

공직사회 개혁! 부정부패 추방!

# 공무원노조 성동구지부

수신자 성동구청장

(경유) 총무과장

제목 **단체교섭 요구안 및 교섭위원 명단 알림**

1. 성동구민의 복리 증진과 공무원노조와 상생하는 귀 기관에 경의를 표합니다.
2. 공무원노조 성동구지부의 단체교섭 요구안 및 교섭위원 명단을 붙임과 알려드리며,
3. 원만한 단체교섭 진행을 위해 노사 간 상견례 일정을 조속히 회신해 주시기 바랍니다.

- 붙임 1. 단체교섭 요구안 1부.  
2. 교섭위원 명단 1부. 끝.

공무원노조성동구지부장



사무국장 오경수 / 수석부지부장 성준영 / 지부장 최보경

시행 사무국2018-7(2018. 10. 11.) 접수 ( )  
우 04750 서울특별시 성동구 고산자로 270 성동구청 5층 / 전화 2286-5971~3



# 단체교섭 요구안

2018. 10. .



전국공무원노동조합

서울본부 성동구지부



# = 목 차 =

## 전 문

### 제 1장 총칙

- 제 1 조 (적용범위)
- 제 2 조 (협약의 우선)
- 제 3 조 (노동조건의 저하 금지)
- 제 4 조 (사전 협의)
- 제 5 조 (기회 균등과 차별 금지)
- 제 6 조 (각종 자료 제공 및 통지 의무)
- 제 7 조 (위법·부당한 지시의 제한)

### 제2장 조합활동 보장

- 제 8 조 (조합 활동의 침해금지)
- 제 9 조 (조합 활동의 보장)
- 제 10 조 (조합 활동 공무상 재해인정)
- 제 11 조 (홍보활동의 보장)
- 제 12 조 (조합원 교육)
- 제 13 조 (시설편의 제공)
- 제 14 조 (업무차량 지원)
- 제 15 조 (조합간부 인사 및 처우)
- 제 16 조 (조합 임원 활동 인정 및 처우)

### 제3장 노동조건 개선

- 제 17 조 (복지예산의 사전협의)
- 제 18 조 (기준인건비제와 노동조건)
- 제 19 조 (근로시간 준수 등)
- 제 20 조 (휴일 및 야간 근무 시 조치)
- 제 21 조 (현업부서 근무 직원의 복지 지원확대)
- 제 22 조 (비상근무)
- 제 23 조 (동 청소업무 개선)



- 제 24 조 (중식시간 준수)
- 제 25 조 (당직 근무)
- 제 26 조 (전화친절 점검 폐지)
- 제 27 조 (동주민센터 인센티브 평가 등 폐지)
- 제 28 조 (출근점검 폐지)
- 제 29 조 (개인정보의 보호 및 수집)
- 제 30 조 (비정규직 문제 해결)
- 제 31 조 (외주업무 금지)

## 제4장 인사제도 개선

- 제 32 조 (인사의 원칙)
- 제 33 조 (인사운영기본계획 수립·시행)
- 제 34 조 (인사기준 공지)
- 제 35 조 (인사 관련 위원회의 구성 및 운영)
- 제 36 조 (다면평가제도 개선)
- 제 37 조 (승진심사위원회 위원 구성)
- 제 38 조 (고충심사위원회)
- 제 39 조 (전보심의 위원회)
- 제 40 조 (조직 개편 시 합의)
- 제 41 조 (인사교류)
- 제 42 조 (승진 및 전보인사)
- 제 43 조 (정원확보와 유지)
- 제 44 조 (복수직급제도 시행)
- 제 45 조 (공로연수)
- 제 46 조 (인사설명회)

## 제5장 교육훈련

- 제 47 조 (교육훈련 계획)
- 제 48 조 (퇴직 예정자 교육실시 등)
- 제 49 조 (해외 선진행정 연수 실시)
- 제 50 조 (해외연수 및 해외배낭연수 확대)
- 제 51 조 (국내배낭여행 및 테마 여행 등 실시)
- 제 52 조 (진학 또는 연수확대)
- 제 53 조 (교육 참여 기회 확대)
- 제 54 조 (6급 공무원 장기교육 인원 확대 및 소수 직렬 배려)



제 55 조 (행복한 직장 문화 만들기)

제 56 조 (직원 힐링 프로그램 실시)

## 제6장 휴가 · 휴직

제 57 조 (일반휴가)

제 58 조 (장기재직 휴가)

제 59 조 (경조사휴가)

제 60 조 (대체휴무)

제 61 조 (특별휴가)

제 62 조 (사가독서 학습휴가)

제 63 조 (노동절 휴무)

제 64 조 (휴직 및 복직)

## 제7장 근무환경 개선

제 65 조 (공기청정기 등 사무실 환경개선)

제 66 조 (당직실 및 직원체육시설 등 개선)

제 67 조 (사무실 과밀화 해소)

제 68 조 (노후 장비 교체)

제 69 조 (대형생활폐기물 배출체계 개선)

## 제8장 보수

제 70 조 (보수저하 불가)

제 71 조 (보수의 원칙)

제 72 조 (보수의 임의공제 금지)

제 73 조 (여비)

제 74 조 (급량비)

제 75 조 (시간외근무수당 등)

제 76 조 (당직수당)

제 77 조 (연가보상비)

제 78 조 (성과상여금)

## 제9장 후생복지



- 제 79 조 (후생복지)
- 제 80 조 (휴양시설)
- 제 81 조 (맞춤형복지제도)
- 제 82 조 (단체보험 가입)
- 제 83 조 (조합원 생일 축하선물)
- 제 84 조 (구청장장 및 장례지원)
- 제 85 조 (체력증진활동)
- 제 86 조 (휴게실 설치)
- 제 87 조 (공로연수비)
- 제 88 조 (동호회 활동지원)
- 제 89 조 (직원 근무복)

## 제10장 여성 권익신장 및 양성평등

- 제 90 조 (양성평등)
- 제 91 조 (임산부 보호)
- 제 92 조 (출생축하)
- 제 93 조 (산전·후 휴가 및 유사산 휴가)
- 제 94 조 (수유시간)
- 제 95 조 (인권 및 여성권익 신장)
- 제 96 조 (보건휴가)
- 제 97 조 (육아휴직)
- 제 98 조 (직장 보육시설 등 지원 확대)
- 제 99 조 (여성 휴게실 설치)
- 제 100 조 (대체근무제도 확행)
- 제 101 조 (배우자 출산휴가 확대 실시)
- 제 102 조 (자녀 돌봄 휴가 실시)
- 제 103 조 (입영 특별휴가)
- 제 104 조 (출산자녀 지원휴가)
- 제 105 조 (직장 내 성희롱 방지 및 폭력금지)

## 제11장 공직사회개혁과 부정부패방지 등

- 제 106 조 (내부 고발자 보호제도 운영)
- 제 107 조 (직장 내 상사로부터 권익침해 청원)



## 제12장 노사협의회

- 제 108 조 (노사협의회 설치 및 구성)
- 제 109 조 (합의사항의 효력)
- 제 110 조 (회의 개최)
- 제 111 조 (자료 협조)

## 제13장 단체교섭

- 제 112 조 (교섭원칙)
- 제 113 조 (교섭의 대상)
- 제 114 조 (단체교섭 요구 및 의무)
- 제 115 조 (교섭위원)
- 제 116 조 (간사 선임)
- 제 117 조 (자료 협조)
- 제 118 조 (단체협약의 효력 발생)

## 부 칙

- 제 1 조 (협약의 유효기간)
- 제 2 조 (협약의 형식)
- 제 3 조 (협약갱신)
- 제 4 조 (보충협약 및 재교섭)
- 제 5 조 (이의해석)
- 제 6 조 (협약의 이행)
- 제 7 조 (이행사항 통보)
- 제 8 조 (협약서의 보관)



# 단체협약서

## 전 문

전국공무원노동조합 서울지역본부 성동구지부(이하 “조합”이라 한다)와 서울특별시 성동구(이하 “기관”이라 한다)는 상호 신의성실과 대등의 원칙 아래 조합원의 근무조건을 유지 개선하고 복리를 증진하며, 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상시키고, 나아가 공직사회의 민주화와 개혁에 전력함으로써 국민에게 공공복리 증진을 위한 사회적 책임을 다할 것을 목적으로 본 협약을 체결하고 상호 성실히 준수하고 이행한다.

## 제1장 총칙

**제1조(적용범위)** 본 협약은 당사자인 기관과 조합 및 기관 산하 모든 공무원에게 동등하게 적용된다.

**제2조(협약의 우선)** ① 본 협약에서 정한 기준은 조합원과 맺은 개별 계약보다 유리할 경우 우선한다.

② 협약 내용이 조합원의 노동조건과 관련된 법령·조례보다 미달할 경우 관련 법령·조례에 따른다. 또한 협약 내용에 미달하는 조례·규칙에 대해서는 즉각 제·개정한다.

③ 본 협약에서 정한 내용에 위배되는 지침, 명령 등에 대해서는 본 협약의 내용이 우선한다.

**제3조(노동조건을 저하 금지)** 기관은 협약에 누락됨을 이유로 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시하여 온 조합 활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

**제4조(사전 합의)** 기관은 조합에 관한 사항 또는 조합원의 보수, 복지, 고용 등 노동조건에 관하여 노동조합 활동 및 조합원의 노동조건에 영향을 미칠 수 있는 업무를 추진할 때에는 사전에 조합과 합의하여 추진한다.

**제5조(기회 균등과 차별 금지)** 기관은 협약을 이행함에 있어 모든 조합원에게 균등한 기회를 제공하고 차별됨이 없도록 한다.

**제6조(각종 자료 제공 및 통지 의무)** 기관은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 이를 조합에 문서로 통지하여야 한다.

1. 노동조건과 관련된 제반 규정의 개·폐 등의 계획과 결과
2. 조합원의 임면과 전보, 상벌 등 인사 처분의 결과
3. 조합원의 노동조건과 관계있는 대내외 문서
4. 기관의 조직 및 직제 개편사항
5. 기관이 산하 및 상급기관으로 발송하는 공무원단체 관련 문서
6. 기타 조합이 알아야 할 사항으로 노사가 합의한 사항

**제7조(위법·부당한 지시의 제한)** 기관 및 기관을 대표하는 자가 조합원에게 위법·부당한 지시를 하여서는 아니 된다.

- ① 조합원은 위법·부당한 업무 지시에 소명하고 지시를 따르지 않을 수 있다.





- ② 조합원이 위법·부당한 업무 지시를 따르지 않음을 이유로 부당한 처우를 해서는 아니 된다.

## 제2장 조합 활동 보장

**제8조(조합 활동의 침해금지)** ① 기관은 조합 또는 조합원에 대하여 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위
2. 조합업무를 방해하거나 위해를 가하는 행위
3. 조합원의 조합 탈퇴를 강요하는 일체의 행위
4. 조합의 권위와 신용을 손상시키는 행위
5. 기타 민주적인 노사관계를 저해시키는 행위
6. 기타 정당한 조합 활동을 이유로 부당한 처우나 불이익을 주는 행위

② 제1항 각호를 위반한 경우 그 책임은 기관에 있으며, 조합은 기관에 시정을 요구할 수 있고, 기관은 즉시 시정 조치한 후 결과를 조합에 통보한다.

**제9조(조합 활동의 보장)** 기관은 조합 및 조합원의 자유로운 조합 활동을 보장하며, 다음 각 호에 해당하는 조합 활동을 근무시간 중에 할 수 있다.

1. 총회 및 대의원대회, 운영위원회 등 각종 의결단위 회의
2. 노사협의회 및 단체교섭 참가(배석, 참관 및 사진촬영 등 포함)
3. 조합의 회계감사 및 조합원의 고충처리 활동
4. 조합에서 주관하는 수련회, 교육, 문화행사 등 각종 행사
5. 조합 상급단체의 회의, 행사 등의 참가
6. 기타 기관과 조합이 합의한 사항

**제10조(조합 활동 공무상 재해 인정)** 기관은 조합 활동 중 발생한 질병·사고 등 재해에 대하여 공무상 재해로 인정될 수 있도록 한다.

**제11조(홍보활동의 보장)** ① 조합은 본청 및 산하기관 등의 게시판 사용, 청사 구내방송, 청사 내외 필요한 곳에 인쇄물, 현수막 등을 게시·첩부할 수 있으며, 기관은 이를 방해하거나 조합의 게시물을 임의로 훼손하여서는 아니 된다.

② 기관은 내부 행정망 로그인 아이디를 조합에 제공하여야 한다. 조합은 내부 행정망을 통해 조합의 활동을 알릴 수 있으며, 기관은 이를 방해하거나 훼손하여서는 아니 된다.

③ 기관은 내부 행정망 및 기관 홈페이지에 조합 홈페이지를 링크시킨다.

**제12조(조합원 교육)** ① 기관은 신규 임용 및 전입 공무원에 대하여 업무 연찬교육을 실시하고 이 교육과정에 조합의 소개시간을 2시간 이상 보장한다.

② 기관은 조합원 교육시간을 보장하며 시설사용을 우선 승인한다.

③ 기관은 조합에서 실시하는 교육에 대하여 교육시간으로 인정한다. 교육대상과 횟수·시간에 대해서는 조합과 합의한다.



**제13조(시설편의 제공)** ① 기관은 조합운영에 필요한 전용사무실, 집기, 비품, 사무·통신기기 등의 편의를 제공한다.

② 기관은 조합의 각종 회의, 교육, 행사 등에 필요한 장소와 시설을 우선적으로 제공한다.

③ 기관은 조합 업무와 관련된 자의 조합 사무실 출입을 보장한다.

**제14조(업무차량 지원)** 기관은 조합에서 활동에 필요한 차량 요청 시 우선적으로 지원한다.

**제15조(조합간부 인사 및 처우)** ① 조합간부(운영위원, 상급단체 파견자 등)의 인사는 조합과 사전 합의한다.

② 기관은 조합간부(운영위원 등)가 부서 형편 등으로 조합 활동이 곤란하여 부서 이동을 요구할 경우 이를 적극 반영하여야 한다.

③ 기관은 조합간부(운영위원, 대의원 등)에 대하여 조합 활동을 이유로 승진, 근무평정, 후생복지 등 신분에 불이익을 주지 아니 한다.

**제16조(조합 임원 활동 인정 및 처우)** ① 기관은 조합이 추천하는 자에 대하여 업무부담을 최소화하는 등 조합활동에 전념할 수 있도록 보장하고 그 세부사항에 대해서는 조합과 합의한다.

② 기관은 조합 활동에 전념한다는 이유로 신분, 인사, 후생복지 등에 불이익을 주지 아니한다.

### 제3장 노동조건 개선

**제17조(복지예산의 사전합의)** 기관은 조합원의 복지예산을 편성하는 경우 조합과 사전에 합의한다.

**제18조(기준인건비제와 노동조건)** 기관은 기준인건비제도 실시로 조합원의 노동조건이 저하되는 등의 부작용이 나타나지 않도록 해야 하며, 기준인건비제도를 구조조정 또는 인원감축 수단으로 활용하지 않는다.

**제19조 (근로시간 준수 등)** ① 조합원의 근무시간은 1일 8시간, 주 40시간을 초과할 수 없다.

② 근로시간에는 실제 근무시간 외에 조회시간, 근무준비시간, 교육훈련시간 및 기관과 조합이 주관하는 각종 행사 등 근로와 관련된 일체의 시간을 포함한다.

③ 조합원의 근로시간을 변경하고자 할 때에는 불가피한 경우를 제외하고는 사전 협의를 하여야 하며, 근무시간 외에 근무한 자에 대하여는 시간외근무수당을 지급한다.

④ 기관은 주 40시간 실시로 근무조건이 일근근무자에 비해 악화된 교대근무자에 대해서 관련 규정을 정비하여 실질적인 대책을 마련한다.

⑤ 기관은 조합원의 업무능률 향상을 위하여 충분한 휴식과 자기계발 등 개인시간을 확보할 수 있도록 근로시간을 준수한다. 단, 부득이 연장·야간·휴일근무를 하고자 할 때에는 당사자의 동의하에 실시할 수 있으며, 이를 거부한 이유로 불이익을 줄 수 없다.

⑥ 기관은 근무시간 이전 또는 이후 연장근무 등 특별한 사유가 있는 조합원을 제외



하고는 정시 출·퇴근을 준수하여야 한다.

⑦ 기관은 업무와 관련된 회의 또는 협의 등을 근무시간 내에 함을 원칙으로 하며 특히, 직원 정례조례는 근무시간 내에 실시토록 한다.

⑧ 기관은 연장 및 휴일근무수당을 지급함을 이유로 연장 및 휴일근무를 강요해서는 아니 된다.

**제20조(휴일 및 야간 근무 시 조치 등)** ① 기관은 행정업무 수행을 위하여 휴일 및 야간에 근무하거나, 각종 행사 및 비상소집(각종 훈련 연습 포함)등의 근무를 하게 할 경우, 조합과 사전 합의하고, 근무를 한 다음 정상근무일에 휴무하거나 수당을 지급한다.

② 기관에서 근무시간 외 각종 행사에 조합원을 파견하거나 근무하게 할 경우 관련 규정에 따라 시간외근무수당을 지급하고, 정상 근무시간 외 4시간을 초과할 경우 초과 4시간 단위로 반일씩 선택적 대체휴무의 실시를 보장한다.

③ 기관은 평일 16시간 이상 근무하거나 기관의 행사지원 등에 동원하여 근무한 휴일근무시간이 5시간 이상일 경우 해당 조합원의 선택에 따라 대체휴무를 보장한다.

**제21조(현업부서 근무 직원의 복지 지원확대)** 기관은 현업근무자가 토요일 휴무일 또는 공휴일에 근무하였을 경우 주간 1일 휴무 원칙 준수한다.

**제22조(비상근무)** ① 기관은 조합원의 비상근무 명령 및 비상소집 시 조합과 사전에 협의하여야 한다. 단, 긴급을 요하는 경우에는 사후에 협의할 수 있다.

② 기관은 근로시간을 초과하여 비상근무를 계속하게 한 경우 관련 규정에 따라 대체휴무를 실시한다.

③ 기관은 휴무일 및 법정공휴일에 비상근무 명령 및 비상소집을 하였을 경우 휴일근무수당이 지급될 수 있도록 제도 개선과 예산확보에 만전을 기할 수 있도록 합의한다.

**제23조(동 청소업무 개선)** 기관은 관행적으로 이어져 온 동 청소업무 실태를 조사하고 바뀐 동 환경에 맞게 구·동 사무분장을 조정한다.

**제24조(중식시간 근무)** 기관은 근무인력이 민원처리 여건상 중식시간에도 근무가 필요한 부서에서는 조합원의 중식시간을 조정하여 교대근무를 통해 1시간 이상 충분한 휴식을 할 수 있도록 한다.

**제25조(당직 근무)** ① 기관은 일부 직렬에 당직 근무가 빈번하게 편성되는 현황을 개선할 대책을 조합과 합의하여 수립·시행한다.

② 기관은 시간선택제(채용 및 전환) 조합원을 일·숙직 근무에서 제외한다.

**제26조(전화친절 점검 폐지)** 기관은 조합원의 근무의욕 저하 및 감시 기능 역할로 인식되어 온 전화친절 점검을 폐지하고 부서장 교육으로 대체한다.

**제27조(동주민센터 인센티브 평가 등 폐지)** 동주민센터의 인센티브 평가 또는 협력사업 평가를 폐지한다.

**제28조(출근점검 폐지)** 기관은 출근점검을 폐지하며 부서장 책임 하에 운영될 수 있도록 한다. 다만, 특별한 사유발생으로 출근점검을 하고자 할 때에는 조합과 협의를 한다.

**제29조(개인정보의 보호 및 수집)** ① 기관은 업무상 취득한 조합원의 개인정보 일체를



보호해야 한다.

② 기관은 조합원의 개인정보 수집에 있어 채용과 직접적으로 관련된 것만을 대상으로 하여야 하며 그 목적과 내용, 수집방법 등에 대하여 조합과 사전 합의하여야 한다.

③ 기관은 조합원의 복무와 관련된 정보 취득을 위해 신체정보를 얻고자 할 때에는 해당 당사자에게 사전 동의를 얻어야 한다.

④ 기관은 조합원들의 조합 활동이나 업무 외 단체 활동 및 업무 외 사적인 활동에 대한 정보를 수집해서는 아니 된다.

⑤ 기관은 기관의 행사 및 교육 참가자 확인을 위하여 확인시스템(지문인식기 등)을 사용하여서는 아니 된다.

**제30조(비정규직 문제 해결)** ① 기관은 시간선택제 공무원, 시간선택제임기제공무원, 일반임기제공무원, 한시임기제공무원 등의 신규채용이 필요할 때에는 조합과 사전합의를 해야 한다.

② 기관은 모범적 사용자로서 시간선택제 공무원, 시간선택제임기제공무원, 일반임기제공무원, 한시임기제공무원 등 비정규직의 임금 및 노동조건을 상향시킴으로써 동일노동 동일임금의 원칙하에 정규직과의 차별을 철폐한다.

③ 기관은 조합과 합의하여 시간선택제임기제 등 소속 기관 내 근무 중인 비정규직 노동자를 정규직화하기 위한 계획을 조합과 합의하여 수립하고 추진한다.

**제31조(외주업무 금지)** 기관은 민간위탁 및 외주용역 업무를 확대시키지 아니하며, 부득이한 경우에는 조합과 사전합의를 한다.

## 제4장 인사제도 개선

**제32조(인사의 원칙)** ① 기관은 합리적이고 공정한 인사제도를 확립 운영함으로써 직원의 전보, 승진, 포상, 징계 등 인사관리 전반에 걸쳐 객관성, 공정성, 타당성이 보장되도록 하여야 한다.

② 기관은 인사에 있어 성별을 이유로 조합원을 차별대우 하지 않는다.

③ 기관은 인사제도의 운영 및 인사관리를 함에 있어 인사의 공정을 기하며, 조합원임을 이유로 차별대우를 하지 않는다.

④ 조합은 인사 및 인사제도의 시행에 관하여 의견을 제시할 수 있으며, 기관은 제시된 의견에 대하여 검토하고 그 결과를 통보하여야 한다.

⑤ 기관은 인사의 공정성과 객관성을 제고할 수 있도록 인사 실시 전 인사개요 등을 공개하도록 한다.

⑥ 기관은 조합원 본인이 신상에 관한 사항, 근무성적평정순위, 다면평가순위, 승진순위에 대해 열람을 원하는 경우 이에 응하여야 한다.

**제33조(인사운영기본계획 수립·시행)** ① 기관은 매년 인사운영기본계획을 조합과 협의하여 수립하되, 기준을 변경할 경우 반드시 조합과 사전 협의 후 실시하여야 한다.

② 기관은 직렬별 승진소요 불균형 사항을 파악하고 이를 해소하기 위하여 인사운영



기본계획에 적극 반영한다.

③ 기관은 지원부서와 사업부서 및 민원부서 간 근평·승진 등 인사상 차별이 발생하지 않도록 조치한다.

**제34조(인사기준 공지)** ① 기관은 매년 계획적이고 예측 가능한 인사 운영을 위하여 연초에 인사운영계획을 수립한 후 인사위원회 심의를 거쳐 이를 공고하고 시행한다.

② 기관은 인사예고 및 인사결과 발표 시 인사기준을 함께 공지한다.

**제35조(인사 관련 위원회의 구성 및 운영 등)** ① 기관은 인사위원회를 구성함에 있어 공정하고 합리적인 인사를 위하여 조합이 추천하는 자를 3명 이상 위촉하며 조합 임원 1명이 참관토록 한다.

② 기관은 공정하고 투명하게 인사(승진 및 전보기준 등)제도를 개선하기 위해 노사가 동수로 참여하는 인사제도개선위원회를 구성하여 운영한다. 구체적인 구성운영 등 세부사항은 조합과 합의하여 추진한다.

③ 기관은 소속 직원의 투명하고 합리적인 인사제도를 위하여 승진심사위원회, 고충심사위원회, 전보심사위원회, 근무평정심사위원회에 조합의 참여를 보장한다. 그 세부사항은 인사제도개선위원회에서 정한다.

④ 단체협약 체결 전에 기관장과 조합이 합의한 인사 관련 합의사항은 단체협약에 포함되지 않았다는 이유로 효력을 부인하지 않는다.

⑤ 근무평정의 객관성을 유지하기 위해 근무평정위원회에 조합이 지정하는 1인을 참관토록 한다.

**제36조(다면평가제도 개선)** ① 기관은 공정하고 객관적인 인사를 위해 관련 규정을 준수하여 다면평가를 실시하고 이를 인사고과에 반영한다. 구체적인 반영 방법에 대해서는 조합과 합의한다.

② 기관과 조합은 다면평가를 실시함에 있어 평가에 영향을 미칠 수 있는 사항에 대한 보안을 철저히 유지한다.

③ 다면평가위원 구성 및 평가 방법 등 구체적 운용과 관련한 사항에 대해 조합과 합의하여 시행한다.

**제37조(승진심사위원회 위원 구성)** 기관은 승진심사위원회 위원 구성 방법에 대해 조합과 합의하고 공정하고 합리적인 인사를 위하여 조합이 추천하는 위원을 20% 이상 참여토록 한다.

**제38조(고충심사위원회)** 기관은 소속 직원의 인사고충 처리를 위해 노사 동수로 인사고충심사위원회를 구성 운영하며 심사결과를 전보인사에 반영한다.

**제39조(전보심의 위원회)** 기관은 공정하고 합리적인 인사를 위하여 노사 동수로 전보심의위원회를 구성하며, 부서 간 이동과 구 본청 및 동주민센터 순환근무 및 선호·기피부서 순환근무 등 전보심의 기준을 기관과 조합이 합의하여 정한다.

**제40조(조직 개편 시 합의)** 기관은 조합원의 근무조건과 사회·경제적인 지위와 관련이 있는 조직개편 등의 사항이 발생하여 조례 및 규칙의 제·개정 시에는 조합과 사전 합



의하여야 한다.

**제41조(인사교류)** 기관은 상급기관 및 타 기관과 조합원의 인사교류를 하고자 할 때에는 인력 운영 상황 등을 종합적으로 고려하되, 희망 조합원에 한하고 조합원에게 불이익하게 운영되지 않도록 조합과 사전 합의하여 시행한다.

**제42조(승진 및 전보인사)** ① 기관은 합리적인 인사원칙을 마련하여 공정하고 투명한 인사를 실시하여야 하고, 원칙의 변경이나 예외가 필요한 경우 조합과 사전에 합의하여 시행한다.

② 기관은 승진에 있어서 남·여 성별의 차별대우 행위를 하지 않는다.

③ 기관은 6급 이하 승진 및 전보를 매년 상·하반기 정례화하여 실시한다.

④ 기관은 6급 이하 서열을 근무평정 후 1개월 이내 공개한다.

⑤ 기관은 6급까지 근속심사승진제도가 정착될 수 있도록 관련 규정 정비에 공동 노력한다.

⑥ 기관은 기술직에 대해 서울시 통합인사교류에 참여하여 지자체 간 인사교류를 할 수 있도록 한다.

**제43조(정원확보와 유지)** ① 기관은 직원의 자연 감소 등을 이유로 인원에 결원이 발생하였을 때는 조직운영 및 행정수요를 감안하여 신속히 총원하되 총원의 범위 등은 조합과 사전 합의하여 시행한다.

② 기관은 구조조정 및 조직개편 등을 이유로 일방적으로 정원을 축소해서는 아니 되며, 불가피한 경우에는 노사 합의하에 정원을 조정하여야 한다.

③ 조합은 노동 강도 강화 등으로 정원을 늘릴 필요가 생겼을 때는 정원의 확대 조정을 요구할 수 있으며 기관은 정당한 이유 없이 이를 거부하지 못한다.

④ 기관은 장기교육, 휴직 등으로 인한 결원 발생에 대비한 인력을 확보할 수 있도록 한다.

**제44조(복수직급제도 시행)** 기관은 승진소요기간 불균형 해소를 위해 복수직급제 시행과 관련하여 조합과 사전에 합의한다.

**제45조(공로연수)** 기관은 6급 이하에 대해 공로연수를 본인이 희망할 경우에 실시하며 기간은 12개월, 6개월 중에서 선택하여 실시한다.

**제46조(인사설명회)** 기관은 조합의 요구가 있을 때에는 인사계획 및 결과에 대하여 조합원에게 설명회를 개최하여야 한다.

## 제5장 교육훈련

**제47조(교육훈련 계획)** ① 기관은 조합원의 자질 향상을 위해 중장기 교육훈련계획을 수립하여 시행한다.

② 기관은 매년 실시하는 상시학습체제에 대비 교육훈련계획 수립 시 조합의 의견을 반영한다.



**제48조(퇴직 예정자 교육실시 등)** ① 기관은 퇴직 예정 공무원 및 청원경찰 부부에 대한 해외연수를 실시한다.

② 기관은 퇴직 예정자에 대하여 퇴직 후 생활(취업, 취미, 건강 등)에 대한 교육을 실시한다.

**제49조(해외 선진행정 연수 실시)** ① 기관은 직원해외기획연수, 공무국외여행, 장단기 국외훈련, 자비부담해외연수, 국내외배낭여행, 선진 노사 문화 탐방 해외연수 등 국내외 선진행정 연수를 실시하며, 구체적인 종류 및 대상, 예산 지원 등에 대해 조합과 합의하여 실시한다.

② 기관은 공평한 연수기회를 제공해야 하며 각종 해외연수 계획 수립 시 조합과 합의하여 실시한다.

**제50조(해외연수 및 해외배낭연수 확대)** ① 기관은 조합원의 직무역량 강화, 국제경쟁력 향상, 관련 분야의 전문성을 높이기 위해 해외연수 및 해외배낭연수 기회를 확대하고 각각 2억원 이상 예산을 확보하여 다수의 조합원이 참가할 수 있도록 하며, 대상자 선발방법 및 세부운영 방법에 대해서는 조합과 협의하여 시행한다.

**제51조(국내배낭 또는 테마 여행 실시)** 기관은 직원의 직무역량 강화를 위해 국내배낭 여행을 실시하고 조합과 합의하여 충분히 예산을 확보한다.

**제52조(진학 또는 연수확대)** 기관은 국내·외 대학(원) 등에 진학 또는 연수하는 기회를 확대하여 자기개발을 위한 기회와 편의를 제공하며 일정액의 학자금을 지원한다. 지원금액에 대해서는 조합과 협의한다.

**제53조(교육 참여 기회 확대)** 기관은 근무형태 및 업무를 이유로 교육을 이수하지 못하는 직원이 없도록 한다.

**제54조(6급 공무원 장기교육 인원 확대 및 소수직렬 배려)** ① 기관은 6급 공무원의 장기교육 인원확대를 위하여 노력하여야 하고, 선발기준·원칙 등에 대하여 조합의 의견을 수렴하여 반영한다.

② 기관은 6급 공무원 장기교육 시 소수 직렬이 소외되지 않도록 한다.

**제55조(행복한 직장 문화 만들기)** 기관은 행복한 직장 문화 만들기 운영 프로그램을 조합과 합의하여 운영한다.

**제56조(직원 힐링 프로그램 실시)** 기관은 직원의 힐링 프로그램을 신설·확대한다.

## 제6장 휴가, 휴직

**제57조(일반휴가)** 기관은 조합원의 법정휴가(연가, 병가, 보건휴가, 출산휴가, 경조사휴가 등) 사용을 철저하게 보장하고 조합원이 원할 경우 적극 실시할 수 있도록 한다.

**제58조(장기재직 휴가)** 기관은 규정에 의한 장기재직 휴가를 실시할 경우 5일 기준으로 분할하여 사용할 수 있도록 한다.

**제59조(경조사휴가)** 기관은 조합원이 관련 규정에 따라 경조사로 인한 특별휴가를 시행할 수 있도록 하고, 경조사별 휴가일수가 확대될 수 있도록 노력한다.



**제60조(대체휴무)** ① 기관은 제설, 치수방재 등에 직원이 비상대기를 할 경우에는 근무일수 만큼 대체휴무를 실시한다.

② 기관은 당직근무(일·숙직 등)자에 대해 대체휴무를 실시한다.

**제61조(특별휴가)** ① 기관은 조합과 휴가 내용을 협의하여 특별휴가를 실시한다.

② 기관은 풍해·수해·화재·붕괴·폭발 등 재해 또는 재난으로 인하여 피해를 입은 조합원과 재난 발생지역에서 자원봉사 활동을 하고자 하는 조합원에게 5일 이내의 재해 구호 특별휴가를 실시한다.

③ 선거종사원(투개표종사원)에 대해 근무일에 상당하는 특별휴가를 실시한다.

**제62조(사가독서 학습휴가)** 기관은 규정 발전에 기여한 직원들이 재충전과 학습기회를 갖도록 연 2일 이내의 사가독서 학습휴가를 실시한다.

**제63조(노동절 휴무)** ① 기관은 노동절을 휴무일로 지정하고, 업무 관련 휴무하지 못하는 조합원에 대하여 대체휴무를 실시한다.

② 기관은 노동절에 조합 주관 행사가 개최될 시 이를 적극 지원한다.

**제64조(휴직 및 복직)** ① 기관은 조합원이 휴직 및 복직 신청을 할 경우 관련 규정에 따라 신속·정확하게 처리하고 조합원에게 유리하게 처리한다.

② 기관은 조합원의 휴직으로 인한 대체인력을 지원하여 업무에 지장이 없도록 하며 이에 따른 소요 예산을 충분히 확보한다.

③ 기관은 휴직 후 복직하는 조합원에게 어떠한 불이익을 주지 않는다.

## 제7장 근무환경 개선

**제65조(공기청정기 설치 등 사무실 환경개선)** ① 기관은 직원들이 쾌적하게 일할 수 있는 사무실 분위기 조성을 위해 실내 공기질을 향상시키기 위한 공기청정기 설치, 방역구제 등 조치를 취하도록 한다.

② 기관은 조합원의 근무환경 개선에 노력하여야 하며 이를 위하여 조합이 요청하는 사항에 대하여 검토 후 시행할 것을 합의한다.

**제66조(당직실 및 직원체육시설 등 개선)** 기관은 조합에서 기관에 요구 시 당직실 근무환경 실태를 조사하여 개선하고 체육시설 및 체력단련실 등 직원 관련 시설에 대해 시설 및 장비 등을 실태조사하고 개선 조치한다.

**제67조(사무실 과밀화 해소)** 기관은 과밀부서 현황을 조사하여 과밀화 해소를 위한 방안을 마련하여 시행하고 쾌적한 사무 공간 확충을 위해 최대한 노력한다.

**제68조(노후 장비 교체)** 기관은 청소행정과(차고지) 등 현장 업무 수행을 위해 운용하는 장비의 노후도를 조사하여 신속하게 교체한다.

**제69조(대형생활폐기물 배출 체계 개선)** 기관은 직원 일 줄이기 일환으로 대형생활폐기물 배출 체계 개선 대책을 수립하여 조합과 합의하여 시행한다.





## 제8장 보 수

**제70조(보수저하 불가)** 기관은 임의로 조합원의 보수를 저하시킬 수 없다.

**제71조(보수의 원칙)** 기관은 조합원 및 그 가족이 인간다운 생활을 유지할 수 있는 임금이 지급되도록 노력하며, 조합원의 복지후생에 관한 예산을 편성할 때에는 조합과 협의한다.

**제72조(보수의 임의공제 금지)** 기관은 다음 각호 이외에는 조합원의 임금에서 임의 공제하지 아니한다. (단, 법령 및 판결에 의한 경우에는 제외)

1. 소득세
2. 주민세
3. 국민건강보험료
4. 기여금(공무원연금)
5. 조합비
6. 기타 (노사협의로 공제하기로 한 부과금, 개인 대부금)

**제73조(여비)** 기관은 조합원의 여비의 지급기준을 매월 15일(1일 4시간 이상 출장 기준)로 정한다. 확인 방법에 대해서는 조합과 협의하여 실시한다.

**제74조(급량비)** 기관은 조합원에게 매월 20식 기준으로 급량비를 지급한다. 구체적인 지급방법에 대해서는 조합과 협의한다.

**제75조(시간외근무수당 등)** ① 기관은 시간외근무수당을 월 57시간 이상 지급하고, 현업근무자 및 지급기준 이상의 시간을 근무하는 인원의 수당은 지급기준 이상의 근무시간을 전액 지급한다.

② 기관은 직원 사기 진작과 여가 시간 활용 보장을 위해 시간외근무 분기별 총량관리제를 시행한다.

③ 시간외근무수당 지급 및 운영방법에 대해서는 노조와 협의하여 시행한다.

**제76조(당직수당)** 기관은 일·숙직 수당을 1일 70,000원을 지급한다.

**제77조(연가보상비)** 연가보상비 지급일수는 공무원 보수규정에 따라 20일 이상 지급하도록 한다. 다만, 예산 관련하여 변동사유가 발생할 때는 조합과 사전 협의한다.

**제78조(성과상여금)** ① 기관은 성과상여금제 및 성과연봉제 등 성과급제가 폐지되고 그 재원은 균등수당으로 전환될 수 있도록 상급기관에 건의하는 등 노력한다.

② 기관은 성과상여금제도가 폐지될 때까지 성과급심사위원회를 투명하게 개최하여 운영한다.

③ 시간선택제공무원(임기제 포함)의 성과상여금을 전일제 공무원과 동일하게 지급한다.

## 제9장 후생복지

**제79조(후생복지)** 기관과 조합은 조합원의 후생복지와 체육 및 문화행사에 관하여 공동으로 협의한다.



**제80조(휴양시설)** ① 기관은 조합원 및 조합원 가족의 복지를 위해 콘도 및 휴양소를 확보하여 사용하도록 한다.

② 휴양소 선정과 운영은 조합원들이 효율적으로 이용할 수 있도록 조합의 의견을 반영하고, 휴양소의 운영은 1월부터 12월말까지로 한다.

③ 기관은 조합과 협의하여 연간 더 많은 직원들이 사용할 수 있도록 콘도 및 휴양소를 확보하도록 노력한다.

**제81조(맞춤형복지제도)** ① 기관은 조합원의 건전 여가생활 및 자기계발을 지원하기 위하여 맞춤형복지제도를 계속적으로 시행하고 상향 조정한다.

② 맞춤형복지제도와 관련된 포인트 배정 및 사용방법 등 세부 내용은 조합과 합의하여 시행한다.

**제82조(단체보험 가입)** 기관은 조합원의 건강과 질병치유를 위해 맞춤형복지포인트와는 별개로 단체보험에 가입하여 지원한다.

**제83조(조합원 생일 축하선물)** 기관은 조합원의 생일을 맞이하여 사기진작을 위해 1인당 100천 원 이상 상당의 축하선물을 지급한다.

**제84조(구청장장 및 장례지원)** ① 기관은 사망한 조합원의 장례를 조합의 의견을 들어 구청장장으로 실시할 수 있으며 필요한 예산을 지원할 수 있다.

② 기관은 직원의 직계존비속 장례 시 무료 장제지원을 실시한다.

**제85조(체력증진활동)** ① 기관은 조합원의 심신단련과 사기진작을 위하여 봄, 가을 체육주간 중2회를 전 직원 체육행사로 실시하고 체력단련비는 1회당 30천 원 이상을 지원한다.

② 직원들의 독감 예방을 위해 조합과 협의하여 일정액의 예방 접종비를 지원한다.

**제86조(휴게실 설치)** 기관은 기 설치된 여직원 휴게실과 같이 남자 직원 휴게실을 설치한다.

**제87조(공로연수비)** 기관은 조합원의 공로연수비를 직급별 차등 지급하지 않고 동등하게 지급하며, 지급 액수는 1인당 5,000천 원으로 한다.

**제88조(동호회 활동지원)** 기관은 현행보다 동호회 활동이 활성화되도록 지원을 확대하여 시행한다.

**제89조(직원 근무복)** 기관은 직원 근무복을 격년으로 구입하여 지급한다.

## 제10장 여성 권익신장 및 양성평등

**제90조(양성평등)** 기관은 조합원의 성별을 이유로 인사 및 보수, 기타 노동조건과 관련하여 부당한 차별대우를 하지 않는다.

**제91조(임산부 보호)** ① 기관은 임신 중인 여성 조합원의 요구가 있을 때에는 본인의 의사에 따라 경미한 부서로 배치 전환토록 하며, 임신을 이유로 여성 조합원의 의사에 반한 부서 이동을 시킬 수 없다.

② 기관은 임신 중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성 조합원에 대하여 야간근



로, 휴일근로 및 시간외 근로를 본인 스스로 결정하도록 하며, 일반 여성 조합원의 야간 또는 휴일 근로는 일반 남성 조합원과 형평성을 고려하여 실시한다.

③ 기관은 임신 중인 여성 조합원에 대하여 승진, 전보, 경력, 유급휴가 등 인사상 불리한 처우를 할 수 없다.

④ 기관은 임산부 보호를 위해 임산부 공무원에 대해 1일 2시간의 모성보호시간을 보장한다.

**제92조(출생축하)** 기관은 직원 자녀의 출생을 축하하기 위해 첫째인 경우 500천 원, 둘째인 경우 1,000천 원, 셋째인 경우 5,000천 원의 축하금을 지급한다.

**제93조(산전·후 휴가 및 유사산 휴가)** 기관은 산전·후 휴가 및 유사산 휴가의 사용을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 인사상 불리한 처우를 할 수 없다.

**제94조(수유시간)** ① 기관은 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성 조합원을 위하여 1일 2시간 이상의 수유시간을 주어야 한다.

② 기관은 수유시간을 여성 조합원이 요구하는 시간에 주어야 하며, 임의로 그 시간을 변경할 수 없다.

**제95조(인권 및 여성권익 신장)** ① 기관은 조합원의 업무 효율성을 높이기 위한 직장 분위기 쇄신차원에서 직원 인권교육 및 성차별금지교육을 매년 각 1회 이상 정기적으로 실시한다.

② 직원 상호 간 언어폭력, 성차별 등 화합 분위기를 해치는 비인격적인 대우, 권위주의 및 남성 우월주의 등의 일체의 요소를 일소하기 위하여 피해 신고 창구를 상설화하여 직원 권익신장 장치로 활용한다.

③ 기관은 성희롱·성폭력·폭언·폭행을 행사한 자에 대해서는 피해자나 피해자에게 위임을 받은 직원의 요청이 있는 경우 징계위원회에 회부하며, 사건이 접수되는 즉시 조사 과정에서 피해자 보호를 위해 유급 보호휴가 및 가해자에 대한 격리조치를 취해야 한다.

**제96조(보건휴가)** 기관은 여성 조합원에 대해 월 1일의 유급 보건휴가를 준다.

**제97조(육아휴직)** 기관은 육아휴직을 이유로 인사상 불리한 처우를 하지 못하며, 육아휴직이 끝난 후 해당 조합원을 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 직무에 복귀시켜야 한다.

**제98조(직장보육시설 등 지원 확대)** 기관은 저출산 문제 해결과 후생복지 향상을 위해 취학 전 자녀들의 수요에 맞는 보육시설을 확보하여 운영한다.

**제99조(여성 휴게실 설치)** ① 기관은 여성의 권익보호를 위해 별도의 여성 휴게시설을 설치하여 운영한다.

② 기관은 여성 휴게시설 설치 및 운영 등에 관하여 조합과 합의한다.

**제100조(대체근무제도 확행)** 기관은 매년 초 출산휴가 및 육아휴직 예정자 수요 파악을 통해 대체근무자를 확보하여 행정공백을 최소화한다.



제101조(배우자 출산휴가 확대 실시) 기관은 산모 간호와 육아를 위하여 배우자인 남성에게 대해 10일의 유급 출산 휴가를 보장한다.

제102조(자녀 돌봄 휴가 실시) 기관은 연 3일 이내의 자녀 돌봄 휴가를 보장한다.

제103조(입영 특별휴가) 기관은 조합원 자녀의 군 입영 시 1일의 휴무를 보장한다.

제104조(출산자녀 지원휴가) 기관은 출산한 자녀 또는 자녀의 배우자를 둔 조합원에게 1일의 휴가를 보장한다.

제105조(직장 내 성희롱 방지 및 폭력금지) ① 기관은 남녀고용평등법 제12조에 따라 직장 내에서 상대방이 원하지 않는 언어적, 육체적, 시각적 등 각종 형태의 성희롱을 금지하고, 성희롱 또는 상대 이성에게 폭력을 행사한 자는 즉시 징계위원회에 회부하여야 한다.

② 기관은 피해 당사자의 요청 시 의사 진단에 따라 유급휴가를 부여한다.

③ 기관은 전 직원이 참여하는 인권교육 및 성차별 금지교육을 매년 1회 이상 정기적으로 실시하며 세부사항에 대해서 조합과 합의한다.

## 제11장 공직사회 개혁과 부정부패 척결

제106조(내부 고발자 보호제도 운영) ① 기관은 공무원사회 내부 조직에 잔존하는 비리 개연성을 사전 차단하고 올바른 공직윤리관 정립을 위해 내부 고발자 보호 및 보상을 위한 제도를 제정·시행한다.

② 기관은 부당한 행위 강요자 및 부패 공무원을 신고한 직원의 비밀을 철저히 보장하여야 하며, 이로 인한 어떠한 신분상 불이익도 주어서는 아니 된다.

③ 기관은 내부 고발자의 신변을 보호하고 인센티브를 부여한다.

제107조(직장 내 상사로부터 권익침해 청원) 기관은 조합으로부터 상사에 의한 인권침해 및 부당한 대우, 부패 사항에 대한 통보가 있을 경우 관련 부서로 하여금 조사하게 하여 조치 후 그 결과를 조합에 통보한다.

## 제12장 노사협의회

제108조(노사협의회 설치 및 구성) ① 기관과 조합은 원만한 노사관계 발전과 노사 공동의 이익 증진을 위하여 노사협의회를 설치하여 운영한다.

② 노사협의회 구성, 세부운영 및 방법 등은 노사 간 합의에 의하여 결정한다.

제109조(합의사항의 효력) 기관과 조합은 노사협의회에서 합의된 사항에 대해서는 성실하게 이행하여야 한다.

제110조(회의 개최) 노사협의회는 연 2회(상·하반기) 정기적으로 개최하되 노사 간 합의하여 수시 개최할 수 있다.

제111조(자료 협조) 기관과 조합은 상호 필요한 자료를 요청하였을 경우에 공개 가능한 자료에 대해서는 상호 성실히 협조한다.



## 제13장 단체교섭

**제112조(교섭원칙)** 단체교섭은 기관과 조합이 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙에 따라 신속하고 원만하게 타결되도록 추진한다.

**제113조(교섭의 대상)** 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 노동조합 활동 및 노동조건에 관한 사항
2. 인사제도 및 교육훈련에 관한 사항
3. 모성보호 및 성평등에 관한 사항
4. 공직사회 개혁 및 부정부패 척결에 관한 사항
5. 조합원의 후생복지에 관한 사항
6. 노사협의회 및 단체교섭에 관한 사항
7. 그 밖에 기관과 조합이 필요하다고 인정하는 사항

**제114조(단체교섭 요구 및 의무)** ① 기관과 조합은 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때에는 구체적으로 교섭안건과 교섭위원 명단을 명시하여 상대방에게 문서로 통지하여야 한다.

② 기관과 조합은 제1항의 규정에 의한 단체교섭을 요구받은 경우 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 하며, 교섭절차는 관계 법령에 따른다.

**제115조(교섭위원)** ① 기관과 조합의 대표자는 단체교섭에 성실히 임하여야 한다.

② 대표 교섭위원이 부득이한 사정으로 인하여 참석하지 못할 경우 교섭위원 중 1인을 대표교섭위원으로 선임하여 상대방에게 위임사실을 통보한다.

③ 회의의 의장은 기관과 조합의 대표위원이 교대로 한다.

④ 교섭위원은 기관과 조합 각각 10명 이내의 동수로 구성한다.

**제116조(간사 선임)** 기관과 조합은 각각 간사 1명을 두어 단체교섭에 필요한 사전 준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 하게 한다.

**제117조(자료 협조)** 단체교섭과 관련 있는 자료에 대하여 근거자료를 요구할 시 열람 및 제공이 가능한 범위 내에서 성실히 협조한다.

**제118조(단체협약의 효력 발생)** 본 협약은 문서로 작성하여 기관과 조합의 대표자가 서명날인 하고 교섭위원이 연서함으로써 효력이 발생한다.

## 부 칙

**제1조(협약의 유효기간)** ① 단체협약의 유효기간은 2년으로 한다.

② 본 협약의 유효기간이 만료되어 새로운 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 체결되지 아니한 경우에 본 협약은 새로운 협약이 체결될 때까지 계속 효력을 가진다.

**제2조(합의의 형식)** 기관과 조합 간 합의할 사항은 문서로 함을 원칙으로 하고 기관과 조합이 공히 필요하지 않다고 인정하는 사항은 예외로 한다.

**제3조(협약갱신)** ① 기관과 조합 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효



기간 만료일 30일 전까지 서면으로 갱신요구안을 제출하여야 한다.

② 기간 내에 갱신을 위한 교섭 요구가 없을 때는 본 협약이 자동 갱신된 것으로 간주한다.

**제4조(보충협약 및 재교섭)** ① 사회적·경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대해서는 노사 간 합의하에 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 기관과 조합이 재교섭하기로 합의한 날로부터 20일 이내에 교섭을 개시하도록 한다.

③ 본 협약의 유효기간 중이라도 기관과 조합이 합의하였을 때에는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

**제5조(이의해석)** ① 본 협약의 해석 및 운영상 이의가 발생한 경우에는 기관과 조합이 합의하여 결정한다.

② 노사 간 상당한 노력에도 불구하고 의견일치가 이루어지지 않을 경우에는 일방은 중앙노동위원회에 단체협약의 해석 및 이행방법에 관한 견해의 제시를 요구할 수 있으며, 이 경우 견해 제시 요구 전 상대방에게 그 사실을 통보하여야 한다.

**제6조(협약의 이행)** 기관과 조합은 본 협약을 성실히 준수 이행할 의무를 진다. 본 협약의 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

**제7조(이행사항 통보)** 기관은 본 협약 체결 후 2개월 이내에 협약 이행계획서를 조합에 제출하여야 하며, 이행상황 및 추진결과를 연 2회 이상 조합에 통보한다.

**제8조(협약서의 보관)** 본 협약의 합의된 사항은 문서로 2부를 작성하여 기관과 조합이 각각 1부씩 보관하고 사본 1부는 고용노동부장관에게 제출한다.

2018. . .

서울특별시

전국공무원노동조합 서울지역본부

성동구청장 정 원 오 (서명)

성동구지부장 최 보 경 (서명)

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_



교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_

교섭위원 ○ ○ ○ \_\_\_\_\_



## 교섭위원 명단

연번	직책	성명	소속부서	직급	전화번호	본교섭위원	실무교섭위원
1	지 부 장	최보경	세 무 1 과	세무6급	5971	대표교섭위원	/
2	수석부지부장	성준영	총 무 과	행정7급	5973	간사	간사
3	부 지 부 장	김영우	정 보 통 신 과	행정6급	5877	교섭위원	실무대표교섭위원
4	회계감사위원장	장영선	치 수 과	전기6급	6076	교섭위원	교섭위원
5	정치통일위원장	이해일	교 통 지 도 과	방호6급	5747	교섭위원	교섭위원
6	제도개선위원장	이경이	민 원 여 권 과	행정6급	5222	교섭위원	교섭위원
7	사 무 국 장	오경수	세 무 2 과	세무7급	5362	교섭위원	교섭위원

