

「2020년 학교 예술강사 지원사업」 취업규칙 주요 변경사항

□주요변경사항

○ 2020년 예술강사 취업규칙 주요 변경사항

2019안	2020안	수정 취지
제1조(목적) 이 규칙은 문화예술교육지원법에 따라 광주광역시 서구문화원(이하 ‘운영기관’이라 함)에서 운영되는 <u>2019년도</u> 학교 예술강사 지원사업을 통해 수혜 학생들이 진취적이고 바른 인성을 갖춘 창의적 인재로 성장할 수 있도록 문화예술교육 활동을 지원하는 운영기관 소속 예술강사의 근로조건 및 복무에 관한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 규칙은 문화예술교육지원법에 따라 광주광역시 서구문화원(이하 ‘운영기관’이라 함)에서 운영되는 <u>2020년도</u> 학교 예술강사 지원사업을 통해 수혜 학생들이 진취적이고 바른 인성을 갖춘 창의적 인재로 성장할 수 있도록 문화예술교육 활동을 지원하는 운영기관 소속 예술강사의 근로조건 및 복무에 관한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.	
제2조(용어의 정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. -중략- 2. “운영기관”이란 예술강사와 근로계약을 체결하고 <u>출강관리, 교육활동관리 등 복무 및 인사에 관한 사항을 총괄하는 근로기준법상 사용자를 말한다.(삭제)</u> -중략-	제2조(용어의 정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. -중략- 2. (삭제) -중략-	

2019안	2020안	수정 취지
6. “출강시수”란 배치시수의 범위 내에서 예술강사와 운영학교가 개별 약정한 시수를 이으며, 복수학교 출강강사의 경우 학교 별 출강시수를 합한 값으로 한다.	5. “출강시수”란 배치시수의 범위 내에서 예술강사와 운영학교가 개별 약정한 시수를 이으며, 복수학교 출강강사의 경우 학교 별 출강시수를 합한 값을 “총 출강시수”로 한다.	
제3조(적용범위) ① 이 규칙은 운영기관에서 운영하는 <u>2019년도</u> 학교 예술강사 지원사업의 모집 및 선발절차를 거친, <u>2019년도</u> 활동 예술강사에 한하여 적용한다. ② <u>2019년도</u> 활동 예술강사에 대하여는 이 규칙만을 적용하고, 그 외 규정, 규칙, 지침, 강령 기타 운영기관의 사규를 적용하지 아니 한다. ③ 이 규칙에서 정한 사항 이외의 사항은 근로기준법과 기타 노동관계법령이 정한 바에 따른다.	제3조(적용범위) ① 이 규칙은 운영기관에서 운영하는 <u>2020년도</u> 학교 예술강사 지원사업의 모집 및 선발절차를 거친, <u>2020년도</u> 활동 예술강사에 한하여 적용한다. ② <u>2020년도</u> 활동 예술강사에 대하여는 이 규칙만을 적용하고, 그 외 규정, 규칙, 지침, 강령 기타 운영기관의 사규를 적용하지 아니 한다. ③ 이 규칙에서 정한 사항 이외의 사항은 근로기준법과 기타 노동관계법령이 정한 바에 따른다.	
제7조(근로계약기간) 근로계약기간은 사업의 운영기간인 <u>2019년 3월 4일부터 2019년 12월 31일</u> 사이의 기간 중 개별 근로계약으로 정한 바에 따른다.	제7조(근로계약기간) 근로계약기간은 사업의 운영기간인 <u>2020년 3월 2일부터 2020년 12월 31일</u> 사이의 기간 중 개별 근로계약으로 정한 바에 따른다.	
제8조(제출서류) ① 모집절차를 거쳐 선발 또는 선발 예정인 강사는 근로계약 체결 시 다음 각 호의 서류	제8조(제출서류) ① 모집절차를 거쳐 선발 또는 선발 예정인 강사는 근로계약 체결 시 다음 각 호의 서류	- 접수 시점과 현 시점의 주소를 모두 확인할 수 있는 근거 구체화

2019안	2020안	수정 취지
<p>를 운영기관으로 제출하여야 한다.</p> <p>1. 주민등록등본</p> <p>2. 성범죄 경력 조회 동의서 및 아동학대 관련 범죄전력조회 동의서</p> <p>3. 기타 예술강사와 근로계약을 체결하기 위하여 필요에 따라 운영기관이 요구하는 서류</p> <p><후략></p>	<p>를 운영기관으로 제출하여야 한다.</p> <p>1. 현주소 및 주소 변동(이력)사항 등을 확인할 수 있는 주민등록등본</p> <p>2. 성범죄 경력 조회 동의서 및 아동학대 관련 범죄전력조회 동의서</p> <p>3. 기타 예술강사와 근로계약을 체결하기 위하여 필요에 따라 운영기관이 요구하는 서류</p> <p><후략></p>	
<p>제10조(출강시수의 결정 및 변동)</p> <p>-중략-</p> <p>② 제1항 각 호의 사유가 있음에도 예술강사가 제1항 소정의 고지를 하지 아니한 경우, 제2조 제6호의 내용에도 불구하고 실제 강의를 제공한 시수를 출강시수로 간주하며, 이 경우에도 출강시수는 배치시수를 초과할 수 없다.</p>	<p>제10조(출강시수의 결정 및 변동)</p> <p>-중략-</p> <p>② 제1항 각 호의 사유가 있음에도 예술강사가 제1항 소정의 고지를 하지 아니한 경우, 제2조 제5호의 내용에도 불구하고 실제 강의를 제공한 시수를 출강시수로 간주하며, 이 경우에도 출강시수는 배치시수를 초과할 수 없다.</p>	<p>- 운영기관 간 기준 통일</p>
<p>제14조(겸업의 허용) ① 예술강사는 창작활동, 공연 예술활동 등 예술인으로서 본연의 직무에 자유롭게 종사할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에는 취업 할 수 없다. 다만 예술강사지원사업 출강일과 날짜가 중복되지 않으면 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 고용노동부에서 관리하는 일자리창출사업</p> <p>2. 사회적 기업 중 정부지원 일자리 사업 예산에</p>	<p>제14조(겸업의 허용) 예술강사는 출강에 지장이 없는 범위 내에서 창작활동, 공연예술활동 등 예술인으로서 본연의 직무에 자유롭게 종사할 수 있다.</p>	<p>- 일자리사업 제외에 따라 제2항의 제한을 삭제</p> <p>- 운영기관의 관리 편의를 위해 ‘출강에 지장이 없는’이라는 조건 추가</p>

2019안	2020안	수정 취지
<p>의하여 고용되는 사업</p> <p>제18조(출강일 및 출강시간)</p> <p>① 출강일 및 출강시간은 예술강사와 운영학교가 개별 약정한 바에 따르되, 매주 월요일부터 일요일까지 각 주의 출강시수는 15시수에 도달하지 않도록 한다.</p> <p>② 출, 퇴근은 예술강사와 운영학교가 약정한 일정에 따른다.(삭제)</p> <p>③ 출강일, 출강시간은 운영학교의 사정에 따라 변경될 수 있다.</p>	<p>제18조(출강일 및 출강시간)</p> <p>① 출강일 및 출강시간은 예술강사와 운영학교가 개별 약정한 바에 따르되, 매주 월요일부터 일요일까지 각 주의 출강시수는 15시수에 도달하지 않도록 한다.</p> <p>② -삭제-</p> <p>② 출강일, 출강시간은 운영학교의 사정에 따라 변경될 수 있다.</p>	<p>- 문구 수정, - 운영기관 간 기준 통일</p>
<p>제19조(근로시간)</p> <p>① 예술강사의 근로시간은 강의제공 시간으로 한다.</p> <p>② 임금 기타 금품의 산정 및 지급은 시수를 기준으로 하며, 시수의 계산은 아래 각 호의 방법에 따르되, 소수점 둘째 자리에서 반올림한 값으로 한다.</p> <p>-중략-</p>	<p>제19조(근로시간)</p> <p>① 예술강사의 근로시간은 강의제공 시간을 기준으로 한다.</p> <p>② 임금 기타 금품의 산정 및 지급은 시수를 기준으로 하며, 시수의 계산은 아래 각 호의 방법에 따르되, 소수점 둘째 자리에서 반올림한 값으로 한다.</p> <p>-중략-</p>	<p>- 운영기관 간 기준 통일</p>
<p>신설</p>	<p>제21조(출근)</p> <p>예술강사는 운영학교와 정한 출강시각 전까지 출근하여 정상적인 강의 제공에 차질이 없도록 하여야 한다.</p>	<p>- 운영기관 간 기준 통일</p>

2019안	2020안	수정 취지
<p>제21조(결근)</p> <p>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 수업시간 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>제22조(지각, 결근)</p> <p>① 예술강사는 운영학교와 정한 출강시각 전까지 출근하여 정상적인 강의 제공에 차질이 없도록 하여야 한다.</p> <p>② 예술강사는 부득이한 사정으로 정해진 출강일정에 출근할 수 없는 경우 최소 1주일 전 운영학교에 고지하고 상호 협의 하에 출강일정을 조정해야 한다.</p> <p>③ 제1항 소정의 출강일정 조정이 어려운 경우, 예술강사는 운영기관과 사전 협의하여 지각, 결근에 대한 승인을 얻는 한편 운영학교에 그 사실을 충실히 고지하여야 한다.</p> <p>④ 예술강사가 제2항의 절차를 이행하지 않는 경우 무단지각·결근으로 본다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 출강일정 조정이 있는 경우 또는 출강 당일 운영학교의 일방적인 통보로 수업이 취소된 경우는 결근으로 보지 않는다</p>	<p>- ①출강일정 조정을 우선 시도하고, ②출강일정 조정이 어려운 경우 운영기관의 사전 승인을 얻도록 절차를 정립하여 명시</p> <p>- 무단지각 및 결근의 정의 명시</p> <p>- 출강일정 조정의 경우 등은 지각, 결근으로 취급하지 않음을 명시</p> <p>- 지각, 결근 통합 및 전반적으로 간소화하여 서술</p>
<p>제22조(지각) ① 예술강사가 지각한 경우에는 그 사유를 기재한 서면을 지체없이 운영기관에 제출하여야 한다.</p> <p>② 정당한 사유 없는 지각의 경우 그 시간에 비례하여 강사비를 공제할 수 있으며, 사안의 경중, 횟수 등을 참작하여 징계할 수 있다.</p>		

2019안	2020안	수정 취지
<신설>	제23조(결강 시수의 처리) 결근 , 지각 등의 사유로 인한 결강 시수의 경우 출강시수로 처리하지 아니한다 .	- 근태관리 실시에 따라 도입된 ‘결강 시수’관련 내용 추가
제25조(출산전후휴가비의 산정) 제24조에 따른 출산전후휴가비는 통상임금 60일분 (한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 75일분)으로 지급하되, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	제26조(출산전후휴가비의 산정) 제25조에 따른 휴가 중 최초 60일 (한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 75일)은 유급으로 한다 . 다만 , 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액과의 차액만을 지급한다 .	- 운영기관 간 기준 통일
제26조(배우자 출산휴가) ① 운영기관은 예술강사가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 역 일을 기준으로 연속하여 3일 을 유급휴가로서 부여한다. ② 제1항에 따른 휴가는 예술강사의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.	제27조(배우자 출산휴가) ① 운영기관은 예술강사가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일 의 휴가 를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액과의 차액만을 지급한다 . ③ 제1항에 따른 휴가는 1회 에 한정하여 나누어 사용 할 수 있으며 , 배우자가 출산한 날부터 90일 이 지나 면 청구할 수 없다 .	- 남녀고용평등법 개정에 따른 내용의 수정
<신설>	제28조(난임치료휴가) ① 운영기관은 예술강사가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가 (이하 “ 난임치료휴가 ”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며 , 이 경우 최초 1일 은 유급으로 한다 . 다만 , 해당 청구한 시기에 휴가 를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 해당 강사와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다 .	- 남녀고용평등법 개정에 따른 내용의 수정

2019안	2020안	수정 취지
	② 난임치료휴가를 사용하고자 하는 예술강사는 난임 치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 휴가를 시작하려는 날의 3일 전까지 신청하여야 한다 .	
제30조(임금 및 기타 금품의 종류) 임금 및 기타 금품의 종류는 다음과 같다. <u>1. 강사비</u> <u>2. 급식비</u> <u>3. 교통비</u> <u>4. 장애인수당</u> <u>5. 도서벽지수당</u> <u>6. 사전방문보조금(해당 교통비 포함)</u> <u>7. 출산전후휴가비</u>	제32조(임금 및 기타 금품의 종류) 임금 및 기타 금품의 종류는 다음과 같다. 1. 임금: 강사비, 급식비, 출산전후휴가비 등 2. 기타 실비변상적 금품: 교통비, 장애인수당, 도서벽지수당, 사전방문보조금(해당 교통비 포함) 등	- 단순화, - 운영기관 간 기준 통일
제31조(강사비) ① 강사비란 강의활동 등에 대해 지급하는 임금 을 말한다. ② 1시수 당 강사비는 해당 사업연도 예산의 범위 내에서 결정한다 .	제33조(강사비) 강사비란 강의 활동에 대해 지급하는 임금으로 서 1시수 당 43,000원 으로 한다 .	- 구체화, 단순화 - 운영기관 간 기준 통일
제32조(급식비) 운영기관은 예술강사의 활동을 보조하기 위하여 1시수 이상 출강한 달에 한하여 월 7만원의 급식비 를 지급한다 .	제34조(급식비) 예술강사의 생활 보조 등을 목적으로 출강결과가 등록·승인 된 월에 한하여 월 70,000원의 정액 급식비를 지급한다 . 다만, 2020년도 예술강사 지원사업과 관련하여 타 사업장으로부터 같은 명목의 금품을 수령한 월의 경우에는 그러하지 아니하다 .	- 급식비의 지급 목적, 금액, 예외 등 명시

2019안	2020안	수정 취지
제33조(교통비) ① <u>교통비는 예술강사 신청 접수 시 등록한 주소지를 기준으로 운영학교까지의 거리가 왕복 이동거리 30km 이상인 경우에 한하여 거리에 따라 차등 지급할 수 있다.</u> -중략-	제35조(교통비) ① <u>운영기관은 예술강사 신청 접수 시 등록한 주소지를 기준으로 운영학교까지의 왕복 이동거리가 30km 이상인 예술강사에 대하여, 출강 활동 지원을 목적으로 교통비를 차등 지원할 수 있다.</u> -중략-	- 교통비 지급 목적 등 명시 - 운영기관 간 기준 통일
제34조(장애인수당) <u>장애인 예술강사의 안정적인 근로여건 및 교통편의 제공을 위해 출강일당 10,000원 범위 내에서 장애인수당을 지급할 수 있다.</u>	제36조(장애인출강보조금) <u>장애인 예술강사의 생활안정 및 교통편의 지원을 위해 출강일 당 10,000원 범위 내에서 보조금을 지원할 수 있다.</u>	- 단순화 - 운영기관 간 기준 통일
제35조(도서벽지수당) <u>「도서·벽지교육진흥법」의 적용 대상이 되는 도서벽지학교에 출강하는 경우 출퇴근의 곤란함을 고려하여 도서벽지수당을 추가 지급할 수 있다.</u>	제37조(도서벽지출강보조금) <u>「도서·벽지교육진흥법」의 적용 대상이 되는 도서벽지학교에 출강하는 경우 이동의 곤란함을 고려하여 보조금을 지원할 수 있다.</u>	- 문구 수정 - 운영기관 간 기준 통일
제36조(선박 운임비, 숙박비) -중략-	제38조(기타 실비지급) -중략-	- 조항 제목 변경
제37조(지급방법) ① <u>강사비는 매월 초일부터 말일까지의 강의 제공 시수를 계산하여 매월 13일에 예술강사의 은행계좌로 지급하되, 근로소득세 및</u>	제39조(강사비 등 계산 및 지급방법, 시기) <u>강사비와 급식비는 매월 초일부터 말일까지 예술강사가 온라인시스템에 등록한 출강결과를 바탕으로 계산하여 익월 13일에 예술강사 명의</u>	- 통상임금 산정과 관련한 ‘급식비’ 처리의 실무상 어려움을 고려하여 ‘강사비’라는 구체성 있는 표현을 ‘임금’으로 수정

2019안	2020안	수정 취지
<p>지방소득세, 사회보험료 등 법령상 공제 가능한 항목은 공제한 후 지급한다. 단, 지급일이 시중은행 영업일 기준 공휴일 또는 토요일인 경우 그 전일에 지급함을 원칙으로 한다.</p> <p>② 예술강사가 매월 말일까지 수업계획/일정을 온라인시스템에 등록하지 않을 경우, 강사비의 지급이 다음 달로 이월될 수 있다.</p> <p>제38조(임금의 결정) 임금은 계약기간동안의 출강시수에 1시수 당 강사비를 곱한 금액으로 한다.</p> <p>제39조(산정 방법)</p> <p>① 예술강사는 매월 말일까지 해당 월의 출강일 및 출강시수 등 수업계획/일정을 온라인 시스템에 등록하여야 한다.</p> <p>② 운영기관은 온라인시스템에 등록된 수업계획/일정을 기준으로 해당 월의 강사비를 산정한다.</p> <p>③ 강사의 통상임금을 산정할 필요가 있는 경우에는 다음 각 호와 같이 계산한다.</p> <p>1. 시간급 통상임금: 강사비+급식비 시급분(급식비×급식비 지급월수÷총 출강시수)</p> <p>2. 일의 통상임금: 시간급 통상임금×1일 소정</p>	<p>의 은행계좌로 <u>지급하되</u>, 사회보험료 등 법령상 공제 가능한 금품은 공제 후 <u>지급한다. 단, 지급일이 시중공휴일 또는 토요일인 경우 그 전일에 지급함을 원칙으로 한다.</u></p> <p>제40조(통상임금 산정방법) <u>예술강사의 통상임금은 다음 각 호와 같이 계산한다.</u></p> <p><u>1. 월의 통상임금: 총 출강시수의 대상 임금(강사비+급식비)을 총 계약기간의 개월 수로 나눈 금액</u></p> <p><u>2. 주의 통상임금: 월 통상임금을 4.34주로 나눈 금액</u></p> <p><u>3. 일의 통상임금: 주 통상임금을 5일로 나눈 금액</u></p>	

2019안	2020안	수정 취지
<p>근로시간(총 출강시수÷(근로계약기간 총 일수÷30.41)÷4.34÷5)</p> <p>3. 주의 통상임금 : 일의 통상임금×5일</p> <p>4. 월의 통상임금 : 주의 통상임금×4.34주</p>		
<p>제40조(사회보험)</p> <p>① 예술강사는 다음 3대 보험에 가입한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 국민연금 2. 고용보험 3. 산재보험 <p>② 국민연금과 고용보험의 <u>강사부담금</u>은 강사비에서 원천징수 한다.</p>	<p>제41조(사회보험)</p> <p>① 예술강사는 관계 법령에 근거하여 다음 사회보험에 가입한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 산재보험 2. 고용보험 3. 국민연금 <p>② 고용보험과 국민연금의 <u>근로자부담분</u>은 강사비에서 원천징수 한다.</p>	<p>- 운영기관 간 기준 통일</p>
<p>제46조(해고의 예고 및 서면통지)</p> <p>① 운영기관은 예술강사를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. <u>다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 예술강사가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p>	<p>제47조(해고의 예고 및 서면통지)</p> <p>① 운영기관은 예술강사를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. <u>다만, 계속 근로기간이 3개월 미만인 경우와 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 예술강사가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그</u></p>	<p>- 근로기준법 개정 내용 반영</p> <p>- 운영기관 간 기준 통일</p>

2019안	2020안	수정 취지
-중략-	<u>러하지 아니하다.</u> -중략-	
제47조(퇴직자의 금품 정산) 근로관계로 인한 모든 금품은 최종출강일이 속하는 달의 다음 달 임금 정기지급일까지 모두 지급한다. 단, 예술강사는 최종출강일이 속하는 달의 말일까지 온라인시스템에 수업계획/일정을 모두 등록하여야 한다.	<u>삭제</u>	- 운영기관 간 기준 통일
제54조(징계심의 대상자의 출석) -중략-	제51조(징계심의 대상자의 출석) -중략-	- 조항 번호 변경
제55조(징계심의 시 심문과 진술권) -중략-	제52조(징계심의 시 심문과 진술권) -중략- ③ 위원회는 징계심의대상자가 노동조합의 <u>조</u> <u>합원일</u> 경우 제2항 소정의 진술에 노동조합 <u>측 인사가 함께 참여할 수 있도록 허용한</u> <u>다.(신설)</u>	- 조항 번호 변경 - 제3항 신설, 노동조합의 참여 확대
제58조(집행) -중략- ② 징계처분은 의결한 날로부터 60일 이내에 이를 집행하여야 하며, 징계처분사유 설명서(별지9)에 징계의결서(별지10) 사본을 첨부하여 징계처분을 받은 자에게 <u>교부한다.</u>	제53조(집행) -중략- ② 징계처분은 의결한 날로부터 60일 이내에 이를 집행하여야 하며, 징계처분사유 설명서(별지9)에 징계의결서(별지10) 사본을 첨부하여 징계처분을 받은 자에게 <u>고지한다.</u>	

2019안	2020안	수정 취지
<제52조의2 신설>	제52조의2(무단결근 등을 사유로 한 심의에 관한 특례) 무단결근, 지각 등을 이유로 징계 심의 시 징계의 양정은 별표1의 기준을 참고하여 한다.	- '18~19년도 예술강사 제도개선소위원회 합의 사항에 따른 내용 추가 *별표1의 추가 사항은 취업규칙 참조
제52조(징계의 사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 예술강사에 대해 징계할 수 있다. -중략- <u>17. 직장 내 성희롱 금지사항을 위반한 자</u> <u>18. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자</u>	제55조(징계의 사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 예술강사에 대해 징계할 수 있다. -중략- 17. 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 행위를 한 <u>자</u>	- 조항 번호 변경 - 진흥원 안으로 내용 통일
제52조(징계의 종류) ① 예술강사에 대한 징계는 해고·정직·감봉·견책·경고로 구분한다. 1. 해고는 근로계약을 해지하는 것으로 하며, 해고된 자는 향후 예술강사 지원사업에 따른 강사활동에 지원할 수 없다. 2. 정직은 120시수 이내로 하고 그 기간 중 직무에 종사하지 못하며 그 기간 동안 임금을 지급하지 <u>아니한다</u> . 3. 감봉은 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고 1회의 액이 평균임금의 1일분의 1/2을 초과할 수 없으며, 감봉 총액이 1임금지급기에 있어서의 임금총액의 1/10을 초과할 수 없다. 4. 견책은 비위 사실을 훈계하고 회개하게 하는 것을 말한다. 회개의 방법은 윤리교육 등 징계 목적달성에 필요한 방법을 취할 수 있다. 5. 경고는 비위 행위에 대하여 경고장을 발부하는	제56조(징계의 종류) 예술강사에 대한 징계는 해고·감봉·견책·경고로 구분한다. 1. 해고는 근로계약을 해지하는 것으로 하며, 해고된 자는 향후 예술강사 지원사업에 따른 강사활동에 지원할 수 없다. 2. 감봉은 1회당 평균임금 1일분의 1/2, 총액 기준 월 임금총액의 1/10을 초과하지 않는 범위내의 임금을 삭감하는 것으로 한다. 3. 견책은 비위 사실을 훈계하고 회개하게 하는 것을 말한다. 회개의 방법은 윤리교육 등 징계 목적달성에 필요한 방법을 취할 수 있다. 4. 경고는 비위 행위에 대하여 경고장을 발부하는 것으로 한다.	- '18~19년도 예술강사 제도개선소위원회 합의 사항에 따라 '정직'을 삭제

2019안	2020안	수정 취지
것으로 한다. <후략>		
제56조(징계사유 심의) ① 위원회의 간사는 징계심의에 앞서 각 위원에게 징계사유 및 동기, 징계요구권자의 의견 등을 충분히 설명한다. ② 위원회에서 징계안건을 심의할 때에는 입증자료의 적부 및 징계심의대상자의 소행과 평소 근무성적, 공적, 비위동기, 반성태도의 유무 등의 정상 참작과 징계요구권자의 의견을 종합적으로 검토하여 징계한다.	<u>삭제</u>	- 운영기관 간 기준 통일
제57조(의결 및 의결정족수) 위원회는 재적위원 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.	<u>삭제</u>	- 제50조의 내용과 중복
제61조(건강진단) ① 운영기관은 예술강사의 건강을 보호·유지하기 위하여 산업안전보건법에 따라 건강진단을 실시한다. ② 건강진단은 사업 중 수립되는 계획에 따라 1회 이상 실시한다.	제60조(건강진단) ① 운영기관은 예술강사의 건강을 보호·유지하기 위하여 산업안전보건법에 따라 건강진단을 실시한다. ② 예술강사는 운영기관이 실시하는 건강진단을 성실히 받아야 한다.	- 기존의 확인적 서술 삭제 후 예술강사의 수검 의무 추가
제63조(재해보상) 예술강사가 업무상 부상 또는 질병으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 산업재해보상보험법의 규정에 의한 재해보상을 실시한다.	제61조(재해보상) 예술강사가 업무상 부상 또는 질병으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요할 경우에는 산업재해보상보험법, <u>근로기준법</u> 의 규정에 의한 재해보상을 실시한다.	- 조항번호 변경, 내용 추가

[참고] 취업규칙 별지의 활용

구분	용도	비고
별지1. 출강시수 (소정근로시간) 약정(변경) 통보서	① 학교와 협의하여 최초 출강시수를 정하는 경우 ② 정한 출강시수에 변경이 있는 경우	출강시수 약정 또는 변경일로부터 2주 이내에 징구
별지2. 직무청렴서약서 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 계약기간 만료에 앞서 근로관계 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) 이를 강사에게 통보(별지8)하는 경우	
별지11. 금품 지불기일 연장합의서	근로관계가 종료되는 강사에게 근로관계 종료일로부터 14일 이내 금품 청산 의무를 다하지 못할 것으로 예상되는 경우	기간만료, 해고 등 사유를 불문함