

안성시시설관리공단 적극행정운영내규

개정 2022.01.12

제1장 총칙

제1조(목적) 이 내규는 안성시시설관리공단(이하 ‘공단’이라 한다.)직원의 적극적인 업무처리를 장려하고 소극적인 업무처리를 예방하는 등 공단의 적극행정문화를 조성함으로써 공단 경쟁력 확보와 시민 편익 증진을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 내규에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “적극행정”이란 공단 직원이 불합리한 규제를 개선하거나 공익사업을 추진 하는 등 공단 또는 공공의 이익을 위하여 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
2. “소극행정”이란 공단 직원의 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 공단 또는 공공의 이익을 침해하거나 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.
3. “적극행정 면책”이란 제1호에 따른 적극업무처리 과정에서 발생한 부분적인 절차상 하자 또는 비효율, 손실 등과 관련하여 고의나 중대한 과실이 없는 경우 그 업무를 처리한 직원에 대한 관련 인사상의 불이익한 처분요구 등을 하지 않거나 감경하는 것을 말한다.
4. “적극행정 전담부서”란 를 적극행정 추진에 관한 제반 사항을 총괄주관하는 부서를 말한다.
5. “적극행정 지원부서”란 적극행정 업무의 효율적 추진을 위한 사항을 지원하는 부서로, 공단의 감사·홍보·법무·인사·교육 등의 업무를 담당하는 부서를 말한다.

제3조(적용범위) 적극행정에 관하여 다른 규정에 별도로 규정된 것을 제외하고는 이 내규에 따른다.

제4조(기관장의 책무) ① 기관장은 적극행정 우수직원 포상, 우수사례 공유 및 확산, 교육 등 임직원의 적극행정이 활성화되도록 노력하여야 한다.

② 기관장은 직접 결정해야 할 사항을 정하여야 할 경우, 공단이나 시민생활에 미치는 과급 효과가 큰 사항, 이해관계자 사이의 갈등이 높은 사항 등 정책이나 제도의 영향력과 민감도 등을 고려해야 한다.

③ 기관장은 자체감사기구와 협의하여 적극행정을 위한 사전 컨설팅을 적극 운영하여야 한다.

제5조(의견 제시 요청) ① 「공공감사에 관한 법률 시행령」 제12조 제1항에 따라 자체 감사 대상 부서의 장은 소속 직원이 업무와 관련된 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 「공공감사에 관한 법률」 제2조 제6호에 따른 감사부서의 장에게 해당 업무의 처리방향 등에 관한 의견의 제시를

요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 의견제시 요청을 받은 감사부서의 장은 사안이 중대 하거나 둘 이상의 부서 또는 기관이 관련되어 있는 사유로 의견을 제시하기 곤란한 경우에는 안성시나 감사원 등에 업무처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

제6조(전담부서 및 지원부서 지정) 공단은 적극행정을 체계적·효율적으로 추진하기 위하여 적극행정 전담부서 및 지원부서를 지정·운영해야 하며, 적극행정 전담부서의 부서장을 적극행정 책임관(이하 “책임관”이라 한다)으로 지정하여 운영한다.

제7조(적극행정 실행계획 수립 등) ① 공단은 다음 각 호의 사항을 포함하는 적극행정 실행계획을 매년 수립·시행하여야 한다.

1. 적극행정 추진 과제의 발굴 및 시행에 관한 사항
2. 적극행정 우수직원 선발 및 우대에 관한 사항
3. 적극행정 교육 및 확산에 관한 사항
4. 사전컨설팅 및 적극행정 면책제도 운영에 관한 사항
5. 소극행정 예방 및 점검에 관한 사항
6. 적극행정을 공유·확산하기 위한 소통채널에 관한 사항
7. 기타 적극행정 장려를 위해 필요한 사항

② 책임관은 우수사례 발굴 및 전파 등 적극행정 활성화를 위해 필요하다고 인정하는 경우 각 부서장에게 적극행정 추진계획과 그 성과에 대한 자료의 제출 등을 요구할 수 있다. 이 경우 그 요구를 받은 부서장은 특별한 사정이 없으면 이에 응하여야 한다.

③ 책임관은 각 부서에서 시행한 적극행정의 내용·방법 및 성과 등을 정기적으로 또는 수시로 평가하고, 평가결과에 따라 우수부서 또는 우수직원에 대하여 표창을 수여하거나 포상금을 지급하는 등의 우대조치를 할 수 있다.

제8조(적극행정 교육) ① 공단은 임직원을 대상으로 적극행정 관련 교육을 연1회 이상 실시하여야 하며, 다음 각 호의 교육방법을 활용할 수 있다.

1. 직장교육 형태의 집합교육
2. 외부전문기관 위탁교육
3. 이러닝(자체개발, 타 기관 및 정부 교육프로그램 포함)
4. 기타 기관장이 효과적이라 판단하여 정하는 방법

② 교육담당부서의 장은 공단업무 특성을 반영한 적극행정 관련 교육프로그램을 개발하도록 노력하여야 하며, 연간교육훈련계획 수립 시 반영하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 적극행정교육 실시 및 교육프로그램 개발에 필요한 사항은 교육담당부서에서 수립한 계획 및 지침에 따른다.

제2장 적극행정위원회 운영

제9조(위원회 설치) 공단은 적극행정 추진에 관한 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 적극행정 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치하여 운영하여야 한다.

1. 공단 적극행정 추진계획 내용에 관한 사항
2. 적극행정 우수사례 발굴, 우수직원 선발 및 우대에 관한 사항
3. 적극행정이 필요하지만 관련 규정 등이 없거나 모호하여 신속한 업무처리를 할 수 없거나 임직원 단독으로 적극적인 의사결정이 어려운 사항
4. 사전컨설팅 내용이 시민생활에 미치는 영향이 크거나 다수의 이해관계자와 관련되는 등 신중한 검토가 필요하다고 판단되어 감사부서의 장이 자문을 요청한 사항
5. 기타 적극행정 관련 사항 중 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제10조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 위원장1명을 포함하여 8명 이내의 내·외부위원으로 구성하고 이 경우 외부위원은 전체위원의 2분의 1이상이 되도록 한다.

② 위원회의 위원장은 책임관으로 하고 내부위원은 업무에 대한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위촉하며, 외부위원은 공단 인사위원회 위원 중 공단 업무에 대한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 또는 공공부문이나 민간부문의 감사부서의 경력이 있는 사람 중에서 위촉한다.

③ 외부위원의 임기는 2년으로 하고, 1회에 한해 연임할 수 있다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 서면으로 심의·의결할 수 있다.

1. 안건의 내용이 경미한 경우
2. 긴급한 사유로 위원이 출석하는 회의를 개최할 시간이 없는 경우
3. 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 위원의 출석에 따른 의사 정족수를 채우기 어려운 경우

제11조(위원회에 대한 의견제시 요청) 공단 직원이 업무와 관련한 규제나 불명확한 법령으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 위원회에 직접 해당업무의 처리방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

제3장 적극행정 우수사례 선발 및 보상

제12조(적극행정 우수사례 등 선발) ① 책임관은 적극행정우수사례를 지속 발굴·확산하기 위해 경진대회 등을 개최하고 우수직원 및 우수직원이 소속된 부서를 선발한다.

② 책임관은 위원회의 심의·의결을 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 적극행정 우수 직원을 선발할 수 있다.

1. 적극적으로 업무를 추진하여 성과를 창출한 직원

2. 창의적·도전적 사업을 추진하고 성과 달성을 위해 노력한 직원

3. 그 밖에 적극적인 업무태도로 공단직원에게 귀감이 되는 직원

제13조(우수사례보상) ① 기관장은 제12조에 따라 선발된 우수직원 및 우수직원이 소속된 부서에 대해 포상금 지급 등의 확실한 보상을 제공하여야 한다.

② 적극행정 우수직원으로 선발된 직원은 특별승진 대상자로 추천할 수 있다.

제4장 적극행정(업무)직원 보호 및 소극행정 예방근절

제14조(징계요구 등 면책) ① 공단 직원이 적극행정을 한 결과에 대하여 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 「공단 적극행정면책제도 운영내규」에 의거하여 징계요구 또는 문책요구 등 책임을 묻지 아니한다. 다만, 직원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있는 등 특별한 사유가 있어 그 책임을 면제하는 것이 부적절한 경우에는 그러하지 아니한다.

② 직원이 제11조에 따라 위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우나 감사원이나 감사부서의 장의 사전 컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우 제1항에 따른 면책요건을 충족한 것으로 추정한다. 다만, 공단 직원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 감사부서의 장이 사전 컨설팅을 하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 적극행정면책과 관련하여 이 내규에 명시되지 않은 사항은 공단의 관련규정 및 공공감사에 관한 법률 등 감사관련 법령에 따른다.

제15조(적극행정 추진 직원에 대한 지원) ① 기관장은 공단 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 변호사 등 법률전문가의 도움을 받을 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

1. 징계의결등의 요구를 받아 제14조에 따른 징계등 면제기준 충족여부 등에 대해 소명이 필요한 경우

2. 적극행정 추진에 따른 행위로 형사 고소·고발 등을 당해 기소 전 수사단계에 있는 경우

② 기관장은 공단 직원이 적극행정 추진으로 인하여 민사상 책임과 소송을 수행할 경우에는 소송 대리인 선임 등 소송수행에 필요한 지원을 할 수 있다.

제16조(소극행정 예방 및 근절) ① 기관장은 직원의 소극행정을 예방하기 위하여 노력하여야 하고, 소극행정이 발생한 경우 엄정하게 처리하여야 한다.

② 감사부서의 장은 적극적으로 일하는 조직문화 조성을 위하여 소극 행정이 발생한 경우 관련 법령에 따라 징계의결 등을 요구하는 등 필요한 조치를 해야 하며, 소극행정 예방 및 근절 등을 위한 교육과 홍보사업을 추진할 수 있다.

제17조(참석수당 등 지급) 위원회 회의에 참석한 외부위원 등에 대하여는 예산의 범

위 안에서 참석수당 등을 지급할 수 있다.

부 칙<2022. 1. 12.>

이 내규는 발령한 날부터 시행한다.