

9. 초급대학 졸업, 교원양성소 수료 등을 통해 교원자격증을 취득한 후 근무하다 퇴직한 자를 강사로 고용할 때 적용하는 강사수당은?

☞ 나호(4번, 5번 조항)와 다호(3번 및 5번 조항)에 의거하여 다음과 같이 적용

구분	수당단가	적용 기준
나호	24,000원	채용분야와 관련된 교원자격증을 취득한 후 3년 이상 당해분야의 경력이 있는 자
다호	22,000원	채용예정분야와 관련된 교원자격증을 취득한 자

10. 기간제교원도 가족돌봄휴가를 받을 수 있나?

☞ 기간제교원의 복무는 정규교원의 복무기준에 준하여 처리하되, 구체적인 사항은 계약내용으로 정하도록 하고 있고, 가족돌봄휴가는 국가공무원복무규정 제20조 제14, 15항에 명시되어 있으므로 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여할 경우 등 기간제 교원은 「국가공무원 복무·징계 예규」에 따라 실시 가능함.

11. 정규교사 A가 휴직 등을 하여 대체 기간제 교사를 채용하였다. 교사 A가 휴직 기간 종료일 이후 단절없이 연속하여 10일간의 병가를 신청하였을 때 계약제 교원 채용 방법은?

☞ 원칙적으로 육아휴직으로 인한 계약은 종료되고 새로운 계약을 체결해야 하며 채용기간이 1월 미만 이므로 강사를 채용하여야 한다. 단, 결원사유의 원인이 되는 교사가 동일하고, 대체 기간제 교사도 동일하며, 추가로 발생한 결원기간이 1월 미만일 때에 한하여 기간제 채용 계약을 추가발생 결원기간 이내로 연장 계약할 수 있음. 즉, 추가로 발생한 결원기간이 1개월 이상일 경우에는 전형 절차를 거쳐 새롭게 계약하여 임용하여야 함.

※ 용어의 정리

- “재계약”: 기간 단절 없는 연속 근무로 1개월 이상의 계약서를 새로 작성하는 경우, 새로운 전형절차를 거침
- “계약 연장”: 기존 계약에서 계약만료 기간만 1개월 미만으로 연장하는 경우, 호봉 재획정 하지 않음

12. 특수학교와 특수학급에서 기간제교원 채용은 어떤 기준으로 해야 하나?

☞ 특수학교(급)의 기간제교원 채용을 할 때 채용하고자 하는 교사의 소지자격을 확인해야 함. 채용하고자 하는 학교(급)에 맞는 자격 소지자를 우선 채용해야 하며, 해당 학교(급)에 맞는 지원자가 없을 때에는 다음의 사항을 고려하여 채용하여야 함.

1) 해당 학교(급)에 맞는 특수교사 자격자가 없을 때

- 과정을 달리하는 특수교사 자격 소지자 채용 (예)중학교 특수학급에 초등 특수교사 자격 소지자 채용

2) 특수교사 자격 소지자가 없을 때

- 유초등 또는 중등 일반교사 채용

※ 해당 과정과 다른 자격 소지자를 채용할 때는 반드시 교내 인사자문위원회에서 심의를 거쳐야 함. 또한 교원자격증이 없는 교사는 기간제교원으로 채용할 수 없음 (예)미술치료사 자격소지자를 특수학급 교사로 채용할 수는 없음