

첨부 : 성동종합사회복지관, 성모다움,

성동장애인종합복지관, 성동보호작업장, 성모보호작업장, 성동주간보호센터,  
광명장애인종합복지관, 광명장애인보호작업장, 광명시립성인장애인주간보호센터,

광명시립장애인직업적응훈련센터, 밝은빛장애인주간보호센터,

성남시독거노인종합지원센터

운영규정, 취업규칙 개정(안)

재단법인 성모성심수도회




개정 전	개정 후	페이지
<p>배우자, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 양육, 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허가하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등법 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>② 가족돌봄휴가는 1일 단위로 신청 할 수 있으며, 연 10일 까지 가능하고 가족돌봄휴직 기간과 합하여 연간 90일을 초과 할 수 없다.</p> <p>③ 가족돌봄휴가는 무급이 원칙이나, 근속기간에는 포함 한다.</p> <p>④ <del>반일 단위(4시간)로 분할하여 사용 가능하다.</del></p> <p>⑤ <del>휴가 사용을 위해서는 사회복지시설 운영규정에 근거한 증명 서류를 첨부해야 한다.</del></p> <p>⑥ <del>중서저가 부여일 경우 각각 사용 가능</del></p> <p>⑦ <del>아래 조항을 충족할 때 연 3일의 유급휴가를 신청할 수 있다.</del></p> <p><del>제62조의2(자녀돌봄 유급휴가) ① 미성년 자녀(장애인 자녀는 연령 제한 없음)를 둔 직원은 자녀의 입학식, 졸업식, 학부모 총회·설명회·상담·운동회 등 학교 공식 행사(온라인 상담, 녹색어머니회 봉사활동 등 포함)의 참여 및 어린이집, 학교, 휴원·휴교, 폐업, 천재지변 또는 감염병 확산에 의한 재택수업 또는 병원전료(검진), 예방접종 및 사고 질병에 따른 돌봄을 위해 연 최대 3일 유급휴가를 신청 할 수 있다.</del></p> <p><del>② 재량휴업일, 방학, 수능시험일, 학원상담 등의 사유로는 사용 불가하다.</del></p>	<p>은 직원이 조부모, 부모, 배우자의 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 양육, 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허가하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 그러하지 아니한다.</p> <p>② 가족돌봄휴가는 1일 단위로 신청 할 수 있으며, 연 10일 까지 가능하고 가족돌봄휴직 기간과 합하여 연간 90일을 초과 할 수 없다.</p> <p>③ 가족돌봄휴가는 무급이 원칙이나, 근속기간에는 포함 한다.</p> <p>④ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 정한 사유로 신청하는 경우 허용한다.</p> <p>⑤ 가족돌봄휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 방법 및 절차 등은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의한다.</p> <p>⑥ <del>아래 조항을 충족할 때 연 3일의 유급휴가를 신청할 수 있다.</del></p> <p>제62조의2(사육시 가족돌봄휴가) 관장은 직원이 미성년 자녀(장애인 자녀연령제한 없음), 배우자, 부모(배우자 포함)를 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허가하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등법 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>① <del>자녀돌봄</del> -자녀의 입학식, 졸업식, 학부모 총회·설명회·상담(온라인 포함), 운동회, 학부모 봉사활동(녹색어머니회) 등 학교 공식 행사 참여</p>	69page

개정 전	개정 후	페이지
<p><del>제62조의3(가족돌봄 유급휴가) ① 질병, 노령, 사고 등의 사유로 부모(배우자·부모), 배우자를 병원 치료 및 입·퇴원의 동행, 사고 질병에 따른 돌봄을 위해 연 최대 3일의 유급휴가를 신청할 수 있다.</del></p>	<p>제62조(가족돌봄 유급휴가) &lt;삭제&gt;</p> <p>④사용방법과 증빙서류는 서울시 종합사회복지관 운영규정에 따른</p>	70page
<p>제95조(교육의 종류)</p> <p>③ 법령상 정해진 필수교육은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 결핵예방교육</li> <li>2. 아동학대 예방교육</li> <li>3. 개인정보 보호교육</li> </ol>	<p>제95조(교육의 종류)</p> <p>③ 법령상 정해진 필수교육은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 결핵예방교육</li> <li>2. 아동학대 예방교육</li> <li>3. 개인정보 보호교육</li> </ol>	80page

개정 전	개정 후	페이지								
<p>4. 성희롱 예방교육 5. 종사자 인권교육 6. 산업안전 보건교육(심폐, 소방안전 교육) 7. 소방안전교육 8. 장애인식 개선교육 9. 퇴직연금 교육 10. 직장내 괴롭힘 예방교육 11. 긴급복지 신고의무자 교육</p>	<p>4. 성희롱 예방교육 5. 종사자 인권교육 6. 산업안전 보건교육(심폐, 소방안전 교육) 7. 소방안전교육 8. 장애인식 개선교육 9. 퇴직연금 교육 10. 직장내 괴롭힘 예방교육 11. 긴급복지 신고의무자 교육 12. 장애인학대·장애인 대상 성범죄 신고의무자 교육 13. 저살예방교육 14. 아동·청소년 대상 성범죄 신고의무자 교육</p>	84page								
<p>제105조(기타후생) 관장은 직원들의 복리후생을 위하여 다음과 같이 예산의 범위 내에서 시행할 수 있다. 7. 수당(<del>직책수당 및 연구개발비</del>)</p>	<p>제105조(기타후생) 관장은 직원들의 복리후생을 위하여 다음과 같이 예산의 범위 내에서 시행할 수 있다. 7. 수당(직무수당 및 격려금)</p>	84page								
<p>6. 복무관리 [별표 1] 미션비전, 인재상</p>	<p>6. 복무관리 [별표 1] 미션비전, 인재상</p>	85page								
<table border="1"> <tr> <td data-bbox="443 91 566 987"> <p>총괄 미션</p> <p><b>2021~2025 변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성동!</b></p> </td> <td data-bbox="331 91 443 987"> <p>서로 존중하는 복지 공동선 마을 '지역주민들이 이타심으로 서로 존중하며 공동선을 실천하도록 돕고 함께 만들어가는 행복한 마을'</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="247 91 331 987"> <p>비전</p> <p><b>이웃이 이곳을 돌보며 나눔이 실천되는 성동우리마을 2025년</b></p> </td> <td></td> </tr> </table>	<p>총괄 미션</p> <p><b>2021~2025 변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성동!</b></p>	<p>서로 존중하는 복지 공동선 마을 '지역주민들이 이타심으로 서로 존중하며 공동선을 실천하도록 돕고 함께 만들어가는 행복한 마을'</p>	<p>비전</p> <p><b>이웃이 이곳을 돌보며 나눔이 실천되는 성동우리마을 2025년</b></p>		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="443 987 566 1854"> <p>총괄 미션</p> <p>변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성동!</p> </td> <td data-bbox="331 987 443 1854"> <p>가치를 있고 행복으로 삶을 채우는 세상 '선한 영향력의 가치로 이웃과 지역사회를 연결하여 지구공동체 회복과 평화를 이루어가는 성동마을'</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="247 987 331 1854"> <p>비전</p> <p><b>이웃과 함께 공리하며 삶을 이끄는 마을 2030</b></p> </td> <td></td> </tr> </table>	<p>총괄 미션</p> <p>변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성동!</p>	<p>가치를 있고 행복으로 삶을 채우는 세상 '선한 영향력의 가치로 이웃과 지역사회를 연결하여 지구공동체 회복과 평화를 이루어가는 성동마을'</p>	<p>비전</p> <p><b>이웃과 함께 공리하며 삶을 이끄는 마을 2030</b></p>		
<p>총괄 미션</p> <p><b>2021~2025 변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성동!</b></p>	<p>서로 존중하는 복지 공동선 마을 '지역주민들이 이타심으로 서로 존중하며 공동선을 실천하도록 돕고 함께 만들어가는 행복한 마을'</p>									
<p>비전</p> <p><b>이웃이 이곳을 돌보며 나눔이 실천되는 성동우리마을 2025년</b></p>										
<p>총괄 미션</p> <p>변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성동!</p>	<p>가치를 있고 행복으로 삶을 채우는 세상 '선한 영향력의 가치로 이웃과 지역사회를 연결하여 지구공동체 회복과 평화를 이루어가는 성동마을'</p>									
<p>비전</p> <p><b>이웃과 함께 공리하며 삶을 이끄는 마을 2030</b></p>										

<p>비전 지표</p> <h2 style="text-align: center;">우리 옆집에 착한이웃활동가</h2>	<p>비전 지표</p> <h2 style="text-align: center;">우리 동네에는 공리하는 마을 이끄미가 있어요</h2>
<p>핵심 가치</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>존중 사랑 신뢰</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>지향 가치</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>연대성 책무성 공동선</p> </div> </div>	<p>핵심 가치</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>존중 사랑 신뢰</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>지향 가치</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>연대성 책무성 공동선</p> </div> </div>
<p>전략 목표</p> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>성동우리마을</p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 15%;"> <p>활기찬 우리 (주인공도 불만 머물지않 강퇴)</p> </div> <div style="width: 15%;"> <p>만나는 우리 (경제활성으로 복지서비스실현)</p> </div> <div style="width: 15%;"> <p>나눔의 우리 (이웃과의 나눔문화 확산)</p> </div> <div style="width: 15%;"> <p>건강있는 우리 (신체적,정신적 건강관심 강화)</p> </div> <div style="width: 15%;"> <p>성명하는 우리 (책자전문성강화)</p> </div> </div>	<p>전략 목표</p>

개정 전	개정 후	페이지
<div data-bbox="858 107 1331 967"> <p style="text-align: center;"><b>공동선을 함께 실천하는 세움 인재</b></p> <p style="text-align: center;">인간의 존엄성 실현을 위해 모두에게 이로운 사회를 만들어가는 선한 행위를 함께 실천하는 세움 인재</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>배움인재</b></p> <p>나를 세우는 인재</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 도전하는 사람</li> <li>2. 배움을 즐기는 사람</li> <li>3. 변화에 대응하는 사람</li> </ol> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b> 나눔인재</b></p> <p>당사자를 세우는 인재</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 당사자를 존중하는 사람</li> <li>2. 경청하고 소통하는 사람</li> <li>3. 배려하고 지지하는 사람</li> </ol> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>이름인재</b></p> <p>지역사회를 세우는 인재</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 협력하는 사람</li> <li>2. 책무성을 실천하는 사람</li> <li>3. 에코를 실천하는 사람</li> </ol> </div> </div> </div>	<div data-bbox="494 1003 1331 1854"> <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>성동의 가치</b> 담긴 세상</li> <li>· <b>공리하는 사업</b> 실천</li> <li>· <b>사회 변화에 따른 브랜딩</b> 사업</li> <li>· <b>지속가능한 미래를 여는 세상</b></li> <li>· <b>기후위기 대응 체계</b> 구조화</li> <li>· <b>지역사회복지 특화 SDGs</b> 실천</li> <li>· <b>이웃의 삶을 존중하는</b> 강점 기반 맞춤형 복지서비스 강화</li> <li>· <b>이웃 관계망을 확장하는</b> 사람살이 미술 조성</li> <li>· <b>서로를 연결하는 세상</b></li> <li>· <b>지역사회 상호 호혜적 관계</b> 증진</li> <li>· <b>신뢰 기반 협업 환경</b> 조성</li> </ul> </div>	

개정 전	개정 후	페이지									
<p>제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>5. “평균급여”라 함은 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간에 지급된 통상급여, 정액급식비, 시간외근무수당(관리자수당)을 3등분한 금액과 사유발생 직전 1년간에 지급된 연차보상비, <b>명절휴가비</b>를 12등분한 금액을 합산한 금액을 말한다.</p> <p>제35조(가족돌봄휴가) ① 관장은 직원이 조부모, 부모, 배우자의 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 양육, 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허가하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 <b>다남녀고용평등법 시행령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</b></p> <p>② 가족돌봄휴가는 1일 단위로 신청 할 수 있으며, 연 10일 까지 가능하고 가족돌봄휴직 기간과 합하여 연간 90일을 초과 할 수 없다.</p> <p>③ 가족돌봄휴가는 무급이 원칙이다. 근속기간에는 포함 한다.</p> <p>④ <b>반일 단위(4시간)로 분할하여 사용 가능하다.</b></p>	 <p>인재상</p> <p>공동선을 함께 실천하는 세움 인제</p> <p>인간의 존엄성 실현을 위해 모두에게 이로운 사회를 만들어가는 선한 행위를 함께 실천하는 세움 인제</p> <table border="1"> <tr> <td><b>배움인제</b></td> <td><b>나눔인제</b></td> <td><b>이룸인제</b></td> </tr> <tr> <td><b>나눔 세우는 인제</b></td> <td><b>당사자를 세우는 인제</b></td> <td><b>지역사회를 세우는 인제</b></td> </tr> <tr> <td>1. 도전하는 사람 2. 배움중심지는 사람 3. 배려에 대응하는 사람</td> <td>1. 당사자를 존중하는 사람 2. 경청하고 소통하는 사람 3. 배려이고 지지하는 사람</td> <td>1. 헌신하는 사람 2. 책무성을 실천하는 사람 3. 애코를 실천하는 사람</td> </tr> </table> <p>제3조(용어의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>5. “평균급여”라 함은 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간에 지급된 통상급여, 정액급식비, 시간외근무수당(관리자수당)을 3등분한 금액과 사유발생 직전 1년간에 지급된 연차보상비를 12등분한 금액을 합산한 금액을 말한다.</p> <p>제35조(가족돌봄휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 관장은 직원이 조부모, 부모, 배우자의 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 양육, 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허가하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 <b>대통령령으로 정하는 그러하지 아니한다.</b></p> <p>② 가족돌봄휴가는 1일 단위로 신청 할 수 있으며, 연 10일 까지 가능하고 가족돌봄휴직 기간과 합하여 연간 90일을 초과 할 수 없다.</p> <p>③ 가족돌봄휴가는 무급이 원칙이다. 근속기간에는 포함 한다.</p>	<b>배움인제</b>	<b>나눔인제</b>	<b>이룸인제</b>	<b>나눔 세우는 인제</b>	<b>당사자를 세우는 인제</b>	<b>지역사회를 세우는 인제</b>	1. 도전하는 사람 2. 배움중심지는 사람 3. 배려에 대응하는 사람	1. 당사자를 존중하는 사람 2. 경청하고 소통하는 사람 3. 배려이고 지지하는 사람	1. 헌신하는 사람 2. 책무성을 실천하는 사람 3. 애코를 실천하는 사람	<p>87page</p> <p>112page</p>
<b>배움인제</b>	<b>나눔인제</b>	<b>이룸인제</b>									
<b>나눔 세우는 인제</b>	<b>당사자를 세우는 인제</b>	<b>지역사회를 세우는 인제</b>									
1. 도전하는 사람 2. 배움중심지는 사람 3. 배려에 대응하는 사람	1. 당사자를 존중하는 사람 2. 경청하고 소통하는 사람 3. 배려이고 지지하는 사람	1. 헌신하는 사람 2. 책무성을 실천하는 사람 3. 애코를 실천하는 사람									

개정 전	개정 후	페이지
<p>④ 휴가 사용을 위해서는 사회복지시설 운영규정에 근거한 증명 서류를 첨부해야 한다.</p> <p>⑤ 종사자가 부부일 경우 각각 사용 가능</p> <p>⑦ 아래 조항을 충족할 때 연 3일의 유급휴가를 신청할 수 있다.</p> <p>제35조의2(자녀돌봄 유급휴가) ① 미성년 자녀(장애인 자녀는 연령 제한 없음)를 둔 직원은 자녀의 입학식, 졸업식, 학부모 총회·설명회·상담·운동회 등 학교 공식 행사(온라인 상담, 녹색어머니회 봉사활동 등 포함)의 참여 및 어린이집, 학교, 휴원·휴교, 폐업, 천재지변 또는 감염병 확산에 의한 재택수업 또는 병원진료(검진), 예방접종 및 사고 질병에 따른 돌봄을 위해 연 최대 3일 유급휴가를 신청 할 수 있다.</p> <p>② 재량휴업일, 방학, 수능시험일, 학원상담 등의 사유로는 사용 불가하다.</p>	<p>④ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 정한 사유로 신청하는 경우 허용한다.</p> <p>⑤ 가족돌봄휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 방법 및 절차 등은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의한다.</p> <p>⑥ 아래 조항을 충족할 때 연 3일의 유급휴가를 신청할 수 있다.</p> <p>제35조의2(서울시 가족돌봄휴가) 관장은 직원이 미성년 자녀(장애인 자녀연령제한 없음), 배우자, 부모(배우자 포함)를 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허가하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등법 시행령」으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>① 자녀돌봄</p> <p>-자녀의 입학식, 졸업식, 학부모 총회·설명회·상담(온라인 포함), 운동회, 학부모 봉사활동(녹색어머니회) 등 학교 공식 행사 참여</p> <p>-「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원, 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교의 휴원·휴교·폐교</p> <p>※ 천재지변, 감염병 발생 등 긴급한 사유로 인한 휴원 및 임시휴업, 재택수업 포함</p> <p>- 미성년 자녀 또는 장애인복지법 제22조제2항에 따른 장애인 자녀의 병원진료(검진) 및 사고·질병에 따른 돌봄이 필요한 경우</p> <p>-감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 필수예방접종 시(독감 등)</p> <p>② 가족돌봄</p>	112page

개정 전	개정 후	페이지
<p><del>제35조의3(가족돌봄 유급휴가) ① 질병, 노령, 사고 등의 사유로 부모(배우자·부모), 배우자를 병인 치료 및 입·퇴원의 동행, 사고 질병에 따른 돌봄을 위해 연 최대 3일의 유급휴가를 신청할 수 있다.</del></p>	<p>제35조의3(가족돌봄 유급휴가) &lt;삭제&gt;</p>	113page
<p>제43조(난임휴가) 관장은 인공수정 등 난임 치료를 받기 위하여 청구하는 경우 연간 <del>3일 이내(1일 유급, 2일 무급)</del>의 휴가를 주어야 하며, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p>	<p>제43조(난임휴가) 관장은 인공수정 등 난임 치료를 받기 위하여 청구하는 경우 연간 <del>6일 이내(최초2일 유급, 4일 무급)</del>의 휴가를 주어야 하며, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p>	115page
<p>8) 소방관리 세칙 [별표 1] 사회복지시설의 주/야간 지위소방대원의 업무 및 구성 ② 주간 근무시간 기준의 지위소방대</p>	<p>8) 소방관리 세칙 [별표 1] 사회복지시설의 주/야간 지위소방대원의 업무 및 구성 ② 주간 근무시간 기준의 지위소방대</p>	206page

개정 전	개정 후	페이지																														
<div style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>시설대표</td> <td>대장</td> </tr> <tr> <td>관장</td> <td>관장</td> </tr> </table>   <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>소방안전관 리자</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">부대 장 (방화관리자)</td> </tr> <tr> <td>소방안전관 리자</td> </tr> </table>   <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>소화·전입반</td> <td>지휘반</td> </tr> <tr> <td>운영지원팀장</td> <td>부장</td> </tr> </table>   <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>대피유도반</td> <td>구조·구급반</td> </tr> <tr> <td style="color: red;">기획전략팀장</td> <td style="color: red;">동팀장</td> </tr> </table> </div> <p>제16조(역할부담)            ② 비상시 중요물품 반출은 아래와 같이 한다.</p>	시설대표	대장	관장	관장	소방안전관 리자	부대 장 (방화관리자)	소방안전관 리자	소화·전입반	지휘반	운영지원팀장	부장	대피유도반	구조·구급반	기획전략팀장	동팀장	<div style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>시설대표</td> <td>대장</td> </tr> <tr> <td>관장</td> <td>관장</td> </tr> </table>   <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>소방안전관 리자</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">부대 장 (방화관리 자)</td> </tr> <tr> <td>소방안전관 리자</td> </tr> </table>   <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>소화·전입반</td> <td>지휘반</td> </tr> <tr> <td>운영지원팀장</td> <td>부장</td> </tr> </table>   <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <tr> <td>대피유도반</td> <td>구조·구급반</td> </tr> <tr> <td style="color: red;">기획서비스팀장</td> <td style="color: red;">온마을동팀장</td> </tr> </table> </div> <p>제16조(역할부담)            ② 비상시 중요물품 반출은 아래와 같이 한다.</p>	시설대표	대장	관장	관장	소방안전관 리자	부대 장 (방화관리 자)	소방안전관 리자	소화·전입반	지휘반	운영지원팀장	부장	대피유도반	구조·구급반	기획서비스팀장	온마을동팀장	211page
시설대표	대장																															
관장	관장																															
소방안전관 리자	부대 장 (방화관리자)																															
소방안전관 리자																																
소화·전입반	지휘반																															
운영지원팀장	부장																															
대피유도반	구조·구급반																															
기획전략팀장	동팀장																															
시설대표	대장																															
관장	관장																															
소방안전관 리자	부대 장 (방화관리 자)																															
소방안전관 리자																																
소화·전입반	지휘반																															
운영지원팀장	부장																															
대피유도반	구조·구급반																															
기획서비스팀장	온마을동팀장																															

개정 전

개정 전		페이지
부서	상황	비고
운영지원팀	비상시 중요 물품 반출 1) 안내실 : 외장하드 2) 사무 : 사복우체통 서버, 외장하드, 관도장 3) 회계 : 외장하드, 통장 및 도장, 인증서, 현 4) 금 등 이상과 같은 물품 반출이 용이하도록 평상시 대비책을 세운다.	
주요사항	1) 기획전략팀 (1) 사복서버, 사복우체통, 외장하드 2) <del>마장</del> <del>사근팀</del> , <del>행당1 2팀</del> , <del>영2</del> <del>도선팀</del> , <del>사</del> <del>비스지원팀</del> (1) 외장하드 3) 방과후어린이집 (1) 외장하드 4) 성모다움 (1) 외장하드	

개정 후

개정 후		페이지
부서	상황	비고
운영지원팀	비상시 중요 물품 반출 1) 안내실 : 외장하드 2) 사무 : 사복우체통 서버, 외장하드, 관도장 3) 회계 : 외장하드, 통장 및 도장, 인증서, 현 4) 금 등 이상과 같은 물품 반출이 용이하도록 평상시 대비책을 세운다.	
주요사항	1) 기획서비스팀 (1) 사복서버, 사복우체통, 외장하드 2) <del>통합사례팀</del> , <del>통합돌봄팀</del> , <del>온마을동팀</del> (1) 외장하드 3) 방과후어린이집 (1) 외장하드 4) 성모다움 (1) 외장하드	

[별표 2] 인명대피 피난계획

개정 전		페이지	
총 수	실이름	발화점	대피로
3 총	<del>놀푸른교실</del>	건강증진실,	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문
	건강증진실	건강증진실,	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문
	어린이집	어린이집	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문
코끼리실	코끼리실,	- 신관 주계단 및 본관 주계단	

[별표 2] 인명대피 피난계획

개정 후		페이지	
총 수	실이름	발화점	대피로
3 총	방과후	건강증진실,	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문
	어린이집	방과후	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문
	건강증진실	어린이집	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문
코끼리실	코끼리실,	- 신관 주계단 및 본관 주계단	

개정 전			개정 후			페이지
	어린이집	어린이집, 꿈나무교실, 희망별자리, 꿈나무교실		꿈나무교실, 꿈나무교실, 나누리영상실, 꿈나무교실	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문	
	꿈나무교실	꿈나무교실, 희망별자리, 희망별자리, 꿈나무교실		꿈나무교실, 나누리영상실, 꿈나무교실	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문	
	희망별자리	꿈나무교실		꿈나무교실	- 본관 주계단 및 건강증진실 후문	
	성모다움	성모다움, 통합사무실		성모다움, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	스마트실	스마트실, 통합사무실		스마트실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	스마트실	스마트실, 통합사무실		스마트실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	해피실	해피실, 통합사무실		해피실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	해피실	해피실, 통합사무실		해피실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	소망실	소망실, 통합사무실		비버실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	소망실	소망실, 통합사무실		비버실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	희망실	희망실, 통합사무실		희망실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	희망실	희망실, 통합사무실		희망실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	드림실	드림실, 통합사무실		드림실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	드림실	드림실, 통합사무실		드림실, 통합사무실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	직원봉사자 실	직원봉사자 실		직원휴게실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	직원봉사자 실	직원봉사자 실		직원휴게실	- 본관 주계단 북도 비상구	
	사복통합사무실	사복통합사무실		사복통합사무실	- 신관 주계단 및 본관 주계단	
	사복통합사무실	사복통합사무실		사복통합사무실	- 신관 주계단 및 본관 주계단	
	세미나실	세미나실, 사복통합사무실		세미나실, 사복통합사무실	- 신관 주계단	
	세미나실	세미나실, 사복통합사무실		세미나실, 사복통합사무실	- 신관 주계단	
5층	피아노실	피아노실, 다목적강의		북라운지, 5층 라운지	- 본관 주계단 및 옥상, 북라운지 문	
5층	북라운지	북라운지, 5층 라운지		북라운지, 5층 라운지	- 본관 주계단 및 옥상, 북라운지 문	

개정 전		개정 후		페이지
	실			
미출실	미출실: 5층로바	본관 주계단 및 옥상, 신관 주계단		
다목적 강의실	다목적강의실: 파이노실	본관 주계단 및 다목적강의실 후문		
DM 활동실	DM 활동실: 5층 로바	본관 주계단 및 다목적강의실 후문		
집단활동1실	집단활동1실: 5층로바	본관 주계단 및 옥상, 다목적강의실 후문		
상담센터	상담센터: 5층로바	본관 주계단 및 옥상, 다목적강의실 후문		
개별활동실	개별활동실 무지개교실	본관 주계단 및 신관옥상, 다목적강의실 후문		
무지개교실	무지개교실 행복원도서관	본관 주계단 및 신관옥상, 다목적강의실 후문		
행복원도서관	행복원도서관: 5층로바	신관 옥상 및 신관 주계단		
	스마트라운지	북라운지, 5층 라운지	- 본관 주계단 및 옥상, 북라운지	
	강의실	북라운지, 5층 라운지	- 본관 주계단 및 옥상, 북라운지	
	스마트강의실	스마트강의실, 5층 라운지	- 본관 주계단 및 옥상, 신관 옥상 및 신관 주계단	
	힐링실	힐링실, 5층 라운지	- 신관 옥상 및 신관 주계단	
	아이꿈누리터	아이꿈누리터, 5층 라운지	- 신관 옥상 및 신관 주계단	
	동통스튜디오	동통스튜디오, 5층 라운지	- 신관 옥상 및 신관 주계단	

■ 성모다움 운영규정 개정(안)

개정 전	개정 후
<p><b>제3조</b> 국가 또는 지자체로부터 교부된 보조금 및 수익자 부담 경비, 기타 외부 지원사업 및 지정후원금등은 추가 경쟁예산 성립 이전에 사용할 수 있으며, 차기 추가 경쟁 예산에 반영해야 한다.</p> <p><b>제4조</b> 경비가 부족할 경우에는 사회복지법인 재무회계 규칙 2제 16조에 의거하여 예산을 전용할 수 있다.</p>	<p><b>제3조 (추가경정예산 성립 이전 사용)</b> 국가 또는 지자체로부터 교부된 보조금 및 수익자 부담 경비, 기타 외부 지원사업 및 후원금, 그리고, 시설 내 사고 수습을 위해 영조물배상공제(보험) 등으로부터 환수가 확정된 공제금(보상금) 등은 추가 경쟁예산 성립 이전에 사용할 수 있으며, 차기 추가 경쟁 예산에 반영해야 한다.</p> <p><b>제4조 (예산의 전용)</b> 1) 시설장은 사회복지 재무회계 규칙 제 16조 및 기관 운영 규정에 의거하여 예산 집행 상 불가피한 사유가 있는 경우 예산을 전용할 수 있다.</p> <p>2) 단, 제5조 제2항에 따른 이용자 긴급 사고 처리 등 예측할 수 없는 소요의 경우, 시설장의 결재로 예비비를 우선 전용(예비비 사용)하여 선집행 할 수 있으며, 이는 차기 추가경정예산에 반영하여 사후 승인을 받는 것으로 갈음한다.</p> <p><b>제5조 (예비비)</b> 1) 시설장은 예측할 수 없는 예산 외의 지출 또는 예산 초과지출에 충당하기 위하여 예비비를 사용할 수 있다.</p> <p>2) 제 1항의 '예측할 수 없는 예산 외의 지출'의 구체적인 범위는 다음 각 호와 같다.            ① 천재지변, 화재 등 재난 구조 및 시설 긴급 복구 비용            ② 시설 내 프로그램 운영 및 공무 수행 중 발생한 이용자 및 종사자의 긴급 사고 치료비, 위로금, 배상금 및 보상금 일체            ③ 법원의 판결, 공제회(보험사) 결정을 통해 시설이 부담해야 하는 자기 부담금 및 배상액 일체</p> <p>3) 제2항에 따라 예비비를 사용한 경우, 시설장은 차기 운영위원회에 이를 사후 보고하고, 차기 추가경정 예산 편성 시 지자체장에게 제출하여야 한다.</p>

■ 성동장애인종합복지관 운영규정 개정(안)

구분	개정 전	개정 후
5. 부무 관리 제57조 특별휴가	57.5 특별휴가 1) 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우 다음의 휴가를 얻을 수 있다.	57.5 특별휴가 1) 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우 다음의 휴가를 얻을 수 있다. <b>단, 결혼 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날(결혼식일 또는 혼인신고일)부터 90일 이내의 범위내에서 사용 가능(이 경우 휴가 사용시 마지막 날이 90일 범위내에 있어야 함)하다.</b>
10. 서비스 제3조 운영	3.2.9) 이용료 (4) 이용료 면제, 감면에 관한 사항은 다음에 의한다. ① 국민기초생활수급권자는 전액 면제하여 당해 연도의 관련 증빙서류를 첨부하여 관장 승인하에 실시하도록 한다. ② 이용료 감면인 경우 각 팀 사례회의를 거쳐 서비스가 담당자가 관장 승인하에 전액 또는 50% 이내 감면 대상자를 선정 할 수 있다.	3.2.9) 이용료 (4) 이용료 면제, 감면에 관한 사항은 다음과 같다. ① 국민기초생활수급권자는 50% 감면하며, 당해 연도의 관련 증빙서류 첨부하여 관장 승인 하에 실시하도록 한다. ② 차상위계층(중위소득 50%)은 30% 이하에서 감면하고, 당해연도의 관련 증빙서류 첨부하여 관장 승인 하에 실시하도록 한다. ③ 부득이하게 전액 감면이 필요한 경우 사례회의를 거쳐 담당자가 관장 승인 하에 선정 할 수 있다.

■ 성동보호작업장 운영규정 개정(안)

구분	P	개정 전	개정 후
5. 복무 관리	제48 조[특 별휴 기]	62	1) 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 다음의 휴가를 얻을 수 있다.
5. 복무 관리	제54 조[휴 기변 경]	65	54.1 시설의 연차 부여 방법은 회계기준이다.
10. 서비스	4.14 조[이용 료 및 식비]	258	3) 국민기초생활 수급자는 이용료를 전액 면제한다.
			1) 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 다음의 휴가를 얻을 수 있다. 단, 결혼휴가의 경우 그 사유가 발생한 날(결혼식일 또는 혼인 신고일)부터 90일 이내의 범위내에서 사용 가능(이 경우 휴가 사용 시 마지막 날이 90일 범위내에 있어야 함)하다.
			54.1 시설의 연차 부여 방법은 개관일로부터 2025년 12월 31일 입사자까지는 회계기준으로 적용하며, 2026년 1월 1일 입사자부터는 입사일 기준으로 적용한다.
			3) 국민기초생활 수급자는 이용료를 50% 감면한다.

■ 성모보호작업장 운영규정 개정(안)

개정 전		개정 후
1. 미션 비전	<p>미션 - 훈련을 통한 한뼮성장, 주인이 되는 보통의 삶!</p> <p>비전 - 2025. 맞춤형 서비스와 정서적 지원을 통한 행복지수 UPI</p> <p>전략목표 - 지역과 협업 :네트워크 구축 / 지역자원 연대 강화</p> <p>브랜드 구축 : 대표상품개발 / 마케팅강화</p> <p>임파워먼트 : 시설환경개선 / 조직역량강화</p> <p>비전실현을 위한 과제</p> <p>1-1-1 : 지역자원분석</p> <p>1-1-2 : 지역자원 데이터화</p> <p>1-2-1 : 지역자원 활성화</p> <p>2-1-1 : 생산품 기획</p> <p>2-1-2 : 생산품 제조</p> <p>2-1-3 : 이용인 요구 분석</p> <p>2-1-4 : 적합성 분석</p> <p>2-2-1 : 다양한 홍보방법 개발</p> <p>3-1-1 : 내부 환경 변화</p> <p>3-1-2 : 접근성 확대</p> <p>3-2-1 : 직원 전문성 향상</p> <p>3-2-2 : 스마트 환경 조성</p> <p>3-2-3 : 이용인 권익 옹호 강화</p>	<p>미션 - 스스로의 한 뼮 성장, 함께하는 다채로운 일생!</p> <p>비전 - 모두의 발걸음이 존중되는 사람중심 실현, 2030</p> <p>전략목표 - 사람중심지원 : 이용인 강점강화 / 지속가능한 근무, 이용환경 조성</p> <p>브랜드 확장 : 서비스 제품 품질 / 전략적 홍보, 마케팅 강화</p> <p>자원 연대 강화 : 지역사회와 파트너쉽 구축 / 가치교환</p> <p>네트워크 형성</p> <p>비전 실현을 위한 과제</p> <p>1-1-1 : 자기결정권 강화</p> <p>1-1-2 : 이용인 역량 기반 생산 운영</p> <p>1-2-1 : 신뢰 소통 기반 문화 조성</p> <p>1-2-2 : 시설 환경 개선</p> <p>2-1-1 : 제품 경쟁력 강화</p> <p>2-1-2 : 판로 확대 및 안정화</p> <p>2-2-1 : 홍보 채널 다양화</p> <p>2-2-2 : 마케팅 맞춤형 홍보</p> <p>3-1-1 : 지역자원 효율적 관리체계 마련</p> <p>3-1-2 : 지속가능한 협력 체계 구축</p> <p>3-2-1 : 이용인 사회적 관계망 확대</p> <p>3-2-2 : 지역사회 참여 기회 확대</p>

<p>4. 인사 제1장 인사와평가 제5조 (채용서류)</p>	<p>5.1 채용이 결정된 자는 채용일로부터 7일 이내 다음 서류 중 시설에서 요구하는 서류를 제출하여야 한다. 단, 사전허락을 받은 경우에 한하여 제출기한을 연장할 수 있다 6) 범죄(성범죄)경력조회 동의서류</p>	<p>5.1 채용이 결정된 자는 채용일로부터 7일 이내에 다음 서류 중 시설에서 요구하는 서류를 제출하여야 한다. 단, 사전허락을 받은 경우에 한하여 제출기한을 연장할 수 있다 6) 범죄(성범죄)/아동학대/장애인학대/노인학대)경력조회 동의서류 가·감점요소(상벌, 근태) 등에 대해 배점을 할 수 있다.</p> <table border="1" data-bbox="778 1303 1082 2056"> <tr> <td>감점요소</td> <td>내용</td> <td>5회 이상 : -3점 4회 : -2점 3회 : -1점</td> </tr> <tr> <td>지각</td> <td></td> <td>5회 이상 : -3점 4회 : -2점 3회 : -1점</td> </tr> <tr> <td>경위서</td> <td></td> <td>4회 : -2점 3회 : -1점</td> </tr> </table>	감점요소	내용	5회 이상 : -3점 4회 : -2점 3회 : -1점	지각		5회 이상 : -3점 4회 : -2점 3회 : -1점	경위서		4회 : -2점 3회 : -1점
감점요소	내용	5회 이상 : -3점 4회 : -2점 3회 : -1점									
지각		5회 이상 : -3점 4회 : -2점 3회 : -1점									
경위서		4회 : -2점 3회 : -1점									
<p>4. 인사 제4장 근무평정 제17조 가감점요소 배점기준</p>	<p>가·감점요소(상벌, 근태) 등에 대해 배점을 할 수 있다.</p>	<p>가·감점요소(상벌, 근태) 등에 대해 배점을 할 수 있다.</p> <table border="1" data-bbox="443 1303 705 2078"> <tr> <td colspan="3">2) 우수상</td> </tr> <tr> <td>유형</td> <td>기준</td> <td>인센티브 금액</td> </tr> <tr> <td>우수상</td> <td>직무를 성실히 수행하여 성과가 우수한 자</td> <td>매년 인사위원회에서 결정</td> </tr> </table> <p>-우수상은 최소 해당년도 근무평정기간 이상 근무한자를 대상으로 한다.</p>	2) 우수상			유형	기준	인센티브 금액	우수상	직무를 성실히 수행하여 성과가 우수한 자	매년 인사위원회에서 결정
2) 우수상											
유형	기준	인센티브 금액									
우수상	직무를 성실히 수행하여 성과가 우수한 자	매년 인사위원회에서 결정									
<p>4. 인사 제5장 포상과 징계 제20조 포상의종류</p>	<p>2) 우수상 우수상은 다음의 경우에 수여한다. (1) 직무를 성실히 수행하여 성과가 우수한 자</p>	<p>21.1 포상은 상장 또는 상패를 수여하며 필요한 경우 부상으로 상금 또는 상품을 수여할 수 있다. <b>직원의 경우</b></p>									
<p>4. 인사 제5장 포상과 징계</p>	<p>21.1 포상은 상장 또는 상패를 수여하며 필요한 경우 부상으로 상금 또는 상품을 수여할 수 있다.</p>	<p>21.1 포상은 상장 또는 상패를 수여하며 필요한 경우 부상으로 상금 또는 상품을 수여할 수 있다.</p>									

제21조 포상의방법	<p>할 수 있다. 직원의 경우 포상 휴가로 이를 대체 할 수 있다.</p> <p>21.2 포상의 사유가 상례적이거나 경미한 경우라고 인정될 시에는 상장 또는 상패의 수여를 생략하고 상금 또는 상품 수여할 수 있다. 직원의 경우 포상 휴가를 수여할 수 있다.</p> <p>21.3 포상휴가로 해외연수를 함께 수여할 수 있다. 이때 해외연수를 다녀온 지 만 2년 경과 이후부터 대상자가 될 수 있다</p>		<p><del>포상 휴가로 이를 대체 할 수 있다.</del></p> <p>21.2 포상의 사유가 상례적이거나 경미한 경우라고 인정될 시에는 상장 또는 상패의 수여를 생략하고 상금 또는 상품 수여할 수 있다. <del>직원의 경우 포상 휴가를 수여할 수 있다.</del></p> <p>21.3 <del>포상휴가로</del> 해외연수를 함께 수여할 수 있다. 이때 해외연수를 다녀온 지 만 2년경과 이후부터 대상자가 될 수 있다</p>
5. 복무규정 취업규칙 제9조 결격사유	1~13		1~13 동일 14 노인복지법 제 39조의17 및 같은법 시행령 제20조의9노인학대관련범죄에 해당하는자
5. 복무규정 미션,비전,인재상	<p>1. MISSION 성모보호작업장(이하 '시설'이라 함)의 미션은 “<b>훈련을 통한 한뼨성장, 주인이 되는 보통의 삶</b>”로 성인발달장애인에게 직업적응훈련 및 근로의 기회를 제공하여 경제적, 사회적 자립을 지원하고, 삶의 주체로서 일상생활을 영위해 나갈 수 있다는 의미를 담고 있다.</p> <p>2. VISION 시설 MISSION 달성을 위하여 비전은 “2025. <b>맞춤형 서비스와 정서적 지원</b>을 통한 <b>행복지수 up!</b>”으로 수립하였으며, 2025년까지 비전을 달성하기 위해 모든 직원이 노력할 수 있도록 한다.</p>		<p>1. MISSION 성모보호작업장(이하 '시설'이라 함)의 미션은 “<b>스스로의 한뼨 성장, 함께여는 다채로운 일상!</b>”</p> <p>2. VISION 시설 MISSION 달성을 위하여 비전은 “<b>모두의 발걸음이 온중되는 사람중심 실천, 2030!</b>”</p>

■ 성동주간보호센터 운영규정 개정(안)

구분	개정 전	개정 후						
제3장 채용 22. 채용결격사유	22.1 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없으며 채용 후라도 다음 각호의 1에 해당할 경우에는 즉시 사퇴하여야 한다. 1) ~ 13) 동일	22.1 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 직원으로 채용할 수 없으며 채용 후라도 다음 각호의 1에 해당할 경우에는 즉시 사퇴하여야 한다. 1) ~ 13) 동일 14) 「노인복지법」제39조의17 및 같은법 시행령 제20조의9노인 <b>한대관련범죄에 해당되는 자</b>						
25조 채용서류	25.1 채용이 결정된 자는 다음 각 호의 서류를 제출기한까지 제출하여야 한다. 단, 사전허락을 받은 경우에 한하여 제출기한을 연장할 수 있다. 1) ~ 7) 동일	25.1 채용이 결정된 자는 다음 각 호의 서류를 제출기한까지 제출하여야 한다. 단, 사전허락을 받은 경우에 한하여 제출기한을 연장할 수 있다. 1) ~ 5), 7) 동일 6) <b>범죄(성범죄/아동학대/장애인학대/노인학대)경력조회</b> 등의 서류 51.1 감점요소(상벌, 근태)등에 대해 배점을 할 수 있다.						
제6장 근무평정 제49조 가감점요소 배점기준	49.1 감점요소(상벌, 근태)등에 대해 배점을 할 수 있다.	<table border="1" data-bbox="336 1518 699 2072"> <thead> <tr> <th data-bbox="576 1518 699 1765">감점요소</th> <th data-bbox="576 1765 699 2072">내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="459 1518 576 1765">지각</td> <td data-bbox="459 1765 576 2072">5회 이상: -3점 4회: -2점 3회: -1점</td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1518 459 1765">경위서</td> <td data-bbox="336 1765 459 2072">5회 이상: -3점 4회: -2점 3회: -1점</td> </tr> </tbody> </table>	감점요소	내용	지각	5회 이상: -3점 4회: -2점 3회: -1점	경위서	5회 이상: -3점 4회: -2점 3회: -1점
감점요소	내용							
지각	5회 이상: -3점 4회: -2점 3회: -1점							
경위서	5회 이상: -3점 4회: -2점 3회: -1점							

구분	개정 전	개정 후
<p>4. 인사관리 제53조 포상의 종류와 표창장</p>	<p>2) 우수상 -당해 우수상을 받을 경우, 향후 2년간 우수상 후보에서 제외된다.</p>	<p>2) 우수상 -당해 우수상을 받을 경우, 향후 2년간 우수상 후보에서 제외된다. -우수상은 최소 해당년도 근무평정기간 이상 근무한 자를 대상으로한다. -우수팀상은 최소 해당년도 6개월 이상 근무한자(휴직자도 해당)를 대상으로 한다.</p>
<p>5. 복무관리 제57조 특별휴가</p>	<p>57.1 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 아래 57.5항의 경조사별 휴가일수 기준에 의한 특별휴가를 얻을 수 있다.</p>	<p>제57조 특별휴가 57.1 직원은 본인이 결혼하거나 기타 경조사가 있을 경우에는 아래 57.5항의 경조사별 휴가일수 기준에 의한 특별휴가를 얻을 수 있다. 단. 결혼휴가의 경우 그 사유가 발생한 날(결혼식일 또는 혼인신고일)부터 90일 이내의 범위내에서 사용가능(이 경우 휴가 사용시 마지막 날이 90일 범위내에 있어야함)하다.</p>

구분	개정 전	개정 후										
<p>5. 복무관리 제60조 포상휴가</p>	<p>제60조 포상휴가 60.1 직원이 각 호의 1에 해당하는 경우에는 관장은 1회에 한하여 포상휴가를 허가할 수 있다. 1) 모범직원으로 선발된 때 2) 주요업무를 성공적으로 수행한 때 60.2 장기근속 휴가 1) 대상자: 5년 이상 장기근속자 2) 유급휴가 기준:</p> <table border="1" data-bbox="933 376 1069 1137"> <tr> <td>근속기관</td> <td>5년 이상 ~ 10년 미만</td> <td>10년 이상 ~ 20년 미만</td> <td>20년 이상 ~ 30년 미만</td> <td>30년 이상</td> </tr> <tr> <td>휴가일수</td> <td>5일</td> <td>10일</td> <td>10일</td> <td>10일</td> </tr> </table> <p>3) 사용방법: 위임전결에 따라 승인을 받은 후 사용한다. 4) 주요사항: (1) 효과 극대화를 위해 연차와 연계 사용가능, 기한 내 미사용 시 소멸 (2) 1개월 전 신청에 의해 장기근속 휴가 제공 (3) 장기근속휴가 실시 후 3년 이내 재사용 금지 (분할사용의 경우 제외) 예) 9년차, 19년차의 2년 연속 사용 방지</p>	근속기관	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상 ~ 20년 미만	20년 이상 ~ 30년 미만	30년 이상	휴가일수	5일	10일	10일	10일	<p>-삭제</p>
근속기관	5년 이상 ~ 10년 미만	10년 이상 ~ 20년 미만	20년 이상 ~ 30년 미만	30년 이상								
휴가일수	5일	10일	10일	10일								
<p>5. 복무관리 제62조 휴가변경 [별표]</p>	<p>62.1 본관의 연차부여방법은 회계 기준이다.</p> <p><b>1. MISSION</b> “돌봄의 중심, 행복한 성장을 통한 공동선 실현”으로 성동주간보호 센터가 돌봄의 핵심적인 역할로써 장애 당사자, 직원 지역의 동반 성장을 통해 서로가 서로를 이롭게 하는 사회를 실현하고자 한다.</p> <p><b>2. VISION</b> “2025년까지 지역사회통합돌봄의 중심이 되는 전문서비스 구축”을 비전으로 수립하여 성동과 돌봄을 함께하는 이웃이 많아지도록 모든 직원이 노력하고자 한다.</p>	<p>62.1 본관의 연차 부여방법은 <b>개관일로부터 2025년 12월 31일 입사자까지는 회계기준으로 적용하며, 2026년 1월1일 입사자부터는 입사일 기준으로 적용한다.</b></p> <p><b>1. MISSION</b> “<b>행복한 성장</b> 함께하는 우리”로 성동주간보호센터가 돌봄의 핵심적인 역할로써 장애 당사자, 직원 지역의 동반성장을 통해 서로가 서로를 이롭게 하는 사회를 실현하고자 한다.</p> <p><b>2. VISION</b> “<b>고유함이 존중받는 더 나은 일상, 2030</b>”을 비전으로 수립하여 성동과 돌봄을 함께하는 이웃이 많아지도록 모든 직원이 노력하고자 한다.</p>										

■ 광명장애인종합복지관 운영규정 개정(안)

직원복무규정	
개정 전	개정 후
<제2장 근로시간>	<제2장 근로시간>
<p>제11조(근로시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 무급 휴무일로 한다. 단, 직원과 협의하여 주40시간의 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p>	<p>제11조(근로시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 <b>무급휴일</b>로 한다. 단, 직원과 협의하여 주40시간의 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p>
<제3장 휴가>	<제3장 휴가> 개정(안)
<p>제27조(특별 휴가)</p> <p>12. 경기도 장애인시설 종사자 처우개선</p> <p>② 자녀돌봄휴가</p> <p>자녀돌봄 대상(고등학교 이하) 자녀에 대해 연간 3일(3명 이상 4일)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자녀가 장애인이거나, 한부모 종사자의 경우 자녀가 1명이더라도 연간 4일 부여</li> <li>- 시간단위 분할사용 가능</li> <li>- 종사자가 부부일 경우 각각 사용 가능</li> <li>- 승인 시 관련증빙서류 제출</li> </ul>	<p>제27조(특별 휴가)</p> <p>12. 경기도 장애인시설 종사자 처우개선</p> <p>② 자녀돌봄휴가</p> <p>가. 지원내용 : 유·무급 포함 연간 10일(미성년자 및 장애인 자녀 돌봄만 유급휴가)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유급휴가(3~4일) : 고등학교 이하 자녀, 장애인 자녀 돌봄에 연간 3일 유급휴가</li> <li>※ 자녀 3명 이상, 장애인 자녀 및 한부모 종사자는 연 1일 가산</li> <li>- 무급휴가(유급 포함 10일 이내) : 조부모, 부모(배우자의 부모 및 조부모 포함), 배우자, 유급휴가 미대상 자녀·손자 등 가족의 돌봄이 필요할 경우(지방공무원 규정 준용)</li> <li>- 유급 가족돌봄휴가는 시간단위 분할사용 가능, 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능</li> <li>※ 자녀 외의 가족(성년인 자녀 등)은 무급 가족돌봄휴가(무급 가족돌봄휴가는 일 단위 사용)</li> </ul> <p>나. 사용기준</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인인 자녀 및 손자녀의 병원 진료(검진) 및 사고·질병 등에 따른 돌봄 필요 시</li> <li>- 입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모 상담등 학교 공식 행사</li> <li>- 어린이집·유치원·학교의 휴원·휴교, 방학 등 돌봄 공백 발생 시</li> </ul> <p>-승인 시 관련증빙서류 제출</p>
<p>제27조(특별 휴가)</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>18. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선</p>	<p>제27조(특별 휴가)</p> <p>13. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선</p> <p>가. 생일 특별휴가</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 광명시 내 사회복지시설 연속 1년 이상 근무자에 한함</li> <li>② 주민등록상 생일이 속한 월 내 1일 사용 가능하며, 미사용 시 자동 소멸된다.</li> <li>③ 시설장 승인 후 사용하며 근무일정에 반영한다.</li> </ol>

■ 광명장애인보호직업장 운영규정 개정(안)

개정 전		개정 후	
규정총론		규정총론	
제8조(비전) 본 시설의 비전은 “2025년 까지 안전고용의 선두주자가 된다.”이다.	제8조(비전) 본 시설의 비전은 “2028년 까지 장애인저렴과 존엄이 실현되는 일터로 성장한다.”이다.		
제9조(운영방침) 1. ~ 3. (생략) 4. 전문공과훈련:작업훈련, 제과제빵훈련, 카페훈련(서비스직종), 도예훈련 등 5. 수익사업실시:제과제빵사업, 카페사업(보나카페), 도예사업, 임가공사업, 원두로스팅사업, 점청사업 6. ~ 10. (생략)	제9조(운영방침) 1.~ 3. (현행과 같음) 4. 전문공과훈련:작업훈련, 제과제빵훈련, 카페훈련(서비스직종), 원두로스팅훈련, 도예훈련 등 5. 수익사업실시:제과제빵사업, 카페사업(보나카페), 도예사업, 임가공사업, 원두로스팅사업 6. ~ 10. (현행과 같음)		
<b>직원인사관리규정</b>			
<b>제3장 신규채용</b>			
제18조(임용자격) 1. 시설풍장 가. ~ 마. (생략) 바. (신설) 사. 위 가.부터 마.까지에 준하는 학력과 경력이 있다고 인정되는 사람. 2. 사무국장 가. ~ 다. (생략) 라. (신설) 마. 위 가.부터 다.까지에 준하는 자격이 있다고 인정되는 사람 3. (생략) 4. 직업훈련교사 가. ~ 다. (생략) 라. (신설) 5. ~ 11. (생략)	제18조(임용자격) 1. 시설풍장 가. ~ 마. (현행과 같음) 바. 장애인재활상담사 자격증을 취득한 후 장애인재활 분야 3년 이상 종사한 경력이 있는 사람 사. 위 가.부터 바.까지에 준하는 학력과 경력이 있다고 인정되는 사람. 2. 사무국장 가. ~ 다. (현행과 같음) 라. 장애인재활상담사 자격증을 취득한 후 장애인재활 분야에 1년 이상 종사한 경력이 있는 사람 마. 위 가.부터 라.까지에 준하는 자격이 있다고 인정되는 사람 3. (현행과 같음) 4. 직업훈련교사 가. ~ 다. (현행과 같음) 라. 장애인재활상담사 5. ~ 11. (현행과 같음)		

제7장 퇴직 및 해고

- 제35조(사직원)
1. 직원이 퇴직하고자 할 때는 2개월 전에 사직원을 원장에게 제출하여야 한다.
  2. ~ 3. (생략)

제9장 포상 및 징계

- 제48조(징계의 종류)
1. (생략)
  2. 징직 : 1개월 이상 3월 이내로 하고 그 기간 중 근로자의 신분을 보유하나 그 직무에 종사하지 못하며, 그 기간에는 통상임금 전액을 감액한다.
  3. 감봉 : 1개월 이상 3개월 이내로 하고 매월 보수의 10분의 1에 해당하는 금액을 감한다.
  4. 견책 : 구두로 훈계하고 견책대상 사실에 대하여 경위서를 받고 문서로 견책한다.
  5. (생략)

- 제35조(사직원)
1. 고용 기간의 약정이 없는 직원이 퇴직하고자 할 때는 1개월 전에 사직원을 원장에게 제출하여야 한다.
  2. ~ 3. (현행과 같음)

- 제48조(징계의 종류)
1. (현행과 같음)
  2. 징직 : 1개월 이상 6월 이내로 하고 그 기간 중 근로자의 신분을 보유하나 그 직무에 종사하지 못하며, 그 기간에는 연봉월액의 30%를 감하여 지급한다.
  3. 감봉 : 1개월 이상 6개월 이내로 하고 이 기간 1회에 임금 1일분 2분의 1을 감하여 지급한다.(단 처분기간 동안 감액총액이 임금의 10%를 초과할 수 없음)
  4. 견책 : 구두로 훈계하고 견책대상 사실에 대하여 경위서(시말서)를 받고 문서로 견책한다.(단, 견책은 인사위원회를 거쳐지 아니하고 시설장의 결재로 시행할 수 있다.)
  5. (현행과 같음)

- 제49조(해고사유)
1. ~ 3.(생략)
  4. 고의로 중대한 사고를 발생시켜 소속기관에 금전적인 손해를 끼친 자.
  5. ~ 6.(생략)
  7. 정당한 직무명령에 3회 이상 불복하거나 인사명령에 불응하는 자.
  8. ~12. (생략)

- 제49조(해고사유)
1. ~ 3.(현행과 같음)
  4. 고의 또는 과실로 소속기관에 금전적 손해를 끼치거나, 소속기관의 경영·업무에 중대한 차질을 초래한 자.
  5. ~ 6.(현행과 같음)
  7. 정당한 직무명령에 불응하거나 상급자의 정당한 지시·명령을 거부 또는 해태한 자
  8. ~12. (현행과 같음)

직원보수규정 제5장 수당

- 제14조(상여수당)
1. (생략)
  2. 배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1인당 월2만원(배우자:4만원, 자녀: 첫째자녀 3만원, 둘째자녀 7만원, 셋째 이후 자녀 11만원)의 가족수당을 지급한다. 부양가족 중 자녀수의 제한은 없다. (매월 급여지급일에 지급하며, 세부기준은 공무원 기준

- 제14조(상여수당)
1. (생략)
  2. 배우자 및 자녀를 제외한 부양가족 1인당 월2만원(배우자:4만원, 자녀: 첫째자녀 5만원, 둘째자녀 8만원, 셋째 이후 자녀 12만원)의 가족수당을 지급한다. 부양가족 중 자녀수의 제한은 없다. (매월 급여지급일에 지급하며, 세부기준은 공무원 기준

<p>준용)</p> <p>3. ~ 4. (생략)</p> <p>제15조(연장근로수당)</p> <p>1. 연장근로수당은 규정된 근무시간 외에 연장근로한 종사자에게 연장근로시간당 통상임금(보수월액)*1/209*1.5로 지급한다.</p> <p>2. (생략)</p>	<p>준용)</p> <p>3. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>제15조(연장근로수당)</p> <p>1. 연장근로수당은 규정된 근무시간 외에 연장근로한 종사자에게 연장근로시간당 통상임금액 1/209*1.5로 지급한다.</p> <p>2. (현행과 같음)</p>
<p><b>직원복무규정</b></p> <p><b>제2장 근무시간</b></p>	
<p>제11조(근로시간)</p> <p>1. 주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 <b>무급휴무</b>일로 한다. 단, 직원과 협의하여 주 40시간의 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p> <p>2. ~ 8. (생략)</p> <p>제14조(육아시간)</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 시설장은 근로자가 <b>만8세 이하</b> 또는 <b>초등학교 2학년 이하</b>의 자녀를 ~ 된다.</p> <p>제17조(근로시간 및 휴게·휴일의 적용제외)</p> <p>1. 다음 각 호의 하나에 해당하는 직원에 대하여는 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 연장근로하거나 <b>근로자의 날</b>을 제외한 휴일에 근로하더라도 연장근로수당 및 휴일근로수당을 지급하지 않는다.</p> <p>가. ~ 나. (생략)</p> <p>2. (생략)</p>	<p>제11조(근로시간)</p> <p>1. 주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 <b>무급휴일</b>로 한다. 단, 직원과 협의하여 주 40시간의 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p> <p>2. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>제14조(육아시간)</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. 시설장은 근로자가 <b>만12세 이하</b> 또는 <b>초등학교 6학년 이하</b>의 자녀를 ~ 된다.</p> <p>제17조(근로시간 및 휴게·휴일의 적용제외)</p> <p>1. 다음 각 호의 하나에 해당하는 직원에 대하여는 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 연장근로하거나 <b>노동절</b>을 제외한 휴일에 근로하더라도 연장근로수당 및 휴일근로수당을 지급하지 않는다.</p> <p>가. ~ 나. (현행과 같음)</p> <p>2. (현행과 같음)</p>
<p><b>제3장 휴가</b></p>	
<p>제20조(유급휴일)</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 근로자의 날(매년 5월 1일)은 유급휴일로 한다. 단, 근로자의 날이 무급휴일(토요일)일 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>3. ~ 4. (생략)</p> <p>제25조(특별휴가)</p> <p>1. ~ 6. (생략)</p>	<p>제20조(유급휴일)</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. <b>노동절(매년 5월 1일)은 관련 법령에 따른 유급휴일로 한다.</b></p> <p>3. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>제25조(특별휴가)</p> <p>1. ~ 6. (현행과 같음)</p>

<p>7. 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 <b>연간 3일 이내의 휴가</b>를 줄 수 있으며, 이 경우 <b>최초 1일</b>은 유급휴가로~있다.</p> <p>8. ~ 9. (생략)</p> <p>10. 배우자, 즉 아내가 출산을 하였을 때 10일의 유급휴가를 사용할 수 있으며, <b>배우자 출산 90일 이내에 분할 사용</b> 가능하다.</p> <p>11. ~ 12. (생략)</p> <p>13. 시절장은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 허용 하여야 한다.</p> <p>14. ~ 16. (생략)</p> <p>17. 나. 사회복지시설 종사자 자녀돌봄휴가  - 자녀돌봄대상(고등학교이하)자녀에 대해 <b>연간 2일(3명 이상 3일, 단 자녀가 장애인이거나 한 부모 종사자의 경우 자녀가 1명이라도 연간 3일 부여하며, 시간단위 분할사용 가능 및 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능)</b>  다. (생략)  라. (신설)</p> <p>※특별휴가 기준표] 배우자 출산 휴가일수 10일(유급)</p>	<p>7. 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 <b>연간 6일 이내의 휴가</b>를 줄 수 있으며, 이 경우 <b>2일</b>은 유급휴가로~있다.</p> <p>8. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>10. 배우자, 즉 아내가 출산을 하였을 때 20일의 유급휴가를 사용할 수 있으며, <b>배우자 출산 120일이 지나면 청구할 수 없음</b>, 3회에 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>11. ~ 12. (현행과 같음)</p> <p>13. 시절장은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 허용 하여야 한다.</p> <p>14. ~ 16. (현행과 같음)</p> <p>17. 나. 사회복지시설 종사자 자녀돌봄휴가  - 자녀돌봄대상(고등학교이하)자녀에 대해 <b>연간 3일(3명 이상 4일, 단 자녀가 장애인이거나 한 부모 종사자의 경우 자녀가 1명이라도 연간 4일 부여하며, 시간단위 분할사용 가능 및 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능)</b>  - 무급휴가(유급 포함 10일 이내) : 조부모, 부모(배우자의 부모 및 조부모 포함), 배우자, 유급휴가 미대상 자녀·손자 등 가족의 돌봄이 필요할 경우 (지방공무원 규정 준용)  ※ 자녀 외의 가족(성년인 자녀 등)은 무급 가족돌봄휴가(무급 가족돌봄휴가는 일 단위 사용)  다. (생략)  라. 사회복지시설 종사자 생일 휴가  - 관할 지자체 내 사회복지 시설에서 연속 1년 이상 근무한 근로자에게 1일의 유급 생일휴가를 부여  - 주민등록상 생일이 속한 월 내에 사용 하여야 하며, 해당 월 내 미사용 시 자동 소멸  - 공가·연차와 중복 불가</p> <p>※[특별휴가 기준표] 배우자 출산 휴가일수 20일(유급)</p>
---	--

■ 광명시립성인장애인주간보호센터 운영규정 개정(안)

항목	개정 전	개정 후
<b>직원 복무규정</b>		
제2장 근로시간	<p>제11조(근로 시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 무급 휴무일로 한다. 단, 직원과 협의하여 주 40시간의 범위내에서 탄력적으로 근로 시간을 조정할 수 있다.</p>	<p>제11조(근로 시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 무급 휴일로 한다. 단, 직원과 협의하여 주 40시간의 범위내에서 탄력적으로 근로 시간을 조정할 수 있다.</p>
제3장 휴가	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>17. 경기도 장애인시설 종사자 처우개선 나. 사회복지시설 종사자 자녀돌봄휴가</p> <p>① 자녀 돌봄 대상(고등학교 이하) 자녀에 대해 연간 3일(3명 이상 4일, 단 자녀가 장애인이거나 한 부모 종사자의 경우 자녀가 1명이라도 연간 4일 부여하며, 시간 단위 분할사용 가능, 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능)</p> <p>② 사용기준 : 학교 공식 행사, 어린이집·학교의 휴원·휴교, 방학 등 돌봄 공백 발생 시, 병원 진료(검진) 및 사고·질병에 따른 돌봄 필요시</p>	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>17. 경기도 장애인시설 종사자 처우개선 나. 사회복지시설 종사자 자녀돌봄휴가</p> <p>① 지원내용 : 유·무급 포함 연간 10일(미성년자 및 장애인 자녀 돌봄만 유급휴가)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유급휴가(3~4일) : 고등학교 이하 자녀, 장애인 자녀 돌봄에 연간 3일 유급휴가</li> </ul> <p>※ 자녀 3명 이상, 장애인 자녀 및 한부모 종사자는 연 1일 가산</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 무급휴가(유급 포함 10일 이내) : 조부모, 부모(배우자의 부모 및 조부모 포함), 배우자, 유급휴가 미대상 자녀·손자 등 가족의 돌봄이 필요할 경우(지방공무원 규정 준용)</li> <li>- 유급 가족돌봄휴가는 시간단위 분할사용 가능, 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능</li> </ul> <p>※ 자녀 외의 가족(성년인 자녀 등)은 무급 가족돌봄휴가(무급 가족돌봄휴가는 일 단위 사용)</p> <p>② 사용기준</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인인 자녀 및 손자녀의 병원 진료(검진) 및 사고·질병 등에 따른 돌봄 필요시</li> <li>- 입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모 상담등 학교 공식 행사</li> <li>- 어린이집·유치원·학교의 휴원·휴교, 방학 등 돌봄 공백 발생 시</li> </ul>
	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>18. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선 가. 생일 특별휴가</p>

항목	개정 전	개정 후
	18. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 광명시 내 사회복지시설 연속 1년 이상 근무자에 한함</li> <li>② 주민등록상 생일이 속한 월 내 1일 사용 가능하며, 미사용 시 자동 소멸된다.</li> <li>③ 시설장 승인 후 사용하며 근무일정에 반영한다.</li> </ul>

■ 광명시립장애인직업적응훈련센터 운영규정 개정(안)

직원복무규정	
개정 전	개정 후
<제2장 근로시간> 현행	<제2장 근로시간> 개정(안)
<p>제12조 (근로시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 <b>무급휴무일</b>로 한다. 단, 직원과 협의하여 주 40시간의 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p>	<p>제12조(근로시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 <b>무급휴일</b>로 한다. 단, 직원과 협의하여 주40시간의 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p>
<제3장 휴가>	<제3장 휴가> 개정(안)
<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>10.시설장은 사회복지시설 종사자 복지증진을 위하여 별도의 특별휴가를 부여할 수 있다</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 자녀돌봄대상(고등학교이하)자녀에 대해 연간 3일(3명 이상 4일, 단 자녀가 장애인이거나 한 부모 종사자의 경우 자녀가 1명이라도 연간 4일 부여하며, 시간단위 분할사용 가능 및 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능)</li> <li>- 사용기준(학교공식행사, 감염병 확산에 따른 돌봄 필요시, 휴원 및 휴교, 병원진료(검진) 및 사고, 질병에 따른 돌봄 필요시)</li> <li>- 승인 시 관련증빙서류 제출</li> </ul>	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>10.시설장은 사회복지시설 종사자 복지증진을 위하여 별도의 특별휴가를 부여할 수 있다</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>가. 지원내용 : 유·무급 포함 연간 10일(미성년자 및 장애인 자녀 돌봄만 유급휴가) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유급휴가(3~4일) : 고등학교 이하 자녀, 장애인 자녀 돌봄에 연간 3일 유급휴가 <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 자녀 3명 이상, 장애인 자녀 및 한부모 종사자는 연 1일 가산</li> </ul> </li> <li>- 무급휴가(유급 포함 10일 이내) : 조부모, 부모(배우자의 부모 및 조부모 포함), 배우자, 유급휴가 미대상 자녀·손자 등 가족의 돌봄이 필요할 경우(지방공무원 규정 준용) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유급 가족돌봄휴가는 시간단위 분할사용 가능, 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능</li> <li>※ 자녀 외의 가족(성년인 자녀 등)은 무급 가족돌봄휴가(무급 가족돌봄휴가는 일 단위 사용)</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>나. 사용기준 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인인 자녀 및 손자녀의 병원 진료(검진) 및 사고·질병 등에 따른 돌봄 필요 시</li> <li>- 입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모 상담등 학교 공식 행사</li> <li>- 어린이집·유치원·학교의 휴원·휴교, 방학 등 돌봄 공백 발생 시</li> </ul> </li> <li>-승인 시 관련증빙서류 제출</li> </ul>

<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>&lt;신 설&gt;  라. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선</p>	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>라. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선</p> <p>가. 생일 특별휴가</p> <p>① 광명시 내 사회복지시설 연속 1년 이상 근무자에 한함</p> <p>② 주민등록상 생일이 속한 월 내 1일 사용 가능하며, 미사용 시 자동 소멸된다.</p> <p>③ 시설장 승인 후 사용하며 근무일정에 반영한다.</p>
---	---

■ 밝은빛장애인주간보호센터 운영규정 개정(안)

항목	개정 전	개정 후
<b>직원 복무규정</b>		
제2장 근로 시간	<p>제11조 (근로시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 무급 휴무일로 한다. 단, 직원과 협의하여 주40시간 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p>	<p>제11조 (근로시간)</p> <p>1. 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 토요일을 <b>무급휴일</b>로 한다. 단, 직원과 협의하여 주40시간 범위 내에서 탄력적으로 근로시간을 조정할 수 있다.</p>
제3장 휴가	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>12.경기도 장애인시설 종사자 처우개선</p> <p>② 사회복지시설 종사자 자녀돌봄휴가 자녀돌봄 대상(고등학교 이하) 자녀에 대해 연간 3일(3명 이상 4일, 단 자녀가 장애인이거나, 한부모 종사자의 경우 자녀가 1명이더라도 연간 4일 부여하며, 시간단위 분할사용 가능 및 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사용 기준(학교공식행사, 감염병 확산에 따른 돌봄 필요시, 후원 및 휴교, 병원진료(검진) 및 사고, 질병에 따른 돌봄 필요시)</li> <li>- 승인 시 관련증빙서류 제출</li> </ul> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>14. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선</p>	<p>제26조(특별 휴가)</p> <p>12.경기도 장애인시설 종사자 처우개선</p> <p>②자녀돌봄휴가</p> <p>가. 지원내용 : 유·무급 포함 연간 10일(미성년자 및 장애인 자녀 돌봄만 유급휴가)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 유급휴가(3~4일) : 고등학교 이하 자녀, 장애인 자녀 돌봄에 연간 3일 유급휴가</li> <li>* 자녀 3명 이상, 장애인 자녀 및 한부모 종사자는 연 1일 가산</li> <li>- 무급휴가(유급 포함 10일 이내) : 조부모, 부모(배우자의 부모 및 조부모 포함), 배우자, 유급휴가 미대상 자녀·손자 등 가족의 돌봄이 필요할 경우(지방공무원 규정 준용)</li> <li>- 유급 가족돌봄휴가는 시간단위 분할사용 가능, 종사자 부부일 경우 각각 사용 가능</li> <li>* 자녀 외의 가족(성년인 자녀 등)은 무급 가족돌봄휴가(무급 가족돌봄휴가는 일 단위 사용)</li> </ul> <p>나. 사용기준</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인인 자녀 및 손자녀의 병원 진료(검진) 및 사고·질병 등에 따른 돌봄 필요 시</li> <li>- 입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모 상담 등 학교 공식 행사</li> <li>- 어린이집·유치원·학교의 휴원·휴교, 방학 등 돌봄 공백 발생 시</li> <li>- 승인 시 관련증빙서류 제출</li> </ul> <p>14. 광명시 사회복지시설 종사자 처우개선</p> <p>가. 생일 특별휴가</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 광명시 내 사회복지시설 연속 1년 이상 근무자에 한함</li> <li>② 주민등록상 생일이 속한 월 내 1일 사용 가능하며, 미사용 시 자동 소멸된다.</li> </ul>

■ 성남시독거노인종합지원센터 운영규정 개정(안)

구분	개정 전	개정 후
<p>평등·모성보호</p>	<p>복무관리 규정 제52조[임산부의 보호]</p> <p>1. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지</p> <p>2. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지</p> <p>⑦ 센터는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p>	<p>복무관리 규정 제52조[임산부의 보호]</p> <p>1. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지</p> <p><del>2. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지</del></p> <p>⑦ 센터는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <b>근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서에 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.</b></p>
	<p>제56조[육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태]</p> <p>직원은 제18조와 제40조에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 간축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.</p> <p>3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 사용할 수 있다)</p> <p>4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</p> <p>5. 육아휴직 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용</p>	<p>제56조1[육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태]</p> <p>직원은 <del>제18조와 제40조에 따라</del> 육아휴직이나 육아기 근로시간 간축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. <del>이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.</del></p> <p>3. 육아휴직의 분할 사용(<b>3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다</b>)</p> <p>4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)</p> <p>5. 육아휴직 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용</p>
	<p>-</p>	<p>제56조의 2[배우자 출산휴가]</p> <p>① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에는 20일의 휴가를 부여한다. 이 때 사용한 휴가기간은 유급으로 하되, 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우 그 금액의 한도에서 사업주는 지급 책임을 면한다.</p> <p>② 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p>
<p>국내여비</p>	<p>여비규정 제10조[출장여비 지급기준]</p> <p>1. 철도운임 구분표 중 1등급은 KTX 특실, 2등급은 KTX 보통, 3등급은 새마을호를 말한다.</p> <p>② 항공임 및 고속철도임의 지급은 특히 긴급하다고 인정</p>	<p>여비규정 제10조[출장여비 지급기준]</p> <p>1. 철도운임 구분표 중 1등급은 <b>고속철도 특실KTX, SRT</b>, 2등급은 <b>고속철도 일반 KTX, SRT</b>을 말한다. <b>3등급은 새마을호를 말하며.</b></p>

구분	개정 전	개정 후																												
	<p>되는 용무에 한하며 기관장의 사전승인을 받아야 한다.</p> <p>③ 자동차임은 철도에 의할 수 없는 육로로 여행할 때 또는 교통편 및 여행시간 단축 상 부득이 자동차를 이용하는 경우에 한한다.</p> <table border="1" data-bbox="293 443 746 591"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>철도운임</th> <th>선박운임</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기관장</td> <td>1등급</td> <td>1등정액</td> </tr> <tr> <td>부(실)장</td> <td>2등급</td> <td>2등정액</td> </tr> <tr> <td>과(팀)장</td> <td>2등급</td> <td>2등정액</td> </tr> <tr> <td>그 외 직원</td> <td>2등급</td> <td>2등정액</td> </tr> </tbody> </table>	구분	철도운임	선박운임	기관장	1등급	1등정액	부(실)장	2등급	2등정액	과(팀)장	2등급	2등정액	그 외 직원	2등급	2등정액	<p>② 항공운임 및 고속철도운임의 지급은 특히 긴급하다고 인정되는 용무에 한하며 기관장의 사전승인을 받아야 한다.</p> <p>③ 자동차운임은 철도에 의할 수 없는 육로로 여행할 때 또는 교통편 및 여행시간 단축 상 부득이 자동차를 이용하는 경우에 한한다.</p> <table border="1" data-bbox="892 443 1345 591"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>철도운임</th> <th>선박운임</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기관장</td> <td>1등급</td> <td>1등정액</td> </tr> <tr> <td>부(실)장</td> <td rowspan="2">2등급</td> <td rowspan="2">2등정액</td> </tr> <tr> <td>과(팀)장</td> </tr> <tr> <td>그 외 직원</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	구분	철도운임	선박운임	기관장	1등급	1등정액	부(실)장	2등급	2등정액	과(팀)장	그 외 직원		
구분	철도운임	선박운임																												
기관장	1등급	1등정액																												
부(실)장	2등급	2등정액																												
과(팀)장	2등급	2등정액																												
그 외 직원	2등급	2등정액																												
구분	철도운임	선박운임																												
기관장	1등급	1등정액																												
부(실)장	2등급	2등정액																												
과(팀)장																														
그 외 직원																														
	<p><b>제11조[일비, 숙박료 및 식비계산]</b> 일비와 식비는 여행일수에 따라 숙박료는 실지 숙박하는 밤의 수에 따라 이를 지급한다.</p>	<p><b>제11조[일비, 숙박료 및 식비계산]</b> 일비와 식비는 여행일수에 따라 숙박료는 <b>실제</b> 숙박하는 밤의 수에 따라 이를 지급한다.</p>																												
		<p><b>제13조[시내출장]</b> ③ 관용차량을 이용하는 경우 일비의 50%만 지급한다. ④ 단, 시내 출장 시 실비지급 대신 기관명의로 교통카드를 사용할 수 있다.</p>																												

■ 성남시독거노인종합지원센터 취업규칙 개정(안)

구분	개정 전	개정 후
휴일· 휴가	<p><b>제35조(경조사 휴가)</b> 1.2. 배우자의 출산 : 10일 2. 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있고, 출산일로부터 90일 이내에 청구하여야 한다.</p>	<p><b>제35조(경조사 휴가)</b> 1.2. 배우자의 출산 : <b>20일</b> 2. 배우자 출산휴가는 <b>3회</b>에 한정하여 나누어 사용할 수 있고, 출산일로부터 <b>120일이 지나면 사용할 수 없다.</b></p>
모성 보호	<p><b>제38조(임산부의 보호)</b> 3.1. 1. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지 3.1. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지</p> <p>㉞ 센터는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p>	<p><b>제38조(임산부의 보호)</b> 1. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 <b>15주</b> 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 <b>10일</b>까지 <del>2. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지</del></p> <p>㉞ 센터는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <b>근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서에 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.</b></p>