

# 하남시 지방공무원 복무 조례 일부개정조례안

의안 번호	3241
----------	------

제출연월일 : 2026. 2. .  
제출자 : 하남시장

## 1. 제안이유

- 상위법령인 「지방공무원 복무규정」을 준용하여 경조사 휴가일수를 정비하고, 동 규정에 따라 이미 적용되는 중복 규정을 삭제함으로써 행정 운영의 효율성을 제고하고자 함.

## 2. 주요내용

가. 경조사별 휴가일수표 수정(안 별표 5)

“「지방공무원 복무규정」 준용하도록 배우자 출산휴가 일수를 정비하여 법령 체계를 일원화하도록 함”

나. 「지방공무원 복무규정」과 중복되는 조문 삭제

“현행 조례는 상위법령인 「지방공무원 복무규정」과 중복되는 조문이 있어 복무규정 개정 시 조례 개정이 연속적으로 필요하여, 중복 규정된 조문을 삭제하도록 함”

## 3. 개정조례안: 덧붙임

## 4. 신·구조문 대비표: 덧붙임

## 5. 예산수반 사항: 해당 없음

**6. 관계법령 발췌서: 해당 없음**

**7. 입법예고 결과**

가. 예고 기간: 2026. 1. 22.~2026. 2. 11.(20일간)

나. 의견 내용: 의견 없음

**8. 부서협의 결과**

가. 규제개혁 관련협의: 해당 없음

나. 성별영향 분석평가: 개선의견 없음

다. 부패영향 분석평가: 원안 동의

**9. 참고사항: 해당 없음**

**10. 관련부서: 경기도 자치행정국 총무과**

## 하남시 지방공무원 복무 조례 일부개정조례안

하남시 지방공무원 복무 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항 중 “「지방공무원법」(이하 “법” ) 을 “「지방공무원 법」(이하 “법” ) 으로 한다.

제4조제3항을 삭제한다.

제5조제1호 중 “의하여” 를 “따라” 로 한다.

제6조제3항 중 “수행함에 있어서” 를 “수행할 때” 로 한다.

제9조제1항부터 제3항까지를 각각 삭제한다.

제11조제3항 전단 중 “「재외공무원복무규정」” 을 “「재외공무원 복 무규정」” 으로 한다.

제15조제1항부터 제4항까지를 각각 삭제한다.

제15조의2를 삭제한다.

제15조의3제1항 및 제2항을 각각 삭제한다.

제15조의4제1항 및 제3항을 각각 삭제한다.

제15조의5를 삭제한다.

제15조의6을 삭제한다.

제15조의7을 삭제한다.

제16조의 제목 “(특수경력직 공무원의 연가가산)” 을 “(경력직공무원 및 특수경력직 공무원의 연가가산)” 으로 한다.

제17조제4항 중 “없는 한” 을 “없으면” 으로 한다.

제18조제1항부터 제5항까지를 각각 삭제한다.

제19조제1항부터 제3항까지를 각각 삭제한다.

제20조를 삭제한다.

제21조제2항부터 제7항까지를 각각 삭제하고, 같은 조 제9항 후단 중 “제15조제2항에” 를 “「지방공무원 복무규정」 제7조제2항을” 로 하며, 같은 조 제10항 중 “의한 정년퇴직” 을 “따른 정년퇴직” 으로, “의한 명예퇴직” 을 “따라 명예퇴직” 으로, “예정일전 3월이 되는 날” 을 “예정일 3개월 전” 으로, “전일” 을 “전날” 로 하고, 같은 조 제12항, 제13항, 제17항 및 제18항을 각각 삭제하며, 같은 조 제19항제2호 중 “제12항제2호” 를 “「지방공무원 복무규정」 제7조의7제9항제3호” 로 하고, 같은 조 제20항 후단 중 “제15조제2항” 을 “「지방공무원 복무규정」 제7조제2항” 으로 한다.

제22조 중 “조례가” 를 “조례로” 로 한다.

별표 5를 별지와 같이 한다.

별표 6을 삭제한다.

## 부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부서명		자치행정과
입안자	부서장 직위 · 성명	자치행정과장 정 주 연
	팀장 직위 · 성명	총무팀장 김 호 진
	담당자 성명 · 전화번호	이 나 연 (031-790-5183)

[별표 5]

**경조사별 휴가일수표(제21조제1항 관련)**

구 분	대 상	일 수
결 혼	본인	5
	자녀	1
출 산	배우자(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우)	20(25)
입 양	본인	20
사 망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	3
	본인 및 배우자의 부모의 형제자매와 그 형제자매의 배우자	1
탈 상	배우자, 본인 및 배우자의 부모	1

\* 비고: 입양은 「입양특례법」에 따른 입양에 한정하며, 입양 외의 경조사 휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 필요한 왕복소요일수를 가산할 수 있다.

## 신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(복무선서) ① 하남시 지방 공무원(이하 “공무원”이라 한다)은 「지방공무원법」(이하 “법”이라 한다) 제47조에 따라 취임할 때에 하남시장(이하 “시장”이라 한다) 앞에서 선서를 하여야 한다.</p> <p>② · ③ (생략)</p> <p>제4조(근무기강확립) ① · ② (생략)</p> <p>③ <u>시장은 공무원의 근무기강을 확립하기 위해 노력해야 하며, 다음 각 호의 조치를 해야 한다.</u></p> <p>1. <u>공무원에 대한 연 1회 이상의 근무시간, 출퇴근, 유연근무, 당직, 휴가, 출장 등 복무 실태 점검</u></p> <p>2. <u>제1호에 따른 점검 결과에 대한 감사기구(「공공감사에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 자체감사기구를 말한다)의 후속조치</u></p> <p>3. <u>제1호에 따른 점검 결과 3회 이상 위반행위가 적발된 공무</u></p>	<p>제2조(복무선서) ① ----- ----- <u>「지방공무원법」(이하 “법” -</u> ----- ----- -----.</p> <p>② · ③ (현행과 같음)</p> <p>제4조(근무기강확립) ① · ② (현행과 같음)</p> <p><u>&lt;삭 제&gt;</u></p>

원에 대한 징계의결 요구. 이 경우 전단에 따른 위반행위는 법 제73조의2제1항에 따른 기간 내에 있는 것이어야 한다.

4. 공무원의 근무기강 확립을 위한 교육 실시

5. 그 밖에 시장이 근무기강 확립을 위해 필요하다고 인정하는 조치

제5조(비밀엄수) 공무원 또는 공무원이었던 사람은 다음 각 호의 사항을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니 된다.

1. 법령에 의하여 비밀로 지정된 사항
2. ~ 4. (생략)

제6조(친절·공정) ①·② (생략)

③ 공무원은 직무를 수행함에 있어서 종교 등에 따른 차별 없이 공정하게 업무를 처리하여야 한다.

제9조(출장공무원) ① 상사의 명에 따라 정규 근무지 외의 장소에서 공무를 수행하는 공무원

제5조(비밀엄수) -----  
-----  
-----  
-----.

1. ----- 따라 -----  
-----
2. ~ 4. (현행과 같음)

제6조(친절·공정) ①·② (현행과 같음)

③ ----- 수행할 때 -----  
-----  
-----.

제9조(출장공무원) <삭제>

(이하 “출장공무원”이라 한다)은 해당 공무수행을 위하여 전력을 다해야 하며, 사사로운 일을 위하여 시간을 소비하여서는 안된다.

② 출장공무원은 지정된 출장기간 내에 그 업무를 완수해야 하며, 출장기간을 변경할 사유가 발생하면 지체 없이 전화, 팩스 또는 그 밖의 방법으로 소속 기관의 장에게 보고하고 그 지시를 받아야 한다. 다만, 신속히 업무를 수행해야 하는 긴급한 사정이 있는 경우에는 사후에 보고할 수 있다.

③ 출장공무원이 그 출장용무를 마치고 귀청한 때에는 지체 없이 소속 기관의 장에게 구두 또는 문서로 복명하여야 한다.

제11조(파견근무) ①·② (생략)

③ 국외의 정부기관·지방자치단체 또는 연구기관 등에 파견되는 공무원의 복무에 관하여는 이 조례에서 정한 것을 제외하고는 「재외공무원복무규정」

<삭 제>

<삭 제>

제11조(파견근무) ①·② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----  
----- 「재외공무원 복무규정」-----.

을 준용한다. 이 경우에 시장은  
공관장에게 국외에 주재하는 소  
속공무원의 직무수행, 그 밖의  
복무에 관한 감독권을 위탁하여  
야 한다.

제15조(연가일수 및 연가보상비의  
지급) ① 공무원의 재직기간별  
연가일수는 다음과 같다.

② 제1항의 “재직기간”이란  
「공무원연금법」 제25조제1항  
부터 제3항까지의 재직기간을  
말하되, 휴직기간·정직기간·  
직위해제 기간 및 강등 처분에  
따라 직무에 종사하지 못한 기  
간은 산입하지 아니한다. 다만,  
다음 각 호의 어느 하나에 해당  
하는 경우에는 그 휴직기간을  
재직기간에 산입한다.

1. 법 제63조제2항제4호의 사유  
에 따른 휴직으로서 「지방공  
무원 임용령」 제31조의6제2  
항제1호다목에 따른 휴직기간
2. 법령에 따른 의무수행으로  
인한 휴직
3. 공무상 질병 또는 부상으로

-----  
-----  
-----  
---

제15조(연가일수 및 연가보상비의  
지급) <삭 제>

<삭 제>

인한 휴직

③ 해당 연도에 결근·정직·강등·직위해제 사실이 없는 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대해서는 다음해에 한하여 제1항의 재직기간별 연가일수에 각각 1일을 더한다.

1. 병가(제19조제2항에 따른 병가는 제외한다)를 받지 않은 공무원
2. 제4항에 따른 연가보상비를 지급받지 못한 남은 연가일수가 있는 공무원

④ 제1항에 따른 연가를 공무상 허가할 수 없거나 해당 공무원이 연가를 사용하지 않은 경우에는 예산의 범위에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하는 것으로 연가를 갈음할 수 있다. 이 경우 연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 20일을 초과할 수 없으며, 연가보상비 지급대상인 연가 일수 중 8시간 미만의 연가 잔여분에 대해서는 연가보상비를 지급하

<삭 제>

<삭 제>

지 않고 이월·저축한다.

제15조의2(연가 당겨쓰기) 시장은 소속 공무원에게 제15조제1항에 따른 연가 일수(제15조의4에 따른 저축연가 일수를 포함한다)가 없거나 재직기간별 연가 일수를 초과하는 휴가 사유가 발생한 경우에는 같은 항에 따른 재직기간 구분 중 그 다음 재직기간의 연가 일수를 다음 표에 따라 미리 사용하게 할 수 있다.

제15조의3(연가 사용의 권장) ① 시장은 소속 공무원의 연가 사용을 촉진하기 위해 매년 3월 31일까지 공무원이 그 해에 최소한으로 사용해야 할 10일 이상의 권장 연가 일수와 미사용 권장 연가 일수에 대한 연가보상비 지급 여부를 정해 공지해야 한다.

② 시장은 다음 각 호의 조치를 했음에도 불구하고 공무원이 제1항에 따른 권장 연가 일수를

제15조의2(연가 당겨쓰기) <삭제>

제15조의3(연가 사용의 권장) <삭제>

<삭제>

사용하지 않은 경우 권장 연가 일수 중 미사용 연가 일수에 대해서는 제15조제4항에 따른 연가보상비를 지급하지 않을 수 있다.

1. 매년 6월 1일부터 7월 31일까지의 기간 중 시장이 소속 공무원별로 권장 연가 일수 중 사용해야 할 연가 일수를 알려주고, 공무원이 그 사용 시기를 정하여 10일 이내에 시장에게 통보하도록 촉구

2. 공무원이 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 시장에게 연가의 사용 시기를 통보하지 않으면 시장은 그 해 10월 31일까지 제1호에 따라 알려준 연가 일수 중 사용하지 않은 연가 일수의 사용 시기를 정하여 공무원에게 통보

제15조의4(연가의 저축) ① 공무원은 연가보상비 지급대상인 연가 일수 및 제17조의2에 따라 전환된 연가 일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의

제15조의4(연가의 저축) <삭 제>

마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다.

③ 제1항에 따라 이월·저축한 연가에 대해서는 연가보상비를 지급하지 않는다. 다만, 다음 각 호의 사유에 해당하는 경우에는 연가보상비를 지급한다.

1. 법 제62조제1항제1호에 따라 직권면직된 경우
2. 삭제
3. 삭제
4. 삭제
5. 공무원이 사망한 경우

제15조의5 (휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 휴가일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.

1. 같은 연도 내 「지방공무원 복무규정」 제7조의5제1항에 따른 병가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우

<삭 제>

제15조의5 (휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일) <삭 제>

2. 같은 연도 내 “「지방공무원 복무규정」 제7조의5제2항”에 따른 병가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우
3. 동일한 사유로 인한 공가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우
4. 동일한 사유로 인한 특별휴가 일수를 합한 기간이 30일 이상인 경우

제15조의6 (10일 이상 연속된 연가 사용의 보장) 시장은 소속 공무원이 제15조제1항에 따른 연가 일수 또는 제15조의4제1항에 따른 저축연가 일수를 활용하여 10일 이상 연속된 연가 일수 사용을 신청한 경우에는 공무 수행에 특별한 지장이 없으면 이를 허가해야 한다. 이 경우 시장은 연가 사용에 따른 업무 대행자 지정, 인력 보충 등 원활한 업무 수행과 자유로운 연가 사용 보장에 필요한 조치를 해야 한다.

제15조의6 (10일 이상 연속된 연가 사용의 보장) <삭 제>

제15조의7(시간선택제공무원 등에 대한 휴가에 관한 특례) 「지방공무원 임용령」 제3조의2제2호에 따른 시간선택제임기제공무원, 같은 조 제3호에 따른 한시임기제공무원, 같은 영 제3조의5제1항에 따른 시간선택제채용공무원 및 같은 영 제38조의15제1항 본문에 따른 시간선택제전환공무원(이하 “시간선택제공무원등” 이라 한다)에 대한 휴가는 제15조제1항, 제15조3의제1항, 제2항, 제15조의5, 제19조, 제21조의 제2항·제5항에도 불구하고 별표 5에 따른다.

제16조(특수경력직 공무원의 연가가산) (생략)

제17조(연가계획 및 허가) ① ~ ③ (생략)  
④ 시장은 공무원으로부터 연가원의 제출이 있는 때에는 공무원수행상 특별한 지장이 없는 한 허가하여야 한다.

제15조의7(시간선택제공무원 등에 대한 휴가에 관한 특례) <삭제>

제16조(경력직공무원 및 특수경력직 공무원의 연가가산) (현행과 같음)

제17조(연가계획 및 허가) ① ~ ③ (현행과 같음)  
④ -----  
-----  
----- 없으면 -----  
----

제18조(연가일수의 공제) ① 결근 일수 · 정직일수 · 직위해제일수 및 강등 처분에 따라 직무에 종사하지 못하는 일수는 이를 연가일수에서 공제한다.

② 사실상 직무에 종사하지 않은 기간이 있는 경우 연가 일수는 다음 계산식에 따라 산정한다. 이 경우 해당 연도 중 사실상 직무에 종사한 기간은 개월수로 환산하여 계산하되, 15일 이상은 1개월로 계산하고, 15일 미만은 산입하지 않으며, 계산식에 따라 산출된 소수점 이하의 일수는 반올림한다.

③ 제2항에서 “사실상 직무에 종사하지 않은 기간” 이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간을 말한다.

1. 법 제63조에 따라 휴직한 경우(같은 조 제1항제1호에 따른 휴직 중 공무상 부상등으로 인하여 휴직한 경우는 제외한다) 그 휴직기간
2. 연도 중 신규임용되거나 퇴

제18조(연가일수의 공제) <삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

직하는 경우(연도 중 경력직공  
무원 또는 특수경력직공무원  
이 되기 위해 퇴직하고 14일  
이내에 재임용되는 경우는 제  
외한다)로서 다음 각 목의 어  
느 하나에 해당하는 기간

가. 신규임용일 전날까지의  
기간

나. 퇴직일부터의 기간

3. 「지방공무원 임용령」 제27  
조의3제1항제2호에 따라 연수  
하게 된 경우 그 연수 기간

4. 「지방공무원 교육훈련법 시  
행령」 제4조에 따른 교육훈  
련으로서 1개월 이상의 교육  
훈련을 받은 경우 그 교육훈  
련 기간

5. 행정기구 또는 정원의 개폐  
나 예산의 감소 등에 따른 폐  
직·과원 등의 사유로 보직을  
받지 못한 경우(시장으로부터  
특정한 업무를 부여받은 경우  
는 제외한다) 그 보직을 받지  
못한 기간

6. 제19조제1항에 따른 병가 기  
간

④ 연도 중 경력직공무원 또는 특수경력직공무원이 되기 위해 퇴직하고 14일 이내에 재임용되는 경우에는 해당 연도의 연가 일수에서 퇴직 전 사용한 연가 일수를 뺀다.

<삭 제>

⑤ 제19조제1항에 따른 병가 중 연간 6일을 초과하는 병가일수는 연가일수에서 공제한다. 다만, 의사의 진단서가 첨부된 병가일수는 연가일수에서 공제하지 아니한다.

<삭 제>

제19조(병가) ① 시장은 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일의 범위에서 병가를 허가할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산하고, 제18조제5항에 따라 연가일수에서 공제하는 병가일수에는 이를 산입하지 아니한다.

제19조(병가) <삭 제>

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
2. 전염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에

영향을 미칠 우려가 있을 때

② 시장은 공무원이 공무상질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양을 요하는 경우에는 연 180일의 범위에서 병가를 허가할 수 있다.

③ 병가일이 연 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

제20조(공가) 시장은 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 이에 직접 필요한 기간 또는 시간을 공가로 허가해야 한다.

1. 「병역법」 또는 그 밖의 다른 법령에 의한 징병검사, 소집, 검열점호 등에 응하거나 동원 훈련에 참가할 때

2. 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰, 경찰 또는 그 밖의 기관에 소환될 때

3. 법률에 따라 투표에 참가할 때

4. 승진·전직 시험에 응시할 때

5. 「산업안전보건법」 제43조

<삭 제>

<삭 제>

제20조(공가) <삭 제>

에 따른 건강진단 또는 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진을 받을 때

6. 「지방공무원 교육훈련법 시행령」 제31조에 따른 외국어 능력시험에 응시할 때

7. 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때

8. 올림픽·전국체전 등 지방 또는 국가 단위 주요 행사에 참가할 때

9. 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때

10. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 제1급감염병에 대하여 같은 법 제24조 또는 제25조에 따라 필수 예방접종 또는 임시예방접종을 받거나 같은 법 제42조제2항제3호에 따라 감염 여부 검사를 받을 때

제21조(특별휴가) ① (생략)

② 임신 중인 여성 공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나

제21조(특별휴가) ① (현행과 같음)

<삭제>

병원 진료 등을 위한 모성보호 시간을 사용할 수 있다.

③ 임신 중인 공무원은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 사용할 수 있으며, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 해야 한다. 다만, 임신 중인 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있다.

1. 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외한다. 이하 제3호를 제외하고 같다)·사산의 경험이 있는 경우

2. 임신 중인 공무원이 출산휴

<삭 제>

가를 신청할 당시 연령이 40세 이상인 경우 <타조례 제정, 2023.11.23.>

3. 임신 중인 공무원이 유산·사산 또는 조산(早産)의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

④ 여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위해 매월 1일의 여성보건휴가를 받을 수 있다. 이 경우 여성보건휴가는 무급으로 한다.

<삭 제>

⑤ 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 공무원은 36개월의 범위에서 1일 최대 2시간의 육아시간을 사용할 수 있으며, 다음 각호에 따라 계산한다.

<삭 제>

1. 사용한 날(日)을 기준으로 1일을 공제하며, 2시간 미만의 시간을 사용하더라도 1일을 사용한 것으로 봄

2. 월(月) 단위 이상 연속하여 사용한 경우는 합산하여 해당 개월을 사용한 것으로 계산함

3. 월(月) 단위 이상 연속하여 사용하지 않은 경우는 사용일

수를 합산하여 20일마다 1개월을 사용한 것으로 계산함(다만, 1개월이 30일이 안되는 월(月)에 연속 사용한 경우는 해당 월(月)을 연속사용한 것으로 봄)

⑥ 유산하거나 사산한 여성공무원  
원은 다음 각 호의 기준에 따라  
유산휴가 또는 사산휴가를 사용  
할 수 있다.

1. 삭제

2. 임신기간이 15주 이내인 경  
우: 유산 또는 사산한 날부터  
10일까지

3. 임신기간이 16주 이상 21주  
이내인 경우: 유산 또는 사산  
한 날부터 30일까지

4. 임신기간이 22주 이상 27주  
이내인 경우 : 유산 또는 사산  
한 날부터 60일까지

5. 임신기간이 28주 이상인 경  
우 : 유산 또는 사산한 날부터  
90일까지

⑦ 인공수정 또는 체외수정 등  
난임치료 시술을 받는 공무원  
은 다음 각 호의 구분에 따라 난임

<삭 제>

<삭 제>

치료시술휴가를 사용할 수 있다.

1. 여성공무원: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 목에서 정한 기간

가. 인공수정 등 시술을 받는 경우: 총 2일(시술 당일 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 1일)

나. 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우: 총 3일(시술 당일에 1일과 시술일 전날, 시술일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)

다. 남자 채취를 하여 체외수정 시술을 받는 경우: 총 4일(남자 채취일에 1일, 시술 당일에 1일과 시술일 전날, 남자 채취일 전날, 시술일 후 2일 이내, 남자 채취일 후 2일 이내이거나 시술 관련 진료일 중에 2일)



<삭 제>

⑫ 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 사용할 수 있다.

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우

2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을

포함한다)에 동행하는 경우

4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로  
조부모, 외조부모, 부모(배우  
자의 부모를 포함한다), 배우  
자, 자녀 또는 손자녀를 돌보  
야 하는 경우

⑬ 제12항에 따른 가족돌봄휴가  
는 무급으로 하되, 자녀(같은 항  
제4호의 경우에는 미성년자 또  
는 장애인인 자녀로 한정한다)  
를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는  
해당 공무원의 자녀(제12항제1  
호에 따른 어린이집등에 재학  
중이거나 미성년자인 자녀 또는  
장애인인 자녀를 말한다)수에 1  
을 더한 일수까지를 연간 유급  
휴가 일수로 한다. 다만, 장애인  
인 자녀가 있는 공무원 또는  
「한부모가족지원법」 제4조제  
1호의 모 또는 부에 해당하는  
공무원의 경우에는 본문에 따른  
연간 유급휴가 일수에 1일을 더  
한 일수까지 연간 유급휴가일수  
로 한다.

⑭ ~ ⑯ (생략)

⑰ 여성공무원은 임신기간 중

<삭 제>

⑭ ~ ⑯ (현행과 같음)

<삭 제>

검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가를 사용할 수 있다.

⑱ 남성공무원은 배우자가 유산 하거나 사산한 경우 제6항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있다.

⑲ 공무원은 다음 각 호에 해당하는 사람 등이 사고 또는 질병 등으로 5일 이상 입원치료를 요하는 경우는 이를 입증하는 증빙자료를 제출한 사람에 대하여 연간 5일 이내의 간병휴가를 사용할 수 있다.

1. (생략)
2. 자녀 (단, 제12항제2호의 경우는 제외한다)

3. · 4. (생략)

⑳ 재직기간이 1년 이상 5년 미만 재직한 공무원은 해당 재직기간 중 3일의 새내기도약휴가를 사용할 수 있다. 이 경우 재직기간의 산정은 제15조제2항에 따른다.

<삭제>

⑲ -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. (현행과 같음)
2. ----- 「지방공무원 복무규정」 제7조의7제9항제3호-----  
-----

3. · 4. (현행과 같음)

⑳ -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
----- 「지방공무원 복무규정」 제7조제2항-----.

㉑ (생략)

제22조(휴가기간의 초과) 이 조례  
가 정한 휴가일수를 초과한 휴  
가는 결근으로 본다.

㉑ (현행과 같음)

제22조(휴가기간의 초과) -- 조례  
로 -----  
-----.