

2020년 단체협약

2020년 12월 30일

서울특별시

전국공공운수노동조합

14전
운수
비스
합우

전국공공운수노동조합
사무국

서울특별시

합위원장인

전 문

서울특별시(이하 '서울시'라 한다)와 전국 공공운수노동조합 서울지역 공무직 지부(이하 '노동조합'이라 한다)은 헌법과 노동관계법의 기본 정신에 따라 상호 존중하며 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 조합원의 정치·경제·사회·문화적 지위를 향상하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조(교섭단체) ① '서울시'는 소속된 공무직, 준공무직의 업무를 노조법 상 하나의 사업으로 보며, 조합이 전 조합원을 대표하여 단체협약 및 기타 사항에 대하여 교섭하는 단체임을 인정한다.

② '노동조합'이 '서울시'에 교섭 등을 요청할시 교섭단을 구성하여 성실히 교섭에 응하여야 한다.

제2조(협약의 우선) 이 협약에 정한 기준은 근로기준법과 규정에 우선하며, 그 중 협약 기준에 미달하거나 상반되는 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약 기준에 따른다.

제3조(협약의 적용범위) 이 협약은 서울특별시에 근무하는 공무직과 준공무직(공무직 전환이 예정된)에게 적용한다.

제4조(기존의 노동조건과 조합 활동 권리 저하금지) '서울시'는 '노동조합'이 확보한 조합 활동 권리와 노동조건을 유지한다.

제5조(조합원의 자격과 가입) ① 조합가입 대상자의 범위는 '서울시'에 근무하는 공무직과 준공무직(공무직 전환이 예정된) 노동자로 한다.

② 공무직 임금 및 복지에 동의하지 않는 자는 단체협약 적용을 하지 아니한다.

③ '서울시'는 부당노동행위로 인하여 해고의 효력을 다투고 있는 자를 중앙노동위원회 재심판정이 있을 때까지 조합원이 아닌 자로 해석해서는 아니 되며, 사업장내 출입과 활동을 제한할 수 없다.

제6조(규정의 제정과 개정) 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경절차) 제①항을 준용 한다.

제7조(호칭) 조합원의 호칭은 "공무직인" 준공무직 (공무직 전환이 예정됨) 이라 한다.

제2장 조합 활동

제8조(조합 활동의 보장) ① '서울시'는 조합원의 근로시간의 자유로운 조합 활동을 보장하고, 조합 운영 및 본조에 정한 조합간부의 활동에 개입하거나 활동 내용을 사전이나 사후에 보고하도록 요구해서는 안 되며, 정당한 조합 활동을 할 경우에는 어떠한 부당한 처우도 하지 않는다.

② '서울시'는 서울지역공무직지부(이하 '지부'라 함) 대표가 지명한 3명의 상근자(근로시간 면제를 사용하는 사람)에 대하여 근무시간 중 자유로운 조합 활동을 보장하며, 신분 기타 처우에 대해 일반조합원과 동일하게 대우한다. 다만, 상근자 사용시간 이외의 근로면제시간은 대표교섭 노조에서 주관하여 시간을 배분한다.

③ 조합원이 근무시간 중 조합 활동(운영위원회, 대의원대회, 교육)을 하고자 할 때에는 노동조합은 '서울시'에게 사전에 통보하고 승인을 얻어야 하며, '서울시'는 이를 위해 특별한 사유가 없는 한 최대한 편의를 제공한다.

④ 근로시간면제 사용 시 대상 업무의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 단체교섭, 노사협의회, 고충처리 등의 노사관계 관련업무
2. 노동조합 유지·관리업무(정기총회, 대의원회, 임원선거, 회계감사 등)와 노조운영 및 일상 활동 등의 업무

⑤ 제②항의 조합 활동을 보장받는 자는 사업소당 1명을 초과할 수 없다.

제9조(조합원 교육시간) ① '노동조합'(지회)은 '서울시'의 승인 시 월 5시간(연 8회)의 조합원 교육시간을 사용할 수 있다. '노동조합'(지회)은 조합원 교육시간을 분할하여 사용할 수 있으며, 조합원 교육시간의 분할 사용은 연간 1회에 한한다.

② '노동조합' 지부는 연 2회에 한하여 월 4시간의 사업장의 교육시간을 사용할 수 있다.

③ '서울시'는 신입직원 교육 시 노동조합 소개시간을 2시간 부여한다.

④ 제①항부터 제③항까지의 교육시간은 교육 외 목적으로는 사용할 수 없다.

⑤ '노동조합'이 제①항부터 제③항까지의 교육시간 승인을 얻기 위하여 교육대상자 명단과 교육일시·장소를 교육시행 7일 전까지 '서울시'에 사전 통보하여야 한다.

⑥ 본조에서 '지부'와 '지회'는 그 명칭을 불문하고 노동조합의 조직형태와 관계없이 다음과 같다.

1. 지부 : '서울시'에 교섭을 직접 요구하거나 교섭권을 위임받아 교섭을 요구하는 노동조합의 조직 단위 (기업별 노동조합 또는 초기업별 노동조합의 기업별 산하조직)

2. 지회 : 1호에 따른 '지부'의 바로 아래의 조직 단위

노조위원장인

노조위원장인

노조위원장인

제10조(홍보활동 보장) ① '서울시'는 '노동조합'의 정당한 홍보활동을 보장한다.

② '서울시'와 '노동조합'이 합의하는 장소에 조합 전용게시판을 설치하며, 노동조합의 인쇄물을 조합원에게 자유롭게 배부할 수 있고 기타의 홍보활동 중 '서울시'의 시설물을 이용할 경우 사전에 승인을 받아야 한다.

③ '서울시'는 정당한 조합 활동에 영향을 미치는 인쇄물 배포와 부착 등 홍보활동을 할 수 없다.

제11조(조합비 등 일괄공제) ① '서울시'는 조합비와 '노동조합'이 결의하여 요청한 항목을 일괄 공제하여 급료지급일부터 3일 이내 조합계좌에 송금하고 조합원 담당 총괄 부서를 통해 공제 명세서를 '노동조합'에게 인도한다. 단, 조합원이 공제금의 일괄공제를 거부할 경우에는 공제할 수 없다.

② '노동조합'은 매월 1일부터 말일까지의 기간 동안 조합원 변동이 있는 경우 이를 '서울시'에게 임금지급일 5일 전까지 일괄 통보한다. 단, '서울시'는 '노동조합' 가입 후 조합비 일괄 공제 전까지 조합 활동에 있어서 해당 공무원의 조합원 자격을 인정한다.

제12조(시설편의 제공) ① '서울시'는 조합 활동에 필요한 노동조합 사무실과 기본시설(책상, 전화 등)을 가능한 범위 내에서 제공한다.(전화비용 등은 기본요금에 한한다.)

② '노동조합'은 조합의 각종회의, 교육, 행사 등에 필요한 장소, 시설, 차량을 사용하고자 할 때에는 '서울시'의 승인을 얻어 사용하고 '서울시'는 최대한 협조한다.

③ 본 조합과 관련된 상급단체나 노조 조합원의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장한다.

제13조(문서 열람, 복사와 자료 제공) ① '서울시'는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 서울시의 규정, 규칙 등을 공시해야 한다.

② '서울시'는 '노동조합'의 요청이 있을 시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건, 산업안전에 관한 사항, 업무에 관한 사항 등 기타 조합 활동에 필요한 문서와 자료를 제공하고 이의 열람과 복사에 협조한다. 단, 관계 법령 및 조례에 의하여 비공개로 정한 사항은 제외하고 행정정보공개와 관련한 법률에 따른다.

제14조(통지의무) '서울시'와 '노동조합'은 다음 각 호에 해당하는 경우는 이를 조속히 상호문 서로 통지하여야 한다.

① '서울시'가 통지할 사항

1. 취업규칙과 제 규정의 개폐
2. 서울시의 조합원에 관한 업무 담당 직원의 임면과 보직 변경
3. 조합원의 상벌관련 계획과 결과
4. 조합원의 채용, 이동, 퇴직, 소속된 기능, 조직과 직제개편의 결과

② '노동조합'이 통지할 사항

1. 규약의 변경
2. 조합 임원과 간부의 보직 임면에 관한 사항
3. 조합원의 가입, 탈퇴 등 변동사항
4. 조합의 상급 및 외부단체 가입·탈퇴사항

제3장 인 사

제1절 인사 원칙

제15조(인사) ① '노동조합'은 조합원의 인사권이 '서울시'에게 있는 것을 인정하고, '서울시'는 합리적이고 공정한 인사를 하여야 한다.

② '서울시'는 조합의 지(분)회장, 대의원 인사 시 사전에 본인의 의견을 들어 실시한다.(전 임자는 예외로 한다.)

제16조(이의제기) '서울시'의 인사결정에 이의가 있을 때 '노동조합' 또는 해당 조합원은 인사 결정 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 이의를 제기할 수 있으며, 이의가 제기되면 '서울시'는 21일 이내에 재심의해야 하며, 3일 이내에 결정 사항을 서면으로 통보하여야 한다.

제2절 채용·정년

제17조(채용) 조합원의 신규채용은 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개 하며, 그 절차를 공정하게 처리하여야 한다.

제18조(우선 채용) '서울시'는 구조조정의 일환으로 조합원에서 해고된 자에 대하여 '서울시'는

해고일로부터 2년 이내에 조합원을 신규채용 할 때 우선 채용하고, 산업재해로 인해 사망한 자의 피부양가족의 요구가 있을 때 그 피부양가족을 공무직관리규정에 의해 우선적으로 채용한다.

제19조(정년) 조합원의 정년은 만60세가 되는 해의 12월 말로 한다.

제3절 휴직·복직

제20조(휴직사유와 기간) 서울특별시 공무원과 동일하게 실시한다.

제21조(휴직자 처우) 서울특별시 공무원과 동일하게 실시한다.

제22조(복직) ① 휴직 기간이 만료된 조합원이 휴직기간 만료일로부터 15일 이내에 복직신고를 한 때에는 당연 복직되나, 위 기간 내에 복직신고가 없거나, 휴직사유가 소멸되지 않았을 경우에는 근로의 의사나 능력이 없는 것으로 간주하여 자동퇴직 처리한다.

② 휴직기간 만료 전이라도 휴직사유가 소멸되어 휴직자가 복직하고자 할 때 '서울시'는 즉시 원직에 복직시켜야 한다.

③ 복직신고를 한 날로부터 7일 이내에 복직명령을 하지 아니할 때는 8일째 되는 날 당연히 복직된 것으로 한다.

제4절 징계·해고

제23조(징계사유) '서울시'는 조합원 중 별표 1에 해당하는 자를 제외하고는 징계할 수 없다.

제24조(징계위원회 구성) 징계위원회는 '서울시'가 지정한 3명으로 구성하고 노조 측 참관인에게 진술기회를 부여하며, 징계위원회 종료 시까지 참관을 보장하고 보장되지 않을시 징계는 무효이다.

제25조(징계절차) '서울시'가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 절차를 거쳐야 한다.

1. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 징계위원회를 개최하여야 하며, 대상자의 인적사항, 징계사유, 징계위원회 개최일시와 장소를 명시하여 징계위원회 개최 3일전까지 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.

2. 징계위원회는 징계사유 발생일로부터 2년 이내, 징계사유가 확인되거나 알려진 때로부터

터 1년 이내, 징계에 회부된 때로부터 3개월 이내에 개최하여야 하며, 해당 조합원에게 문서 또는 직접 진술의 소명기회를 주어야 하고, 증인을 신청할 필요성이 인정된 때에는 증인진술의 기회를 부여할 수 있다.

3. 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 7일 내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 징계위원회는 접수일로부터 30일 이내에 재심 통보하여야 한다.
4. 새로운 사실이 드러나지 않는 한 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 해고 이외의 징계의 경우에는 재심 결정시까지 원심은 효력을 정지한다.

제26조(해고의 예고와 제한) '서울시'가 조합원을 해고할 때는 30일 이전에 본인과 '노동조합'에게 통보해야 한다. 단 30일전 해고예고를 하지 않았을 시 평균임금의 30일분 이상의 해고수당을 지급한다.

제27조(부당징계와 해고) 징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등의 판정을 받았을 때 '서울시'는 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 결정서가 접수된 날로부터 징계를 중지 처분한다. 해고의 경우에는 즉시 원직 복직한다.
2. 무효처분시의 조합원 임금은 당해 기간만큼 임금을 소급지급하고, 최종 확정판결이 무효의 일 때에는 소송에 수반된 경비는 판결에 따른다. 단, 공무원이 해고 기간 중 다른 직장에 종사한 수입은 공제한다.

제4장 고용보장

제28조(적정인력 확보와 정원유지) ① '서울시'는 적정인력 확보와 정원을 유지함을 원칙으로 한다.
② '서울시'는 공무원의 장기 휴가 및 휴직 발생 시 예산의 범위 안에서 대체인력을 투입하도록 한다.

제29조(일용직 등 비정규고용의 제한) ① 조합원의 근로 작업 환경개선을 위해 노력한다.
② '서울시'는 조합원이 행하는 업무에 대하여 일용직 등 비정규직을 사용하지 않음을 원칙으로 한다.
③ 기존에 있는 기간제 근로자에 대하여 정규직(조합원) 전환을 위하여 노력한다.

제30조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① '서울시'는 긴박한 경영상의 이유로 조합원을 해

- 고하려면 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 '노동조합'과 협의해야 한다.
- ② 제①항의 경우 '서울시'는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.
- ③ 경영상의 이유로 인해 해고한 경우 조합원을 해고한 날부터 3년 이내 해고된 조합원이 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 조합원이 원하면 그 조합원을 우선적으로 고용한다.

제31조(신기술 도입) 새로운 기술 또는 기계 설비를 도입하거나 작업방식을 변경하고자 할 경우 노동조합에 사전에 관련정보를 제공한다.

- 제32조(교육훈련)** ① '서울시'는 신규 채용자에게 대하여 전 공정에 대한 설명과 기술교육이 필요할 시는 교육과 수칙 등의 교육을 실시하여야 한다.
- ② '서울시'는 조합원이 새로운 기술 또는 기계설비 도입, 배치전환 등으로 새로운 직무를 담당하게 될 때 필요한 교육을 실시해야 한다.
- ③ 이상의 교육훈련에 소요된 시간은 근무한 것으로 간주하며, 교육훈련에 소요된 비용 일체는 '서울시'가 부담한다.

제33조(외주 또는 하도급) '서울시'는 업무의 일부 전체를 외주 시 고용관계, 근로조건 변동이 발생하는 경우 '노동조합'에 사전에 관련정보를 제공한다.

제5장 임 금

- 제34조(임금의 정의와 구성)** ① 임금이란 노동력의 대가로서 조합원에게 지급되는 일체의 금품으로서 기본급, 상여금, 각종수당, 기타 임시로 지급되는 금품으로 구성된다.
- ② 통상임금은 소정시간을 근로한 조합원에게 정기적, 일률적으로 지급키로 정해진 금액을 말한다.
- ③ 평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 취업 후 3월 미만도 이에 준한다.
- ④ 조합원의 임금은 임금협약에 따른다.

제35조(수당) '서울시'는 조합원에게 다음과 같이 수당을 지급한다.

1. 가족수당 : 공무원 가족수당 규정과 동일하게 적용한다. (2017. 1. 1. 부터 시행한다.)
2. 기타 수당은 임금협약으로 정한다. (근로시간면제자 연장·휴일 수당은 임금협약에 따른다.)

제36조(임금지급일) ① '서울시'는 매월 20일 이전에 임금을 전액 본인에게 은행계좌로 지급한다. 단, 지급일이 휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

② 명절휴가비는 설과 추석에 지급한다.

③ 설, 추석 명절이 20일 이후부터 말일 이전 사이에 속할 시는 그 달의 임금전액을 명절 전에 지급 하고 결근 등으로 인한 정산은 다음 달 임금 지급 시 한다.

제37조(임금의 임의공제 금지) '서울시'는 다음 각 호를 제외하고는 임금에서 공제할 수 없다.

1. 근로소득세, 주민세
2. 의료보험료, 고용보험료, 국민연금 분담금
3. 조합비, 조합 결의에 의한 부과금
4. 노동조합 규약상의 의결기구에서 결의한 사항
5. 기타 노사 합의로 공제기로 결정한 사항 및 법률에서 공제를 명시한 사항

제38조(휴업지불) '서울시'의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70%이상을 지급한다.

제39조(퇴직금) ① 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다. '서울시'는 조합원에게 지방공무원 보수규정 등 관계법령에서 정하고 있는 공무원 채용시 군 경력 가산방식을 준용하며, 병역법에 의한 군의 복무기간을 근속년수에 가산하되 군복무 경력은 3년 범위 내 기간으로 한다.

② 공무원 연금과 통합시 임용 전 복무기간 합산은 공무원연금법에 따른다.

③ 제①항의 퇴직금 산정시 서울시 및 타 기관에서 군복무경력을 인정받아 퇴직금을 지급받은 사실이 있는 경우에는 중복인정하지 아니한다.

④ '서울시'는 조합원이 퇴직금중간정산을 신청하는 경우 책정된 예산의 범위 내에서 근로자 퇴직급여보장법에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한다. 퇴직금중간정산은 근속년수와 관련된 각종 근로조건에 영향을 미치지 않는다.

제40조(경력의 산정) ① 호봉획정시 인정되는 경력은 국가·지방자치단체·공공기관 및 민간분야의 근무경력과 군복무 경력으로 한다. 단, 국가·지방자치단체·공공기관 및 민간분야의 근무 경력은 2012.5.1. 이후 입사자에 대하여만 인정한다.

② 제①항에 따라 인정되는 국가·지방자치단체·공공기관의 근무경력에 민간분야의 공

공기관에 직접 고용되어 근무한 유급상근 경력으로 한다. 본 협약에서의 '공공기관'은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관과 「지방공기업법」 및 「지방자치 단체의 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」에 따른 산하기관을 말한다. 단, 서울시 및 서울시 산하기관에서 파견 또는 용역의 형태로 유급상근으로 근무한 기간은 제①항의 근무경력에 포함한다.

③ 제①항에 따라 인정되는 민간분야의 근무경력도 근로계약서 상 명시되어 있는 업무와 동일한 업무에 직접 종사한 유급상근 경력으로 한정한다.

④ 제①항부터 제③항까지의 근무경력은 모두 합하여 5년을 초과할 수 없다. 단, 제①항의 근무경력도 별도로 호봉에 반영하되 임금협약 제5조에 따라 5년을 초과할 수 없다.

⑤ 본 협약에서 별도로 정한 사항을 제외하고 호봉의 획정과 정정, 승급에 관하여는 「지방공무원 보수규정」 등 관계 법령을 준용한다.

⑥ 제①항부터 제⑤항의 적용에 있어서 유급상근의 기준은 1주 40시간으로 하며, 1주 40시간 미만으로 근무한 경력은 시간에 비례하여 호봉에 산정한다.

제41조(장기근속금) '서울시'는 퇴직하는 자에 대하여 각 호의 지급률을 가산하여 지급한다.

1. 5년 이상 근속하고 퇴직한 자에게는 50%를 가산한다.
2. 순직한 자에 대하여 1호의 지급률에 20%를 추가하여 가산한다.

제6장 노동시간·휴일·휴가

제1절 노동시간

제42조(노동시간) ① 노동시간은 1일 8시간, 주 5일 근무, 1주일에 40시간을 기준노동시간으로 한다. 단, 토요일 및 일요일 근무는 근로자 측과 사전 협의하여야 한다.

② 노동시간이라 함은 실제 작업 시간·교대 시간·조회 시간·청소 시간·교육 시간 등 '서울시'의 통제 아래 있는 시간과 '서울시'가 주관하는 각종 행사 중 조합원의 참석의무를 명령하는 시간을 말한다.

③ '서울시'는 제①항의 기준노동시간을 초과하는 노동시간에 대해서는 연장노동 수당을 지급해야 한다.

④ 강설, 강우의 예보 및 야간작업을 위한 대기근무 예정인 조합원이 '서울시'의 승인을 받아 근무지를 떠나서 근무를 위한 식사 및 휴게시간은 근무한 것으로 본다. 단, 벗어난 근무지는 곧바로 원직에 복귀 가능한 통상의 범위 내 이어야만 한다.

- 제43조(휴게시간)** ① 1일의 8시간 노동에 대한 휴게시간 및 점심시간은 60분으로 한다.
 ② 겨울철·여름철 기온 차가 심할 때는 노사협의로 별도의 유급 휴게시간을 부여한다.
 ③ 휴게시간은 일제히 그리고 자유로이 사용할 수 있도록 보장한다.

제44조(사업과 종업시간) ① 사업시간은 09시00분, 점심시간은 12시00분부터 13시00분까지, 종업시간은 18시00분으로 한다. 다만, 교대 근로의 경우 사업 및 종업시간을 조정할 수 있다.

② 소정근로시간은 일 8시간, 주 40시간으로 하며 월 통상 임금산정기준시간은 209시간으로 한다. (2016년 1월부터 적용)

1. 교대제 근로의 경우, 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간, 월 통상임금산정기준시간은 209시간을 원칙으로 하되, 사업소 사정에 따라 상기 소정근로시간 및 통상임금산정기준근로시간 내에서 달리 정할 수 있다.
2. 소정근로시간이 1일 8시간, 1주 40시간, 월 통상임금산정기준시간이 209시간에 미달하는 경우 임금협약서 상의 봉급표의 월급여액 및 명절휴가비를 월 통상임금산정기준시간에 비례하여 지급한다.

③ '서울시'가 사업시간이나 종업시간 등 근무시간을 변경하고자 할 때는 '노동조합'과 협의하여 조정 시행할 수 있다. 단, 청소, 시설, 경비 분야는 탄력근무제를 실시한다.

④ 시설·경비·대민종사원(운전) 공무직은 기관 및 사업소 특성에 따라 교대제 근무를 실시할 수 있으며, 교대제 운영방법은 각 사업소 특성에 따라 달리 정할 수 있다. 교대제 근무를 실시할 경우 단체협약 제 46조 제 2호의 유급휴일에 근로한 임금에 대해서는 휴일노동수당을 지급한다.

제45조(연장노동, 야간노동, 휴일노동) '서울시'는 연장노동과 야간노동 또는 휴일노동에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 각각 가산하여 지급하여야 한다.

제2절 유급휴일·유급휴가

제46조(유급휴일)

1. 주휴일

단, 교대제근무사원에 대하여는 「월 근무편성표」에 따라 휴무일을 부여하되, 각 주의 첫 번째 휴무일을 유급 주휴일로 한다.

2. 관공서의공휴일에관한규정에 따른 휴일(임시공휴일 포함, 지역선거는 공무원 규정을 준용한다.)
3. 노동절

제47조(연차유급휴가의 산정·부여) ① 연차유급휴가는 회계연도(매년 1월 1일부터 12월 31일까지)를 기준으로 출근율에 따라 산정·부여한다. 회계연도 중에 입사한 공무원에 대하여는 입사일 부터 당해 연도 12월 31일까지의 기간에 비례한 일수를 다음해에 연차유급휴가로 부여한다.

② 전항에도 불구하고 사용부서의 상황에 따라 입사일을 기준으로 연차유급휴가를 산정·부여할 수 있다.

③ 계속근로기간이 1년 미만인 기간 동안에는 1개월 단위로 1일의 연차유급휴가를 부여한다.

④ '서울시'는 3년 이상 계속하여 근로한 공무원에게는 제①항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다. 연도 중에 입사한 공무원의 경우, 만 3년이 되는 해의 다음해부터 가산휴가가 발생한다.(근로기준법에 따른다.)

⑤ 연차유급휴가 산정에 있어서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 공무원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제①항부터 제③항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제③항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

제47조의2(연차휴가의 사용과 미사용 수당) ① 연차유급휴가는 1일 단위(8시간)로 사용하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 공무원 직원이 희망하는 경우 반일 단위(4시간)로 사용할 수 있다.

② 미사용한 연차유급휴가에 대하여는 사용 기간이 종료한 후 급여 지급 시 다음 각 호에 따라 연차유급휴가 미사용 수당을 지급한다.

1. 연차유급휴가 미사용 수당 = 통상시급 x 8시간 x 연차유급휴가 미사용 일수
2. 제1호에도 불구하고 탄력적 근로시간제가 적용되는 공무원의 경우, 8시간을 기준으로 환산한 연차유급휴가 총 시간에서 탄력적 근로시간제 합의서에 정해진 연차유급휴가 사용 근로일의 근로시간을 제외한 나머지 시간에 대하여 연차유급휴가 미사용 수당을 지급한다.

③ 제47조 제③항에 따라 계속근로기간이 1년 미만인 기간 동안 발생한 연차유급휴가는 제47조 제①항과 제②항에 따라 발생한 연차유급휴가의 사용 청구권이 소멸하는 날까지 사용할 수 있다.

- ④ 근로기준법 제61조에 규정된 연차유급휴가의 사용촉진제도는 적용하지 아니한다.
- ⑤ 퇴직자에 대하여는 입사일을 기준으로 연차유급휴가를 재산정하여 정산한다.

제47조의3(연차휴가제도 변경에 따른 경과규정) ① 연차유급 휴가 관리기준을 입사일에서 회계연도로 변경하는 경우 다음 각 호에 따른다.

1. 변경된 기준이 적용되는 해의 전년도 입사일부터 그 해의 말일까지의 기간에 비례하여 변경된 기준이 적용되는 해의 1월 1일에 연차유급휴가를 부여한다.
2. 변경된 기준이 적용되는 해의 전년도 입사일에 발생한 연차유급휴가는 변경된 기준이 적용되는 해의 12월 31일까지 사용할 수 있다. 이 경우 먼저 발생한 연차유급휴가부터 사용한 것으로 본다.
3. 제1호 및 제2호에 따라 사용하고 남은 연차유급휴가는 변경기준이 적용되는 해의 다음연도 1월에 일괄하여 미사용수당으로 지급한다.

- ② 연차유급 휴가 관리기준을 회계연도에서 입사일로 변경하는 경우 다음 각 호에 따른다.
1. 변경된 기준이 적용되는 해의 1월 1일부터 그 해의 입사일의 전일까지의 기간에 비례하여 변경된 기준이 적용되는 해의 입사일에 연차유급휴가를 부여한다.
 2. 변경된 기준이 적용되는 해의 1월 1일에 발생한 연차유급휴가는 변경된 기준이 적용되는 해의 다음 연도 입사일의 전일까지 사용할 수 있다. 이 경우 먼저 발생한 연차유급휴가부터 사용한 것으로 본다.
 3. 제1호 및 제2호에 따라 사용하고 남은 연차유급휴가는 변경기준이 적용되는 해의 다음연도 입사일이후 임금지급일에 일괄하여 미사용수당으로 지급한다.

제48조(경조휴가) <삭제>

제49조(병가) ① 서울특별시 공무원과 동일하게 실시한다.

② <삭제>

제50조(공가) 서울특별시 공무원과 동일하게 실시한다. (2017.1.1.부터 시행한다.)

제51조(특별휴가) 서울특별시 공무원과 동일하게 실시한다. (2015.1.1.부터 시행한다.)

제7장 남녀평등과 모성보호

제52조(남녀평등과 모성보호) ① '서울시'는 헌법의 평등이념과 '남녀고용평등법과 일·가정 양립지원에 관한 법률'에 따라 고용에 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하는 한편, 모성을 보호하고 직업능력을 개발하여 여성노동자들의 지위향상과 복지증진에 기여한다.

② '서울시'는 여성이 가정과 직장을 조화롭게 양립함으로써 실질적인 평등권과 노동권을 실현할 수 있도록 해야 한다.

③ '서울시'는 노동자의 모집과 채용, 임금, 교육, 배치, 퇴직, 해고에 여성인 것을 이유로 남성과 차별대우나, 여성에게 현저히 불리하게 작용하는 제도, 규정, 조치 등을 취해서는 아니 된다.

제53조(직장 내 성폭력 예방과 금지) ① 성폭력이라 함은 강간, 강제추행, 준강간, 준강제추행 등의 행위와 원하지 않는 성적 의미가 포함된 육체적, 언어적, 시각적 표현이나 표현물에 의한 각종 형태의 성희롱을 말한다.

② '서울시'는 여성조합원이 사용자, 다른 노동자 및 업무에 관련한 제3자의 성폭력을 금지하고 안전한 환경에서 일할 수 있도록 하기 위한 노력을 해야 한다.

③ 성폭력을 행사한 자에 대해서는 직위·직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여야 하고, 성폭력의 정도와 피해자의 피해정도에 따라서 해고, 대기발령, 부서이동, 직위강등, 감봉, 각서쓰기 등의 조치를 일관적이고 신속하게 취해야 한다.

④ 직장 내에서 성폭력 사건에 대한 진정이나 해결의 요구가 들어올 경우에 '서울시'는 즉시 그것을 조사하고 즉각적이고 효과적인 시정조치를 취하여야 할 의무를 진다.

⑤ '서울시'가 성폭력 피해자를 조사할 경우에는 피해자의 모든 발언을 심각하고 진지하게 청취하고 모든 비밀을 지키며 피해자와 증인을 가해자의 보복으로부터 보호하여야 한다.

⑥ 직장 내 성폭력을 이유로 피해자에게 고용상의 불이익을 가해서는 안 된다.

제54조(폭행 등의 금지) ① '서울시'는 어떠한 이유로도 여성조합원에게 폭언, 폭행, 구타 등의 폭력행위를 하지 않도록 해야 한다.

② 노동자간에 있어서도 폭언, 폭행, 구타행위를 금지한다.

③ 폭행을 행사한 자에 대해서는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부할 수 있다.

제55조(모성보호휴가) <삭제>

제56조(산전산후휴가) ① '서울시'는 임신 중의 여성 공무원에 대하여 산전·산후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 휴가를 주어야 하며, 산후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상이 보장되도록 하여야 한다. 단, 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.

② '서울시'는 임신 중인 여성조합원의 청구가 있을 시 경미한 작업으로 배치 전환하여야 하며, 시간외 노동 또는 야간노동을 시키지 못한다.

③ 기타 산전산후휴가와 관련한 사항은 근로기준법에 따른다.

④ <삭제>

제57조(유산휴가) <삭제>

제58조(임산부 근로시간 단축) <삭제>

제59조(육아휴직) ① '서울시'는 공무원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 단, 다음의 경우에는 허용하지 아니한다.

1. 휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우
2. 삭제

② 제①항 규정에 의한 육아휴직 기간은 3년 이내로 한다.

③ 육아휴직기간의 근속기간 산정은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따른다.

④ '서울시'는 근로자가 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다.

제60조(수유시간) <삭제>

제61조(야간노동금지) ① '서울시'는 여성 공무원에게 오후 10시부터 오전 6시까지의 야간 노동을 시키지 못한다. 다만, 노동자의 동의와 노동부장관의 인가를 얻은 경우는 그러하지 아니한다.

② 임신 중인 여성에 대해서는 야간노동을 시키지 않는다.

제8장 산업안전보건

제62조(산업안전보건) ① 산업안전보건법에 따른다.

- ② '서울시'는 조합원에게 연 1회 일반건강검진을 실시한다. 연도를 기준으로 홀수 년은 작업연관성 건강검진, 짝수 년은 근골격계 질환관련 건강검진을 실시하며, 일반건강검진에 포함하여 실시하고, 검진비용은 1인당 250,000원을 기준으로 예산을 편성하여 지원한다.
- ③ 시설, 경비 등 특수건강검진 필요한 직종에 대해서는 특수건강검진 항목을 포함하여 검진을 실시한다.
- ④ 건강검진기관은 교섭대표노동조합이 지정하는 것을 원칙으로 하며 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합들에게 건강검진기관 선정 및 건강검진 대상항목 등에 대하여 안내한다. 단, 비조합원에 대해서는 서울시가 상기 내용에 대해 안내한다.
- ⑤ 건강검진 기관의 선정시 교섭대표 노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 각 노동조합 간 건강검진 내용에 대해 차별적 처우가 없도록 한다. 단, 교섭대표노동조합을 제외한 개별 노동조합이 건강검진 기관을 별도로 지정할 경우에는 해당 내용에 따른다.

제63조(산업재해보상) ① '서울시'는 조합원이 업무상 부상 또는 질병으로 휴업급여 수령 시 통상임금에 부족한 금액을 보전하여 지급한다.

- ② 요양급여(치료비)의 경우 비급여 처리되어 요양 자가 부담하는 치료비중 200,000원 보전하여 지급한다.
- ③ 정상적인 순로를 벗어나지 아니한 상태에서 출퇴근 중 발생한 재해도 산업재해보상보험법에 따라 업무상 재해로 인정한다.

제9장 복지후생

제64조(복지후생시설 등) ① '서울시'의 식당, 휴게실, 의무실, 목욕탕, 세면장, 탈의실, 각종 운동시설, 작업대기실 등의 시설물을 '서울시'의 여건을 고려하여 모든 조합원이 동등하게 이용할 수 있다.

- ② '서울시'는 적정 장소에 현장 작업대기실을 노사협의를 통해 충분히 마련하여야 한다.
- ③ '서울시'는 조합원에게 정년퇴직자 공로상 및 포상금 부여, 노동절 시장 표창 및 격려금 지급, 모범 조합원 산업시찰(년1회), 해외산업 견학, 등의 다양한 후생복지 혜택을 부여하며, 그 구체적인 내용은 서울시 실정에 맞게 노사협의회를 통해 결정·시행한다.
- ④ '서울시'는 '서울시' 소속의 공무원들에게 부여하는 선택적 복리후생제도(선택적 복지포인트와 특별포인트 포함)를 '노동조합'에게도 차등 없이 적용한다. 단, 그 적용시점 및 산정시점은 서울특별시 공무원으로 채용 또는 전환된 시점으로 한다.
- ⑤ 10년 이상 서울특별시 공무원으로 근무한 정년퇴직자에 한하여 퇴직 년에 당사자의 신

청에 의해 60일간 사회적응훈련을 위한 퇴직휴가를 부여한다.

⑥ 5년 이상 10년 미만 서울특별시 공무원으로 근무한 정년퇴직자에 한하여 제⑤항의 퇴직휴가를 30일간 부여한다.

⑦ 제⑤항, 제⑥항의 퇴직휴가는 분할해서 사용할 수 없으며, 이 기간은 통상임금을 지급하되 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정대상기간에서는 제외한다.

⑧ 제⑤항, 제⑥항의 퇴직휴가는 3개월 전에 사전 신청할 수 있도록 하며, 휴가로 인하여 업무의 공백이 있는 경우 휴가기간 동안 대체인력을 채용할 수 있다.

제65조(근무복 등) ① '서울시'는 예산의 허용범위 내에서 조합원의 의견을 수렴하여 근무복과 겨울철 방한복을 매년 전 조합원에게 무상으로 지급한다.

② 동일한 근무복을 지급한다.

제66조(문화체육행사 등) ① '서울시'는 노동조합이 조합원의 체력향상과 사기진작을 위해 실시하는 문화체육행사(상하반기 각 1회)와 노조창립기념행사(연1회)를 보장하고 해당일은 유급휴일로 처리한다.

② '노동조합'은 ①항의 행사를 추진할 때 행사 개최일 10일 전에 '서울시'에 통보하여야 한다.

③ '서울시'(부서·사업소)는 '노동조합'(지부·지회)와 협의하여 업무수행에 필요한 최소인원으로 문화체육행사 필수유지인력을 지정한다.

제10장 단체교섭

제67조(교섭대상) 단체교섭의 대상은 다음과 같다.

1. 조합활동에 관한 사항
2. 고용안정에 관한 사항
3. 임금, 노동시간, 휴일휴가에 관한 사항
4. 남녀평등, 모성보호에 관한 사항
5. 산업안전보건에 관한 사항
6. 복지후생에 관한 사항
7. 노동강도에 관한 사항
8. 기타 단체교섭 대상에 해당되는 일체의 사항

제68조(교섭요구) 어느 일방이 단체교섭을 요구할 때는 교섭일시, 장소, 안전, 교섭위원 명단 등을 명시하여 문서로써 요구한다.

제69조(교섭의무) ① 단체협약 만료시점에서 어느 일방의 단체교섭 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있으며, 부득이한 사정으로 일시를 연기할 때는 즉시 연기 사유와 함께 연기 일시를 통보하여야 한다. 단 7일 이상을 연기할 수 없다.

② (협약갱신) 노사쌍방 중 어느 일방이 본 협약을 갱신코자 할 때에는 유효기간 만료 120일전 이내 30일전 사이에 갱신요구안을 제출하여야 한다.

제70조(교섭위원 구성) ① 교섭위원은 노사동수로 구성하며 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다.
② 회의의 의장은 대표위원이 교대로 한다.

제71조(대표위원 의무참석) 쌍방의 대표위원은 단체교섭에 필히 참석해야 하고, 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리 대표위원에게 결정권을 부여해야 하며, 위임장을 제시하여야 한다.

제72조(간사선임) ~~노사 쌍방은 각각 간사 1명을 두어~~ 교섭에 필요한 사전준비, 교섭 진행사항 기록, 교섭 후 사후조치 등을 취하게 한다.

제73조(자료제출) 어느 일방이 근거 자료를 요구할 시 상대방은 이를 제시하여야 한다.

제74조(합의서 작성) 단체교섭에서 합의된 모든 사항은 문서로 작성하고, 쌍방 교섭위원 전원이 서명 날인하여야 한다.

제75조(근무시간 중 조합 활동 보장) 단체교섭 준비, 원만한 진행, 조속한 타결을 위하여 교섭위원의 근무시간 중 조합 활동을 인정한다.

제11장 노사협의회

제76조(노사협의회 구성과 운영 등) ① '서울시'와 '노동조합'은 각 5명의 위원으로 노사협의회를 구성하고 매 분기마다 정기적으로 회의를 소집하며, 필요시 어느 일방의 요청으로 임시회의를 소집한다.

② 노사협의회 의장은 서울시와 조합이 교대로 한다.

③ '서울시'와 '노동조합'은 사업장 현안문제 해결 및 조합원의 고충처리와 처우개선 등을 위

하여 노사협의회에 성실하게 임한다.

④ 노사협의회 구성 및 운영 등에 관한 기타 세부적인 사항은 관련법규, 노사협의회 운영 규정 및 기존 관례에 따른다.

⑤ 노사협의회에서 의결된 사항은 단체협약 기준을 저하하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

제12장 노동쟁의

제77조(노동쟁의 원칙) ① 노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다 하며, 쟁의 중 어느 일방이 단체교섭을 요구하였을 때 이를 거부하지 아니한다.

② '서울시'와 '노동조합'은 노사 쌍방의 합의 아래 노동조합 및 노동관계조정법 제52조에 의거 사적 조정·중재제도를 시행할 수 있다.

제78조(쟁의 중 신분보장) '서울시'는 정당한 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해, 조합원과 조합간부를 이간시키는 행위를 할 수 없으며, 쟁의 중에는 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 쟁의에 참가한 쟁의 이유로 사후에 불이익을 줄 수 없으나 정당한 행위가 아닌 경우에는 그러하지 아니한다.

제79조(신규채용과 대체근무 금지) '서울시'는 쟁의기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 '서울시'와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

부 칙

제1조(유효기간) 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다. 단, 임금협상은 1년으로 한다.

제2조(자동연장) 본 협약의 유효기간이 만료되었더라도 새로운 협약이 체결되기 전까지는 본 협약의 유효기간이 자동으로 연장된다.

제3조(보충협약과 재교섭) ① 사회적 경제적 여건의 변화 또는 협약에 누락되었거나 법률의 개정 등으로 인하여 수정되어야 할 사항에 대하여는, 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.

- ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 노사 쌍방 중 어느 일방이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 다른 일방은 이에 응하여야 한다.
- ③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

제4조(준용) 본 협약에 명시되지 아니한 사항은 노동관련 법규와 판례를 준용한다.

제5조(불이행 책임) '서울시'와 '노동조합'은 본 협약 체결에 의해 발생하는 모든 사항을 준수, 이행할 의무를 진다. 본 협약 불이행으로 인하여 발생하는 모든 책임은 불이행 당사자가 진다.

제6조(협약의 보관) 본 협약을 증명키 위해 3부를 작성하며 노사가 각각 1부씩 보관하고 행정관청에 신고한다.

부 속 합 의 서

1. <삭제>

2. '노동조합'과 '서울시'는 '단체협약 제76조'에 따라 노사협의회를 구성·운영하고 다음 사항을 우선적으로 논의하도록 노력한다.

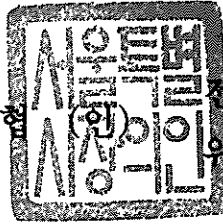
- ① 사업장내 안전관리와 재해예방 방지대책 강구
- ② <삭제>

2020. 12. 30.

서울특별시와 전국공공운수노동조합 서울지역 공무직 지부는 단체협약 본 규정 및 부속합의서와 같이 합의하고 서명 날인한다.

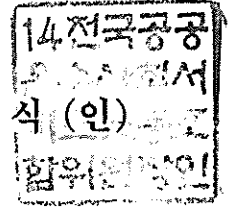
서울특별시청 권한대행
행정1부시장

서 정 협



전국공공운수노동조합
위원장

최 준 식



인 사 과 장

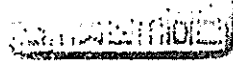
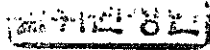
김 선 수

김선수 (인)

서울지역공무직지부
지부장

원 우 석

원우석 (인)



※ 별표 1

징계양정기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 횡령·유용, 무상 배임	해 고	해고-정직	해고-감봉	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인의 권리 침해	해 고	해고-정직	정직-감봉	감봉
다. 직무태만 및 근무태도 불량	해 고	해고-정직	정직-감봉	감봉-경고
라. 병가·휴직을 본래의 목적 외로 사용하는 행위	해 고	해고-정직	정직-감봉	감봉
2. 지시사항 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 차질을 준 경우	해 고	해고-정직	정직-감봉	감봉-경고
나. 형사입건으로 기소되어 금고이상의 형이 확정된 자	해 고	정직-감봉	정직-감봉	경 고
3. 직장이탈 금지 위반				
가. 불법 집단행위를 위한 직장이탈	해 고	해고-정직	정직-감봉	감봉-경고
나. 무단결근	해 고	정직-감봉	정직-감봉	경 고
다. 지각, 무단조퇴, 근무지 이탈	해 고	정직-감봉	정직-감봉	정직-감봉
4. 비밀엄수 위반	해 고	정직-감봉	정직-감봉	경 고
5. 공정 의무 위반	해 고	정직-감봉	정직-감봉	경 고
6. 품위유지 의무 위반				
가. 성폭력	해 고	해 고	정 직	정직 - 감봉
나. 성희롱, 성추행	해 고	해 고	정 직	정직 - 감봉
다. 근무 중 음주 추태	해 고	해 고	정 직	정직 - 감봉
라. 기타(공무집행방해, 음주운전, 도박 등)	해 고	해 고	정 직	정직 - 감봉
7. 사내 폭력 및 가혹행위	해 고	해 고	정 직	정직 - 감봉

비위의 정도 비위의 유형	100만원 미만		100만원 이상
	수동	능동	
8. 금품·향응 등 재산상 이익비위의 유형			
가. 위법·부당한 처분과 직접적인 관계없이 금품·향응 등 재산상 이익을 직무관련자 또는 직무관련공무원으로부터 받거나 직무관련공무원에게 제공한 경우	정직-감봉	해고-정직	해고-정직
나. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하였으나, 그로 인하여 위법·부당한 처분 등을 하지 아니한 경우	해고-정직	해고-정직	해고
다. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하고, 그로 인하여 위법·부당한 처분 등을 한 경우	해고-정직	해고	해고

9. 가. 해고 : 근로관계를 종료하는 것으로 한다.
나. 정직 : 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 근로자의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 정직기간 중 급여는 임금총액(보수를 월별 지급시 그 월임금액)의 3분의 2를 삭감한다.
다. 감봉 : 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 감봉처분을 받은 자는 처분기간 중 임금총액(보수를 월별 지급시 그 월임금액)의 10분의 1을 삭감한다.
라. 경고 : 과실에 대하여 훈계하고, 경위서를 제출하도록 한다.
10. 동일 건에 수개의 위반 행위가 경합 시에는 그 중 중한 처분 기준에 의한다.
11. 위반사항이 월중에 연속하여 발생할 경우에는 징계처분을 가중할 수 있다.
12. 위반사항 이외에 이에 준하거나 기타 사회통념상 징계의 필요성이 인정될 경우 징계처분 양정기준을 준용하여 징계할 수 있다.
13. 위반사항 경중에 따라 징계처분양정 기준을 달리 할 수 있다.
14. 처분양정 기준 이외에 위반 사항이 경미할 경우에는 정직을 대신하여 감봉처분 할 수 있다.

교 섭 위 원

인 사 과
공무·공공안전팀장

김 현 호 (인) 김현호

서울지역공무직지부
사 무 처 장

이 호 기 (인) 이호기

인 사 과

이 정 진 (인) 이정진

서울지역공무직지부
부 지 부 장

최 정 민 (인) 최정민

인 사 과

오 동 화 (인) 오동화

상 수 도 본 부 장
지 회 장

최 은 석 (인) 최은석

인 사 과

윤 형 석 (인) 윤형석

녹 지 사 업 소 장
지 회 장

신 명 준 (인) 신명준

공무위원상임

공무위원상임

공무위원상임

인 사 과

동 정 경 (인) 동정경

서 울 대 공 원 장
지 회 장

이 승 기 (인) 이승기

인 사 과

오 세 희 (인) 오세희

서 울 역 사 박 물 관 장
지 회 장

전 계 희 (인) 전계희