

瑞山市地方公務員服務條例中改正條例(案)

審 查 報 告 書

1. 審査經過

- 가. 提出日字 : 1998. 8. 20
- 나. 提出者 : 瑞 山 市 長
- 다. 回附日字 : 1998. 8. 21
- 라. 上程日字 : 1998. 8. 26

2. 提案說明要指(提案說明: 總務課長 方景泰)

가. 提案理由

- 공무원의 사기 진작과 활기찬 근무 분위기 조성을 목적으로 성실한 근무자에 대하여는 연가 일수를 가산하여 주고, 경조사에 따른 특별휴가 기준을 개선하는 한편, 포상휴가에 대한 기준을 명문화 하는등 현행 규정의 운영상 나타난 일부 미비점을 보완하여 복무관리의 효율성을 도모하려는 것임.

나. 主要骨子

- 당해연도에 결근, 휴직, 정직 및 직위해제 사실이 없는 공무원중 병가를 사용하지 않은 공무원과 연가 보상비를 지급받지 못한 잔여 일수가 있는 공무원에 대하여는 다음해에 한하여 재직기간별 연가일수에 각각 1일(합계 2일)을 가산 하도록 함(안 제18조).

- 병가 일수의 계산 병가의 운영방법 공무상 병가제도의 운영등 병가처리에 대한 구체적인 운영 방법에 대한 조항을 신설함(안 제21조 2).
- 출산 휴가시는 만기출산시 뿐만 아니라 유산, 조산, 사산의 경우에도 산모의 상태를 고려하여 출산 휴가를 하도록 함 (안 제28조).

3. 專門委員 檢討意見 要指

- 본 개정조례(안)은 지방공무원법 제59조(위임규정) 공무원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이법 또는 이법에 의한 대통령령이 규정하는 것을 제외하고는 당해 지방자치단체의 조례로 정한다는 규정에 의하여 제정 운영되고 있는 서산시 지방 공무원 복무조례로써
- 현행 조례 운영상에 나타난 일부 미비점을 현실에 맞도록 개선보완 하려는 것으로 개정조례(안)대로 개정하여도 상위법령에 저촉되거나 운영상 문제되는 사항은 없는 것으로 사료됨.

4. 主要質疑 및 答辯要指 : 없었음.

5. 討 論 : 없었음.

6. 少數意見 : 없었음.

7. 審査結果 : 원안대로 가결

제안번호	제 5 호
의결년월일	1998 . 8 . 27 (제 72 회)

서산시지방공무원복무조례중개정조례안

제출자	서 산 시 장
제출년월일	1998. 8. 20.

서산시지방공무원복무조례중개정조례안

의안 번호	ㄱ
----------	---

제출년월일 ; 1998년 8월 20일

제출자 ; 서 산 시 장

1. 제안이유

- 공무원의 사기진작과 활기찬 근무분위기 조성을 목적으로 성실근무자에 대하여는 연가일수를 가산하여 주고, 경조사에 따른 특별휴가 기준을 개선하는 한편 포상휴가에 대한 기준을 명문화하는 등 현행 규정의 운영상 나타난 일부 미비점을 보완하여 복무관리의 효율성을 도모하려는 것임.

2. 주요골자

- 가. 당해년도에 결근·휴직·정직 및 직위해제 사실이 없는 공무원중 병가를 사용하지 않은 공무원과 연가보상비를 지급받지 못한 잔여일수가 있는 공무원에 대하여는 다음해에 한하여 재직기간별 연가일수에 각각 1일(합계 2일)을 가산하도록 함 (안 제18조).
- 나. 병가일수의 계산, 병가의 운영방법, 공무상 병가제도의 운영 등 병가처리에 대한 구체적인 운영방법에 관한 조항을 신설함 (안 제21조2).
- 다. 출산휴가시 만기출산시 뿐만아니라 유산, 조산, 사산의 경우에도 산모의 상태를 고려하여 출산휴가를 하도록 함 (안 제23조).

서산시지방공무원복무조례중개정조례안

서산시지방공무원복무조례중 다음과 같이 개정한다.

제18조제2항중 "공무원연금법 제23조제1항 내지 제3항의 규정에 의한 재직기간을 말하되"를 "공무원연금법 제23조제1항 내지 제3항에서 규정한 재직기간(연금 합산신청 또는 기여금 불입여부에 관계없음)을 적용하며"로 하고, 제3항을 다음과 같이 하며, 제4항 및 제5항을 각각 다음과 같이 신설한다.

③당해연도에 결근·휴직·정직 및 직위해제 사실이 없는 공무원으로서 병가를 활용하지 않은 공무원과 연가보상비를 지급받지 못한 연가일수가 있는 공무원에 대하여는 다음해에 한하여 재직기간별 연가일수에 각각 1일(합계 2일)을 가산하며, 가산일을 개인별 근무상황부 또는 근무상황카드의 첫째란에 기재하고 허가권자의 확인을 받아야 한다.

④재직기간 계산은 연가가 실시되는 날을 기준으로 한다.

⑤연가는 1월1일부터 12월31일까지 1년단위로 실시하며, 미사용 연가를 다음해로 이월할 수 없다.

제19조제2항을 다음과 같이 한다.

②개인별 법정연가일수의 범위안에서 1회당 6일 이내의 연가를 허가하되 다음과 같은 특별한 사유가 있는 경우에는 본인의 법정 연가일수안에서 필요한 기간에 대하여 허가할 수 있다.

1. 연가를 활용하여 공무원외의 목적으로 국외여행을 하는 경우
2. 병가기간을 모두 사용한 후에도 직무를 수행할 수 없거나 계속 요양을 할 필요가 있는 경우
3. 한국방송통신대학교 출석수업에 참석하는 경우
4. 기타 상당한 이유가 있다고 허가권자가 인정하는 경우

제20조제1항에 단서를 다음과 같이 신설하고, 동조제2항을 다음과 같이 한다.

다만, 법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우에는 공제하지 아니한다.

②지참·조퇴·외출 및 반일연가 1회는 구분없이 누계시간으로 계산하며 누계 8시간을 연가 1일로 계산하여 공제한 후 잔여시간은 계산하지 아니한다. 이 경우 반일연가 1회는 13시를 기준으로 오전·오후로 구분하여 각각 4시간으로 계산하며, 하절기의 오후 반일연가는 5시간으로 계산한다. 다만, 토요일전일근무제를 실시하지 아니하는 경우 토요일연가는 반일연가로 처리한다.

제21조제3항을 다음과 같이 한다.

③병가일수는 1월 1일부터 12월 31일까지 1년단위로 계산하며, 전년도 병가 사용일수에 관계없이 연도가 바뀌면 새로 시작한다. 다만, 공무상 병가에 있어서 병가사유가 동일한 경우에는 그러하지 아니하다.

제21조의2를 다음과 같이 신설한다.

제21조의2(병가의 운영방법) ①병가일이 연속 7일이상인 경우에는 의료법 제18조에 의하여 교부된 진단서를 제출하여야 한다. 다만, 수회에 걸쳐 계속되는 병가 및 병가 실시후 근무중 통원치료 등의 경우 동일질병 또는 부상에 한하여는 병가 및 통원치료시 마다 별도진단서의 제출없이 최초 제출한 진단서로 갈음한다.

②일반병가와 공무상 병가의 사용가능일수는 각각 별도로 운영한다.

1. 공무상 병가기간 만료후에도 직무수행이 어렵거나 계속 요양을 요할 경우에는 일반병가를 허가할 수 있다.
2. 일반병가 허용기간이 만료된 후에는 개인별 법정연가일수의 범위안에서 연가를 허가할 수 있으나 병가·연가를 모두 사용한 후에는 휴직조치하여야 한다.
3. 휴직조치후의 복직은 질병·부상의 완쾌 등 휴직사유의 소멸시 가능하므로 휴직기간 만료시 동일사유로 연속하여 일반병가를 허가할 수 없다. 다만, 휴직기간(1년)이 끝난 후 복직하여 정상근무중 동일질병 또는 부상이 재발된 때에는 복직후의 근무가 정상적인 상태로 상당기간 지속된 경우에만 일반병가를 허가할 수 있다.

③공무상 병가를 허가하고자 할 때 공무상 질병·부상사실 여부는 공무원연금법의 요양승인 결정에 따른다. 다만, 가해자에 의한 손해배상 등의 사유로 공무상 요양비가 지급되지 않는 경우에도 공무상 요양승인을 받아야 한다.

④아래의 경우에는 허가권자가 공무상 질병·부상여부를 판단하여 공무상 병가를 허가할 수 있다.

1. 공무원연금법을 적용받지 않는 공무원(선거직·비전임전문직 등)의 경우
2. 6일 이내의 단순 안정만을 요하는 경미한 질병·부상의 경우

⑤공무원연금관리공단에 공무상 요양승인을 신청하여 심의중에 있으면 그 결정서를 통보받을 때 까지는 일반병가 또는 연가를 허가할 수 있으며, 이 경우 공무상 질병 또는 부상으로 결정된 때에는 소급하여 공무상 병가로 처리한다.

⑥일반병가 및 연가를 사용한 후에도 공무상 요양승인이 결정되지 아니하여 일반 질병 휴직중인 경우 휴직기간중에 공무상 질병 또는 부상으로 결정된 때에는 당초의 휴직처분을 취소하고 공무상 병가로 처리한다.

제23조제1항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

이 경우 경조사휴가를 실시함에 있어서 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복일수를 가산할 수 있다. 다만, 가산할 수 있는 왕복소요일수는 2일을 초과할 수 없다.

제23조제2항에 단서 및 제1호 내지 제2호를 각각 다음과 같이 신설한다.

이 경우 정상적인 만기출산과 임신 8월이후 즉 197일부터 발생한 유산·조산·사산의 경우에는 출산전후를 통하여 60일의 출산휴가를 허가하고, 임신 4월부터 임신 7월이하 즉 85일부터 196일까지의 기간중의 유산·조산·사산의 경우에는 산모의 상태 등을 고려하여 60일 이내의 출산휴가를 허가하고, 다음 각호의 경우에는 일반병가로 허가할 수 있다.

1. 임신중에 심한 입덧이나 부작용 또는 안정의 필요성이 있을 경우
2. 임신 4월미만 즉 84일까지의 기간중에 발생한 유산·조산·사산의 경우

부 칙<98· · >

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구 조문 대비표

현	개
<p>제18조(연가일수) ①(생략)</p> <p>②제1항의 재직기간이라 함은 공무원 연금법 제23조제1항 내지 제3항의 규정에 의한 재직기간을 말하되, 휴직기간(법령에 의한 의무수행이나 공무상 질병 또는 부상으로 인하여 휴직한 경우를 제외한다) 정직기간 및 직위해제 기간은 산입하지 아니한다.</p> <p>⑤당해연도에 결근·휴직·정직 및 직위해제 사실이 없는 공무원으로서 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 다음해에 한하여 제1항의 재직기간별 연가일수에 각각 1일을 가산한다.</p> <p>1. 병가를 얻지 아니한 공무원</p> <p>2. 제19조제4항의 규정에 의한 연가보상비를 지급받지 못한 잔여연가일수가 있는 공무원</p> <p>(신설)</p> <p>(신설)</p>	<p>제18조(연가일수) ①(현행과 같음)</p> <p>②.....공무원 연금법 제23조제1항 내지 제3항에서 규정한 재직기간(연금합산신청 또는 기여금 불입여부에 관계없음)을 적용하며,</p> <p>③당해연도에 결근·휴직·정직 및 직위해제 사실이 없는 공무원으로서 병가를 활용하지 않은 공무원과 연가보상비를 지급받지 못한 연가일수가 있는 공무원에 대하여는 다음해에 한하여 재직기간별 연가일수에 각각 1일(합계 2일)을 가산하며, 가산일을 개인별 근무상황부 또는 근무상황카드의 첫째란에 기재하고 허가권자의 확인을 받아야 한다.</p> <p>④재직기간 계산은 연가가 실시되는 날을 기준으로 한다.</p> <p>⑤연가는 1월1일부터 12월31일까지 1년 단위로 실시하며, 미사용 연가를 다음해로 이월할 수 없다.</p>

현행	개정안
<p>③(생략)</p> <p>제21조(병가) ① ~ ②(생략)</p> <p>③병가일이 7일이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.</p> <p>(신설)</p>	<p>한후 잔여시간은 계산하지 아니한다.</p> <p>이 경우 반일연가 1회는 13시를 기준으로 오전·오후로 구분하여 각각 4시간으로 계산하며, 하절기의 오후 반일연가는 5시간으로 계산한다. 다만, 토요일 전일근무제를 실시하지 아니하는 경우 토요일연가는 반일연가로 처리한다.</p> <p>③(현행과 같음)</p> <p>제21조(병가) ① ~ ②(현행과 같음)</p> <p>③병가일수는 1월 1일부터 12월 31일까지 1년 단위로 계산하며, 전년도 병가 사용 일수에 관계없이 연도가 바뀌면 새로 시작한다. 다만, 공무상 병가에 있어서 병가사유가 동일한 경우에는 고려하지 아니한다.</p> <p>제21조2(병가의 운영방법) ①병가일이 연속 7일이상인 경우에는 의료법 제18조에 의하여 교부된 진단서를 제출하여야 한다. 다만, 수회에 걸쳐 계속되는 병가 및 병가실시후 근무중 통원치료 등의 경우 동일질병 또는 부상에 한하여는 병가 및 통원치료시 마다 별도진단서의 제출없이 최초 제출한 진단서로 같음한다.</p> <p>②일반병가와 공무상 병가의 사용가능 일수는 각각 별도로 운영한다.</p>

현행	개정안
	<p>1. 공무상 병가기간 만료후에도 직무수행이 어렵거나 계속요양을 요할 경우에는 일반병가를 허가할 수 있다.</p> <p>2. 일반병가 허용기간이 만료된 후에는 개인별 법정연가일수의 범위안에서 연가를 허가할 수 있으나 병가·연가를 모두 사용한 후에는 휴직조치 하여야 한다.</p> <p>3. 휴직조치후의 복직은 질병·부상의 완쾌 등 휴직사유의 소멸시 가능하므로 휴직기간 만료시 동일사유로 연속하여 일반병가를 허가할 수 없다. 다만, 휴직기간(1년)이 끝난 후 복직하여 정상근무중 동일질병 또는 부상이 재발된 때에는 복직후의 근무가 정상적인 상태로 상당기간 지속된 경우에만 일반병가를 허가할 수 있다.</p> <p>③공무상 병가를 허가하고자 할 때 공무상 질병·부상사실 여부는 공무원연금법의 요양승인 결정에 따른다. 다만, 가해자에 의한 손해배상 등의 사유로 공무상 요양비가 지급되지 않는 경우에도 공무상 요양승인을 받아야 한다.</p> <p>④아래의 경우에는 허가권자가 공무상 질병·부상여부를 판단하여 공무상병가를 허가할 수 있다.</p> <p>1. 공무원연금법을 적용받지 않는 공무</p>

현행	개정안
<p>제23조(특별 휴가) ①공무원은 본인이 결혼하거나, 기타 경조사가 있을 경우에는 별표 3의 기준에 의한 경조사 휴가를 얻을 수 있다. (신 설)</p> <p>②임신중인 여자 공무원은 그 출산의 전 후를 통하여 60일 이내의 출산휴가</p>	<p>원(선거직·비전임전문직 등)의 경우 ⑤ 6일 이내의 단순 인정만을 요하는 경미한 질병·부상의 경우 ⑤공무원연금관리공단에 공무상 요양승인을 신청하여 심의중에 있으면 그 결정서를 통보받을 때 까지는 일반병가 또는 연가를 허가할 수 있으며, 이 경우 공무상 질병 또는 부상으로 결정된 때에는 소급하여 공무상 병가로 처리한다. ⑥일반병가 및 연가를 사용한 후에도 공무상 요양승인이 결정되지 아니하여 일반 질병 휴직중인 경우 휴직기간중에 공무상 질병 또는 부상으로 결정된 때에는 당초의 휴직처분을 취소하고 공무상 병가로 처리한다.</p> <p>제23조(특별 휴가) ①..... 이 경우 경조사휴가를 실시함에 있어서 원격지 일 경우에는 실제 필요한 왕복일수를 가산할 수 있다. 다만, 가산할 수 있는 왕복소요일수는 2일을 초과할 수 없다. ②.....</p>

