



의안번호

제 51 호

논산시의회 중증장애의원의 의정활동 지원 조례안

발 의 자	조배식 의원 외 4명
발의연월일	2018. 7. 12.

논산시의회 중증장애의원의 의정활동 지원 조례안

의안 번호	제 51 호
----------	--------

발의연월일 : 2018. 7. 12.

대표발의자 : 조배식

공동발의자 : 김남충, 이계천,
조용훈, 최정숙

1. 제안이유

- 독자적인 의정활동 수행에 제약을 받는 중증장애의원이 신체적·정신적 장애에 관계없이 평등하게 의정활동을 수행할 수 있도록 의정활동 보조인력·기구·서비스 등에 대한 지원 근거를 마련하기 위하여 이 조례를 제정함.

2. 주요내용

- 가. 조례 제정 목적과 용어의 정의 (안 제1조 ~제2조)
- 나. 의장은 중증장애의원이 의정활동을 원활히 수행할 수 있는 시책을 마련하고, 위원회 배정과 본회의장 좌석 및 의원실 배치, 그리고 청사 또는 회의장 등의 시설 또는 장비의 보강 등에 있어 중증장애의원을 우선 고려하도록 함(안 제3조)
- 다. 중증장애의원 1명에 대하여 1명의 의정활동 보조인력의 배치, 이동 편의를 위한 의회 시설의 보강, 의정활동 보조기구·보조서비스의 제공 등 중증장애의원의 의정활동을 지원 할 수 있도록 함(안 제4조)
- 라. 중증장애의원은 입기 개시 일 또는 중증장애 등록을 한 날부터 중증장애에 따른 의정활동 지원을 요청할 수 있도록 함(안 제5조)

마. 의정활동 보조인력은 논산시의회 사무국장이 기간제근로자로 채용하며, 계약기간은 중증장애의원의 임기 이내로 함(안 제6조)

3. 참고사항

가. 관계법령

- 「지방자치법」 제22조
- 「장애인복지법」 제2조, 제32조
- 「장애인복지법 시행령」 제2조
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제13조, 제14조
- 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제8조, 제11조
- 「논산시 기간제근로자 관리 규정」

나. 비용추계 : 해당사항 없음

다. 기타사항

- (1) 입법예고 : 「논산시의회 회의 규칙」 제19조의2제1항에 따라
입법예고로 주민의견 수렴
- (2) 예고기간 : 2018. 7. 13. ~ 7. 18. (6일간)
- (3) 예고결과 : 의견없음

□ 조례안

논산시 조례 제 호

논산시의회 중증장애의원의 의정활동 지원 조례안

제1조(목적) 이 조례는 논산시의회 의원 중 중증장애를 가진 의원이 신체적·정신적 장애와 관련 없이 원활한 의정활동을 수행할 수 있도록 그 지원에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “중증장애”란 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애등급 1급부터 3급까지의 장애를 말한다.
2. “중증장애의원”이란 논산시의회 의원(이하 “의원”이라 한다) 중 중증장애를 가진 의원을 말한다.
3. “의정활동 보조인력”이란 중증장애의원이 의정활동을 원활히 수행할 수 있도록 신체활동 등에 필요한 서비스를 제공하는 사람을 말한다.
4. “의정활동 보조서비스”란 중증장애의원이 의정활동을 원활히 수행할 수 있도록 보조하는 서비스를 말한다.

제3조(의장의 책무) ① 논산시의회 의장(이하 “의장”이라 한다)은 중증장애의원이 의정활동을 원활히 수행할 수 있는 시책을 마련하여야 한다.

- ② 의장은 위원회 배정과 본회의장 좌석 및 의원실 배치, 그리고 청사

또는 회의장 등의 시설 또는 장비의 보강 등에 있어 중증장애의원을 우선 고려하여야 한다.

제4조(지원범위) 의장은 중증장애의원이 의정활동 지원을 요청한 경우 다음 각 호의 의정활동을 지원할 수 있다.

1. 중증장애의원 1명에 대하여 1명의 의정활동 보조인력의 배치
2. 중증장애의원의 이동 편의를 위한 의회 시설의 보강
3. 중증장애의원의 의정활동 보조기구 또는 의정활동 보조서비스의 제공
4. 그 밖에 의장이 중증장애의원의 의정활동을 위해 필요하다고 인정하는 사항

제5조(지원신청) ① 중증장애의원은 임기 개시일부터 의장에게 중증장애에 따른 의정활동 지원을 요청할 수 있다.

② 임기 중 중증장애를 갖게 된 의원은 「장애인 복지법」 제32조에 따라 중증장애에 해당되는 장애인으로 등록된 날부터 중증장애에 따른 의정활동 지원을 요청할 수 있다.

③ 보조인력을 지원받고자 하는 의원은 별지 제1호 서식의 지원신청서를 증빙자료와 함께 논산시의회 사무국장(이하 “국장” 이라 한다)에게 제출하여야 한다.

④ 국장은 제출된 신청서와 증빙자료가 미비하거나 보완이 필요할 때 일정기간을 정하여 보완하도록 요구할 수 있으며, 지원신청서가 제출된 날부터 15일 이내에 처리결과를 통보하여야 한다.

제6조(의정활동 보조인력의 신분 및 보수) ① 제4조제1호에 따른 의정활동 보조인력은 국장이 기간제근로자로 채용한다. 이 경우 계약기간은 해당 의원의 임기 이내로 한다.

② 제1항에 따른 기간제근로자의 채용 및 근로계약 등은 「논산시 기간제 근로자 관리 규정」을 한다.

제7조(운영세칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 세부사항은 규칙으로 정한다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

소 관 부 서		성 명
입 안 자	논산시의회 의원	조 배 식 의원 등 5인

[별지 제1호 서식]

접수	제 호	의정활동 보조인력 지원신청서			
신 청 인		성 명			생년월일
		연 락 처	자 택		
			핸드폰		
		주 소			
		장애종류와 장애등급			
발 생 시 기		년 월 일			
장 애 원 인				장애의 치유 가능성	
특 이 사 항					
[증빙자료] 장애인 복지카드(사본) 각 1부					
<p>「논산시의회 중증장애의원의 의정활동 지원 조례」 제5조제3항에 따라 위와 같이 의정활동 보조인력 지원을 신청합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p>논산시의회 사무국장 귀하</p>					

▣ 지방자치법

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.

▣ 장애인 복지법

제2조(장애인의 정의 등) ① “장애인“이란 신체적·정신적 장애로 오랫동안 일상생활이나 사회생활에서 상당한 제약을 받는 자를 말한다.

② 이 법을 적용받는 장애인은 제1항에 따른 장애인 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장애가 있는 자로서 대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다.

1. “신체적 장애“란 주요 외부 신체 기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말한다.
2. “정신적 장애“란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다.

제32조(장애인 등록) ① 장애인, 그 법정대리인 또는 대통령령으로 정하는 보호자(이하 “법정대리인등“이라 한다)는 장애 상태와 그 밖에 보건복지부령이 정하는 사항을 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수 또는 구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)에게 등록하여야 하며, 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 등록을 신청한 장애인이 제2조에 따른 기준에 맞으면 장애인등록증(이하 “등록증“이라 한다)을 내주어야 한다.

- ③ 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제1항에 따라 등록증을 받은 장애인의 장애 상태의 변화에 따른 장애 등급 조정을 위하여 장애 진단을 받게 하는 등 장애인이나 법정대리인등에게 필요한 조치를 할 수 있다.
- ④장애인의 장애 인정과 등급 사정(査定)에 관한 업무를 담당하게 하기 위하여 보건복지부에 장애판정위원회를 둘 수 있다. <개정 2008.2.29., 2010.1.18.>
- ⑤등록증은 양도하거나 대여하지 못하며, 등록증과 비슷한 명칭이나 표시를 사용하여서는 아니 된다.
- ⑥ 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제1항에 따른 장애인 등록 및 제3항에 따른 장애 상태의 변화에 따른 장애 등급을 조정함에 있어 장애인의 장애 인정과 장애 등급 사정이 적정한지를 확인하기 위하여 필요한 경우 대통령령으로 정하는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관에 장애 정도에 관한 정밀심사를 의뢰할 수 있다.
- ⑦ 제6항에 따라 장애 정도에 관한 정밀심사를 의뢰받은 공공기관은 필요한 경우 심사를 받으려는 본인이나 법정대리인등으로부터 동의를 받아 「의료법」에 따른 의료기관에 그 사람의 해당 진료에 관한 사항의 열람 또는 사본 교부를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 의료기관은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 하며, 국가 및 지방자치단체는 예산의 범위에서 공공기관에 제공되는 자료에 대한 사용료, 수수료 등을 지원할 수 있다.
- ⑧제1항 및 제3항부터 제7항까지에서 규정한 사항 외에 장애인의 등록, 등록증의 발급, 장애 진단 및 장애 정도에 관한 정밀심사, 장애판정위원회, 진료에 관한 사항의 열람 또는 사본교부 요청 등에 관하여 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

■ 장애인 복지법 시행령

제2조(장애인의 종류 및 기준) ① 「장애인복지법」(이하 “법”이라 한다) 제2조 제2항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자”란 별표 1에서 정한 자를 말한다.

② 장애인은 장애의 정도에 따라 등급을 구분하되, 그 등급은 보건복지부령으로 정한다.

■ 장애인 고용촉진 및 직업재활법

제13조(지원고용) ① 고용노동부장관과 보건복지부장관은 중증장애인 중 사업주가 운영하는 사업장에서는 직무 수행이 어려운 장애인이 직무를 수행할 수 있도록 지원고용을 실시하고 필요한 지원을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 지원의 내용 및 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(보호고용) 국가와 지방자치단체는 장애인 중 정상적인 작업 조건에서 일하기 어려운 장애인을 위하여 특정한 근로 환경을 제공하고 그 근로 환경에서 일할 수 있도록 보호고용을 실시하여야 한다.

■ 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제8조(국가 및 지방자치단체의 의무) ① 국가 및 지방자치단체는 장애인 및 장애인 관련자에 대한 모든 차별을 방지하고 차별받은 장애인 등의 권리를 구제할 책임이 있으며, 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위하여 이 법에서 규정한 차별 시정에 대하여 적극적인 조치를 하여야 한다.

② 국가 및 지방자치단체는 장애인 등에게 정당한 편의가 제공될 수 있도록 필요한 기술적·행정적·재정적 지원을 하여야 한다.

제11조(정당한 편의제공 의무) ① 사용자는 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음 각 호의 정당한 편의를 제공하여야 한다.

1. 시설·장비의 설치 또는 개조
2. 재할, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정
3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 정당한 편의 제공
4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경
5. 시험 또는 평가과정의 개선
6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치

② 사용자는 정당한 사유 없이 장애를 이유로 장애인의 의사에 반하여 다른 직무에 배치하여서는 아니 된다.

③ 사용자가 제1항에 따라 제공하여야 할 정당한 편의의 구체적 내용 및 적용 대상 사업장의 단계적 범위 등에 관하여는 대통령령으로 정한다.

■ 논산시 기간제근로자 관리 규정

제4조(기간제근로자의 인원·예산확보) ① 사용부서의 장은 기간제근로자가 필요한 경우 사용인원, 임금등(「근로기준법」에 의한 임금 및 주 유급휴일 수당, 관계법령에 의한 국민연금·건강보험·고용보험·산재보험 등을 말한다. 이하 같다) 기간제근로자 사용계획을 수립하여 관리부서 및 예산부서와 사전 협의하여야 한다.

② 예산부서는 사용부서의 기간제근로자에 대하여 관련법규에서 규정한 임금 등의 예산이 확보될 수 있도록 하여야 한다.

③ 사용부서의 장은 기간제근로자의 사용에 필요한 예산을 본예산에 확보했을

경우에는 1월말까지, 추경확보 후에는 1월 이내에 사용계획을 관리부서에 통보하여야 한다.

④ 사용부서의 장은 제2항의 규정에 따라 확정된 사용계획을 사용연도 중 직제 개정, 해당 업무의 중지·종료, 업무량 감소 등의 사유로 변경할 필요가 있을 경우에는 변경완료 후 1월 이내에 이를 관리부서와 예산부서에 통보하여야 한다.

제5조(기간제근로자의 사용기간) ① 사용부서의 장은 기간제근로자를 사용하는 경우 매 회계연도 사업추진의 목적에 맞는 근로계약기간을 설정해야 한다. 이 경우 근로계약기간은 2년을 초과할 수 없다.

② 사용부서의 장은 제1항의 근로계약기간이 만료되는 경우 원칙적으로 근로관계를 종료하여야 하며, 불가피하게 근로관계를 연장할 필요가 있는 경우에는 그 사유를 명시하여 관리부서와 협의하여야 한다.

제6조(수행업무의 특징) ① 사용부서의 장은 기간제근로자를 사용하는 경우 그 근로자가 근로계약 기간 동안 수행하여야 할 업무를 구체적으로 정하여야 한다.

② 사용부서의 장은 휴직, 파견 등에 따른 대체인력으로 기간제근로자를 사용하는 경우 휴직·파견자 등이 수행하고 있던 본래의 업무 내용 중 기간제근로자가 수행하여야 할 업무를 특정하여야 한다.

③ 사용부서의 장은 제5조제2항에 따라 불가피하게 근로관계를 연장하는 경우에도 제1항에 따라 정하여진 업무만을 수행하게 하여야 한다.

제9조(채용절차) ① 사용부서의 장은 제4조제3항의 규정에 의한 기간제근로자 사용계획의 범위에서 기간제근로자를 채용할 수 있다.

② 사용부서의 장은 제1항의 규정에 따라 기간제근로자를 채용하고자 할 때에는 관리부서와 사전에 협의하여야 한다.

③ 사용부서의 장은 기간제근로자를 채용하고자 할 때에는 반드시 담당업무에 적합한 자를 선정하여 채용하여야 한다.