

**2021년도 하반기 원어민 영어보조교사 표준고용계약서**  
**CONTRACT FOR FALL 2021 ENGLISH PROGRAM IN KOREA(EPIK)**  
**대구광역시교육청 (DMOE, Daegu Metropolitan Office of Education)**

대한민국 대구광역시교육감 (이하 "고용자"라 한다)과 [redacted] 국민인 원어민 (성명) [redacted] (이하 "피고용자"라 한다)은 대한민국의 원어민 영어보조교사 선발·활용 사업을 위하여 다음과 같이 고용 계약을 체결한다.

This Contract of Employment (hereinafter referred to as "Contract") is made by and entered into between the Governor of Education of Daegu Metropolitan Office of Education (DMOE), (hereinafter referred to as "Employer"), and the Guest English Teacher (Name) [redacted] (hereinafter referred to as "Employee"), a citizen of [redacted].

- 고용기간 : [redacted]

- Term of Employment : from [redacted] to [redacted]

- 고용등급 및 월급여 - Pay Level and Salary

☐ 1+등급: 한화 2,500,000원

☐ Level 1+: 2,500,000 Korean Won per month

☐ 1 등급: 한화 2,300,000원

☐ Level 1: 2,300,000 Korean Won per month

☐ 2+등급: 한화 2,100,000원

☐ Level 2+: 2,100,000 Korean Won per month

☒ 2 등급: 한화 2,000,000원

☒ Level 2: 2,000,000 Korean Won per month

☐ 3 등급: 한화 1,850,000원

☐ Level 3: 1,850,000 Korean Won per month

**제1조 (목적)** ① 이 고용계약서는 대한민국의 원어민 영어보조교사 선발·활용 사업의 일환으로 선발된 피고용자의 직무와 고용 조건에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

② 학교 취업규칙 등 제 규정에도 불구하고 원어민 보조교사의 근무조건 등은 본 계약서의 계약기준을 우선으로 적용한다.

**Article 1 (Purpose)** ① This Contract sets forth the terms and conditions of employment for the Employee's participation in the English Program in Korea as a Guest English Teacher (hereinafter referred to as GET).

② The terms of this Contract shall take precedence over School Employment Regulations and Policies.

**제2조 (고용등급)** ① 고용자는 피고용자를 본 계약서 서두에 명시된 등급으로 고용한다.

② 피고용자는 본 계약서 서두에 명시된 고용등급에 따른 증빙 서류를 고용자에게 제출해야 한다.

③ 본 계약서 서두에 명시된 고용등급은 고용기간 시작일 기준으로 산정된 것이며, 고용기간 중 고용등급은 변경되지 않는다.

**Article 2 (Pay Level)** ① The Employee shall be hired pursuant to this Contract with the Pay Level set forth at the beginning of this Contract.

② The Pay Level set forth at the beginning of this Contract will be contingent upon provision of all the necessary documentary proof of qualifications and experience required by the Employer to be eligible for said Pay Level.

③ Any new qualifications obtained after the beginning of the Term of Employment will not subsequently change the Pay Level during the Term of Employment; the Pay Level will remain the same as was agreed to at the beginning of the Term of Employment.

**제3조 (업무 내용)** 원어민 영어보조교사로 근무하는 피고용자의 업무는 다음과 같다.

① 정규 수업의 경우 한국인교사와 협력수업을 실시하고, 방과후 교육활동 또는 영어캠프의 경우 수업을 주도적으로 실시할 수 있다.

② 영어 수업 관련 자료를 제작한다.

③ 영어 교육 관련 교육 자료의 개발을 보조하거나 주도한다.

④ 학교 영어 활동 및 기타 특별활동을 지원하거나 주도한다.

⑤ 방학 중 각종 영어프로그램을 포함한 고용자가 지정하는 기타의 업무를 수행한다.

**Article 3 (Duties)** The Employee shall perform the following duties in the educational institutions of the undersigned Office of Education for the period indicated above:

① Assist Korean teachers with the English class(es) and/or jointly conduct English class(es) with Korean teachers, and/or lead extracurricular activities or English camps;

서명(Signature)

고용자(Employer)

피고용자(Employee)

- ② Prepare teaching materials and lesson plans for English class(es);
- ③ Assist with and/or lead the development and creation of teaching materials related to English language education;
- ④ Assist with and/or lead activities related to English language education and other extracurricular activities such as but not limited to editing or creating English documents, judging contests, conducting teacher training, working at English camps, etc.; and
- ⑤ Perform other duties as designated by the Employer including various English programs during the school vacation period.

**제4조 (지휘 감독)** 피고용자의 소속기관에서의 근무와 관련된 제반사항은 고용자가 지정하는 소속기관장의 구체적인 지휘 감독을 받는다.

**Article 4 (Supervision)** The Employee shall abide to specific instruction and supervision of the Head of the Workplace designated by the Employer for matters related to his/her work conditions within the Work Place.

**제5조 (고용기간)** ① 고용기간은 본 계약서의 서두에 명시된 기간으로 한다.

- ② 피고용자가 최초 작성한 계약서상의 근무시작일과 실제 근무시작일이 15일 이상 차이가 발생하는 경우, 새로운 1년의 고용기간이 명시된 계약서를 한국 입국 후 재작성하며, 계약서는 실제 근무시작일부터 효력을 발생한다.
- ③ 피고용자가 원어민보조교사로서 타 시도교육청에서의 근무 경력이 있더라도, 고용자가 변경되므로 타 시도교육청에서의 근무 기간이 본 고용계약 기간에 합산되지 않는다.

**Article 5 (Term of Employment)** ① The Term of Employment shall be the period set forth at the beginning of this Contract.

- ② If the Employee is unable to begin work on the date specified herein and the actual date when he/she can start work is fifteen (15) days or later than the specified date, the Contract shall be rewritten to indicate the new one (1) year Term of Employment. The Contract will only take effect on the day the Employee actually begins work.
- ③ This Term of Employment is not and shall not be considered a continuation of any previous Term of Employment with a different Office of Education.

**제6조 (근무 장소)** ① 피고용자는 고용자가 관장하는 교육청 관할의 학교, 교육청, 연수기관, 교육기관에서 근무하여야 한다.

- ② 고용자는 피고용자의 근무지를 복수의 기관으로 지정할 수 있다.
- ③ 지정된 근무지는 고용기간 중 변경되지 않는다. 단, 대구광역시교육청의 원어민 영어보조교사 사업 계획에 따라 고용자가 근무지의 변경을 지시할 수 있다.
- ④ 고용자는 학교 방학기간동안 피고용자의 근무지를 교육청, 연수기관 및 교육기관에서 근무하도록 지시할 수 있다.

**Article 6 (Workplace)** ① The Employee shall work at any location(s) operated by the Employer, including schools, Office of Education, training centers, or any other educational institutes located in the jurisdiction of the undersigned Office of Education.

- ② The Employer may designate multiple locations for the Employee to work.
- ③ The designated Workplace shall not be changed during the Term of Employment. However, in the case where a change is necessary due to the adjustments occurring in the GET Program of the DMOE, the Employee may be required to change Work Place during his/her Term of Employment.
- ④ The Employer may designate the Employee to work at the Office of Education, training centers or other educational institutes during the school vacation period.

**제7조 (근무시간)** ① 피고용자는 주 5일(월~금) 일 8시간, 주 40시간을 근무하며, 토요일은 무급 휴무일, 일요일은 주휴일, 근로자의 날 및 대한민국 공휴일은 유급휴일이므로 근무하지 않는다. 단, 고용자가 운영하는 영어프로그램(영어 캠프 등)은 일과 이외의 시간 및 주말을 포함할 수 있다. 이 경우 본 조의 규정에 준하여 수당을 지급한다.

- ② 피고용자의 출퇴근 시간은 8시 30분부터 17시 30분까지 (휴게시간: 12시 00분~13시 00분)으로 한다. 단, 근무지의 소속기관장은 교육과정 운영상 필요에 의해 피고용자의 동의하에 출퇴근 시간 및 휴게시간을 조정할 수 있다.
- ③ 피고용자의 주당 40시간 근무시간 중 실제 수업시간 수는 22시간을 초과하지 않는다. 근무 시간 중의 주당 실제 수업시간 수가 22시간을 초과하는 경우에는 초과하는 시간에 대하여 '초과 수업수당' (시간당 20,000원)을 지급한다.
- ④ 소속기관장은 근무시간 또는 근무일 이외의 수업을 피고용자의 동의하에 지시할 수 있다. 이때, 피고용자의 주당 실제 수업시간 수가 22시간을 초과하지 않을 경우 근로기준법에 따라 연장근로수당을 지급하며, 피고용자의 주당 실제 수업시간 수가 22시간을 초과하는 경우 '학교에서 정한 강사수당' 또는 근로기준법에 따라 '연장근로수당' 중 피고용자에게 유리한 금액을 지급한다.
- ⑤ 소속기관장은 피고용자에게 근무시간 또는 근무일 이외에 수업이 아닌 업무를 피고용자의 동의하에 지시할 수 있으며, 이 경우에는 근로기준법에 따라 '연장근로수당'을 지급한다.

**Article 7 (Work Hours)** ① The Employee shall work eight (8) hours per day for five (5) calendar days per week from Monday to Friday for a total of forty (40) hours and shall not work on Saturdays, Sundays, Labor Day

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)	
---------------	---------------	----------------	--

(May 1st) and any national holidays of the Republic of Korea. However, temporary English programs run by the Employer (e.g., English camp) may occur outside the Work Hours specified in this clause and on weekends. In these cases, the Employee shall be entitled to a payment according to Article 7.

- ② The Work Hours for this contract will run from 8:30 AM to 5:30 PM (recess: 12:00 PM to 1:00 PM). However, these Work Hours may be adjusted by the Head of the Workplace as it is deemed appropriate for the operation of the programs within the bounds set forth in Article 7, clause ① with the agreement of the Employee.
- ③ The Employee's class instruction hours per week shall not exceed twenty-two (22) hours for a total of forty (40) work hours. However, if the Employee's actual weekly class instruction hours exceed twenty-two (22) hours due to supplementary class instruction, and if the additional instruction hour occurs within the regular work hours of the Employee, the Employee shall be entitled to supplementary class instruction pay of 20,000 Korean Won (KRW) per hour.
- ④ The Employer may require the Employee to teach instructional hours that occur outside the Work Hours specified in Article 7, clause ① with the Employee's agreement. The Employee shall be entitled to supplementary overtime pay in accordance to the Labor Standards Act if the Employee's actual weekly class instruction hours do not exceed twenty-two (22) hours. However, if the Employee's actual weekly class instruction hours exceeds twenty-two (22) hours, the Employee shall be entitled to either instruction pay determined by the school or supplementary overtime pay in accordance to the Labor Standards Act, of which the Employer must choose the option that is more favorable to the Employee.
- ⑤ The Employer may require the Employee to work non-instructional overtime hours in addition to normal Work Hours with the Employee's agreement. In this case, the Employee shall be entitled to supplementary overtime pay in accordance to the Labor Standards Act.

**제8조 (보수)** ① 피고용자의 보수는 본 계약서 서두에 명시된 금액이며, 대한민국법에 따라 소득세, 주민세, 건강보험료, 국민연금보험료 등을 원천 징수한다.

- ② 보수는 매월 25일에 피고용자 명의 예금통장에 입금하여 지급한다. 만일 이 날이 근무일이 아닌 경우에는 그 전날에 지급한다.
- ③ 피고용자의 근무일이 한 달이 되지 않는 경우에는 근무 개시일 또는 종료일에 따라 일할 계산으로 보수를 지급한다.
- ④ 피고용자의 사전 허가 없는 지각·조퇴·외출·결근은 무단 결근으로 간주하며, 누계시간 매 8시간마다 1일씩 무단 결근으로 간주하고 결근일수만큼 일할 계산하여 보수에서 공제할 수 있다.
- ⑤ 피고용자는 본 계약에 규정된 보수 이외에는 일체의 다른 보수를 청구할 수 없다.
- ⑥ 피고용자의 근로소득은 대한민국 세법(소득세법 포함)에 따라 과세 대상으로 당해연도 발생한 근로소득에 대하여는 연말정산을 실시하고, 연도 중에 계약이 만료될 경우 퇴직정산을 하여야 한다.

**Article 8 (Salary)** ① The Employee shall be paid the amount set forth at the beginning of this Contract. However, Korean income tax, residence tax, medical insurance premium, national pension contribution, and any other tax or withholding mandated by the various levels of government shall be withheld each month from the Employee's salary.

- ② The Employee's salary shall be deposited directly into the Employee's bank account on the 25<sup>th</sup> of the month. If the 25<sup>th</sup> of the month falls on a Saturday, Sunday or a national holiday, the salary shall be paid on the immediately preceding business day.
- ③ If the Employee has not worked all of the normal working days in a month for whatever reason, the Employee's salary for that month shall be prorated for the corresponding number of days worked.
- ④ If the Employee should be absent from work, for whatever reason, without having obtained prior approval from the Employer, the Employee's salary for that month shall be prorated according to the corresponding number of unauthorized absent days. Eight (8) accumulated hours of unauthorized tardiness, early leave, other absences during the work day shall be counted as one (1) day of unauthorized absence.
- ⑤ The Employee shall not claim against the Employer any compensation and/or payment other than those provided for in this Contract.
- ⑥ The Employee's income is taxed according to the Korean Tax Law (including the Income Tax Law). The tax liabilities of the Employee's salary for the year are finalized through the year-end tax settlement. In case where the Employee retires during the year, his/her income tax is finalized for the salary received until the month of retirement.

**제9조 (사직)** ① 피고용자는 제5조에 규정된 고용기간동안 제3조에 명시된 임무를 수행한다.

- ② 그러나 만약 피고용자가 불가피하게 고용기간 중도에 사직할 경우에는 최소한 60일 전에 사직하고자 하는 일자와 사유를 서면으로 고용자에게 통보하여야 한다.
- ③ 피고용자가 60일 전에 사직하고자 하는 일자와 사유를 서면으로 고용자에게 통보하지 않고 일방적으로 직을 그만

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------

둘 경우, 그 사실이 출입국·외국인사무소에 통보되며 추후 피고용자의 한국 입국 시 불이익을 당할 수 있다.

④ 피고용자가 사직하는 경우에 피고용자의 비자는 취소된다.

**Article 9 (Resignation)** ① The Employee shall perform the duties set forth under Article 3 hereof during the Term of Employment set forth under Article 5 hereof.

② This Contract is binding unless the Employee gives sixty (60) days written notice of termination (stating a planned date of resignation and reason(s) therefore) to the Head of the Work Place as well as the Governor of Education of the DMOE.

③ Failure of the Employee to give sixty (60) days written notice of termination to the Employer shall be reported to the Korea Immigration Service and shall affect the Employee's ability to freely enter the Republic of Korea in the future.

④ In the case of the Employee's resignation, his/her visa shall be cancelled.

**제10조 (신규계약)** ① 피고용자의 신규 고용계약을 지원하기 위하여 고용자는 신규 계약자에 한하여 한화 1,300,000원의 신규계약지원비를 근무 시작일로부터 6개월 근무 완료 시 지급한다. 단, 국내에 이미 거주하고 있는 자로서 근무처를 변경하거나 타 시도교육청으로 근무지를 변경하여 신규계약을 체결하는 경우는 신규계약지원비를 지급하지 않는다. 신규 고용계약에 따른 정착금 300,000원은 제 13조 ①항에 준하여 모든 신규계약자에게 지급한다.

② 피고용자가 본 계약상의 임무를 만료하면 한화 1,300,000원의 계약완료지원비를 계약 종료 후 1개월 이내에 지급한다.

③ 원어인 영어보조교사, TaLK 장학생, 학원 강사 등이 현 고용자와의 계약이 만료된 후 현 고용자 또는 출입국·외국인사무소로부터 이적 관련 서류(학위증명서, 범죄경력증명서 등)를 받아 타 시도교육청 또는 기관으로 이적이 가능하나, 근무처 변경에 따라 국내에서 비자를 변경하는 경우, 타 시도교육청 또는 학교와의 신규 고용계약에 따른 신규계약지원비를 지급받지 않는다.

④ 국내에 거주하고 있는 F 계열 비자소지자나 한국여권 소지자는 신규 고용계약에 따른 신규계약지원비를 지급받지 않는다.

**Article 10 (Initial Contract)** ① The Employee shall receive a 1,300,000 Korean Won (KRW) Entrance Allowance upon completing six (6) months of the Initial Contract Term of Employment. However, the Entrance Allowance will not be paid to an Employee who is already living in Korea and is merely changing places of employment or is transferring from one Office of Education to another. In that case, the new Employee shall be entitled to a Settlement Allowance of 300,000 Korean Won (KRW) according to Article 13, clause ①.

② Within one (1) month after the successful completion of his/her duties set forth in this Contract for the full Term of Employment specified herein, the Employee shall be entitled to a Contract Completion Bonus of 1,300,000 Korean Won (KRW).

③ GETs, TaLK scholars, private institute instructors, etc. may apply to work for another Office of Education or other institutions upon completing the Term of Employment with the current Employer by receiving copies of documentation required for application (criminal record check, Bachelor's degree, etc.) from the current Employer or the Immigration Office. However, if the place of employment on his/her visa is changed within Korea, the new Employee shall not receive an Entrance Allowance for the commencement of the new Term of Employment with the new Office of Education or institution.

④ If the Employee has an F-class visa or a Korean passport and is residing in Korea, the Employee shall not receive an Entrance Allowance for the commencement of the new Term of Employment.

**제11조 (재계약)** ① 제5조에서 정한 고용기간은 피고용자와 고용자간의 상호 합의와 평가를 거쳐 재계약할 수 있다.

② 피고용자가 재계약 기간 완료 시 고용자는 재계약보상비 700,000원과 계약완료지원비 1,300,000원을 재계약 종료 후 1개월 이내에 지급한다. 또한 재계약의 경우, 신규계약지원비와 정착금을 지급하지 않는다.

**Article 11 (Renewal)** ① The Term of Employment stated in Article 5 hereof may be renewed based on the performance evaluation of the Employee in addition to the mutual agreement between the Employer and the Employee.

② Within one (1) month after the successful completion of the Term of Employment of the renewed contract, the Employee shall receive a Contract Renewal Allowance of 700,000 Korean Won (KRW) as well as a Contract Completion Bonus of 1,300,000 Korean Won (KRW). In the case of contract renewal, the Employee shall not receive an Entrance Allowance nor a Settlement Allowance.

**제12조 (주거)** ① 고용자는 피고용자에게 고용자가 선정한 주거를 제공한다. 주거 형태는 임대주택, 원룸, 또는 아파트를 포함하나 이에 한정되지 않는다. 주거의 사용에 따른 제세공과금은 피고용자의 부담으로 한다.

② 피고용자의 주거가 선정될 때까지 고용자는 임시주거를 제공할 수 있다.

③ 피고용자가 본조 ①항에 명시한 주거 대신 주거지원비를 지원받기를 원하는 경우 상호 합의 하에 고용자가 피고용자에게 매월 400,000원의 주거비를 지원한다. 이 경우 피고용자는 지원 단계에서 본인의 의사를 알려야 한다.

④ 주거의 형태를 일단 결정한 이후에는 고용기간 동안 이를 변경할 수 없다. 피고용자의 개인적인 사정으로 인한 주거 변경 시 발생하는 모든 경비는 피고용자가 부담한다.

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------

- ⑤ 고용자가 주거를 제공하는 경우 고용자는 침대, 식탁 및 의자, 옷장, 가스/전기렌지, 냉장고, 세탁기, 텔레비전, 냉방장치(에어컨)를 포함한 가전제품 및 가구를 제공하며, 피고용자는 고용자가 제공하는 가전제품 및 가구 이외의 물품을 요구할 수 없다.
- ⑥ 고용자가 제공한 숙소를 사용할 경우 피고용자는 고용 계약 기간 만료일까지 퇴실해야 한다.
- ⑦ 고용자가 제공한 숙소를 사용할 경우 피고용자는 고용 계약을 만료하고 퇴실할 시 처음 입주 시와 같은 상태로 숙소를 보존하여야 하며, 피고용자가 거주한 기간 중에 발생한 건물이나 가전제품 및 가구에 대한 손상에 대하여 피고용자는 책임을 진다.
- ⑧ 고용주는 결혼한 부부가 동반 지원한 경우에 한하여 동반 주거를 제공할 수 있으며, 피고용자는 '결혼증명서' 등을 제출하여 혼인 상태를 입증하여야 한다.

**Article 12 (Housing)** ① The Employer shall provide the Employee with a single housing chosen by the Employer. Housing selected by the Employer may be a leased house, a studio-type room, an apartment, or other form of lodging deemed sufficient by the Employer. Any and all fees, charges, costs, taxes, expenses, etc. incurred in using the housing shall be borne by the Employee. Such fees may include but are not limited to electric, gas and water utilities, internet, phone service, and maintenance fee charged by the landlord.

- ② The Employer may choose to provide temporary housing for the Employee until appropriate permanent housing can be obtained for the Employee.
- ③ If the Employee wants housing allowance in lieu of the single housing set forth in the foregoing clause ①, the Employer shall provide the Employee with a housing allowance of 400,000 Korean Won (KRW) per month as a rent subsidy upon the mutual agreement between the Employer and the Employee. In this case, the Employee shall notify the Employer of his/her decision to request housing allowance during the application stage.
- ④ Once housing is decided, it shall not be subsequently changed during the Term of Employment. Any and all costs incurred by the Employee as a result of changing housing during the Term of Employment shall be borne by the Employee.
- ⑤ If the Employer provides housing to the Employee, the Employer shall provide the following appliances and furniture: a bed, table and chair, a closet, a gas or electric range, a refrigerator, a washing machine, a TV set and an air conditioner. The Employee shall not request or demand any other appliances or furniture than those stipulated herein.
- ⑥ If the Employee uses the housing provided by the Employer, the Employee shall leave the housing by the last day of the Contract.
- ⑦ If the Employee uses the housing provided by the Employer, the Employee shall leave the housing in good condition as when it was first occupied and the Employee shall be liable for any damage to the building and appliances occurring during the period occupied by the Employee.
- ⑧ The Employer shall provide couples housing only to married couples jointly employed by the Employer. In this case, the couple must prove their marital status with a marriage certificate or other relevant documentation.

**제13조 (기타 혜택)** ① 고용자는 정착금 300,000원을 모든 신규계약자에게 고용계약 첫째 1회에 한하여 지급한다.

- ② 고용자는 피고용자에게 국민건강보험료(피고용자 1인을 원칙으로 하되, 가족 동반 시에는 가족 국민건강보험료 포함)의 50%를 지원한다.
- ③ 고용자는 타 지역보다 상대적으로 비인기지역이라고 여겨지는 지역에서 근무하는 피고용자에게 지방근무보전수당을 매월 100,000원씩 지급한다. 다만, 비인기지역의 선정은 고용자가 별도로 정하는 바에 따른다.
- ④ 고용자는 피고용자가 2개 이상의 학교에 근무하는 경우 다음의 기준에 의한 복수학교근무수당을 지급한다. 2개 이상의 학교가 동일 교차 안에 있는 경우도 같다.
  1. 2개교 근무 시 매월 100,000원
  2. 3개교 이상 근무 시 매월 150,000원
- ⑤ 캐나다와 아일랜드를 제외한 타 국적 피고용자는 소정의 서류(피고용자의 거주지국의 권한 있는 당국자가 발급하는 "거주자증명서"와 근로소득에 대하여 조세조약에 따른 "소득세 면제 신청서")를 최초의 보수 지급전에 근무기관에 제출하면 최초 2년간 대한민국 소득세를 감면 받을 수 있다. 근무기관은 제출받은 서류로 관할 세무서에 소득세 면제 신청을 진행하며, 소득세 면제 자격 부여 여부는 세무서가 결정한다. 한국에서 이미 2년 이상 근무한 피고용자는 소득세 감면 혜택을 받을 수 없다.
- ⑥ 고용자는 국민연금보험료의 50%(월보수액의 약4.5%)를 피고용자에게 지원한다. 미국, 캐나다 및 호주 국적의 피고용자는 계약종료 후 한국을 떠날 때 소정의 서류를 국민연금공단에 제출하면 불입한 국민연금보험료를 환불 받을 수 있다. ※남아프리카공화국 국적자는 국민연금 가입 대상이 아님.
- ⑦ 피고용자는 「근로자 퇴직 급여 보장법」에 따라 해당 고용자와의 최종 계약 만료 후 퇴직금을 지급받는다.
- ⑧ 대구광역시교육청 원어민코디네이터로 근무하는 피고용자에게 매월 300,000원의 특별 수당을 지급한다. 그 외 특별한 공로가 인정되는 경우 별도의 수당을 지급할 수 있으며 별도의 수당 지급 여부는 대구광역시교육청이 결정한다.

**Article 13 (Benefits)** ① The Employee shall be entitled to a one-time Settlement Allowance of 300,000 Korean Won

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------

(KRW), when he/she begins the first Contract with the Employer. This Settlement Allowance will not be granted in the case of a contract renewal.

- ② On behalf of the Employee, the Employer shall provide 50% of the Employee's medical insurance premium (including the medical insurance premium for the Employee's dependents in the event the dependents of the Employee (spouse and/or children) live with him/her in Korea) pursuant to the National Medical Insurance Act of Korea.
- ③ In the case that the Employee is working in a remote area (as designated by the undersigned Office of Education), the Employee may be eligible for a Rural Allowance of 100,000 Korean Won (KRW) per month. Designations for remote areas are determined by the Employer.
- ④ In the case that the Employee is working at more than one (1) school, the Employee shall receive a Multiple Schools Allowance as stated below. Two (2) schools on the same premises are considered as separate schools.
  1. 100,000 Korean Won (KRW) per month for two (2) schools
  2. 150,000 Korean Won (KRW) per month for three (3) or more schools
- ⑤ Employees, with the exception of Canadians and Irish, shall be eligible for exemption from paying Korean income tax during the period of the first two (2) years of employment in Korea if they provide the following documents to the Work Place before the first payment of salary: 1) "Residence Certificate" issued by the relevant authority of the Employee's resident country 2) "an Application for Tax Exemption" on non-resident's Korean source income provided under the Korean Tax Treaty. The Work Place, in favor of the Employee, will submit the application to the local tax office and the result of the application will be determined by the tax office. If the Employee has already worked more than two (2) years in Korea, he/she shall not be eligible for tax exemption.
- ⑥ The Employer, on behalf of the Employee, shall provide half of the national pension contribution (approximately 4.5% of salary) pursuant to the National Pension Corporation Act of Korea. American, Australian or Canadian Employees are eligible for a pension contribution refund if they submit the required documents to the Korean National Pension Service when they leave Korea after the completion of their employment in Korea. \*Citizens of South Africa are not able to participate in the Korean National Pension Plan.
- ⑦ The Employee shall be entitled to severance pay according to the Employee Retirement Benefit Security Act set out by the Ministry of Employment and Labor, upon successful completion of the final Contract with the concerned Employer.
- ⑧ The Employees working for the DMOE as a Native English Teacher Program Coordinator shall be entitled to a special allowance of 300,000 Korean Won (KRW) per month. Also, if an Employee is recognized for a special achievement or contribution, he/she may receive bonus allowance. The DMOE shall decide whether a bonus allowance will be provided or not.

- 제14조 (연차유급휴가)** ① 고용자는 피고용자에게 제5조에 규정한 고용기간동안 26 근무일(학교의 경우 여름방학, 겨울방학, 봄방학, 학기 중 휴무일(재량휴업일이나 개교기념일 등)에 사용, 학교가 아닌 기관 근무 시는 업무에 지장이 없는 기간에 사용)의 유급휴가를 주되, 원활한 업무진행을 위해 고용자는 피고용자와 협의하여 휴가시기를 조정할 수 있다. 본 조의 유급휴가는 근로기준법의 연차유급휴가로 본다. \*상반기 6개월 중 13일, 하반기 6개월 중 13일 기준 부여
- ② 이 유급휴가를 받기 위해서는 15일전에 소속기관장에게 휴가를 신청하여 승인을 받아야 한다.
  - ③ 피고용자는 방학과 유급휴가의 차이를 숙지하여야 한다. 피고용자는 방학 기간이라 할지라도 유급휴가를 사전 승인 받은 경우가 아니라면, 정상적으로 근무하여야 한다.
  - ④ 지각, 조퇴, 외출 및 반일연가 1회의 경우 누계시간으로 계산하며 8시간을 유급휴가 1일로 공제한다. 누계시간을 포함한 총 연차유급휴가는 26 근무일을 초과할 수 없으며, 초과하여 사용하였을 경우, 초과 사용한 휴가일수 및 시간은 무급으로 한다.
  - ⑤ 계약만료 이전에 고용계약을 해지할 경우, 유급휴가일은 근무기간에 비례하여 산정하며, 허용된 휴가일을 초과하여 사용하였을 경우, 초과 사용한 휴가일수는 무급으로 한다.
  - ⑥ 활동이 우수하거나 특별한 공로가 인정되는 피고용자에게 해당 계약기간 중 총 5 근무일을 넘지 않는 범위 내에서 추가 유급휴가를 부여할 수 있으며, 추가 유급휴가 부여 여부는 대구광역시교육청이 결정한다.

**Article 14 (Annual Paid Leave)** ① The Employee shall be entitled to Annual Paid Leave of a total of twenty-six (26) working days during the Term of Employment set forth under Article 5 hereof. If the Employee works at a school, the Paid Leave days shall be taken during the school's summer, winter, and spring break, and any in-semester school recesses and in-semester school holidays; If the Employee works in other institutes, the Employee shall take his/her Paid Leave during the time when the leave would not affect the normal operation of the duties at the institute. If the date(s) of the requested leave interferes with the smooth operation of the programs of the school or institution, the Employer and the Employee shall negotiate an alternate date(s). The Annual Paid Leave is administered in accordance with the Korean Labor Standards Act. \* The standard is to take thirteen (13) working days during the first six (6) months of the Term of Employment, thirteen (13)

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------

working days during the second six (6) months of the Term of Employment.

- ② The Employee shall apply for and obtain the Employer's consent to take any Paid Leave a minimum of fifteen (15) calendar days in advance of the requested date of leave.
- ③ The Employee shall note the difference between school vacation and Paid Leave days; the Employee is expected to fulfill all normal working duties during the school vacation period unless the Employee has received prior approval for Paid Leave during the school vacation period.
- ④ Regardless of the number of days over which the Paid Leave falls, eight (8) accumulated hours of Paid Leave shall be counted as one (1) day. This includes tardiness, early leave, other absences during the work day and/or half-days of Paid Leave. Including the accumulated hours of tardiness, early leave, other absences during the work day and/or half-days of Paid Leave, the total number of Paid Leave days shall not exceed twenty-six (26) working days. If the Employee used more than the allowed twenty-six (26) Paid Leave days, those days and hours shall be unpaid.
- ⑤ In case of the termination of this Contract, the allowed Annual Paid Leave shall be pro-rated based on the actual number of days of employment completed. If the Employee used more than the allowed Paid Leave days he/she is entitled to, those days shall be unpaid. The remaining days specified in the foregoing clause ① shall be surrendered.
- ⑥ Employees who are recognized for special achievement or contribution may receive an additional Paid Leave of a maximum of five (5) working days. The DMOE shall decide whether an additional Paid Leave will be granted or not.

- 제15조 (병가)** ① 피고용자는 고용기간 중 출근할 수 없는 정도의 질환이 있을 때 근무 시간 시작 후 1시간 이내에 소속기관장의 승인을 받아 유급병가를 사용할 수 있다.
- ② 피고용자의 유급병가 일수는 현 계약기간동안 근무일 기준 총 11일 이내이며, 사용한 유급병가 일수가 총 3일을 초과하는 경우에는 병가 사용 시마다 매번 진료확인서를 병가 만료 익일 소속기관장에게 제출하여야 한다.
  - ③ 피고용자의 유급병가 일수 및 시간이 총 11일을 초과하는 경우에는 무급으로 한다.
  - ④ 피고용자의 병가 일수 및 사유는 나이스(NEIS) 결재를 받아 시행하며 고용자는 피고용자의 복무 평가 및 재계약 시 근거 자료로 활용한다.
  - ⑤ 병지참, 병조퇴, 병외출 및 반일병가의 경우 누계시간으로 계산하며 8시간을 병가 1일로 공제한다.
  - ⑥ 계약만료 이전에 고용계약을 해지할 경우, 유급병가 일수는 근무기간에 비례하여 산정하며, 허용된 유급병가 일수를 초과하여 사용하였을 경우, 초과 사용한 병가 일수는 무급으로 한다.

- Article 15 (Sick Leave)** ① The Employee shall be entitled to paid Sick Leave in the case of any illness or injury which prevents the Employee from performing the duties herein only with the express consent of the Employer. The Employee shall request to the Head of the Work Place to take an absence due to sickness within one (1) hour of the beginning of the Employee's Work Hours.
- ② The Employee's paid Sick Leave during the Term of Employment shall not exceed eleven (11) working days. Regardless of whether the Sick Leave days are consecutive or individual, the Employee shall not be required to bring a doctor's note for the first three (3) days of Sick Leave taken during the Term of Employment. However, a doctor's note from a practicing doctor shall be required for any Sick Leave periods taken above the three-day threshold, whether these days are consecutive or individual. The time period of the Sick Leave must not exceed the period advised by the doctor's note. The doctor's note must be submitted to the Head of the Work Place on the first day that the Employee returns to the Work Place.
  - ③ If the Employee requires and takes Sick Leave of more than eleven (11) working days, including the accumulated hours of tardiness, early leave, other absences during the work day and/or half-days of Sick Leave, during the Term of Employment, any working days and hours beyond the eleven-day limit shall be unpaid.
  - ④ The total number of days of Sick Leave (both paid and unpaid) used by the Employee and the reasons for taking Sick Leave will be included in the Employee's attendance record on NEIS (National Education Information System) which shall be utilized by the Employer to evaluate the Employee's conduct and determine the Employee's contract renewal.
  - ⑤ Regardless of the number of days over which the Sick Leave falls, eight (8) accumulated hours of Sick Leave shall be counted as one (1) day. This includes tardiness, early leave, other absences during the work day and/or half-days of Sick Leave.
  - ⑥ In case of the termination of this Contract, paid Sick Leave shall be pro-rated based on the actual number of days of employment completed. If the Employee used more than the allowed paid sick leave days he/she is entitled to, those days shall be unpaid. The remaining days specified in the foregoing clause ② shall be surrendered.

- 제16조 (특별휴가)** ① 피고용자는 다음 각 호의 사유가 있을 경우 소속기관장의 승인을 받아 유급 특별휴가를 받을 수 있다. 특별휴가 중 경조사휴가 기간은 토요일과 일요일, 대한민국 공휴일을 포함하지 아니하며, 사유발생일을 포함

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------



하여 사유발생일 이후 연속되게 사용하여야 한다.

1. 피고용자 본인의 결혼 5일, 자녀의 결혼 1일
  2. 피고용자 배우자의 출산 10일
  3. 피고용자의 배우자, 본인 및 배우자의 부모 사망 5일, 본인 및 배우자의 (외)조부모 사망 3일, 자녀와 그 자녀의 배우자 사망 3일, 본인 및 배우자의 형제자매 사망 1일
  4. 피고용자 본인의 출산 전후를 합하여 90일. 단, 최초 60일에 한하여 보수가 지급된다.
  5. 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 피고용자는 1일 2회에 각각 30분간의 육아시간을 얻을 수 있다.
  6. 임신한 피고용자는 임신 후 12주 이내 또는 임신 후 36주 이후에 1일 2시간의 근로시간을 단축할 수 있다. 피고용자는 근로시간 단축 개시 예정일 3일 전까지 의사의 진단서를 첨부하여 고용자에게 제출하여야 한다.
- ② 본조 ①항에 따른 휴가 사용 시 피고용자는 휴가 사유가 있음을 증빙하는 서면을 소속기관장에게 제출하여야 한다.

**Article 16 (Special Leave)** ① The Employee may take paid Special Leave for a number of days as set forth below for each of the following occurrences stated herein only with the express consent of the Employer. The duration of the Special Leave, excluding maternity leave, shall not include Saturdays, Sundays and national holidays of the Republic of Korea, and shall commence on the day of the occasion and be used consecutively.

1. Five (5) days for the Employee's marriage, one (1) day for the marriage of the Employee's child
  2. Ten (10) days for paternity leave
  3. Five (5) days for the death of the Employee's parents or spouse or spouse's parents; three (3) days for the death of the Employee's or spouse's grandparents; three (3) days for the death of the Employee's child or child's spouse; one (1) day for the death of the Employee's or spouse's siblings
  4. In case of a female Employee, ninety (90) continuous calendar days of maternity leave must be taken. Of the ninety (90) days, only the first sixty (60) days will be paid leave; the last thirty (30) days will be unpaid leave.
  5. Female Employee with a child aged less than one (1) year shall be entitled to thirty-minute nursing time twice a day.
  6. An Employee who is either less than twelve (12) weeks pregnant or more than thirty-six (36) weeks pregnant may receive a reduction of two (2) non-instructional working hours per working day. In order to receive this reduction, a doctor's medical confirmation must be provided no less than three (3) days before the commencement of this reduction.
- ② In case of the Special Leave, the Employee shall submit a documentation which proves an occurrence set forth in the foregoing clause ① to the Head of the Work Place.

**제17조 (복무)** ① 고용자는 피고용자의 범법사실을 인지한 경우 즉시 신고하여야 하며, 피고용자는 대한민국의 관련법에 따라 관계기관에 고발 조치되고 처벌받을 수 있다.

- ② 피고용자는 입국 후 사전연수 기간을 포함한 계약기간 중 대면 혹은 온라인으로 교사의 품위를 손상시키는 행동 또는 EPIK 프로그램이나 고용자의 명예를 손상시키는 행동을 하여서는 아니 된다.
- ③ 피고용자는 한국인 교사에 적용되는 복무규정을 준수하여야 한다.
- ④ 피고용자는 고용자가 지정한 업무 외에 다른 영리 행위(시간제, 과외, 자영업, 온라인 수업 포함)를 할 수 없다.
- ⑤ 피고용자는 학교 및 학생 교육을 해칠 수 있는 활동을 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 피고용자는 근무 중 지득한 비밀 등 중요 자료를 계약기간중이나 계약종료 후에 누설하거나 사적으로 이용하여서는 아니 되며, 누설할 경우의 손해배상 등 민·형사상의 책임이 있다. 계약체결 시 및 퇴직 시 보안서약서에 서명한다. 계약종료 시, 근무기간 중 지득한 모든 중요 자료는 반납하여야 한다.
- ⑦ 피고용자는 고용자(또는 그 권한을 위임 받은 자)의 지시에 응하여 성실하게 근로를 제공해야 하며 청렴한 대구교육 환경 조성을 위하여 『대구광역시교육청 공무원 행동강령』을 준용하여 직무를 수행한다.

**Article 17 (Codes of Conduct)** ① The Employer will immediately report the Employee to the appropriate agencies once the Employer becomes aware of any illegal action by the Employee and the Employee shall be subject to prosecution and punishment according to Korean law.

- ② The Employee shall not behave in any manner, whether in person or online, which may damage or tarnish the reputation of the teaching profession in general or of the EPIK program and the undersigned Employer in particular during the Term of Employment including the orientation period occurring after entering Korea.
- ③ The Employee shall observe and comply with any codes of conduct and dress applicable to Korean teachers.
- ④ The Employee shall not engage in any other opportunities that result in financial gain and/or benefit (including any part-time, private or self-employment, or online instruction) during the Term of Employment set forth under Article 5 hereof.
- ⑤ The Employee shall not be involved in any activity which could cause harm to the students or be of detriment to the reputation of the school.
- ⑥ During the Term of Employment and after the termination of the Contract, the Employee must not disclose any confidential information about his/her co-workers, school or program that he/she has acquired during the Term of Employment, or take advantage of it for personal reasons. Should there be any disclosure, the

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------



Employee must bear full civil and/or criminal liability and financial responsibility for damages incurred. The Employee must sign a security pledge both at the start of the Term of Employment and upon completion of the Term of Employment. The Employee must return the acquired confidential documents or materials to the Employer upon the completion or termination of the Contract.

- ⑦ The Employee shall sincerely and earnestly work to carry out the duties set forth in this Contract by following the directions of the Employer (and the Head of the Work Place designated by the Employer) as is laid out in said Contract, and abide by the Code of Professional Conduct for the Civil Workers of the Daegu Metropolitan Office of Education to construct an upright educational environment for Daegu.

**제18조 (계약 해지)** ① 고용자는 다음과 같은 경우에 본 계약을 해지할 수 있다.

1. 피고용자가 대한민국법을 위반한 경우
  2. 위 17조의 복무규정을 위반한 경우
  3. 피고용자가 E-2 비자 등 적법한 비자를 소지하지 않고 근무한 경우
  4. 피고용자가 계약사항을 이행하지 아니하거나, 성실하게 임무를 수행하지 않아 3회 이상 서면 경고를 받은 경우
  5. 피고용자가 고용자가 지정한 업무 외에 다른 영리 행위(시간제, 과외, 자영업, 온라인 수업 포함)를 한 경우
  6. 피고용자가 특별한 이유 없이 근무일 기준 5일 이상 근무를 하지 않은 경우
  7. 피고용자가 제출한 지원서의 내용이 사실이 아니거나 거짓이 있는 경우
  8. 원어민 영어보조교사 채용신체검사에서 불합격 판정을 받은 경우
  9. 피고용자가 신체적, 정신적 질환 또는 만성질환(당뇨, 고혈압, 간질환, 결핵, 뇌질환, 약물중독, 알코올중독 등)이 있어 계속 근무하기 어렵다고 판단되는 경우
    - a. 피고용자는 고용자가 신체 및 정신과 검사를 요구하면 근무일 기준 2일 이내에 응하여야 한다.
    - b. 피고용자는 공교육기관 근무를 위한 신체검사를 국내에서 받아야 하며 고용자가 요구하면 즉시 그 결과를 알려야 한다. 신체검사에 따른 제반 경비는 피고용자가 부담한다.
  10. 본 계약 제15조에서 정한 피고용자의 총 병가 일수(유급 및 무급 포함)가 고용기간 동안 총 30 근무일을 초과하는 경우
- ② 본조 ①항 각호의 사유로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 고용자는 피고용자에게 보수를 일할 계산하여 지급한다.
- ③ 본조 ①항 각호의 사유로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 고용자는 계약완료지원비를 지급하지 않는다. 그리고 피고용자의 비자는 취소된다.

**Article 18 (Termination of the Contract)** ① The Employer may legally terminate or cancel this Contract upon occurrence of any one or more of the following:

1. The Employee violates the laws of the Republic of Korea.
  2. The Employee violates the Codes of Conduct set forth under Article 17.
  3. The Employee works in Korea without holding the required valid visa such as E-2 visa, etc.
  4. The Employee fails to perform or unsatisfactorily performs any of the duties stipulated in this Contract. In this event, the Employer and/or the Head of the Work Place shall provide formal written notice of unsatisfactory performance to the Employee. Three (3) or more written notices shall be considered sufficient grounds for termination of the Contract.
  5. The Employee engages in any other opportunities that result in financial gain and/or benefit (including any part-time, private or self-employment, or online instruction) during the Term of Employment set forth under Article 5 herein.
  6. The Employee fails to perform his/her duties for more than five (5) working days without receiving prior consent from the Employer.
  7. Any of the information provided in the Employee's application is false or inaccurate.
  8. The Employee fails the medical exam in Korea in accordance with the requirements of the Korea Immigration Service and the EPIK program.
  9. It is determined that the Employee is prevented from or incapable of performing the duties set forth under Article 3 hereof for any medical reason, whether it is physical or psychological in nature, including chronic ailments such as diabetes Mellitus, high blood pressure, chronic liver disease, tuberculosis, neurologic disorder, substance or alcohol addiction, etc.
    - a. If requested to take a physical and/or psychological examination by the Employer, the Employee must make himself/herself available within two (2) working days for the medical examination.
    - b. The Employee must complete a medical examination in Korea for the purpose of working in Korean public schools and educational institutions. If requested by the Employer, the Employee must submit the results to the Employer immediately. All related expenses shall be borne by the Employee.
  10. The total number of days of sick leave (both paid and unpaid) used by the Employee pursuant to Article 15 hereof exceeds thirty (30) working days.
- ② In the event of termination of this Contract pursuant to any of the provisions set forth in the foregoing clause
- ①, the Employer shall pay the Employee a prorated salary based on the number of days actually worked by

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------

the Employee.

- ③ In the event of termination of this Contract pursuant to any of the provisions set forth in the foregoing clause ①, the Employer will not pay the Employee the Contract Completion Bonus. The Employee's visa will subsequently be cancelled.

**제19조 (연수 이수 및 교원능력개발평가)** ① 피고용자는 국립국제교육원 또는 고용자가 필요하다고 인정하는 모든 연수를 이수하여야 한다.

- ② 수시모집에 지원하여 합격한 피고용자는 본 조 ①항의 적용을 유보할 수 있다.  
③ 피고용자는 근무기간 중 고용자가 요구할 시 연수 프로그램에 참가하여야 한다.  
④ 피고용자는 고용자가 실시하는 교원능력개발평가에 성실히 임한다.

**Article 19 (Completion of Training and Evaluation of Teaching Performance and Conduct)** ① The Employee shall complete all training deemed necessary by National Institute for International Education and/or the undersigned Office of Education.

- ② If an Employee is hired by the DMOE at the time when an orientation is not offered, he/she may be allowed to participate in a training at a later time as required by the Employer.  
③ Upon the request of the Employer, the Employee shall participate in any training program(s) during the Term of Employment.  
④ The Employee shall sincerely participate in the Evaluation of Teaching Performance and Conduct required by the Employer.

**제20조 (손해배상)** 본 계약 제18조 ①항에 의해 계약이 해지되는 경우 또는 고용자의 귀책사유 없이 피고용자의 임의해지에 의해 계약이 해지되는 경우 고용자에게 발생한 손해는 이를 피고용자가 배상하여야 한다. 본 조에 의한 손해에는 중도해지 등에 따라 고용자가 임대인에게 부담하게 되는 주거지원비용이 포함된다.

- ① 피고용자(재계약자 제외)는 최초 급여일부터 매월 300,000원씩 2개월 간 총 600,000원의 손해배상담보금을 급여지급일의 익일까지 근무기관에 납부하되, 피고용자가 동의하는 경우 급여액에서 해당액을 공제할 수 있다.  
② 피고용자가 첫 해 계약을 성공적으로 마쳤을 경우 당해 연도 고용계약 만료 후 1개월 이내에 담보금을 반환 또는 정산한다. 그러나 피고용자의 계약이 본 계약 제18조 ①항에 의해 해지되는 경우 또는 피고용자의 임의해지에 의해 계약이 해지되는 경우에 발생한 손해에 대한 배상은 손해배상담보금에서 공제되며, 손해에 대한 배상이 충분하지 아닐 경우 고용자는 피고용자의 고용계약 만료일 또는 해지일이 속한 달의 급여를 담보하여 손해배상금을 충당할 수 있다. 재계약자의 경우에도 상기 사유 발생시, 월급과 퇴직금을 담보하여 손해에 대한 배상을 충당할 수 있다.  
③ 600,000원의 손해배상담보금은 피고용자가 주택을 구한 경우나, 결혼한 부부의 경우에도 각자 별도로 행정실에 납부한다.

**Article 20 (Indemnification)** If the Contract is terminated or cancelled pursuant to Article 18 or by the Employee's request regardless of the reason, the Employee shall indemnify the Employer against any damages and costs that may occur due to the termination of the Contract. The damages and costs in regards to this Article 20 include, but are not limited to, any housing fees which the Employer incurs after the termination of the Contract.

- ① All Employees (excluding renewing members) shall provide 300,000 Korean Won (KRW) per month to the administration office of the Work Place by the day after the pay day for the first two (2) months of employment as a safety deposit. With the Employee's approval, the safety deposit may be deducted and set aside from the first two (2) months' salary. A total of 600,000 Korean Won (KRW) will be set aside as a safety deposit.  
② If Employee has successfully completed the Initial Contract, the full amount of the safety deposit will be returned within one (1) month after the completion of the Contract. In the event that the Employee owes money to the Employer due to early termination of Contract, pursuant to Article 18 or by the Employee's request, the amount owed will be deducted from the safety deposit. If the damage or cost incurred exceeds the safety deposit set aside, then Employee's pay of the coinciding month will be used to cover the remaining cost. In the event that a renewing member, from whom a safety deposit is not set aside, owes money to the Employer due to reasons stated in this clause, his/her pay of the coinciding month, and if necessary, his/her accumulated severance pay will be used to cover the damage.  
③ All Employees under this Contract shall abide by this Article even in case he/she finds his/her own housing, is legally married or shares accommodations with his/her spouse.

**제21조 (정보제공 동의)** ① 피고용자는 자신의 원어민영어보조교사 지원서 및 인사기록카드에 기재된 각종 기록이 고용자 또는 정부의 통계 관리, EPIK 프로그램 운영, 현 고용주와의 재계약 및 타 시도교육청과의 신규 계약 등을 위한 목적으로 활용될 수 있음에 동의한다.

- ② 피고용자는 제19조 ④항에 명시된 평가 결과가 현 고용주와의 재계약 및 타 시도교육청과의 신규 계약을 목적으로 활용될 수 있음에 동의한다.

**Article 21 (Consent to Limited Release of Information)** ① The Employee grants his/her consent that the information in the Employee's application form and/or Personnel Record Card may be used for the purpose of

서명(Signature)

고용자(Employer)

피고용자(Employee)

statistical data collected by the Employer and/or the Korean government, for other operations of the EPIK program, for his/her contract renewal with the current Employer or his/her new application to another Office of Education, etc.

- ② The Employee agrees that the evaluation results stipulated in Article 19, clause ④ may be used for his/her contract renewal with the current Employer or his/her new application to another Office of Education, etc.

**제22조 (준거법, 언어 및 관할)** ① 본 계약 및 본 계약상의 권리 의무에 관한 사항은 대한민국법에 의하여 해석되고 결정된다.

② 본 건 계약의 언어는 한글이며, 다른 언어로의 번역은 편의를 위한 것이다.

③ 당사자들은 본 건 계약과 관련하여 발생한 분쟁을 해결하기 위하여 신의성실의 원칙에 따라 노력하여야 한다. 본 건 계약과 관련하여 발생된 분쟁을 상호 원만하게 해결할 수 없을 경우에는 대한상사 중재원의 규칙에 따라 최종적으로 중재에 의해 해결된다.

④ 기타 본 계약서에 규정되지 아니한 사항은 피고용자의 의견을 수렴하여 고용자가 정한다.

**Article 22 (Governing Law, Language and Venue)** ① The terms of this Contract and the rights and obligations of the parties hereto shall be construed, interpreted and determined in accordance with the laws of the Republic of Korea.

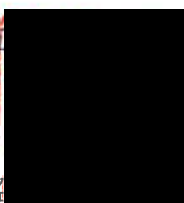
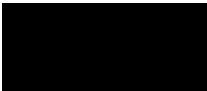
② The governing language of the Contract shall be Korean. The English translation of this Contract is offered for the purpose of convenience only.

③ If a dispute or disagreement should arise in connection with or out of this Contract, the parties hereto shall first try to resolve it in accordance with the principle of good faith. If the parties fail to mutually resolve such disputes or disagreements or come to amicable settlements, their disputes or disagreements shall be resolved by arbitration in Seoul, Korea in accordance with the Commercial Arbitration Rules of the Korean Commercial Arbitration Board.

④ Matters not explicitly stated in the Contract shall be determined by the Employer by taking the Employee's concerns into consideration.

**제23조 (서명)** 고용자와 피고용자는 본 계약서 말미에 기재된 날짜에 본 건 계약서를 3부 작성하여 각 1부씩 보관하고, 나머지 1부는 비자 신청용으로 제출한다.

**Article 23 (Signature)** In witness whereof, the parties hereto sign the Contract in triplicate on the date entered below with each party retaining one copy and submitting the third copy for the Employee's visa application.

서명일 (Dated): 20 . . . . .	
고용자 (Employer's signature)	피고용자 (Employee's signature)
<div style="text-align: center;"> <u>대구광역시교육</u>              성명 (Name)             직책 (Position) 대구광역시교육            Governor of Education,            Daegu Metropolitan Office of Education         </div>	<div style="text-align: center;">           _____            성명 (Name) _____            Passport No. _____         </div>

서명(Signature)	고용자(Employer)	피고용자(Employee)
---------------	---------------	----------------