

서울특별시 공무원 채용 및 복무 등에 관한 조례안 수정안

의안 번호	749 관련
----------	-----------

제안년월일 : 2019년 9월 6일
제안자 : 행정자치위원장

1. 수정이유

- 제정안의 목적과 취지를 반영하여 '공무직'의 고용안정과 권익보호, 체계적인 관리를 하고자 제정안의 내용 일부를 보완함.

2. 주요내용

- 서울특별시에 근무하는 공무원의 노동관계와 합리적 관리를 규정할 수 있도록 규정함(안 제1조).
- 정의규정(안 제2조) 중
 - 공무직을 상시적·지속적 업무에 종사하며, 서울특별시와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결한 사람으로서 공무원이 아닌 노동자로 함(안 제2조제1호).
- 단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용하도록 함(안 제5조).

- 공무직에 대한 임면권의 권한의 일부를 규칙으로 정하여 소속 기관의 장에게 위임할 수 있도록 함(안 제6조제2항).
- 인사위원회를 설치하여 공무직 채용계획 및 시험심의, 공무직 징계 의결 등을 심의 또는 의결할 수 있도록 함(안 제7조).
- 인사위원회 구성(안 제8조) 중
 - 인사위원회 위원장을 포함하여 7명으로 구성할 수 있도록 함(안 제8조제1항).
 - 인사위원회에 위원장·부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 공무직을 총괄 담당하는 국장급 공무원이 되고, 부위원장은 인사위원회에서 호선하도록 함(안 제8조제2항).
 - 인사위원회 위원은 총 6명으로 구성하되, 공무직 인사를 담당하는 부서의 장 2명과 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 4명을 시장이 임명 또는 위촉하도록 함(안 제8조제3항).
- 인사위원회 위원 자격요건(안 제8조제3항) 중
 - 법관·검사 또는 변호사, 공인노무사로 5년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람으로 함(안 제8조제3항제1호).
 - 대학에서 조교수 이상으로 재직하는 사람으로 함(안 제8조제3항제2호).
 - 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장을 하도록 함(안 제8조제3항제3호).
 - 의회와 공무직노동조합에서는 제3항 각 호에 해당하는 사람 중에서 각 1명의 위원을 추천할 수 있도록 함(안 제8조제4항).
 - 제3항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 번 연

- 임할 수 있도록 함(안 제8조제5항).
- 인사위원회 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하지 않도록 함(안 제8조제6항).
 - 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 보도록 함(안 제8조제7항).
 - 인사위원회의 회의에 참석하는 위원에게 실비를 보상을 할 수 있도록 함(안 제8조제8항).
 - 인사위원회에 간사와 서기를 두되 위원장이 소속 공무원 중에서 임명하고, 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하며 서기는 간사를 보조할 수 있도록 함(안 제8조제9항).
- 인사위원회 운영규정(안 제9조) 중
- 인사위원회 심의 또는 의결사항이 있는 경우 위원 과반수의 요구로 소집할 수 있도록 함(안 제9조 제1항).
 - 인사관리위원회의 명칭을 인사위원회로 규정함(안 제9조 제2항).
- 채용 규정(안 제11조) 중
- 공무원이 결원되었을 경우 공무직을 채용하도록 노력하여야 하며, 이 경우 채용 절차를 지체 없이 실시할 수 있도록 함(안 제11조제2항).
 - 상시·지속적 업무에 공무직을 채용할 경우 계약기간의 정함이 없는 노동자를 채용하는 것을 원칙으로 하고, 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야하는 업무는 제외하도록 함(안 제11조 제3항).

- 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람과 이 규정에 따른 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람을 채용 할 수 없도록 함(안 제12조).
- 재직·경력증명서의 발급에 관한 세부적인 사항은 규칙으로 정하도록 함(안 제16조).
- 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 정하도록 함(안 제17조).
- 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비보상을 할 수 있도록 함(안 제18조).
- 공무원의 복무의무 규정(안 제21조)중
 - 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속기관의 장의 직무상 정당한 지시에 따르도록 함(안 제21조제1호).
 - 공무직은 소속기관의 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하지 않도록 함(안 제21조제2호).
 - 공무직은 근무기간 중은 물론 근로관계의 종료 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하지 못하도록 함(안 제21조제3호).
 - 공무직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하지 않도록 함(안 제21조제4호).
 - 공무직은 직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주

거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 노동자로부터 증여 받지 못하도록 함(안 제21조제5호).

- 공무직은 친절하고 공정하게 직무를 수행하도록 함(안 제21조제6호).
- 공무직은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없도록 함(안 제21조제7호).

○ 공무직의 출장 여비에 관한 사항을 단체협약에 따르도록 함(안 제22조 제2항).

○ 공무직의 전보 규정(안 제26조)중

- 예산의 감소, 채용사유의 소멸, 기능쇠퇴 등으로 조정이 필요한 경우, 다른 소속기관의 동일 직종 공무직으로 재배치할 수 있도록 함(안 제26조제2항).
- 전보에 필요한 세부적인 사항은 규칙으로 정하도록 함(안 제26조제3항).

○ 공무직이 4개월 이상 휴직하는 경우에는 대체인력을 지체 없이 충원하도록 함(안 제27조).

○ 공무직에 대해 시에서 근무하고 있는 다른 노동자와 합리적 이유 없이 차별하지 않도록 함(안 제28조).

- 공무원의 표창에 대하여 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창할 수 있도록 함(안 제33조).

- 공무원의 징계 사유(안 제34조)중
 - 조례 또는 규칙을 위반하였을 때로 하도록 함(안 제34조제1항제1호).
 - 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때로 하도록 함(안 제34조제1항제2호).
 - 품위를 손상하는 행위를 하였을 때로 하도록 함(안 제34조제1항제3호).
 - 공무원에 대한 징계의 종류는 해고, 정직, 감봉 및 경고로 구분하도록 함(안 제34조 제2항).
 - 공무원의 징계에 관한 기준·절차·방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정하도록 함(안 제34조 제3항).

- 조례의 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 함(부칙 안제1조).

서울특별시 공무원 채용 및 복무 등에 관한 조례안에 대한 수정안

서울특별시 공무원 채용 및 복무 등에 관한 조례안 일부를 다음과 같이
수정한다.

안 제1조 중 “노동관계에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 공무
직의 고용안정과”를 “노동관계와 합리적 관리에 관하여 규정함으로
써 공무원의 고용안정과”로 한다.

안 제2조제1호 중 “체결한”을 “체결한 사람으로서”로 한다.

안 제5조를 다음과 같이 한다.

제5조(다른 법령 등과의 관계) 단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀
고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 달리 정한
경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.

안 제6조제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 시장은 제1항에 따른 권한의 일부를 규칙으로 정하는 바에 따
라 소속 기관의 장에게 위임할 수 있다.

안 제7조와 제8조를 다음과 같이 한다.

제7조(인사위원회의 설치) 시장은 공무원의 인사 등에 관한 다음

각 호의 사항을 심의 또는 의결하기 위하여 서울특별시 공무원 인사위원회(이하 “인사위원회”라 한다)를 설치할 수 있다.

1. 공무원 채용계획 및 시험 심의
2. 공무원 징계 의결
3. 그 밖에 공무원의 인사 및 처우개선 등에 관한 중요사항 심의

제8조(인사위원회의 구성) ① 인사위원회는 위원장을 포함하여 7명의 위원으로 구성한다.

② 인사위원회에 위원장·부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 공무직을 총괄 담당하는 국장급 공무원이 되고, 부위원장은 인사위원회에서 호선한다.

③ 위원은 총 6명으로 구성하되, 공무직 인사를 담당하는 부서의 장 2명과 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 4명을 시장이 임명 또는 위촉한다.

1. 법관·검사 또는 변호사, 공인노무사로 5년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하는 사람
3. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장

④ 의회와 공무원노동조합에서는 제3항 각 호에 해당하는 사람 중에서 각 1명의 위원을 추천할 수 있다.

⑤ 제3항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 번 연임할 수 있다.

⑥ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니

된다.

- ⑦ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.
- ⑧ 인사위원회의 회의에 참석하는 위원에게는 실비보상을 할 수 있다.
- ⑨ 인사위원회에 간사와 서기를 두되 위원장이 소속 공무원 중에서 임명하고, 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하며 서기는 간사를 보조한다.

안 제9조제1항 중 “인사관리위원회의 회의는제7조에”를 “인사위원회의 회의는 제7조에”로 하고, “심의”를 “심의 또는 의결사항”으로 하며, 안 제9조제2항 중 “인사관리위원회”를 “인사위원회”로 한다.

안 제11조를 다음과 같이 한다.

- 제11조(채용) ① 공무원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.
- ② 시장은 공무원이 결원되었을 경우 공무직을 채용하도록 노력하여야 하며, 이 경우 채용 절차를 지체 없이 실시하여야 한다.
 - ③ 상시·지속적 업무에 공무직을 채용할 경우 계약기간의 정함이 없는 노동자를 채용하는 것을 원칙으로 한다. 단, 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야하는 업무는 제외한다.
 - ④ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

안 제13조를 삭제하고, 안 제12조를 제13조로 하며, 제12조를 다음

과 같이 신설한다.

제12조(채용 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사람은 공무원으로 채용될 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 이 규정에 따른 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람

안 제16조를 다음과 같이 한다.

제16조(재직·경력증명서의 발급) 재직·경력증명서의 발급에 관한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

안 제17조 중 “정하되, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.”를 “정한다.”로 한다.

안 제18조 중 “지급할 수 있다.”를 “할 수 있다.”로 한다.

안 제21조를 다음과 같이 한다.

제21조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속기관의 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 소속기관의 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.

3. 공무원직은 근무기간 중은 물론 근로관계의 종료 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 그러하지 아니하다.
4. 공무원직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.
5. 공무원직은 직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원직을 포함한 소속 노동자로부터 증여를 받아서는 아니 된다.
6. 공무원직은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.
7. 공무원직은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

안 제22조제2항 후단을 다음과 같이 신설한다.

다만, 출장여비에 관한 사항은 단체협약에 따른다.

안 제25조를 삭제하고, 안 제26조를 제25조하며, 안 제27조를 제26조로 하여 다음과 한다.

제26조(전보) ① 공무원직의 전보는 소속기관 내 다른 부서(팀) 동일 직종으로 전보하는 것을 원칙으로 한다.

② 예산의 감소, 채용사유의 소멸, 기능쇠퇴 등으로 조정이 필요한 경우, 다른 소속기관의 동일 직종 공무원직으로 재배치할 수 있다.

③ 전보에 필요한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

안 제28조를 제27조로 하여 다음과 같이 한다.

제27조(휴직 등) ① 시장은 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따라 공무원이 4개월 이상 휴직하는 경우에는 대체인력을 지체 없이 충원한다.

안 제29조를 제28조로 하여 다음과 같이 한다.

제28조(차별적 처우의 금지) 시장은 공무원에 대하여 시에서 근무하고 있는 다른 노동자와 합리적 이유 없이 차별하지 않는다.

안 제30조부터 제32조까지를 제29조부터 제31조까지로 한다.

안 제33조를 제32조로 하여, 다음과 같이 한다.

제32조(고충처리) ① 공무직은 누구나 각종 노동조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

② 인사상담이나 고충처리의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

안 제34조를 제33조로 하여, 다음과 같이 한다.

제33조(표창) 시장은 직무에 특히 성실하고 시정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「서울특별시 표창 조례」에 따라

표창할 수 있다.

안 제35조를 제34조로 하여, 다음과 같이 한다.

제34조(징계) ① 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 조례 또는 규칙을 위반하였을 때

2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때

3. 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

② 공무원에 대한 징계의 종류는 해고, 정직, 감봉 및 경고로 구분한다.

③ 공무원의 징계에 관한 기준·절차·방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

안 제36조를 제35조로 하고, 안 제37조를 삭제한다.

안 제38조부터 제41조까지를 각각 제36조부터 제39조까지로 한다.

안 부칙 제1조 중 “공포한 날”을 “공포 후 6개월이 경과한 날”로 하고, 제2조를 삭제한다.

서울특별시 공무원 채용 및 복무 등에 관한 조례안

수정안 조문 대비표

제 정 안	수 정 안
제1장 총칙	제1장 총칙
<p>제1조(목적) 이 조례는 서울특별시에 근무하는 공무원의 <u>노동관계에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 한다.</u></p>	<p>제1조(목적) 이 조례는 서울특별시에 근무하는 공무원의 <u>노동관계와 합리적 관리에 관하여 규정함으로써 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 한다.</u></p>
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “공무직”이란 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 기간을 정하지 않은 노동계약을 <u>체결한</u> 공무원이 아닌 노동자를 말한다. 2. “상시적·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다. 3. “채용”이란 공무원이 시에서 급여를 받고 노동관계를 맺는 모든 행위를 말한다. 4. “소속기관”이란 공무원이 소속된 시 본청의 과·담당관, 직속기관, 사업소, 서울특별시의회(이하 “의회”라 한다)사무처를 말한다. 	<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “공무직”이란 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 기간을 정하지 않은 노동계약을 <u>체결한 사람으로서</u> 공무원이 아닌 노동자를 말한다. 2. “상시적·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다. 3. “채용”이란 공무원이 시에서 급여를 받고 노동관계를 맺는 모든 행위를 말한다. 4. “소속기관”이란 공무원이 소속된 시 본청의 과·담당관, 직속기관, 사업소, 서울특별시의회(이하 “의회”라 한다)사무처를 말한다.

제 정 안	수 정 안
<p>제3조(적용범위) 이 조례는 시 본청·직속기관·사업소 및 의회사무처에서 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰 2. 시의 명예를 위하여 위촉 또는 계약에 의하여 상근하는 예술단원, 운동선수 등 3. 그 밖에 법령이나 직무의 특성 등을 고려하여 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)이 규칙으로 정하는 사람 	<p>제3조(적용범위) 이 조례는 시 본청·직속기관·사업소 및 의회사무처에서 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰 2. 시의 명예를 위하여 위촉 또는 계약에 의하여 상근하는 예술단원, 운동선수 등 3. 그 밖에 법령이나 직무의 특성 등을 고려하여 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)이 규칙으로 정하는 사람
<p>제4조(시장 등의 책무) ① 시장은 공무원의 고용안정 및 권익보호를 위한 정책을 수립·시행한다.</p> <p>② 소속기관의 장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력한다.</p>	<p>제4조(시장 등의 책무) ① 시장은 공무원의 고용안정 및 권익보호를 위한 정책을 수립·시행한다.</p> <p>② 소속기관의 장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력한다.</p>
<p>제5조(다른 법령 등과의 관계) <u>이 조례에서 정하지 않은 사항은 단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관련 법령에서 정하는 바에 따른다.</u></p>	<p>제5조(다른 법령 등과의 관계) <u>단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.</u></p>
<p>제2장 인사관리</p>	<p>제2장 인사관리</p>
<p>제6조(공무직에 대한 임면권 등) 시장은 공무직을 지휘·감독하고 임면·교육훈련·</p>	<p>제6조(공무직에 대한 임면권 등) ① 시장은 공무직을 지휘·감독하고 임면·교육훈련·</p>

제 정 안	수 정 안
<p>복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다. <u>〈 신 설 〉</u></p>	<p>복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다. <u>② 시장은 제1항에 따른 권한의 일부를 규칙으로 정하는 바에 따라 소속 기관의 장에게 위임할 수 있다.</u></p>
<p>제7조(인사관리위원회의 설치) 시장은 공무원의 인사 등에 관한 다음 각 호의 사항을 <u>심의</u>하기 위하여 서울특별시 <u>공무직인사관리위원회</u>(이하 “<u>인사관리위원회</u>”라 한다)를 설치할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>정원 조정에 관한 사항</u> 2. <u>채용 및 해고에 관한 사항</u> 3. <u>전보 결정 및 이의신청에 관한 사항</u> 4. <u>직종 분류에 관한 사항</u> 5. <u>근무성적평가 기준수립 및 이의 신청에 관한 사항</u> 6. <u>표창 및 징계에 관한 사항</u> 7. <u>고충처리 심사에 관한 사항</u> 8. <u>공무직 관련 조례 및 규칙에 관한 사항</u> 9. 그 밖에 공무원의 인사 및 처우 개선 등에 관한 <u>중요사항</u> 	<p>제7조(인사위원회의 설치) 시장은 공무원의 인사 등에 관한 다음 각 호의 사항을 <u>심의 또는 의결</u>하기 위하여 서울특별시 <u>공무직인사위원회</u>(이하 “<u>인사위원회</u>”라 한다)를 설치할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>공무직 채용계획 및 시험 심의</u> 2. <u>공무직 징계 의결</u> <p><u>〈 삭제 〉</u> <u>〈 삭제 〉</u> <u>〈 삭제 〉</u></p> <p><u>〈 삭제 〉</u> <u>〈 삭제 〉</u> <u>〈 삭제 〉</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 그 밖에 공무원의 인사 및 처우개선 등에 관한 <u>중요사항 심의</u>
<p>제8조(인사관리위원회의 구성) ① <u>인사관리위원회</u>는 위원장을 포함하여 <u>5명 이상 7명 이하</u>의 위원으로 구성한다.</p> <p>② <u>인사관리위원회의 위원장과 부위원장은 위원회에서 호선하고, 부위원장</u></p>	<p>제8조(인사위원회의 구성) ① <u>인사위원회</u>는 위원장을 포함하여 <u>7명</u>의 위원으로 구성한다.</p> <p>② <u>인사위원회에 위원장·부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 공무직을 총괄 담당하는 국장급 공무원이 되고, 부</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>은 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우 위원장의 업무를 대행한다.</p> <p>③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명 또는 위촉한다.</p> <p>1. 의회에서 추천하는 사람</p> <p>2. 공무직 인사를 담당하는 국장급 공무원</p> <p>3. 공무직 노동조합에서 추천하는 사람</p> <p>4. 인사, 노무관리, 법률 등에 관한 학식과 경험이 풍부한 외부 전문가</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p>	<p>위원장은 인사위원회에서 호선한다.</p> <p>③ 위원은 총 6명으로 구성하되, 공무직 인사를 담당하는 부서의 장 2명과 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 4명을 시장이 임명 또는 위촉한다.</p> <p>1. 법관·검사 또는 변호사, 공인노무사로 5년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람</p> <p>2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하는 사람</p> <p>3. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장</p> <p>〈삭 제〉</p> <p>④ 의회와 공무직노동조합에서는 제3항 각 호에 해당하는 사람 중에서 각 1명의 위원을 추천할 수 있다.</p> <p>⑤ 제3항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 번 연임할 수 있다.</p> <p>⑥ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.</p> <p>⑧ 인사위원회의 회의에 참석하는 위원에게는 실비보상을 할 수 있다.</p> <p>⑨ 인사위원회에 간사와 서기를 두되</p>

제 정 안	수 정 안
	<p><u>위원장이 소속 공무원 중에서 임명하고, 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하며 서기는 간사를 보조한다.</u></p>
<p>제9조(인사관리위원회의 운영) ① <u>인사관리위원회의 회의는 제7조에 따른 심의사항이 있거나 위원 과반수의 요구가 있는 경우 위원장이 소집한다.</u></p> <p>② <u>인사관리위원회</u>의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>③ 그 밖에 인사위원회의 운영에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>	<p>제9조(인사위원회의 운영) ① <u>인사위원회</u>의 회의는 제7조에 따른 심의 또는 <u>의결사항</u>이 있거나 위원 과반수의 요구가 있는 경우 위원장이 소집한다.</p> <p>② <u>인사위원회</u>의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>③ 그 밖에 인사위원회의 운영에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>
<p>제10조(정원) 시장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무직의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.</p>	<p>제10조(정원) 시장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무직의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.</p>
<p>제11조(채용) ① 공무직의 채용은 공개 경쟁채용을 원칙으로 한다.</p> <p>② 시장은 공무직이 <u>결원되었거나 상시적·지속적 업무가 신규 발생된 경우에는 공무직을 우선적으로 채용하도록 노력하여야 하며, 채용 절차가 지체 없이 실시될 수 있도록 노력한다.</u></p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p>	<p>제11조(채용) ① 공무직의 채용은 공개 경쟁채용을 원칙으로 한다.</p> <p>② 시장은 공무직이 <u>결원되었을 경우 공무직을 채용하도록 노력하여야 하며, 이 경우 채용 절차를 지체 없이 실시하여야 한다.</u></p> <p>③ <u>상시·지속적 업무에 공무직을 채용할 경우 계약기간의 정함이 없는 노동자를 채용하는 것을 원칙으로 한다. 단, 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야 하는 업무는 제외한다.</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>③ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>	<p>④ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>
<p>〈신 설〉</p>	<p>제12조(채용 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사람은 공무직으로 채용될 수 없다.</p>
	<p>1. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람</p> <p>2. 이 규정에 따른 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람</p>
<p>제12조(직종의 분류) ① 시장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무직의 직종을 분류할 수 있다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따른 직종의 분류와 합리적인 인사관리를 위하여 필요한 경우 직무분석을 실시할 수 있다.</p>	<p>제13조(직종의 분류) ① 시장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무직의 직종을 분류할 수 있다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따른 직종의 분류와 합리적인 인사관리를 위하여 필요한 경우 직무분석을 실시할 수 있다.</p>
<p>제13조(근무성적평가) ① 시장은 신뢰성과 객관적 타당성이 보장될 수 있는 합리적인 기준을 수립하여 공무직의 근무성적평가를 실시할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따른 근무성적평가를 실시한 경우 그 결과를 개별적으로 통보한다.</p> <p>③ 공무직은 제2항에 따라 통보 받은 근무성적평가 결과에 이의가 있는 경우 이의신청을 할 수 있다.</p> <p>④ 시장은 근무성적평가 결과를 성과급 지급의 근거로 활용할 수 있다.</p>	<p>〈삭 제〉</p>

제 정 안	수 정 안
<p>제14조(전자적 시스템의 구축·운영) ① 시장은 공무원의 인사·급여·복무 등의 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 전자적 시스템을 구축하여 운영할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 시스템은 시 공무원의 인사·급여·복무 등의 관리를 위하여 구축된 시스템과 통합하여 운영할 수 있다.</p>	<p>제14조(전자적 시스템의 구축·운영) ① 시장은 공무원의 인사·급여·복무 등의 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 전자적 시스템을 구축하여 운영할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 시스템은 시 공무원의 인사·급여·복무 등의 관리를 위하여 구축된 시스템과 통합하여 운영할 수 있다.</p>
<p>제15조(신분증) 시장은 공무원에게 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있다.</p>	<p>제15조(신분증) 시장은 공무원에게 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있다.</p>
<p>제16조(재직·경력증명서의 발급) <u>시장</u>은 재직 중인 공무원이 재직증명서의 발급을 신청하거나 재직 중인 공무원 또는 퇴직한 공무원이 경력증명서의 발급을 신청하는 경우 신청자가 요구하는 사항만을 명시하여 즉시 발급한다.</p>	<p>제16조(재직·경력증명서의 발급) <u>재직·경력증명서의 발급에 관한 세부적인 사항은</u> 규칙으로 정한다.</p>
<p>제3장 보수</p>	<p>제3장 보수</p>
<p>제17조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 <u>정하되, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.</u></p>	<p>제17조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 <u>정한다.</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>제18조(실비보상) 시장은 규칙으로 정하는 바에 따라 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비보상을 <u>지급할 수 있다.</u></p>	<p>제18조(실비보상) 시장은 규칙으로 정하는 바에 따라 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비보상을 <u>할 수 있다.</u></p>
<p>제19조(사회보험의 가입) 시장은 공무원에 대한 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입한다.</p>	<p>제19조(사회보험의 가입) 시장은 공무원에 대한 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입한다.</p>
<p>제20조(퇴직급여) 시장은 공무원이 퇴직하거나 계약이 해지된 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여를 지급한다.</p>	<p>제20조(퇴직급여) 시장은 공무원이 퇴직하거나 계약이 해지된 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여를 지급한다.</p>
<p>제4장 복무</p>	<p>제4장 복무</p>
<p>제21조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>법령 및 직무상 명령을 준수하고 그 직무를 성실히 수행한다.</u> 2. <u>관리자의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하지 않는다.</u> 3. <u>근무기간 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하지 않는다.</u> 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 <u>제외한다.</u> 	<p>제21조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속기관의 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.</u> 2. <u>공무직은 소속기관의 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.</u> 3. <u>공무직은 근무기간 중은 물론 근로관계의 종료 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다.</u> 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 <u>그러하지</u>

제 정 안	수 정 안
<p>4. <u>직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하지 않는다.</u></p> <p>5. <u>직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 노동자로부터 증여를 받을 수 없다.</u></p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p>	<p><u>아니하다.</u></p> <p>4. <u>공무직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>5. <u>공무직은 직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 노동자로부터 증여를 받아서는 아니 된다.</u></p> <p>6. <u>공무직은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.</u></p> <p>7. <u>공무직은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.</u></p>
<p>제22조(출장) ① 소속기관의 장은 업무 수행을 위하여 필요한 경우 공무직에게 출장을 명할 수 있다.</p> <p>② 소속기관의 장은 제1항에 따른 출장에 소요되는 비용을 「서울특별시 공무원여비 조례」를 준용하여 지급할 수 있다.</p>	<p>제22조(출장) ① 소속기관의 장은 업무 수행을 위하여 필요한 경우 공무직에게 출장을 명할 수 있다.</p> <p>② 소속기관의 장은 제1항에 따른 출장에 소요되는 비용을 「서울특별시 공무원여비 조례」를 준용하여 지급할 수 있다. <u>다만, 출장여비에 관한 사항은 단체협약에 따른다.</u></p>
<p>제23조(위임규정) 공무직의 복무에 관하여 이 조례에 규정한 것 외에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>	<p>제23조(위임규정) 공무직의 복무에 관하여 이 조례에 규정한 것 외에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>
<p>제5장 신분 및 권익의 보장</p>	<p>제5장 신분 및 권익의 보장</p>

제 정 안	수 정 안
<p>제24조(정년) 공무원의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.</p>	<p>제24조(정년) 공무원의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.</p>
<p>제25조(명예퇴직) <u>시장은 공무원으로 20년 이상 근속한 사람이 정년 전에 스스로 퇴직하는 경우에는 예산의 범위에서 명예퇴직 수당을 지급할 수 있다.</u></p>	<p>< 삭 제 ></p>
<p>제26조(해고 등의 제한) 공무원은 형의 선고, 징계 또는 직무를 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우를 제외하고 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 해고를 당하지 않는다.</p>	<p>제25조(해고 등의 제한) 공무원은 형의 선고, 징계 또는 직무를 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우를 제외하고 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 해고를 당하지 않는다.</p>
<p>제27조(전보) ① <u>시장은 다음 각 호에 해당하는 사유가 있는 경우 충분한 사전 협의를 거쳐 공무직을 소속기관 내 다른 부서 또는 다른 소속기관으로 전보할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>공무직의 신청이 있는 경우</u> 2. <u>공무직의 고충해소 등을 위하여 필요한 경우</u> 3. <u>예산의 감소, 채용사유 소멸, 기능 쇠퇴 등으로 조정이 필요한 경우</u> <p>② <u>공무직은 제1항에 따른 전보 결정에 이의가 있는 경우 이의신청을 할 수 있다.</u></p> <p style="text-align: right;">< 신 설 ></p>	<p>제26조(전보) ① <u>공무직의 전보는 소속 기관 내 다른 부서(팀) 동일 직종으로 전보하는 것을 원칙으로 한다.</u></p> <p>< 삭 제 ></p> <p>< 삭 제 ></p> <p>< 삭 제 ></p> <p>② <u>예산의 감소, 채용사유 소멸, 기능 쇠퇴 등으로 조정이 필요한 경우, 다른 소속기관의 동일 직종 공무직으로 재배치할 수 있다.</u></p> <p>③ <u>전보에 필요한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p><u>제28조</u>(휴직 등) ① 시장은 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따라 <u>공무직이 6개월 이상 휴직하는 경우에는 휴직일부 더 결원을 보충할 수 있다.</u></p>	<p><u>제27조</u>(휴직 등) ① 시장은 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.</p> <p>② 시장은 제1항에 따라 <u>공무직이 4개월 이상 휴직하는 경우에는 대체인력을 지체 없이 충원한다.</u></p>
<p><u>제29조</u>(차별적 처우의 금지) 시장은 공무원에 대하여 <u>시에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 공무원에 비하여 합리적 이유 없이 보수·복무 등 노동조건에 있어 불리하게 처우하지 않는다.</u></p>	<p><u>제28조</u>(차별적 처우의 금지) 시장은 공무원에 대하여 <u>시에서 근무하고 있는 다른 노동자와 합리적 이유 없이 차별하지 않는다.</u></p>
<p><u>제30조</u>(후생복지) ① 시장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행한다.</p> <p>② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「서울특별시 공무원 후생복지에 관한 조례」를 준용하여 실시할 수 있다.</p>	<p><u>제29조</u>(후생복지) ① 시장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행한다.</p> <p>② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「서울특별시 공무원 후생복지에 관한 조례」를 준용하여 실시할 수 있다.</p>
<p><u>제31조</u>(노동조합) 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.</p>	<p><u>제30조</u>(노동조합) 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.</p>
<p><u>제32조</u>(노사협의회) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치하고 협의회규정에 따라 운영</p>	<p><u>제31조</u>(노사협의회) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치하고 협의회규정에 따라 운영</p>

제 정 안	수 정 안
<p>한다.</p> <p>제33조(고충처리) ① 공무원은 누구나 <u>인사·조직·처우 등 각종 노동조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.</u></p> <p>② 인사상담이나 고충처리의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>	<p>한다.</p> <p>제32조(고충처리) ① 공무원은 누구나 <u>각종 노동조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.</u></p> <p>② 인사상담이나 고충처리의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>
<p>제6장 표창 및 징계</p>	<p>제6장 표창 및 징계</p>
<p>제34조(표창) 시장은 <u>공무직으로서 직무에 특히 성실하거나 사회에 공헌한 공적이 뚜렷한 사람에게는 규칙으로 정하는 바에 따라 표창할 수 있다.</u></p>	<p>제33조(표창) 시장은 <u>직무에 특히 성실하고 시정발전에 기여한 공적이 현저한 공무직에 대하여 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창할 수 있다.</u></p>
<p>제35조(징계) ① 시장은 공무원이 <u>제21조에 따른 복무의무를 위반한 경우에는 징계처분을 할 수 있다.</u></p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p> <p style="text-align: right;">〈신 설〉</p>	<p>제34조(징계) ① 시장은 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>이 조례 또는 규칙을 위반하였을 때</u> 2. <u>직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때</u> 3. <u>품위를 손상하는 행위를 하였을 때</u> <p>② <u>공무직에 대한 징계의 종류는 해고, 정직, 감봉 및 경고로 구분한다.</u></p>

제 정 안	수 정 안
<p>② 공무원의 징계에 관한 기준·절차·방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>	<p>③ 공무원의 징계에 관한 기준·절차·방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>
제7장 능력	제7장 능력
<p>제36조(교육훈련) ① 시장은 공무원의 직무능력 향상 및 자기계발에 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.</p> <p>② 교육훈련 계획의 수립 및 실시·평가·활용 등에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>	<p>제35조(교육훈련) ① 시장은 공무원의 직무능력 향상 및 자기계발에 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.</p> <p>② 교육훈련 계획의 수립 및 실시·평가·활용 등에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>
<p>제37조(능력 증진을 위한 사항) 시장은 <u>공무직의 근무 능력을 높이기 위하여 보건·휴양·안전·후생 및 그 밖에 필요한 사항에 대한 기준을 설정하고 이를 실시할 수 있다.</u></p>	<p>〈삭 제〉</p>
제8장 산업안전 및 재해보상	제8장 산업안전 및 재해보상
<p>제38조(산업안전) 공무원의 안전보건에 관한 사항은 「산업안전보건법」에 따른다.</p>	<p>제36조(산업안전) 공무원의 안전보건에 관한 사항은 「산업안전보건법」에 따른다.</p>
<p>제39조(재해보상) 공무원이 업무와 관련하여 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하는 경우 「산업재해보상보험법」에 따라 보상한다.</p>	<p>제37조(재해보상) 공무원이 업무와 관련하여 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하는 경우 「산업재해보상보험법」에 따라 보상한다.</p>
제9장 보칙	제9장 보칙

제 정 안	수 정 안
<p><u>제40조(손해배상)</u> 시장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에게 손해배상을 청구할 수 없다.</p>	<p><u>제38조(손해배상)</u> 시장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에게 손해배상을 청구할 수 없다.</p>
<p><u>제41조(시행규칙)</u> 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>	<p><u>제39조(시행규칙)</u> 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.</p>
<p>부칙</p>	<p>부칙</p>
<p>제1조(시행일) 이 조례는 <u>공포한 날</u>부터 시행한다.</p>	<p>제1조(시행일) 이 조례는 <u>공포 후 6개월이 경과한 날</u>부터 시행한다.</p>
<p><u>제2조(경과조치)</u> 이 조례 시행 전에 채용된 <u>공무직은 이 조례에 따라 채용된 것으로 본다.</u></p>	<p>〈삭 제〉</p>

서울특별시 공무원 채용 및 복무 등에 관한 조례안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시에서 근무하는 공무원의 노동관계와 합리적 관리에 관하여 규정함으로써 공무원의 고용안정과 권익 보호에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원”이란 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시(이하 “시”라 한다)와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결한 사람으로서 공무원이 아닌 노동자를 말한다.
2. “상시적·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다.
3. “채용”이란 공무원이 시에서 급여를 받고 노동관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
4. “소속기관”이란 공무원이 소속된 시 본청의 과·담당관, 직속기관, 사업소, 서울특별시의회(이하 “의회”라 한다)사무처를 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 시 본청·직속기관·사업소 및 의회사무처에서 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰
2. 시의 명예를 위하여 위촉 또는 계약에 의하여 상근하는 예술단원, 운동선수 등
3. 그 밖에 법령이나 직무의 특성 등을 고려하여 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)이 규칙으로 정하는 사람

제4조(시장 등의 책무) ① 시장은 공무원의 고용안정 및 권익보호를 위한 정책을 수립·시행한다.

② 소속기관의 장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력한다.

제5조(다른 법령 등과의 관계) 단체협약이나 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.

제2장 인사관리

제6조(공무직에 대한 임면권 등) ① 시장은 공무직을 지휘·감독하고 임면·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.

② 시장은 제1항에 따른 권한의 일부를 규칙으로 정하는 바에 따라 소속 기관의 장에게 위임할 수 있다.

제7조(인사위원회의 설치) 시장은 공무원의 인사 등에 관한 다음 각 호의 사항을 심의 또는 의결하기 위하여 서울특별시 공무원인사위원회(이하 “인사위원회”라 한다)를 설치할 수 있다.

1. 공무원 채용계획 및 시험 심의
2. 공무원 징계 의결
3. 그 밖에 공무원의 인사 및 처우개선 등에 관한 중요사항 심의

제8조(인사위원회의 구성)

- ① 인사위원회는 위원장을 포함하여 7명의 위원으로 구성한다.
- ② 인사위원회에 위원장·부위원장 각 1명을 두며, 위원장은 공무직을 총괄 담당하는 국장급 공무원이 되고, 부위원장은 인사위원회에서 호선한다.
- ③ 위원은 총 6명으로 구성하되, 공무직 인사를 담당하는 부서의 장 2명과 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 4명을 시장이 임명 또는 위촉한다.
 1. 법관·검사 또는 변호사, 공인노무사로 5년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
 2. 대학에서 조교수 이상으로 재직하는 사람
 3. 「비영리민간단체 지원법」에 따른 비영리민간단체에서 10년 이상 활동하고 있는 지역단위 조직의 장
- ④ 의회와 공무원노동조합에서는 제3항 각 호에 해당하는 사람 중에서 각 1명의 위원을 추천할 수 있다.
- ⑤ 제3항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 번 연

임할 수 있다.

⑥ 위원은 그 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑦ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다.

⑧ 인사위원회의 회의에 참석하는 위원에게는 실비보상을 할 수 있다.

⑨ 인사위원회에 간사와 서기를 두되 위원장이 소속 공무원 중에서 임명하고, 간사는 위원장의 명을 받아 인사위원회의 사무를 처리하며 서기는 간사를 보조한다.

제9조(인사위원회의 운영) ① 인사위원회의 회의는 제7조에 따른 심의 또는 의결사항이 있거나 위원 과반수의 요구가 있는 경우 위원장이 소집한다.

② 인사관리위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 그 밖에 인사위원회의 운영에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제10조(정원) 시장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.

제11조(채용) ① 공무원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.

② 시장은 공무원이 결원되었을 경우 공무직을 채용하도록 노력하여야 하며, 이 경우 채용 절차를 지체 없이 실시하여야 한다.

③ 상시·지속적 업무에 공무직을 채용할 경우 계약기간의 정함이 없는 노동자를 채용하는 것을 원칙으로 한다. 단, 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야하는 업무는 제외한다.

④ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제12조(채용 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사람은 공무직으로 채용될 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 이 규정에 따른 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람

제13조(직종의 분류) ① 시장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무원의 직종을 분류할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 직종의 분류와 합리적인 인사관리를 위하여 필요한 경우 직무분석을 실시할 수 있다.

제14조(전자적 시스템의 구축·운영) ① 시장은 공무원의 인사·급여·복무 등의 업무를 효율적으로 처리하기 위하여 전자적 시스템을 구

축하여 운영할 수 있다.

② 제1항의 시스템은 시 공무원의 인사·급여·복무 등의 관리를 위하여 구축된 시스템과 통합하여 운영할 수 있다.

제15조(신분증) 시장은 공무원에게 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있다.

제16조(재직·경력증명서의 발급) 재직·경력증명서의 발급에 관한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

제3장 보수

제17조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 정한다.

제18조(실비보상) 시장은 규칙으로 정하는 바에 따라 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비보상을 할 수 있다.

제19조(사회보험의 가입) 시장은 공무원에 대한 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입한다.

제20조(퇴직급여) 시장은 공무원이 퇴직하거나 계약이 해지된 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여를 지급한다.

제4장 복무

제21조(복무의무) 공무원은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속기관의 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 소속기관의 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.
3. 공무직은 근무기간 중은 물론 계약의 해지 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 그러하지 아니하다.
4. 공무직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.
5. 공무직은 직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 노동자로부터 증여를 받아서는 아니 된다.
6. 공무직은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.
7. 공무직은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속기관의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

제22조(출장) ① 소속기관의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 공무원에게 출장을 명할 수 있다.

② 소속기관의 장은 제1항에 따른 출장에 소요되는 비용을 「서울특별시 공무원여비 조례」를 준용하여 지급할 수 있다. 다만, 출장여비에 관한 사항은 단체협약에 따른다.

제23조(위임규정) 공무원의 복무에 관하여 이 조례에 규정한 것 외에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제5장 신분 및 권익의 보장

제24조(정년) 공무원의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「지방공무원법」에 따른 공무원의 정년을 준용한다.

제25조(해고 등의 제한) 공무직은 형의 선고, 징계 또는 직무를 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우를 제외하고 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 해고를 당하지 않는다.

제26조(전보) ① 공무원의 전보는 소속기관 내 다른 부서(팀) 동일 직종으로 전보하는 것을 원칙으로 한다.

② 예산의 감소, 채용사유의 소멸, 기능쇠퇴 등으로 조정이 필요한 경우, 다른 소속기관의 동일 직종 공무원으로 재배치할 수 있다.

③ 전보에 필요한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

제27조(휴직 등) ① 시장은 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따라 공무원이 4개월 이상 휴직하는 경우에는 대체인력을 지체 없이 충원한다.

제28조(차별적 처우의 금지) 시장은 공무원에 대하여 시에서 근무하고 있는 다른 노동자와 합리적 이유 없이 차별하지 않는다.

제29조(후생복지) ① 시장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행한다.

② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「서울특별시 공무원 후생복지에 관한 조례」를 준용하여 실시할 수 있다.

제30조(노동조합) 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.

제31조(노사협의회) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치하고 협의회규정에 따라 운영한다.

제32조(고충처리) ① 공무직은 누구나 각종 노동조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며,

이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

② 인사상담이나 고충처리의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제6장 표창 및 징계

제33조(표창) 시장은 직무에 특히 성실하고 시정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「서울특별시 표창 조례」에 따라 표창할 수 있다.

제34조(징계) ① 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 조례 또는 규칙을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
3. 품위를 손상하는 행위를 하였을 때

② 공무원에 대한 징계의 종류는 해고, 정직, 감봉 및 경고로 구분한다.

③ 공무원의 징계에 관한 기준·절차·방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제7장 능률

제35조(교육훈련) ① 시장은 공무원의 직무능력 향상 및 자기계발에

필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.

② 교육훈련 계획의 수립 및 실시·평가·활용 등에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

제8장 산업안전 및 재해보상

제36조(산업안전) 공무원의 안전보건에 관한 사항은 「산업안전보건법」에 따른다.

제37조(재해보상) 공무원이 업무와 관련하여 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하는 경우 「산업재해보상보험법」에 따라 보상한다.

제9장 보칙

제38조(손해배상) 시장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에게 손해배상을 청구할 수 없다.

제39조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.