

적극행정 세부 운영지침

제정 2023. 12 1

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 지침은 경기연구원 임·직원의 적극행정을 보호·지원하고 지속 가능한 적극행정 운영 기반을 마련함으로써 적극적으로 일하는 공직문화를 조성하여 도민의 권익을 보호하고 행정의 적정성을 확보하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 지침에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “적극행정”이란 경기연구원(이하 “연구원”이라 한다)의 임·직원(이하 “임·직원”이라 한다)이 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
2. “면책”이란 적극행정 과정에서 발생한 부분적인 절차상 하자 또는 비효율, 손실 등과 관련하여 그 업무를 처리한 임·직원에게 대한 불이익한 처분요구 등을 하지 아니하거나 감경하는 것을 말한다.
3. “소극행정”이란 임·직원이 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 연구원에 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.

제3조(기본이념) 적극행정 면책제도는 감사과정에서 업무수행의 동기 및 목적 등을 세심하게 고려하여 성실하고 적극적으로 일하는 임·직원에게 대한 불이익한 처분요구를 신중하게 하려는 취지의 제도로써, 감사를 느슨하게 하거나 감사실시를 면제하는 등의 제도로 운영되거나 오해되어서는 아니 된다.

제4조(다른 법령과의 관계) 이 지침은 자체감사활동에 한하여 적극행정 면책 등에 적용하며, 임·직원의 적극행정에 관하여 다른 법령에 규정된 것을 제외하고는 이 지침에 따른다.

제5조(원장의 책무) ① 원장은 소속 직원의 소극행정을 예방·근절하고 적극행정을 활성화하기 위해 노력해야 한다.

② 원장은 「위임전결규칙」에 따라 위임전결 사항을 정하는 경우에는 직원의 적극적인 업무수행에 미치는 영향, 주민생활에 미치는 파급효과, 이해관계의 충돌 등 정책이나 제도의 영향력과 중요성을 고려해야 한다.

제6조(의견 제시 요청) 원장은 소속 직원이 업무와 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 경기도의 「공공감사에 관한 법률」에 따른 감사기구의 장에게 해당 업무의 처리방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

제7조(전담부서의 지정) 연구원의 적극행정 추진에 관한 사항을 총괄·조정하는 적극행정 책임관은 기획조정본부장으로 하고, 전담부서는 인사총무부로 한다.

제8조(적극행정 실행계획의 수립 등) 원장은 다음 각 호의 사항을 포함하는 적극행정 실행계획을 수립·시행해야 한다.

1. 적극행정 추진 과제의 발굴 및 시행에 관한 사항
2. 적극행정 우수직원 선발 및 우대에 관한 사항
3. 적극행정 관련 교육 및 확산에 관한 사항
4. 적극행정 면책 제도의 운영에 관한 사항
5. 소극행정 예방·근절 및 점검에 관한 사항
6. 그 밖에 적극행정 보호 및 지원을 위해 필요한 사항

제9조(적극행정을 위한 규정 정비 등) ① 원장은 기술 또는 환경의 변화로 개선이 필요하거나 공공의 이익을 실현하기 위해 필요한 경우에는 신속하게 규정을 입안하거나 정비해야 한다.

② 원장은 정책을 집행하는 과정에서 규정을 해석할 때에는 적극적으로 공공의 이익을 실현할 수 있도록 해야 하며, 법령 또는 자치법규의 취지를 벗어나 국민의 권리를 제한하거나 새로운 의무를 부과해서는 안 된다.

제2장 적극행정 위원회

제10조(적극행정 위원회 등) ① 원장은 적극행정 추진에 관한 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위해 적극행정 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 적극행정 실행계획의 수립에 관한 사항
2. 적극행정 면책에 관한 사항
3. 제12조에 따라 임·직원이 위원회에 의견 제시를 요청하는 사항
4. 제6조에 따라 의견 제시 요청한 내용이 주민생활에 미치는 영향이 크거나 여러 이해관계자와 관련되는 등 신중한 검토가 필요하여 기관의 감사기구의 장이 자문한 사항
5. 그 밖에 적극행정 운영을 위해 원장이 필요하다고 인정하는 사항

② 제1항에도 불구하고 위원회를 두기 어려운 경우에는 「인사복무규정」에 따른 인사위원회가 위원회의 기능을 대신할 수 있다.

③ 원장은 위원회 운영을 지원하기 위해 소속 직원 중에서 간사를 지정하여 운영할 수 있으며 위원회 운영에 필요한 세부적인 사항은 원장이 별도로 정한다.

④ 위원회는 제1항의 내용을 심의하기 위해 외부 전문가의 의견을 들을 수 있다.

제11조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성하며, 위원의 임기는 2년으로 하고 연임할 수 있다.

② 위원회의 위원장은 위원 중에서 원장이 정한다.

③ 위원회의 위원은 연구원의 업무에 대한 전문지식과 경험이 풍부한 사람 및 관계 직원 중에서 원장이 임명하거나 위촉하되, 공공부문 또는 민간부문의 감사부서에서 근무하고 있거나 근무한 경력이 있는 사람을 포함해야 한다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제12조(위원회에 대한 의견 제시 요청) 임·직원은 업무와 관련한 규제나 불명확한 법령 등으로 인해 업무를 적극적으로 추진하기 곤란한 경우에는 위원회(제10조제2항에 따라 인사위원회가 위원회의 기능을 대신하는 경우에는 인사위원회를 말한다. 이하 같다)에 직접 해당 업무의 처리 방향 등에 관한 의견의 제시를 요청할 수 있다.

제3장 적극행정 보호·지원

제13조(적극행정 평가 등) ① 원장은 적극행정 추진사항에 대하여 평가할 수 있으며 평가 방법, 기준 등 세부적인 사항은 위원회 심의·의결을 통해 결정한다.

② 원장은 적극행정을 장려하기 위해 제1항의 평가 결과를 공개할 수 있다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 정보는 공개하지 아니할 수 있다.

제14조(적극행정 우대 조치 등) 원장은 제13조의 적극행정 평가결과 따라 선발된 적극행정 우수 부서 및 임·직원에 대해 적극행정의 성과, 인사운영 여건 등을 종합적으로 고려하여 다음 각 호의 인사상 우대 조치 중 하나 이상을 부여할 수 있다.

1. 표창 또는 포상금 지급

2. 그 밖에 희망 부서로의 전보 및 교육훈련 우선 선발 등 인사상 우대 조치

제15조(적극행정 추진 임·직원에 대한 지원) ① 원장은 연구원을 당사자 또는 참가인으로 하는 소송에 관한 재판이 확정되어 구상권 행사 여부를 판단할 때에는 임·직원이 적극행정을 추진하는 과정에서 발생한 손해인지 여부를 고려해야 한다.

② 원장은 임·직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 변호사 등 법률전문가의 도움을 받을 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

1. 징계의결등의 요구를 받아 제18조에 따른 징계등 면제 기준 충족 여부 등에 대해 소명이 필요한 경우

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

③ 원장은 소속 임·직원이 적극행정 추진으로 인하여 민사상 책임과 관련된 소송을 수행할 경우에는 소송대리인 선임 등 소송수행에 필요한 지원을 할 수 있다.

제4장 적극행정 면책

제16조(징계 요구 등 면책) ① 임·직원이 적극 행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 징계 요구 또는 문책 요구 등 책임을 묻지 않는다.

② 「감사규정」 및 「자체감사규칙」에 따른 감사를 받는 임·직원이 적극 행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 같은 규정에 따른 징계 등의 처분요구를 하지 않는다.

③ 제2항의 경우에 임·직원이 다음 각 호의 사항에 모두 해당하는 경우에는 고의 또는 중대한 과실이 없는 것으로 추정한다.

1. 감사를 받는 임·직원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것

2. 대상 업무를 처리하면서 절차상의 중대한 하자가 없었을 것

④ 임·직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 면책할 수 있다.

1. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제46조 및 제47조에 따른 국민권익위원회의 시정권고·의견표명을 이행한 경우
2. 「경기도 적극행정 지원을 위한 사전 컨설팅 감사 조례」에 따라 경기도 감사관이 통보한 의견(이하 ‘사전컨설팅’이라 한다)대로 처리한 경우
3. 「경기도 옴부즈만 구성 및 운영에 관한 조례」에 따라 경기도 옴부즈만이 통보한 권고, 의견표명 등에 따라 처리한 경우

제17조(면책대상 제외) 제16조에도 불구하고 업무처리 과정에서 기본적으로 지켜야 할 의무를 다하지 아니하였거나 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 면책대상에서 제외한다.

1. 금품 등을 수수하거나 편의를 제공받은 경우
2. 고의·중과실, 소극행정 및 직무태만의 경우
3. 그 밖에 위 각 호에 준하는 위법·부당한 행위를 한 경우

제18조(징계등 면제) ① 임·직원이 적극행정을 추진한 결과에 대해 그의 행위에 고의 또는 중대한 과실이 없는 경우에는 징계 관계 법령에 따라 징계의결 또는 징계부가금 부과결(이하 “징계의결등”이라 한다)을 하지 않는다.

② 임·직원이 사전컨설팅 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계 관계 법령에 따라 징계의결 등을 하지 않는다. 다만, 임직원과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나, 지방자치단체의 감사기구의 장 또는 경기연구원 감사기구의 장이 사전컨설팅을 하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

③ 임·직원이 제12조에 따라 위원회가 제시한 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결 등을 하지 않는다. 다만, 해당 임·직원과 대상 업무 사이에 사적

인 이해관계가 있거나, 위원회가 심의하는 데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

④ 「인사복무규정」 및 「직원 징계 및 소청 규정」에 따라 징계 사건을 심의·의결하는 위원회는 징계등 혐의자가 적극행정 추진에 따라 발생한 비위임을 주장할 경우에는 징계 관계 규정에 따라 이를 고려하여 심의하고 그 결과를 징계등 의결서에 구체적으로 밝혀야 한다.

제5장 소극행정 예방·근절

제19조(소극행정 예방 등) ① 원장은 소극행정 예방 및 근절 등을 위한 특별 감사, 교육 및 홍보 사업 등을 추진할 수 있다.

② 원장은 임·직원이 소극행정의 예방 및 근절 등을 위하여 자문하거나 상담 등을 요청하는 경우에는 신속하게 필요한 지원을 해야 한다.

제20조(소극행정 근절 등) ① 누구든지 임·직원의 소극행정을 원장에 신고할 수 있다.

② 원장은 제1항에 따른 신고의 내용에 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 사실관계 확인을 위한 조사를 하여 신속한 업무처리를 하는 등 적절한 조치를 하고, 그 처리결과를 신고인에게 알려야 한다.

부 칙

이 지침은 2023. 12. 1부터 시행한다.