

서울특별시 지방별정직공무원 인사관리조례 일부개정조례안 심 사 보 고 서

의안 번호	804
----------	-----

2012년 7월 9일
행정자치위원회

1. 심사경과

- 가. 제출일자 및 제출자 : 2012년 6월 8일 서울특별시장
- 나. 회부일자 : 2012년 6월 12일
- 다. 상정일자 : 제238회 서울특별시의회 정례회 제4차 행정자치위원회
2012년 6월 26일 상정·의결(수정안가결)

2. 제안설명의 요지

(제안설명자 : 이창학 행정국장)

가. 제안 이유

「지방공무원법」 개정에 따라 별정직공무원의 인사제도 운영과정상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것.

나. 주요 내용

- 1) 별정직공무원의 직급별 시험실시기관(인사위원회)을 명시하며, 임용 시험 방법, 임용시험의 단계, 시험위원 등 구체적인 사항은 「지방공무원 임용령」을 준용함(안 제5조).

- 2) 별정직공무원 상위 직위 결원발생시 하위 직위 임용시 및 기구·직제 개편시 '공고생략' 대상 범위를 확대하되 일반직 계급별 평균 승진년수를 고려하여 상위직급으로 재임용하도록 함(안 제5조).
- 3) 별정직공무원 임용시험의 공정성·객관성 제고를 위해 공동시행 및 위탁제도 마련함(안 제5조의 2).
- 4) 그 밖에 지방공무원법 개정(2011.5.3)에 따른 현행 제도의 운영상 나타난 미비점을 보완·개선·삭제하거나, 일반인이 알기 쉽도록 조문 등을 정비함.

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「지방공무원법」

나. 예산조치 : 해당사항 없음.

다. 합 의 : 해당사항 없음.

라. 기 타

(1) 신·구 조문 대비표 : 별첨.

(2) 입법예고(2012.4.6~4.25)결과 : 별첨.

(3) 규제심사 대상 : 해당사항 없음.

(4) 부패영향평가결과 : 원안동의.

(5) 비용추계서 : 별첨.

4. 전문위원 검토보고 요지

(수석전문위원 박용훈)

가. 임용시험 실시기관 및 임용절차 명시

현행	개정안
제5조(임용절차 등) ① <u>별정직공무원의 임용절차, 임용구비서류 및 인사기록에 관하여는 일반직지방공무원에 관한 규정을 준용한다.</u>	제5조(임용절차 등) ① <u>별정직공무원의 임용시험은「지방공무원법」제7조제1항에 따라 설치된 인사위원회에서 실시한다. 다만, 5급상당 이상의 보수를 받는 별정직 공무원의 임용시험은 구청장의 요구에 따라 서울특별시 제1인사위원회가 실시할 수 있다.</u>
<신설>	② <u>제1인사위원회의 위원장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정 및 통지, 임용후보자 명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항을 관장한다.</u>
<신설>	④ <u>별정직공무원을 임용함에 있어서 임용자격기준을 서면으로 심사하고, 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기시험, 실기시험 또는 면접시험을 통하여 검정(檢定)하여야 한다. 이 경우 임용시험의 방법, 임용시험의 절차 등은「지방공무원 임용령」제44조, 제45조 및 제48조를 준용한다.</u>

- 개정안은 「지방공무원법」에 따라 지방별정직 공무원(이하 ‘별정직’)에 대한 임용시험의 실시기관을 인사위원회로 하고, 5급상당 이상은 구청장이 자체 또는 서울시 인사위원회에 의뢰하는 등 선택적으로 실시 가능하도록 하였음.

※ 「지방공무원법」 제7조(인사위원회의 설치) ① 지방자치단체에 임용권자(임용권을 위임받은 자는 제외하되, 그중 시의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속 기관의 장을 포함한다)별로 인사위원회를 두되, 특별시·광역시·도 또는 특별자치도(이하 "시·도"라 한다)에는 필요하면 제1인사위원회와 제2인사위원회를 둘 수 있다.

- 현행 조례는 임용절차·시험방법에 관한 준용근거가 없고, 「특수경력직 공무원 인사운용지침(행정안전부 예규)(이하 '인사운용지침)」에서 준용근거를 명시하고 있는 바, 개정안에서는 「지방공무원 임용령」 일부 규정을 준용하도록 명확히 하고자 하는 내용임.

※ 「인사운용지침」

<p>3. 상당 직위·계급별 임용절차</p> <p>가. 임용절차</p> <p>○(임용절차) 지방별정직공무원의 임용절차, 임용구비서류 등에 관하여는 「지방공무원 임용령」 제44조, 제45조 및 제48조를 준용하고,</p>
--

※ 「지방공무원 임용령」 준용대상 조문명: 제44조(임용시험의 방법), 제45조(임용시험의 단계), 제48조(시험위원 등)

나. 별정직 임용시 공고생략 대상범위 확대

현 행	개 정 안
<p>제5조(임용절차 등) ② 별정직공무원 임용은 임용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 직무수행요건을 설정하여 공고에 의한 경쟁의 방법으로 임용하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 <u>그러하지 아니한다.</u></p> <p>1. 비서관 및 비서</p> <p>2. 외국인을 임용하는 경우로서 불가피한 경우(예 : 초빙하는 경우)</p> <p style="text-align: right;"><신설></p> <p style="text-align: right;"><신설></p>	<p>제5조(임용절차 등) ③ ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>공고에 의한 경쟁이 아닌 방법으로 임용할 수 있다.</u></p> <p>1. 비서관 또는 비서를 임용하는 경우.</p> <p>2. 외국인을 임용하는 경우. <u>다만, 초빙 등 불가피한 사유가 있는 경우로 한정한다.</u></p> <p>3. <u>정원관리기관내 별정직공무원을 직무분야가 동일한 직위로 재임용하는 경우. 이 경우 근무성적 및 해당연도 일반직공무원 해당 계급별 평균 승진소요연수 등을 고려하여야 한다.</u></p> <p>4. <u>기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 직무분야의 변경 없이 동일한 상당계급으로 재임용하는 경우.</u></p>

- 개정안은 「인사운용지침」에서 공고를 생략하고 임용할 수 있는 네 가지를 조례에 반영하기 위한 것인 바, 「인사운용지침」에 따를 경우 직무분야가 동일한 직위로 임용(하위 → 상위 상당계급)하더라도 ‘인사상 불가피한 경우’라는 전제가 있음에 따라 공고생략후 재임용함이 불가했던 점을 시정하고자 하는 내용임.

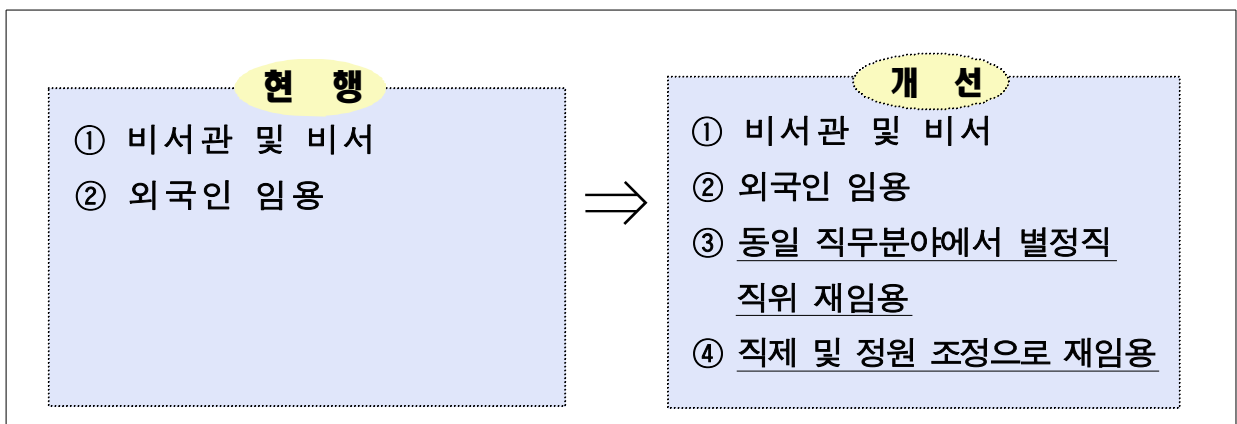
※ 「인사운용지침」

3. 상당 직위·계급별 임용절차

가. 임용절차

- (직무수행요건) 별정직공무원의 임용은 임용예정직위의 업무수행에 필요한 구체적인 직무수행요건을 설정하여 공고에 의한 경쟁의 방법으로 임용함을 원칙으로 함. 다만, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니함
 1. 비서관, 비서(「지방별정직공무원 임용 등에 관한 조례」 제4조제2항에다 만, 비서관 또는 비서는 그러하지 아니한다로 규정한 경우).
 2. 외국인을 채용하는 경우로서 불가피한 사유(예: 초빙하는 경우 등)가 있는 등 특별한 사유가 있는 경우
 3. **인사운영상 불가피한 경우** 임용권자 단위기관 내에서 별정직공무원을 직무분야가 동일한 직위로 재임용하는 경우
 4. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 상당계급 및 직무분야의 변경없이 재임용하는 경우

▶ 공고생략 대상 범위



- 현행 조례에 따를 경우 장기간 근무 경력을 가지고 있는 별정직이 상위 상당계급으로 임용되기 위해서는 (공고 절차를 거친) 신규임용시험을 거쳐야 하는 바, 이에 따른 장기근무별정직의 사기침체가 우려되었으나, 개정안에 의할 경우 이러한 문제점을 해소할 수 있을 것으로 집행부는 예상하고 있음.

- 개정안 입법예고에 대해서 제5조제3항제4호의 ‘동일한 상당계급’을 ‘동일한 상당계급 또는 상위계급’으로 수정이 필요하다는 의견이 제시되었으며, 이에 대해 집행부는 ‘승진제도가 없는 별정직에 대해 승진이 가능한 인사제도 채택은 불가하고, 행정안전부의 지침에서도 재임용을 위한 상위직위 정원신설을 억제하고 있다.’고 밝히고 있음.
- 집행부는 개정조례안(제5조제3항제4호)에 따르더라도 하위 상당계급에서 상위 상당계급으로 임용함에 있어서 공고생략을 통한 재임용이 가능하다고 해석하고 있는 바, 개정조례안의 해석상 불분명을 해소하기 위하여 일부 자구 수정이 필요하다고 보임.

※ 수정안

개 정 안	수 정 안
제5조제3항제4호: 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 직무분야의 변경 없이 <u>동일한 상당계급으로</u> 재임용하는 경우.	제1안) 제5조제3항제4호: 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 직무분야의 변경 없이 <u>동일한 상당계급 또는 상위 상당계급으로</u> 재임용하는 경우.
	제2안) 제5조제3항제4호: 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 직무분야의 변경 없이 재임용하는 경우.

다. 직권면직 사유 조정

현 행	개 정 안
제9조(직권면직) 임용권자는 별정직공무원 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 직권에 의하여 면직시킬수 있다. <u>1. 신체, 정신상의 장애로 「서울특별시 지방공무원 복무조례」제17조에 따른 휴가를 신청하고, 그 휴가기간이 만료된 후에도 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때</u> 2. (생략) 3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 수행할 수 없을 때 4. (생략)	제9조(직권면직) ----- ----- ----- <u>1. 삭 제</u> 2. (현행과 같음) 3. -----이 끝나거나 ----- ----- <u>감당</u> ----- 4. (현행과 같음)

○ 현행 조례는 별정직 직권면직 사유로써 네 가지를 규정하고 있으나, 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법」의 장애인차별 금지조항에 따라 직권면직사유 중 ‘신체·정신상의 장애’를 삭제하는 내용임.

※ 직권면직사유: 신체·정신상의 장애(1호), 직제·정원 개폐 및 예산감소(2호), 휴직 후 미복귀(3호), 임용권자 필요 인정(4호)

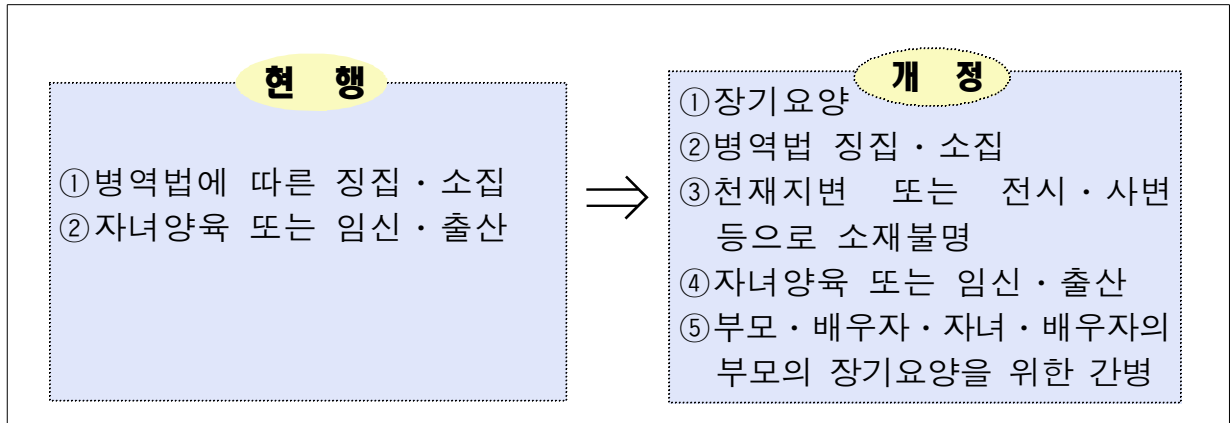
※ 「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법」제10조 (차별금지) ①사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

라. 질병휴직 허용과 결원보충제도 개선

현 행	개 정 안
<p>제10조(휴직 및 인사관리)</p> <p>① (생략)</p> <p>② 임용권자는 별정직공무원이 법 제63조제2항제4호에 따른 휴직을 신청한 경우에는 법 제63조제2항 단서 규정에 따라 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 사유로 6개월 이상(출산휴가와 연계하여 법 제63조제2항제4호의 휴직을 한 경우에는 3개월 이상) 휴직한 경우에 법 제41조제1항에 따라 해당 휴직자의 직급 또는 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충하기 위하여 임용하는 별정직공무원의 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 한다.</p>	<p>제10조(휴직 및 인사관리)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p>② ----- 제63조 제1항제1호·3호 및 같은 조 제2항제4호·5 호 -----</p> <p>③ 별정직공무원이 법 제63조제1항제1호부터 제3호까지, 같은 조 제2항제4호·제5호에 따라 휴직한 경우, 법 제41조제1항에 따른 해당 휴직자의 결원을 보충하기 위하여 임용하는 공무원의 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 한다. 다만, 법 제41조제1항 단서 규정에 따라 출산휴가일로부터 후임자를 보충한 경우, 해당 휴가기간을 후임자의 임용기간에 포함한다.</p>

○ 상위법(제65조의2)의 개정(2011.5.3)에 따라 별정직을 포함한 특수경력직 공무원의 질병·소재불명·간병휴직이 허용됨을 반영하는 개정안임.

▶ 휴직 개정



강제휴직사유(법 제63조제1항)	임의적 휴직(법 제63조제2항)
<ul style="list-style-type: none"> 1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때 2. 「병역법」에 따른 병역의무를 마치기 위하여 징집되거나 소집되었을 때 3. 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소재(所在)가 불명확하게 되었을 때 4. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 되었을 때 5. 그 밖에 법률에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 되었을 때 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 국제기구·외국기관, 국내외의 대학·연구기관, 다른 국가기관 또는 대통령령으로 정하는 민간기업, 그 밖의 기관에 임시로 채용될 때 2. 해외유학을 하게 되었을 때 3. 교육과학기술부장관 또는 행정안전부장관이 지정하는 연구기관이나 교육기관 등에서 연수하게 되었을 때 4. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때 5. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모·배우자·자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요할 때 6. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반할 때

- 휴직에 따른 결원보충제도와 관련하여 현행 조문(3항)에서는 또다른 별정직 공무원으로 임용하도록 규정하고 있으나, 별정직 대체인력은 직종의 특성상 계약직 공무원만 가능하고, 업무대행은 일반직이 가능하다는 점을 감안하여 조문 정리의 필요성을 반영하고, 특히 출산휴가와 육아휴직을 연계하여 사용할 경우에는 출산휴가시부터 후임자를 보충할 수 있도록 상위법이 개정됨에 따라 결원보충 방법을 보완하고자 하는 개정안임.

▶ 법 제41조 개정사항

종 전	현행(2011.5.23 개정)
<p>제41조 (휴직자·장기훈련자 등의 결원 보충) ① ---(생략)---6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부터 그 휴직자의 직급 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조 제2항제4호에 따라 휴직할 때에는 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있다.</p>	<p>제41조(휴직자·장기훈련자 등의 결원 보충) ① ---(생략)---6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부터 그 휴직자의 직급 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조 제2항제4호에 따라 휴직할 때에는 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있다.</p>

5. 질의 및 답변요지 :

(질의) 직무별 업무 할당량과 현원 수요에 대한 적정한 조사 및 검토를 통하여 그 결과를 인사행정에 반영해야 할 것임.

(답변) 의원님의 지적사항을 반영하도록 하겠음.

(질의) 일반행정직렬 9급이 8급으로의 승진 평균소요기간이 3년 3개월인 반면에 일부 별정직 공무원의 경우 9급 평균 재직기간이 9년을 초과 하고 있는 바, 소수직렬이라고 하더라도 근무하는 노력과 태도, 성과에 따른 승진 기회가 있어야 할 것임.

(답변) 금번 조례안의 취지 등을 감안하여 정원 변경 등이 있을 경우, 의원님의 지적사항을 반영하도록 하겠음.

(질의) 조례안의 일부 조문이 불명확하여 제정안의 취지를 훼손할 수 있는 바, 이에 대한 수정이 필요하다고 하겠음.

(답변) 승진제도가 없는 별정직 공무원의 특성을 고려하여 주시기 바람.

6. 토론요지 : 없음.

7. 수정안의 요지

가. 수정이유

- 일부 조문의 내용을 명확히 하는 등 조례를 합리적으로 보완하고자 함.

8. 심사결과 : 수정가결(재석위원 8명, 전원찬성).

9. 소수의견의 요지 : 없음.

10. 기타 필요한 사항 : 없음.

서울특별시 지방별정직공무원 인사관리조례 일부개정조례안에 대한 수정안

의안 번호	관련 804
----------	-----------

제안년월일 : 2012년 6월 27일
제안자 : 행정자치위원장

1. 수정이유

일부 조문의 내용을 명확히 하는 등 조례를 합리적으로 보완하고자 함.

2. 주요내용

- 안 제5조 제3항 중 “동일한 상당계급”을 “동일한 상당계급 또는 상위 상당계급”으로 수정함(안제5조제3항).

3. 참고사항

- 가. 관련 법령 : 「지방공무원법」
- 나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음.
- 다. 기 타 : 수정안조문대비표 1부.

서울특별시 지방별정직공무원 인사관리조례 일부개정조례안에 대한 수정안

서울특별시 지방별정직공무원 인사관리조례 일부개정조례안 중 일부를 다음과 같이 수정한다.

안 제5조 제3항 중 “동일한 상당계급”을 “동일한 상당계급 또는 상위 상당계급”으로 한다.

수정안 조문 대비표

현행	개정안	수정안
<p>제3조(임용권자) <u>서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)</u></p> <p>② <u>제1항의 임용이란 신규임용, 전보, 휴직, 복직, 면직 및 징계처분을 말한다.</u></p> <p>제5조(임용절차 등) ① <u>별정직공무원의 임용절차, 임용구비서류 및 인사기록에 관하여는 일반직지방공무원에 관한 규정을 준용한다.</u></p>	<p>제3조(임용권자) ① <u>서울특별시시장(이하 "시장"이라 한다)은 그 소속 별정직공무원의 신규임용, 전보, 휴직, 복직, 면직 및 징계를 행하는 권한(이하 "임용권"이라 한다)을 가진다.</u></p> <p>② <u>시장은 그 권한의 일부를 서울특별시 사무위임조례가 정하는 바에 따라 서울특별시의회(이하 "시의회"라 한다) 사무처장에게 위임할 수 있다.</u></p> <p>제5조(임용절차 등) ① <u>별정직공무원의 임용시험은 「지방공무원법」 제7조제1항에 따라 설치된 인사위원회에서 실시한다. 다만, 5급상당 이상의 보수를 받는 별정직공무원의 임용시험은 구청장의 요구에 따라 서울특별시 제1인사위원회가 실시할 수 있다.</u></p>	<p>제3조(임용권자) ① <u><개정안과 같음></u></p> <p>제5조(임용절차 등) ① ~ ② <u><개정안과 같음></u></p>

<신설>

② 제1인사위원회의 위
원장은 시험의 공고 및
시행, 합격자의 결정
및 통지, 임용후보자
명부의 작성, 그 밖에
시험실시에 필요한 사
항을 관장한다.

② 별정직공무원 임용
은 임용예정직위의 업
무수행에 필요한 구체
적인 직무수행요건을
설정하여 공고에 의한
경쟁의 방법으로 임용
하여야 한다. 다만, 다
음 각 호의 어느 하나
에 해당하는 경우에는
그러하지 아니한다.

1. 비서관 및 비서

2. 외국인을 임용하는
경우로서 불가피한
경우

<신설>

③ -----

공고에 의한 경쟁이 아
닌 방법으로 임용할 수
있다.

1. 비서관 또는 비서
를 임용하는 경
우.

2. 외국인을 임용하는
경우. 다만, 초빙
등 불가피한 사유
가 있는 경우로
한정한다.

3. 정원관리기관내
별정직공무원을
직무분야가 동일
한 직위로 재임용
하는 경우. 이 경

③ -----

공고에 의한 경쟁이 아
닌 방법으로 임용할 수
있다.

1. ~ 3. <개정안과
같음>

우 근무성적 및 해당연도 일반직 공무원 해당 계급 별 평균 승진소요 연수 등을 고려하여야 한다.

<신설>

4. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 직무분야의 변경 없이 동일한 상당계급으로 재임용하는 경우.

4. -----

또는 상위 상당계급 -----.

<신설>

④ 별정직공무원을 임용함에 있어서 임용자격기준을 서면으로 심사하고, 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기시험, 실기시험 또는 면접시험을 통하여 검정(檢定)하여야 한다. 이 경우 임용시험의 방법, 임용시험의 절차 등은「지방공무원 임용령」제44조, 제45조 및 제48조를 준용한다.

④ <개정안과 같음>

<신설>

제5조의2(임용시험의 공동 실시 및 위탁 실시) 시험실시기관의 장은

제5조의2(임용시험의 공동 실시 및 위탁 실시) <개정안과 같음>

필요하다고 인정하는 경우 임용시험의 일부 또는 전부를 다른 시험 실시기관의 장 또는 민간기관과 공동으로 실시하거나 그에 위탁하여 실시할 수 있다. 이 경우 시험의 공동 실시 및 위탁 실시에 필요한 사항은 관계기관의 장이 협의하여 정한다.

제9조(직권면직) 임용권자는 별정직공무원 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.

1. 신체, 정신상의 장애로 「서울특별시 지방공무원 복무조례」 제17조에 따른 휴가를 신청하고, 그 휴가기간이 만료된 후에도 직무를 감당하지 못할 만한 지장이 있을 때
2. (생략)
3. 휴직기간의 만료 또는 휴직사유가

제9조(직권면직) -----

--.

<삭 제>

2. (현행과 같음)
3. -----이 끝나거나 -----

제9조(직권면직) -----

--.

<개정안과 같음>

2. (현행과 같음)
3. <개정안과 같음>

소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 수행할 수 없을 때

4. (생략)

제10조(휴직 및 인사관리)

① (생략)

② 임용권자는 별정직 공무원이 법 제63조제2항제4호에 따른 휴직을 신청한 경우에는 법 제63조제2항 단서 규정에 따라 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 사유로 6개월 이상(출산휴가와 연계하여 법 제63조제2항제4호의 휴직을 한 경우에는 3개월 이상) 휴직한 경우에 법 제41조제1항에 따라 해당 휴직자의 직급 또는 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충하기 위하여 임용하는 별정직공무원의 임용기간은 해당

----- 감당

4. (현행과 같음)

제10조(휴직 및 인사관리)

① (현행과 같음)

② -----
----- 제63조제1항제1호·3호 및 같은 조 제2항제4호·5호

-----.

③ 별정직공무원이 법 제63조제1항제1호부터 제3호까지, 같은 조 제2항제4호·제5호에 따라 휴직한 경우, 법 제41조제1항에 따른 해당 휴직자의 결원을 보충하기 위하여 임용하는 공무원의 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 한다. 다만, 법 제41조제1항 단서 규정에 따라 출산휴가일로부터 후임자를

4. (현행과 같음)

제10조(휴직 및 인사관리)

① (현행과 같음)

② <개정안과 같음>

③ <개정안과 같음>

휴직자의 휴직기간으
로 한다.

④ (생략)

제11조(휴직의 효력)

①~② (생략)

③ 휴직기간이 끝난
별정직공무원이 30일
이내에 복귀신고를 하
면 당연히 복직된다.

보충한 경우, 해당 휴
가기간을 후임자의 입
용기간에 포함한다.

④ (현행과 같음)

제11조(휴직의 효력)

①~② (현행과 같음)

③ 제2항의 규정에 의
하여 복귀신고를 한 때
에는 당연히 복직된다.

④ (현행과 같음)

제11조(휴직의 효력)

①~② (현행과 같음)

③ <개정안과 같음>

서울특별시 지방별정직공무원 인사관리조례 일부개정조례안

서울특별시 지방별정직공무원 인사관리조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조를 다음과 같이 한다.

제3조(임용권자) ① 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다)은 그 소속
별정직공무원의 신규임용, 전보, 휴직, 복직, 면직 및 징계를 행하
는 권한(이하 “임용권”이라 한다)을 가진다.

② 시장은 그 권한의 일부를 서울특별시 사무위임조례가 정하는 바
에 따라 서울특별시의회(이하 “시의회”라 한다) 사무처장에게 위임
할 수 있다.

제5조제1항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제2항을 제3항으로 하며,
같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

① 별정직공무원의 임용시험은 「지방공무원법」 제7조제1항에 따라
설치된 인사위원회에서 실시한다. 다만, 5급상당 이상의 보수를 받
는 별정직공무원의 임용시험은 구청장의 요구에 따라 서울특별시
제1인사위원회가 실시할 수 있다.

② 제1인사위원회의 위원장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정
및 통지, 임용후보자 명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사
항을 관장한다.

제5조제3항(종전의 제2항) 각 호 외의 부분 단서 중 “그러하지 아니한다”를 “공고에 의한 경쟁이 아닌 방법으로 임용할 수 있다”로 하며, 같은 항 제1호 및 제2호를 각각 다음과 같이 하고, 같은 항에 제3호 및 제4호를 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

1. 비서관 또는 비서를 임용하는 경우
 2. 외국인을 임용하는 경우. 다만, 초빙 등 불가피한 사유가 있는 경우로 한정한다.
 3. 정원관리기관내 별정직공무원을 직무분야가 동일한 직위로 재임용하는 경우. 이 경우 근무성적 및 해당연도 일반직공무원 해당 계급별 평균 승진소요연수 등을 고려하여야 한다.
 4. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 직무분야의 변경 없이 동일한 상당계급 또는 상위 상당계급으로 재임용하는 경우
- ④ 별정직공무원을 임용함에 있어서 임용자격기준을 서면으로 심사하고, 당해 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기시험, 실기시험 또는 면접시험을 통하여 검정(檢定)하여야 한다. 이 경우 임용시험의 방법, 임용시험의 절차 등은 「지방공무원 임용령」제44조, 제45조 및 제48조를 준용한다.

제5조의2를 다음과 같이 신설한다.

제5조의2(임용시험의 공동 실시 및 위탁 실시) 시험실시기관의 장은 필요하다고 인정하는 경우 임용시험의 일부 또는 전부를 다른 시험실시기관의 장 또는 민간기관과 공동으로 실시하거나 그에 위탁하여 실시할 수 있다. 이 경우 시험의 공동 실시 및 위탁 실시에 필요한 사항은 관계기관의 장이 협의하여 정한다.

제9조제1호를 삭제하고, 제3호 중 “휴직기간의 만료 또는”를 “휴직기간이 끝나거나”로하고, “수행”을 “감당”으로 한다.

제10조제2항 중 “제63조제2항제4호”를 “제63조제1항제1호·3호 및 같은 조 제2항제4호·5호”로하고, 같은 조 제3항을 다음과 같이 한다.

③ 별정직공무원이 법 제63조제1항제1호부터 제3호까지, 같은 조 제2항제4호·제5호에 따라 휴직한 경우, 법 제41조제1항에 따른 해당 휴직자의 결원을 보충하기 위하여 임용하는 공무원의 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 한다. 다만, 법 제41조제1항 단서 규정에 따라 출산휴가일로부터 후임자를 보충한 경우, 해당 휴가기간을 후임자의 임용기간에 포함한다.

제11조제3항을 다음과 같이 한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 복귀신고를 한 때에는 당연히 복직된다.

별표 1을 별지와 같이 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(임용에 관한 경과조치) 이 조례 시행당시 재직 중인 별정직공무원은 이 조례에 따라 임용된 것으로 본다.

[별표 1]

상당계급별 별정직공무원의 임용자격기준(제4조제3항 관련)

상당계급	임용자격
3급상당 이상	1. 관련분야 박사학위 취득 후 7년 이상 관련분야 실무경력자 2. 관련분야 석사학위 취득 후 10년 이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득 후 12년 이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위 취득 후 14년 이상 관련분야 실무경력자 5. 17년 이상 관련분야 실무경력자 6. 4급 또는 4급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」일반직 3급 채용요건에 해당하는 자
4급상당	1. 관련분야 박사학위 취득 후 2년 이상 관련분야 실무경력자 2. 관련분야 석사학위 취득 후 5년 이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득 후 7년 이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위 취득 후 9년 이상 관련분야 실무경력자 5. 12년 이상 관련분야 실무경력자 6. 5급 또는 5급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」일반직 4급 채용요건에 해당하는 자
5급상당	1. 관련분야 박사학위 소지자 2. 관련분야 석사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 관련분야 학사학위 취득 후 3년 이상 관련분야 실무경력자 4. 학사학위취득 후 5년 이상 관련분야 실무경력자 5. 8년 이상 관련분야 실무경력자 6. 6급 또는 6급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」일반직 5급 채용요건에 해당하는 자
6급상당	1. 관련분야 석사학위 소지자 2. 관련분야 학사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 학사학위 취득 후 3년 이상 관련분야 실무경력자 4. 전문대학 관련학과 졸업 이상의 학력소지 후 3년 이상 관련분야 실무 경력자 5. 5년 이상 관련분야 실무경력자 6. 7급 또는 7급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 7. 「지방공무원 임용령」일반직 6급 채용요건에 해당하는 자

상당계급	입 용 자 격
7급상당	1. 관련분야 학사학위 취득자 2. 학사학위 취득 후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 전문대학 관련학과 졸업 이상의 학력소지 후 1년이상 관련분야 실무경력자 4. 3년 이상 관련분야 실무경력자 5. 8급 또는 8급상당 이상의 공무원으로 2년 이상 관련분야 실무경력자 6. 「지방공무원 임용령」일반직 7급 채용요건에 해당하는 자
8급상당	1. 전문대학 관련학과 졸업 이상의 학력소지자 2. 고등학교 졸업 이상의 학력소지후 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 2년 이상 관련분야 실무경력자 4. 9급 또는 9급상당 이상의 공무원으로 1년이상 관련분야 실무경력자 5. 「지방공무원 임용령」일반직 8급 채용요건에 해당하는 자
9급상당	1. 고등학교 졸업 이상의 학력소지자 2. 1년 이상 관련분야 실무경력자 3. 「지방공무원 임용령」일반직 9급 채용요건에 해당하는 자
<p>※ 비 고</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 별정직 5급상당 과장직위(이에 상당하는 직위를 포함한다) 이상으로 임용하는 경우(임용자격기준 중 학위 없이 관련분야 실무경력요건으로 채용하는 경우만 해당한다) 에는 법인 또는「비영리민간단체지원법」상 단체의 장이나 부서단위 책임자 또는 관리자로 근무한 경력이 있어야 한다. 다만, <u>신속한 결원보충 등을 위하여 해당 지방자치단체의 장이 관리자 경력이 필요없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</u> ○ 정규직 또는 상근직으로 근무한 경우가 아니라도 자원봉사, 프리랜서, 단체활동 등 임용예정직무분야에서 활동한 실적이 있는 경우 해당 기간동안의 전부 또는 일부를 경력에 포함할 수 있다. 	