

남양주시 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

[이수련 의원 대표발의]

의안 번호	268
----------	-----

발의연월일 : 2023. 10. 11.

발의자 : 이수련, 김지훈(국), 한근수,
박윤옥, 이정애, 김상수,
전혜연, 박은경, 이진환,
김지훈(민), 원주영, 정현미

남양주시 조례 제 호

남양주시 공무원 고용안정과 권익보호에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 남양주시에 근무하는 공무원 근로자의 고용안정과 권익보호를 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “공무원 근로자”(이하 “공무원”이라 한다)란 「지방공무원법」에 따른 공무원이 아닌 사람으로서 남양주시(이하 “시”라 한다)와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다.
2. “상시·지속적 업무”란 업무의 객관적 성격으로 보아 연중 계속되는 업무를 말한다.
3. “채용”이란 공무원이 시에서 급여를 받고 근로관계를 맺는 모든 행위를 말한다.
4. “사용부서”란 공무원이 소속된 부서로써 시 본청의 과·담당관, 직속기관, 사업소, 읍·면·동 및 남양주시의회 사무국 등 해당 직원의 업무와 복무를 관리하는 부서를 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 사용부서에서 근무하는 공무원에 대하여 적용한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

1. 「청원경찰법」에 따라 채용된 청원경찰

1. 제안 이유

남양주시에 근무하는 공무원 근로자의 근로조건 보장을 위한 제도적 근거를 마련하여 공무원의 고용안정과 권익보호에 이바지하고자 함.

2. 주요 내용

- 가. 조례의 제정 목적 및 용어의 정의(안 제1조~제2조)
- 나. 조례의 적용범위 및 시장의 책무를 규정(안 제3조~제4조)
- 다. 차별적 처우 금지, 인권과 사생활 보호 등 공무원의 권익보호에 관한 규정(안 제5조~제8조)
- 라. 공무원 근로자의 정원, 채용 등 복무에 관한 규정(안 제11조~제24조)

3. 제정조례안 : 덧붙임

4. 예산수반사항 : 덧붙임(비용추계 미첨부 사유서)

5. 관련 법령 :

- 가. 「지방자치법」
- 나. 「근로기준법」
- 다. 「노동조합 및 노동관계조정법」

2. 예술단원, 운동선수 등 사무처리에 종사하지 않고 시의 명예를 위하여 위촉 또는 계약의 형태로 상근하는 사람

제4조(시장의 책무) ① 남양주시장(이하 “시장”이라 한다)은 공무원의 고용안정과 권익보호를 위하여 근로관계 법령을 준수하고 단체협약을 성실히 이행하여야 한다.

② 시장은 공무원이 소속감을 가지고 근무할 수 있는 환경조성을 위해 노력하여야 한다.

제5조(차별적 처우의 금지) 시장은 공무원에 대하여 시에서 근무하고 있는 다른 근로자와 합리적 이유 없이 차별하지 않는다.

제6조(인권과 사생활의 보호) 시장은 공무원의 인권과 사생활을 보호하기 위해서 노력하여야 한다.

제7조(불이익한 처분의 제한) 공무직은 형의 선고, 징계 또는 직무를 수행할 수 없는 사유가 발생한 경우를 제외하고 본인의 의사에 반하여 불이익한 처분을 받지 아니한다.

제8조(근로조건의 보호) 시장은 공무원에게 적용되는 근로 시간, 휴일, 휴가 등의 근로조건을 보호하기 위하여 「근로기준법」, 「남양주시 공무직근로자 관리 규정」(이하 “규정”이라 한다), 취업규칙 중 가장 유리한 내용을 적용한다.

제9조(다른 법령 등과의 관계) 공무원의 고용안정과 권익보호에 관하여 단체협약이나 관련 법령에서 달리 정한 경우를 제외하고는 이 조례를 적용한다.

제10조(위임규정) 공무원의 복무에 관하여 이 조례에서 정한 것 외에 필요한 사항은 규정에 따른다.

제11조(정원) 시장은 필요한 인력과 사무량, 예산 등을 종합적으로 검토하여 공무원의 정원을 책정하고 적정하게 관리하여야 한다.

제12조(채용) ① 공무원 채용은 공개경쟁 채용을 원칙으로 한다.

② 시장은 공무원이 결원되었을 경우 업무 등 제반여건을 감안하여 공무직을 지체없이 채용하도록 노력하여야 한다.

③ 시장은 업무의 성격상 공무원이 직접 수행해야 하는 업무를 제외한 상시·지속적 업무에 결원이 발생한 경우 공무직으로 채용하도록 노력하여야 한다.

④ 공무원 채용의 기준·방법·절차 등에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.

제13조(직종의 분류 등) ① 시장은 직무의 종류, 자격요건 등에 따라 직종 간의 업무 범위가 명확하게 구분될 수 있도록 공무원의 직종을 분류할 수 있다.

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

제14조(전보) ① 시장은 예산의 감소, 담당 직무의 소멸, 공무원의 기능쇠퇴 등의 사유가 발생하여 고용조정이 필요한 경우에는 다른 부서로의 전보조치 등 공무원의 고용보장을 위해 노력하여야 한다.

② 시장은 감사관, 고용노동부 등 직장 내 성희롱이나 직장 내 괴롭

함에 대한 조사 권한이 있는 기관의 조사를 통해 공무원이 피해자로 결정되었을 경우, 본인의 신청 또는 사용부서장의 요청을 통한 인사부서장의 판단에 따라 피해자의 구제를 위해 진보 등의 조치를 할 수 있다.

제15조(보수의 결정) ① 공무원의 보수는 예산의 범위에서 표준생계비, 물가수준, 공무원 보수인상률 등을 고려하여 결정한다.

② 보수의 결정을 위하여 시와 공무원 노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 임금협약을 따로 체결할 수 있다.

제16조(사회보험의 가입) 시장은 공무원에 대한 산재보험, 건강보험, 고용보험, 국민연금에 가입한다.

제17조(퇴직급여) 시장은 공무원이 퇴직하거나 계약이 해지 된 경우에는 단체협약 등에서 달리 정한 경우를 제외하고는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직급여를 지급한다.

제18조(출장) ① 사용부서의 장은 업무수행을 위하여 필요한 경우 공무원에게 출장을 명할 수 있다.

② 제1항에 따른 출장에 소요되는 비용은 단체협약을 통해 그 지급 기준 및 방법을 정할 수 있다.

제19조(휴직 등) 시장은 공무원의 육아, 질병 등의 사유로 인한 휴직과 휴가를 보장하고 확대하기 위해 노력하여야 한다.

제20조(후생복지) ① 시장은 공무원의 근무 환경 개선을 위하여 필요한 후생복지제도를 수립·시행하기 위해 노력하여야 한다.

② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 단체협약 및 규정을 통해 따로 정할 수 있다.

제21조(고충처리) 공무직은 누구나 각종 근로조건과 그 밖의 신상 문제에 대하여 인사 상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 받지 않는다.

제22조(징계) 공무원의 징계에 관한 사항은 규정에 따른다.

제23조(표창) ① 시장은 직무에 특히 성실하고 시정발전에 기여한 공적이 현저한 공무직에 대하여 표창할 수 있다.

② 제1항에 따른 표창에 관한 사항은 「남양주시 포상 조례」를 준용한다.

제24조(교육훈련) ① 시장은 공무원의 직무능력 향상 및 자기개발에 필요한 교육훈련 계획을 수립하고 이를 실시할 수 있다.

② 교육훈련 계획의 수립 및 실시·평가·활용 등에 필요한 사항은 규정으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

비용추계서 미첨부 사유서

1. 재정 수반 요인 및 관련조문

가. 자치법규안명

○ 「남양주시 공무원직 고용안정과 권익보호에 관한 조례」 발의안

나. 재정 수반 요인

○ 제8조(근로조건의 보장) 시장은 공무원에게 적용되는 근로 시간 휴일 휴가 등 근로조건을 보장하기 위하여 「근로기준법」, 단체협약, 「남양주시 공무원직근로자 관리 규정」 중 가장 유리한 내용을 적용한다.

○ 제18조(출장) ② 소속부서의 장은 제1항에 따른 출장에 소요되는 비용을 「남양주시 지방공무원 여비 조례」를 준용하여 지급할 수 있다.

○ 제20조(후생복지) ② 공무원의 후생복지에 관한 사항은 「남양주시 공무원 후생복지에 관한 조례」를 준용하여 실시할 수 있다.

2. 미첨부 근거 규정

「남양주 의안의 비용추계에 관한 조례」 제3조제2항제2호

3. 미첨부 사유

의안의 내용이 선언적, 권고적 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우

- 조례의 내용이 중 비용 발생과 관련된 부분을 타 규정 또는 단체 협약에 준용할 수 있도록 준거를 둔 것에 불과하여 구체적인 비용 추계에 어려움이 있음

4. 작성자

소속 : 기획조정실 총무과, 직위 : 과장, 직급 : 지방행정사무관, 성명 : 강 혜 숙

☑ 「지방자치법」

제9조(지방자치단체의 사무범위)

② 제1항에 따른 지방자치단체의 사무를 예시하면 다음 각 호와 같다. 다만, 법률에 이와 다른 규정이 있으면 그러하지 아니하다.

1. 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등에 관한 사무

가. 관할 구역 안 행정구역의 명칭·위치 및 구역의 조정

나. 조례·규칙의 제정·개정·폐지 및 그 운영·관리

다. 산하(傘下) 행정기관의 조직관리

라. 산하 행정기관 및 단체의 지도·감독

마. 소속 공무원의 인사·후생복지 및 교육

바. 지방세 및 지방세 외 수입의 부과 및 징수

사. 예산의 편성·집행 및 회계감사와 재산관리

아. 행정장비관리, 행정전산화 및 행정관리개선

자. 공유재산관리(公有財産管理)

차. 가족관계등록 및 주민등록 관리

카. 지방자치단체에 필요한 각종 조사 및 통계의 작성

제22조(조례) 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

제23조(규칙) 지방자치단체의 장은 법령이나 조례가 위임한 범위에서 그 권한에 속하는 사무에 관하여 규칙을 제정할 수 있다.

제105조(직원에 대한 임면권 등) 지방자치단체의 장은 소속 직원을 지휘·감독하고 법령과 조례·규칙으로 정하는 바에 따라 그 임면·교육훈련·복무·징계 등에 관한 사항을 처리한다.

☑ 「근로기준법」

제3조(근로조건의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직,

정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

제34조(퇴직급여 제도) 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

제76조(안전과 보건) 근로자의 안전과 보건에 관하여는 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다.

제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다.

☑ 「노동조합 및 노동관계조정법」

제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.