

첨부 : 아이꿈누리터, 성동장애인종합복지관, 성동공동생활가정,
성동보호작업장, 성모주간보호센터, 광명시립장애인직업적응훈련센터
운영규정 개정(안)

재단법인 성모성심수도회

■ 아이꿈누리터 운영규정 개정(안)

개정 전	개정 후	비고
<신설>	제19조의2(종사자 인권) 이용아동 또는 보호자가 종사자에게 과도한 폭언 등을 하는 경우 운영위원회 등을 통해 이용중단 결정을 할 수 있다.	p.3
제4조(비전) 본 센터의 비전은 “지역에서 돌봄을 실천하는 성동 우리 마을 ”이며 다음과 같은 돌봄전략을 둔다 ① 함께 하는 우리 돌봄마을 ② 만나는 우리 돌봄마을 ③ 나누는 우리 돌봄마을 ④ 감각있는 우리 돌봄마을 ⑤ 성장하는 우리 돌봄마을	제4조(비전) 센터의 비전은 “ 나답게 자라고 함께 커가는 우리 2030 ”이며, 다음과 같은 돌봄 전략을 둔다. ① 나를 믿는 힘 ② 스스로 찾는 답 ③ 마음을 나누는 연결	p.6
제59조(아동훈육) ㉠ 어떠한 형태의 체벌(신체적, 정신적)도 아동훈육의 방법으로 이용해서는 안된다. ㉡ 아동을 훈육하는데 있어서 아동의 권익보호를 위한 아동훈육자침을 마련하여 실천하고, 아동을 훈육하는데 있어서 일관성과 형평성이 있어야 한다. ㉢ 문제행동이 나타난 직후에 바로 훈육하도록 하며, 문제해결을 위한 가장 효과적인 훈육방법을 습득하여 아동의 행동을 변화시킬 수 있도록 해야 한다.	제59조(아동행동지도) ① 아동의 권익보호를 위해 아동지도 및 지원지침을 마련하여 실천하고, 아동의 행동지도 시 일관성과 형평성을 유지한다. ② 문제행동 발생 시 즉각적인 상담 및 지원을 통해 원인을 이해하고, 아동의 발달 수준과 개별 특성을 고려한 지도방법을 적용하여 긍정적인 행동 변화를 돕는다. ③ 어떠한 형태의 신체적·정신적 체벌도 아동지도 방법으로 사용해서는 안된다.	p.23

■ 성동장애인종합복지관 운영규정 개정(안)

구분		개정 전	개정 후
5. 복무 관리	제44조 휴일	44.1 2) 근로자의 날(5월 1일)	44.1 2) 삭제(법정 공휴일로 변경)
	제51조 연차	51.3 연차	신규 51.3 연차 4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5) 「근로기준법」제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
	제58조 출산전후 휴가 등	58.5 배우자가 출산하는 경우 직원은 20일의 배우자 출산휴가를 받을 수 있으며 출산일로부터 120일까지 청구, 사용(사용 완료 해야 함) 할 수 있도록 해야 하며 분할 사용횟수를 3회(4번 나누어 사용 가능)로 나누어 사용 할 수 있다.	58.5 배우자 출산전후휴가 1) 관장은 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. 2) 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. 3) 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 4) 관장은 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 5) 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
		58.7 배우자 유산·사산 휴가	58.7 배우자 유산·사산 휴가(신규) 1) 관장은 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가

			를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 다만, 배우자 유산·사산휴가는 인공 임신중절수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다. 2) 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. 3) 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여야 한다. 4) 관장은 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 5) 배우자 유산·사산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.
취업 규칙	16조 육아휴직	16.1 관장은 임신중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 남녀 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 계속 근로한 기간이 6개월 미만이거나 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 허용하지 않을 수 있다.	16.1 관장은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 신규 16.7 관장은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중 될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그

			시기를 변경할 수 있다.(육아휴직의 신청은 육아휴직개시 예정일 30일 전까지 해야 한다) 16.8 16.7에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 육아휴직 기간에 포함한다. 16.9 관장은 16.7의 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기 변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다.
	26조 유급휴일	26.2 근로자의 날(5월 1일)은 유급휴일로 한다. 다만, 근로자의 날에 근로를 한 경우 「근로기준법」 제57조(보상휴가제)에 따라 보상휴가를 줄 수 있다	26.2 공휴일에 관한 법률에 의해 근로자의 날(노동절)은 공휴일임.
	27조 연차유급 휴가		신규 27.9 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 본다 27.10 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 본다.
	35조 임산부의 보호	35.11 배우자가 출산하는 경우 직원은 20일의 배우자 출산휴가를 받을 수 있으며 출산일로부터 120일까지 청구, 사용(사용 완료 해야 함)할 수 있도록 해야 하며 분할 사용횟수를 3회(4번 나누어 사용 가능)로 나누어 사용 할 수 있다.	35.11 배우자 출산전후휴가 1) 관장은 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. 2) 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. 3) 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 4) 관장은 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 5) 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

	37조 육아기 근로시간 단축	37.1 관장은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 가진 남녀 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 근로시간의 단축(이하 ‘육아기 근로시간 단축’이라 함)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.	37.1 관장은 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
	제39조 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태	39.1 직원은 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원의 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	39.1 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.
9. 인권 보장	제6조 이용인의 기본적 권리		신규 6.1 이용인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며 행복하고 의미 있는 삶을 추구할 권리를 가진다. 6.2 이용인은 자신의 삶에 관한 선택과 결정을 스스로 하며 자유를 누릴 권리를 가진다. 6.3 이용인은 장애, 성별, 나이, 종교, 사회적 지위, 의사소통 방식 및 그 밖의 어떠한 사유로도 차별받지 않고 평등하게 존중받을 권리를 가진다. 6.4 이용인은 의식주, 건강, 안전, 교육, 노동, 사회참여 등 인간다운 삶을 영위하는 데 필요한 기본적 권리를 보장받을 권리를 가진다. 6.5 관장은 이용인이 위의 권리를 실질적으로 누릴 수 있도록 이용인의 의사, 선택, 욕구와 삶의 방식을 존중하고, 필요한 지원과 환경을 마련하여야 한다.

■ 성동공동생활가정 운영규정 개정(안)

구분		개정 전	개정 후
공동생활가정 서비스	제2장 운영	제6조 입주자격요건 6.1 만 18세이상 발달 장애인 6.2 낮시간 동안 근로 및 고용훈련, 교육 등에 참여 중인 자 6.3 신변처리 가능한 자 6.4 공동생활에 지장이 없고 자립생활에 의지가 있는 자 6.5 무연고 장애인의 겨우 후견이 있는자 또는 후견인은 공동생활가정 입주계약 시 보호자를 대신할 수 있는 자 6.6 직원회의를 거쳐 최종 이용인으로 선정된 자로 한다. 6.7 다음에 해당하는 경우 이용에서 제외될 수 있음 1) 만18세 이하인 경우 2) 전염성 질환이 있는 경우 3) 대발작 등 건강상의 문제로 안전한 보호가 어려운 자 4) 공동생활에 지장이 있고 전적으로 교사의 도움이 필요한 경우	제6조 입주자격요건 6.1 만 18세이상 발달 장애인 6.2 낮시간 동안 근로 및 고용훈련, 교육 등에 참여 중인 자 6.3 신변처리 가능한 자 6.4 공동생활에 지장이 없고 자립생활에 의지가 있는 자 6.5 무연고 장애인의 겨우 후견이 있는자 또는 후견인은 공동생활가정 입주계약 시 보호자를 대신할 수 있는 자 6.6 지문사전등록(장애인<지적, 자폐성, 정신>, 치매 포함, 안전Dream 사전등록 이용, DNA 등록 아동 포함)에 동의하는 자 6.7 직원회의를 거쳐 최종 이용인으로 선정된 자로 한다. 6.8 다음에 해당하는 경우 이용에서 제외될 수 있음 1) 만18세 이하인 경우 2) 전염성 질환이 있는 경우 3) 대발작 등 건강상의 문제로 안전한 보호가 어려운 자 4) 공동생활에 지장이 있고 전적으로 교사의 도움이 필요한 경우

■ 성동보호작업장 운영규정 개정(안)

구분		p	개정 전	개정 후
5. 복무 관리	제35조 [휴일]	57		35.1 다음 각 호에 해당하는 날은 유급휴일로 한다. 2) 근로자의 날(5월1일)
5. 복무 관리	제42조 [연차]	59		5) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 6) 「근로기준법」제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 복무 관리	제49조 [출산 전후 휴가 등]	63	49.5 배우자가 출산하는 경우 직원은 20일의 배우자 출산휴가를 받을 수 있으며 출산일로부터 120일까지 청구, 사용(사용 완료 해야 함) 할 수 있도록 해야 하며 분할 사용횟수를 3회(4번 나누어 사용 가능)로 나누어 사용 할 수 있다.	49.5 배우자 출산전후휴가 1) 시설장은 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. 2) 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. 3) 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 4) 시설장은 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 5) 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

취업 규칙	제16조 [육아 휴직]	101~ 102	16.1 시설장은 임신중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 남녀 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아 휴직을 신청하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 계속 근로한 기간이 6개월 미만 이거나 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 허용하지 않을 수 있다.	16.1 시설장은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 16.5 시설장은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학 기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.(육아휴직의 신청은 육아휴직개시 예정일 30일 전까지 해야 한다) 16.6 16.5에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 육아휴직 기간에 포함한다. 16.7 시설장은 16.5의 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다.
취업 규칙	제26조 [유급 휴일]	105	26.2 근로자의 날(5월 1일)은 유급휴일로 한다. 다만, 근로자의 날에 근로를 한 경우 「근로기준법」 제57조(보상휴가제)에 따라 보상휴가를 줄 수 있다.	26.2 공휴일에 관한 법률에 의해 근로자의 날(노동절)은 공휴일로 한다.
취업 규칙	제27조 [연차 유급 휴가]	106		27.9 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 본다 27.10 「근로기준법」제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 본다.

취업 규칙	제35조 [임산 부의 보호]	108	35.11 배우자가 출산하는 경우 직원은 20일의 배우자 출산휴가를 받을 수 있으며 출산일로부터 120일까지 청구, 사용(사용 완료 해야 함) 할 수 있도록 해야 하며 분할 사용횟수를 3회(4번 나누어 사용 가능)로 나누어 사용 할 수 있다.	35.11 배우자 출산전후휴가 1) 시설장은 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. 2) 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. 3) 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 4) 시설장은 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 5) 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
취업 규칙	제37조 [육아 기 근로 시간 단축]	109	37.1 시설장은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 가진 남녀 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 근로시간의 단축(이하 ‘육아기 근로시간 단축’이라 함)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.	37.1 시설장은 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축 (이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
취업 규칙	제39조 [육아 휴직과 육아기 근로 시간 단축의 사용 형태]	110	39.1 직원은 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원의 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	39.1 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성근로자가 모성을 보호하거나 남성근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

9. 인권 보장	제6조 [이용 인의 기본적 권리]	234		6.1 이용인은 인간으로서의 존엄과 가치를 존중받으며 행복하고 의미 있는 삶을 추구할 권리를 가진다. 6.2 이용인은 자신의 삶에 관한 선택과 결정을 스스로 하며 자유를 누릴 권리를 가진다. 6.3 이용인은 장애, 성별, 나이, 종교, 사회적 지위, 의사소통 방식 및 그 밖의 어떠한 사유로도 차별받지 않고 평등하게 존중받을 권리를 가진다. 6.4 이용인은 의식주, 건강, 안전, 교육, 노동, 사회참여 등 인간다운 삶을 영위하는 데 필요한 기본적 권리를 보장 받을 권리를 가진다. 6.5 시설장은 이용인이 위의 권리를 실질적으로 누릴 수 있도록 이용인의 의사, 선택, 욕구와 삶의 방식을 존중하고, 필요한 지원과 환경을 마련하여야 한다.
-------------	--------------------------------	-----	--	--

■ 성모주간보호센터 운영규정 개정(안)

구분		개정 전	개정 후
4. 인사 관리	제55조 포상 요청	53.2 포상종류 2) 우수상 -당해 우수상을 받을 경우, 향후 2년간 우수상 후보에서 제외된다.	53.2 포상종류 2) 우수상 -당해 우수상을 받을 경우, 향후 2년간 우수상 후보에서 제외된다. -우수상은 최소 해당년도 근무평정기간 이상 근무자를 대상으로 한다. -우수팀상은 최소 해당년도 6개월이상 근무한자(휴직자도 해당)를 대상으로 한다.
5. 복무 관리	[별표] 미션·비전·인재상	[별표] 미션 · 비전 · 인재상 총괄미션 : “변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성모!” 1. MISSION “돌봄의 중심, 행복한 성장을 통한 공동선 실현”으로 성모주간보호센터가 돌봄의 핵심적인 역할로써 장애 당사자, 직원 지역의 동반성장을 통해 서로가 서로를 이롭게 하는 사회를 실현하고자 한다. 2. VISION “2025년까지 지역사회통합돌봄의 중심이 되는 전문서비스 구축”을 비전으로 수립하여 성모과 돌봄을 함께하는 이웃이 많아지도록 모든 직원이 노력하고자 한다.	[별표] 미션 · 비전 · 인재상 총괄미션 : “변화의 시작! 더불어 행복한! 꿈이 넘치는 성모!” 1. MISSION “자주적 삶! 행복한 성장! 세상속으로” 성모주간보호센터는 이용인 스스로 선택하고 책임지며, 행복하게 성장하며 세상에 선한 영향력을 미치는 삶을 이루고자 한다. 2. VISION “결정과 책임이 공존하는 세상 속의 이웃, 2030”을 비전으로 수립하여 성모주간보호센터를 이용하는 이용인이 “세상 속의 이웃과 함께하는 나의 꿈!!”을 만들어 갈 수 있도록 모든 직원이 지원하고 한다.

10. 서비스	제7조 이용료 감면	7.1 이용료 감면은 다음에 해당하는 자에 대해 이용료를 감면할 수 있다. 1) 국민기초생활보장법에 의한 수급자 및 차상위 가정의 경우 이용료를 감면할 수 있다. <table border="1" data-bbox="562 483 1200 888"> <thead> <tr> <th>대상</th><th>비율</th><th>세부내용</th><th>구비서류</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>국민기초생활보장법 수급자</td><td>50%</td><td>- 보호비용 50% 감면 - 중/간식비, 나들이비 등 제외</td><td>- 수급자증명서</td></tr> <tr> <td>차상위계층</td><td>10%</td><td>- 보호비용 10% 감면 - 중/간식비, 나들이비 등 제외</td><td>- 차상위증명서</td></tr> </tbody> </table>	대상	비율	세부내용	구비서류	국민기초생활보장법 수급자	50%	- 보호비용 50% 감면 - 중/간식비, 나들이비 등 제외	- 수급자증명서	차상위계층	10%	- 보호비용 10% 감면 - 중/간식비, 나들이비 등 제외	- 차상위증명서	7.1 이용료 감면은 다음에 해당하는 자에 대해 이용료를 감면할 수 있다. 1) 국민기초생활보장법에 의한 수급자 및 차상위 가정의 경우 이용료를 감면할 수 있다. <table border="1" data-bbox="1350 483 1989 888"> <thead> <tr> <th>대상</th><th>비율</th><th>세부내용</th><th>구비서류</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>국민기초생활보장법 수급자</td><td>30%</td><td>- 보호비용 30% 감면 - 중식비, 나들이비 등 제외</td><td>- 수급자증명서</td></tr> <tr> <td>차상위계층</td><td>10%</td><td>- 보호비용 10% 감면 - 중식비, 나들이비 등 제외</td><td>- 차상위증명서</td></tr> </tbody> </table>	대상	비율	세부내용	구비서류	국민기초생활보장법 수급자	30%	- 보호비용 30% 감면 - 중식비, 나들이비 등 제외	- 수급자증명서	차상위계층	10%	- 보호비용 10% 감면 - 중식비, 나들이비 등 제외	- 차상위증명서
대상	비율	세부내용	구비서류																								
국민기초생활보장법 수급자	50%	- 보호비용 50% 감면 - 중/간식비, 나들이비 등 제외	- 수급자증명서																								
차상위계층	10%	- 보호비용 10% 감면 - 중/간식비, 나들이비 등 제외	- 차상위증명서																								
대상	비율	세부내용	구비서류																								
국민기초생활보장법 수급자	30%	- 보호비용 30% 감면 - 중식비, 나들이비 등 제외	- 수급자증명서																								
차상위계층	10%	- 보호비용 10% 감면 - 중식비, 나들이비 등 제외	- 차상위증명서																								

■ 광명시립장애인직업적응훈련센터 운영규정 개정(안)

훈련서비스 관리규정	
<제2장 접수·진단 및 훈련서비스 계획 회의> (개정 전)	<제2장 접수·진단 및 훈련서비스 계획 회의> (개정 후)
제5조 (훈련서비스 이용 적격 대상자) 평가회의에서 적격여부를 평가한 결과 당장 장애인 보호작업장이나 장애인근로사업장에서 생산능력을 발휘하기 어려운 「장애인복지법 시행규칙 별표 1」에 따른 장애등급 3급 이상인 장애인을 대상으로 하되 광명시 거주하고 있는 등록장애인으로서 만 18세 이상(고교졸업)으로 출퇴근이 가능하고 직업재활의기능 이 있는 발달장애인들.	제5조 (훈련서비스 이용 적격 대상자) 신규 이용장애인의 서비스 이용 적격여부는 '적격성결정 위원회'의 심의를 거쳐 판단한다. 대상자는 당장 장애인보호작업장이나 장애인근로 사업장에서 생산능력을 발휘하기 어려운 심한 장애인을 원칙으로 하되, 광명시에 거주하는 등록 장애인으로서 만 18세 이상(고교졸업)으로 출퇴근 이 가능하고 직업재활의 기능이 있는 발달장애인 으로 한다.