

- 구민이 참여하는 열린행정소통의 도시 • 사람이 중심에 서있는 교육복지도시 • 글로벌시대를 선도하는 창조도시
- 지역경제를 활성화하는 자족도시 • 삶의 품격을 높이는 문화예술도시 • 자연친화 녹색성장을 주도하는 건강도시



# 연수구보

□ 구정 방향 □

함께 가꿔요!

행복한 연수!

발행·편집인:연수구청장 / 발행처:인천광역시 연수구 / 주소:인천광역시 연수구 원인재로 115호 (우)406-120 ☎ 810-7072 / FAX 810-7139

구보는 공문서로서 효력을 갖는다.

선	기 관 의 장
람	

부록 제627호 2011. 4. 13.(수)

### 【훈 령】

- 인천광역시연수구훈령 제219호(인천광역시연수구공무국의여행규정 일부개정규정) ... 1

### 【예 규】

- 인천광역시연수구예규 제60호(인천광역시연수구 무기계약 및 기간제 근로자 취업규칙) ... 4

회							
람							

## 인천광역시연수구훈령(발령)

제 명	주 요 내 용
<p>인천광역시연수구 공무국외여행규정 일부개정규정</p>	<p><input type="checkbox"/> 개정이유</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인천광역시연수구 구정조정위원회가 폐지됨에 따라 제4조의 위원회 명칭을 변경하고자 함</li> <li>○ 제16조의 “공무국외여비규정” 을 현행 명칭인 “공무원 여비 규정” 으로 변경하고자 함</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 주요 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2010.11.29 인천광역시연수구 구정조정위원회가 폐지되고, 그 기능을 조례규칙심의회에서 대행함에 따라 위원회 명칭 변경(제4조)</li> <li>○ “공무국외여비규정” 을 현행 명칭인 “공무원 여비 규정” 으로 변경 (제16조 제1호)</li> </ul>

인천광역시연수구공무국외여행규정 일부개정규정을 이에 발령한다.

인천광역시연수구청장

2011. 4. 13.

인천광역시연수구 훈령 제 219 호

## 인천광역시연수구공무국외여행규정 일부개정규정

인천광역시연수구공무국외여행규정의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조 중 “인천광역시연수구구정조정위원회” 를 “인천광역시연수구 조례규칙 심의회” 로 한다.

제16조제1호 중 “공무국외여비규정” 을 “공무원 여비 규정” 으로 한다.

부칙

이 훈령은 발령한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문 대비표

현 행	개 정 안
<p>제4조(공무국외여행 심사) 구 소속공무원의 공무국외여행 타당성 등의 심사는 <u>인천광역시연수구 구정조정위원회</u>(이하 “위원회” 라 한다)에서 한다.</p> <p>제16조(여행경비) 여행경비에 관한 심사기준은 다음 각호와 같다. 1. 여비의 산출은 <u>공무국외여비규정</u>에 의하여 지급한다.</p>	<p>제4조(공무국외여행 심사) 구 소속공무원의 공무국외여행 타당성 등의 심사는 <u>인천광역시연수구 조례규칙심의회</u>(이하 “위원회” 라 한다)에서 한다.</p> <p>제16조(여행경비) 여행경비에 관한 심사기준은 다음 각호와 같다. 1. 여비의 산출은 <u>공무원 여비 규정</u>에 의하여 지급한다.</p>

## 인천광역시연수규예규(발령)

제 명	주 요 내 용
<p>인천광역시연수구 무기계약 및 기간제 근로자 취업규칙</p>	<p><input type="checkbox"/> 제정이유</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인천광역시연수구에서 근무하는 무기계약 및 기간제 근로자의 근로조건을 정함으로써 기본적 생활을 보장하고자 함</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 주요 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 출산휴가 등 산전후 휴가(제21조, 제22조)</li> <li>○ 해고의 예고 및 징계위원회 구성 및 의결, 징계절차(제33조, 제34조)</li> <li>○ 육아휴직(제47조)</li> <li>○ 직장 내 성희롱예방(제48조, 제49조)</li> </ul>

인천광역시연수구 무기계약 및 기간제 근로자 취업규칙을 이에 발령한다.

## 인천광역시연수구청장

2011. 4. 13.

인천광역시연수구 예규 제 60 호

# 인천광역시연수구 무기계약 및 기간제 근로자 취업규칙

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 규칙은 「근로기준법」에 따라 인천광역시연수구에서 근무하는 무기계약 및 기간제 근로자의 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시킴을 그 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 「인천광역시연수구 무기계약 및 기간제 근로자 관리 규정」에 따라 정한 사항 외에는 이 규칙에서 정한 바에 의한다.

**제3조(무기계약 및 기간제근로자의 정의)** 무기계약 및 기간제 근로자(이하 “근로자”라 한다)의 정의는 「인천광역시연수구 무기계약 및 기간제 근로자 관리 규정」에서 정한 바에 따른다.

## 제2장 고용

**제4조(전형)** 근로자는 채용부서에서 지정하는 서류를 제출하여 전형을 받아야 한다.

**제5조(신체검사)** 무기계약근로자가 될 자는 인천광역시연수구(이하 “구”라 한다) 또는 구에서 지정하는 병원에서 실시하는 신체검사에 합격하여야 한다.

- 제6조(근로계약)** ① 근로자로 채용된 자는 근로계약서에 서명 또는 날인하여 근로계약을 체결하여야 한다.
- ② 사용자는 근로계약을 체결할 때 근로계약서에 임금, 근로시간, 그 밖에 근로조건을 명시하여야 한다.
- ③ 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

**제7조(근로자의 자격)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 채용하지 않으며, 채용된 후라도 무효로 한다.

1. 금치산자 또는 한정치산자
2. 파산자로서 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 경과하지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 받고 그 집행유예의 기간이 완료된 날로부터 2년을 경과하지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 자
6. 경력 또는 학력, 이력사항을 허위로 작성하여 채용된 자 또는 다른 회사에서 취업 중 불법 노사분규를 주도하여 해고된 자

### 제3장 복무

**제8조(성실의무)** 근로자는 이 규칙에 정한 사항과 규칙에 따른 사용자의 명령을 성실히 준수할 의무를 지며, 사용자는 이 규칙에서 정한 근로조건으로 근로시키며 근로자의 복지증진을 위하여 노력할 의무가 있다.

**제9조(업무상 비밀준수)** 근로자는 재직 중이거나 퇴직 후라도 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

**제10조(금지사항)** 근로자는 구와 구 주민의 이익에 반하여 자기의 영리행위를 하거나 타인에게 부당한 이익을 주는 행위를 할 수 없다.

제11조(겸직금지) 근로자는 사용자의 허락없이 타 직무에 종사할 수 없다.

제12조(신고) 근로자는 이력사항에 변경이 있을 때에는 그 사유발생일로부터 7일 이내에 신고하여야 한다.

제13조(품위유지) 근로자는 품위를 유지하여야 하며 구의 명예를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제14조(휴일) ① 기간제 근로자의 휴일은 1주일에 1회 주휴일로 정한다.

② 근로자의 날(5월1일) 및 당해 주간 근무일을 만근한 기간제 근로자의 주휴일은 유급으로 한다.

제15조(근로시간) ① 기간제 근로자의 근로시간은 주 40시간으로 하며, 근무시간 및 휴게시간은 다음과 같다. 다만, 직종 및 근무환경에 따라 사용부서의 장이 근로시간 및 휴게시간을 따로 정할 수 있다.

1. 근무시간 : 평일(월요일부터 금요일까지) 09:00부터 18:00까지

2. 휴게시간 : 12:00부터 13:00까지

② 제1항에도 불구하고 1주간 소정의 근로시간이 15시간 미만인 근로자의 근로시간은 사용부서의 장과 근로자가 협의하여 정한다.

제16조(시간 외 근로) ① 사용자는 산후 1년이 경과되지 않은 여성은 1일 2시간, 일주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하지 아니하는 범위에서 본인의 동의를 얻어 시간 외 근로를 시킬 수 있다.

② 사용자는 임신 중인 여성근로자에 대하여는 시간 외 근로를 하게 하여서는 아니 되며, 해당 근로자의 요구가 있을 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

제17조(복무) ① 근로자는 업무 시작시간 전에 출근하여 출근부에 자신이 날인·서명하여야 한다.

② 근로자가 부득이한 사유로 결근할 때에는 업무 시작시간 전에 결근사유를 증명하는 사유를 첨부하여 결근계를 제출하거나 구두 또는 유선 상으로 관리자의 승인을 얻어야 한다. 다만, 관리자의 부재 시에는 결재선상의 차 순위자의 승인을 얻

어야 한다.

③ 근로자가 제1항에 따라 관리자 등의 승인을 받지 않고 결근할 때에는 무단결근으로 본다.

**제18조(조퇴, 외출)** ① 근로자의 질병 및 그 밖의 부득이한 사유로 조퇴 또는 외출하고자 할 때 조퇴계를 제출하거나 구두 또는 유선 상으로 관리자의 승인을 받아야 한다.

② 제1항에 따라 관리자 등의 승인을 받지 않았을 때에는 무단조퇴나 무단외출로 본다.

**제19조(연차휴가)** ① 사용부서의 장은 계속해서 근로한 기간이 1년 미만인 기간제 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 1년간 8할 이상 출근한 기간제 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 제1항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.

③ 연차 유급휴가는 오전 또는 오후의 반일 단위로 허가할 수 있으며 반일 휴가 2회는 1일로 계산한다.

**제20조(연차유급휴가의 사용촉진)** 사용자가 제19조제1항, 제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 「근로기준법」(이하 “법”이라 한다) 제61조에서 규정한 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 휴가가 소멸한 경우에는 사용자는 그 미사용 휴가에 대하여 보상할 의무가 없으며 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

**제21조(출산휴가 등)** 기간제 근로자의 출산휴가 및 생리휴가 등은 「근로기준법」에 따른다.

**제22조(산전후 휴가)** ① 사용자는 임신 중의 여성근로자에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 한다.

② 산전후 기간 동안의 임금은 최초 60일은 유급으로 하며 산전후 휴가 뒤 반드시

원직 복직시켜야 한다.

**제23조(수유시간)** 사용자는 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자의 청구가 있을 때에는 1일 2회 각각 30분씩의 수유시간을 주어야 하며, 수유에 필요한 전용휴게실과 각종 보관시설을 갖추어야 한다. 다만, 구청 내에 보육시설이 없는 경우 출퇴근시간을 각각 30분씩 단축할 수 있다.

**제24조(공가)** 사용부서의 장은 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하여야 한다. 이 경우 공가기간을 유급으로 한다.

1. 「병역법」이나 그 밖의 다른 법령에 따른 징병검사·소집 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰 그 밖의 국가기관에 소환된 때
3. 법률의 규정에 따라 투표에 참가하려 할 때
4. 「국민건강보험법 시행령」 제26조에 따른 건강검진을 받을 때
5. 그 밖에 공무수행을 위하여 공가를 부여하는 것이 필요하다고 인정될 때

**제25조(특별휴가)** ① 기간제 근로자가 결혼을 하거나 그 밖의 경조사가 있을 경우에는 「인천광역시 연수구지방공무원 복무 조례」의 기준에 따라 경조사 휴가를 부여할 수 있다. 이 경우 실제로 사용한 날에 대하여는 이를 유급으로 한다.

② 제1항에 따른 경조사 휴가 기간 중 휴일 또는 휴무일이 포함되어 있는 경우에는 이를 산입한다.

**제26조(휴가의 허가)** 이 규칙에 따라 휴가를 얻고자 하는 자는 사전에 서면으로 허가를 얻어야 한다. 다만, 업무가 끝난 후에 부모의 사망 등의 부득이한 사정이 생긴 경우에는 유선으로 허가를 받을 수 있다.

**제27조(휴직사유와 기간)** ① 사용자는 근로자가 다음 각 호에 해당될 때 휴직을 명할 수 있다.

1. 업무상 부상 또는 질병으로 14일 이상의 장기요양을 요할 때 : 「산업재해보상보험법」에 준하는 요양기간

2. 「병역법」 또는 그 밖의 법령에 따라 징집, 소집되었을 때 : 징집, 소집기간
  3. 형사사건으로 구속되었을 때 : 1심 확정기간
  4. 근로자가 업무 외 부상 또는 질병치료를 위해 휴직을 요청하여 사용자가 인정한 때(의사진단이 14일 이상 요양이 필요하다고 할 때) : 6개월 이내
  5. 그 밖의 부득이한 개인 사정으로 휴직을 요청하여 사용자가 인정할 때 : 1개월 이내
- ② 사용자는 근로자의 휴직을 인가하였을 때는 그 자리에 대하여 결원을 유지하여야 한다.

**제28조(휴직자 처우)** ① 휴직기간 중 제27조제1항제1호는 근속기간에 포함되며 나머지는 근속기간에서 제외한다.

② 휴직기간에 대하여는 사용자측에서 임금을 지급하지 아니한다. 다만, 제27조제1항에 따라 휴직할 때에는 「산업재해보상보험법」상의 휴업급여 지급으로 임금지급 의무를 면한다.

③ 휴직 중 또는 복직 후 3개월 이내에 퇴직할 경우 평균임금은 법에서 정한 바에 따른다.

④ 휴직기간의 연장은 본인의 신청에 따라 제27조제1항제1호부터 제4호까지는 3개월 이내, 제5호는 1개월 이내에서 사용자가 판단하여 결정한다.

**제29조(복직)** ① 휴직기간이 만료된 근로자는 휴직기간 만료 다음 날 당연복직된다. 다만, 근로자가 휴직기간 만료 3일 전까지 반드시 복직신고를 하여야 한다. 만약 복직신고가 없을 때에는 당연퇴직한 것으로 본다.

② 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때는 사용자측에 복직신청을 하여야 하며, 사용자는 특별한 사유가 없는 한 7일 이내에 복직시켜야 한다.

## 제4장 퇴직 및 징계

**제30조(퇴직 및 퇴직일)** ① 사용부서의 장은 기간제 근로자등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당 할 때에는 퇴직시킬 수 있다.

1. 본인이 퇴직을 원하는 경우

2. 사망하였을 경우
3. 정년에 도달하였을 경우
4. 근로계약이 만료된 경우

② 제1항에 따른 퇴직의 퇴직일은 다음 각 호와 같다.

1. 기간제 근로자등이 퇴직 일자를 명시한 사직원을 제출하여 수리되었을 경우 사직원에 명시된 날
2. 기간제 근로자등이 퇴직 일자를 명시하지 아니하고 사직원을 제출하였을 경우 이를 수리한 날 (단, 사용부서의 장은 업무의 인계인수를 위하여 사직원을 제출한 날부터 30일을 넘지 않는 범위 내에서 퇴직 일자를 지정하여 수리할 수 있다.)
3. 사망한 날
4. 정년에 도달한 날
5. 근로계약기간이 만료된 날

**제31조(징계)** 사용부서의 장은 다음 각호에 해당하는 기간제 근로자등에 대하여 징계 위원회 의결을 거쳐 징계할 수 있다.

1. 부정 및 허위 등의 방법으로 채용된 자
2. 담당직무와 관련하여 취득한 비밀을 누설한 경우
3. 직무를 태만히 하거나 직무수행 능력이 부족하다고 인정되는 경우
4. 허위보고, 허위문서작성, 중요한 문서내용 변조 또는 파기 등 부적정한 행위를 한 때
5. 사회적으로 물의를 일으키거나 품위유지 의무를 위반한 경우
6. 부서장 승인 없이 결근, 지각, 조퇴, 근무장소 이탈 등 근무태도가 불량한 경우

**제32조(징계의 종류)** 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 해고는 근로계약을 해지하는 것으로 한다.
2. 정직은 중대 징계사유 발생자에 대하여 3월 이내로 하고, 그 기간 중에 직무에 종사하지 못하며, 그 기간동안 보수를 지급하지 아니한다.
3. 감봉은 1회에 평균보수 1일분의 2분의 1, 총액은 월 보수 총액의 10분의 1을 초과하지 않는 범위의 금액을 감한다.
4. 견책은 과실에 대하여 훈계하고 반성하게 한다.
5. 징계사유는 있으나 정상 참작 등으로 징계하지 아니한 경우에는 해당 기간제

근로자들에게 서면으로 경고하여야 한다. 다만, 경고는 징계로 분류하지 아니한다.

**제33조(징계절차)** 사용자는 근로자를 징계하려면 반드시 다음 각 호의 절차를 거쳐야 한다.

1. 근로자를 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최하여야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최 일시와 장소를 명시하여 징계위원회 개최 3일전까지 당사자에게 통보하여야 한다.
2. 징계위원회는 해당 근로자에게 문서 또는 직접진술의 소명기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 필요성이 인정 될 때에는 증인 진술의 기회를 부여할 수 있다.
3. 징계 받은 자는 징계결정통보를 받은 날부터 7일 이내에 재심을 청구할 수 있으며, 징계위원회는 접수일로부터 30일 이내에 재심통보를 하여야 한다.
4. 새로운 사실이 드러나지 않는 한 재심은 원심보다 중징계할 수 없으며, 해고 이외의 징계의 경우에는 재심까지 원심의 효력을 정지한다.

**제34조(징계위원회 구성 및 운영 등)** ① 기간제 근로자 등이 제31조에 따른 징계사유에 해당하게 된 때에는 기간제 근로자 등의 징계를 위하여 징계위원회를 개최한다.

② 징계위원회는 위원장을 포함하여 7인 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 자치행정국장이 되고 위원은 위원장이 지명하는 공무원으로 한다.

③ 징계위원회 회의는 재적위원 과반수 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

**제35조(해고)** ① 사용자는 기간제 근로자 등이 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 해고할 수 있다. 다만, 무기계약근로자 및 환경미화원은 단체협약에 따라 한다.

1. 사용자측의 예산삭감 및 기구개편 또는 사업목적이 완료되어 계속 취업이 불가능할 때
2. 신체·정신 장애로 업무수행이 불가능할 때 (의사의 진단서를 첨부하여야 한다)
3. 업무상 귀책사유로 사용자에게 재산상 중대한 손해를 끼쳤을 때
4. 금고 이상의 형을 받았을 때(다만, 교통법규위반은 제외하되 무면허 및 음주운전으로 인한 교통법규위반은 해당되지 아니함)

**제36조(해고의 예고)** ① 사용자는 근로자를 해고하고자 할 경우에는 미리 해당 근로

자에게 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 하며, 예고하지 아니하고 해고할 때에는 30일분의 통상임금을 지급한다.

② 제1항의 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 적용하지 아니한다.

1. 일용근로자로서 3월 미만 근속자
2. 2월 이내의 기간을 정하여 채용된 자
3. 계절적 업무에 6월 이내의 기간을 정하여 채용된 자
4. 수습 사용 중인 근로자
5. 월급 근로자로서 6월이 되지 아니한 자
6. 본인의 자의에 의할 때

**제37조(부당징계와 해고)** 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 근로자가 노동위원회 또는 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 경우 사용자는 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날부터 징계를 중지처분 하여야 하며, 해고의 경우 즉시 원직에 복직시켜야 한다.
2. 무효처분을 할 때에는 근로자의 임금은 당해 기간만큼 임금협약에서 명시한 금액을 소급 지급한다.

## 제5장 안전 및 재해보상

**제38조(안전관리)** ① 사용부서의 장은 「산업안전보건법」에 따라 기간제 근로자등의 안전에 필요한 조치를 강구한다.

② 기간제 근로자등은 안전관리 방침에 따라 안전수칙 및 관리자의 지시를 지켜야 하며, 이를 게을리 하거나 위반함으로써 발생한 사고에 대해서는 해당 근로자가 불이익을 감수한다.

**제39조(작업안전용품)** 사용부서의 장은 기간제 근로자의 직무에 따라 업무상 필요한 작업용구 등을 대여하거나 지급할 수 있으며, 이 경우 기간제 근로자등은 근무중 반드시 이를 착용하거나 활용하여야 한다.

**제40조(비상사태 발생시의 조치)** 기간제 근로자등은 화재 그 밖의 위험한 사태가 발

생하거나 발생 가능한 징후가 발견되었을 때에는 즉시 필요한 조치를 취함과 동시에 사용부서에 보고하여야 한다.

**제41조(건강검진)** ① 사용자는 근로자의 건강증진 및 검진을 위하여 「산업안전보건법」 및 관계규정에서 정한 사항에 대하여 성실히 준수한다.

② 사용자는 근로자의 건강진단결과 계속근로로 인하여 병세가 심히 악화될 우려가 있는 질병으로서 「산업안전보건법 시행규칙」에서 정하는 질병에 걸린 사람에 대하여 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다.

**제42조(산업재해보상)** ① 근로자의 업무상 재해에 대한 보상은 「산업재해보상보험법」에 따라 보상한다.

② 사용자는 근로자의 업무상 재해에 대한 보상을 위하여 산업재해보상보험에 가입하며, 보험료를 전액 부담한다.

**제43조(재해 및 휴업보상과 장의비)** ① 근로자의 업무상 부상 및 질병에 대한 일체의 보상 등 제반사항은 「산업재해보상보험법」 및 관계규정에 따라 처리한다.

② 근로자가 근무 중 재해 및 사고가 발생한 때에는 후속처리를 위하여 빠른 시간 내에 필요한 증빙서류 등을 작성 첨부하여 사고자를 신속하게 조치한다.

**제44조(업무 외 재해)** 사용자는 업무 외의 재해에 대하여는 이 규칙에 정한 보상책임을 지지 아니한다.

## 제6장 포상

**제45조(포상)** 사용자는 다음 각 호 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 이를 포상한다.

1. 작업에 필요한 기계, 기구를 개량 또는 개발하거나, 자재절약의 방법을 고찰하여 그 효능이 현저한 자
2. 재해 및 손해를 미리 방지하였거나, 신속한 조치로써 그 피해를 적게한 자
3. 천재지변에 당하여 인명을 구조하였거나, 그 밖에 공로가 현저한 자
4. 구 또는 근로자의 이익을 위하여 현저한 공적이 있는 자

5. 작업능률이 특히 우수하여 타의 모범이 되는 자

## 제7장 모성보호규정

**제46조(육아휴직의 신청)** 육아휴직을 하고자 하는 자는 육아휴직 신청서를 제출 할 수 있으며, 육아휴직 신청사유로 인한 불리한 처우를 받지 아니한다.

**제47조(육아휴직)** ① 육아휴직은 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행령」 제10조의 각 호에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

## 제8장 직장 내 성희롱 금지규정

**제48조(직장 내 성희롱 금지)** 사용자는 관리자, 상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 행동 등으로 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 또는 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키지 않도록 한다.

**제49조(직장 내 성희롱예방)** ① 사용부서의 장은 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건조성을 위하여 「여성발전기본법」 제17조의2에 따라 연1회 이상 실시하는 직장내 성희롱 예방 교육대상에 기간제 근로자 등을 포함하여야 한다.

② 직장 내 성희롱을 한 자에 대하여는 부서전환 또는 징계 그 밖의 이에 준하는 조치를 한다.

**제50조(직장 내 성희롱 예방교육)** 직장 내 성희롱 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 직장 내 성희롱 예방에 대한 구의 방침 등에 관한 사항

3. 직장 내 성희롱 발생시의 처리절차 및 조치기준
4. 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차
5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

#### 제51조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시)

1. 성적인 언어나 행동에 의한 예시
  - 가. 육체적 행위 : 신체부위의 접촉 등
  - 나. 언어적 행위 : 음란한 농담 등 상스러운 이야기 등
  - 다. 시각적 행위 : 음란한 사진, 그림, 낙서, 출판물 등
  - 라. 그 밖에 사회 통념상 성적 굴욕감을 유발하는 것으로 인정되는 언어나 행동
2. 고용상의 불이익을 주는 것의 예시  
 채용탈락, 감봉, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건을 일방적으로 불리하게 하는 것
3. 고용환경을 악화시키는 것의 예시  
 위협적, 적대적인 고용환경을 형성하거나 성적 굴욕감으로 업무능률을 저해하는 것

## 제9장 보칙

제52조(취업규칙의 비치) 사용부서의 장은 본 규칙을 사업장 내의 사무실 등에 비치하여 기간제 근로자등이 자유롭게 열람할 수 있도록 한다.

제53조(도로환경미화원) 도로환경미화원의 경우는 채용과 동시에 노동조합의 조합원이 되므로, 단체협약서를 우선 적용한다.

## 부칙

제1조(시행일) 이 예규는 발령한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 예규는 시행일 이전에 채용된 근로자에게도 적용한다.

제3조(경과조치) 이 예규의 시행일 이전에 채용된 근로자는 이 예규에 따라 채용된 것으로 본다.