람을 제외하고는 책임이 무거운 감독 업무의 직위에 임용될 수 없다.

③ 기간제교원에 대하여는 제43조부터 제47조까지 및 제49조부터 제51조까지, 「국가공무원법」 제16조, 제70조, 제73조, 제73조의2부터 제73조의4까지, 제75조, 제76조, 제78조, 제78조의2, 제79조, 제80조, 제82조, 제83조 및 제83조의2를 적용하지 아니하며, 임용기간이 끝나면 당연히 퇴직한다.

④ 기간제교원의 임용에 있어서는 제10조의3제1항 및 제10조의4를 준용한다. <개정 2012.1.26> [전문개정 2011.9.30]



□ 지방공무원법[법률 제11997호, 2013. 8. 6.]

제2조(공무원의 구분) ① 지방자치단체의 공무원(지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 "공무원"이라 한다)은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

② "경력직공무원"이란 실적과 자격에 따라 임용되고 그 신분이 보장되는 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다. <개정 2012.12.11>

1. 일반직공무원: 기술·연구 또는 행정 일반에 대한 업무를 담당하며 직군·직렬별로 분류되는 공무원

2. 특정직공무원: 공립 대학 및 전문대학에 근무하는 교육공무원, 교육감 소속의 교육전문직원, 자치경찰공무원 및 지방소방공무원과 그 밖에 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원으로서 다른 법률에서 특정직공무원으로 지정하는 공무원

3. 기능직공무원: 기능적인 업무를 담당하며 그 기능별로 분류되는 공무원

③ "특수경력직공무원"이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 정무직공무원

가. 선거로 취임하거나 임명할 때 지방의회의 동의를 필요한 공무원

나. 고도의 정책결정업무를 담당하거나 이러한 업무를 보조하는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 정무직으로 지정하는 공무원

2. 별정직공무원: 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 따라 임용되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원

3. 계약직공무원: 지방자치단체와의 채용계약에 따라 전문지식·기술이 요구되거나 임용에 신축성 등이 요구되는 업무에 일정 기간 종사하는 공무원

4. 삭제 <2011.5.23>

④ 제3항에 따른 별정직공무원과 계약직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다.<개정 2011.5.23>

[전문개정 2008.12.31]

□ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률[시행 2013.9.23.]

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초

과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
  2. 휴직·과건 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
  3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
  4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
  5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
  6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

<별첨자료 1>

# 충청북도교육청 근로자 채용 및 관리 조례안 비용추계서

## 1. 사업개요

- 충청북도교육감 소속 각급 기관에 근무하는 공무원이 아닌 근로자에 대한 정원관리, 채용, 임금, 전보 등 근로관계 근거를 조례로 제정

## 2. 비용 발생 요인

- 학교직원의 임용권 등 변경으로 도교육청 및 교육지원청 단위의 통일적 인사관리에 따른 비용 발생

## 3. 관련조문

- 통일적 인사관리에 따른 인력충원 및 전산시스템 구축
  - 정원책정, 임금지급, 4대보험 관리, 채용, 전보 등 인사관리 인력충원(안 제4조, 제5조)
  - 채용, 퇴직, 교육훈련, 임금지급 등 인사관리 시스템 구축

## 4. 비용 추계 결과

### 가. 추계의 전제

- 학교직원의 채용 및 전보, 임금지급 등 인사관리에 관한 사항을 도교육청에서 총괄하되 유·초·중학교는 교육지원청에 위임
- 기관별 학교직원 관리 인원

(2013.4.1.기준/단위 : 명)

청주	충주	제천	청원	보은	옥천	영동	진천	괴산 증평	음성	단양	본청	계
1,718	616	434	435	186	211	210	248	263	322	162	1,553	6,358

**나. 추계 결과**

○ 인사관리 인력충원 인건비(5년) : 346,126만원

- 추가 소요인력 : 18명(본청 5, 청주 3, 그 외 10)

- 인건비 추산 : 연 69,225만원(6급 2명 20호봉 기준 1인당 연 5,162만원, 7급 16명10호봉 기준 1인당 연 3,683만원)

※ 관리기관별 소요인력 산출

(단위 : 명)

단위업무명	본청	청주 교육지원청	그 외 지역교육청	비고
임금, 4대보험, 연차, 퇴직금 등 급여지급	1.0	1.0	0.5	신규
채용계획, 인사(전보), 복무, 근평 제규정관리	2.0	1.4	0.3	신규
정원(배치기준) 관리, 징계, 포상, 교육훈련 등	1.0	0.3	0.1	신규
인사기록 전산관리	1.0	0.3	0.1	신규
처우개선, 무기직전환, 인력관리, 장애인고용, 노무관리 등	4.0			기존
계	9.0	3.0	1.0	

※ 현, 학교직원담당 인사노무관리 인력 : 4명(5급 1, 주무관 2, 노무사 1)

※ 광주교육청 학교직원 2,790여명 관리 인력 : 8명(5급 1, 주무관 6, 노무사 1명)

○ 인사관리 시스템 전산화 구축 비용 : 1억원

- 시설/인사/급여 패키지 구축(급여 관리)

※ 현, 교육행정정보시스템(NEIS)을 활용할 경우 교육부에서 추진

**다. 재원조달방안 : 보통교부금(지방비)**

**5. 연도별 비용 추계표 : 붙임**

**6. 작성자 : 기획관실 학교직원담당 사무관 오세경**

## < 연도별 비용 추계표 >

(단위 : 천원)

구 분	1차년도 (2014년)	2차년도 (2015년)	3차년도 (2016년)	4차년도 (2017년)	5차년도 (2018년)	계	
세 출	792,252	692,252	692,252	692,252	692,252	3,561,260	
지방공무원 인건비	692,252	692,252	692,252	692,252	692,252	3,461,260	
인사관리 시스템구축비	100,000					100,000	
<b>재원 조달</b>	792,252	692,252	692,252	692,252	692,252	3,561,260	
의존 재원	소 계	792,252	692,252	692,252	692,252	692,252	3,561,260
	국고보조금						
	보통교부금	792,252	692,252	692,252	692,252	692,252	3,561,260
	특별교부금						
자체 수입	소 계						
	자체수입						
지방채							
기 금							
기 타 (차입금, 민자 예비비 등)							

## 입법예고 접수 의견 (학교비정직원 1067명)

조항	초안	비정규직 의견
<p><b>제4조</b> (정원 및 배치기준)</p>	<p>① 교육감은 관련 법령이 정하는 바에 따라 각급 기관의 필요 인력과 사무량 등을 종합적으로 검토하여 <b>근로자의</b> 정원을 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.</p> <p>② <b>교육감은</b> 각급 기관 별로 근로자의 직종별 배치기준을 정하여 시행하여야 한다.</p>	<p>① 교육감은 관련 법령이 정하는 바에 따라 각급 기관의 필요 인력과 사무량 등을 종합적으로 검토하여 근로자의 정원을 책정하고 적정하게 관리하여야 한다. <u>단, 이 조례 시행 전 채용된 현원이 정원보다 많을 경우 현원을 정원으로 본다.</u></p> <p>② 교육감은 각급 기관 별로 근로자의 직종별 배치기준을 정하여 시행하여야 한다. <u>단, 이를 근거로 무기계약자를 해고할 수 없다.</u></p> <p>③ <u>기존에 근무자가 있는 곳은 교사를 발령하지 않는다.</u></p> <p>- <u>현재 비정규직 중 무기계약직이 근무하고 있는 곳에 정규직을 배치하여 고용을 불안하게 하는 일이 없도록 한다.</u></p>
<p><b>제6조</b> (채용)</p>	<p>① 각급 기관의 근로자는 교육감이 채용한다. 다만, 교육감이 정하는 바에 따라 각급 기관의 장에게 채용 등 일부사항을 위임할 수 있다.</p> <p>② 근로자의 채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다. 다만, 긴급을 요하거나 효율적인 업무추진을 위하여 교육감이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 교육감은 근로자의 일부를 장애인으로 채용하도록 노력하여야 한다.</p>	<p>④ <u>각 분야의 전문자격자가 채용되도록 한다.</u></p>

조항	초안	비정규직 의견
제7조 (복무)	교육감은 근로자에게 공통적으로 적용되는 복무관리 기준을 마련하여야 하며, 각급 기관의 장은 이를 준수하여야 한다.	교육감은 근로자에게 <u>교원과 동일한 근로시간을 적용하고</u> , 공통적으로 적용되는 복무관리 기준을 마련하여야 하며, 각급 기관의 장은 이를 준수하여야 한다.
제8조 (전보)	교육감은 근로자의 생활근거지 등을 고려하여 각급 기관 간 전보를 실시할 수 있다.	교육감은 근로자의 생활근거지 등을 고려하여 각급 기관 간 전보를 실시할 수 있다. <u>단, 당사자의 동의가 있어야 하며, 고용과 임금에서 불이익이 없도록 하여야 한다.</u>
제9조 (교육훈련 등)	교육감은 근로자의 효율적인 업무수행과 능력 개발을 위한 교육 등을 실시하여야 한다.	-교육감은 근로자의 효율적인 업무수행과 능력 개발을 위한 교육 등을 실시하되, <u>방학동안 집중적으로 하며 유급으로 처리하여 연2회이상 실시한다.</u> -교육감은 근로자의 효율적인 업무수행과 능력 개발을 위하여 교육, 연수 등을 실시하고, 연수비의 일부를 지원한다.
		<u>&lt; 신설조항 &gt;</u> <u>(사립학교 소속 근로자) 교육감은 사립학교 소속 근로자에게도 이 조례의 내용이 준용될 수 있도록 노력하여야 한다</u> <u>(사립학교에 대한 적용) 교육감은 사립학교에서 근무하는 근로자의 인사와 징계기준 및 절차에 관한 인사내규 등이 이 조례와 상이한 경우, 이 조례에 준하는 내용으로 개정하여 근로조건, 임금 및 고용안정, 기타 제반사항이 보장될 수 있도록 소소속 학교장을 적극 지도·감독한다.</u>

## 공청회 진술인 의견

조항	초안	공청회 의견	수정안	반영여부
제명		<p>&lt;엄기형교수&gt;                      - '충청북도교육청' → '충청북도                      교육감 소속', '근로자' →                      공무원이 아닌 근로자'</p> <p>&lt;오세경 사무관&gt;                      - '근로자' → '공무원이 아닌 근                      로자'</p> <p>&lt;김미경지부장&gt;                      - '근로자' → '학교직원'</p> <p>&lt;전웅천의원, 박상필위원장&gt;                      - '근로자'라는 용어가 적절한지                      고민 필요.</p>	원안대로	<p>▪ 조례안 제2조의 용어                      정의에 '근로자'에 대한                      정의를 명시하고 있기                      때문에 원안의 제명대                      로 하여도 의미의 전달                      에 문제가 없다고 판단                      되어 진술인들의 의견                      반영하지 않음.</p>
제3조 (적용범위)	<p>이 조례는 각급 기관에 근무하는                      근로자에 대하여 적용한다. 다만,                      다음 각 호의 어느 하나에 해당하                      는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>1. 「유아교육법」 제23조에 따른                      강사 등</p>	<p>&lt;김미경지부장&gt;                      4.호 삭제</p>	원안대로	<p>▪ 비정규직원 중 무기                      계약직으로 전환직종이                      안되는 사람이 있을 수                      있는 등의 문제가 발                      생할 수 있기 때문에 4                      호의 명시가 필요하다고                      판단되어 진술인 의                      견 반영하지 않음.</p>



조항	초안	공청회 의견	수정안	반영여부
	<p>2. 「초·중등교육법」 제22조에 따른 산학겸임교사 등</p> <p>3. 「교육공무원법」 제32조에 따라 채용된 기간제 교원</p> <p>4. 그 밖의 법령이나 직무의 특성을 고려하여 교육감이 따로 정하는 사람</p>			
제4조 (정원 및 배치기준)	<p>① 교육감은 <u>관련 법령이 정하는 바에 따라</u> 각급 기관의 필요 인력과 사무량 등을 종합적으로 검토하여 근로자의 정원을 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.</p> <p>② 교육감은 각급 기관 별로 근로자의 직종별 배치기준을 정하여 시행하여야 한다.</p>		<p>① 교육감은 각급 기관의 필요 인력과 사무량 등을 종합적으로 검토하여 근로자의 정원을 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.</p>	
제6조 (채용)	<p>① 각급 기관의 근로자는 교육감이 채용한다. 다만, 교육감이 정하는 바에 따라 각급 기관의 장에게 채용 등 일부사항을 위임할 수 있다.</p> <p>② 근로자의 채용은 공개경쟁을</p>	<p>&lt;오세경사무관&gt; - 채용→임용 또는 신규임용</p>	<p>② 근로자의 신규채용은</p>	<p>▪ 도교육청의 채용→임용으로 ▪ 수정해야 한다는 의견은 반영하지 않음. - 공무원이 아닌 근로</p>

조항	초안	공청회 의견	수정안	반영여부
	<p>원칙으로 한다. 다만, 긴급을 요하거나 효율적인 업무추진을 위하여 교육감이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 교육감은 근로자의 일부를 장애인으로 채용하도록 노력하여야 한다.</p>		<p>공개경쟁을 원칙으로 한다. 다만, 긴급을 요하거나 효율적인 업무추진을 위하여 교육감이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다</p>	<p>자 선발과 관련하여 임용과 채용 구분없이 교체사용이 가능하다는 국립국어원의 해석.</p> <p>- 타시도 9개조례 중 다수가 채용으로 사용.</p> <p>▪ 도교육청의 ②항에 채용→신규채용으로 수정 의견은 수정하는 것이 의미전달이 명확히 할 수 있다는 판단에 따라 반영하였음.</p>
<p>제7조 (복무 등의 관리)</p>	<p>교육감은 근로자에게 공통적으로 적용되는 복무관리 기준을 마련하여야 하며, 각급 기관의 장은 이를 준수하여야 한다.</p>	<p>&lt;엄기형교수&gt;</p> <p>- 학교에 근무하는 직원과의 동일 근무시간, 차별금지 사항 명시</p> <p>&lt;김미경지부장&gt;</p> <p>- 학교에 근무하는 교원 및 직원과 근무시간을 동일하게 한다는 내용 명시</p>	<p>원안대로</p>	<p>▪ 도교육청의견 반영.</p> <p>- 도교육청과 비정규직 간 단체교섭을 통한 협의를 거쳐 추후 시행규칙에 담는 것이 조례의 시행에 무리가 따르지 않는다고 판단됨.</p>

조항	초안	공청회 의견	수정안	반영여부
		<p>&lt;권두섭변호사&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공통적으로 적용되는 복무기 준마련과 학교장의 준수사항 매우 중요</li> </ul> <p>&lt;오세경사무관&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-교원과 동일한 근무시간 적용은 통상임금과 평균임금 등 현 보수체계의 임금상효과로 이어져 연장근로수당, 퇴직금 등 인건비 추가재정 부담사항에 대한 면밀한 검토 필요하며, 단체교섭에서 협의할 사항임.</li> </ul>		
제8조 (전보)	교육감은 근로자의 생활근거지 등을 고려하여 각급 기관 간 전보를 실시할 수 있다.	<p>&lt;엄기형교수, 김미경지부장&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 전보의 경우 당사자의 사전 동의 사항 추가</li> </ul>	<p>① 교육감은 근로자의 생활근거지 등을 고려하여 각급 기관 간 전보를 실시할 수 있다.</p> <p>②제1항에 따른 전보는 지역교육장에게 위임할 수 있다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 동의여부까지 반영하는 것은 현실적으로 어려움이 있다는 도교육청의 의견에 타당성이 있다고 판단되어 전보시 근로자의 사전동의 사항은 반영하지 않았으며, 인사행정의 현실적 측면과 효율성 측면에서 ②항이 필요하다고 판단되어 신설함.</li> </ul>
제9조	교육감은 근로자의 효율적인 업무		원안대로	

조항	초안	공청회 의견	수정안	반영여부
(교육훈련 등)	수행과 능력 개발을 위한 교육 등을 실시하여야 한다.			
<p data-bbox="159 373 327 421">&lt;신설조항&gt;</p> <p data-bbox="159 469 327 517">&lt;신설조항&gt;</p>		<p data-bbox="853 389 1326 485">&lt;김미경지부장, 권두섭변호사, 엄기형교수&gt;</p> <p data-bbox="853 501 1326 644">-사립학교 비정규직 근로자에 계도 이 조례가 적용되도록 하는 내용 추가</p>		<p data-bbox="1715 373 2092 916">▪ 사립학교 근로자 적용 여부와 관련된 사항은 「사립학교법」에 명시된 사립학교 법인이나 사립학교경영자의 권한에 관한 사항이기 때문에 조례로 규정하는 것은 부적절하다고 판단되며, 시행규칙 등에 교육감의 지도·감독을 강화하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것으로 사료됨.</p> <p data-bbox="1715 916 2092 948">&lt;참고&gt;</p> <p data-bbox="1715 948 2092 1414">「사립학교법」 제70조 (사무기구 및 직원) ① 학교법인 또는 사립학교경영자는 그의 사무와 그가 설치·경영하는 학교의 사무를 처리하기 위하여 필요한 사무기구를 두되, 그 설치·운영과 사무직원의 정원·임면·보수·복무 및 신분보장에 관하여는 학교법인</p>

조항	초안	공청회 의견	수정안	반영여부
				<p>또는 법인인 사립학교 경영자의 경우에는 정관으로 정하고, 개인인 사립학교 경영자의 경우에는 규칙으로 정한다.</p> <p>② 각급학교의 소속사무직원은 학교의 장의 제청으로 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면한다</p>
부칙	<p><b>제1조(시행일)</b> 이 조례는 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.</p> <p><b>제2조(경과조치)</b> 이 조례 시행 전에 채용된 공무원이 아닌 근로자는 이 조례에 따라 채용된 것으로 본다.</p>	<p>&lt;오세경사무관&gt; - 공포 후 3개월→6개월</p>	원안대로	<p>조례가 제정된 9개 시도 가운데 6개월 이상인 타시도는 3개(경남, 광주, 제주)지역 뿐이며, 타시도의 경우 3개월의 준비기간으로 문제가 없었고, 충북도 조례제정 과정에서 충분한 협의와 조율과정이 있었기 때문에 조례제정 후 시행을 위한 준비기간으로 3개월이 적절하다고 판단되어 진술인 의견을 반영하지 않음.</p> <p>&lt;참고&gt;  <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 경기: 3개월</li> <li>◦ 강원: 1개월</li> </ul> ('13.8.3. 제정</p>

조항	초안	공청회 의견	수정안	반영여부
				<p style="text-align: right;">'13. 9. 2. 시행)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 경남: 6개월</li> <li>◦ 전북: 공포한날부터 시행</li> <li>◦ 서울: 2개월 (13.10.24 제정, '14. 1.1 시행)</li> <li>◦ 광주: 8개월 (12. 1.9 제정, '12. 9.1. 시행)</li> <li>◦ 울산: 1월 (12 .6. 1 제정 '12. 7. 1 시행)</li> <li>◦ 제주: 4개월 (12. 8. 9 제정 '12. 12. 1 시행)</li> <li>◦ 대구: 2개월 (13. 11. 1 제정 '14. 1. 1 시행)</li> </ul>