

2021년도 하반기 원어민 영어보조교사 표준고용계약서
CONTRACT FOR Fall 2021 ENGLISH PROGRAM IN KOREA(EPIK)
제주특별자치도교육청 Jeju Special Self-Governing Provincial Office of Education

대한민국 제주특별자치도교육감(이하 "고용자"라 한다)과 _____ 국민인 원어민 (성명) _____ (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 Jeju Special Self-Governing Provincial Office of Education, (hereinafter referred to as "Employer"), and the Guest English Teacher (Name) _____ (hereinafter referred to as "Employee") a citizen of _____.

- 고용기간 : _____
- Term of Employment : A one-year period from _____ to _____
- 고용등급 및 월 급여 - Pay Level and Salary

<input type="checkbox"/> 1+ 등급/ 한화 2,600,000원	<input type="checkbox"/> 1+ level/ 2,600,000 Korean won per month
<input type="checkbox"/> 1 등급/ 한화 2,400,000원	<input type="checkbox"/> 1 level/ 2,400,000 Korean won per month
<input type="checkbox"/> 2+ 등급/ 한화 2,200,000원	<input type="checkbox"/> 2+ level/ 2,200,000 Korean won per month
<input type="checkbox"/> 2 등급/ 한화 2,100,000원	<input type="checkbox"/> 2 level/ 2,100,000 Korean won per month

제1조 (목적)

- ① 이 고용계약서는 대한민국의 원어민 영어보조교사 선발·활용 사업의 일환으로 선발된 피고용자의 직무와 고용조건에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

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).

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 고용 등급은 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 documental 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 (임무)

- 원어민영어보조교사로 근무하는 피고용자의 임무는 다음과 같다.
- ① 정규 수업의 경우 한국인교사와 협력수업을 실시하고, 방과 후 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 한국인 교사 및 학생에 대한 영어 회화 교육을 실시한다.
 - ⑥ 방학 중 각종 영어프로그램을 포함한 고용자가 지정하는 기타의 업무를 수행한다.
 - ⑦ 계약기간을 모두 마치고 돌아가기 전 반드시 업무인수인계서를 작성하여 제출한다.

Article 3 (Duties)

The Employee shall perform the following duties in the educational institutions of Jeju POE for the period indicated above:

서명(Signature) 고용자(Employer) 제주 _____ 피고용자(Employee)

- ① Assist Korean teachers with their English class(es) and/or jointly conduct English class(es) with Korean teachers, and/or lead extracurricular activities or English camps;
- 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.;
- ⑤ Conduct English conversational class(es)/course(s) for Korean teachers and students;
- ⑥ Perform other duties as designated by the Employer including various English programs during the school vacation period.
- ⑦ Be required to complete the Transfer of Duties document in its entirety and submit it to their school by the date determined by the POE. The document must be informational and of relevance to the succeeding GET.

제4조 (지휘 감독)

피고용자는 고용자가 지정하는 소속기관장의 구체적인 지휘 감독을 받아 위 제3조에 정한 임무를 수행한다.

Article 4 (Supervision)

The Employee shall carry out the duties set forth in the foregoing Article 3 pursuant to and under specific instruction and supervision of the Supervisor of the Work Place designated by Employer.

제5조 (고용기간)

- ① 고용기간은 본 계약서의 서두에 명시된 기간으로 한다.
- ② 피고용자가 이유를 불문하고 최초 작성한 계약서상에 명시된 근무 시작일에 근무를 개시할 수 없는 경우, 새로운 고용 기간이 명시된 계약서를 한국 입국 후 재작성한다. 계약서는 실제 근무 시작일부터 효력을 발생하며, 고용기간은 근무 시작일로부터 1년간이다.
- ③ 피고용자가 원어민보조교사로서 타 시.도에서의 근무 경력이 있더라도, 고용자가 변경되므로 타 시.도에서의 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, for whatever reason, is unable to begin work on the date specified herein, the Contract shall be rewritten to indicate the new Term of Employment. The Contract will only take effect on the day the Employee actually begins work and the Term of Employment shall be a one-year period beginning from that day forth.
- ③ This Term of Employment is not and shall not be considered a continuation of any previous Term of Employment with a different Provincial Office of Education.

제6조 (근무지)

- ① 피고용자는 고용자가 관장하는 교육청 관할의 학교, 교육청, 연수기관, 교육기관에서 근무하여야 한다.
- ② 고용자는 피고용자의 근무지를 복수의 기관으로 지정할 수 있다.
- ③ 고용자는 학교 방학기간동안 피고용자의 근무지를 교육청, 연수기관 및 교육기관에서 근무하도록 지시할 수 있다. 이 때 피고용자는 추가의 보수를 요구할 수 없다.

Article 6 (Work Place)

- 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 Employer may designate the Employee to work at the Office of Education, training centers or other educational institutes during the school vacation period. In this case, the Employee shall not claim for any additional pay if the hours of work fall under the regular Work Hours stated in Article 7.

제7조 (근무시간)

- ① 피고용자는 근로기준법이 정한 휴게시간을 포함한 일일 8시간, 주 5일을 근무하며, 토요일과 일요일, 근로자의 날 및 대한민국 공휴일은 근무하지 않는다. 단, 고용자가 운영하는 영어프로그램(영어캠프 등)은 일과 이외의 시간 및 주말을 포함할 수 있다. 이 경우 본 조 ③항 및 ④항에 준하여 수당을 지급한다.
- ② 피고용자의 근무시간은 대한민국 교원의 출퇴근 시간을 준용하되, 근무지의 소속기관장이 정하는 바에 의해 조정할 수 있다.
- ③ 피고용자의 주당 책임 수업 시간 수는 22시간을 초과하지 않는다. 주당 실제 수업시간수가 22시간을 초과하는 경우에는

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



초과하는 시간에 대하여 '초과 수업수당' (시간당 20,000원)을 지급한다.

- ④ 소속기관장은 근무시간 또는 근무일 이외의 수업을 피고용자의 동의하에 지시할 수 있으며, 근무시간 외 수업에 대하여 '학교에서 정한 강사수당' 또는 '근로기준법에 따른 연장근로수당' 중 피고용자에게 유리한 금액을 지급한다.
- ⑤ 소속기관장은 피고용자에게 근무시간 또는 근무일 이외의 근무(수업 외의 업무)를 지시할 수 있다. 이 경우에는 근로기준법에 따라 '연장근로수당'을 지급한다.

Article 7 (Work Hours)

- ① The Employee shall work eight (8) hours per day including recess set in accordance to the Labor Standards Act for five (5) calendar days per week from Monday to Friday and shall not work on Saturdays, Sundays, Labor Day (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 this case, the Employer shall pay according to Article 7, clause ③ and ④.
- ② The Work Hours of the Employee may follow the normal work schedule of Korean teachers; however, such Work Hours may be adjusted by the Employer as he/she deems appropriate within the bounds set forth in Article 7, Clause ①.
- ③ Employee's class instruction hours per week shall not exceed twenty-two (22) hours. If, however, the Employee's actual weekly class instruction hours exceed twenty-two (22) hours due to supplementary class instruction, the Employee shall be entitled to supplementary class instruction pay of 20,000 won per hour.
- ④ If the Employee agrees to teach instructional hours that occur outside the Work Hours specified in Article 7, clause ①, 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. 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 대한민국 법에 따라 소득세, 주민세, 건강보험료, 국민연금 등을 원천 징수한다.
- ② 보수는 매월 25일에 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 피고용자가 사전 허가 없이 무단결근하였을 경우에는 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 당해 연도 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, the Korean income tax, residence tax, medical insurance premium, the 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 paid on the 25th of the month. If the 25th 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.
- 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 그만둘 경우, 그 사실이 출입국관리소에 통보되며 추후 피고용자의 한국 입국 시 불이익을 당할 수 있다.

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

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 principal of the Employee's main school as well as the Education Governor of the Office of Education.
- ③ Failure of the Employee to give sixty (60) days written notice of termination to the main school Principal and the Education Governor of the Office of Education shall be reported to the Korean 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 (재계약)

- ① 제5조에서 정한 고용기간은 피고용자와 고용자간의 상호 합의와 평가를 거쳐 재계약할 수 있다.
- ② 1년 기간 재계약 체결 시 고용자는 피고용자에게 재계약 보상비 130만원을 재계약 개시 후 1개월 이내에 지급한다. 재계약의 경우(그에 따른 재계약 보상비를 지급받은 경우), 피고용자는 현 고용계약 완료에 따른 계약완료 지원비를 지급받지 않으며, 또한 신규 고용계약에 따른 신규계약 지원비를 지급받지 않는다.
- ③ 재계약은 복무 및 근태상황, 수업능력 및 연구태도 평가, 수업실기를 평가하여 이 심사평정에서 각 평가항목 및 종합평가에서 80%이상을 얻은 자에 한해 고용자가 피고용자의 희망의사를 물어볼 수 있다. 재계약에 따른 평가서는 평정기간동안 원어민보조교사가 근무했던 모든 기관에서 수합하여 심사한다.

Article 10 (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 In the case of renewal of this Contract pursuant to the foregoing clause ①, the Employee shall be given the Renewal Bonus(1,300,000KRW) within a month from the date of renewal. Employee with renewal Contract is not entitled to receive either Entrance Allowance or Contract completion bonus.
- ③ The Employer shall choose excellent employees for renewal after the evaluation. There will be two stages for renewal evaluation. The first is based on a summary of Principal/supervisor's evaluations of your classes as well as your attendance (absences, tardies, sick days, early leaves) and attitude. The second stage of the evaluation involves a classroom observation. A minimum score of 80% is required for renewal. Every renewal evaluation result from all schools/institutes during the assessed period shall be reported to POE for the final evaluation.

제11조 (신규계약지원비/계약완료지원비)

- ① 피고용자의 신규 고용계약을 지원하기 위하여 고용자는 신규 계약자에 한하여 한화 1,300,000원의 신규계약지원비를 고용 개시 6개월 이후에 지급한다.
- ② 피고용자가 본 계약상의 임무를 완료하면, 계약 만료 후 30일 이내에 한화 1,300,000원의 계약완료지원비를 지급한다.
- ③ 1년 이상 계약한 피고용자가 중도사직 할 경우라도 365일 이상 복무한 경우 계약완료지원비를 지급받을 수 있다.

Article 11 (Entrance Allowance/Contract completion bonus)

- ① After SIX(6) months of Employment, the Employee shall receive a 1,300,000 Korean Won (KRW) Entrance Allowance. The Entrance Allowance is not offered to Employees who are renewing their Contract.
- ② If the Employee successfully completes his/her duties set forth in this Contract for the full Term of Employment specified herein, the Employee shall be entitled to an Contract completion bonus of 1,300,000 Korean Won (KRW). The Employer shall provide the Contract completion bonus within 30 days.
- ③ If the Employee has completed more than one (1) year (365 days) of their current employment contract, he/she shall be entitled to receive the Contract completion bonus despite their resignation before end of the contract.

제12조 (주거)

- ① 피고용자는 고용자가 제공하는 주거에 입주하는 것을 원칙으로 한다. 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 F계열 비자 소지자 혹은 가족을 동반하거나 부부가 동반 지원한 피고용자의 경우 본조 1항에 명시한 주거 대신 주거 지원비를 지원받을 수 있으며 상호 협의 하에 고용자는 피고용자에게 매월 한화 400,000원의 주거비를 일할 계산하여 지원한

서명(Signature)

고용자(Employer)

제주특

피고용자(Employee)

- 다. 이 경우 피고용자는 지원 단계에서 본인의 의사를 알려야 한다. 가족을 동반한 피고용자는 '가족증명서' 또는 '결혼증명서' 등을 제출하여 혼인 상태 및 동반 가족이 있음을 입증하여야 한다. 또한 주거지원비는 특별휴가 기간 중에도 계속 지급된다.
- ④ 피고용자에게 제공할 공실 상태의 관사가 없을 경우 고용자는 피고용자에게 주거지원비를 지급한다. 주거의 형태를 일단 결정한 이후에는 고용기간 동안 이를 변경할 수 없다. 피고용자의 개인적인 사정으로 인한 주거 변경 시 발생하는 모든 경비는 피고용자가 부담한다.
 - ⑤ 고용주는 관사입주 피고용자에게 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 퇴실해야한다.
 - ⑦ 퇴실 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 2021년 8월 25일 이전 재계약이 체결된 피고용자 중 주거지원비를 받는 경우, 2022년 8월 25일까지의 유예기간을 두고, 이후 상기 항을 모두 적용한다.
 - ⑨ 입주자의 의무를 위반하여 퇴실조치 당한 원어민보조교사는 주거 또는 주거비를 현계약기간동안 지원받을 수 없다.

Article 12 (Housing)

- ① The Employee shall be provided single housing owned 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 from 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 ①, the Employer shall provide the Employee with 400,000 Korean Won (KRW) per month and calculated on a daily basis as a rent subsidy upon the mutual agreement between the Employer and the Employee. In this case, the Employee shall notify the Employer to request housing allowance during the application stage providing a family registration document issued by his/her governmental/registration office which proves that single housing owned by POE does not suit to his/her family. This also affects to those who take special leave during his/her Contract period.
- ④ In the case of no vacancy of POE's premises, Employee shall receive housing allowance. Once housing is decided, it shall not be subsequently changed during the Term of Employment unless otherwise provided legal documents that explains the inevitable case. 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 home appliances and furniture. 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 the same 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 In the case of Employee who receives housing allowance up on his/her renewal Contract before 25th February 2020 shall get a grace period of until 25th February 2021, then comply with Article 12(Clause ① to ⑦) there after.
- ⑨ If the Employee who is staying in POE House has been removed due to the Employee's failure to abide by the Responsibilities of the Resident, he/she shall not receive housing or housing allowance during the current contract period.

제13조 (기타 혜택)

- ① 고용자는 피고용자에게 정착금 300,000원을 고용계약 첫해 1회에 한하여 지급한다.
 - ② 고용자는 피고용자에게 국민건강보험료(피고용자 1인을 원칙으로 하되 가족 동반 시에는 가족 국민건강보험료 포함)의 50%를 지원한다.
 - ③ 시·도 내에서 타지역보다 상대적으로 비인근지역이라고 여겨지는 도서지역에서 상주하여 근무하는 원어민 영어보조교사에게는 지방근무보전수당을 지급한다. 다만, 비인근지역의 선정은 고용자가 별도로 정하는 바에 따른다.
1. 우도 근무 시 매월 100,000원
 2. 추자도 근무 시 매월 200,000원
- ④ 고용자는 피고용자가 2개 이상의 학교에 근무하는 경우 다음의 기준에 의한 복수학교 근무수당을 지급한다. 2개 이상의 학교가 동일 교지 안에 있는 경우도 같다.
1. 2개교 근무 시 매월 100,000원

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

2. 3개교 이상 근무 시 매월 150,000원

- ⑤ 캐나다와 아일랜드를 제외한 타국적 피고용자는 소정의 서류(피고용자의 거주지국의 권한 있는 당국자가 발급하는 "거주자증명서"와 근로소득에 대하여 조세조약에 따른 "소득세 면제 신청서")를 최초의 보수 지급전에 고용자에게 제출하면 최초 2년간 대한민국 소득세를 감면 받을 수 있다. 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 국민연금관리공단에 제출하면 불입한 국민연금보험료를 환불 받을 수 있다. ※ 남아프리카공화국은 가입 대상이 아님.
- ⑦ 피고용자는 「근로자 퇴직 급여 보장법」에 따라 해당 고용자와의 최종 계약 만료 후 퇴직금을 지급받는다.
- ⑧ 고용자는 특별한 공로가 인정되거나 특수 기관에서 근무하는 피고용자에게 특별 수당을 지급할 수 있다.

Article 13 (Benefits)

- ① The Employee shall be entitled to a one time Settlement Allowance of 300,000 Korean Won (KRW), when he/she first begins the Contract. 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 or her in Korea) pursuant to the National Medical Insurance Act of Korea.
- ③ In the case that the Employee resides on a remote island for his/her duties (as designated by the undersigned Office of Education), the Employee may be eligible for a Rural Allowance. Designations for remote areas are determined individually by the Employer.
 - 1. 100,000 Korean Won (KRW) per month for Udo island
 - 2. 200,000 Korean Won (KRW) per month for Chuja island
- ④ In the case that the Employee is working at more than one school, the Employee shall receive a Multiple Schools Allowance as mentioned below. Two schools on the same premises are considered as separate schools.
 - 1. 100,000 Korean Won (KRW) per month for two schools
 - 2. 150,000 Korean Won (KRW) per month for three 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 years of employment in Korea if they provide the following documents to the Employer 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. If the Employee has already worked more than two 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 plan deduction (approximately 4.5% of salary) pursuant to the National Pension Corporation Act of Korea. American, Australian or Canadian Employees are eligible for a pension distribution refund if they submit the required documents to the Korean National Pension Corporation when they leave Korea after the completion of their Contract. ※ Citizens of South Africa do not 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 Labor, upon successful completion of the final Contract with the concerned Employer.
- ⑧ The Employer may provide a special allowance to an employee who has made a great contribution to the Employer and/or who is determined to work at a special institute by the Employer.

제14조 (유급휴가)

- ① 고용자는 피고용자에게 제5조에 규정한 고용기간동안 26 근무일의 유급휴가를 주며, 본조의 유급휴가는 근로기준법의 연차유급휴가를 포함한다. 원활한 업무진행을 위해 (학교의 경우 여름방학기간 동안 8일, 겨울방학기간동안 18일, 연수기관 근무 시는 연수에 지장이 없는 기간) 고용자는 피고용자와 협의하여 휴가시기를 조정할 수 있다.
- ② 이 유급휴가를 받기 위해서는 15일전에 소속기관장에게 휴가를 신청하여 승인을 받아야 한다.
- ③ 피고용자는 방학과 유급휴가의 차이를 숙지하여야 한다. 피고용자는 방학 기간이라 할지라도 유급 휴가를 사전 승인받은 경우가 아니라면, 정상적으로 근무하여야 한다.
- ④ 학교 재량휴업일이나 개교기념일 등의 사유로 피고용자가 근무하지 않은 경우, 이를 ①항의 유급휴가에서 공제하며, 피고용자는 이에 동의한다.
- ⑤ 지각, 조퇴, 외출 및 반일연가 1회의 경우 누계시간으로 계산하며 8시간을 1일로 공제한다.
- ⑥ 계약만료 이전에 고용계약을 해지할 경우, 유급 휴가일은 근무기간에 비례하여 산정하며, 허용된 휴가일을 초과하여 사용하였을 경우, 초과 사용한 휴가일수는 무급으로 한다.

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



Article 14 (Paid Leave)

- ① The Employee shall be entitled to a vacation period of a total of twenty six (26) working days during the Term of the Employment set forth under Article 5 hereof and the paid leave of this Article includes the annual paid leave of the Labor Standards Act. If the Employees works in a school, the Employee shall have vacation for eight (8) working days during the summer recess and eighteen (18) working days during the winter recess respectively; If the Employee works in a training center, the Employee shall have their vacation outside the normal training session times. If the requested vacation period interferes with the smooth operation of the programming of the school or institute, the Employer and the Employee shall negotiate an alternate vacation date(s) and period so that the requested vacation period does not interfere with the school schedule.
- 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 Vacation days; the Employee is expected to fulfill all normal working duties during the school vacation period unless the Employee has received prior approval to use paid vacation leave during the school vacation period.
- ④ In the case that the Employee does not work on the day(s) when the school is closed for in-semester school holiday(s), school anniversary day(s), etc., this shall be deducted from the total number of days of paid leave in the foregoing clause ① and the Employee shall agree to this.
- ⑤ Regardless of the number of days over which the Paid Leave falls, eight (8) accumulated hours of Paid Leave shall be counted as one day. This includes tardiness, early leave, other absences during the work day and/or half-days of Paid Leave.
- ⑥ In case of the termination of this Contract (including a renewal contract), paid leave shall be pro-rated based on the actual number of days of employment completed. If the Employee used more than the allowed vacation days, he or she is entitled to, those days shall be unpaid. The remaining days specified in the foregoing clause ① shall be surrendered.

제15조 (병가)

- ① 피고용자는 고용기간 중 출근할 수 없는 정도의 질환이 있을 때 근무 시간 시작 후 1시간 이내에 소속기관장의 승인을 받아 유급병가를 받을 수 있다.
- ② 피고용자의 유급병가 기간은 1년 기준 총 11 근무일 이내이며, 유급 병가일수가 총 3일을 초과하는 경우에는 병가 사용 시마다 매번 의사의 진단서를 병가 만료 일 소속기관장에게 제출하여야 한다. 단, 1년 이상의 계약기간을 가지는 경우 계약 기간에 비례하여 유급병가 일수를 산정한다.
- ③ 피고용자의 유급 병가기간이 최대 일수를 초과하는 경우에는 무급으로 한다.
- ④ 피고용자의 병가 일수 및 사유는 근무상황부에 기록되며 고용자는 피고용자의 복무 평가 및 재계약시 근거 자료로 활용한다.
- ⑤ 병지참, 병조퇴, 병외출 및 반일병가의 경우 누계시간으로 계산하며 8시간을 병가 1일로 공제한다.
- ⑥ 계약만료 이전에 고용계약을 해지할 경우, 유급병가 기간은 근무기간에 비례하여 산정하며, 허용된 유급병가일을 초과하여 사용하였을 경우, 초과 사용한 병가일수는 무급으로 한다.

Article 15 (Sick Leave)

- ① The Employee shall be entitled to a 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 notify the Employer of any absence due to sickness within one (1) hour of the beginning of the Employee's duties.
- ② The Employee's paid Sick Leave for one year shall not exceed eleven (11) working days. Regardless of whether the sick-leave days are consecutive or individual, the Employee shall not require a doctor's note for the first three (3) days of sick leave taken during the Term of Employment. However, a practicing doctor's medical report 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 physician's report. Letters from a physician must be submitted to the Employer on the first day that the Employee returns to the work place. In the case of a contract that is more than one calendar year, sick leave shall be given on a proportional basis.
- ③ If the paid sick leave period of the employee exceeds the maximum number of working days, it 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 Card, which shall be utilized by the

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

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 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 (including a renewal 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, he or she is entitled to, those days shall be unpaid. The remaining days specified in the foregoing clause ③ shall be surrendered.

제16조 (특별휴가)

- ① 피고용자는 다음 각 호의 사유가 있을 경우 소속기관장의 승인을 받아 유급 특별휴가를 받을 수 있다. 출산휴가를 제외한 특별휴가중 경조사휴가 기간은 토요일과 일요일, 근로자의 날 및 대한민국 공휴일을 포함하지 아니한다.
 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 (와)조부모 사망 2일 자녀와 그 자녀의 배우자 사망 2일, 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 3일전까지 의사의 진단서를 첨부하여 고용자에게 제출하여야 한다.

Article 16 (Special Leave)

- ① The Employee may take a paid Special Leave for a number of days as set forth below for each of the following events stated herein only with the express consent of the Employer. The duration of the Special Leave excluding maternity leave shall not include Saturdays, Sundays, Labor Day(May 1st) and national holidays of the Republic of Korea.
 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; two (2) days for the death of the Employee's or spouse's grandparents; two (2) 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 shall be granted for a maternity leave. In the case of maternity leave, only the first 60 days shall be paid leave; the last 30 days shall be unpaid leave.
 5. Female Employee with a child aged less than one year shall be entitled to thirty(30)-minute-nursing time twice a day.
 6. An employee who is either less than 12 weeks pregnant or more than 36 weeks pregnant may receive a reduction of two (2) non-instruction 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.

제17조 (복무)

- ① 고용자는 피고용자의 범법사실(마약 등)을 인지한 경우 즉시 신고하여야 하며, 피고용자는 대한민국의 관련법에 따라 관계기관에 고발 조치되고 처벌받을 수 있다.
- ② 피고용자는 입국 후 사전연수 기간을 포함한 계약기간 중 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 영리행위(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 경우 발생한 손해에 대해 배상하여야 한다. 계약체결 시 및 퇴직 시, 보안서약서에 서명한다. 계약 종료 시, 근무기간 중 지득한 모든 중요 자료는 반납하여야 한다.

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(Narcotics, etc...) by the Employee and the Employee shall be subject to prosecution

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



and punishment according to Korean law.

- ② The Employee shall not behave in any manner 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 (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 their co-workers, school or program that they have acquired during their term of employment, or take advantage of it for personal reasons. Should there be any disclosure, the employee must bear full legal and financial responsibility for damages that it may cause. The employee must sign a security pledge both at the start of the Contract term and upon completion of the Contract term. The employee must return the acquired confidential documents or materials to the Employer upon the completion/termination of the Contract.

제18조 (계약 해지)

- ① 고용자는 다음과 같은 경우에 본 계약을 해지할 수 있다.
 - 1. 피고용자가 대한민국 법을 위반한 경우
 - 2. 위 17조의 복무규정을 위반한 경우
 - 3. 피고용자가 E-2-2 비자 등 적법한 비자를 소지하지 않고 근무한 경우
 - 4. 피고용자가 계약사항을 이행하지 아니하거나, 성실하게 임무를 수행하지 않아 2회 이상 서면 경고를 받은 경우
 - 5. 피고용자가 고용자가 지정한 업무 외에 다른 영리행위(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 신체검사(마약 포함)를 국내에서 받아야 하며 고용자가 요구하면 즉시 그 결과를 알려야 한다. 신체검사에 따른 제반 경비는 피고용자가 부담한다.
 - 10. 본 계약 제15조에서 정한 피고용자의 병가기간(유급 및 무급 포함)이 고용기간 근무일 중 30일을 초과하는 경우
- ② 본조 제1항 각호의 사유로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 고용자는 피고용자에게 보수를 일할 계산하여 지급한다.
- ③ 본조 제1항 각호의 사유로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 고용자는 계약완료 지원비를 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 events:
 - 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-2-2 visa, etc.
 - 4. The Employee fails to perform or unsatisfactorily performs any of the duties stipulated in this Contract. In this event, the Employer shall provide formal written notice of unsatisfactory performance to the Employee. Two of 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 (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 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 Korean Immigration Office and the EPIK program.
 - 9. It is determined that the Employee is prevented from or incapable of performing the duties set forth under

서명(Signature)

고용자(Employer)

제주

피고용자(Employee)

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 themselves available within two (2) working days for the medical examination.
 - b. The Employee must complete a medical examination (e.g. drug testing, etc.) 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 the Employee.
 - ③ In such event, 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 고용개시일 직전 EPIK에서 주관하는 일정기간의 사전연수 및 각종 직무연수를 포함하여 EPIK 또는 고용자가 필요하다고 인정하는 모든 연수를 이수하여야 한다.
- ② 사전연수 기간 중 제5조의 고용기간에 포함되지 않은 기간에 대해서는 보수가 지급되지 않는다.
- ③ 피고용자는 고용자가 요구할 시 연수 프로그램에 참가하여야 한다.
- ④ 피고용자는 고용자가 실시하는 교원능력개발평가에 성실히 임한다.

Article 19 (Completion of Mandatory Orientation and Training, and Evaluation of Teaching Performance and Conduct)

- ① The Employee shall complete all training deemed necessary by EPIK and/or the undersigned Provincial Office of Education. This includes but is not limited to an orientation held before the beginning of the Term of Employment and/or in-service training during the Term of Employment.
- ② The Employee will not be entitled to compensation for any portion of the mandatory orientation which falls outside the Term of Employment as stipulated under Article 5.
- ③ The Employee shall participate in any training program(s) upon request of the Employer.
- ④ The Employee shall sincerely participate in the Evaluation of Teaching Performance and Conduct required by the Employer.

제20조 (손해배상) 본 건 계약의 이행 과정에서 피고용자의 과실 및 위법 행위 또는 이와 관련하여 발생된 손해는 피고용자가 고용자에게 배상하여야 한다.

Article 20 (Indemnification) The Employee hereby agrees to indemnify, defend and hold harmless the Employer against any and all liability, claims, suits, losses, costs and legal fees caused by, arising out of or resulting from any negligent, intentional or illegal act of the Employee during the Term of Employment under this Contract.

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 시도와의 신규 계약 등을 위한 목적으로 활용될 수 있음에 동의한다.
- ② 피고용자는 제19조 ④항에 명시된 평가 결과가 현 고용주와의 재계약 및 타 시도와의 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 statistical data collected by the Employer and/or the Korean government, EPIK Program, his/her Contract renewal with his/her current Employer or his/her new application to other provinces etc.
- ② The Employee agrees that the evaluation results stipulated in Article 19, Clause ④ may be used for his/her Contract renewal with his/her current Employer or his/her new application to other provinces.

제22조 (준거법, 언어 및 관할)

- ① 본 계약 및 본 계약상의 권리 의무에 관한 사항은 대한민국 법에 의하여 해석되고 결정되어진다.
- ② 본 건 계약의 언어는 한글이며, 다른 언어로의 번역은 편의를 위한 것이다.
- ③ 당사자들은 본 건 계약과 관련하여 발생된 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.

서명(Signature)

고용자(Employer)

제주

피고용자(Employee)

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 밑면에 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(Date): 2021. . .	
고용자(Employer)	피고용자(Employee)
성명(Name) : ██████████	성명(Name):
서명(Signature) : 	서명(Signature) :
직책(Position) : 제주특별자치도 교육감 Governor of Jeju Special Self-Governing Provincial Office of Education	여권번호(Passport No.) :

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

