오산시의회 공고 제2023-18호

오산시 자치법규안 예고

「오산시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례안」 주요내용을 시민에게 널리 알려 의견을 구하고자 「지방자치법」 제77조 및 「오산시의회 회의규칙」 제19조의2 규정에 따라 다음과 같이 예고합니다.

2023년 4월 7일

오산시의회의장

오산시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례안

(송진영 의원 발의)

1. 제안이유

○ 오산시 소속 직원의 갑질 행위에 대한 신고·지원센터 운영과 신고자를 보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 공무원 등의 갑질 행위를 근절하고 직원 상호간에 상호 존중하는 분위기를 조성하고자 함

2. 주요골자

가. 조례의 목적과 정의를 규정함(안 제1조 및 제2조).

나. 신고·지원센터의 설치에 관하여 규정함(안 제5조).

다. 실태조사 실시에 관하여 규정함(안 제6조).

라. 징계 및 인사 상 불이익 처분 등에 관하여 규정함(안 제8조).

마. 신고자의 비밀 및 신분보장에 관하여 규정함(안 제9조 및 제10조).

바. 협력체계 구축에 관하여 규정함(안 제13조).

3. 조례안 : 붙임

4. 의견제출

○ 제출기일 : 2023년 4월 13일까지

○ 제출방법 : 서면, 우편, 오산시의회홈페이지 등

○ 기재내용 : 주소, 성명, 연락전화번호, 의견

○ 제출기관 : 오산시의회(전문위원실)

· 우편번호 : 447-701

· 주　　소 : 오산시 성호대로 141(오산동, 오산시의회)

· 전　　화 : 031)8036-8023,　· 팩　　스 : 031)375-2875

· 전자메일 : blue6017@korea.kr

오산시 조례 제 호

오산시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례안

제1조(목적) 이 조례는 공무원 등의 갑질 행위에 대한 신고·지원센터 운영과 피해자 및 신고자를 보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 공무원 등의 갑질 행위를 근절하여 개인이 존중받는 건전하고 건강한 사회를 구현하는데 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원 등”이란 오산시(이하 “시”라 한다) 소속 공무원과 공공기관의 임직원 및 시에 파견 근무 중인 임용권자를 달리하는 기관의 공무원을 말한다.
2. “공공기관”이란 「지방공기업법」에 따라 시가 설립한 공사·공단 및 「오산시 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례」 제2조에 따른 시가 출자·출연한 기관을 말한다.
3. “갑질 행위”란 공무원 등이 우월적 지위를 이용하거나 권한을 남용하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 인가·허가 등을 담당하는 공무원 등이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위

나. 공무원 등이 직무관련자에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위

다. 공무원 등이 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위

라. 공무원 등이 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 이해관계 있는 기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위

마. 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

바. 그 밖에 공무원 등이 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 이해관계 있는 기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

4. “피해자”란 갑질 행위로부터 피해 입은 시민(법인 및 단체를 포함한다. 이하 같다) 및 공무원 등을 말한다.

5. “신고자”란 갑질 행위를 신고하는 시민 및 공무원 등을 말한다.

제3조(시장의 책무) ① 오산시장(이하 “시장”이라 한다) 및 공공기관의 장은 공무원 등이 갑질 행위 예방에 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.

② 시장 및 공공기관의 장은 갑질 행위 신고의 활성화를 위하여 시민 홍보 등 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제4조(대책 수립 및 시행) ① 시장은 공공기관을 포함하여 오산시 갑질 행위 근절 대책(이하 “갑질 근절 대책”이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다.

② 갑질 근절 대책에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 갑질 근절을 위한 정책 방향

2. 갑질 근절을 위한 정책 추진과제, 추진주체 및 시행방법 등 세부적인 사업추진 내용

3. 소요예산 및 재원 조달 계획

4. 그 밖에 갑질 근절 대책의 추진에 필요한 사항

제5조(신고·지원센터의 설치 등) ① 시장은 갑질 행위 신고 등 다음 각 호의 사항을 처리하기 위하여 오산시 갑질 피해 신고·지원센터(이하 “신고·지원센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

1. 갑질 행위 신고 접수

2. 피해자 및 신고자 심리 및 법률 상담

3. 2차 피해 모니터링

4. 그 밖에 피해자 및 신고자 보호

② 시장은 신고·지원센터에 전담 감사직원을 배치하고, 변호사, 심리 상담사 등을 위촉하여 운영할 수 있다.

③ 시장은 갑질 행위의 신고 접수 및 상담 후 조사가 필요한 경우 조사를 실시하고, 처리결과를 신고자 또는 피해자에게 통보하여야 하며, 필요한 경우 관할 경찰서에 수사의뢰 또는 고발할 수 있다.

제6조(실태조사 실시) 시장은 공무원 등으로 부터 설문조사, 징계·민원 사례 분석, 만족도 조사, 인터뷰 등을 통해 갑질 행위 실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(갑질 예방 교육 실시) 시장은 공무원 등에 대하여 갑질 예방을 위한 교육계획을 수립하여 매년 1회 이상 교육을 실시하여야 한다.

제8조(징계 및 인사 상 불이익처분 등) ① 시장은 갑질 행위를 한 소속 공무원에 대하여 관련 규정에 따라 징계할 수 있다. 갑질행위자·상급관리자가 갑질을 은폐하거나 피해자 보호를 소홀히 한 경우에도 같다.

② 시장은 부하직원을 상대로 한 갑질 행위로 징계가 요구된 경우, 근무 장소 변경 등을 통해 피해자와 분리하여야 한다.

③ 시장은 인·허가 신청자, 하급기관 등을 상대로 한 갑질 행위로 소속 공무원이 징계를 받은 경우 다른 직위로 전보할 수 있다.

④ 시장은 소속 공무원이 아닌 공공기관 임직원 등의 갑질 행위에 관하여는 각 기관의 장에게 관련 규정에 따른 조치를 요구할 수 있다.

제9조(신고자 비밀보장) ① 신고자 외의 사람은 직무상 또는 우연히 알게 된 신고자의 신분을 신고자의 동의 없이 밝히거나 암시해서는 아니 된다.

② 시장은 제1항을 위반하여 신고자의 신분이 공개되었을 경우에는 그 경위를 조사하여 관련자의 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제10조(신고자 신분보장) ① 신고자와 피해자는 갑질 행위 신고와 관련하여 어떠한 신분상의 불이익을 받지 아니한다.

② 신고자가 신고를 하였다는 이유로 신분상의 불이익처분을 당하였을 경우에는 시장 및 공공기관의 장에게 해당 불이익처분의 취소 등 신분보장을 요청할 수 있다.

③ 시장 및 공공기관의 장은 제2항의 요청이 타당하다고 인정되는 때에는 인사부서 또는 관련부서에 신분보장 조치를 요구할 수 있다.

제11조(보복행위 신고) ① 신고자와 피해자가 그 신고와 관련하여 공무원 등으로부터 불이익처분 등 보복을 받은 경우에는 그 사실을 시장 및 공공기

관의 장에게 신고할 수 있다.

② 시장 및 공공기관의 장은 제1항의 신고사항을 즉시 조사하여야 하며, 보복행위와 관련된 공무원 등의 징계처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제12조(협조자의 보호) 이 조례에 따른 신고와 관련하여 신고자 외에 진술, 자료제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 사람에게는 제9조부터 제11조까지의 규정을 준용한다.

제13조(협력체계 구축) 시장은 갑질 행위 근절을 위하여 공무원 등이 소속된 기관이나 관련 단체 등과 협력체계를 구축하고 긴밀히 협력하여야 한다.

제14조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 거짓으로 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 시장은 신고자가 거짓임을 알면서도 거짓으로 신고한 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 하여야 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

【별첨】

관계법령 발췌서

【부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률】

제8조(공직자 행동강령) ① 제7조에 따라 공직자가 준수하여야 할 행동강령은 대통령령·국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 공직유관단체의 내부규정으로 정한다.

② 제1항에 따른 공직자 행동강령은 다음 각 호의 사항을 규정한다.

1. 직무관련자로부터의 향응·금품 등을 받는 행위의 금지·제한에 관한 사항
2. 직위를 이용한 인사관여·이권개입·알선·청탁행위의 금지·제한에 관한 사항
3. 공정한 인사 등 건전한 공직풍토 조성을 위하여 공직자가 지켜야 할 사항
4. 그 밖에 부패의 방지와 공직자의 직무의 청렴성 및 품위유지 등을 위하여 필요한 사항

③ 공직자가 제1항에 따른 공직자 행동강령을 위반한 때에는 징계처분을 할 수 있다.

④ 제3항에 따른 징계의 종류, 절차 및 효력 등은 당해 공직자가 소속된 기관 또는 단체의 징계관련 사항을 규정한 법령 또는 내부규정이 정하는 바에 따른다.

【공무원 행동강령】

제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지) 공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는 안 된다.

1. 인가·허가 등을 담당하는 공무원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 공무원 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가(轉嫁)하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관 또는 단체에 공무원 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위
   가. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속기관
   나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공공기관
   다. 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공직유관단체
5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 제4호 각 목의 기관 또는 단체의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

【근로기준법】

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사

실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>
③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.>