

발 간 등 록 번 호

2 0 2 1 - 4 호

새로운 경기

공정한 세상



2021

GYEONGGIDO SUPPORT CENTER
FOR CHILDCARE

어린이집 노무사례집



CONTENT



I 어린이집 노무사례

1. 어린이집 노동관계 법령	06
2. 근로계약 체결	08
3. 근로시간	10
4. 휴게시간	12
5. 휴일	14
6. 휴가	16
7. 임금	18
8. 퇴직금	20
9. 모성보호	22
10. 직장 내 성희롱 예방 및 괴롭힘 금지	26
11. 복무규율 및 징계	28

II 부록

1. 2021년도 보육교직원 인건비 지급기준	32
2. 표준근로계약서	34
3. 단시간 근로자용 표준근로계약서	35
4. 연차 계산표	36
5. 퇴직금 계산표	37
6. 취업규칙에 들어갈 내용	38
7. 어린이집 복무규정 예시	39



「어린이집 노무사례집」제작은
2021년 3월 18일 기준 적용되는 법에 근거하여 제작되었습니다.



2021 GYEONGGIDO SUPPORT CENTER
FOR CHILDCARE

어린이집 노무사례집

I 어린이집 노무사례



1. 어린이집 노동관계 법령
2. 근로계약 체결
3. 근로시간
4. 휴게시간
5. 휴일
6. 휴가
7. 임금
8. 퇴직금
9. 모성보호
10. 직장 내 성희롱 예방 및 괴롭힘 금지
11. 복무규율 및 징계

01

어린이집 노동관계 법령 

근로기준법에서 정하고 있는 근로자는 노동법(근로기준법, 최저임금법 등)의 보호를 받을 수 있다. 따라서 어린이집에서 근무하는 보육교직원도 노동법의 적용을 받는다.

상시근로자가 5인 이상인 어린이집의 보육교직원들은 대부분의 노동법 규정을 적용받지만, 4인 이하 어린이집에서 일하는 보육교직원은 일부만 적용받는다. 자세한 사항은 아래 표와 같다.

 상시근로 5인 미만 사업장에 적용되는 근로기준법 조항

근로조건의 명시	제17조	해고예고	제26조
근로자명부 작성	제41조	해고금지기간	제23조 2항
임금대장 작성	제48조	적용제외	제63조
휴게시간/주휴일	제54,55조	출산전후휴가	제74조

 상시근로 5인 이상 사업장에 적용되는 근로기준법 조항

해고 등의 서면통지	제27조	연장야간휴일근로보상휴가	제56,57조
경영상이유에 의한 해고의 제한	제24조	해고 등의 제한	제23조
육아시간	제75조	연차 및 생리휴가	제60,73조
휴업수당	제46조	취업규칙 작성/신고(10인)	제93조

노동관련 법령을 유용하게 알아볼 수 있는 기관

- 국가법령정보센터 (www.law.go.kr)
- 고용노동부 (www.moel.go.kr) 국번없이 1350
- 서울시노동권익센터(www.labors.or.kr)
- 경기도노동권익센터 (www.labor.gg.go.kr)
- 경기도가족여성연구원 일·가정 양립지원센터 (www.gfwri.or.kr)
- 일하는 당신을 위한 노동법 안내서
- 각 지역 육아종합지원센터 노무메뉴얼
- 각 지역 직장맘지원센터

Q

보육사업안내에서 제시한 어린이집 운영시간과 노동법에 명시된 근로시간이 상이합니다. 어떻게 적용해야 하나요?

A

보육사업안내에서 제시한 어린이집 운영시간은 12시간(07:30~19:30)입니다. 이는 보육교직원의 근무시간이 아닌, 어린이집의 운영시간을 명시한 것입니다.

보육교직원은 근로기준법의 보호를 받는 근로자로, 1일 8시간 내에서 근무하여야 합니다. (따라서 보육교직원은 8시간 근무를 하되, 어린이집의 12시간 운영을 위해 교대근무, 탄력근무 형태 등으로 운영할 수 있습니다.)

근로기준법에서 정하고 있는 근로조건의 기준은 법정 최저기준이므로, 어린이집은 노동법이 정하고 있는 최저기준 이상으로 근로조건이 마련되어야 합니다. 구체적으로 근로기준법 제50조(근로시간)와 제53조(연장 근로의 제한)에 따르면 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없으며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없습니다. 또한 당사자 사이에 합의가 있는 경우에만 1주에 12시간 한도로 시간외 근로를 할 수 있습니다.

따라서 근로기준법에서 정하고 있는 근로시간 내에서만 근로계약을 체결할 수 있으며, 이를 초과하여 근무할 경우 시간외 근무수당을 지급하여야 합니다.

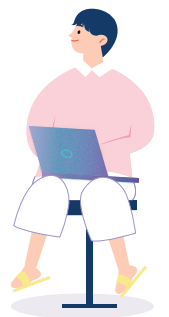
Q

취업규칙은 고용노동부에 신고하던데, 복무규정도 신고해야 하나요?

A

취업규칙이란, 명칭을 불문하고 사용자가 사업 또는 사업장의 질서유지와 효율적 업무수행을 위해 필요한 복무규율, 근로자 전체에게 적용될 근로조건을 정한 준칙을 말합니다.

따라서 이러한 내용을 담은 복무규정은 취업규칙으로 볼 수 있으므로 상시근로자 10인 이상이 근무하는 어린이집은 근로기준법 제93조에 따라 고용노동부에 신고하여야 합니다.



02

근로계약 체결



근로기준법 제15조~19조에는 최저기준에 미치지 못하는 근로계약의 효력, 근로계약의 체결과 관련되는 제반 보호, 해고의 제한, 퇴직금제도, 임금채권 등에 관한 사항을 규정하고 있다. 근로계약을 꼼꼼히 작성하고 반드시 보관·교부한다. 그렇지 아니할 경우 원장과 보육교직원간의 근로조건과 관련한 분쟁이 생겼을 때 약속한 근로조건을 명확하게 입증할 수 없는 문제가 발생할 수 있다.

근로계약서

근로조건명 명시	임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 휴게시간 등
기간제 및 단기간 근로자 근로계약서	※ 기간제 근로자 : 휴게, 취업의 장소, 종사해야 할 업무 명시 ※ 단기간 근로자 : 근로일, 근로일별 근로시간 명시 → 근로조건 서면명시 후 반드시 교부, 없을 경우 시정지시 없이 과태료가 부과됨
근로계약서 예시	〈부록참조〉 표준근로계약서 / 단시간 근로자용 표준근로계약서



Q

근로계약 체결 후 체결 내용에 없는 부분에 대해서는 보상받을 수 없나요?

A

근로계약서에 모든 내용을 다 담을 수 없습니다. 그래서 근로계약서에 없는 근로조건은 취업규칙, 노동법에 따릅니다. 그렇지만 노동법에도 정하고 있지 않는 근로조건이라면, 반드시 원장이 이행해야 하는 것이 아니기 때문에 이를 명확히 할 수 있는 근거가 없다면 원장에게 이행하라고 강제할 수 없습니다.

Q

근로계약서를 작성한 후 계약 내용을 변경하고 싶은데 어떻게 해야되나요?

A

근로계약서는 원장과 보육교직원, 양 당사자가 합의하여 체결하는 것 입니다. 따라서 근로계약서의 내용을 변경하려면 변경된 근로계약서에 대해 양 당사자가 합의해서 다시 작성하면 됩니다. 일방적으로 근로계약서 내용을 변경할 수는 없습니다. 그리고 변경된 근로계약서는 채용 때와 마찬가지로 2부 작성하여 원장과 보육교직원이 각각 보관하여야 합니다.

Q

호봉이 변경될 때마다 근로계약서를 다시 써야 하나요? (즉, 1년에 한번씩 근로계약서를 써야 하는지)

A

예, 다시 작성하여야 합니다. 근로기준법 제17조는 근로계약을 체결한 후 1. 임금 2. 소정근로시간 3. 주휴일 4. 연차유급휴가 5. 취업 장소와 종사하여야 할 업무 등에 관한 사항이 변경될 경우 이를 명시한 서면을 근로자에게 교부하여야 한다고 규정하고 있습니다.

Q

근로 계약서 체결 기일이 1월인가요? 3월인가요?

A

근로계약서 체결일은 보육교직원의 입사일, 재직 중에 근로조건이 변경된 경우 해당일, 기간을 정하여 근로계약을 한 경우 근로계약 종료 후 새로이 근로계약을 갱신하는 시점이 근로계약 체결일이 됩니다.

Q

3월 1일이 휴일이라 신규 직원의 임용을 3월 2일로 했습니다. 노동법에 문제는 없나요?

A

임용일은 원장이 지정한 날을 기준으로 결정되므로 3월 2일로 임용일로 정하였다 하여 법 위반이라 보긴 어렵습니다. 다만, 편의상 근로제공 의무가 없는 공휴일의 익일부터 근로계약을 체결 갱신하는 관행이 있어 당사자 간 암묵적으로 근로계약을 1년으로 정한 경우라면 3월 2일부터 근무가 이루어졌어도, 3월 1일부터 근로계약기간이 개시된 것으로 보아야 할 것입니다.

(2021년도 보육사업안내 p.185 참고)

03

근로시간



근로기준법 제69조~71조에는 주(週) 40시간 근로제의 원칙, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장근로의 제한, 휴게시간제, 주휴제(週休制)의 원칙, 근로시간 및 휴게시간의 특례, 연차유급휴가 등에 관하여 규정하고 있다. 원장과 교사가 합의하면 1주일에 12시간까지 연장근로 할 수 있다.

1주 근로시간	휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없음
1일 근로시간	휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없음
시간외 근로	※ 연장근로(법정근로 시간을 초과하는 근로) ※ 야간근로(오후10시부터 익일 오전 6시까지의 근로) → 소정근로시간을 초과하여 근로한 경우 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급

Q

행사준비로 인해 30분 일찍 출근하여 교사회의를 할 경우 퇴근시간 조정이 가능한가요?

A

당초 근로계약으로 정한 근로시간 보다 일찍 출근하고 일찍 퇴근하는 것으로 근로시간을 변경하고자 한다면 근로계약 내용을 변경하는 것이기 때문에 원장과 보육교직원은 서면으로 합의하여야 하고, 변경된 근로계약서는 보육교직원에게 교부하여야 합니다. 이와 같은 서면 합의가 없는 경우엔 원장의 지시로 일찍 출근한 시간은 시간외 근로를 한 것이기 때문에 시간외 수당을 지급하여야 합니다. 다만 근로기준법 제57조(보상 휴가제)에 따라 서면합의를 하여 해당 시간외근로수당을 지급하는 대신 유급휴가를 부여할 수 있습니다. 이 경우 50퍼센트를 가산한 시간에 해당하는 휴가를 부여하여야 하기 때문에 사례의 경우 30분의 시간외 근로에 대해 50퍼센트를 가산한 45분을 일찍 퇴근하는 것으로 조정하는 것은 가능합니다.

Q

학부모 상담 기간이라 학부모가 퇴근 후 7시경에 상담을 요청하셔서 오후 8시까지 상담을 했는데 그럴 경우 시간외 근무로 인정되나요?

A

학부모 상담일정은 어린이집 공식 업무의 하나로 진행된 것이기 때문에 직원이 이를 위해 오후 8시까지 근무한 시간은 시간외근로로 인정하여 시간외 근로수당을 지급하여야 합니다.



04 휴게시간



근로기준법 제54조는 휴게시간에 관해 정하고 있다. 휴게시간은 근로시간 도중에 주어지는 것이 원칙이므로 근로계약서에 휴게시간대를 명시했는지 확인해야 한다. 휴게시간은 근로시간에 해당하지 않아 교사가 자유롭게 이용할 수 있는 시간이며 무급으로 처리할 수 있다.

대기시간은 근로기준법 제 50조 3항에 따라 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간이기 때문에 근로시간으로 본다.

휴게시간 명시	근로계약서, 복무규정에 명시
휴게시간	근로시간이 4시간인 경우 30분, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간 제공
대기시간(유급)	언제든지 업무상태로 전환할 수 있는 준비된 상태 → 휴게시간에 원장의 지시를 받아 업무준비를 위한 환경 정리, 업무 후 청소, 물품정리 등을 했다면 이 시간은 대기시간으로 봐야 함



Q

휴게시간은 교실 이외의 공간에서만 이용해야 하나요? 아님 교실의 편안한 공간에서 쉬어도 되나요?

A

휴게시간은 교직원이 자유롭게 이용할 수 있는 시간으로 휴게공간은 자유롭게 정할 수 있습니다. 부득이 업무장소와 같은 공간에서 휴게시간을 사용할 경우 통상근로를 수행하지 않고 편안한 휴게시간이 되도록 원장은 배려하여야 합니다. 휴게시간에 통상근로를 수행할 경우 휴게시간을 사용한 것으로 볼 수 없습니다. 또한 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있으나 어린이집 내에서만 휴게시간을 보내도록 하였다 하여 휴게시간을 부여하지 않은 것으로 볼 수 없습니다.

Q

어린이집 여건 상 대체인력이 충분하지 않아 휴게시간을 활용하기 어려운데 탄력적 출퇴근을 근로계약서에 명시하여 휴게시간을 부여하는 대신 근무시간을 단축해도 되나요?

A

휴게시간은 근로시간 도중에 부여하여야 합니다. 따라서 업무시작 전에 휴게시간을 부여하여 늦게 출근하도록 하거나 업무종료 후 휴게시간을 부여하여 일찍 퇴근하도록 하는 방식은 허용되지 않습니다.

Q

대체인력이 없으면 보육실을 비울 수 없는 어린이집의 근무 특성상 휴게시간 실행에 어려움이 있습니다. 휴게시간을 퇴근 직전 1시간 동안 쓰고, 1시간 전에 퇴근하는 것은 괜찮을까요?

A

근로기준법은 근로시간 도중에 휴게시간을 부여하도록 정하고 있기 때문에 근로시간 시작하면서 또는 근로시간 종료 후 퇴근하기 전에 휴게시간을 제공한 것은 휴게시간을 적법하게 부여한 것으로 볼 수 없습니다.

Q

휴게시간 이용 시 점심은 각자 해결하는 건지 아니면 어린이집에서 식사를 하고 휴게시간을 따로 갖는 건지 궁금합니다.

A

근로기준법은 4시간 근무 시 30분 이상, 8시간 근무 시 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 정하고 있습니다. 따라서 점심 식사시간은 휴게시간에 포함되는 것으로 볼 수 있습니다. 이 경우 점심 식사를 어린이집에서 제공하는지 여부와 상관없습니다.



휴일은 보육교직원이 재충전의 시간과 여가 생활을 통해 인간다운 삶을 향유할 수 있는 기회를 제공하기 위해 마련된 제도이다. 근로기준법 제55조에 의하여 원장은 보육교직원에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

휴일	※ 법정휴일(법률로 정해진 휴일) → 주휴일, 근로자의 날(5월1일) ※ 약정휴일(사업자와 근로자가 자율적으로 쉬기로 합의한 휴일) → 창립기념일, 공휴일
공휴일	공휴일은 관공서가 쉬는 날 이므로 어린이집에서 취업규칙 등에 공휴일을 약정휴일로 지정하지 않았다면 휴일이 아님 단, 아래의 기한부터는 공휴일을 법정휴일로 적용하고 있으니 참고하기 바람 ※ 공휴일을 법정휴일로 적용하는 시기 → 30인 이상의 사업장은 2021년부터 적용 5인 이상의 사업장은 2022년부터 적용
휴일근무 수당	→ 8시간 이내의 휴일근로 : 통상임금의 100분의 50 8시간을 초과한 휴일근로 : 통상임금의 100분의 100

Q
A

어린이날 부모참여수업으로 인해 출근을 했습니다. 휴일근무 수당을 받을 수 있는지요?

어린이날은 관공서 공휴일에 관한 규정에서 정한 공무원의 휴일입니다. 민간기업의 경우엔 유급휴일이 아닙니다. 어린이집이 어린이날을 유급휴일로 정한 경우만 휴일이고, 그렇지 않다면 평일입니다. 따라서 어린이날에 근무했더라도 어린이날이 평일이기 때문에 휴일근로가산수당을 지급하지 않아도 법을 위반한 것은 아닙니다.

Q
A

연차유급휴가 대체합의서가 무엇인가요? 교사의 동의로 받을 경우 추후 문제가 되지 않나요? (예 : 개인연차 15일 중 12일을 공휴일에 대체 사용)

근로기준법에서는 연차유급휴가를 특정 근로일에 대체하여 사용하기 위해서는 근로자 대표와 서면으로 합의해야 한다고 규정하고 있습니다. 원장과 보육교직원이 미처 서면으로 합의하지 못한 경우엔 각 공휴일에 연차휴가를 사용하고자 한다는 보육교직원의 연차휴가신청서가 있어야 합니다.



06 휴가 小



휴가의 종류로는 연차휴가, 경조휴가, 병가, 공가, 특별휴가 등이 있다. 연차휴가는 근로기준법 제60조에 근거하여 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자와 1년간 80%미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 휴가를 제공한다. 또한 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가를 주어야 한다. 3년 이상 계속 근로한 근로자에게는 위 15일의 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 연차휴가는 보육교직원이 원하는 시기에 자유롭게 사용할 수 있으며, 원장은 정당한 사유 없이 보육교직원의 연차휴가 사용을 거부할 수 없다. 다만 보육교직원이 연차휴가를 사용하는 것이 어린이집 운영에 지장을 준다면 그 시기를 협의하여 변경할 수는 있다.

근로기준법에서 정하고 있지 않는 경조휴가, 병가 등은 어린이집 취업규칙에 따른다.

연차 유급휴가	〈부록 참조〉 연차계산법
연차수당	※ 발생한 연차를 1년 내 사용하지 않은 경우 남은 연차에 대해 지급하는 수당 → 남은 연차일수에 1일 통상임금과 1일 소정근로시간을 곱하여 계산 → 통상임금(근로자에게 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급금액, 월급금액을 말하며, 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간수로 나눈 금액을 의미)
연차휴가 사용 촉진 안내	※ 연차휴가 사용기간이 끝나기 각 6개월, 2개월 전 원장은 보육교직원에게 서면 통보하여 연차휴가 사용을 촉진하여야 함

Q
A

어린이집 입사를 5월 4일에 했습니다. 한 해 쓸 수 있게 되는 연차가 어떻게 되나요?

2021년 3월 1일에 입사한 1년차 직원의 경우 2022년 2월 28일까지 근무 시 사용 할 수 있는 연차휴가는 매월 1일씩 총 11일이 생기고, 입사 1년 동안 80퍼센트 이상 출근한 경우 2022년 3월 1일부터 15일의 연차 휴가가 발생합니다.

Q

6개월을 근무하고 퇴직하면 1년간 80%이상 근무가 아니므로 1개월에 1개의 연차 발생 총 6개의 연차가 맞는 걸까요? 퇴직 시 연차를 모두 소진하지 못 했다면 연차에 대한 수당을 지급해야 하나요?

A

입사 후 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 경우 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 발생합니다. 6개월 내내 개근하였다면 6개의 연차휴가가 발생합니다.(입사 후 1년 동안 매월 개근하였다면 11일의 연차휴가가 발생하는 것입니다.)

퇴직할 때까지 연차휴가를 사용하지 못하였다면 잔여 연차휴가일수 만큼 수당으로 지급해야 합니다.

Q

만 65세로 정규직 이후 촉탁직으로 전환하려고 합니다. 촉탁직 계약을 365일이 아닌 364일씩 계약하면 연차는 11개가 발생하는 건가요?

A

계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 경우 매월 개근시 1일의 연차휴가가 발생합니다. 사례와 같이 364일 근무하였다면 마지막 월은 1개월이 되지 않아 연차휴가가 발생하지 않습니다. 따라서 11개의 연차휴가가 발생합니다.

Q

코로나19로 긴급보육 진행 중이고 등원하는 영유아 수가 적습니다. 교사들이 돌아가며 당직 근무 중인데 연차에서 차감해도 될까요?

A

연차휴가를 직원이 자유로이 사용할 수 있는 휴가이므로 직원이 원하지 않는데 어린이집에서 일방적으로 연차휴가를 사용하도록 할 수 없습니다.



「보육사업안내」에 따르면 국고보조어린이집(정부지원어린이집)은 인건비 책정을 위한 호봉 산정 기준 적용을 원칙으로 하며, 2021년 보육교직원 인건비 지급기준은 본 책자의 부록을 참고하기 바란다. 국고보조어린이집이 아닌 어린이집(미지원어린이집)은 다른 법령에서 특별히 규정한 경우를 제외하고는 호봉기준을 달리 정하거나 인건비 책정 시 호봉을 적용하지 아니할 수 있다. 단, 원장은 보육교직원에게 최저임금 이상의 임금을 지급하여야 한다.

임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

※ 통상임금 : 근로자의 소정근로에 대해 약속한 고정적으로 지급되는 임금

→ 기본급, 직무수당, 직책수당, 기술수당, 자격수당, 위험수당, 고정식대, 고정상여금

※ 최저임금 : 국가가 개입해 임금의 최저수준을 정하고 법으로 정하여 저임금 근로자를 보호하는 임금제도

	2020년	2021년
최저 시급액	8,590원	8,720원
월 환산액 (법정근로시간 40시간 기준) (209시간×시급)	1,795,310원	1,822,480원

Q

기타교직원(사무)의 경우 취사원과 같은 인건비 기준으로 책정하여도 무방한가요?

A

기타 교직원(사무)에 대한 별도 인건비 기준이 없는 경우 취사원과 같은 인건비 기준을 적용해도 되는지는 노동법 상 기준이 아닌 관련 기관의 지침에 따라 판단할 사안입니다. 다만 관련 기관의 인건비 기준이 최저임금법에 따른 최저임금 이상이면 됩니다.

Q

통원치료가 가능한 병가임에도 불구하고 병가를 내어 출근하지 않을 경우 급여계산을 어떻게 해야 하나요?

A

병가는 근로기준법에서 정하고 있는 휴가는 아닙니다. 따라서 어린이집이 반드시 부여해야 하는 것은 아닙니다. 다만 어린이집 취업규칙에 병가규정이 있는 경우 규정대로 판단합니다. 취업규칙에 따라 병가를 허용한 경우 허용한 기간에 대해서는 취업규칙에서 정한 급여규정에 따라 급여를 지급하면 됩니다.

사례와 같이 통원치료가 가능하여 병가를 허용하지 않았는데도 보육교직원이 출근하지 않은 경우 결근으로 처리할 수 있습니다.



08 퇴직금



퇴직하는 보육교직원에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다. 퇴직하는 보육교직원에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속 근로기간이 1년 미만, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 보육교직원에 대하여는 그러하지 아니하다.

퇴직연금제도	※ 확정급여형퇴직연금제도(DB형), 확정기여형퇴직연금제도(DC형) 및 개인형퇴직연금제도를 의미 → 확정급여형퇴직연금제도(DB) : 근로자가 받을 급여의 수준이 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도 → 확정기여형퇴직연금제도(DC) : 급여의 지급을 위하여 사용자가 부담하여야 할 부담금의 수준확정급여가 사전에 결정되어 있는 퇴직연금제도
퇴직금제도	계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금(3개월 평균급여×근로연수)을 퇴직급여로 지급 퇴직금 계산 : <부록참조>

Q

확정급여형(DB)에서 확정기여형(DC) 퇴직연금으로 바꾸려합니다. 급여형으로 적립된 퇴직금을 정산한 후에 바꿔야하나요? 교직원 중 한사람이라도 반대하는 사람이 있으면 어떻게 해야 하나요?

A

확정급여형(DB)에서 확정기여형(DC) 퇴직연금제도로 변경할 때는 과거 근로기간 분(DC형 퇴직연금 설정 전에 제공한 근로기간)에 대한 퇴직연금 부담금은 과거근로기간을 가입기간에 포함시키기로 결정한 시점(부담금 납부시점)부터 역산하여 1년간의 임금총액의 12분의 1에 해당하는 금액의 부담금을 적립하여야 합니다.(퇴직연금복지과-259, 2009.2.4.) 일부 보육교직원이 반대하더라도 보육교직원 과반수의 동의가 있으면 퇴직연금 제도를 변경할 수 있습니다.

Q

1년 미만의 근로자에게 퇴직금을 지급하는 경우가 있나요?

A

해당 어린이집에서 1년 이상 근무하여야 퇴직금이 발생합니다. 다만 퇴직연금제도를 운영하는 경우 퇴직연금 규약에 1년 미만 납입분을 사용자에게 귀속시키지 않고 직원에게 지급하도록 정한 경우에는 지급하는 것이 가능합니다.

Q

퇴직연금을 입사 시 바로 가입해야 하나요? 어차피 1년 이상 근무했을 경우에만 지급하므로 근무 1년이 되는 시점에 가입하면 안 될까요?

A

유효하게 설정된 퇴직연금 규약은 취업규칙과 유사한 성격을 가지는 것으로 비록 개별 근로자의 반대가 있다 하더라도 다른 유형의 퇴직급여제도를 추가로 운영한다는 노사 간의 별도 합의가 있지 않는 한 가입 반대 근로자에게도 퇴직연금제도가 적용됩니다. 가입 시기는 통상 입사 후 즉시 가입하는 방식으로 운영되며, 입사 때 가입하지 못한 경우 퇴직연금규약에서 정한 방식에 따라 처리하면 됩니다.

Q

확정기여형 퇴직연금제도에 가입하고 있습니다. 장기근속자의 경우 퇴직금연금액이 퇴직 금액제도에 비해 적은 것 같은데, 상관없나요?

A

확정기여형 퇴직연금제도의 경우 근로자가 적립금 운용방법을 스스로 결정해 운용결과에 따라 퇴직급여를 지급받는 제도이므로 상관없습니다.

09 모성보호



남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제 3장과 근로기준법 제74조 에는 근로하는 여성을 보호하기 위한 법률이 마련되어 있다. 임신기, 출산기, 육아기의 근로여성은 관련 법에 의해 적절한 보호를 받을 수 있으며 자세한 사항은 아래 표와 같다.

임신기	•임신기 근로시간 단축 → 임신 12주 이내 또는 36주 이후의 여성 근로자가 신청하면 1일 2시간 단축 근무 가능 •연장근로 절대 금지, 쉬운 종류의 근로로 전환 •태아검진 시간보장 •야간 및 휴일근로 제한 •난임치료 휴가부여
출산기	•출산전후 휴가 → 임신 중의 여성에게 출산 전과 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후 휴가를 부여 •출산전후 휴가급여 → 출산전후휴가기간 최초 60일(다태아 75일)분에 대하여는 사업주가 통상임금 전액을 지급하여야 하고, 이후 30일(다태아 45일)분에 대하여는 고용보험에서 출산전후휴가 급여를 지급 •배우자 출산휴가 → 자녀 출산 시 남성근로자도 10일간 유급 출산휴가 사용 가능. 배우자 출산휴가는 출산한 날부터 90일 이내 청구하여 사용해야 하며 1회에 한해 분할 사용이 가능 •유산·사산 휴가 → 유산·사산휴가는 원칙적으로 자연 유산인 경우에만 부여하며, 휴가기간은 임신기간에 따라 차등 부여

	•임신 ~11주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 보호휴가부여 •임신 12~15주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 보호휴가부여 •임신 16~21주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 보호휴가부여 •임신 22~27주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 보호휴가부여 •임신 28주 이상 : 유산·사산한 날부터 90일까지
육아기	•육아휴직 → 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀근로자는 육아휴직 사용가능 → 휴직기간은 최대 1년이며, 2008년 1월 1일 이후 출생한 자녀부터는 맞벌이 부부의 경우 아빠와 엄마가 교대로 육아휴직을 사용하면 같은 자녀에 대해 최대 2년까지 사용 가능 → 육아휴직 기간은 근속 기간에 포함됨 → 육아휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 직무에 복귀시키지 않은 경우 500만 원 이하의 벌금을 받을 수 있음 → 육아휴직 시작일부터 3개월까지는 통상임금의 100분의 80(상한액 : 월150만원, 하한액 : 월70만원)을 육아휴직 급여액으로 지급하고, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 통상임금의 100분의 50(상한액 : 월120만원, 하한액 : 월70만원)을 육아휴직 급여액으로 지급함 •육아기 근로시간 단축 → 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자는 자녀 양육을 위해 단축 후 주당 15~35시간으로 줄여서 근무가능 → 사업주로부터 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여받아야 하고, 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험단위기간이 180일 이상이어야함 → 자녀 1명당 육아휴직과 육아기근로시간 단축을 합산하여 최대 2년까지 사용 가능 •육아휴직 및 육아기근로시간 단축제도 도입에 따른 사업주 지원 〈출산육아기고용안정 지원금〉 → 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 육아휴직 등 종료 후 육아휴직 등을 사용한 근로자를 6개월 이상 고용한 경우 월 30만원과 각 세 번째 사용자까지 월 30만원에 더해 월 10만원의 인센티브 지급받을 수 있음 → 휴직 및 근로시간단축의 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직 등 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용한 경우 대체인력 1인당 우선지원대상기업 월80만원(인수인계기간 월120만원) 을 지급받을 수 있음

가족돌봄

• 가족돌봄휴가

- 근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병·사고·노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 신청하는 휴가를 의미
- 연간 최대 10일까지 사용가능(다만 연장되는 경우 최대 20일, 한부모가정은 최대 25일의 휴가 사용가능)
- 가족돌봄휴가를 사용하려는 근로자는 사용하려는 날짜, 돌봄 대상 가족의 이름, 생년월일, 신청 연월일, 신청인 등을 적은 문서를 사업주에게 제출
- 사업주는 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래할 수 있는 경우 등과 같은 특별한 사유를 제외하고는 근로자의 가족돌봄휴가 신청을 거부하거나 불리한 처우를 해서는 안되며, 가족돌봄휴가는 사업장에서 통상 무급으로 부여함



Q

6월에 육아휴직을 낸 교사가 다시 중간 시기에 복직하려 할 경우 어린이집 상황 상 학기 중이라 복직이 어려운데 복직 시기를 조정할 수 있는 방법이 있을까요?

A

당초 보육교직원이 신청한 육아휴직 기간 도중에 일찍 복직을 요청하는 경우 보육교직원의 요구를 원장이 수용하지 않더라도 범위반은 아닙니다. 따라서 원장이 가능한 시기를 제안하고 보육교직원과 협의하여 복직 시기를 조정할 수 있습니다.

Q

교사가 임신 12주 미만이라 단축근무를 신청하였습니다. 교사 본인이 시간연장 근무신청과 그에 따른 연장근무수당을 받기를 원할 경우 교사와 합의서가 있으면 가능한 것 인가요?

A

원장이 육아기 근로시간 단축제도에 따른 신청을 한 보육교직원에게 시간외 근로를 요구할 수 없습니다. 원장이 일방적으로 시간외근로를 강제할 경우 1,000만원 이하의 벌금에 처해집니다. 다만, 육아기 근로시간 단축을 실시하고 있는 해당 보육교직원이 서면 등의 방법으로 명시적으로 신청하는 경우에는 시간외 근로를 할 수 있습니다. 이 경우 1주 12시간 까지만 가능하고, 육아기 근로시간 단축 실시로 단축된 근로시간을 초과하는 시간에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 지급해야 합니다.

10

직장 내 성희롱 예방 및 괴롭힘 금지



어린이집 원장과 보육교직원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 안 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

※ 피해자의 보호

→ 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 계획 수립, 피해 사실 조사, 피해 근로자 보호 조치, 행위자에 대한 징계 등 조치, 불리한 처우 금지

Q

어린이집에서 보육교직원들 사이에 정신적인 고통을 주어 복무스트레스를 주는 일들이 빈번합니다. 명확히 증명되는 부분이 아니라서 어떠한 방법으로 보육교직원의 가해행위를 증명할 수 있을지 궁금합니다.

A

해당 사실을 입증해 줄 수 있는 목격자를 확보하거나 가해행위가 있을 때 즉각적으로 괴롭힘이 발생한 시기, 장소, 내용 등을 상세히 기재해 두는 것도 정황적 근거로 활용될 수 있습니다.

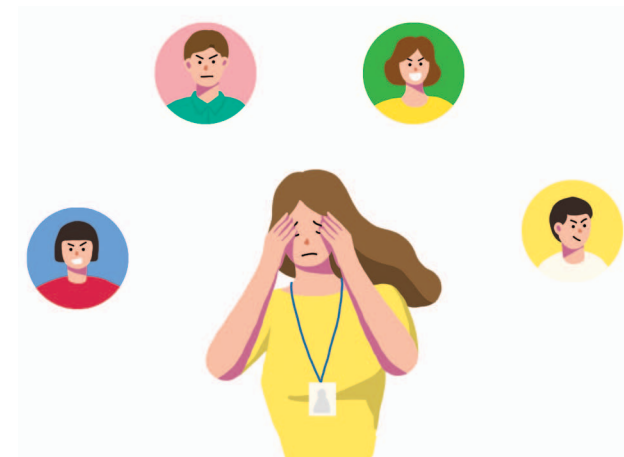
직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 어린이집 내에 신고절차가 마련되어 있다면 이를 통해 일차적인 해결방법을 찾을 수 있습니다. 만약 원장이 괴롭힘 사실을 신고했다는 이유로 불이익을 주는 경우 3년 이하 징역 또는 3천만원이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다.

Q

원장님이 교사에게 감정적인 반말을 할 경우 어떠한 대처를 해야 하나요?

A

사용자인 원장이 가해자이기 때문에 어린이집 내 절차로 해결이 어려울 경우 고용노동부에 신고할 수 있습니다. 현 근로기준법에는 직장 내 괴롭힘을 행한 사업주를 처벌하는 조항은 없으나, 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 행위자가 사업주인 경우 근로감독관이 진정인, 피진정인, 목격자 등 참고인 조사를 통해 직장 내 괴롭힘 행위 여부를 직접 조사토록 하고 있습니다. 그리고 직장 내 괴롭힘에 해당하는 경우 조직문화 진단 및 개선방안을 마련하고, 피해 직원의 요청에 따른 적절한 조치를 하고, 그 결과를 지방 노동관서에 보고하도록 지도하고 있습니다.



11

복무규율 및 징계



근로기준법 제93·94조에서는 취업규칙의 작성, 변경 절차, 신고의무, 효력 등을 규제하는 조항들을 두고 있다. 상시 10명 이상의 보육교직원을 고용하는 어린이집 원장은 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 한다. 원장은 취업규칙의 작성 또는 변경 시 보육교직원 과반수의 의견을 들어야 하며, 특히 취업규칙을 보육교직원에게 불이익한 방향으로 변경할 때에는 보육교직원 과반수의 동의를 받아야 한다. 또한 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다.

취업규칙에 들어 갈 내용 (부록참고)

- ※ 징계처분이 정당하려면 우선 근로자의 비위 사실이 존재해야 하고, 그것이 근로계약, 취업규칙, 단체협약에서 정한 징계사유에 해당해야 함
- ※ 징계사유가 정당함은 사용자가 입증해야 하며, 징계사유를 입증하지 못했는데도 징계를 했다면 부당한 징계가 됨
- ※ 징계사유
 - 업무지시 및 명령위반
 - 직장질서 위반 - 폭행, 폭언, 성희롱 등의 비위행위
 - 근로자의 사생활에서의 비행이 어린이집의 사회적 평가를 훼손할 경우



Q

취업규칙에 대한 내용을 원장과 보육교직원 간에 상호확인하고 서명해야 하나요? 아님 보육교직원 개인이 읽고 서명하는 것으로도 효력이 발생할 수 있나요?

A

어린이집의 취업규칙은 보육교직원의 근무조건과 복무규율 등을 담은 규칙입니다. 취업규칙을 제정할 때는 원장이 작성한 취업규칙이 보육교직원의 복리증진 등을 위해 적정한지 이에 대한 보육교직원 과반수의 의견을 들어야 합니다. 또한 취업규칙의 내용을 보육교직원에게 불리하게 변경할 경우에는 보육교직원 과반수의 동의를 얻어야 합니다. 이 때 원장의 개입이 없는 상태에서 보육교직원들이 자유롭게 의견을 교환한 후 동의여부에 대해 의견을 밝히는 방법으로 진행합니다.

Q

어린이집 복무규정에 대한 자세한 조항들을 알아보려고 합니다. 어느 공공기관에서 도움을 받을 수 있나요?

A

상시 근무하는 보육교직원이 10인 이상인 어린이집은 반드시 취업규칙을 제정하여 고용노동부에 신고하여야 합니다. 취업규칙은 보육교직원의 근로조건과 복무에 관한 사항을 담은 규칙으로 그 명칭이 취업규칙, 복무규정, 회사규칙, 사규 등인지 상관없이 보육교직원의 근로조건과 복무 등에 관한 사항을 담고 있다면 취업규칙으로 봅니다. 근로기준법은 취업규칙을 보육교직원들이 자유롭게 열람할 수 있게 게시하도록 하고 있습니다. 따라서 어린이집은 취업규칙을 보육교직원들이 자유롭게 볼 수 있도록 게시하여야 하며, 이를 위반할 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다. 만약 어린이집에서 취업규칙을 게시하지 않고, 게시할 것을 요청해도 보여주지 않을 경우 고용노동부에 정보공개를 청구하여 받아보실 수 있습니다.

Q

부정적 상호작용을 많이 하는 교사에게 긍정적 상호작용 방법을 안내하였지만 변화가 없습니다. 퇴사를 권고해도 괜찮을까요?

A

부정적 상호작용으로 인해 어린이집 운영에 피해를 끼친 경우 이에 대한 책임을 물어 재발을 방지하기 위해 징계를 할 수 있을 것입니다. 물론 징계 수위는 해당 교사의 귀책 정도, 과거 징계 전력 유무, 평소 근무태도 등을 고려하여 적정하고 합리적으로 이루어져야 합니다.

그러나 교사가 해고에 이를 정도의 중대한 잘못을 저지른 경우 사용자가 해당 교사를 해고하는 대신 배려 차원에서 권고사직으로 근로관계를 종료하는 안을 제시해볼 수는 있을 것이나, 해당 교사가 이러한 제안에 대해 퇴직의 의사가 없다고 분명히 밝혔는데도 지속적으로 퇴직을 강권하며 압박하는 것은 자칫 직장 내 괴롭힘 행위에 해당할 수 있습니다.

II

부록

- 2021년도 보육교직원 인건비 지급기준
- 표준근로계약서
- 단시간 근로자용 표준근로계약서
- 연차 계산표
- 퇴직금 계산표
- 취업규칙에 들어갈 내용
- 어린이집 복무규정 예시

2021년도 보육교직원 인건비 지급기준

(단위: 원)

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
1	25,546,800	2,128,900	23,289,600	1,940,800	21,904,800	1,825,400
2	26,133,600	2,177,800	23,710,800	1,975,900	22,052,400	1,837,700
3	26,910,000	2,242,500	24,158,400	2,013,200	22,264,800	1,855,400
4	27,690,000	2,307,500	24,654,000	2,054,500	22,477,200	1,873,100
5	28,478,400	2,373,200	25,149,600	2,095,800	22,689,600	1,890,800
6	29,761,200	2,480,100	25,893,600	2,157,800	22,857,600	1,904,800
7	30,801,600	2,566,800	26,511,600	2,209,300	23,068,800	1,922,400
8	31,923,600	2,660,300	26,936,400	2,244,700	23,238,000	1,936,500
9	32,721,600	2,726,800	27,484,800	2,290,400	23,469,600	1,955,800
10	33,615,600	2,801,300	28,125,600	2,343,800	23,830,800	1,985,900
11	34,641,600	2,886,800	28,993,200	2,416,100	24,204,000	2,017,000
12	35,620,800	2,968,400	29,853,600	2,487,800	24,544,800	2,045,400
13	36,355,200	3,029,600	30,604,800	2,550,400	25,016,400	2,084,700
14	37,140,000	3,095,000	31,274,400	2,606,200	25,563,600	2,130,300
15	38,179,200	3,181,600	31,944,000	2,662,000	26,103,600	2,175,300
16	38,952,000	3,246,000	32,892,000	2,741,000	26,940,000	2,245,000

2021년도 보육교직원 인건비 지급기준

호봉	원장		보육교사		조리원	
	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액	보수총액	월지급액
17	39,705,600	3,308,800	33,586,800	2,798,900	27,577,200	2,298,100
18	40,542,000	3,378,500	34,280,400	2,856,700	28,240,800	2,353,400
19	41,353,200	3,446,100	34,974,000	2,914,500	28,876,800	2,406,400
20	42,054,000	3,504,500	35,667,600	2,972,300	29,536,800	2,461,400
21	43,248,000	3,604,000	36,800,400	3,066,700	30,595,200	2,549,600
22	44,012,400	3,667,700	37,480,800	3,123,400	31,201,200	2,600,100
23	44,694,000	3,724,500	38,079,600	3,173,300	31,804,800	2,650,400
24	45,380,400	3,781,700	38,760,000	3,230,000	32,382,000	2,698,500
25	46,155,600	3,846,300	39,382,800	3,281,900	33,012,000	2,751,000
26	46,873,200	3,906,100	40,004,400	3,333,700	33,588,000	2,799,000
27	47,538,000	3,961,500	40,544,400	3,378,700	34,014,000	2,834,500
28	48,228,000	4,019,000	41,137,200	3,428,100	34,587,600	2,882,300
29	48,861,600	4,071,800	41,785,200	3,482,100	35,133,600	2,927,800
30	49,556,400	4,129,700	42,348,000	3,529,000	35,703,600	2,975,300

※ 출처 : 2021년도 보육사업안내 p.384

※ 국고보조어린이집(정부지원어린이집)은 인건비 책정을 위한 호봉 산정 기준 적용을 원칙으로 하며, 국고보조어린이집이 아닌 어린이집 (미지원어린이집)은 호봉 기준을 적용하지 않을 수 있으나 법정 최저임금 이상은 지급하여야 함

연차계산표

근속년수	휴가발생기간	휴가일수	미사용시 수당 발생일
1년 미만	2021년 3월 7일 ~ 2022년 3월 6일	11일	매월 발생일로 부터1년 후
1년 근속	입사후 1년이 되는 2022년 3월 6일	15일	2023년 3월 7일 이후 임금지급일
2년 근속	입사후 2년이 되는 2023년 3월 6일	15일	2024년 3월 7일 이후 임금지급일
3년 근속	입사후 3년이 되는 2024년 3월 6일	16일	2025년 3월 7일 이후 임금지급일
4년 근속	입사후 4년이 되는 2025년 3월 6일	16일	2026년 3월 7일 이후 임금지급일
5년 근속	입사후 5년이 되는 2026년 3월 6일	17일	2027년 3월 7일 이후 임금지급일
6년 근속	입사후 6년이 되는 2027년 3월 6일	17일	2028년 3월 7일 이후 임금지급일
7년 근속	입사후 7년이 되는 2028년 3월 6일	18일	2029년 3월 7일 이후 임금지급일
8년 근속	입사후 8년이 되는 2029년 3월 6일	18일	2030년 3월 7일 이후 임금지급일
9년 근속	입사후 9년이 되는 2030년 3월 6일	19일	2031년 3월 7일 이후 임금지급일
10년 근속	입사후 10년이 되는 2031년 3월 6일	19일	2032년 3월 7일 이후 임금지급일
11년 근속	입사후 11년이 되는 2032년 3월 6일	20일	2033년 3월 7일 이후 임금지급일
12년 근속	입사후 12년이 되는 2033년 3월 6일	20일	2034년 3월 7일 이후 임금지급일
13년 근속	입사후 13년이 되는 2034년 3월 6일	21일	2035년 3월 7일 이후 임금지급일
14년 근속	입사후 14년이 되는 2035년 3월 6일	21일	2036년 3월 7일 이후 임금지급일
15년 근속	입사후 15년이 되는 2036년 3월 6일	22일	2037년 3월 7일 이후 임금지급일
16년 근속	입사후 16년이 되는 2037년 3월 6일	22일	2038년 3월 7일 이후 임금지급일
17년 근속	입사후 17년이 되는 2038년 3월 6일	23일	2039년 3월 7일 이후 임금지급일

퇴직금계산표

DB형 확정급여형퇴직연금제도(DB형) 보장금액 및 법정 퇴직금
→ 평균임금 × 30일 × 근속일수/365

A	퇴사이전 3개월 임금(임금성 수당 포함) +고정 상여금 3개월분 + 3개월분 수당으로 지급받은 연차수당(퇴직시 발생하는 연차수당 제외)
B	퇴직 전 3개월 달력상 일수 : 89일~92일

평균임금

DC형 확정기여형퇴직연금제도 부담분 → 연간임금총액의 1/12 이상 적립

취업규칙에 들어갈 내용

근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.
 <개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

※ 취업규칙은 **보육교직원의 근로조건과 복무에 관한 사항** 등을 담은 규칙으로 그 명칭이 취업규칙, 복무규정, 회사규칙, 사규 등인지 상관없이 **보육교직원의 근로조건과 복무 등에 관한 사항을 담고 있다면 취업규칙으로 봅니다.**

어린이집 복무규정 예시

제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적) 어린이집에 근무하는 보육교직원의 관리에 관한 사항을 정하여 운영의 내실을 기함을 목적으로 한다.

제 2 조 (용어) 이 규정에 사용하는 보육교직원은 원장, 보육교사, 영양사, 간호사, 사무원, 조리원, 관리인(운전기사)을 말한다.

제 3 조 (적용범위) 보육교직원은 “영유아보육법”이 정하는 것을 제외 하고는 이 규정을 따른다.

제 2 장 조 직

제 4 조 (보육교직원의 조직) 어린이집에 종사하는 보육교직원의 수와 자격은 보건복지부 지침에 의한다.

제 5 조 (직무)

- ① 원장 : 어린이집을 대표하고 어린이집 운영 전반을 총괄하며, 보육교사 및 기타 보육교직원을 감독, 관리한다.
- ② 보육교사 : 입소 영유아의 보호, 교육 및 지도와 보육프로그램 작성 등 영유아를 보육한다.
- ③ 영양사 : 영유아의 발달과정을 고려한 영양식단을 제공하고 식단에 의한 급식이 이루어지도록 노력 한다.
- ④ 간호사 : 영유아의 건강관리 및 비상시 응급조치 등 보육영유아의 안전을 위해 노력한다.
- ⑤ 사무원 : 어린이집의 회계 관리 및 기타 사무를 담당한다.
- ⑥ 조리원 : 청결하고 위생적인 주방환경과 보육 영·유아에게 영양사의 식단에 의한 영양가 높은 식사 제공을 위해 노력한다.
- ⑦ 관리인 및 운전기사 : 어린이집의 안전관리와 차량의 안전운행 및 등·하원 시 영유아가 안전하게 승·하차할 수 있도록 주의를 기울인다.

제 3 장 임 면

제 6 조 (임면) ① 보육교직원은 법인, 단체 또는 어린이집 설치자가 임면한다. 다만, 국공립어린이집을 위탁 운영하는 경우에는 보육교직원 임면권을 수탁자에게 위임할 수 있다.

② 보육교직원 채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다. 다만, 공개채용이 어려운 경우 특별채용할 수 있다.

제 7 조 (임용자격) ① 어린이집 보육교직원의 자격은 관련법규에 의한다.

② 전염성 질환 및 인격결함 등 신체적·정신적으로 영·유아 보육에 지장이 있는 자는 보육교직원으로 채용할 수 없다.

③ 채용된 보육교직원은 수습기간을 가질 수 있으며, 수습 기간 후에 채용 여부를 확정할 수 있다. (단, 수습기간이라도 급여는 동일하다)

제 8 조 (임용구비서류) * 보육교직원의 임용에 필요한 구비서류는 다음과 같다.

- 1. 인사기록카드
- 2. 주민등록등본
- 3. 채용신체검사서
- 4. 성범죄 경력 및 아동학대 범죄전력 조회 회신서
- 5. 개인정보제공 및 교육식별정보 처리 동의서
- 6. 보수교육 수료증
- 7. (자격이 필요한 자) 자격증 또는 면허증 사본

제 9 조 (경력인정) 보육교직원의 경력 인정은 보건복지부 보육사업 지침을 준용하며, 경력증명서에 의하여 확인한다.

제 10 조 (보육교직원 연령) 보육교직원의 연령은 다음과 같다.

- 1. 각 시·군 조례에 의해 보육교직원 연령이 정해진 경우는 조례규정에 따른다.
- 2. 기타 조례에 의하지 않는 보육교직원은 정년을 두지 않는다.

제 11 조 (근로계약) 보육교직원 채용 시 임금, 계약기간 등 근로조건을 명시한 근로계약을 체결하여야 한다.

제 12 조 (면직) 보육교직원이 다음 각 호에 해당 될 때에는 직권 면직한다.

- 1. 신체적·정신적 장애로 인하여 2개월 이상 직무를 수행할 수 없을 때
- 2. 보육교직원이 어린이집에 근무 중 전염성 질환에 감염되었거나 기타 영·유아 보육으로 부적당한 사유가 발생 하였을 때
- 3. 직무수행에 있어 능력이나 소양이 현저하게 부족하다고 인정 될 때
- 4. 직제, 정원의 개폐 또는 예산감소 등으로 그 직이 폐지되었거나 감원이 있을 때

제 13 조 (임용보고) 원장은 보육교직원 임면 시 시장·군수·구청장에게 인사기록카드 사본을 첨부하여 보육교직원 임면 사항을 지체 없이 보고하여야 한다.

제 4 장 복 무

제 14 조 (보육교직원 복무)

- 1. 휴가
 - 가. 휴가, 휴일, 휴식 등 근로시간과 관련이 있는 사항에 대해서는 근로기준법의 규정을 준용한다.
 - 나. 고용, 산전 후 휴가, 육아휴직 등과 관련이 있는 사항에 대해서는 근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 규정을 준용한다.
 - 다. 휴가는 보육공백을 최소화할 수 있도록 순번제로 사용하고 보수교육, 출산휴가 등으로 공백이 생기는 경우에는 대체교사를 배치할 수 있다.
 - 라. 근로자의 날(5.1)은 보육에 지장을 주지 않는 범위 내에서 교사배치를 조정하여 운영하되, 근로자의 날 근무자에 대하여 관련법에 의거하여 휴일 근로수당을 지급한다.
- 2. 근무시간 * 근로계약서와 동일하게 작성
 - 가. 보육교사의 근무시간은 1일 8시간을 원칙으로 하고, 어린이집의 운영시간(○○:○○ ~ ○○:○○)을 고려하여 출퇴근 시간은 탄력적으로 할 수 있다.
 - ※ 근무시간 : 평 일 ○○:○○ ~ ○○:○○
 - 토요일 ○○:○○ ~ ○○:○○
 - 나. 휴게시간 : 4시간 근무시 30분, 8시간 근무시 1시간을 부여한다.
 - 다. 기준시간을 초과하여 근무하는 경우에는 근로기준법 등 관련법령 규정에 의해 시간외 수당을 지급한다.
 - ※ 초과근무시간 : 평 일 ○○:○○ ~ ○○:○○
 - 토요일 ○○:○○ ~ ○○:○○
 - 라. 보육교직원이 퇴직코자 할 때는 최소한 1개월 전에 통보하여 후임자 채용에 차질이 생기지 않도록 하여야 하며, 징계나 원의 운영 사정상 부득이 해고될 시에도 1개월 전에 통보받는 것으로 한다.
- 3. 보육교직원의 겸임 제한
 - 가. 보육교직원은 전임이어야 하므로, 동일 어린이집에서 다른 업무를 겸임하거나 다른 어린이집의 업무를 겸임할 수 없다.
 - 나. 보육교사는 휴일, 휴가 등으로 근무를 하지 않는 날을 제외하고는 근무시간 동안 어린이집에 상주하며 상시 해당 직무에 종사하여야 한다. 특별한 사유(회의 참석 등)로 외출할 경우에는 근무상황부에 기록·관리하여야 한다.

제 5 장 보 수

- 제 15 조 (보수기준) ① 국고보조어린이집(보육교직원 인건비지원 어린이집)은 보건복지부 「보육교직원 인건비 지원기준」에 의해 보육교직원별 보수를 지급한다.
- ② 인건비 미지원 어린이집은 보건복지부 「보육교직원지원기준」을 참고하여 자율적으로 정할 수 있다. 다만, 보육교직원의 보수를 심히 불리하게 책정해서는 안 된다.

제 16 조 (호봉획정) ① 초임호봉은 1호봉으로 하되 어린이집에 근무한 경력 1년과 군복무기간 1년을 1호봉씩으로 하여 초임호봉을 획정한다.

② 초임호봉의 획정에 반영되지 아니한 1년 미만의 잔여기간이 있는 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입한다.

③ 보육교직원이 재직 중 다음 각 호에 해당하는 경우에는 호봉을 재확정 한다.

1. 새로운 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 경우

2. 당해 보육교직원에게 적용되는 초임호봉 획정의 방법이 변경되는 경우

④ 호봉을 재 획정하는 때에는 초임호봉 획정의 방법에 의한다.

⑤ 호봉 재 획정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 그 기간을 다음 승급기간에 산입한다.

제 17 조 (승급) ① 호봉간의 승급에 필요한 기간은 1년으로 한다.

② 호봉은 매년 1월 1일과 7월 1일자로 승급한다.

제 18 조 (보수의 지급) ① 보수는 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 봉급표상의 월지급액으로 하되, 신규채용 및 퇴직 등의 경우에 있어서 발령일을 기준으로 일할 계산하여 지급한다.

② 보수는 매월 25일에 지급한다. 다만, 지급일이 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

제 19 조 (퇴직금의 지급) ① 1년 이상 근무하고 퇴직한 때에는 퇴직금을 지급한다.

② 지급액은 근속기간에 따라 근로기준법 제34조의 규정에 의한 퇴직금 지급기준에 의거 지급한다.

③ 근속기간은 재직기간에서 휴직·정직·직위해제 처분 등으로 그 직무에 종사하지 아니한 기간을 제외한 기간으로 한다.<삭제>

④ 근속기간은 일할 계산하며 퇴직일은 근무일수에서 제외한다.

제 20 조 (퇴직적립금의 관리) ① 1년 이상 근무한 보육교직원에게 퇴직금을 지급할 수 있도록 별도의 퇴직적립금을 관리·운영하여야 한다.

② 근속기간이 1년 미만인 자가 퇴직한 경우 그 퇴직적립금중 국고 및 지방자치단체 보조금은 회계연도 종료 후 3월 이내에 반환하여야 한다.

③ (인건비 국고보조 대상이 아닌 근로자) 근속기간이 1년 미만인 자가 퇴직한 어린이집은 해당 근로자의 퇴직급여, 퇴직적립금을 반환하지 않고 퇴직 후 3월 이내에 퇴직급여, 퇴직적립금 목으로 여입 후 타 목으로 재편성하여야 한다.

제 21 조 (퇴직금 중간정산) ① 개별 보육교직원이 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 퇴직금 중간정산을 요구하는 경우에는 교직원이 퇴직하기 전에 해당 교직원의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간은 정산시점부터 새로 계산한다.

② 중간정산 이후 1년 이내에 퇴직하는 보육교직원의 경우에도 전체 근로 연수는 1년 이상이므로 퇴직금을 지급한다.

제 6 장 보 험

제 22 조 (보험가입) ① 보육교직원에 대해 국민연금, 국민건강보험, 고용보험, 산재보험에 가입하여야 하며, 보험료 부담은 법정 부담비율에 의한다.

② 모든 보육 영·유아는 상해보험에 가입하여야 한다.

③ 영·유아 상해 등에 따르는 배상보험 및 영·유아 등하원시 사용되는 차량의 자동차보험과 유상운송특약 등 배상책임보험에 가입하여야 한다.

④ 화재보험에 가입하여야 한다.

제 7 장 교 육

제 23 조 (일반직무교육) ① 현직에 종사하고 있는 어린이집의 장으로서, 어린이집의 원장의 직무를 담당한 때부터 만 2년이 지난 경우와 어린이집 원장 직무교육을 받은 해부터 2년이 경과한 해에 어린이집 원장 직무교육을 받아야 한다.

② 현직 보육교사는 보육업무경력이 만2년이 경과한 경우와 직무교육을 받은 해부터 2년이 경과한 해에 보육교사 직무교육을 받아야 한다.

제 24 조 (승급교육) ① 3급 보육교사는 보육업무 경력이 만1년 경과한 때에 2급 승급교육을 받아야 한다.

② 2급 보육교사는 보육업무 경력이 만 2년 이상이 경과한 때에 1급 승급교육을 받아야 한다.

단, 보육교사 2급 자격을 취득한 후, 보육관련 대학원에서 석사학위를 취득한 자는 보육업무 경력이 만6개월 이상 경과한 때에 1급 승급교육을 받을 수 있다.

③ 직무교육과 승급교육을 같은 해에 받아야 하는 경우에는 승급교육을 받은 자는 직무교육을 생략할 수 있다.

제 25 조 (특별직무교육) ① 일반 직무교육 대상자로 영아보육을 담당하고 있거나 담당하고자 하는 보육교사 및 원장은 영아보육 직무교육을 받아야 한다.

② 일반 직무교육 대상자로 장애아보육을 담당하고 있거나 담당하고자 하는 보육교사 및 원장은 장애아보육 직무교육을 받아야 한다.

③ 일반 직무교육 대상자로 방과 후 보육을 담당하고 있거나 방과 후 보육을 담당하고자 하는 보육교사 및 원장은 방과 후 보육 직무교육을 받아야 한다.

④ 특별직무교육을 이수한 자는 일반직무교육을 이수한 것으로 인정한다.

제 26 조 (교육기관) 보수교육은 보건복지부장관이 위탁하는 전문기관에서 받아야 한다.

제 27 조 (교육비) 정부에서 지원하는 교육비를 제외한 경비는 본인이 부담한다.

제 28 조 (연수교육) ① 원장은 보육교사들의 자질 향상을 위하여 희망하는 기간에 년 1회 7일 이내에서 연수기회를 줄 수 있다.
② 보육교사는 연수 후에 연수보고서를 제출하여야 한다.
③ 연수에 필요한 경비는 예산의 범위 안에서 연수의 성격, 장소 등을 감안하여 지원할 수 있다.

제 8 장 안 전

제 29 조 (안전점검) ① 안전점검표 양식을 비치하고 일정기간별로 어린이집의 안전점검을 시행하여 화재·상해 등 발생요인을 사전에 제거하여야 한다.
② 놀이시설물에 대한 적절한 점검일정을 세우고 특히 놀이터 시설의 볼트, 너트 등 이음장치, 울타리, 구조물의 부식여부 등은 매일 점검하여야 한다.
③ 안전관리를 위하여 취한 모든 행위는 기록으로 보관하여야 한다.

제 30 조 (안전훈련) ① 소방계획을 작성하고 매월 소방훈련을 실시하여야 한다.
② 매년 안전교육계획을 수립하여 보육교직원, 부모, 영·유아에 대한 교육을 실시하여야 하며, 교육계획과 교육결과를 시장·군수·구청장에게 연1회 보고 하여야 한다.

제 31 조 (안전관리) ① 부모와의 비상연락망을 확보하여야 하며 응급처치 동의서를 받아 비치하여야 한다.
② 사고발생시 사고보고서를 작성, 비치하여야 하며 중대한 사고의 경우 즉시 시·군·구에 보고하여야 한다.
③ 영·유아에게서 아동학대의 징후 등을 발견하는 경우 아동복지법령에 따라 신고하여야 한다.

제 9 장 기 타

제 32 조 (준용) 본 규정에 정하지 않은 사항은 근로기준법 등 노동관계법령에 따른다.

부 칙

- ① (시행) 이 규정은 년 월 일부터 시행한다.
- ② (경과조치) 이 규정의 시행이전에 임용된 보육교직원도 원칙적으로 이 규정을 준수하여야 한다.

○○ 어린이집

위 ○○어린이집의 복무규정을 준수할 것을 동의합니다.

○○어린이집

- ※ 원장과 보육교직원은 근로계약을 작성할 때 복무규정(취업규칙)에 관한 사항을 함께 읽고 복무규정(취업규칙)의 내용 확인과 이에 대한 동의사항을 반드시 준수할 수 있도록 서명을 받는다.
- ※ 복무규정(취업규칙)은 보육교직원들이 언제든지 확인할 수 있는 장소에 문서를 보관한다.
- ※ 어린이집 복무규정은 고용노동부 > 정책자료실 > 2019년 「표준 취업규칙」 자료를 발췌·편집한 것으로 사업장의 취업규칙 작성, 신고 등 인사노무 관리에 활용 가능합니다.



인 쇄 2021년 3월 인쇄
발 행 처 경기도육아종합지원센터
경기도 수원시 권선구 호매실로 46-16
경기종합노동복지회관 5층
전화 (031)258-1485 | 팩스 (031)258-1434
기 획 후원자 센터장 (경기도육아종합지원센터)
김다름 팀장 (경기도육아종합지원센터)
이정화 보육전문요원 (경기도육아종합지원센터)
감 수 손경미 노무사 (한맥 공인노무사사무소)
인 쇄 처 디자인나무 TEL : 032-327-6109

※ 자료집 내용의 무단복제를 금함.

2021

GYEONGGIDO SUPPORT CENTER
FOR CHILDCARE

어린이집 노무사례집