

환경미화원 취업규칙

제정 2017.11.17. 규정 제25호
개정 2020.1.9. 규정 제52호
개정 2022.1.17. 규정 제119호
개정 2022.9.14. 규정 제129호
개정 2022.12.30. 규정 제139호
개정 2023.11.27. 규칙 제34호
개정 2024. 2. 26. 규칙 제37호
일괄개정 2024.5.7. 세칙 제38호
개정 2024.7.8. 세칙 제41호
개정 2026.4.10. 세칙 제48호
개정 2026.4.23. 세칙 제49호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 여수시도시관리공단 환경미화원의 채용·복무 및 근로조건 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규칙은 여수시도시관리공단(이하 “공단”이라 한다)에 근무하는 환경미화원에게 적용한다.

② 환경미화원의 복무 및 근로조건에 관하여 법령, 단체협약, 환경미화원 채용 및 복무관리 규정, 기타 공단규정에 별도로 정함이 있는 경우를 제외하고는 이 규칙이 정하는 바에 의한다.

제3조(환경미화원의 정의) 이 규칙에서 “환경미화원”이라 함은 공단에서 환경미화원으로 채용되어 환경미화업무에 근무하는 관리원, 운전

원, 예비운전원, 미화원, 가로조 책임조장, 정비원을 의미한다. <개정 2023. 11. 27., 2026. 4. 10.>

제2장 근로계약

제4조(근로계약) ① 공단은 채용이 확정된 자와 서면으로 근로계약을 체결하고, 해당자 에게 근로계약서 사본 1부를 내어 준다.

② 공단은 근로계약 체결 시 환경미화원에게 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항에 관한 사항을 서면으로 명확히 제시하여 교부한다.

제3장 복무

제5조(복무의무) 환경미화원은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

<개정 2024. 7. 8.>

1. 환경미화원은 맡은바 직무를 충실히 수행하여야 한다.
2. 환경미화원은 직무상 취득한 비밀을 엄수하고 회사 기밀을 누설해서는 아니 된다. 단, 「공익신고자 보호법」상의 ‘공익신고자’의 경우에는 적용되지 아니한다.
3. 환경미화원은 공단의 제반규정을 준수하고 상사의 정당한 직무상 지시에 따라야 한다.

4. 환경미화원은 환경미화원으로서 품위를 손상하거나 회사의 명예를 실추시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

5. 환경미화원은 그 밖에 제1호부터 제4호까지 준하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제6조(출근, 결근) ① 환경미화원은 업무시간 시작 전까지 출근하여 업무에 임할 준비를 하여 정상적인 업무수행에 차질이 없도록 하여야 한다.

② 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 결근하고자 하는 경우에는 당일 출근 2시간 전까지 결근신고를 하여야 한다.

③ 연차휴가를 모두 소진한 자의 결근 절차 및 무단결근의 처리에 관한 세부 사항은 「환경미화원 채용 및 복무관리 규정」에 따른다.

<신설 2026. 4. 10.>

제7조(지각·조퇴) ① 환경미화원은 특별한 경우를 제외하고 업무시간 시작 후 30분 이내 출근자는 당일 지각으로 처리한다.

② 환경미화원은 근로시간 중에 사적으로 근무 장소를 이탈할 수 없다. 다만, 질병이나 그 밖의 부득이한 사유로 인하여 조퇴하고자 할 경우에는 사전에 승인을 받아야 한다.

③ 환경미화원의 지각·조퇴 시간은 무급으로 처리함을 원칙으로 한다.

제8조(공민권행사 및 공의 직무 수행) ① 공단은 환경미화원이 근무시간 중 선거권, 그 밖의 공민권을 행사하거나 공(公)의 직무를 수행하기

위하여 필요한 시간을 청구할 경우 이를 승인하며, 그 시간은 유급으로 처리한다.

② 공단은 제1항의 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는데 지장이 없는 범위 내에서 환경미화원이 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제4장 인사

제1절 인사위원회

제9조(인사위원회의 구성) ① 인사위원회(이하 “위원회”라 한다.)는 이 사장이 위촉하는 2인이상 5인 이내의 인사위원으로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 공단의 경영본부장이 맡는다.

제10조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 사항을 의결한다.

1. 환경미화원의 징계에 관한 사항
2. 그 밖에 환경미화원의 인사에 관하여 위원회의 의결이 필요한 사항

제11조(위원회의 소집 및 운영) ① 위원회는 제10조의 의결사항이 있을 경우 위원장이 소집한다.

② 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 원칙적으로 회의개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보한다.

③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장은 표결권을 가지며 가부동수일 때에는 결정권을 가진다.

⑤ 위원회의 회의는 공개하지 아니하며 회의내용과 관련된 사항은 누설하여서는 아니 된다.

⑥ 위원회의 의결사항이 특정위원에 관한 사항을 의결할 때에는 당해 위원은 그 건의 의결에 참여할 수 없다.

⑦ 위원회의 운영방법 등 기타 필요한 사항에 대하여는 별도의 규정으로 정할 수 있다.

제2절 배치·전직

제12조(배치, 전직) ① 공단은 환경미화원의 능력, 적성, 경력, 복무규정 위반 여부 등을 고려하여 업무의 배치, 전직 등 인사발령을 하며, 환경미화원은 정당한 사유 없이 이를 거부할 수 없다.

② 회사는 제1항의 인사발령을 함에 있어서 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하지 아니한다.

제12조의2(예비운전원 선발) ① 공단은 환경미화원으로 채용되어 환경미화업무에 근무하는 미화원 중 공개경쟁에 의해 예비운전원을 선발할 수 있다.

② 제1항에 따라 선발된 예비운전원은 운전원 및 미화원의 업무를 수행한다.

③ 예비운전원의 자격요건은 다음 각 호와 같다.

1. 선발공고일 기준 공단에서 미화원으로 4년이상 근속한 자
2. 선발공고일 기준 1종 대형 운전면허 소지자
3. 다음 각 목의 결격사유에 해당하지 않는 자

가. 공단 재직 중 음주운전, 성관련비위, 금품·향응수수료 징계 처분을 받은 자

나. 선발공고일 기준 4년 이내 정직 이상 징계 처분을 받은 자

다. 공단 재직중 운전원 또는 예비운전원에서 미화원으로 2회이상 보직이 변경된 자. 단, 2회 미만 보직이 변경된 자는 보직 변경일로부터 1년 6개월이 경과한 이후부터 응시가능

④ 선발시험은 서류심사, 실기시험, 면접시험의 방법으로 다음 각 호의 정하는 바에 따라 실시한다. <개정 2024. 7. 8., 2026. 4. 10.>

1. 서류심사는 응시 자격 적부를 판정한 뒤 적격자에 대해 100점 만점으로 별표 6의 배점표에 의해 평가한다.
2. 실기시험은 1종 대형 면허 시험 기준으로 실시하며 별표 7에 의해 채점하여 100점 만점 중 80점 이상자를 합격자로 결정한다.
3. 면접시험은 별표 8에 의한 평정요소마다 각각 상(25~21점), 중(20~16점), 하(15점이하)로 평정하여 100점을 만점으로 평정하며 면접시험 합격결정은 각 위원이 채점한 평점의 평균이 70점 이상인 자를 합격으로 하고, 위원 2명 이상이 각 평정요소 4개 항목 중 1개 항목 이상을 「하」로 평정한 때에는 불합격으로 한다.
4. 최종평점은 서류심사 점수 20%, 실기시험 점수 60%, 면접 20%를 합산한 점수로 하며, 최종평점 산출시 소수점 이하는 셋째자리에서 반올림 한다.
5. 최종평점에 아래의 표에 의한 감점을 반영한 결과 70점 이상자중

고득점자 순으로 최종합격자를 결정한다.

구분	내 용	배 점	비고	
감점	징계	훈계·경고 등	-2/건	공고일 기준 4년 이내
	근무일수	90% 이상	0점	최근 3년
		85% 이상	-1점	
		80% 이상	-3점	
		80% 미만	-5점	
	교통법규	개인운전면허 경력조회	-3/건	공고일 현재 3년간 경력 반영
12대 중과실 교통사고		-10/건		

⑤ 선발예정인원을 초과하여 동점자가 있을 때에는 다음 순위에 의하여 합격자를 결정한다.

1. 공단 장기 재직자순(고용승계된 경우 승계전 근무기간 포함)
2. 연장자순(생년월일)

[본조신설 2023. 11. 27.]

제12조의3(예비운전원 처우 및 평가) ① 제12조의2 제1항 따라 선발된

예비운전원은 「환경미화원 채용 및 복무관리규정」 제5장을 적용한다.

② 예비운전원에 대하여 매년 5월 말일과 11월 말일을 기준일로 하여 정기평가를 실시하며, 평가요소 및 기준은 별표 9 예비운전원 평가표에 의한다.

③ 제2항의 정기평가 평가자는 다음 각 호와 같다 <개정 2024. 5. 7.>

1. 1차 평가자(담당자) : 근무배치 담당자
2. 2차 평가자(평정자) : 소속 부장
3. 3차 평가자(확인자) : 소속 본부장

④ 정기평가 최종평점은 다음 각 호의 평가항목 점수를 합산하여 산정

한다.

1. 예비운전원 근무기간 최근 1년간 근무성적 평정점의 평균 × 50%
2. 예비운전원 근무기간 최근 1년간 예비운전원평가 점수 × 50%
3. 아래의 표에 의한 감점

구분	내 용	배 점	비고	
감점	징계	정직이상	-5/건	예비운전원 근무기간
		훈계·경고 등	-2/건	
	확인서 작성	-1/건		
교통법규	개인운전면허 경력조회	-3/건	최근 1년간 경력 반영	

[본조신설 2023. 11. 27.]

제12조의4(예비운전원 보직변경) ① 운전원 결원 발생시 제12조의3 제4

항에 따른 정기평가 최종평점이 80점 이상자 중 고득점자 순으로 예비운전원을 운전원으로 보직 변경할 수 있다.

② 예비운전원으로 보직된 자가 예비운전원으로 보직된 후 2년간 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 미화원으로 보직 변경할 수 있다.

<개정 2026. 4. 10.>

1. 제12조의3제4항에 따른 정기평가 최종 평점이 50점 미만인 경우
 2. 본인과실 50% 이상인 사고를 2회 이상 유발한 경우
- ③ 삭제 <2026. 4. 10.>

[본조신설 2023. 11. 27.]

제3절 휴직 및 복직

제13조(휴직) ① 공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 환

경미화원이 휴직원 을 제출하는 경우에는 휴직을 승인할 수 있다. 이 경우 제3호의 휴직 외에는 무급을 원칙으로 한다.

1. 업무 외 질병, 부상 등으로 직무수행이 어렵다고 인정되는 경우
2. 「병역법」, 기타 법령에 의해 징집 및 소집되었을 때
3. 연수, 직무 등의 사유로 회사가 휴직이 필요하다고 하는 경우

② 공단은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사항에 대하여 휴직을 명할 수 있다. 휴직 중에는 급여를 지급하지 않는다.

1. 전염성이 있는 법정질병이 걸렸을 때
 2. 신체, 정신상의 장애로 1월 이상 장기요양을 요할 때
- ③ 휴직 기간이 만료되어 복직을 원할 때에는 즉시 원직에 복직 시킨다.

제14조(육아휴직) ① 공단은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 남녀 환경미화원이 그 영유아의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 계속 근로한 기간이 1년 미만이거나 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 허용하지 않을 수 있다.

② 육아휴직 기간은 1년 이내로 한다.

③ 공단은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않으며 특히 육아휴직기간에는 해고하지 아니한다.

④ 공단은 환경미화원이 육아휴직을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협

조한다.

제15조(가족돌봄휴직 등) ① 공단은 환경미화원이 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등법 시행령」(이하“남녀고용평등법 시행령”이라 한다)으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 환경미화원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

④ 공단은 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」

제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

⑥ 공단은 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.

제16조(복직) ① 환경미화원은 휴직사유가 소멸되었을 때에는 지체없이 복직원을 제출해야 하며, 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일 7일 전까지 복직원을 제출하여야 한다.

② 환경미화원은 부득이한 사유가 있는 경우 승인을 얻어 휴직기간을 연장할 수 있다.

③ 공단은 휴직중인 사원으로부터 복직원을 제출 받은 경우에는 최대한 빠른 시일 내에 휴직 전의 직무에 복직시키도록 노력하되, 부득이한 경우에는 그와 유사한 업무나 동등한 수준의 급여가 지급되는 직무로 복귀시키도록 노력한다.

제17조(근속기간의 계산) 휴직기간은 근속기간에 산입한다. 다만, 제13조제1항제2호의 「병역법」에 의한 군복무기간은 퇴직금 산정을 위한 계속 근로년수에서 제외한다.

제17조의2(호봉의 승급 및 승급의 제한) ① 환경미화원의 호봉간 승급에 필요한 기간은 1년으로 한다.

② 환경미화원의 호봉은 매월 1일자로 승급한다.

③ 환경미화원이 당해 직급 호봉의 최고호봉에 도달하였을 때에는 승급하지 아니한다.

④ 호봉승급 대상자 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 승급에서 제외한다.

1. 징계처분 및 직위해제 중에 있는 자

2. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하지 아니한 자

가. 1개월이상 출근정지 또는 정직 : 1년 6월

나. 감봉 : 1년. 단, 환경미화원 채용 및 복무관리규정 별표 5에 따른 감급은 제외한다.

⑤ 승급제한 기간 중에 있는 자가 다시 징계처분 및 직위해제 처분을 받았을 경우 제한기간을 당초 처분에 의한 제한기간이 종료된 날로부터 기산한다.

⑥ 제4항에 의하여 호봉승급 제한을 받고 있는 환경미화원은 호봉승급 제한기간이 만료되는 날이 속하는 달의 다음달 1일자로 승급한다.

제5장 근로조건

제1절 근로시간

제18조(근무형태) 근무형태는 1일 8시간 근무를 원칙으로 하며, 필요할 경우 상호 협의하여 연장근로를 할 수 있다.

제19조(근로시간) ① 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고 이 경우 매주 토요일은 무급휴무일로 한다.

② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.

③ 1일의 근로시간은 8시간으로 하되, 제20조의 휴게시간을 제외하고 05:00부터 15:00시까지로 한다. 단, 18세 미만 환경미화원의 경우 1일의 근로시간은 7시간 이내로 한다. <개정 2023. 11. 27.>

제20조(휴게) 휴게시간은 제19조제3항의 근로시간 중 08:00시부터 09:00분까지, 12:00시부터 13:00분까지로 한다. 다만, 업무사정에 따라 휴게시간을 달리 정하여 운영할 수 있다. <개정 2023. 11. 27.>

제21조(연장·야간 및 휴일근로) ① 연장근로는 1주간 12시간을 한도로 환경미화원의 동의하에 실시할 수 있다. 단, 18세 미만 환경미화원은 1일 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 환경미화원의 동의하에 실시할 수 있으며, 산후 1년이 지나지 아니한 여성환경미화원에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 한도로 환경미화원의 동의하에 실시할 수 있으며, 임신 중인 여성 환경미화원은 연장근로를 실시할 수 없다.

② 연장·야간 및 휴일근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

제22조(야간 및 휴일근로의 제한) ① 18세 이상의 여성 환경미화원을 오후 10시부터 오전 6시까지 근로하게 하거나 휴일에 근로를 시킬 경우 당해 환경미화원의 동의를 얻어 실시한다.

② 임신부와 18세 미만인 환경미화원에 대하여는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로를 시키지 않는 것을 원칙으로 한다.

제23조(근로시간 및 휴게·휴일의 적용제외) ① 다음 각 호의 하나에 해당하는 환경미화원에 대하여는 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 연장근로하거나 휴일에 근로하더라도 연장근로 및 휴일근로 가산임금을 지급하지 않는다.

1. 감시·단속적 업무로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우
2. 관리·감독 업무 또는 기밀취급 업무에 종사하는 경우

② 제1항의 각 호에 해당하는 환경미화원이 야간에 근로한 경우 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

제2절 휴일·휴가

제24조(유급휴일) ① 1주 동안 소정근로일을 개근한 환경미화원에 대하여는 일요일을 유급주휴일로 부여한다.

② 그 밖에 유급휴일에 대해서는 공단 운영에 따라 설정할 수 있다

제25조(연차유급휴가) ① 환경미화원에 대한 연차 유급휴가는 「근로기준법」 제60조를 따른다.

② 제1항에 따른 연차 유급휴가의 대체에 관한 사항은 「근로기준법」 제62조를 따른다.

제26조(연차휴가의 사용) ① 환경미화원의 연차유급휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 공단의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 공단은 「근로기준법」 제61조에 따라 연차유급휴가 사용을 촉진할 수 있다. 공단의 사용촉진조치에도 불구하고 환경미화원이 사용하지 아니한 연차유급휴가에 대하여는 금전으로 보상 하지 아니한다.

제27조(경조사 및 특별유급휴가) 환경미화원의 경조사 및 특별유급휴가는 공단 「취업규정」 이 정하는 바에 의한다.

제27조의2(난임치료휴가) ① 공단은 환경미화원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최소 1일은 유급으로 한다. 다만, 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 청구한 환경미화원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 난임치료를 받기 위한 휴가를 신청하려는 환경미화원은 난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일 전까지 신청하여야 한다.

③ 공단은 난임치료휴가를 신청한 환경미화원에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

[본조신설 2024. 2. 26.]

[제목개정 2026. 4. 10.]

제28조(생리휴가) 공단은 여성 환경미화원이 청구하는 경우 월 1일의 무급 생리휴가를 부여한다.

제29조(병가) ① 공단은 사원이 업무 외 질병·부상 등으로 병가를 신청하는 경우에는 연간 60일을 초과하지 않는 범위 내에서 병가를 허가

할 수 있다. 이 경우 병가기간은 무급으로 한다.

② 병가일이 7일 이상인 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

제3절 모성보호

제30조(임산부의 보호) ① 임신 중의 여성 환경미화원에게 출산 전과

출산 후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 보호휴가를 준다. 이 경우 반드시 출산 후에 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상 부여한다. <개정 2024. 2. 26.>

② 임신 중인 여성 환경미화원이 유산의 경험 등 「근로기준법 시행령」 이 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <개정 2024. 2. 26.>

③ 임신 중인 여성 환경미화원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 사원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여 한다. 다만, 「모자보건법」 에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.

1. 유산 또는 사산한 여성 환경미화원의 임신기간이 11주 이내인 경우:

유산 또는 사산한 날로부터 5일까지

2. 유산 또는 사산한 여성 환경미화원의 임신기간이 12주 이상 15주

이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지

3. 유산 또는 사산한 여성 환경미화원의 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지
 4. 유산 또는 사산한 여성 환경미화원의 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지
 5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지
- ④ 공단은 환경미화원이 출산전후휴가 급여 등을 신청할 경우 「고용보험법」에 따라 출산전후휴가 급여 등을 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 보호휴가 기간 중에 환경미화원이 「고용보험법」에 따라 지급 받은 출산전후휴가 등 급여액이 그 환경미화원의 통상임금보다 적을 경우 회사는 최초 60일분(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일분)의 급여와 통상임금의 차액을 지급한다. <개정 2024. 2. 26.>
- ⑥ 임신 중의 여성 환경미화원에게 연장근로를 시키지 아니하며, 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환시킨다.
- ⑦ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 환경미화원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 환경미화원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2024. 2. 26.>
- ⑧ 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 환경미화원의 임금을 삭감하지 아니한다. <신설 2024. 2. 26.>

⑨ 공단은 임신부 및 산후 1년이 지나지 아니한 여성 환경미화원을 「근로기준법」 제65조에 따른 도덕상 또는 보건상의 유해·위험한 직종에 근로시키지 아니한다. <신설 2024. 2. 26., 2024. 7. 8.>

제31조(태아검진 시간의 허용 등) ① 공단은 임신한 여성 환경미화원이 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.

② 공단은 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 환경미화원의 임금을 삭감하지 않는다.

제32조(육아기 근로시간 단축) ① 공단은 제14조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀 환경미화원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등법 시행령」이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 공단이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 환경미화원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 환경미화원과 협의하여야 한다.

③ 공단이 해당 사원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2024. 2. 26.>

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

⑤ 공단은 환경미화원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 「고용보험법」이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

제33조(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 공단은 제34조에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 환경미화원에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제34조에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다.)은 공단과 그 환경미화원 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제34조에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 환경미화원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 환경미화원이 명시적으로 청구하는 경우에는 회사는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 육아기 근로시간 단축을 한 환경미화원에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 환경미화원의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제34조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 환경미화원은 제14조와 제33조에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다.

이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.

1. 육아휴직의 1회 사용
2. 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
5. 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

제35조(육아시간) 생후 1년 미만의 아동이 있는 여성 환경미화원의 청구가 있는 경우 제20조의 휴게시간 외에 1일2회 각 30분씩 유급 수유 시간을 준다.

제6장 임금

제36조(임금의 구성항목) ① 환경미화원에 대한 임금은 여수시 환경미화원 인건비 지급 기준에 의하며 기본급 및 제수당과 연장·야간·휴일근로수당 등 법정수당으로 구성한다.

② 제19조의 근로시간을 초과하여 근로한 경우, 야간에 근로한 경우(22:00~06:00), 휴일에 근로한 경우에는 각각 시간급 통상임금의 50%를 가산하여 지급한다.

③ 제2항의 통상임금에 산입하는 임금의 범위는 기본급 및 통상임금에 기초가 되는 제수당으로 하되 시간급 통상임금은 월 통상임금을 209시간으로 나누어 계산한다.

제37조(임금의 계산 및 지급방법) ① 임금은 매월 초일부터 말일까지를 산정기간으로 하여 해당 월의 20일 환경미화원 명의의 예금계좌에 입금하여 지급한다. 다만, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.

② 신규채용, 전보, 퇴직 등의 사유로 임금을 정산하는 경우에는 발령일을 기준으로 그 월액을 일 단위 계산하여 지급한다.

제38조(비상시 지급) 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해 등 「근로기준법」에서 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다. <개정 2024. 7. 8.>

제39조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

제7장 퇴직·해고 등

제40조(퇴직 및 퇴직일) ① 공단은 사원이 다음 각 호에 해당할 때에는 환경미화원을 퇴직시킬 수 있다.

1. 본인이 퇴직을 원하는 경우
2. 사망하였을 경우
3. 정년에 도달하였을 경우
4. 근로계약기간이 만료된 경우
5. 해고가 결정된 경우

② 제1항에 의한 퇴직의 퇴직일은 다음 각 호와 같다.

1. 환경미화원이 퇴직일자를 명시한 사직원을 제출하여 수리되었을 경우 그 날
2. 환경미화원이 퇴직 일자를 명시하지 아니하고 사직원을 제출하였을 경우 이를 수리한 날. 단, 공단은 업무의 인수인계를 위하여 사직원을 제출한 날로부터 30일을 넘지 않는 범위 내에서 퇴직 일자를 지정하여 수리할 수 있다.
3. 사망한 날
4. 정년에 도달한 날
5. 근로계약기간이 만료된 날
6. 해고가 결정·통보된 경우 해고일

제41조(해고) 환경미화원이 다음 각 호의 경우와 같이 사회통념상 근로 관계를 더 이상 존속하기 어렵다고 인정될 정당한 이유가 있는 경우 해고할 수 있다.

1. 신체 또는 정신상 장애로 직무를 감당할 수 없다고 인정되는 경우
(의사의 소견이 있는 경우에 한함)
2. 휴직자로서 정당한 사유 없이 휴직기간 만료일 후 7일이 경과할 때
까지 복직원을 제출하지 않은 경우
3. 징계위원회에서 해고가 결정된 경우
4. 그 밖에 제1호에서 제3호까지 준하는 경우로서 정당한 이유가 있는
경우

제42조(해고의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 「근로기준법」 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제43조(해고의 통지) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.

제44조(해고예고의 예외) 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 「근로기준법」으로

정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2024. 7. 8.>

제45조(정년) 정년은 만60세로 하며, 생년월일이 만60세의 상반기 해당자는 6월30일에 하반기 해당자는 12월 31일에 퇴직한다.

제46조(차별금지) 퇴직·해고·정년에서 남녀를 차별하지 않는다.

제8장 퇴직급여

제47조(퇴직급여제도의 설정 등) ①공단은 계속근로기간이 1년 미만이거나, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 환경미화원을 제외하고 퇴직하는 환경미화원에게 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.

<개정 2024. 2. 26.>

② 공단은 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 제1항의 퇴직금을 지급하는 대신 근로자 대표의 동의를 얻어 퇴직연금제도를 도입할 수 있다. <신설 2024. 2. 26., 2024. 7. 8.>

제48조(중간정산) 공단은 공단의 예산 범위 내에서 주택구입 등 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」에서 정한 사유로 환경미화원이 요구하는 경우에는 퇴직하기 전에 해당 환경미화원의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로기간은 정산시점부터 새로 기산한다.

다. <개정 2024. 7. 8.>

제9장 표창 및 징계

제49조(표창) 공단은 사원이 다음 각 호에 해당하는 경우 표창할 수 있다. <개정 2024. 7. 8.>

1. 환경미화원의 업무능률향상에 현저한 공로가 인정된 자
2. 환경미화원의 영업활동에 크게 기여한 자
3. 업무수행 성적이 우수한 자
4. 그 밖에 표창의 필요가 인정되는 자

제50조(징계) ①공단은 다음 각 호에 해당하는 사원에 대하여 인사위원회의 의결을 거쳐 징계할 수 있다. (이 경우 징계위원회는 제9조의 인사위원회로 대신한다).

1. 정당한 사유 없이 무단결근한 때
2. 도박, 폭행 등의 행위로 공단 내의 질서와 풍기를 문란하게 한 때
3. 고의로 업무능률을 저해하거나 타인의 업무수행을 방해한 때
4. 사업의 기밀 기타 정보를 경쟁업자 등에 제공하여 사업에 막대한 지장을 초래 한 때
5. 공단의 업무상 지시, 명령에 정당한 사유 없이 불응한 때
6. 고의 또는 과실로 공단의 설비, 기구 등을 파손하여 손해를 끼친 때
7. 공단의 허락 없이 공단을 비방하는 문서 및 인쇄물의 배포, 게시, 기타 이와 유사한 행위를 한 때

8. 공단의 신용과 명예를 손상시키며 손해를 끼치는 행위를 한 때
9. 직무를 이용하여 부당하게 자신 또는 타인의 이익을 꾀하거나 금품 등을 받은 때
10. 허위사실을 날조, 유폐하거나 불법 집단행동을 주도 또는 가담하였을 때
11. 공단의 기계, 기구, 제품 또는 원료 등을 절도 또는 불법으로 반출했을 때
12. 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나, 재산상 손해를 끼쳤다고 인정될 때
13. 중요한 경력을 위조 및 은폐하고 입사하였을 때
14. 근무중 음주운전을 하거나, 음주운전을 하여 사고가 발생하였을 때
15. 범죄 또는 형사사건으로 입건될 때
16. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제14조에 의한 근무자세를 위반하였을 때
17. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제16조에 의한 근무시간을 미준수 하였을 때
18. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제17조에 의한 인원 점검시 근무지를 이탈 하였을 때
19. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제18조에 의한 차량점검 등을 이행하지 않았을 때

20. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제19조의 규정에 의한 결근신고를 이행하지 않았을 때
21. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제21조의 규정에 의한 소정의 복장을 미착용 하였을 때
22. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제22조의 규정에 의한 장비 및 물품 등을 망실·훼손하였을 때
23. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제23조의 규정에 의한 작업지시를 이행하지 않았을 때
24. 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 제24조의 규정에 의한 교육을 이수하지 않았을 때
25. 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자
26. 그 밖에 이에 준하는 행위로 직장질서를 문란하게 한자
27. 그 밖에 전 각 호에 준하는 귀책사유가 있을 때
 - ② 사용부서의 장은 제1항의 각 호의 어느 하나에 해당되는 사유가 경미한 경우에는 징계의결 요구 전에 주의를 주거나 시말서를 받을 수 있다.
 - ③ 환경미화원의 징계기준은 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 “별표 3”에 따를 수 있다.

제51조(징계의 종류) 환경미화원에 대한 징계의 종류는 다음과 같다.

1. 훈계 및 경고 : 시말서를 받고 훈계 및 경고한다.
2. 감봉(또는 감급) : 1회의 액수는 평균임금 1일분의 1/2를, 총액은 1

임금 지급기의 1/10을 초과 하지 못하며 3개월 이내로 한다.

3. 정직(출근정지) : 귀책의 정도에 따라 3개월 이내의 출근을 정지시키고 그 기간의 임금은 지급하지 아니한다.

4. 징계해고 : 근로관계를 종료시킨다.

제52조(징계심의) ① 인사위원회의 위원장은 징계의결을 위한 회의 5일 전까지 징계위원회의 위원들에게는 회의일시, 장소, 의제 등을, 징계대상 사원에게는 구두통보나 서면으로 별표 2의 서식에 의해 출석통지를 각 통보한다.

② 인사위원회는 징계사유를 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 진술 등 충분한 증거를 확보하여 공정하게 심의한다. 이 경우, 징계대상자가 징계위원회에 출석을 원하지 아니하거나 서면진술을 하였을 때는 별표 2 하단의 진술권포기서 또는 별표 3의 서면진술서를 청구하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

③ 인사위원회의 위원이 징계대상자와 친족관계에 있거나 그 징계사유와 관계가 있을 때에는 그 위원은 그 징계의결에 관여하지 못한다.

④ 인사위원회는 의결 전에 해당 환경미화원에게 소명할 기회를 부여한다.

⑤ 인사위원회는 징계 대상자가 출석요구에 불응하거나 소명을 거부하는 경우 또는 소명을 포기 하는 의사를 표시하는 경우에는 소명 없이 징계의결 할 수 있다.

⑥ 간사는 징계의결을 위한 회의에 참석하여 회의록을 작성하고 이를

보관한다.

제53조(징계결과 통보) 징계결과통보는 해당 환경미화원에게 별표 4, 별표 5 서식에 의한 징계처분사유 설명서를 징계의결서의 사본을 첨부하여 통보하여야 한다.

제54조(재심절차) ① 징계처분을 받은 환경미화원은 징계결정이 부당하다고 인정될 때 징계통보를 받은 날로부터 10일 이내에 서면으로 재심신청을 할 수 있다.

② 재심을 요청받은 경우 징계위원회는 재심을 위한 회의를 개최하여야 하며 그 절차는 제52조 및 제53조를 준용한다.

제10장 교육 및 성희롱의 예방

제55조(직무교육) ① 공단은 환경미화원의 직무능력향상을 위하여 필요한 경우 직무교육을 시킬 수 있으며 환경미화원은 교육과정에 성실히 임하여야 한다.

② 제1항에 의한 직무교육과 제56조에 의한 직장 내 성희롱 예방교육은 근무시간 중에 실시하는 것을 원칙으로 하고 교육을 받는 시간은 근로를 제공한 것으로 본다. 다만, 환경미화원과 합의로 근무시간 외에 직무교육을 받도록 할 수 있으며 이 경우의 처우에 관하여는 교육의 장소·일정 등을 고려하여 따로 정한다.

③ 공단은 교육에 있어 남녀를 차별하지 않는다.

제56조(성희롱의 예방) ① 공단은 직장내 성희롱을 예방하고 사원이 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 1년에 1회 이상 성희롱 관련 법령의 요지, 성희롱 예방을 위한 사업주의 방침, 성희롱 피해자의 권리구제 방법과 가해자의 조치 등을 내용으로 성희롱 예방교육을 한다.

② 공단의 모든 환경미화원은 「남녀고용평등법」에서 금지한 직장내 성희롱에 해당하는 행위를 하여서는 안된다.

③ 직장 내 성희롱을 하여 물의를 일으킨 환경미화원에 대하여는 해고 등의 징계 조치를 취하여야 하며, 성희롱 피해자와 같은 장소에 근무하지 않도록 인사이동을 병행하여 실시한다.

④ 공단은 직장 내 성희롱 피해자의 고충을 해결을 위하여 별도의 고충처리위원회를 둘 수 있으며, 이 경우 고충처리위원은 남녀 동수로 구성하고 피해자의 요청이 있는 경우를 제외하고는 직장 내 성희롱에 대해서는 비공개를 원칙으로 한다.

제11장 안전보건

제57조(안전보건관리규정) ① 공단은 사업장의 안전·보건을 유지하기 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 안전보건관리규정을 작성하여 각 사업장에 게시하거나 갖추 두고, 이를 근로자에게 알려야 한다.

1. 안전·보건 관리조직과 그 직무에 관한 사항

2. 안전·보건교육에 관한 사항
3. 작업장 안전관리에 관한 사항
4. 작업장 보건관리에 관한 사항
5. 사고 조사 및 대책 수립에 관한 사항
6. 그 밖에 안전·보건에 관한 사항

② 공단의 안전보건관리규정에 따라 각 작업장의 안전보건관리를 실시하여야 한다.

③ 환경미화원은 안전보건관리계획의 효과적인 운용을 위하여 적극적으로 협력하여야 한다.

제58조(안전보건 교육) 공단은 환경미화원의 산업재해예방을 위하여 안전 및 보건에 관한 정기교육, 채용 시의 교육, 작업내용 변경 시의 교육, 유해위험 작업에 사용 시 특별안전 교육 등 산업안전보건법령에 따른 제반 교육을 실시하며 환경미화원은 이 교육에 성실하게 참여하여야 한다.

제59조(위험기계·기구의 방호조치) 공단은 유해하거나 위험한 작업을 필요로 하거나 동력을 작동하는 기계·기구에 대하여 유해·위험 방지를 위한 방호조치를 하여야 하며 환경미화원은 다음 각 호의 위험기계·기구의 방호조치 사항을 준수하여야 한다.

1. 방호조치를 해체하고자 할 경우 소속부서의 장의 허가를 받아 해체할 것
2. 방호조치를 해체한 후 그 사유가 소멸한 때에는 지체 없이 원상으

로 회복시킬 것

3. 방호장치의 기능이 상실된 것을 발견한 때에는 지체 없이 소속부서의 장에게 신고할 것

제60조(보호구의 지급 및 착용) 공단은 환경미화원이 유해·위험작업으로부터 보호 받을 수 있도록 보호구를 지급하여야 하며 환경미화원은 작업시 공단에서 지급하는 보호구를 착용하여야 한다.

제61조(물질안전보건자료의 작성·비치) 공단은 사업장에서 사용하는 고용노동부령이 정하는 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제에 대하여는 물질안전보건자료를 취급근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 갖추어야 한다.

제62조(작업환경측정) ① 공단은 「산업안전보건법」에 의한 작업환경측정을 실시하되, 원칙적으로 매 6개월에 1회 이상 정기적으로 실시한다.

② 제1항의 작업환경측정 시 환경미화원 대표의 요구가 있을 때에는 환경미화원 대표를 입회시킨다.

③ 공단은 작업환경측정의 결과를 사원에게 알려주며 그 결과에 따라 당해 시설 및 설비의 설치 또는 개선, 건강진단 등 적절한 조치를 한다.

제63조(건강진단) ① 공단은 사원의 건강보호·유지를 위하여 「산업안전보건법」이 정하는 바에 따라 매년 1회 일반건강진단을 실시한다. 단, 사무직은 매2년에 1회 실시한다. <개정 2024. 7. 8.>

② 공단은 「산업안전보건법」 이 정하는 바에 따라 필요한 경우 특수
· 배치전 · 수시 · 임시건강진단 등을 실시한다.

③ 환경미화원은 공단이 실시하는 건강진단을 성실히 받아야 한다.

제64조(산업안전보건법 준수) ① 공단은 이 규칙에서 정하지 아니한 사
항에 대하여는 「산업안전보건법」에 따라 산업재해 예방을 위한 기
준을 지켜 환경미화원의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등에 의한 건
강장해를 예방하고 안전 및 보건을 유지·증진 시킨다.

② 환경미화원은 「산업안전보건법」에서 정하는 사항과 그 외에 업
무에 관련되는 안전보건에 관하여 상사로부터 지시받은 사항을 정확
하게 이행하여야 한다. <개정 2024. 7. 8.>

제11장의2 직장 내 괴롭힘의 예방

제64조의2(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ① 직장 내 괴롭힘이란 임·직
원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범
위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을
악화시키는 행위를 말한다.

② 직원은 다른 직원 뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭
힘 행위를 하여서는 아니 된다.

제64조의3(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 공단에서 금지되는 구체적
인 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그 밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

제64조의4(직장 내 괴롭힘 예방교육) ① 공단은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시한다.

② 직장 내 괴롭힘 예방교육은 1시간으로 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.

1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의
2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위
3. 직장 내 괴롭힘 상담절차
4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차
5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치
6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치
7. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용

④ 공단은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 직원들이 쉽게 확인할 수 있도록 조치한다.

제64조의5(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴

롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 회사에 신고할 수 있다.

② 공단은 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다.

③ 공단은 직장 내 괴롭힘 행위에 관한 조사 및 조치에 관한 구체적인 절차는 별도로 정한다

제12장 재해보상

제65조(재해보상) ① 환경미화원이 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우

와 사망하였을 때의 보상은 「산업재해보상보험법」에 의한다.

② 「산업재해보상보험법」의 적용을 받지 않는 업무상 부상 또는 질병에 대하여는 「근로기준법」이 정하는 바에 따라 공단이 보상한다.

제13장 취업규칙

제66조(취업규칙의 비치) 공단은 본 규칙을 사업장 내의 사무실·휴게실 등에 비치하여 환경미화원들이 자유롭게 열람할 수 있도록 한다.

제67조(취업규칙의 변경) 이 규칙을 변경할 때에는 환경미화원의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수 의견을 청취하도록 한다. 다만, 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

제14장 보칙

제68조(준용) 이 규칙에 명시되지 아니한 사항은 공단 관련규정과 환경미화원 채용 및 복무 관리규정에 따른다.

부칙

제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 이 규칙 시행 전 여수시도시공사 환경미화원 취업규칙으로 이미 시행된 사항은 이 규칙에 의하여 시행된 것으로 본다.

② 이 규칙에서 정하는 기간 및 일수는 종전 여수시도시공사에서의 기간 및 일수를 포함하여 산정한다.

부칙 <제52호, 2020. 1. 9.>

이 규칙은 공포한날부터 시행한다.

부칙 <제119호, 2022. 1. 17.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제129호, 2022. 9. 14.>

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 <제139호, 2022. 12. 30.>

제1조(시행일) 이 규정은 2022년 12월 30일부터 시행한다.

부칙 <제34호, 2023. 11.27.>

제1조(시행일) 이 규정은 2023년 11월 27일부터 시행한다.

부칙 <제37호, 2024. 2.26.>

제1조(시행일) 이 규정은 2024년 2월 26일부터 시행한다.

부칙 <제38호, 2024. 5. 7.>

이 세칙은 2024년 5월 7일부터 시행한다.

부칙 <제41호, 2024. 7. 8.>

이 세칙은 2024년 7월 8일부터 시행한다.

부칙 <제48호, 2026. 4. 10.>

이 세칙은 2026년 4월 10일부터 시행한다.

부칙 <제49호, 2026. 4. 23.>

이 세칙은 2026년 4월 23일부터 시행한다.

[별표 1] <개정 2024. 5. 7., 2026. 4. 23.>

환경미화원 근로계약서(제4조 관련)

사용자 여수시도시관리공단 이사장(이하 '공단' 이라 함)과 근로자 _____(이하 '근로자' 이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실과 신의로 이행할 것을 약정한다.

1. 계약의 목적

“근로자”가 “공단”의 사업장에 근무함에 있어 종업원으로서의 본분과 책무를 다하고 사업장 발전을 위하여 상호 협력하기 위해, 근로기준을 정함을 본 계약의 목적으로 한다.

2. 근로계약기간

“근로자”의 근로계약기간은 0000년 00월 00일부터 공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정에 정해진 기간까지로 한다.

(생일이 1월~6월인 경우 6월 30일까지 생일이 7월~12월인 경우 12월 31일까지)

3. 취업장소 및 업무내용

가. “근로자”의 근무장소는 여수시 권역으로 하며, 업무내용은 여수시에서 발생하는 생활 폐기물 수거·운반 또는 여수시에서 발생하는 폐기된 음식물 수거·운반으로 한다.

나. “공단”은 경영상의 필요에 의하여 위 근무장소 및 업무내용을 변경할 수 있으며, “근로자”는 이에 따라야 한다.

4. 근로시간 및 휴게시간

가. 주간 소정근로시간은 40시간을 원칙으로 하며, 일요일은 주휴로 하며 휴일근무를 제공함에 동의한다. 업무상 필요한 경우 연장근무 및 휴일근무를 행한다.

나. 세부 근로시간 및 휴게시간은 직무에 따라 별도로 정한 기준에 따른다.

5. 휴일 및 휴가

근로자의 휴일 및 휴가는 「여수시도시관리공단 환경미화원 취업규칙」, 「여수시도시관리공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정」에 따른다. 단, 시용기간중 휴가는 연차휴가 및 경조휴가만 부여한다.

6. 임금

가. 임금은 월급여의 형태로 하여 매월 1일부터 말일까지를 계산기간으로 하여, 매월 20일에 지급한다.

나. 임금의 세부 지급형태 및 방법은 「여수시도시관리공단 환경미화원 채용 및 복무관리 규정」에 의한다. 단, 시용기간 중에는 기본급(1호봉), 특수업무수당, 작업장려수당, 정액급식비, 목욕비, 법정수당(시간외, 야간, 휴일)에 한하여 지급하고, 시용 종료후 정식 임용 시 군복무경력(최대 5년)을 인정하여 호봉을 재확정한다.

7. 제반 규정 및 상사지시 이행 의무

“근로자”는 “공단”의 사업장에서 근로를 함에 있어서 안전관리에 관한 제반 규정 등 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 전반에 대하여 성실히 준수하고 상사의 지시에 따라야 할 의무를 진다.

8. 시용 기간

가. 신규로 채용된 근로자는 여수시도시관리공단 인사규정 제13조 및 채용공고서에 의거하여 최초로 근무를 개시한 날부터 3개월간을 시용기간으로 한다.

나. 시용기간중 근로자가 다음 각 호의 사유가 있을 경우 정식 직원으로서 자격이 부적당한 것으로 인정할 때, 근로계약을 해지하며, 징계심의 등 별도의 절차는 거치지 아니한다.

- 근무성적이 불량한 때 : 시용직원 근무평가 결과 ‘부적격’ 판정된 경우
- 공단의 제 규정을 위반한 때 : 규정에 의한 징계사유 발생 등
- 채용 결격사유에 해당(발견)할 때
- 신체·정신상의 문제로 직무수행이 불가능하다고 판단될 때

다. 시용근로자 근무평가

- 시용기간중 근무성적이 불량하여 소속부서장이 요구하거나, 시용기간이 종료된 때 시용직원 근무평가 실시
- 평가항목 : 업무이해정도, 업무처리의 질, 성실성, 책임감, 직원 상호 유대 관계
- 평가방법 : 평가항목별로 5단계(탁월, 우수, 보통, 미흡, 부족)로 평가
- 평가자 1인 이상으로부터 2개 이상 평가항목에서 ‘미흡’ 평가를 받거나, 1개 이상 평가항목에서 ‘부족’ 평가를 받은 경우 ‘부적격’으로 판정

9. 해고

“근로자”가 다음에 해당하는 경우 “공단”은 해고할 수 있다.

- 환경미화원 채용 및 복무관리 규정상 해고 조항에 해당하는 경우
- 근무 불성실 등으로 인하여 계속 근무가 부적당 하다고 판단될 경우

10. 배상

근로자는 부정행위 및 고의로 인하여 공단에 불이익을 초래할 경우 공단에 배상하여야 한다.

11. 기타

본 계약서에 없는 사항에 대해서는 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 및 기타 공단 규정에 의하고, 환경미화원 채용 및 복무관리 규정 및 기타 공단 규정에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의한다.

“공단”과 “근로자”는 본 계약이 양 당사자의 자유로운 의사에 의한 계약임을 확인하고 이를 증명하기 위하여 각각 서명 날인한다.

년 월 일

공 단		근 로 자	
주 소		주 소	
전화번호		전화번호	
회 사 명	여수시도시관리공단	주민등록번호	
이 사 장	(인)	성 명	(인)

[별표 2]

출석통지서(제52조 관련)

인적 사항	성명	한글		소속	
		한자		직급	
	주소				
출석이유					
출석일시		년 월 일 시 분			
출석장소					
유의사항		1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래의 진술포기서를 즉시 제출할 것			
		2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 징계위원회 개최일 전일까지 도착하도록 진술서를 제출할 것			
		3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하고, 서면진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정·처리한다			
<p>「여수시도시관리공단 환경미화원 채용 및 복무관리규정」 제43조 규정에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">여수시도시관리공단 환경미화원 징계위원회위원장 (인)</p>					

----- (절취선) -----

진술권포기서

인적 사항	성명	한글		소속	
		한자		직급	
	주소				
<p>본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">성명 (인)</p> <p>여수시도시관리공단 환경미화원 징계위원회위원장 귀하</p>					

[별표 4]

징계의결서(제53조 관련)

징계혐의자	소속	직급	성명
인적사항			
의결주문			
이유			
<p>위와 같이 의결한다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">여수시도시관리공단 환경미화원 징계위원회 위원장 (인) 위원 (인) 위원 (인) 위원 (인) 위원 (인)</p>			

[별표 5]

징계처분 사유설명서(제53조 관련)

구 분	소속	직급	성명
주문			
이유			
<p>위와 같이 처분하였음을 통지합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: right;">여수시도시관리공단 이사장 (인)</p> <p>붙임 : 징계의결서</p>			
<p>참고 : 「여수시도시관리공단 인사규정시행세칙 제61조」에 의거 처분사항에 불복할 경우 이 설명서를 받은 날로부터 10일 이내에 재심을 요구할 수 있음.</p>			

[별표 6] <개정 2024. 7. 8.>

예비운전원 선발 서류심사 배점표
(제12조의2제4항제1호 관련)

평가항목	평가내용		배점	비고
서류심사 (100점)	미화원 근무경력 (50점)	4년 이상 ~ 10년 미만	25	*민간업체 미화원 근무경력 포함
		10년 이상 ~ 15년 미만	35	
		15년 이상 ~ 20년 미만	45	
		20년 이상	50	
	근무평정 평정점 (50점)	최근 3년간 근무성적 평정점의 평균점수	50	

[별표 7] <신설 2023. 11. 27.>

여수시도시관리공단 기능시험채점표(제12조의2 관련)

(면허종별: 1 종대형) 총 소요시간 (분 초)

확인		
----	--	--

응시자					
수험번호		감점수	감점행위		
성명		감점항목	10	7	5
주민번호		평 가 항 목	1. 기어변속 () ※ 기어변속 요령 2단으로 20Km이상으로 가속후, 3단으로 바꾼후 속도를 20Km이하로 줄이면서 2단으로 바꾼 후 주행.	1. 엔진정지 () 2. 속도위반 () ※ 기어변속구간을 제외한 모든구간 주행시 20Km 초과시마다 감점	1. 횡단보도 () 철길 () ※ 멈추지않고 통과하거나, 정지선을 넘어서 정지
-				1. 경사로 밀림 ()	1. 출발시 좌회전 방향지시등 () 종료시 우회전 방향지시등 () 2. 교차로 방향지시등 좌회전 () 우회전 ()
				1. 굴 절 () 곡 선 () 방향전환 () 평행주차 () ※ 탈선시 마다 중복감점	1. 제한시간 () ※ 총제한시간 10분이내 종료하지 못한 경우 30초마다 -5점감점
		평 가 결 과	실 격		
		특 점 결 과	판 정		
		100 - () = ()	합 격	불 합 격	실 격

365mm × 257mm(백상지 60g/m²)

1. 평행주차코스

1. 차체를 황색선과 10센티미터 붙여 진입하여 오른쪽 후시경을 보며 뒷바퀴가 황색선 모서리에 일치하면 정지한다.

2. 핸들을 오른쪽으로 완전히 돌리고 후진한다. 왼쪽 사이드미러 보면서 차체와 ②경계선모서리를 맞춘다.

3. 핸들을 왼쪽으로 약 2바퀴 반을 풀어 앞바퀴를 정렬시키고 후진한다. 오른쪽 사이드미러를 보면서 뒷바퀴 조명등을 ③흰선위에 올린다.

4. 핸들을 왼쪽으로 완전히 돌리고 후진한다. 오른쪽 뒷바퀴와 앞바퀴가 ③흰선 위에 안착하여 확인음을 듣고 나가면 주차 끝

※ 주차 핸들 순서

1. 오른쪽으로 끝까지 돌린다.
2. 왼쪽으로 약 2바퀴 반을 풀어 바퀴를 정렬시킨다.
3. 왼쪽으로 끝까지 돌린다.

2. 굴절코스

5. 좌회전 후 ③흰선에 바짝 붙이면서 전진한다.
6. 정면에 언더미러를 보며, 앞범퍼와 ④황색선을 20센티미터 간격으로 맞춘다.
7. 핸들을 오른쪽으로 완전히 돌리고 전진한다.
8. 왼쪽 앞바퀴 훔발이가 ④황색선에 닿으면 정지한다. 핸들을 약 2바퀴 반을 풀어 앞바퀴를 정렬시키고 후진하여 오른쪽 와이퍼 문지를 ④황색선에 일치시킨다.
9. 오른쪽으로 핸들을 완전히 돌리고 전진한다.

1. 차체를 오른쪽 ①황색선에 바짝 붙여 진입한 후 정면에 언더미러를 보며, 앞범퍼와 ②황색선을 20센티미터 간격으로 맞춘다.
2. 핸들을 왼쪽으로 완전히 돌린다.
3. 전진하여 오른쪽 앞바퀴 훔발이가 ②황색선에 닿으면 정지한다. 핸들을 약 2바퀴 반을 풀어 앞바퀴를 정렬시키고 후진하여 오른쪽 와이퍼문지를 ②황색선에 일치시킨다.
4. 왼쪽으로 핸들을 완전히 돌리고 전진한다.

3. 방 양 전 원 코스

1. 왼쪽 황색선과 차체를 **10센티미터** 띄우고 진입한다
정면에 **언더미러**를 보며,
앞범퍼와 ①황색선을 50센티미터 (정면과 황색선 50센티미터) **간격**으로 맞춘다

②
4. 후진하여 뒷바퀴가 **②황선**에 안착하여 확인음이 나오면 전진하여 **앞범퍼와 ③황색선**을 20센티미터 간격으로 맞춘다.

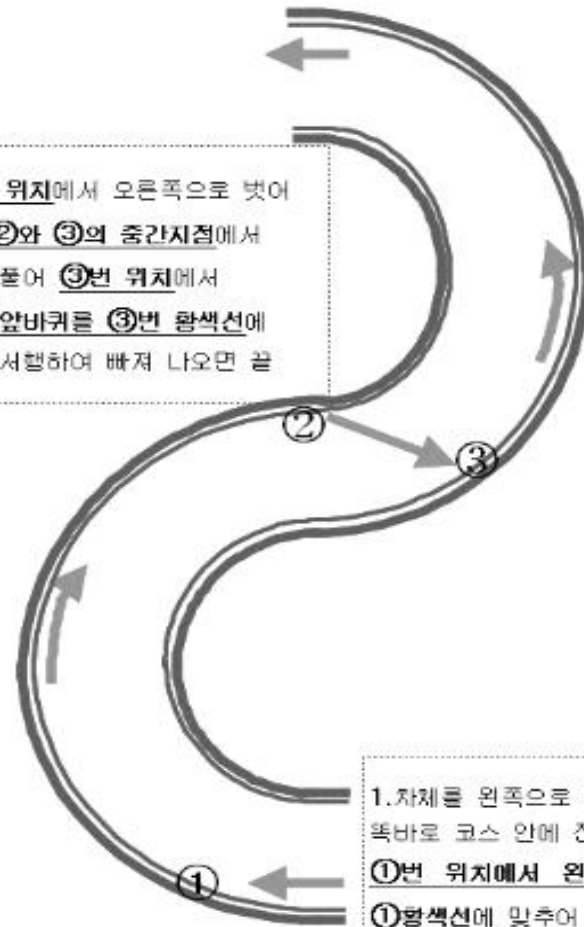
2. 핸들을 오른쪽으로 **한바퀴** 돌린 다음 전진하여 **왼쪽 앞바퀴** 후방이 **①황색선**과 일치시킨다. 핸들을 왼쪽으로 완전히 돌리고 후진한다.
3. 무측후시경을 보면서 **자체와 황색선**이 **평행**이 되면 정지한 후, 핸들을 약 **2바퀴 반**을 돌려 앞바퀴를 정렬시킨다.

5. 핸들을 오른쪽으로 완전히 돌리고 전진한다.
6. **왼쪽 앞바퀴** 후방이 **③황색선**에 닿으면 정지한다. 핸들을 약 **2바퀴 반**을 돌려 앞바퀴를 정렬시키고 후진하여 **오른쪽 와이퍼등치름 ③황색선**에 일치시킨다.
7. 오른쪽으로 핸들을 완전히 돌리고 전진한다.

4. 곡 선 코스

2. **②의 위치**에서 오른쪽으로 벗어날 때 **②와 ③의 중간지점**에서 핸들을 돌려 **③번 위치**에서 **오른쪽 앞바퀴**를 **③번 황색선**에 맞추어 서행하여 빠져 나오면 끝

1. 차체를 왼쪽으로 돌이면서 **똑바로 코스** 안에 진입한 후 **①번 위치**에서 **왼쪽 앞바퀴**를 **①황색선**에 맞추어 서행한다.



면 접 시 험 평 정 표(제12조의2 관련)

①접수번호 (응시번호)		②접 수 연월일	
③임용예정 직무구분	청소차량 예비운전원		
④성 명	(한글)		
	(한자)		
⑤ 담당직무의 구체적 내용	청소차량 운전 및 관리		
⑥평 정 요 소	⑦ 평 정 기 준 점 수		⑧평정점수
가. 업무에 대한 책임감	상 : 25 ~ 21점 / 중 : 20 ~ 16 / 하 : 15점 이하		점
나. 자동차구조원리 등 차량 전문지식	상 : 25 ~ 21점 / 중 : 20 ~ 16 / 하 : 15점 이하		점
다. 예의, 품행 및 성실성	상 : 25 ~ 21점 / 중 : 20 ~ 16 / 하 : 15점 이하		점
라. 공기업 직원으로서의 사명감	상 : 25 ~ 21점 / 중 : 20 ~ 16 / 하 : 15점 이하		점
합 계	100점		점
⑨비 고			
⑩평 정 연 월 일	⑪담당위원		인

※ 시험위원 유의사항

- 합격자결정 : 각 위원이 채점한 평점의 평균이 70점 이상인 자. 단, 위원 2명 이상이 각 평정요소 4개 항목 중 1개 항목 이상을 「하」로 평정한 때에는 불합격

