

02

2014 원어민보조교사 고용계약서

부 록

2014년 _____ 학교 원어민영어보조교사(GEPIK) 고용계약서
 2014 CONTRACT FOR GYEONGGI ENGLISH PROGRAM IN KOREA (GEPIK)
 NATIVE ENGLISH TEACHER
 TO GYEONGGI PROVINCE PUBLIC AND PRIVATE SCHOOLS
 BY GYEONGGI PROVINCIAL OFFICE OF EDUCATION

대한민국 _____ 학교장(이하“고용자”라 한다)과 _____ 국민이며
 _____ 에 주소를 둔 원어민보조교사(성명) _____ (이
 하“피고용자”라 한다)는 경기도교육청이 관할하는 학교에 GEPIK원어민보조교사 초청·활용 사업
 을 위하여 다음과 같이 고용 계약을 체결한다.

학교명:
 고용기간: 년 월 일 ~ 년 월 일
 고용등급:
 급여: 한화 _____만원

This Employment Contract (hereinafter "Contract") is made by and entered into
 between the School Principal of the Gyeonggi Provincial Office of Education (GPOE), of
 Republic of Korea(hereinafter "Employer"), and the GEPIK teacher,
 _____ (hereinafter "Employee"), a(n) _____ citizen residing
 in _____, accepted and assigned to the school.

Name of the School:
 Term of Employment: From / (mm)/ (dd) ~ / (mm)/ (dd)
 Pay Category:
 Salary: _____ 0,000 KRW

제1조 (목적)

1. 이 고용계약서는 대한민국의 원어민 영어보조교사 선발·활용 사업의 일환으로 선발된 피고용자
 의 직무와 고용조건에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.
2. 학교 취업규칙 등 제 규정에도 불구하고 원어민 보조교사의 근무조건 등은 본 계약서의 계약기
 준을 우선으로 적용한다.

Article 1 (Purpose)

1. This Contract sets forth the terms and conditions of employment for the Employee's
 participation in the Gyeonggi English Program in Korea at _____ School as a
 Native English Teacher (hereinafter referred to as NET).
2. The terms of this employment 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 고용 등급은 고용기간 시작일 기준으로 산정된 것이며, 고용기간 중 고용등급은 변경되지 않는다.
4. 재계약 시 학교 회계에 맞추기 위하여 1년 미만의 계약을 하게 될 경우 350일 이상의 경력은 1년 경력으로 인정되며 등급산정에 반영 된다.

Article 2 (Pay Category)

1. The Employee shall be hired pursuant to this Contract with the Pay Category set forth at the beginning of this Contract.
2. The Pay Category set forth at the beginning of this Contract will be contingent upon provision of all the necessary documents proving the qualifications and experience required by the Employer to be eligible for said Pay Category.
3. Any new qualifications obtained after the beginning of the Term of Employment will not subsequently change the Pay Category during the Term of Employment; the Pay Category will remain as that agreed to at the beginning of the Term of Employment.
4. In the event the Employee works for at least 350 days upon renewal, then one year teaching experience shall be acknowledged in accordance to the school's fiscal year.

제3조 (임무)

원어민 영어보조교사로 근무하는 피고용자의 임무는 다음과 같다.

1. 정규수업의 경우 한국인교사와 협력수업을 실시하고, 방과 후 또는 영어캠프의 경우 수업을 주도적으로 실시할 수 있다.
2. 영어수업 관련 자료를 제작한다.
3. 영어교육관련 교육 자료의 개발을 보조하거나 주도한다.
4. 학교 영어 활동 및 기타 특별활동을 지원하거나 주도한다.
5. 한국인 교사, 학생, 학부모에 대한 영어회화 교육을 실시한다.
6. 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 at the beginning of the Term of Employment.

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 the 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) for Korean teachers, students, parents, etc.
- 6. Perform other duties as designated by the Employer including various English programs during the school vacation period.

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 Employer.

제5조 (고용기간)

- 1. 신규 계약자 또는 계약 만료일이 2월 28일인 재계약자일 경우, 고용기간은 본 계약서의 서두에 명시된 1년 기간으로 한다. 고용자와 피고용자 간에 재계약에 따른 별도의 합의가 없으면, 본 계약은 기간만료일에 자동 종료된다.
 - a. 단, 계약 만료일이 2월 28일이 아닌 재계약자가 학교 회계(3월~2월)에 맞추어 재계약할 시 1년 미만의 재계약을 해야 한다.
- 2. 피고용자가 이유를 불문하고 최초 작성한 계약서상에 명시된 근무 시작일 에 근무를 개시할 수 없는 경우, 신규 계약자는 새로운 1년 고용기간이 명시된 계약서를 한국 입국 후 재작성 한다. 계약서는 실제 근무 시작일 부터 효력을 발생하며, 고용기간은 근무 시작일로부터 1년간이다.

Article 5 (Term of Employment)

- 1. The term of Employment shall be the period of one calendar year set forth at the beginning of this Contract (March - February). Unless separately agreed otherwise by the Employer and the Employee, this Contract shall automatically terminate at the end of the contract period set forth herein.

In the case of Employee's First Contract with the Employer or Renewal with February 28th as the contract end date, the term of employment shall be the period of one calendar year set forth at the beginning of this contract.

 - a. In the event the contract end date is not February 28th, the Employee shall be given a Renewal Contract, that is less than one calendar year, in accordance to the school fiscal year (March - February).
- 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 one year Term of Employment foregoing Clause 1. 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.

제6조 (근무지)

1. 피고용자는 _____ 학교에서 근무하는 것을 원칙으로 한다.
2. 피고용자는 상호동의 하에 경기도 교육청 소속의 복수기관에서 근무할 수 있다.
3. 고용자는 학교 방학기간 동안 피고용자의 근무지를 교육청, 연수기관 및 교육기관에서 근무하도록 지시할 수 있다. 이때 근무시간이 제7조에 명시된 근무시간이라면 피고용자는 추가의 보수를 요구할 수 없다.

Article 6 (Work Place)

1. The Employee shall work at _____ School.
2. The Employee may be asked to teach at more than one school under the Gyeonggi Provincial Office of Education.
3. The Employer may designate the Employee to work at the Office of Education, training centers or other educational institutes affiliated with GPOE 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 점심시간을 포함한 일일 8시간, 주 5일 근무를 원칙으로 하며, 토요일과 일요일, 근로자의 날 및 대한민국 공휴일은 근무하지 않는다.
2. 피고용주의 근무시간은 대한민국 교원의 출퇴근 시간을 준용하되, 근무지의 소속기관장이 정하는 바에 의해 본 계약서 제 7조 1항 안에 조정할 수 있다.
3. 피고용자의 주당 실제 수업 시간 수는 22시간을 초과하지 않는다.
 - a. 고용주는 피고용자에게 근무시간 내 또는 외의 6시간까지의 초과 수업을 요구할 수 있으며, 주당 6시간 이상을 요구할 경우 피고용자의 동의를 얻어야 한다.
 - b. 정규 시간외 수업으로 주당 실제 수업시간수가 22시간을 초과하는 경우에는 초과하는 시간에 대하여 시간외 수업수당 (시간당 20,000원)을 지급할 수 있다. 피고용자는 초과 수업 시간을 기여휴가로 사용할 수 있으며, 한 시간의 수업은 휴가 한 시간으로 계산되며, 8시간의 초과수업은 평일 근무 하루로 계산된다.
4. 피고용자의 정규수업 시간 수는 주당 22시간이다. 피고용자의 수업시간수가 주당 22시간에 미달하는 경우, 고용주는 피고용자에게 부족수수에 대하여 일반교과수업을 지원하도록 할 수 있다.
5. 고용자는 피고용자에게 위의 근무일 또는 근무시간외 수업 이외의 근무를 피고용자의 동의하에 지시할 수 있다. 이 경우 시간외 수당 지급은 근로기준법에 따라 지급한다.
6. 방학 중에는, 고용자가 피고용자에게 추가수당을 지급하지 않고 주당 20시간까지 보충수업이나 영어캠프활동에 참여하도록 요구할 수 있다.

Article 7 (Work Hours)

1. The Employee shall work eight (8) hours per day including lunch hour 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.
2. The Work Hours of the Employee shall 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. Actual class instruction hours of the Employee shall not exceed twenty-two (22) hours per week.

- a. The Employee may be asked to teach an extra six (6) hours per week within and/or out of the regular working hours without the Employee's consent. Extra class instruction hours shall not exceed six (6) hours per week without the Employee's consent.
- b. If the Employee's actual weekly class instruction hours exceed twenty-two (22) hours due to supplementary class instruction, the Employee shall be entitled to a supplementary class instruction pay of 20,000 KRW per hour or use it as contribution holiday in which eight (8) hours of teaching will be considered as one (1) paid leave day.
4. The Employee's teaching hours are twenty-two (22) hours per week. If the Employee does not fulfill his/her class instruction quota of twenty-two (22) hours per week, the Employer may ask the Employee to teach classes in other subject areas, outside of English, for the remaining hours.
5. The Employer may require the Employee to work non-instructional over-time 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.
6. During school vacation periods, the Employee shall participate in special classes or English day camps up to twenty (20) hours per week within the bounds set forth in Article 7, Clause 1.

제8조 (보수)

1. 피고용자의 보수는 본 계약서 서두에 명시된 금액이며, 대한민국 법에 따라 소득세, 주민세, 건강보험료, 국민연금 등을 원천 징수한다.
2. 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. 단, 15조 4항에 언급된 조세조약 해당자는 2년간 면세 혜택을 받는다.
3. 보수는 매월 17일에 지급한다. 만일 이날이 근무일이 아닌 경우에는 그 전날에 지급한다.
4. 피고용자의 근무일이 한 달이 되지 않는 경우에는 근무 개시일 또는 종료일에 따라 일할 계산으로 보수를 지급한다.
5. 피고용자가 사전 허가 없이 무단결근 하였을 경우에는 결근일수만큼 일할 계산하여 보수에서 공제할 수 있다.
6. 피고용자는 본 계약에 규정된 보수 이외에는 일체의 다른 보수를 청구할 수 없다.
7. 최상등급인 S 등급 피고용자에 한하여 경기도 교육청 소속 학교와 재계약시 고용자는 경기도 교육청의 교육목적에 부합한 교수능력과 실적, 공헌을 평가하여 인정될 경우 최고 월 270만원까지 매년 10만원씩 월급을 인상할 수 있다.
8. 피고용자가 2개교 공동 근무 시 계약이 체결된 학교를 원 근무처로 하며, 복무관리의무는 원 근무처에 있다. 고용주는 병설, 통합학교를 포함하여 피고용주가 2개교 공동 근무 시 10 만원, 3 개교 공동 근무 시 15 만원의 복수학교연구지도비를 지급한다.

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 (and/or applicable to the Employee) shall be withheld

- each month from the Employee's salary.
2. The employee's salary shall be liable for Korean Income Tax which will be finalized through the year-end tax settlement. If the employee retires in the middle of the taxable year, the employee's income tax due is finalized for the salary received until the month of retirement based on the report of exemption and deduction from income submitted by the employee. However, employees stated in Article 15 Clause 4 will be tax exempt for the first 2 years of their employment in South Korea.
 3. The Employee's salary shall be paid on the seventeenth (17th) of each month. If the seventeenth (17th) of them on the falls on a Saturday, Sunday or national holiday the salary shall be paid on the immediately preceding business day.
 4. If the Employee has not worked all of the normal working days in a month, the Employee's salary for that month shall be prorated for the corresponding number of days worked.
 5. 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.
 6. The Employee shall not claim against the Employer any compensation and/or payment other than those provided for in this Contract.
 7. Limited to Category S employees only: when a contract is renewed within the GEPIK program, he/she may be eligible for a salary raise up to the maximum limit of 2,700,000 KRW by increments of 100,000 KRW per year. The increase is at the discretion of the Employer, neither automatic nor guaranteed, according to the Employee's teaching performance and contributions made toward the achievement of the educational goals of GPOE.
 8. In the case that the Employee is working at more than one school, the Employee shall receive a Multiple Schools Allowance of 100,000 KRW per month for two schools or 150,000 KRW per month for three schools.

제9조 (입·출국 지원비)

1. 피고용자의 입국 지원비는 한국 입국목적이 경기도 교육청 원어민영어로 보조교사 고용계약서를 이행하기 위한 것인 경우에 한하여 지급한다. 신규 계약자에 한하여 고용자는 피고용자에게 150만원의 입국 지원비를 지급한다. 단 피고용자가 증빙서류, 즉 계약개시 최대 5일전에 본국에서 대한민국에 입국했다는 증거 (이름과 날씨가 명시된 1. 비행기 표 혹은 영수증과 2. 보딩패스 혹은 출입국확인 스탬프가 찍힌 원본대조 여권사본)를 제출할 경우에만 해당 혜택을 받을 수 있다. 피고용자의 입국날짜는 고용주와 상의하여 결정하며, 재계약자와 국내에서 고용된 자에게는 지급되지 않는다.
2. 피고용자가 본 계약상의 임무를 만료하고 10일 이내에 출국 및 증빙서류 (이름과 날씨가 명시된 1.비행기 표 혹은 영수증과 2. 보딩패스 혹은 출입국확인 스탬프가 찍힌 원본대조 여권사본)를 제출할 경우 한화 150만원의 출국 지원비를 받는다. 출국지원비는 본국이 아닌 다른 나라로 출국할 경우에도 지원한다.

Article 9 (Entrance Allowance/Exit Allowance)

1. The Entrance Allowance shall be provided as a support for the Employee's entrance into Korea for the purpose of fulfilling employment contract with GEPIK. Upon beginning the Term of Employment, the Employee shall receive a 1,500,000 KRW Entrance Allowance within one month (30days) upon providing all of the following documents to prove his/her flight from home country into the Republic of Korea which should not exceed five (5) days prior to the Contract start date. 1) flight ticket or ticket receipts (all of which should state the name and dates) and, 2) boarding pass(es) or a verified copy of passports stamp(s) by the Employer. The arrival date shall be discussed and decided between the Employee and the Employer. The Entrance Allowance is not offered to Employees who are renewing their contract or are hired within Korea.
2. If the Employee successfully completes his/her duties set forth in this Contract for the full Term of Employment specified herein and leaves Korea within ten (10) days from the contract completion date, the Employee shall be entitled to an Exit Allowance of 1,500,000 KRW within one month (30 days) upon providing the necessary documents to prove his/her departure from the Republic of Korea. To qualify for the Exit Allowance, the Employee must provide their flight ticket, itinerary and/or ticket receipt (all of which should state the name and date) accompanied by either a boarding pass(es) or a passports stamp(s). In the recognition of their commitment to the successful contract, Exit Allowance will be provided either the Employee travels to home country or other countries.

제10조 (사직)

1. 피고용자는 제 5조에 규정된 고용기간 동안 제3조에 명시된 임무를 수행한다.
2. 그러나 만약 피고용자가 불가피하게 고용기간 중도에 사직할 경우에는 최소한 30일 전에 사직하고자 하는 일자와 사유를 서면으로 고용자에게 통보하여야 한다.
3. 피고용자가 30일전에 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.
4. 피고용자가 사직하는 경우에 피고용자의 비자는 취소된다.
5. 부득이하게 피고용자가 계약을 만료하지 않는 경우, 12조 4항에 해당하는 경우를 제외하고 피고용자는 즉시 고용자에게 신규계약 지원비와 정착금을 고용자에게 반환한다. 이 경우, 고용자는 출국 지원비를 지급하지 않는다.

Article 10 (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 a thirty (30) day written notice of termination to the Employer.
3. Failure of the Employee to give a thirty (30) days written notice of termination to the Employer 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.
 5. In the case of the Employee's resignation without fulfilling the full year term, the Entrance Allowance and Settlement Allowance shall be paid back to the Employer, and the Exit Allowance shall be forfeited with the exception of Employees to whom Article 12 Clause 4 applies.

제11조 (계약만료)

1. 학교장은 피고용자에게 계약만료 2개월(60)일 전에 재계약 여부를 서면으로 알린다.
2. 피고용자가 경기도 내에서 학교를 바꾸는 경우 재계약으로 간주되지 않으며, 그러므로, 재계약시 주어지는 재계약 휴가와 재계약 보너스는 주어지지 않는다.

Article 11 (Completion of the Contract)

1. A written notification of renewal or completion of employment shall be provided two (2) months, or sixty (60) days, prior to the expiration of the Contract.
2. If the Employee changes schools and/or region in the Gyeonggi Province after completing a contract, the subsequent contract is not considered as a renewal, and therefore the Renewal Leave and Renewal Allowance/Bonus shall not be given.

제12조 (재계약)

1. 제5조에서 정한 고용기간은 피고용자와 고용자간의 합의에 의하여 1년 단위로만 재계약 한다.
2. 본 조 제1항의 규정에 의해 같은 학교에서 재계약을 체결하는 피고용자에게는 주말 및 공휴일 포함한 12일의 재계약 휴가를 제공한다. 이 재계약 휴가는 반드시 연속으로만 사용되어야 하며, 학사과정에 피해가 가지 않는 선에서 재계약 개시 후 방학기간을 이용하여 사용할 수 있다.
3. 고용자는 재계약을 하는 피고용자에게 재계약 개시 후 1개월 이내에 200만원의 재계약 보너스를 지급한다. 재계약의 경우, 신규계약·계약완료 지원비는 받지 않는다.
4. 재계약자가 학교의 요청에 의해 1년 미만의 계약을 할 경우, 본 조 2항과 3항의 혜택은 계약기간과 비례하여 지급한다.
 - a)재계약 휴가는 계약기간만큼 월할 계산하여 지급된다.
 - b)재계약 보너스는 계약기간만큼 일할 계산하여 지급된다.
5. 피고용자가 이유를 불문하고 재계약 중 사직할 경우, 피고용자는 재계약 지원금 200만원을 즉시 고용자에게 반환하며, 이미 사용한 재계약 휴가는 무급 휴가로 처리한다. 계약완료 지원비 관련은 이 계약서 제9조 2항에 따른다.

Article 12 (Renewal of the Contract)

1. The Term of Employment stated in Article 5 hereof may be renewed, in one-year contract terms only, by the mutual written agreement of the Employer and the Employee.
2. In the case of Renewal, pursuant to the foregoing Clause 1, the Employee shall be given a 12 day paid Renewal Leave (weekends and holidays inclusive; must be used consecutively) which shall take place during school vacations in the new Term of Employment with the condition that the days do not conflict with the school schedule.
3. The Employer shall provide the Employee with a Contract Renewal Bonus of 2,000,000

- KRW within one month of the beginning of the new Term of Employment. In such case, the Employee shall not receive an Exit Allowance for the completion of the current Term of Employment nor shall the Employee receive an Entrance Allowance for the renewal Term of Employment.
4. In the case of Renewal that is less than one calendar year, all benefits foregoing Clause 2 and Clause 3 shall be given on a prorated basis.
 - a. The Employee shall be given paid Renewal Leave at the rate of 1 day per month.
 - b. The Contract Renewal Bonus shall be given based on the number of days of the Renewal term.
 5. In the case of termination of the Renewal Contract, regardless of course or ground therefore, the Employee shall immediately pay back to the Employer the 2,000,000 KRW Renewal Allowance and the Renewal Leave specified in the forgoing Clause 2 shall become Unpaid Leave. The terms for the Exit Allowance shall be in accordance to Article 9 Clause 2 of this Contract.

제13조 (계약해지)

1. 고용자는 다음과 같은 경우에 본 계약을 해지할 수 있다.
 - a. 피고용자가 대한민국 법을 위반하는 경우
 - b. 위 19조 1항부터 5항까지의 복무규정을 위반한 경우
 - c. 피고용자가 E-2 비자 등 적법한 비자를 소지하지 않고 근무한 경우
 - d. 피고용자가 계약사항을 이행하지 아니하거나, 성실하게 임무를 수행하지 않아 3회 이상 서면 경고를 받은 경우
 - e. 피고용자가 고용자가 지정한 근무지 이외의 다른 기관에서 영업 행위(시간제, 과외, 온라인 수업 포함)를 한 경우
 - f. 피고용자가 특별한 이유 없이 근무일 기준 5일 이상 근무를 하지 않은 경우
 - g. 피고용자가 제출한 지원서의 내용이 사실이 아니거나 거짓이 있는 경우
 - h. 피고용자가 채용신체검사에서 불합격 판정을 받은 경우
 - i. 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, 에이즈 포함)를 국내에서 받아야 하며 고용자가 요구하면 즉시 그 결과를 알려야 한다. 신체검사에 따른 제반 경비는 피고용자가 부담한다.
 - j. 본 계약 제17조에서 정한 피고용자의 병가기간(유급 및 무급 포함)이 고용기간 동안 총 30일을 초과하는 경우
2. 본 조 제1항 각호의 사유로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 고용자는 피고용자에게 보수를 일할 계산하여 지급한다.
3. 본 조 제1항 각호의 사유로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 피고용자는 제10조 제5항에 따라 입국 지원비와 정착금을 즉시 상환하여야 한다.
4. 본 조 제1항 각호의 사유로 인하여 본 계약이 해지되는 경우 고용자는 출국 지원비를 지급하지 않으며 피고용자의 비자는 취소된다.

Article 13 (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:
 - a. The Employee violates the laws of the Republic of Korea.
 - b. The Employee violates the Codes of Conduct set forth under Article 19, Clause 1 to 5.
 - c. The Employee works in Korea without holding the required valid visa (e.g. E-2 visa).
 - d. The Employee fails to perform or unsatisfactorily performs any of the duties stipulated in this Contract. In this event, the Employer shall provide a 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.
 - e. The Employee engages in any other employments (including any part-time, private or self-employment, or online instruction) during the Term of Employment set forth under Article 5 herein.
 - f. The Employee fails to perform his/her duties for more than five working days without receiving prior consent from the Employer.
 - g. Any of the information provided in the Employee's application is false or inaccurate.
 - h. The Employee fails the medical examination in Korea in accordance with the requirements of the Korean Immigration Office and/or the GEPIK program.
 - i. 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, mental 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.
 1. If requested to take a physical and/or psychological examination by the Employer, the Employee must make him/herself available within two (2) working days for the medical examination.
 2. The Employee must complete a medical examination (HIV, Drug, etc) in Korea for the purpose of working in Korean public schools. If requested by the Employer, the Employee must submit the results to the Employer immediately. All related expenses shall be borne by the Employee.
 - j. The total number of days of Sick Leave (both paid and unpaid) used by the Employee pursuant to Article 17 hereof exceeds thirty (30) 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 the event of termination of this Contract pursuant to any of the provisions set forth in the foregoing Clause 1, the Employee shall immediately refund the Entrance Allowance and Settlement Allowance to the Employer pursuant to Article 10 Clause 5.
4. In such event, the Employer will not pay the Employee the Exit Allowance and the Employee's visa will subsequently be cancelled.

제14조 (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. 고용자는 피고용자에게 계약 만료 익일까지 주거를 제공한다.
3. 피고용자의 주거가 선정될 때까지 고용자는 임시주거를 제공할 수 있다.
4. 피고용자가 본 조 1항에 명시한 주거 대신 주거지원비를 지원받기를 원하는 경우 상호 협의 하에 고용자는 피고용자에게 매월 한화 400,000원의 주거비를 지원한다. 이 경우 피고용자는 지원 단계에서 본인의 의사를 알려야 한다.
5. 주거의 형태를 일단 결정한 이후에는 고용기간 동안 이를 변경할 수 없다. 피고용자의 개인적인 사정으로 인한 주거 변경 시 발생하는 모든 경비는 피고용자가 부담한다.
6. 고용자가 주거를 제공하는 경우 <양식1>에 명시된 가전제품 및 가구를 제공할 수 있으며, 그 외의 물품을 요구할 수 없다. 제공된 물품에 대한 관리 및 수리 일체에 대하여는 피고용자가 책임을 진다.
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 부부의 성(last name)이 다를 경우 '결혼증명서' 등을 제출하여 혼인 상태를 입증하여야 한다.

Article 14 (Housing)

1. The Employer shall provide the Employee with a single housing unit chosen by the Employer. Housing selected by the Employer may be a leased house, a studio-type room, an apartment, or dormitory. 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, electrical, gas, water, internet, cable, home phone service, and building maintenance fees from the landlord.
2. The Employer shall provide the Employee with housing until the succeeding day upon the Employee's successful completion of the contract.
3. The Employer may choose to provide temporary housing for the Employee until appropriate permanent housing can be obtained for the Employee.
4. If the Employee requests for the housing allowance in lieu of the single housing set forth in the foregoing Clause 1, the Employer shall provide the Employee with 400,000 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.
5. Once housing is decided, it shall not be subsequently changed during the Term of Employment. Any and all costs incurred by the Employee's decision to change Housing during the Term of Employment shall be borne by the Employee.
6. If the Employer provides housing to the Employee, the Employer may provide appliances and furniture (refer to Appendix 1). The Employee shall not request or demand any other appliances or furniture beyond those outlined in Appendix 1. The Employee shall take the responsibility for the maintenance and repair of the appliances and furniture provided by the Employer.
7. If the Employee uses the Housing provided by the Employer, the Employee shall leave the housing unit in the same condition as when it was first occupied by the Employee

and the Employee shall be liable for any damage to the building and appliances occurring during the period of occupied by the Employee.

8. The Employer shall provide couples housing only to married couples jointly employed by the Employer. If the couple holds different last names, they must prove their marital status with a marriage certificate or other relevant documentation.

제15조 (기타혜택)

1. 고용자는 피고용자에게 정착금 30만원을 고용계약첫해 1회에 한하여 지급한다.
2. 고용자는 피고용자에게 국민건강보험료(피고용자1인을 원칙으로 하되, 가족 동반 시에는 가족 국민건강 보험료 포함) 의 50%를 지원한다.
3. 피고용자가 지정된 농어촌, 벽지학교*에 근무하는 피고용자에게는 매월 10만원씩의 수당이 지급 된다. (*한국인 교사에게 가산점이 부여되는 학교)
4. 국제조세조정에 관한 법률시행규칙에 의거하여 이중 과세 방지협약 적용대상에 한하여 이중과세 면제를 신청하는 원어민은 최초 2 년 동안 소득세 이중과세를 면제 받을 수 있다.
5. 고용자는 국민연금보험료의 50%(월보수액의 약 4.5%)를 피고용자에게 지원한다. 미국, 캐나다 및 호주국적의 피고용자는 계약종료 후 한국을 떠날 때 소정의 서류를 국민연금관리공단에 제출하면 불입한 국민연금보험료를 환불 받을 수 있다.
6. 피고용자는 노동부에서 정한 『근로자 퇴직급여 보장법』 에 따라 해당고용자와의 1년 이상의 최종 계약 만료 후 퇴직금을 지급 받는다.

Article 15 (Benefits)

1. The Employee shall be entitled to a one time Settlement Allowance of 300,000 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 (spouse and/or children) in the event the dependents of the Employee 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 KRW per month.
4. Employees eligible for exemption from paying Korean income tax during the period of the first two years of employment in Korea must provide the following documents to the Employer before the first payment of salary in order to qualify for the tax exemption:
 - a. “Residence Certificate” issued by the relevant authority of the Employee’s resident country
 - b. “Application for Tax Exemption” on non-resident’s Korean source of 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.
5. The Employer, on behalf of the Employee, shall provide half of the national pension plan deduction (approximately 4.5% of the Employee’s salary) pursuant to the National Pension Corporation Act of Korea. Employees eligible for a pension distribution refund must submit the required documents to the Korean National Pension

- Corporation when they leave Korea after the completion of their Contract.
- The Employee shall be entitled to severance pay according to the standard formula set out by the Ministry of Labor (equivalent to approximately one month's salary per annum), upon successful completion of the duties set out herein for the entire Term of Employment. The Employee shall receive his/her severance(s), based on his/her most recent pay category, upon completing and leaving the Employer and place of employment without renewal in accordance to the law(s) set by the Ministry of Labor.

제16조 (유급휴가)

- 고용자는 피고용자에게 제5조에 규정한 고용기간 동안 20일의 유급휴가를 주며, 토요일 및 일요일 그리고 대한민국 공휴일은 포함되지 않는다. 피고용자는 15일전에 소속기관장에게 휴가를 신청하여 승인을 받아야 하며 방학 및 학기 중 학사과정에 지장이 없는 선에서 사용된다.
- 피고용자는 방학기간이라 할지라도 유급휴가나 무급휴가를 사전승인 받은 경우가 아니라면 정상적으로 근무하여야 한다.
- 고용자는 본 조 1항에 명시된 유급휴가와 별도로 학교장 재량으로 학교재량 휴업일이나 개교기념일 등으로 인한 학기 중 휴무일에 피고용자를 출근시키지 않을 수 있다.
- 지각, 조퇴, 외출 및 반일연가 1회의 경우 누계시간으로 계산하며 8시간을 1일로 공제한다. 8시간미만은 계산하지 않는다.
- 6개월 미만 계약 파기 시 기사용 한 유급휴가는 월 할 계산한다.

Article 16 (Paid Leave)

- The Employee shall be entitled to a vacation period of a total of twenty (20) working days during the Term of Employment set forth under Article 5 hereof. Paid leave shall be divided and taken at any time when school, or classes, are not in session, and must be approved by the Employer at least fifteen (15) days in advance. Saturdays, Sundays and Korean national holidays do not count as vacation days.
- The Employee shall note the difference between school vacation and Paid Vacation days; the Employee is expected to fulfill normal working duties during the school vacation period unless the Employee has received prior approval for Paid Vacation or Unpaid Leave during the school vacation period.
- During the school semester, the Employer may allow the Employee to not come to work on the day(s) when the school is closed for in-semester school holiday(s), school anniversary day(s), etc. and these days will not be considered part of the Paid Leave set forth in the forgoing Clause 1.
- In the case of tardiness, early leave and other absences during the work day and/or half-days of Paid Leave, regardless of the number of days over which they occur, each set of eight (8) accumulated hours shall be counted as one (1) day of Paid Leave. Totals of less than eight (8) hours will not be counted.
- Upon termination of the Contract within the first six (6) months, the used Paid Leave will be calculated based on a pro-rata monthly basis.

제17조 (병가)

1. 피고용자는 고용기간 중 출근할 수 없는 정도의 질환이 있을 때 근무시간 시작 후 1시간 이내에 소속기관장의 승인을 받아 유급병가를 받을 수 있다.
2. 고용주가 요구 시, 혹은 유급 병가기간이 3일을 초과하는 경우에는 매번 의사의 진단서를 병가 만료 익일 소속기관장에게 제출하여야 한다.
3. 피고용자의 유급 병가기간이 11일을 초과하는 경우에는 무급으로 한다.
4. 피고용자의 병가 일수 및 사유는 인사기록 카드에 기록되며 고용자는 피고용자의 복무 평가 및 재계약시 근거 자료로 활용한다.
5. 피고용자의 선택에 의한 미용관련 시술 및 수술들은 병가사유로 적합하지 아니하다.

Article 17 (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 expressed 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. A practicing doctor's medical report shall be required for any sick-leave periods taken for or exceeding three (3) consecutive days or upon the request of the Employer. Reports from a physician must be submitted to the Employer on the first day that the Employee returns to the work place.
3. If the Employee requires a Sick Leave of more than eleven (11) working days during the Term of Employment, any Sick Leave days beyond the 11-day limit will 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 Personnel Record Card, which shall be utilized by the Employer to evaluate the Employee's conduct and determine the Employee's contract renewal.
5. Elective cosmetic surgery or treatment including laser surgery or any complications arising as a result of this type of surgery or treatment will not be considered for Sick Leave.

제18조 (특별휴가)

1. 피고용자는 다음 각 호의 사유가 있을 경우 소속기관장의 승인을 받아 유급 특별휴가를 받을 수 있다. 특별휴가의 기간은 토요일과 일요일, 대한민국 공휴일을 포함하지 아니한다.
 - a. 피고용자 본인의 결혼 5일, 자녀의 결혼 1일
 - b. 피고용자 배우자의 출산 5일
 - c. 피고용자의 배우자, 본인 및 배우자의 부모 사망 5일, 본인 및 배우자의 (외)조부모 사망 2일, 자녀와 그 자녀의 배우자 사망 2일, 본인 및 배우자의 형제자매 사망 1일
 - d. 피고용자 본인의 출산 전후를 합하여 90일(토요일과 일요일 대한민국 공휴일 포함). 단, 최초 60일에 한하여 보수가 지급된다.
2. 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 피고용자는 1일 2회에 각각 30분간의 육아시간을 얻을 수 있다.

Article 18 (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 shall not include Saturdays, Sundays and national holidays of the Republic of Korea.

- a. Five (5) days for the Employee's marriage, one (1) day for the marriage of the Employee's child.
 - b. Five (5) days for paternity leave.
 - c. 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.
 - d. In case of a female Employee, ninety (90) calendar days (including Saturday, Sunday and Korean national holidays) 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.
2. Female Employee with a child aged less than one year shall be entitled to thirty(30)-minute-nursing time twice a day.

제19조 (복무)

1. 피고용자는 고용기간 중 교사의 품위를 손상시키는 행동 또는 GEPIK 프로그램이나 고용자의 명예를 손상시키는 행동을 하여서는 아니 된다.
2. 피고용자는 한국인 교사에 적용되는 복무규정을 준수하여야 한다.
3. 피고용자는 고용자가 지정한 근무지 이외의 다른 기관에서 영업 행위 (시간제, 과외, 온라인 수업 포함)를 할 수 없다.
4. 피고용자는 학교 및 학생 교육을 해칠 수 있는 활동을 하여서는 아니 된다.
5. 피고용자는 근무기간 중 지득한 비밀 등 중요 자료를 누설하거나 사적으로 이용하여서는 아니 되며 근무 기간 중 지득한 모든 중요 자료는 반납하여야 한다. 피고용자는 교육부훈령에 의거 계약 체결 시 및 퇴직 시, 보안서약서에 서명한다.
6. 원어민 보조교사로서 고용 및 거주에 요구되는 비자서류, 신체/건강검진, 거주자 증명서 비용은 일체 피고용자가 부담한다.

Article 19 (Codes of Conduct)

1. The Employee shall not behave in any manner which may damage or tarnish the reputation of the teaching profession in general or of the GEPIK program and the undersigned Employer in particular during the Term of Employment.
2. The Employee shall observe and comply with any codes of conduct and dress applicable to Korean teachers.
3. The Employee shall not engage in any other employment (including any part-time, private or self-employment, or online instruction) during the Term of Employment set forth under Article 5 hereof.
4. 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.
5. Employees must not disclose any confidential information about their co-workers, school or program that they have acquired during their term of employment and must return the acquired confidential documents or materials to the Employer upon the completion/termination of the contract.

In accordance with the Ministry of Education regulations, employee must sign a security pledge both at the start of the contract term and upon completion of the contract term.

6. Be responsible for any expenses regarding visa documents, medical examination(s), and residency forms for the purpose of residency and employment in the Republic of Korea.

제20조 (연수이수 및 교원능력개발평가)

1. 피고용자는 경기도교육청 또는 지역교육청에서 주관하는 사전연수 및 각종 직무 연수를 이수하여야 한다.
2. 피고용자는 제 6조에 준거한바 의무적인 연수 참여에 관하여 추가의 보수를 요구할 수 없다.
3. 피고용자는 고용자가 요구할 시 연수 프로그램에 참가하여야 한다.
4. 피고용자는 고용자가 실시하는 교원능력개발평가에 성실히 임한다.

Article 20 (Completion of Mandatory Orientation and Training, and Evaluation of Teaching Performance and Conduct)

1. The Employee shall complete all training deemed necessary by GEPIK and/or the undersigned Provincial Office of Education (GPOE).
2. The Employee shall not claim additional compensation for any portion of the mandatory training (e.g. orientation, workshop) that falls within the Term of Employment, as stipulated under Article 6.
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.

제21조 (손해배상)

1. 본 계약의 이행과정에서 피고용자의 주의태만, 과실, 위법행위 또는 이와 관련하여 발생될 수 있는 손해배상을 피고용자에게 요구하기 위하여 고용자는 피고용자의 동의를 받아 일정금액을 담보한다. 최초급료부터 매월 30만원씩 3개월간 총 90만원을 급료지급일의 익일인 매월 18일까지 피고용자가 행정실에 지급한다. 이 90만원의 공제는 피고용자가 주택을 구한 경우나 결혼한 부부가 경기도 교육청 산하 학교에 모두 고용된 경우에도 해당된다.
2. 피고용자의 계약만료까지 고용자는 대여한 시설물 이용과 그에 관련된 재정사항 등에 대한 사전 점검을 실시하여 발생된 손해가 있을 경우 피고용자에게 서면 확인하고 담보한 금액으로 배상 조치하고, 부족할 경우에는 추가로 피고용자에게 배상을 요구하여야 한다. 피고용자가 시설물 이용에 대한 주의 성실의 의무를 다하여 손해가 없을 경우에는 담보한 금액을 계약 만료 후 한 달 이내 반환하여야 한다.

Article 21 (Security Deposit)

1. The Employee shall be responsible for any liability or damages arising from or in relation to any negligent, faulty, or illegal activity during the Term of Employment under this Contract. Therefore, the Employee shall agree in written form to provide 300,000 KRW per month to the employing school's administration office either on or by the eighteenth (18th) of every month for the first three (3) months of employment

until it amounts to a total of 900,000KRW.

2. The Employer shall check the leased facilities and financial matters arising from the use of them by the Employee before the Term of Employment is completed. If any liability or damages are found, these shall be confirmed in written form by the Employee, who will be indemnified from the security deposit pursuant to the foregoing Clause 1. In the case that housing damages or fees owed exceed the security deposit pursuant to the foregoing Clause 1, the Employer is entitled to be paid additional compensation by the Employee up to the amount owed. The Employee will be refunded their security deposit within one (1) month after the completion of the Contract if there are no liabilities or damages. Employees with their own housing arrangements as well as married couples who are both employed by GPOE shall also be required to provide the deposit to his/her respective schools.

제 22조 (정보제공 동의)

1. 피고용자는 자신의 원어민 영어보조교사 지원서 및 인사기록카드에 기재된 각종 기록이 고용자 또는 정부의 통계관리, 현 고용주와의 재계약 및 타 시도와의 신규계약을 위한 목적으로 활용될 수 있음에 동의한다.
2. 피고용자는 제 20조 4항에 명시된 평가 결과가 현 고용주와의 재계약 및 타 시도와의 신규 계약을 목적으로 활용될 수 있음에 동의한다.

Article 22 (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, for his/her contract renewal with his/her current Employer or his/her new application to other provinces.
2. The Employee agrees that the evaluation results stipulated in Article 20 Clause 4 may be used for his/her contract renewal with his/her current Employer or his/her new application to other provinces.

제23조 (준거법, 언어 및 관할)

1. 본 계약 및 본 계약상의 권리 의무에 관한 사항은 대한민국 법에 의하여 해석되고 결정되어진다.
2. 본건 계약의 언어는 한글이며, 다른 언어로의 번역은 편의를 위한 것이다.
3. 당사자들은 본건 계약과 관련하여 발생된 분쟁을 해결하기 위하여 신의 성실의 원칙에 따라 노력하여야 한다.

Article 23 (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 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 to the mutual satisfaction of both parties and in accordance with the principle of good faith.

제24조 (서명)

고용자와 피고용자는 본 계약서 말미에 기재된 날짜에 본건 계약서를 3부 작성하여 각 1부씩 보관하고, 나머지 1부는 비자 신청용으로 제출한다.

Article 24 (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.

고용자(Employer's Signature):

피고용자(Employee's Signature):

<양식1> 주거용 가구 및 비품 구입목록

<Appendix 1>

Following is an inventory of the appliances and furniture provided by the Employer.

Please note that the situation and size of accommodation varies. Thus, some items may not be provided if these items are unable to be reduced in size, if space does not permit, or if they are not otherwise pre-installed.

Under the “Received” column, please initial if you have received this item.

Under the “Condition” column, please write “Good, “Fair or “Bad”

Item No.	Item	Qty	Received	Condition	Item No.	Item	Qty	Received	Condition
☞ Furnitures and Appliances									
1	침대 Bed	1			6	옷장 Wardrobe	1		
2	냉장고 Refrigerator	1			7	가스레인지 Gas range	1		
3	세탁기 Washing machine	1			8	의자 Chair	1		
4	텔레비전 Television	1			9	책상 Desk	1		
5	전자레인지 Microwave	1			10	청소기 Vacuum Cleaner	1		
☞ Optional (at the Employer's discretion)									
11	전기 밥솥 또는 토스터기 Electric rice cooker or Toaster	1			14	전화기 Telephone	1		
12	선풍기 Electric Fan	1			15	전기다리미 Electric iron	1		
13	소파 Sofa	1			16	식탁 Table	1		