



구보는 공문서로서의 효력을 갖는다.

선 람	기관의 장

수영구보

호외 제735호 2023. 11. 24.(금)

훈령

○부산광역시 수영구 기간제근로자 관리 규정 일부개정규정-----1

예규

○부산광역시 수영구 동주민센터 건립에 따른 지침 폐지지침-----8

회 람								
--------	--	--	--	--	--	--	--	--

부산광역시 수영구 기간제근로자 관리 규정 일부개정규정을
이에 발령한다.

2023년 11월 24일

부산광역시 수영구청장 강 성 태

부산광역시 수영구 훈령 제393호

부산광역시 수영구 기간제근로자 관리 규정 일부개정규정

부산광역시 수영구 기간제근로자 관리 규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제2항 전단 중 “출산휴가 또는 육아휴직”을 “휴가, 휴직 등”으로 한다.

제6조제2항 중 “출산휴가 또는 육아휴직”을 “휴가, 휴직 등”으로 한다.

제29조 및 제30조를 각각 다음과 같이 한다.

제29조(공가) 사용부서의 장은 기간제근로자 등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하여야 하며, 공가기간은 유급으로 한다.

1. 「병역법」 등 다른 법령에 의한 징병검사·소집 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국회·법원·검찰, 그 밖의 국가 기관에 소환된 때
3. 법률의 규정에 따라 투표에 참가할 때
4. 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따라 건강검진을 받을 때
5. 천재지변·교통차단, 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때

제30조(출산휴가 등) 출산휴가 및 육아휴직 등에 관하여는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관계법령에 따른다.

제37조제2항을 다음과 같이 한다.

- ② 사용부서의 장은 기간제근로자의 연장·야간·휴일근로에 관하여는 「근로기준법」 제56조의 기준에 따라 통상임금에 가산하여 지급한다. 제40조제5항을 제4항으로 한다.
- 제42조제4항을 다음과 같이 한다.
- ④ 성희롱 예방을 위한 교육은 「부산광역시 수영구 직장 내 성희롱·성폭력 및 2차 피해 방지 지침」에 따른다.

부 칙

이 규정은 발령한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정
제5조(기간제근로자 등의 사용기간 설정) ① (생략)	제5조(기간제근로자 등의 사용기간 설정) ① (현행과 같음)
② 사용부서의 장은 공무원 및 공무원직근로자가 <u>출산휴가 또는 육아휴직</u> 으로 결원이 발생하면 인사부서의 장에게 요청하여 해당 직원이 복귀할 때까지 기간제근로자를 대체인력으로 사용할 수 있으며, 이 경우 대체인력의 사용기간은 해당 공무원 및 공무원직근로자의 휴가 또는 휴직 등의 기간을 초과할 수 없다.	② ----- ----- <u>휴가, 휴직 등</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
③ (생략)	③ (현행과 같음)
제6조(수행업무의 특정) ① (생략)	제6조(수행업무의 특정) ① (현행과 같음)
② 사용부서의 장은 <u>출산휴가 또는 육아휴직</u> 에 따른 대체인력으로 기간제근로자를 사용하는 경우에 휴직자 등이 수행하였던 본래의 업무 내용 중 기간제근로자가 수행하여야 할 업무를 특정하여야 한다.	② ----- <u>휴가, 휴직 등</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.
③ (생략)	③ (현행과 같음)
제29조(공가) 사용부서의 장은 기간제근로자 등이 다음 각 호의 어느	제29조(공가) 사용부서의 장은 기간제근로자 등이 다음 각 호의 어느

하나에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하여야 하며, 공가기간은 유급으로 한다.

1. 「병역법」, 그 밖에 다른 법령에 의한 징병검사·소집·검열·점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국회·법원·검찰 기타 국가 기관에 소환된 때
3. 천재지변·교통차단 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때

제30조(임산부의 보호 등) 임신 중인 여성 기간제근로자의 출산 및 유산·사산에 따른 보호 휴가 등 임산부 보호에 관한 사항, 태아검진 시간의 허용, 육아시간, 생리휴가 등에 대해서는 「근로기준법」에 따른다.

제37조(임금) ① (생략)

- ② 사용부서의 장은 기간제근로자가 제21조의 근무시간을 초과하여 근무하거나, 야간(22시부터~다음

하나에 해당하는 경우에는 이에 직접 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하여야 하며, 공가기간은 유급으로 한다.

1. 「병역법」 등 다른 법령에 의한 징병검사·소집 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
2. 공무에 관하여 국회·법원·검찰, 그 밖의 국가 기관에 소환된 때
3. 법률의 규정에 따라 투표에 참가할 때
4. 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따라 건강검진을 받을 때
5. 천재지변·교통차단, 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때

제30조(출산휴가 등) 출산휴가 및 육아휴직 등에 관하여는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관계법령에 따른다.

제37조(임금) ① (현행과 같음)

- ② 사용부서의 장은 기간제근로자의 연장·야간·휴일근로에 관하여는 「근로기준법」 제56조의 기

<p><u>날 06시까지), 휴일에 근로한 경우 에 시간급 통상임금의 100분의 50 을 가산하여 지급한다.</u></p> <p>③ (생략)</p> <p>제40조(퇴직금) ① ~ ③ (생략)</p> <p>⑤ (생략)</p> <p>제42조(성희롱 예방 교육 및 조치) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 성희롱 예방을 위한 교육은 「부산광역시 수영구 직장 내 성 희롱·성폭력 예방 지침」을 따른 다.</p>	<p><u>준에 따라 통상임금에 가산하여 지급한다.</u></p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>제40조(퇴직금) ① ~ ③ (현행과 같 음)</p> <p>④ (현행 제5항과 같음)</p> <p>제42조(성희롱 예방 교육 및 조치) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ 성희롱 예방을 위한 교육은 「부산광역시 수영구 직장 내 성 희롱·성폭력 및 2차 피해 방지 지침」에 따른다.</p>
--	--

◆ 제안이유

근로자의 복지증진을 위해 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 규정을 반영하여 공무원근로자와의 유사한 수준의 근로조건을 보장하고자 함.

◆ 주요내용

- 가. 공무원 및 공무원근로자 결원에 따른 기간제근로자 대체인력 사용 규정의 결원 사유 확대 정비 (제5조, 제6조)
- 나. 공가 규정 확대 정비 (제29조)
- 다. 출산휴가 등 임신부의 보호 규정을 육아휴직 등을 추가하여 확대 정비 (제30조)
- 라. 연장·야간·휴일근로수당의 가산 규정 정비 (제37조)
- 마. 알기 쉬운 법령 정비기준에 따른 조문 정비 (제40조, 제42조)

부산광역시 수영구 동주민센터 건립에 따른 지침 폐지지침을
이에 발령한다.

2023년 11월 24일

부 산 광 역 시 수 영 구 청 장 강 성 태

부산광역시 수영구 예규 제111호

부산광역시 수영구 동주민센터 건립에 따른 지침 폐지지침

부산광역시 수영구 동주민센터 건립에 따른 지침을 폐지한다.

부 칙

이 지침은 발령한 날부터 시행한다.

◆ 제안이유

「건축서비스산업 진흥법」 개정^[공포 2018.12.18., 시행 2019.12.19.]에 따른 공공건축 건축기획 및 설계공모 등 의무화로 1995년에 제정된 「부산광역시 수영구 동주민센터 건립에 따른 지침」의 실효성이 없어 폐지하고자 함.

◆ 주요내용

가. 부산광역시 수영구 동주민센터 건립에 따른 지침을 폐지함