

소통과 협력으로 발전적 노사문화 조성

# 2026년 제1회(1/4분기) 노사협의회 회의 자료

☐ 일시 : 2026. 00. 00.(O요일) 00:00

☐ 장소 : 본관 0층 000 회의실



경상북도교육청  
공무원노동조합



경상북도교육청  
Gyeongsangbuk-do Office of Education

연번	안 건	검토 부서
1	<p><b>[경상북도교육감 소속 일반직공무원 보직관리 규정 개정]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ (제12조) 필수보직기간: (기존) 1년 6개월 → (변경) 6급 이하 공무원에 대하여 1년</li> <li>○ (제13조의3) 6급 이하 공무원의 전보 : ①항2호마목 : “교육행정 이외의 직렬에 해당하는 자” 삭제, ②·④항: 포항·구미교육지원청에 한하여 본청과 동일한 전보 기준 적용</li> <li>○ 일몰제 적용 “조리직렬” 전보 기준 별도 마련(연고지 배치 등)</li> </ul>	1p 총무과
2	<p><b>[운전직렬 상위직급(6급) 정원 증원]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 운전직렬 6급 및 7급 정원 확대</li> <li>○ 임차 비율 축소 및 운전직렬 신규 채용 추진</li> </ul>	3p 총무과 행정과
3	<p><b>[급식차량관리 규정 제정 및 급식차량 운용 수당 지급]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 급식차량 운영 운전직 공무원 수당 지급</li> <li>○ 급식차량 운영 규정 제정</li> </ul>	4p 총무과 행정과 체육건강과 재무과
4	<p><b>[퇴직(예정)자 정밀 건강검진비 신설]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 퇴직(예정)자 정밀 건강검진비 100만원 신설</li> <li>○ 퇴직 후 건강한 은퇴 생활 지원</li> </ul>	6p 기획예산관 행정과 학교지원과
5	<p><b>[(제안)급여 우수리 기부]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 매 월 개인 월급여액의 1,000원 미만을 우수리</li> <li>○ 공직사회 나눔 문화 및 소액 기부 실현</li> </ul>	7p 총무과 재무과 학교지원과

## > 목적

- 「저출생과의 전쟁」이 선포된 경북 지역의 대표 기관인 경상북도교육청은 일과 가정 양립을 통한 저출생 대응의 공적 선도 모델이 되어야 함
- 경직된 일반직공무원 보직관리 규정 적용으로 인한 인사 형평성, 역차별 문제를 해결함으로써 신뢰받는 청렴한 인사행정을 도모하여야 함
- 교육행정 이외의 소수 직렬에 대한 객관적이고 투명한 인사로 역차별 방지
- 지역청별 규모와 인원을 고려하여 전보기준을 마련함으로써 공정과 형평성 실현

## > 현황 및 문제점

### ○ 필수보직기간(규정 제12조)

- 일반직공무원 대부분이 필수보직기간(전보 내신 제한 기간) 1년 6개월을 부적정하다고 인식하고 있으며, 이는 학교(기관) 만족도 하락, 각종 휴직 증가, 경상북도 교육청 신규 임용 경쟁률 하락에서부터 의원면직률 증가로까지 이어짐
- 특히, 경북의 경우 타 시도 교육청과 다르게 지역의 범위가 매우 넓어 출퇴근 시 장시간 운전을 통한 경제적, 시간적 손실이 큼.
- 교육청 일반직공무원의 경우 일반 자치단체와 다르게 직무가 유사한 직위로 전보하는 경우가 대부분이며, 필수보직기간의 축소가 학교(기관) 업무의 안정성과 연속성 저해로 이어진다는 주장은 현실적이지 않음.
- 6급 이하 일반직공무원의 필수보직기간 축소를 통하여 자녀 출산과 양육(노부모 봉양 포함) 문제 해소에 일조하여 내적으로는 일반직공무원, 외적으로는 취업 준비생까지 모두가 선호하는 기관으로 파격적으로 탈바꿈할 필요가 있음

### ○ 6급 이하 공무원의 전보 중 “교육행정 이외의 직렬”에 대한 예외(규정 제13조의3 제1항 제2호 마목)

- 인사 재량권 부여로 부정 및 청탁의 개입 소지가 있으며, 인사 예측이 어려워 신뢰성이 저하됨.
- 인사담당(자)별 주관적인 판단에 따른 인사 시행 및 책임 면제의 수단이 됨

### ○ 포항교육지원청 및 구미교육지원청 전보 기준(규정 제13조의3 제2항 및 제4항 관련)

- 본청을 제외한 22개 교육지원청 중에서 포항교육지원청(2국6과)과 구미교육지원청

(5과)은 그 조직과 업무량의 차이가 크에도 불구하고 전보 기준은 그 밖의 교육지원청과 동일함

- 교육지원청에 동일하게 적용되는 5년이라는 기관 전보 기준으로 인하여 포항 및 구미 교육지원청 근무자의 업무 전문성 및 만족도 저하

※ 5년 동안 2개 과 근무 후 교육지원청 외의 기관으로 전보

- 신규자, 승진자, 저경력자 공무원 외 해당 교육지원청 근무 기피 문화 확산
- 교육행정 서비스 질 저하 초래

#### ○ 일몰제 적용 중인 “조리직렬”에 대한 전보 기준 별도 마련

- 일몰제로 인한 조리직렬의 사기 및 근무 의욕 저하
- 신규 채용이 없어 인사 이동시 연고지 이동이 원활하지 않음

### > 근거

- 지방공무원 임용령 제27조(필수보직기간의 준수 등)
- 경상북도교육감 소속 일반직공무원 보직관리 규정 제12조(필수보직기간과 전보의 내신)
- 경상북도교육감 소속 일반직공무원 보직관리 규정 제13조의3(6급 이하 공무원의 전보)

### > 협의사항

- 경상북도교육감 소속 일반직공무원 보직관리 규정 개정
  - 1) 필수보직기간: (기존) 1년 6개월 → (변경) 6급 이하 공무원에 대하여 1년
  - 2) 근무평점 예외 조항: “교육행정 이외의 직렬에 해당하는 자” → 삭제
  - 3) 전보 기준 6급 이하: 포항 및 구미교육지원청은 본청과 동일한 기준 적용
    - 7급 이하: 근속년수 제한 없음
    - 6급: 8년 이상 장기근속 시 전보
  - 4) 조리직렬의 연고지 배치(휴직 후 복직시 동일 적용)

### > 주관부서: 총무과

**> 목적**

- 운전직 공무원의 승진 기회 보장으로 사기진작과 직무 의욕 고취.
- 소수 직렬의 승진 차등으로 생기는 직렬 간 갈등 해소.
- 공정한 승진 기회 보장.

**> 현황 및 문제점**

- 운전직 공무원 정원 감소 및 임차 증가에 따라 현재 6급 정원은 상당히 부족하여 상당수 공무원이 7~8급으로 퇴직할 수밖에 없는 구조이며 이 현상은 앞으로 더욱 심각해질 것으로 예상됨.
  - 26년도 6급 퇴직자 5명, 7~8급 퇴직자 6명.
  - 27년도 6급 퇴직자 2명, 7~8급 퇴직자 8명.
  - 정원대비 6급 비율: 11%
  - 정원대비 7급 비율: 21%
- 운전직 공무원은 타 행정직, 소수직렬 공무원에 비해 승진이 현저히 늦고 최상위 직급도 사무관이 아닌 6급으로 제한 되어있어 사실상 모두 6급으로 퇴직하기를 바라나 6급으로도 퇴직을 하지 못하는 현실이 사기를 많이 떨어뜨리며, 업무상 많은 경력에도 불구하고 직급이 낮아 타 직렬과의 소통이 어렵고 갈등을 초래함.

**> 근거**

- 나이스 교육통계
- 경상북도 교육감 소속 지방공무원 정원 조례

**> 협의사항**

- 운전직렬 6급 및 7급 정원 확대
- 임차 비율 축소로 신규 채용 확대 → 승진과 인사이동의 자율성 보장

**> 주관부서: 총무과, 행정과**

### > 목적

- 통학차량과 급식차량을 병행하여 운행하는 운전직 공무원들의 사기 진작.
- 급식차량 관리규정의 문서화 및 명확화.
- 급식차량관련 안전사고 예방 및 급식차량 운전자 처우 개선

### > 현황 및 문제점

- 통학차량 운전자가 급식차량을 병행 관리 운전을 하면서 휴게 및 점심식사 시간을 보전받지 못하고 외출이나 조퇴 등 휴가제도의 보장을 받지 못하고 있음.
  - 급식을 따듯하게 주변 학교로 최대한 빨리 수송해야 하므로 이른 시간에 대충 식사하고 운행에 나서는 경우가 허다함.
  - 배송 학교에서 식사를 하더라도 본교의 설거지 시간을 맞추기 위해 허겁지겁 먹은 후 식판 등 식기류를 싣고 돌아와야 하므로 편안한 식사 시간 확보가 어려움.
- 급식차량 운영과 관련한 구체적 기준이 없고, 중량물을 운반함에 있어 운전자가 근골격계 질환 위험에 노출되어 있음에도 추가 노동을 보상받을 수 없음.
  - 급식 운반에 관한 구체적인 규정이 없음.
  - 운전자가 바쁜 와중에도 운전과 급식 운반을 동시에 해야하는 경우가 많아 안전에 위험 소지가 있음
- 급식 차량 운영교에 근무하기 꺼려하는 운전직 공무원이 많아 처우 개선이 시급함.
  - 도내 급식 차량 수는 70대 이상임
  - 급식차량 운영교에 근무하는 운전직 대부분이 휴가 사용의 어려움과 통학, 현장체험학습, 급식운반 등을 동시에 해야하므로 스트레스 호소
  - 운전 대체 인력을 구하는 일이 매우 어려움.
  - 특히, 통학, 현장체험학습, 급식 차량 운용을 모두 하는 학교의 대체 인력을 구하는 것은 거의 불가능함.

### > 근거

- 경상북도교육비특별회계 소관 관용차량 관리 규칙 제20조(운전원의 의무)

## **> 협의사항**

- 급식차량 병행 운영 운전직 공무원의 수당 지급
- 급식차량 운영 규정 제정
  - 운전원의 근골격계 문제를 최소화 하기위해 주변 사람들의 도움을 받을 수 있도록 구체적 대안 제시.
  - 현재 급식차량운영규정 자체가 없어 그 누구도 급식차량에 대해 대안을 제시할 수 없음.

## **> 주관부서: 총무과, 행정과, 체육건강과, 재무과**

**> 목적**

- 퇴직을 앞둔 공무원들의 안정적인 은퇴 지원
- 퇴직 공무원의 자기 건강관리 능력 함양 및 건강한 은퇴 생활 보장

**> 현황 및 문제점**

- 퇴직 후 정신적·육체적 건강관리가 중요하나 소홀하기 쉬움
- 퇴직 직전 본인의 건강 상태를 정밀 검사하여 퇴직 후에도 본인의 건강을 잘 관리할 수 있도록 지원이 필요함
- 검진내용: 심장 및 뇌 CT, MRI 등의 암, 치매, 심혈관계질환 관련 정밀 검사 등

**> 근거**

- 경상북도교육청 공무원 후생복지에 관한 조례 제4조(후생복지제도의 운영원칙) ① 교육감은 소속 공무원의 복지 수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행하여야 한다.

**> 협의사항**

- 퇴직(예정)자 정밀 건강검진비 100만원 신설
- 시행: 2026년 상반기

**> 주관부서: 기획예산관, 행정과, 학교지원과**



> **목적**

- 작은 금액을 모아 큰 나눔을 실천하는 소액 기부 실현
- 공직 사회 나눔 문화 활성화
- 지역사회 소외 계층 도움

> **현황 및 문제점**

- 일부 자치단체 및 민간 기업 등에서 실천 중  
(예: 제주도청, 충북교육청, 대상주식회사 등)
- 아동 복지, 소년소녀가장, 다문화 가정 등 지역사회 소외 계층에 기부 가능

> **근거**

- 기부금품의 모집·사용 및 기부문화 활성화에 관한 법률 제3조의2(국가와지방자치단체의 책무) 국가와 지방자치단체는 건전한 기부문화 및 기부자의 명예가 존중받는 사회분위기를 조성하는데 필요한 지원방안을 마련하도록 노력하여야 한다.

> **협약사항**

- 우수리 공제액: 매월 개인 월 급여액(실수령액)의 1,000원 미만을 우수리함
- 대상: 경상북도교육청 소속 일반직 공무원 중 희망자  
\* 경상북도교육청 소속 교직원으로 확대 가능
- 모금기간: 매년
- 기금 통장 및 연말정산 기부금 공제 개설
- 사회복지공동모금회 기부
- 노사 협의에 따라 우수리 공제 관련 추진 및 집행 등 전체 사항 진행

> **주관부서: 총무과, 재무과, 학교지원과**