

서울특별시 성북구 공무원 고용안전과 권익보호에 관한 조례(안)

(이호건 의원 대표발의)



서울특별시 성북구의회

서울특별시 성북구 공무직 고용안정과 권익보호에 관한 조례(안)

(이호건 의원 대표발의)

의안 번호	15
----------	----

발의년월일 : 2022. 8. .

발 의 자 : 이호건 의원 외 16명

오중균, 경수현, 박영섭, 정기혁,
정해숙, 임현주, 소형준, 이용진,
권영애, 고영옥, 강수진, 정윤주,
정병기, 이관우, 김경이

1. 제안이유

「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 단체협약에 따라 상시적·지속적으로 업무에 종사하는 공무직에게 고용안정 및 권익보호에 필요한 사항을 조례로 제정하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 공무직 고용안정과 권익보호에 관한 정의, 적용범위, 구청장의 책무
관한 사항(안 제2조~안 제4조)
- 나. 공무직에 대한 임면권 등 및 정원, 채용 등 심의위원회 구성에 관한
사항(안 제5조~안 제10조)
- 다. 신분 및 사회보험의 가입, 복무 등 후생복지에 관한 사항 (안 제11조~안
제23조)

라. 노동조합 및 노사협의회와 표창, 징계, 산업안전 및 재해보상에 관한 사항(안 제24조~안 제30조)

3. 참고사항

가. 관계법령 : 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」,
「근로자퇴직급여 보장법」

나. 예산조치 : 필요시 조치

다. 입법예고 : 2022. 8. 16. ~ 2022. 8. 22.

서울특별시 성북구 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례(안)

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 성북구에서 근무하는 공무원의 노동관계와 합리적 관리에 관하여 규정함으로써 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원”이란 상시적·지속적 업무에 종사하며 서울특별시 성북구(이하 “구”라 한다)와 기간을 정하지 않은 노동계약을 체결한 사람으로서 공무원이 아닌 노동자를 말한다.
2. “상시적·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다.
3. “채용”이란 공무원이 구에서 급여를 받고 노동관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
4. “지원부서”란 공무원에 관한 업무를 지원하는 행정지원과를 말한다.
5. “소속부서”란 공무원이 소속된 구 본청·직속기관·하부행정기관을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 구 본청·직속기관·하부행정기관에서 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰

2. 그 밖에 법령이나 직무의 특성 등을 고려하여 서울특별시 성북구청장 (이하 “구청장”이라 한다)이 따로 정하는 사람

제4조(구청장 등의 책무) ① 구청장은 공무원의 고용안정 및 권익보호를 위한 정책을 수립·시행한다.

② 소속부서의 장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경 조성을 위해 노력하여야 한다.

제5조(공무직에 대한 임면권 등) 구청장은 공무직을 지휘·감독하고 임면·교육 훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.

제6조(정원) 구청장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원을 부서별, 직종별로 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.

제7조(채용) ① 공무원의 채용은 공개경쟁채용을 원칙으로 한다.

② 구청장은 공무원이 결원되었을 경우 공무직을 채용하도록 노력하여야 하며, 이 경우 채용 절차를 지체 없이 실시하여야 한다.

③ 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야하는 업무를 제외하고 상시·지속적 업무에 공무직을 채용할 경우 계약기간의 정함이 없는 노동자를 채용하는 것을 원칙으로 한다.

④ 공무직 채용의 기준·방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제8조(채용 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사람은 공무원으로 채용될 수 없다.

1. 「지방공무원법」 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

2. 제27조에 따른 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람

제9조(공무직 전환 심의위원회)① 구에 근무 중인 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자의 공무직 근로자로의 전환 채용여부를 심의하기 위하여 서울특별시 성북구 공무직전환 심의위원회(이하 “심의위원회”라 한다)를 구성·운영한다.

② 심의위원회는 심의안건이 있을 경우 소집하고 심의가 끝나면 해산한 것으로 본다.

③ 심의위원회는 전환 대상자의 업무실적·직무수행능력·직무수행태도 등을 종합적으로 고려하여 평가하여야 한다.

제10조(심의위원회의 구성 및 운영)① 심의위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명으로 구성하고, 위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각호의 사람 중에서 구청장이 임명 또는 위촉하되 외부위원을 과반수로 한다.

1. 공무직 관리부서 및 전환대상자 소속부서의 담당 국장 또는 부서장
2. 대학에서 해당 직무 관련 조교수 이상의 직에 있는 사람
3. 해당 직무에 관한 10년 이상 경력이 있어 실무에 정통한 사람
4. 서울특별시 성북구의회 의원
5. 그 밖에 심의위원회의 심의의 공정성 등을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

③ 위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 이 조례에서 정하지 않은 사항으로 위원회 운영 등에 필요한 사항은 「서울특별시 성북구 각종 위원회 설치 및 운영에 관한 조례」를 따른다.

제11조(직종의 분류 등)① 구청장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종 간의 업무범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무원의 직종을 분류하여 관리할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 직종의 분류와 합리적인 인사관리를 위하여 필요한 경우 직무분석을 실시할 수 있다.

제12조(신분증) 구청장은 공무원에게 공무원의 신분을 증명할 수 있는 신분증을 발급할 수 있다.

제13조(보수결정의 원칙) 공무원의 보수는 예산의 범위에서 일반의 표준생계비, 물가수준 등을 고려하여 정한다.

제14조(실비보상) 구청장은 공무원에게 보수 외에 직무수행에 필요한 실비보상을 할 수 있다.

제15조(사회보험의 가입) 구청장은 공무원에 대한 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입한다.

제16조(퇴직급여) 구청장은 공무원이 퇴직하거나 계약이 해지된 경우에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여를 지급한다.

제17조(복무의무) 공무직은 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 공무직은 법규를 준수하고 직무를 성실히 수행하여야 하며, 직무를 수행할 때 소속부서의 장의 직무상 정당한 지시에 따라야 한다.
2. 공무직은 소속부서의 장의 허가 또는 정당한 사유 없이 근무지를 이탈하여서는 아니 된다.
3. 공무직은 근무기간 중은 물론 노동관계의 종료 후에도 직무상 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 부당한 목적을 위하여 사용하여서는

아니 된다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」이나 그 밖의 법령에 따라 공개하는 경우는 그러하지 아니하다.

4. 공무원직은 직무의 내·외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.
5. 공무원직은 직무와 관련하여 직·간접적인 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없으며, 직무상의 관계 유무와 상관없이 그 소속 상관에게 증여하거나 공무원을 포함한 소속 노동자로부터 증여를 받아서는 아니 된다.
6. 공무원직은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.
7. 공무원직은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며, 소속부서의 장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.

제18조(다른 조례의 준용 등) 공무원직의 복무에 관한 사항은 법령 등 별도로 정하는 경우를 제외하고 「서울특별시 성북구 지방공무원 복무 조례」를 준용한다. 다만, 휴가에 관한 사항은 「근로기준법」에 따르고 법에 없는 사항은 단체협약에 따른다. 그 밖에 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제19조(정년) 공무원직의 정년은 단체협약을 통해 별도로 정하는 경우를 제외하고 「서울특별시 성북구 공무원직 관리 규정(이하 “규정”이라 한다)」을 따른다.

제20조(해고 등의 제한) 공무원직은 형의 선고, 징계 또는 직무를 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우를 제외하고 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 해고를 당하지 않는다.

제21조(휴직 등) ① 구청장은 공무원이 육아, 질병 등의 사유로 휴직을 원하는 경우 휴직을 명할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따라 공무원이 4개월 이상 휴직하는 경우에는 대체인력을 충원할 수 있다.

제22조(차별적 처우의 금지) 구청장은 공무원에 대하여 구에서 근무하고 있는 다른 노동자와 합리적 이유 없이 차별적 처우를 하지 않는다.

제23조(후생복지) ① 구청장은 공무원의 복지수요를 충족시키기 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행한다.

② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「성북구 공무원 후생복지에 관한 조례」를 준용할 수 있다.

제24조(노동조합 및 노사협의회) 공무직은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있으며, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노사협의회를 설치하고 협의회 규정에 따라 운영한다.

제25조(고충처리) ① 공무직은 누구나 각종 노동조건과 그 밖의 신상 문제에 대하여 인사 상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

② 인사상담이나 고충처리의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 구청장이 따로 정한다.

제26조(표창) 구청장은 직무에 특히 성실하고 구정발전에 기여한 공적이 현저한 공무원에 대하여 「서울특별시 성북구 포상 조례」에 따라 표창할 수 있다.

제27조(징계) 공무원의 징계에 관한 사항은 규정에 따른다.

제28조(산업안전 및 재해보상) 공무원의 안전과 보건에 관한 사항은 「산업안전보건법」에 따르며, 공무원이 업무와 관련하여 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하는 경우 「산업재해보상보험법」에 따라 보상한다.

제29조(손해배상) 구청장은 공무원의 고의 또는 중대한 과실로 재산상의 손해가 발생한 경우 외에는 공무원에게 손해배상을 청구할 수 없다.

제30조(다른 법령 등과의 관계) 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 단체협약 등에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.