

심사보고서

충청북도교육청 상호 존중 조례안

심 사 보 고 서

의안 번호	839
----------	-----

2025. 1. 24.(금)
교 육 위 원 회

1. 심사경과

가. 발 의 자: 이정범 의원 등 7인

나. 발의일자: 2025년 1월 10일

다. 회부일자: 2025년 1월 14일

라. 상정일자: 2025년 1월 21일

(제423회 충청북도의회 임시회 제1차 교육위원회)

마. 주요내용

○ 제안설명, 검토보고, 질의답변, 심사의결(원안가결)

2. 제안설명 요지

(제안설명자: 이정범 의원)

가. 제안이유

- 직장 내 괴롭힘과 갑질 등의 문제로 조직 내 갈등과 문제가 심화되고 있어 상호 존중의 가치를 조성하고 배려하는 문화를 확산하고자 함
- 구성원 간의 상호 존중, 권한, 권리, 책무 등을 규정하여 갈등을 방지하고, 상호 존중의 날을 지정하여 상호 존중의 공직사회를 만들고자 함

나. 주요내용

- 목적 및 정의(안 제1조, 안 제2조)
- 교육감의 책무(안 제3조)
- 구성원의 책무(안 제4조)
- 상호 존중 행위(안 제5조)
- 구성원의 역할(안 제6조)
- 권리 보호(안 제7조)
- 권리 보호에 따른 책무(안 제8조)
- 상호 존중의 날 지정 및 홍보(안 제9조)
- 실태조사 및 교육(안 제10조, 안 제11조)
- 포상 및 지원(안 제12조, 안 제13조)

3. 검토보고 요지

(수석전문위원 신원호)

가. 조례 제안 이유 검토

- 본 조례안은 직장 내 괴롭힘과 갑질 등의 문제로 조직 내 갈등 및 여러 문제가 심화되고 있어 상호 존중의 가치를 조성하고 배려하는 문화를 확산하기 위해 구성원 간의 상호 존중, 권한, 권리, 책무를 규정하고 상호 존중의 날을 지정하여 직장 내 구성원들의 상호 존중과 건전한 근무 환경을 조성하기 위해 제정하고자 하는 것임

나. 주요 내용 검토

- 본 조례안은 총 11개 조항의 본칙과 부칙으로 구성하여 목적 및 정의, 교육감의 책무, 상호 존중 행위, 구성원의 역할, 권리 보호, 권리 보

호에 따른 책무, 상호 존중의 날 지정 및 홍보, 실태조사, 교육, 포상, 지원에 관한 사항을 규정하고 있음

- 안 제1조와 제2조는 목적과 정의를 규정하여 본 조례에 해당하는 “구성원”이란 충청북도 내의 교육행정기관 또는 각급 학교 소속이거나 충청북도교육감의 지도·감독을 받는 사람으로 충청북도 교육현장에서 근무하는 모든 구성원을 대상으로 함
- 안 제3조와 안 제4조에서는 교육감의 책무와 구성원의 책무를 규정하여 상호 존중 문화 확산을 위한 역할을 정의함
- 안 제5조는 상호 존중 행위 8개를 규정하였고, 안 제6조는 구성원의 상호 존중 문화 조성 및 확산을 위해 노력해야 하는 구성원의 역할을 정의함
- 안 제7조는 교육감이 구성원의 권리 보호 및 구제 행위를 위한 행위를 할 시 불이익이 발생하지 않도록 해야 하는 구성원의 권리 보호를 규정함
- 안 제10조는 실태조사, 안 제11조는 교육실시, 안 제12조는 포상, 안 제13조는 교육감의 행정적·재정적 지원을 정의함

다. 종합 검토 의견

- 본 조례안은 조례 제정을 통해 충청북도교육청 구성원 간의 상호 존중 문화를 촉진하여 교육 현장의 협력적 환경을 조성하고, 인간의 존엄과 가치를 보장하며 배려를 확산하는 조직문화를 구현하는 역할을 할 것으로 사료됨
- 충청북도교육청은 2020.09.29. [충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례]를 제정하여 시행 중이고, 이외 11개 시·도교육청에서 관련 조례를 시행하여 갑질 및 직장 내 괴롭힘에 대한 보호 및 조치를 실시하고 있음

- 상호 존중 조례는 서울특별시 영등포구에서 제정한 1건이 있으며 국민과 공무원 간의 상호 존중을 규정하여 시행 중이고 전북특별자치도교육청에서는 이를 훈령으로 규정하였음

충청북도교육청 (입안 예정)	서울특별시교육청 영등포구 (‘22. 3. 3. 제정 및 시행)	전북특별자치도교육청 훈령 (‘24. 8. 23. 제정 및 시행)
제1조(목적)	제1조(목적)	제1조(목적)
제2조(정의)	제2조(정의)	제2조(정의)
제3조(교육감의 책무)	제3조(구청장의 책무)	제3조(적용 범위)
제4조(구성원의 책무)	제4조(구민의 책무)	제4조(교육감의 책무)
제5조(상호 존중 행위)	제5조(상호 존중 행위)	제5조(교직원의 책무)
제6조(구성원의 역할)	제6조(상호 존중의 날 지정 등)	제6조(갑질전담책임관의 지정)
제7조(권리 보호)	제7조(지원)	제7조(교육)
제8조(권리 보호에 따른 책무)		제8조(상호 존중 행위)
제9조(상호 존중의 날 지정 및 홍보 등)		제9조(상호 존중의 날 운영 등)
제10조(실태조사)		제10조(지원)
제11조(교육)		제11조(사립학교 등에 대한 준용)
제12조(포상)		
제13조(지원)		

- 우리 사회의 갑질에 대한 국민적 관심이 높아지면서, 공공이 주도하여 이를 선도하는 역할을 해야 한다는 시대적 요청에 따라 정부가 「공공분야 갑질 근절 종합대책」을 발표한 것과 함께 구성원 간의 상호 존중, 배려하는 조직문화를 만드는 것을 규정한 조례의 제정은 시기적으로 필요하다고 판단됨
- 또한, 「법령 입안 및 심사 기준」과 「알기 쉬운 법령 정비기준」에 비추어 볼 때, 전체적인 조문 체계와 개정 주요 내용이 법령에 위배 되는 사항이 없고, 집행부 담당 부서와의 협의 및 조례안 예고 등의 입법 절차와 방법을 준수함으로써 전체적으로 문제가 없는 적절한 입법 조치라 판단됨

4. 질의 및 답변요지: “생 략”

5. 토 론 요 지: “생 략”

6. 심 사 결 과: “원안가결”

7. 소 수 의 견 요 지: “없 음”

8. 기타 필요한 사항: “없 음”

9. 심사보고서 첨부서류:

○ 충청북도교육청 상호 존중 조례안

충청북도교육청 상호 존중 조례안

제1조(목적) 이 조례는 충청북도교육청 구성원의 상호 존중 문화 조성 및 확산을 위해 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- ① “상호 존중”이란 서로가 대등한 입장에서 책임과 권한을 넘어선 행동을 하지 않고 상대방을 존중하고 다름을 인정하는 것을 말한다.
- ② “구성원”이란 충청북도 내 교육행정기관 또는 각급학교 소속이거나 충청북도교육감(이하 “교육감”이라 한다)의 지도·감독을 받는 사람 등을 말한다.

제3조(교육감의 책무) 교육감은 상호 존중 문화 조성 및 확산을 위해 적극 노력하여야 한다.

제4조(구성원의 책무) 충청북도교육청의 모든 구성원은 공직 사회의 상호 존중을 솔선수범하여 상호 존중 문화 조성 및 확산을 위하여 적극 노력하여야 한다.

제5조(상호 존중 행위) 상호 존중 행위는 다음 각 항과 같다.

- ① 인간의 존엄과 가치를 우선으로 하는 행위
- ② 상호 친절과 배려의 정신을 갖는 행위
- ③ 올바른 호칭과 공손한 언어를 사용하는 행위
- ④ 사생활을 보장하는 행위

- ⑤ 책임과 권한을 남용 하지 않는 행위
- ⑥ 부당한 행동을 하지 않는 행위
- ⑦ 폭언 및 폭력을 하지 않는 행위
- ⑧ 그 밖에 교육감이 필요하다고 인정하는 상호 존중 행위

제6조(구성원의 역할) 구성원은 상호 존중 문화 조성 및 확산을 위하여 서로에 대한 권한과 권리를 존중해야 한다.

- ① 법령이나 규정에 따라 행정기관의 재량권이 제한된 기속행위는 법령이 정하는 바에 따라 상호 의무를 다한다.
- ② 관리자는 하급자의 정당한 권리를 존중하고, 하급자는 관리자의 정당한 관리·감독 행위를 존중해야 한다.
- ③ 자신의 의견이 반영되지 않거나 의견이 서로 다른 경우 상호 합의점을 찾기 위해 노력을 하여야 한다.
- ④ 위원회나 교직원 협의에서 결정된 사항은 민주주의 원칙에 따라 존중해야 한다.
- ⑤ 객관적 증거 없이 자신의 주장만을 가지고 타인을 비방하거나 다른 구성원에게 전달하는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사적인 관계에서 발생하는 갈등으로 신고제도를 악용해서는 아니 된다.

제7조(권리 보호) 교육감은 구성원이 자신의 권리 보호 및 구제 행위로 인해 불이익이 발생하지 않도록 해야 한다.

제8조(권리 보호에 따른 책무) 구성원은 권리 보호 및 구제 행위가 허위 또는 거짓인 것을 알고서도 행하여서는 안 된다.

제9조(상호 존중의 날 지정 및 홍보 등) ① 교육감은 매년 11월 11일을 상호

존중의 날로 지정한다.

② 교육감은 상호 존중 문화 확산을 위하여 홍보 및 캠페인 등을 할 수 있다.

제10조(실태조사) 교육감은 상호 존중 문화 조성 및 확산을 위하여 상호 존중과 관련된 실태조사를 할 수 있다.

제11조(교육) 교육감은 구성원들에게 상호 존중, 권리, 권한 및 책무 등에 대한 내용이 포함된 교육을 실시할 수 있다.

제12조(포상) 교육감은 상호 존중 문화의 조성 및 확산에 이바지한 공적이 탁월한 자 또는 단체·기관 등을 선정하여 포상할 수 있다.

제13조(지원) 교육감은 상호 존중 시책을 추진하기 위하여 예산의 범위에서 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

관 계 법 령

□ 지방공무원 징계규칙

제2조(징계 또는 징계부가금의 기준) ① 인사위원회는 징계 또는 「지방공무원법」 제69조의2에 따른 징계부가금(이하 “징계부가금”이라 한다)의 대상인 혐의자에 대해 다음 각 호의 사항을 고려하여 별표 1의 징계기준, 별표 1의2의 초과근무수당 및 여비 부담수령 징계기준, 별표 2의 청렴의무 위반 징계기준, 별표 2의2의 성폭력 등 성 관련 비위 사건 징계기준, 별표 3의 음주운전 징계기준 및 별표 4의 징계부가금 부과기준에 따라 징계 또는 징계부가금(이하 “징계등”이라 한다) 사건을 의결해야 한다. <개정 2018. 7. 30., 2020. 7. 28., 2020. 12. 31., 2021. 8. 27., 2024. 9. 19., 2024. 12. 11.>

1. 비위(非違) 유형
2. 비위 정도 및 과실의 경중
3. 혐의 당시 직급 및 공무원 근무경력
4. 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향
5. 수사 중 공무원의 신분을 감추거나 속인 정황
6. 평소 행실
7. 공적(功績)
8. 뉘우치는 정도
9. 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무 처리의 적극성
10. 민원을 처리하는 과정에서 친절·공정의 의무 등을 위반한 경우 민원인 등의 폭언·폭행이 있었는지 여부, 목적이 정당하지 않은 반복 민원에 해당하
는지 여부 또는 공무를 방해하는 행위가 있었는지 여부
11. 그 밖에 인사위원회가 징계등 사건을 의결할 때 고려가 필요한 사항

[별표 1] <개정 2024. 12. 11.>

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위유지의 의무 위반 가. 성 관련 비위 나. 삭제 <2021. 8. 27.> 다. 삭제 <2021. 8. 27.> 라. 삭제 <2021. 8. 27.> 마. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다) 바. 「지방공무원 징계 및 소청 규정」 제10조제4항제2호에 해당하는 행위 사. 마약류 관련 비위 아. 기타		별표 2의2와 같음		
			[별표 3]과 같음	
	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
	파면	파면~해임	해임~강등	정직~감봉
	파면~해임	강등~정직	감봉	견책

제10조(징계처분등)

- ④ 법 제67조제2항제3호에서 “대통령령으로 정하는 행위”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. <개정 2024. 9. 10.>
- 「공무원 행동강령」 제13조의3 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위(피해자가 개인인 경우로 한정한다)
 - 다음 각 목의 사람에 대하여 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
 - 다른 공무원

나. 다음의 어느 하나에 해당하는 기관·단체의 직원

- 1) 징계처분등의 대상자가 소속된 기관(해당 기관의 소속기관을 포함한다)
- 2) 「지방공기업법」 제3조제1항에 따른 지방공기업 중 1)의 기관이 관계 법령 및 조례에 따라 업무를 관장하는 지방공기업
- 3) 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제2조제1항에 따른 출자·출연 기관 중 1)의 기관이 관계 법령 및 조례에 따라 업무를 관장하는 출자·출연 기관
- 4) 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 중 1)의 기관이 관계 법령 및 조례에 따라 업무를 관장하는 공직유관단체

다. 「공무원 행동강령」 제2조제1호에 따른 직무관련자(직무관련자가 법인 또는 단체인 경우에는 그 법인 또는 단체의 소속 직원을 말한다)

□ 충청북도교육청 공무원 행동강령

제4조(공정한 직무수행을 해치는 지시 등에 대한 처리) ① 공무원은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하였을 때에는 그 사유를 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 않거나 제23조에 따라 지정된 공무원 행동강령에 관한 업무를 담당하는 공무원(이하 "행동강령책임관"이라 한다)과 상담할 수 있다. <개정 2022. 10. 28.>

② 제1항에 따라 지시를 이행하지 않았는데도 같은 지시가 반복될 때에는 즉시 행동강령책임관과 상담하여야 한다. 이 경우 부당한 지시를 한 상급자가 소속 기관의 장이거나 행동강령책임관이면 그 상급기관의 행동강령책임관과 상담할 수 있다. <개정 2013. 10. 25., 2014. 10. 31., 2022. 10. 28.>

③ 제1항이나 제2항에 따라 상담 요청을 받은 행동강령책임관은 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 소속 기관의 장에게 보고하여야 한다. 다만, 지시 내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를 한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 소속 기관의 장에게 보고하지 않을 수 있다. <개정 2022. 10. 28.>

④ 제3항에 따른 보고를 받은 소속 기관의 장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소·변경하는 등 적절한 조치를 취하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제1항에 따라 이행하지 않았는데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 취할 수 있다. <개정 2012. 12. 14., 2022. 10. 28.>

⑤ 제1항에 따른 소명은 별지 제1호 서식에 따라 직접 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출하여야 하며, 제1항 및 제2항에 따른 상담은 별지 제2호 서식에 따라 대면 또는 우편 등의 방법으로 하여야 한다. <개정 2013. 10. 25., 2014. 10. 31.>

⑥ 공무원은 제1항 및 제2항에 따른 지시불이행을 이유로 어떠한 차별이나 불이익을 받지 않는다. <신설 2013. 10. 25., 2022. 10. 28.>

[전문개정 2009. 2. 13.]

제23조(행동강령책임관의 지정) ① 각급 기관의 행동강령책임관으로 충청북도교육청에는 감사관을, 직속기관에는 총무부장(총무과장)을, 교육지원청에는 행정과장(청주교육지원청은 총무과장)을, 각급 공립학교에는 교감(원감)을 행동강령책임관으로 한다. <개정 2010. 8. 27., 2012. 6. 29., 2012. 12. 28., 2016. 8. 22., 2016. 12. 30., 2019. 2. 15.>

② 행동강령책임관은 다음 각 호의 업무를 담당한다. <개정 2016. 12. 30., 2018. 6. 8.>

1. 소속 기관의 공무원에 대한 공무원 행동강령의 교육·상담
2. 이 규칙의 준수 여부에 대한 점검
3. 이 규칙에 따른 신고·신청의 접수, 조사처리, 확인 및 조치(소속 기관의 장과 관련된 사항을 포함한다)
4. 그 밖에 소속 기관의 행동강령 운영에 필요한 업무

③ 행동강령책임관은 이 규칙과 관련하여 상담한 내용에 대하여 비밀을 누설해서는 안 된다. <개정 2022. 10. 28.>

④ 제1항에 따라 행동강령책임관이 지정되지 않은 기관에 대해서는 그 상급기관 소속 행동강령책임관이 그 기관의 공무원 행동강령에 관한 업무를 수행한다. <개정 2022. 10. 28.>

⑤ 행동강령책임관은 상담내용을 별지 제21호 서식에 따라 유지·관리하여야 한다. <개정 2016. 12. 30., 2018. 6. 8.>

⑥ 행동강령책임관은 사무의 분장에 이 규칙에 따른 업무를 포함하여야 하며, 성실히 그 업무를 수행하여야 한다.

[전문개정 2009. 2. 13.]

□ 충청북도교육청 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례

[시행 2021. 1. 1.] [충청북도조례 제4443호, 2020. 9. 29., 제정]

제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」 및 「공무원 행동강령」에 따라 충청북도교육감 소관 교육행정기관 및 각급 학교 공무원 등의 직장 내 괴롭힘 예방과 금지에 필요한 사항을 규정함으로써 상호 존중하는 건전한 근무환경을 조성하는데 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장 내 괴롭힘”이란 공무원 등이 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 또는 우월적 지위에 있는 공무원 등이 권한을 남용하여 다른 공무원 등에게 부당한 요구나 처우를 행하는 행위를 말한다.
2. “직장”이란 「충청북도교육청 행정기구 설치 조례」에 따른 본청, 직속기관, 교육지원청 및 교육지원청 소속기관(이하 “교육행정기관”이라 한다)과 「충청북도립학교 설치 조례」에 따른 도립학교(이하 “각급 학교”라 한다)를 말한다.
3. “공무원 등”이란 충청북도교육감 소관 교육행정기관과 각급 학교에 근무하는 공무원, 교육공무직원 및 그 밖의 모든 인력을 말한다.

제3조(적용 범위)

- ① 이 조례는 교육행정기관과 각급 학교에 적용한다.
- ② 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지와 관련하여 법령 또는 다른 조례에서

특별히 정하는 것을 제외하고는 이 조례에서 정하는 바에 따른다.

제4조(교육감의 책무) 충청북도교육감(이하 “교육감”이라 한다)은 직장 내 괴롭힘 행위 예방과 금지에 관한 계획 수립과 시행을 통하여 직장 내 공무원 등 간에 상호 존중하는 근무환경과 직장 문화 조성을 위하여 상시적으로 노력하여야 한다.

제5조(추진계획 수립 등)

① 교육감은 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지 추진계획(이하 “추진계획”이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다.

② 추진계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 추진방향 및 목표
2. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 세부 추진사업
3. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 교육·연수
4. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 예산 확보
5. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위해 교육감이 필요하다고 인정하는 사항

제6조(직장 내 괴롭힘 행위 금지)

① 직장에 근무하는 모든 공무원 등은 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사를 방해하거나 신고의 취소를 강요하는 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

제7조(금지되는 직장 내 괴롭힘) 제6조에 따라 금지되는 직장 내 괴롭힘은 다음 각 호와 같다.

1. 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
2. 욕설이나 폭언, 위협적인 말 등으로 모욕감을 주거나 명예를 훼손하는 행위
3. 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하고, 업무에 대한 평가, 보상, 승진, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위

4. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키는 행위
5. 정당한 이유 없이 업무와 무관한 일을 시키거나 상당기간 동안 업무에서 배제시키는 행위
6. 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨리는 행위
7. 집단적으로 따돌리는 행위
8. 「공무원 행동강령」에 따른 직무권한 등을 부당하게 행사하는 행위
9. 그 밖에 업무의 적정 범위를 넘어 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주거나 직장 내 근무환경을 악화시키는 행위

제8조(직장 내 괴롭힘 상담신고센터 설치)

- ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 피해에 대한 상담·신고·조사·조치를 위하여 충청북도교육청에 직장 내 괴롭힘 상담신고센터(이하 “센터”라 한다)를 둘 수 있다. 다만, 본 센터의 기능을 담당하기에 적합한 다른 센터가 있는 경우에는 다른 센터로 대신하여 운영할 수 있다.
- ② 센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.
 1. 직장 내 괴롭힘 행위 신고 접수, 조사에 관한 사항
 2. 직장 내 괴롭힘 피해자 등 상담 및 보호 조치에 관한 사항
 3. 직장 내 괴롭힘 가해자 조치에 관한 사항
 4. 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 교육프로그램 개발
 5. 직장 내 괴롭힘 관련 정보 및 자료제공
 6. 직장 내 괴롭힘 실태조사
 7. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지와 관련된 사항
- ③ 교육감은 제2항의 기능 수행을 위해 감사·감찰 직원 등 센터 운영에 필요한 인력을 배치하고, 변호사·노사전문가, 심리상담사 등 직장 내 괴롭힘 관련 전문가를 위촉하여 직장 내 괴롭힘 판단 전문 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 구성·운영할 수 있다.
- ④ 위원회 설치·운영 및 직장 내 괴롭힘에 관한 신고, 상담, 조사 및 조치에 관한 구체적인 사항은 교육규칙으로 정한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 발생 신고·조사)

- ① 교육행정기관 및 각급 학교에 근무하는 공무원 등은 누구나 직장 내 괴롭힘 행위 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 센터에 신고할 수 있다. 다만, 피해자가 신고를 반대하는 경우에는 예외로 한다.
- ② 교육감은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지하였거나 센터에 신고가 접수된 경우 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 하며, 수사의 필요성이 있다고 판단될 때에는 수사기관에 수사를 요청할 수 있다.

제10조(피해자 보호 조치)

- ① 교육감은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청할 경우 피해자에게 근무 장소의 변경, 휴가 사용 권고, 심리 상담·치료 지원 및 그 밖에 피해자 보호를 위해 필요하다고 인정되는 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② 교육감은 피해자가 직장 내 괴롭힘 피해 발생이나 신고를 이유로 부서배치 및 직무 부여, 성과평가 및 성과연봉, 승진 등에서 인사상 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.
- ③ 교육감은 피해자의 개인정보가 노출되지 않도록 하여야 한다.

제11조(신고자 등 보호 조치)

- ① 교육감은 직장 내 괴롭힘을 신고한 공무원 등(이하 “신고자”라 한다) 또는 조사에 협력한 공무원 등(이하 “협력자”라 한다)의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 한다.
- ② 교육감은 신고자나 협력자가 신고나 협력을 이유로 직장 내 괴롭힘 등 2차 피해를 입지 않도록 하여야 하며, 부서배치 및 직무 부여, 성과평가 및 성과연봉, 승진 등에서 인사상 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

제12조(가해자에 대한 조치)

- ① 교육감은 제9조제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때에는 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등

관계법령에 따른 실효성 있는 적절한 조치가 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

② 교육감은 제1항에 따른 조치에 앞서 피해자의 의견을 들어야 한다.

제13조(교육)

① 교육감은 공무원 등을 대상으로 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 교육(이하 “교육”이라 한다)을 연 1회 이상 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 예방과 금지에 관한 법령
2. 직장 내 괴롭힘 발생 시 신고와 처리 절차
3. 피해자 보호 및 구제조치 사항
4. 가해자 조치 사항
5. 민주적인 조직 문화

6. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위해 필요한 사항

③ 교육감은 교육에 필요한 교재 및 프로그램 개발·보급 등에 대한 지원을 할 수 있다.

④ 교육감은 교육을 보다 효율적으로 실시하기 위하여 관련 전문교육기관 및 단체 또는 전문가 등에 위탁하여 실시할 수 있다.

제14조(실태조사)

① 교육감은 직장 내 괴롭힘에 대한 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 하여야 한다.

② 제1항에 따른 실태조사의 대상, 시기, 내용 등 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

③ 교육감은 제1항에 따른 실태조사 결과를 제5조의 추진계획과 제8조의 센터 운영, 제13조의 교육 등에 반영할 수 있다.

제15조(비밀 누설 금지 등) 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사하거나 상담한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 및 그 밖에 업무 관련자는 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 아니 된다. 다만, 법령 또는 조례에 따라 관계기관의 요

청이 있어 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

제16조(사립학교 등에 대한 준용) 교육감은 충청북도 내 사립학교 및 사립유치원에 대하여 이 조례를 준용하여 자체적으로 시행하도록 권고할 수 있다.

제17조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

부 칙 <제4443호, 2020.9.29>

제1조(시행일) 이 조례는 2021년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(조치 사항에 관한 경과조치) 이 조례 시행 전에 종전의 「충청북도 교육청 교육공무직원 근무사항에 관한 규칙」에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 관련 조치는 이 조례에 따른 조치로 본다.

충청북도교육청 상호 존중 조례안 비용추계서 미첨부 사유서

1. 재정수반요인

없음

2. 미첨부 근거 규정

「충청북도교육청 의안의 비용추계에 관한 조례」 제3조제4항

3. 미첨부 사유

충청북도교육청 상호 존중 조례안은 구성원 간의 상호 존중, 권한, 권리, 책무 등을 규정하여 갈등을 방지하고, 상호 존중의 날을 지정하여 상호 존중하는 공직 사회를 만들고자 하는 선언적 권고적인 규정으로 별도의 추가 비용이 발생하지 않음

4. 작성자: 감사관 안병대