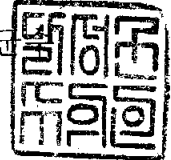


# 대구광역시 달성군 지방별정직공무원의 임용 등에 관한 조례 일부개정조례안

의안 번호	♂08
----------	-----

제출일자 : 2012. 5.

제 출 자 : 달성군



## 1. 의결주문

대구광역시 달성군 지방별정직공무원의 임용 등에 관한 조례 일부 개정조례안을 별지와 같이 의결한다.

## 2. 제안이유

별정직공무원 임용시험 실시기관 명시, 임용 시 공고생략 대상 범위 확대 등 행정안전부의 「지방별정직공무원의 임용 등에 관한 조례 (표준안)」가 개정됨에 따라 관련 개정내용을 정비하려는 것임.

## 3. 주요내용

- 가. 별정직 임용시험 실시기관(인사위원회) 명시(안 제5조제1항, 제2항)
- 나. 임용시 공고생략 대상범위 확대(2종→4종) (안 제5조제3항 제3호, 제4호)
  - 직무분야가 동일한 직위로 재임용
  - 직제 및 정원 변경으로 직무분야가 동일한 직위로 재임용
- 다. 임용절차 등 「지방공무원 임용령」 준용근거 마련(안 제5조제4항)
- 라. 임용시험의 공동시행 및 위탁제도 마련(안 제5조의2)
  - 필요시 상호간 또는 민간기관과 공동시행 및 위탁제도 마련
- 마. 장애인 차별 시정(안 제10조 제1호 삭제)
  - 직권면직 사유 중 신체·정신상의 사유 삭제

바. 질병휴직 등 허용과 결원보충제도 개선에 따른 인력충원

(안 제11조제1항)

- 질병·소재불명·간병휴직 허용과 함께 별도정원 인정
- 출산휴가와 육아휴직을 연계하여 사용 시 출산휴가 시부터 후임자 보충 가능

4. 참고사항

가. 관계법령

- 「지방공무원법」 제2조, 제7조, 제41조, 제63조, 제64조, 제65조 및 제65조의2
- 「지방공무원 임용령」 제44조, 제45조 및 제48조
- 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제10조

나. 예산조치 : 별도예산 필요 없음

다. 신·구조문 대비표 : 붙임

라. 입법예고 : 2012. 4. 20 ~ 2012. 5. 10, 의견없음

달성군 조례 제 호

## 대구광역시 달성군 지방별정직공무원의 임용 등에 관한 조례 일부개정조례안

대구광역시 달성군 지방별정직공무원의 임용 등에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 “「지방공무원법」(이하 “법”이라 한다)”을 “「지방공무원법」”으로 한다.

제2조제1항 중 “법”을 “「지방공무원법」(이하 “법”이라 한다)”로 하고, 같은 조 제3항 중 “법 제2조제3항제2호의 조례가”를 “법 제2조제3항제2호에서”로 한다.

제5조제1항 및 제2항을 각각 다음과 같이 하고,  
같은 조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설한다.

- ① 별정직공무원의임용시험은 법 제7조제1항에 따라 설치된 인사위원회에서 실시한다. 다만, 5급상당 이상의 보수를 받는 별정직공무원의 임용시험은 군수의 요구에 따라 대구광역시 인사위원회가 실시할 수 있다.
- ②인사위원회의 위원장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정 및 통지, 임용후보자 명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항을 관장한다.
- ③ 별정직공무원 임용은 임용예정 직위의 업무수행에 필요한 구체적

인 직무수행요건을 설정하여 공고에 의한 경쟁의 방법으로 임용하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공고에 의한 경쟁이 아닌 방법으로 임용할 수 있다.

1. 비서관 또는 비서를 임용하는 경우
2. 외국인을 임용하는 경우. 다만, 초빙 등 불가피한 사유가 있는 경우로 한정한다.
3. 정원관리기관내 별정직공무원을 직무분야가 동일한 직위로 재임용하는 경우. 이 경우 근무성적 및 해당연도 일반직공무원 해당 계급별 평균 승진소요연수 등을 고려하여야 한다.
4. 기구의 개편 또는 직제 및 정원의 변경 등으로 별정직공무원을 직무분야의 변경 없이 동일한 상당계급으로 재임용하는 경우
  - ④ 별정직공무원을 임용함에 있어서 임용자격기준을 서면으로 심사하고, 해당 직무수행에 필요한 지식, 능력 및 적격성 등을 필기시험, 실기시험 또는 면접시험을 통하여 검정(檢定)하여야 한다. 이 경우 임용시험의 방법, 임용시험의 절차 등은 「지방공무원 임용령」 제44조, 제45조 및 제48조를 준용한다.

제5조의2를 다음과 같이 신설한다.

제5조의2(임용시험의 공동 실시 및 위탁 실시) 시험실시기관의 장은 필요하다고 인정하는 경우 임용시험의 일부 또는 전부를 다른 시험 실시기관의 장 또는 민간기관과 공동으로 실시하거나 그에 위탁하여 실시할 수 있다. 이 경우 시험의 공동 실시 및 위탁 실시에 필요한 사항은 관계기관의 장이 협의하여 정한다.

제10조제1호를 삭제한다.

제11조제1항을 다음과 같이 한다.

제11조(병역·육아휴직 등에 따른 인사관리) ① 별정직공무원이 법 제

63조제1항제1호부터 제3호까지, 같은 조 제2항제4호·제5호에 따라 휴직한 경우, 법 제41조제1항에 따른 해당 휴직자의 결원을 보충하기 위하여 임용하는 공무원의 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 한다. 다만, 법 제41조제1항 단서 규정에 따라 출산휴가일로부터 후임자를 보충한 경우, 해당 휴가기간을 후임자의 임용기간에 포함한다.

### 부칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(시험에 관한 경과조치) 이 조례 시행 당시 진행 중인 시험에 대해서는 종전의 규정에 따른다.

제3조(상당계급 조정에 관한 경과조치) 임용권자는 제5조제3항제3호의 개정규정에 따라 정원관리기관내 별정직공무원을 직무분야가 동일한 직위로 재임용하는 경우 발생하는 별정직 직위 상당계급 정원과 현원간의 불일치를 시행일로부터 6개월 이내에 일치하도록 노력하여야 한다.

## 신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제1조(목적) 이 조례는 「지방공무원법」(이하 법이라 한다) 제2조 제4항에 따라 지방별정직공무원의 임용조건, 임용절차 및 근무상한 연령 등에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.	제1조(목적) ----- 「지방공무원법」 ----- ----- ----- -----.
제2조(적용범위) ①이 조례는 법 제2조제3항제2호의 지방별정직공무원(이하 “별정직공무원”이라 한다)에게 적용한다.  ② (생략)  ③이 조례에 의하여 임용된 별정직공무원은 법 제2조제3항제2호의 조례가 별정직으로 지정하는 공무원으로 본다.	제2조(적용범위) ①----- 「지방공무원법」(이하 “법”이라 한다)----- -----  ② (현행과 같음)  ③----- ----- 법 제2조제3항제2호에 서 ----- -----.
제5조(임용절차 등) ① 별정직공무원의 임용절차, 임용구비서류 및 인사기록에 관하여는 일반직 지방공무원에 관한 규정을 준용한다.	제5조(임용절차 등) ① 별정직공무원의 임용시험은 「지방공무원법」 제7조제1항에 따라 설치된 인사위원회에서 실시한다. 다만, 5급상당 이상의 보수를 받는 별정직공무원의 임용시험은 군수의 요구에 따라 대구광역시 인사위원회가 실시할 수 있다.

② 별정직공무원 임용은 임용예정 직위의 업무수행에 필요한 구체적 인 직무수행요건을 설정하여 공고에 의한 경쟁의 방법으로 임용하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 비서관 및 비서

2. 외국인을 임용하는 경우로서 불가피한 경우(초빙하는 경우 등)

<신 설>

② 인사위원회의 위원장은 시험의 공고 및 시행, 합격자의 결정 및 통지, 임용후보자 명부의 작성, 그 밖에 시험실시에 필요한 사항을 관장한다.

③ 별정직공무원 임용은 임용예정 직위의 업무수행에 필요한 구체적 인 직무수행요건을 설정하여 공고에 의한 경쟁의 방법으로 임용하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공고에 의한 경쟁이 아닌 방법으로 임용할 수 있다.

1. 비서관 또는 비서를 임용하는 경우

2. 외국인을 임용하는 경우. 다만, 초빙 등 불가피한 사유가 있는 경우로 한정한다.

3. 정원관리기관내 별정직공무원





<p>제10조(직권면직) 임용권자는 <u>별정직공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 직권에 의하여 면직시킬 수 있다.</u></p> <p>1. <u>신체·정신상의 장애로 「대구광역시 달성군 지방공무원 복무조례」 제17조 부터 제24조까지의 규정에 따른 휴가기간이상 직무를 감당하지 못할만한 지장이 있을 때</u></p> <p>2. ~ 4. (생략)</p> <p>제11조(병역·육아휴직에 따른 인사관리) ① <u>별정직공무원이 법 제63조제1항제2호 및 같은 조 제2항제4호에 따라 6개월 이상(출산휴가와 연계하여 법 제63조제2항제4호의 휴직을 한 경우에는 3개월 이상) 휴직한 경우에 법 제41조제1항에 따른 해당 휴직자의 결원을 보충하기 위하여 임용하는 별정직공무원의 임용기간은 해당 휴직자</u></p>	<p><u>여 실시할 수 있다. 이 경우 시험의 공동 실시 및 위탁 실시에 필요한 사항은 관계기관의 장이 협의하여 정한다.</u></p> <p>제10조(직권면직) ----- ----- -----</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p> <p>2. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>제11조(병역·육아휴직에 따른 인사관리) ① <u>별정직공무원이 법 제63조제1항제1호부터 제3호까지, 같은 조 제2항제4호·제5호에 따라 휴직한 경우, 법 제41조제1항에 따른 해당 휴직자의 결원을 보충하기 위하여 임용하는 공무원의 임용기간은 해당 휴직자의 휴직기간으로 한다. 다만, 법 제41조제1항 단서 규정에 따라 출산휴가일</u></p>
---	--

<p><u>의 휴직기간으로 한다.</u></p> <p>② (생 략)</p>	<p><u>로부터 후임자를 보충한 경우, 해당 휴가기간을 후임자의 임용기간에 포함한다.</u></p> <p>② (현행과 같음)</p>
---	--

## 관계 법령

### 지방공무원법

제2조(공무원의 구분) ① 지방자치단체의 공무원(지방자치단체가 경비를 부담하는 지방공무원을 말하며, 이하 "공무원"이라 한다)은 경력직공무원과 특수경력직공무원으로 구분한다.

③ "특수경력직공무원"이란 경력직공무원 외의 공무원을 말하며, 그 종류는 다음 각 호와 같다.

2. 별정직공무원: 특정한 업무를 담당하기 위하여 별도의 자격기준에 따라 임용 되는 공무원으로서 법령 또는 조례에서 별정직으로 지정하는 공무원

④ 제3항에 따른 별정직공무원·계약직공무원 및 고용직공무원의 임용조건, 임용절차, 근무 상한연령, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령 또는 조례로 정한다.

제7조(인사위원회의 설치) ① 지방자치단체에 임용권자(임용권을 위임받은 자는 제외하되, 그중 시의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속 기관의 장을 포함한다)별로 인사위원회를 두되, 특별시·광역시·도 또는 특별자치도(이하 "시·도"라 한다)에는 필요하면 제1인사위원회와 제2인사위원회를 둘 수 있다.

제41조(휴직자·장기훈련자 등의 결원 보충) ① 공무원이 제63조제1항제1호·제2호·제4호·제5호, 제63조제2항 또는 제65조의2에 따라 6개월 이상 휴직한 경우에는 휴직일부터 그 휴직자의 직급 또는 상당 계급에 해당하는 정원이 따로 있는 것으로 보고 결원을 보충할 수 있다. 다만, 제63조제2항제4호에 따라 휴직할 때에는 대통령령 또는 지방자치단체의 조례로 정하는 경우에는 3개월 이상 휴직하더라도 결원을 보충할 수 있고, 출산휴가와 육아휴직을 연속하여 사용하는 경우에는 출산휴가일부터 후임자를 보충할 수 있다.

제63조(휴직) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때
2. 「병역법」에 따른 병역의무를 마치기 위하여 징집되거나 소집되었을 때
3. 천재지변 또는 전시·사변이나 그 밖의 사유로 생사(生死) 또는 소재(所在)가 불명확하게 되었을 때
- ② 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 임용권자는 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.
4. 만 8세 이하(취학 중인 경우에는 초등학교 2학년 이하를 말한다)의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 되었을 때
5. 사고나 질병 등으로 장기간 요양이 필요한 부모·배우자·자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요할 때
- ④ 임용권자는 제2항제4호에 따른 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제64조(휴직기간) 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제63조제1항제1호에 따른 휴직기간은 1년(「공무원연금법」에 따른 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년) 이내로 한다.
2. 제63조제1항제2호 및 제5호에 따른 휴직기간은 복무기간이 끝날 때까지로 한다.
3. 제63조제1항제3호에 따른 휴직기간은 3개월 이내로 한다.
8. 제63조제2항제4호에 따른 휴직기간은 자녀 1명에 대하여 1년(여성공무원은 3년) 이내로 한다.
9. 제63조제2항제5호에 따른 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다.

제65조(휴직의 효력) ① 휴직 중인 공무원은 공무원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

② 휴직 중인 공무원은 휴직기간 중 그 사유가 소멸되면 30일 이내에 임용권자에게 신고하여야 하며, 임용권자는 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 휴직기간이 끝난 공무원이 30일 이내에 복귀신고를 하면 당연히 복직된다.

#### 제65조의2(특수경력직공무원의 휴직) ① (생략)

② 별정직공무원에 대하여는 제63조제1항제1호부터 제3호까지, 같은 조 제2항제4호·제5호, 같은 조 제4항, 제64조제1호부터 제3호까지, 같은 조 제8호·제9호 및 제65조를 준용한다.

④ 특수경력직공무원의 휴직에 대하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그 규정에 따른다.

### **지방공무원임용령**

제44조(임용시험의 방법) ① 임용시험은 필기시험, 면접시험, 실기시험, 서류전형 등을 거쳐 최종합격을 결정한다.

② 필기시험은 일반교양정도과 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정(檢定)한다.

③ 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정한다.

④ 실기시험은 해당 직무수행에 필요한 지식과 기술을 실험, 실습이나 실기의 방법으로 검정한다.

⑤ 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 자격 및 경력 등을 서면으로 심사한다.

제45조(임용시험의 단계) ① 임용시험을 제1차 시험, 제2차 시험과 제3차 시험 등으로 구분하여 실시하는 경우에는 제1차 시험에 합격해야만 제2차 시험에 응시할 수 있고, 제2차 시험에 합격해야만 제3차 시험에 응시할 수 있다. 다만, 업무 내용이 특수한 직급의 임용시험에서는 시험실시기관이 시험 실시 단계의 순서를 변경하여 실시할 수 있되, 전(前) 단계 시험에 합격해야만 다음 단계의 시험에 응시할 수 있다.

② 경력경쟁임용시험등, 전직시험과 5급으로의 일반승진시험을 제1항에 따라 단계별로 실시할 때 시험실시기관의 장이 필요하다고 인정하는 경우에는 전(前) 단계 시험의 합격을 결정하기 전에 다음 단계의 시험을 실시할 수 있다.

제48조(시험위원 등) ① 시험실시기관의 장은 법 제7조제3항 단서에 따라 시험에 관한 출제, 채점, 면접시험, 실기시험, 서류전형과 그 밖에 시험시행에 필요한 사항을 담당하게 하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 시험위원으로 임명하거나 위촉할 수 있다.

1. 해당 직무분야의 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험출제에 대한 전문적인 지식을 가진 사람
3. 임용예정 직무에 대한 실무에 정통한 사람

② 제1항에 따라 시험위원으로 임명되거나 위촉된 사람은 시험실시기관의 장이 요구하는 시험문제 작성상의 유의사항 및 서약서 등에 따른 준수사항을 성실히 이행하여야 한다.

③ 시험실시기관의 장은 제2항을 위반함으로써 시험의 신뢰도를 크게 떨어뜨리는 행위를 한 시험위원이 있을 경우에는 그 명단을 모든 시험실시기관의 장과 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 통보하여야 한다. 이 경우 해당 시험위원이 소속하고 있는 기관의 장에게 그 시험위원에 대한 징계 등 적절한 조치를 할 것을 요청하여야 한다.

④ 시험실시기관의 장은 제3항에 해당하는 사람에 대해서는 그 사실이 있는 날부터 5년간 그 사람을 이 영이나 그 밖의 법령에 따른 지방공무원 또는 국가공무원의 임용을 위한 시험의 시험위원으로 임명하거나 위촉할 수 없다.

⑤ 시험위원·시험관리관 및 시험편집요원의 수당과 여비는 해당 지방자치단체의 조례로 정한다. 다만, 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 시행하는 시험위원·시험관리관·채점요원 및 시험편집요원의 수당과 여비는 행정안전부장관 또는 교육과학기술부장관이 예산의 범위에서 정한다.

### **장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률**

제10조(차별금지) ① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다.

② 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호에 따른 노동조합은 장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.