



# 2025년 제1차 임시이사회 회의록

- 총 제211차 -

- 【기획입시】** 2025년 5월 15일(목) 15:00
- 【기획장소】** 서울대교구청 별관 1층 대회의실
- 【참석대상】** 이사 7명 (정원 9명) / 감사 1명(정원 2명)  
출석이사: Fr. 정진호, 오혜경, 심점섭, 전재희, 정태호, 김명근, 김선갑  
출석감사: 오윤숙  
배 석: 사회사목국 국장 Fr. 윤병길, 사회사목국 부국장 Fr. 하성용,  
법인 부회장 Fr. 김원호, 법인사무국 담당(관) 5명

## 【의안상정】

- 제1호 의안 법인 「기본재산 처분」 변경(안) 승인 요청의 건
- 제2호 의안 법인 「신림동 물건 신축 공사」 (안) 승인 요청의 건
- 제3호 의안 법인 「기본재산 처분」(안) 승인 요청의 건  
1. 고덕동 물건  
2. 송파동 물건
- 제4호 의안 법인 산하 시설 운영규정 개정(안) 및 관리규정 개정(안) 승인 요청의 건  
1. 「장애인복지관 공통운영규정」 제5차 개정(안)  
2. 「노인종합복지관 공통운영규정」 제7차 개정(안)  
3. 「종합사회복지관 공통운영규정」 제7차 개정(안)  
4. 「복지관 노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안)
- 제5호 의안 법인 산하 시설 폐지(안) 승인 요청의 건  
1. 장애인복지분야 「루치아공동생활가정」 시설 폐지(안)  
2. 노인복지분야 「신림성모성당데이케어센터」 시설 폐지(안)
- 제6호 의안 법인 산하 직영·수탁 영유아복지시설 2024년 사업총평가 및 세입·세출결산(안) 승인 요청의 건
- 제7호 의안 법인 및 산하 직영·수탁시설 2025년 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청의 건
- 제8호 의안 서민금융진흥원 소액대출사업 「2019년 지원금 지원기간 연장」 (안) 승인 요청의 건
- 제9호 의안 민간위탁사회복지시설 「시립고덕양로원」 위수탁운영협약기간 만료에 따른 수탁운영 신청 및 법인전입금(안) 승인 요청의 건
- 제10호 의안 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청의 건
- 제11호 의안 법인 「임원」-외부추천 감사- 선임(안) 승인 요청의 건

## 【보고 및 기타 토의 사항】

## 【폐회】

## □ 개회 정족수 보고 및 개회 선언

의장은 오후 3시 상임이사의 정족수 보고를 들은 후, 시작기도로 '주님의 기도'를 바치고 「정관」 제19조 제2항 및 제21조 규정에 의거 본 이사회가 적법하게 성립되었으므로 개회를 선언하다.

※ 대표이사의 유고(병환) 상황으로 법인 「정관」 제17조 제2항 근거하여 “대표이사 유고시 상임이사가 대행한다.”는 조항에 따라 본 회의를 상임이사가 대행하여 진행함.

## □ 의장 인사 말씀

법인 제1차 임시이사회 참석을 위해 바쁜 일정 중에도 함께 해주신 임원분들께 감사드린다.

오늘 제1차 임시이사회에서는 “법인 「기본재산 처분」 변경(안) 승인 요청” 등, 총 11건의 상정 의안을 심의·의결하고자 한다. 임원분들께서는 상정된 의안에 대하여 고견을 주시기 바란다.

## □ 전차 이사회기록 확인

의장은 출석 이사에게 전차회의록에 대한 보완·수정할 부분에 대한 유무를 묻고, 출석 이사 전원 이의가 없음을 확인한 후 전차 회의록을 확정하다.

## 의안 심의

### ■ 제1호 의안: 법인 「기본재산처분」 변경(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제1호 의안인 법인 「기본재산처분」 변경(안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장신부가 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제1호 의안인 법인 「기본재산처분」 변경(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

#### 법인 「기본재산처분」 변경(안)

■ 기본재산처분 변경 내용: 신림동 물건 ‘매도 및 교환’ → 신림동 물건 ‘교환(신축)’

■ 처분 변경 유형: 매도 및 교환 → 교환(신축)

■ 처분 변경 대상: 부동산

(단위:원)

| 종류  | 소재지        |                        | 규모(㎡)  | 장부상가액 | 감정평가 평균액<br>(기본재산처분 허가<br>2차 조건 기준) | 비고 |
|-----|------------|------------------------|--------|-------|-------------------------------------|----|
| 부동산 | 토지<br>(대지) | 서울시 관악구                | 165.00 |       |                                     |    |
|     | 건물         | 상동 지하1층 지상2층 주택<br>연면적 | 200.63 |       |                                     |    |
|     | 토지<br>(임야) | 서울시<br>170-13          | 109.00 |       |                                     |    |

※ 참고: 처분 변경 대상 부동산 위치 및 내·외부 사진

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   |  |    |  |
| 신림동 물건 위치(대지 및 건물)  |  | 신림동 물건 위치(임야)   |  |
|  |  |  |  |
| 외부 전경   | 내부 마당 전경   | 건물 내부(지지대 설치)   |  |

## ▣ 처분 변경 대상(부동산) 관련 종전 경과

### 1. 건물의 노후화 및 붕괴 위험 등에 따른 '나자로의집보호작업장' 이전

- 1) 위 부동산(이하 '신림동 물건')은 본 회 산하 장애인복지시설 나자로의집보호작업장(이하 '시설') 운영을 위해 지난 1999년부터 2024년까지 사용하였음.
- 2) 신림동 물건 소재 건물은 지하 1층, 지상 2층으로 지난 1976년 건축되어 건물 노령화(약 49년 경과)가 심하게 진행되었으며, 건물을 지지하고 있는 중간 보가 없어 지상 2층 슬라브 중앙부 등이 휘어져 있는

상태로, 건물 자체 하중을 견디기가 어려워 붕괴될 가능성도 있는 상황임.

- 3) 지난 2020년 7월경 정부공인 안전진단 전문기관에 정밀안전점검을 의뢰하여 시행한 결과, 'D등급'으로 판정되어 건물 안전을 위해 사용제한이라는 점검결과가 있었음.

※ 'D등급': 주요부 결함 발생으로 긴급한 보수·보강이 필요하며, 사용 제한 여부를 결정해야 하는 상태

- 4) 정밀안전점검 후, 시설 이용장애인과 직원 등의 안전을 위한 긴급 안전조치로 건물 내부 지지대 설치 및 건물 전체에 미치는 하중을 최소화하고자 지상 2층 사용을 자제하여 시설을 운영하였음.

- 5) 상기 '4)항' 관련 조치 이후에도 안전사고 발생 위험성이 해소되지 않아, 안전성이 확보된 장소로 시설을 이전하는 방안을 다각적으로 모색하여, 최종적으로 본 회 기본재산 부동산인 '서울시 구로구 고척로51길 42' (이하 '고척동 물건') 건물을 대수선(리모델링)하여 시설을 이전함(2024년 6월).

## 2. 부동산 시장 침체 장기화 등으로 신림동 물건 매도의 어려움

- 1) 시설 이전을 위한 고척동 물건 건물 대수선 공사 소요비용은 당초 신림동 물건을 매도하여 충당하기로 하였으나, 매도 시점이 불특정하여 우선 본 회 기본재산 현금 보유분( )을 사용하고 부족분은 신용대출을 받아 대수선 공사비를 충당하되, 추후 신림동 물건이 매도되면 해당 매도대금으로 대출금을 상환하는 것으로 계획함(서울시 기본재산처분 허가 1차 조건(2022.05.03.): 감정평가 평균 금액 1 )원).

- 2) 그러나, 2022년 이후 국내·외 여러 경제적 상황 변화로 부동산 시장 침체 및 부동산 시세 하락 지속되어 신림동 물건 매도에 난항을 겪음. 이에 2023년 5월경 신림동 물건을 재 감정평가를 실시하여, 당초 서울시 기본재산처분 허가 1차 조건 기준 금액에서 약 2억원 하향 조정 및 매도기간을 연장하여 서울시 허가를 다시 득하였으나(서울시 기본재산처분 허가 2차 조건(2023.06.20.): 재 감정평가 평균 금액 )원), 입지 조건의 열악성과 부동산 시장 침체 장기화로 매도하지 못하고 있는 상황임.

※ 참고: 고척동 물건 건물 대수선 공사비( )원은 기본재산 현금 보유분( )사용 및 부족분은 신림동 물건 매도의 어려움으로 본 회 자부담(이월금, 지정·비지정후원금 등 2 )원으로 충당함.

## ■ 처분 변경 사유

1. 신림동 물건은 장기간에 걸쳐 여러 차례 매도 시도를 하였으나, 입지 조건의 열악성과 부동산 시장 침체 상황이 지속되고 있어, 매도되지 않고 있는 상황임.
2. 이에, 장기간 공실 상태인 신림동 물건의 활용 방안을 모색하던 중, 신림동 물건의 건물을 신축하여, 본 회 산하 사회복지시설 중 열악한 환경에서 운영 중인 노후 사회복지시설을 이전하여 활용하는 방안을 계획하게 됨.
3. 본 회 직영 장애인복지시설 성지공동체(성지보호작업장, 너울자리·보금자리·하늘자리공동생활가정)는 본 회 기본재산 고덕동 물건(서울시 강동구 고덕동 509-6) 건물을 사용 중인 상황으로, 심각한 건물 노후화로 인한 누수 문제 지속, 승강기 등 편의시설 미설치로 인한 안전사고 위험, 건물 공간 협소에 따른 생활공간 부족 등으로 고령·중고령 중증발달장애인 이용자들이 많은 불편을 감수하고 생활하고 있음.
4. 성지공동체는 본 회에서 수시로 개보수공사를 지원하고 있으나, 심각한 건물 노후화 및 구조적 한계로 직면



문제 상황에 대한 임시방편 수준에 머무르고 있어, 문제의 근본적 해결을 위해 신림동 물건 건물을 신축하여 성지공동체를 이전하는 방안을 수립하게 됨.

5. 이에, 신림동 물건 관련 기존 서울시 기본재산처분 허가(2023.06.20.) 사항인 '매도 및 교환'을 '교환(신축)'으로 '변경'하고자 함.

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제1호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 제1호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제1호 의안인 법인 「기본재산처분」 변경(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

## ■ 제2호 의안: 법인 '신림동 물건 신축 공사' (안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제2호 의안인 법인 '신림동 물건 신축 공사' (안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장신부가 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제2호 의안인 법인 '신림동 물건 신축 공사' (안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

### 법인 「신림동 물건 신축 공사」 (안)

#### ■ 신축 공사 대상 부동산

| 종류  | 소재지        |               | 규모<br>(㎡) | 장부상가액<br>(원) | 현 사용현황 | 비고 |
|-----|------------|---------------|-----------|--------------|--------|----|
| 부동산 | 토지<br>(대지) | 서울시 관악구       | 165.00    |              | 공실     |    |
|     | 건물         | 상동 지하1층 , 연면적 | 200.63    |              |        |    |
|     | 토지<br>(임야) | 서울시 관악구 신림 ,  | 109.00    |              |        |    |

#### ■ 신축 공사 개요(안)

##### 1. 목적

- 1) 본 회 직영 장애인복지시설 성지공동체(성지보호작업장, 너울자리·보금자리·하늘자리공동생활가정) 시설 이전

## 2. 신축 공사 규모·면적

- 1) 건물: 지하 .....층 / 연면적 .....㎡ (합 .....㎡)
- 2) 토지: 대지 .....평, 임야 .....

## 3. 구조·형태: 철근콘크리트조 노유자시설·근린생활시설 및 주택 형태

▶ **층별 공간 배치(안)** \_ 공간 배치(안)은 계획이므로, 향후 변동될 수 있음.

| 구분    | 면적     | 공간 배치 계획          | 비고         |
|-------|--------|-------------------|------------|
| 지하 2층 | 73.22㎡ | 컵초작업장             | 성지보호작업장    |
| 지하 1층 | 29.53㎡ | 주차장(차량 4대)        | 공용         |
| 지상 1층 | 94.42㎡ | 임가공작업장, 보호작업장 사무실 | 성지보호작업장    |
| 지상 2층 | 79.70㎡ | 장애인공동생활가정         | 너울자리공동생활가정 |
| 지상 3층 | 79.70㎡ | 장애인공동생활가정         | 하늘자리공동생활가정 |
| 지상 4층 | 75.95㎡ | 장애인공동생활가정         | 보금자리공동생활가정 |

※ 장애인 편의시설: 장애인용 승강기, 장애인 화장실 등 설치

## ▶ 신축 건물 조감도(예상도)

건물 전경



컵초  
작업장  
(지하2층)



임가공  
작업장  
(지상1층)



공용 화장실



장애인  
보호작업장  
사무실  
(지상 1층)



장애인  
공동생활가정  
(지상 2~4층)



장애인  
공동생활가정  
(이용자 침실  
화장실)



식당 및 휴게  
공간  
(유턴)



※ 위 신축 건물 조감도는 예상도이므로, 향후 변동될 수 있음.

#### ■ 신축 공사 사유

1. 신림동 물건은 1976년 건축된 지하 1층, 지상 2층 주택 형태 건물로, 건물을 지지하고 있는 중간 보가 없고 지상 2층 슬라브 중앙부 등이 휘어져 있어, 건물 자체 하중을 견디기가 어려워 붕괴될 가능성이 있는 상황으로(정밀안전점검 결과 D등급 판정), 현재 긴급 안전조치로 건물 내부에 지지대가 설치되어 있는 상태임.
2. 성지공동체(장애인복지시설 4개소)가 신림동 물건으로 이전 시, 신림동 물건 기존 건물의 구조 안전성 확보를 최우선으로 하여, 장애인용 승강기 등 편의시설 설치, 협소한 건물 공간 확장(증축) 등이 필요한 상황임.
3. 상기 2항 관련사항 등의 충족을 위해서는 신림동 물건의 기존 건물을 개보수 또는 대수선 공사를 진행하는 것으로는 아래와 같은 한계나 제한사항이 많으며, 투입 비용 및 시간 대비 실효성이 낮음(예-나자로의집보호작업장 이전 고척동 물건 대수선 공사).
  - 1) 구조적 한계: 기존 건물의 구조와 상태에 따라 대수선이 어렵거나 제한될 수 있으며, 기존 건물이 현재 기준에 부합하지 않거나 노후화된 경우 안전성 확보를 위해 많은 보수와 강화 작업이 필요함.
  - 2) 설계 제약: 기존 건물의 원래 구조를 최대한 유지하면서 개조해야 하는 관계로, 구조와 설비를 변경하는 데 제한이 있어 원하는 건물 형태나 기능을 완벽하게 구현하기 어려울 수 있음.
  - 3) 안전 문제: 노후화된 건물은 대수선 공사 중 안전사고 위험이 높아질 수 있으며, 특히 기존 건물의 구조적 결함이나 노후화된 자재 등으로 인해 공사가 어려워지고 위험이 증가할 수 있음.
  - 4) 법적·행정적 제약: 기존 건물의 용도 변경이나 구조 변경 시, 관련 법규와 규제 등에 따라 복잡한 관할관청의 승인 절차가 필요할 수 있으며, 이는 공사 진행에 지연을 초래할 수 있음.
  - 5) 비용 및 시간: 대수선 공사는 기존 건물의 상태를 고려해야 하므로, 예상치 못한 문제 발생 시 비용과 시간이 크게 늘어날 수 있으며, 이 경우 신축에 비해 복잡한 작업이 많아 공사 기간이 길어지고 비용이 기하급수적으로 증가하는 경향이 있음.

4. 반면, 신축 공사는 기존 건물의 제약이 없기 때문에 설계와 시공이 더 자유롭고 최신 기술과 자재를 사용할 수 있어, 건물 구조·공간 배치 및 활용, 투입 비용·시간 등의 측면에서 장기적으로 더 효과적·효율적임.
5. 이에, 성지공동체가 신림동 물건으로 이전 시 충족이 필요한 상기 2항 관련사항 등과 다수의 장애인복지시설이 공동으로 사용하게 될 건물로서의 적합한 환경적 조건을 효과적·효율적으로 조성하기 위해서, 신림동 물건의 기존 건물을 철거 후 신축하고자 함.

#### ■ 신축 공사비 및 기간(추정)

| 공사비 |     |                            |                         |                       | 공사기간              | 비고 |
|-----|-----|----------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|----|
| 합계  | 설계비 | 감리비<br>(구 건물 철거<br>감리비 포함) | 시공비<br>(구 건물 철거비<br>포함) | 기타<br>(인테리어, 설비<br>등) |                   |    |
| 1   |     |                            |                         |                       | 약 11개월<br>(설계 포함) | -  |

#### ■ 신축 공사 자원 확보 계획

| 합계(예상) | 고덕동 물건<br>매도대금(예상) | 송파동 물건<br>매도대금(예상) | 비고                                      |
|--------|--------------------|--------------------|---|
|        |                    |                    | 신축 공사비 충당 후 잔여 매도대금은<br>기본재산 현금으로 관리 예정 |

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제2호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 이사와 감사에게 제2호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제2호 의안인 법인 '신림동 물건 신축 공사' (안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

### ■ 제3호 의안: 법인 「기본재산처분」 (안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제3호 의안인 법인 「기본재산처분」(안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장신부가 설명해 주시기 바란다.



◎ 부회장 김원호: 제3호 의안인 법인 「기본재산처분」(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리고자 하오니 임원분 들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

## 법인 「기본재산처분」(안)

### ▶ 「기본재산처분」 내용: 고덕동 물건 매도 및 교환

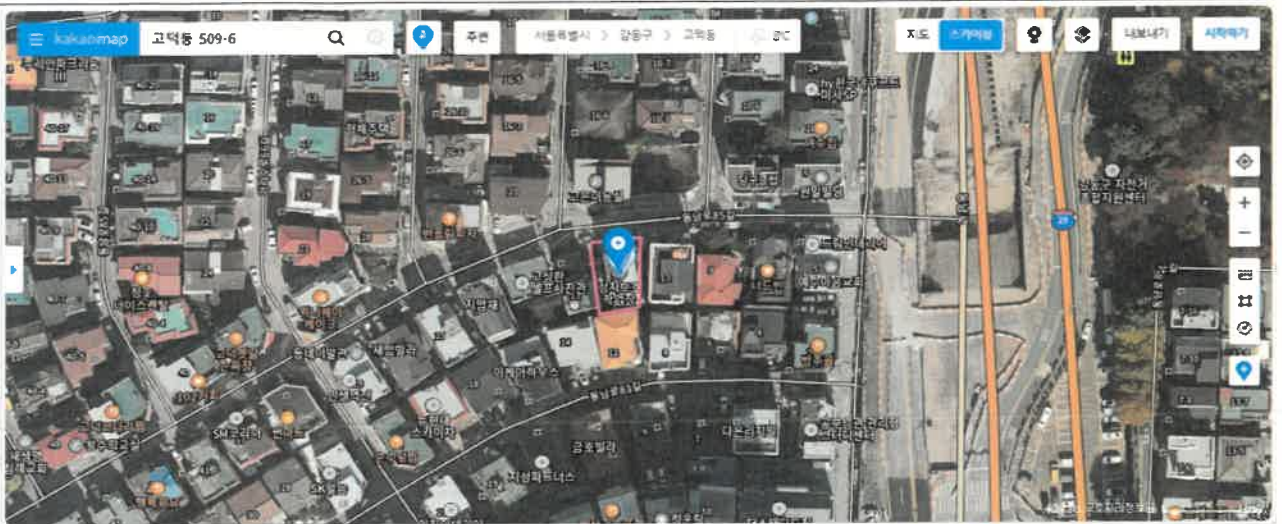
1. 처분 유형: 매도 및 교환
2. 처분 대상: 부동산

#### 1) 처분 대상 부동산 개요

(단위:원)

| 종류  | 소재지          | 규모<br>(㎡) | 장부상가액 | 감정평가<br>평균액 | 비고                |
|-----|--------------|-----------|-------|-------------|-------------------|
| 부동산 | 토지 서울시 강동구 고 | 219.80    |       | 1           | 너라<br>하늘 가정<br>소재 |
|     | 건물 상동 지하1층 지 | 492.07    |       |             |                   |

#### 2) 처분 대상 부동산 위치 및 내·외부 사진



고덕동 물건 위치



건물 전경



천장 및 벽체 누수 모습



내부 계단

### 3) 시설별 이용 장애인 현황

※ 전체 이용 장애인 중 고령·중고령 중증발달장애인이 83.3% 차지

| 시설명        | 시설 이용 장애인 연령 분포(명) |     |     |     |        | 합계(명) |
|------------|--------------------|-----|-----|-----|--------|-------|
|            | 20대                | 30대 | 40대 | 50대 | 60대 이상 |       |
| 성지보호작업장    | -                  | 5   | 3   | 7   | 4      | 19    |
| 너울자리공동생활가정 | -                  | -   | -   | 3   | 1      | 4     |
| 보금자리공동생활가정 | -                  | -   | 1   | 1   | 1      | 3     |
| 하늘자리공동생활가정 | -                  | -   | -   | 3   | 1      | 4     |
| 소계(명)      | -                  | 5   | 4   | 14  | 7      | 30    |

※ 고령·중고령 발달장애인 정의: 장애 특성으로 인한 노인성 질환 유병률, 조기 노화 등으로 50대 이상을 고령 장애인, 40대 이상을 중고령장애인으로 정의.

### 3. 처분 사유

- 1) 위 부동산의 건물은 본 회 직영 장애인복지시설 성지보호작업장, 너울자리·보금자리·하늘자리공동생활가정 총 4개소(이하 '성지공동체')가 운영 중이며, 1989년 준공 후 약 36년이 경과되어 노후화가 심각한 상태임.
- 2) 건물 노후화로 누수 등의 문제가 지속되고 있으며, 건물 공간 협소에 따른 생활공간 부족으로 시설을 이용 중인 고령·중고령 중증발달장애인들이 많은 불편을 감수하며 생활하고 있음.
- 3) 건물 내 계단의 경사가 가파른 상태이며, 구조적 문제로 인한 승강기 설치가 어려운 상태로, 고령·중고령 중증발달장애인의 낙상 등 안전사고 위험이 높은 상황임.
- 4) 본 회에서 수시로 개보수공사를 지원하고 있으나, 심각한 건물 노후화 및 구조적 한계로 직면 문제에 대한 임시방편 수준에 머무르고 있음.
- 5) 직면 문제 해결을 위해서는, 대규모 예산을 투입하여 건물 신축이 필요하나, 고덕동물건에 소재한 성지공동체는 건물 신축 공사 기간 중 휴원, 임시 이전 등이 불가하여, 고덕동물건 신축은 불가능한 상황임.
- 6) 이에, 본 회에서는 본 회 소유 공실 부동산인 신림동물건(서울시 관악구 신림동 10-602 외 1필지 / 장기간 매도 시도를 하였으나, 입지 조건의 열악성과 부동산 시장 침체로 매도되지 않고 있음) 건물을 신축하여 성지공동체를 이전하기 위한 계획을 수립하게 되었음.
- 7) 성지공동체 이전 대상 부동산인 신림동물건의 건물 신축공사비 재원 마련을 위해, 고덕동물건을 매도하여 매도대금으로 신림동물건 건물 신축공사비를 충당하고자 함.

4. 비교: 고덕동 물건 매도 시 성지공동체가 이전 대상 부동산인 신림동 물건의 건물 신축 공사 완료 시까지 고덕동 물건에서 시설 운영을 지속할 수 있도록, 매수희망자 측과 고덕동 물건 매매 및 인도 시점 등 협의 예정.



❑ 「기본재산처분」 내용: 송파동 물건 매도 및 교환

1. 처분 유형: 매도 및 교환

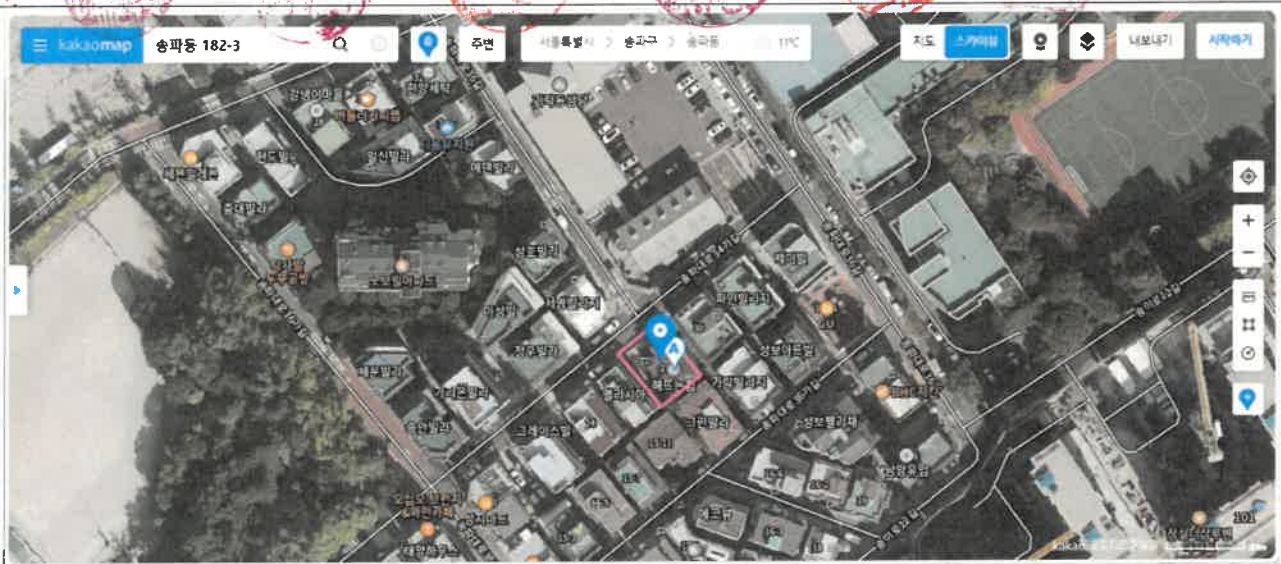
2. 처분 대상: 부동산

1) 처분 대상 부동산 개요

(단위: 원)

| 종류  | 소재지 |                  | 규모<br>(㎡) | 장부상가액 | 감정평가<br>평균액 | 비고           |
|-----|-----|------------------|-----------|-------|-------------|--------------|
| 부동산 | 토지  | 서울시 송파구          | 215.20    |       |             | 급식소 사무실 활용 중 |
|     | 건물  | 상동 지하1층 지상2층 연면적 | 258.74    |       |             |              |

2) 처분 대상 부동산 위치 및 내·외부 사진



송파동 물건 위치



건물 전경



누수 피해 당시 모습



마당(보일러실 출입구)

3. 처분 사유

- 1) 위 부동산의 건물은 : 퇴소자 주거지원(지하 1층~지상 1층, 2가구, 2025.08.27. 만료) 및 노숙인 무료급식소 하상바오로의집 사무실(2층)로 사용 중이며, 1988년 준공 후 약 37년이 경과되어 노후화가 심각한 상태임.

- 2) 송파동 물건은 건물 노후화로 인한 누수, 습기 및 곰팡이 발생 등의 문제가 심각하여 수시로 개보수공사를 진행하였으나 근본적 해결이 어려워 문제가 반복되고 있는 상태임.
- 3) 건물 유지보수를 위한 비용 지출 과다(2021~2024년 기준, 약 3,580만원) 및 송파동 물건 사용 현황 특성상 건물 유지관리에 본 회 직원이 수시 투입되고 있어 인적자원 소모가 큰 상황임.
- 4) 건물의 원활한 사용을 위해서는 별도의 건물 관리인력과 대규모 예산을 투입하여 건물 대수선 공사 또는 건물 신축이 필요하나, 본 회 재정 여건상 어려운 상황임.
- 5) 이에, 송파동 물건을 매도하여 매도 대금으로 본 회 직영 장애인복지시설 성지공동체(성지보호작업장, 너울자리·보금자리·하늘자리공동생활가정) 이전 대상 부동산인 신림동 물건의 건물 신축공사비로 사용하고자 함.

4. 비교: 송파동 물건 매도 시 현 사용자들의 퇴거·이전 일정 등을 고려하여, 매수희망자 측과 송파동 물건 인도 시점을 2025년 8월 말 이후로 협의 예정.

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제3호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 이사와 감사에게 제3호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재정으로 제3호 의안인 법인 「기본재산처분」(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

## ■ 제4호 의안: 법인 산하 시설 「공통운영규정」 개정(안) 및 「관리규정」 개정(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제4호 의안인 법인 산하 시설 「공통운영규정」 개정(안) 및 「관리규정」 개정(안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장신부가 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제4호 의안인 법인 산하 시설 「공통운영규정」 개정(안) 및 「관리규정」 개정(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

|                           |  |
|---------------------------|--|
| 공통운영규정(안)<br>및<br>관리규정(안) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 장애인복지관 공통운영규정 제5차 개정(안)</li> <li>2. 노인종합복지관 공통운영규정 제7차 개정(안)</li> <li>3. 종합사회복지관 공통운영규정 제7차 개정(안)</li> <li>4. 복지관 ‘노인맞춤 돌봄서비스 관리규정’ 제1차 개정(안)</li> </ol> |
|---------------------------|--|



## 1. 「장애인복지관 공통운영규정」 제5차 개정(안)

### ▶ 제·개정 경과

1. 서울가톨릭사회복지회 산하「장애인복지관 공통운영규정」 제정(임시이사회 승인, 2012.06.19.)  
※ 서울중구장애인복지관 개관(2013년) 시 「장애인복지관 공통운영규정」 반영 운영 규정 제정
2. 제1차 개정(법인 임시이사회 승인, 2019.05.16.)
3. 제2차 개정(법인 임시이사회 승인, 2020.10.28.)
4. 제3차 개정(법인 임시이사회 승인, 2021.10.26.)
5. 제4차 개정(법인 임시이사회 승인, 2024.05.21.)

### ▶ 개정 사유

1. 「서울시 행정사무의 민간위탁 관리지침」 반영
2. 「2025년 사회복지시설 종사자 보수 체계」 2025년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 內 적용
3. 「2025년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 계획」 반영
4. 노동법 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 사항 반영
5. 「사회복지사업법 시행규칙」 제24조(운영위원회의 설치 및 운영) 반영

### ▶ 개정(안) 주요 내용

| 구분       | 주요 내용   |
|----------|---|
| 인사<br>규정 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제7조의1(채용심사위원회) 신설<br/>⇒ 「서울시 행정사무의 민간위탁 관리지침」 내 수탁기관의 인사·노무 관리 기준을 반영하여, 채용심사위원회를 별도로 구성할 수 있다는 조항 신설</li> <li>■ 제28조(승호의 원칙) ②항 2호 개정<br/>⇒ 「2025년 사회복지시설 종사자 보수 체계」 제9조(승급의 제한) 반영, 정직·감봉·견책 시 호봉 승급 제한 개월수 적용</li> <li>■ 제33조(승진의 제한) 일부 개정<br/>⇒ 「2025년 사회복지시설 종사자 보수 체계」 제9조(승급의 제한) 반영 및 제28조(승호의 원칙)과 연동하여, 정직·감봉·견책 시 승진 제한 개월수 적용</li> <li>■ 제36조(육아휴직) ②항 개정<br/>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) 및 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 반영, 육아휴직기간 연장(최대 1년 6개월) 및 육아휴직 사용형태 및 분할횟수 확대 적용</li> <li>■ 제36조2(육아기 근로시간 단축) ①, ④, ⑧항 개정<br/>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 반영, 대상범위 확대 적용, 육아기 근로시간 단축 사용기간 가산 적용<br/>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ②항 반영, 육아기 근로시간 단축 분할 사용 1회 기간 변경(3개월→1개월)</li> </ul> |

|                 |  |
|-----------------|--|
| 복무<br>규정        | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제13조(여성 직원의 야간근로 및 휴일근로) ③항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ⑦항 반영, 임신 여성직원 기준(임신기간, 유산·조산 위험 등) 변경</li> </ul> </li> <li>■ 제18조(연차유급휴가) ⑧, ⑨항 추가 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ⑥항 4,5호 반영, 육아기 및 임신기 단축된 근로시간은 출근으로 간주</li> </ul> </li> <li>■ 제21조의3(자녀돌봄휴가) 명칭 변경(서울시가족돌봄휴가) 및 이에 따른 전항 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「2025년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 계획」 반영, 조 명칭 변경(자녀돌봄휴가→서울시가족돌봄휴가) 및 돌봄휴가 대상 확대 적용(자녀→자녀, 배우자, 부모)</li> </ul> </li> <li>■ 제21조의6(퇴직준비휴가) 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「2025년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 계획」 내 퇴직준비휴가 신설 반영</li> </ul> </li> <li>■ 제23조(산전·후 휴가 등) ①항, ③항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ①항 반영, 산전·후 휴가일수 조정</li> <li>⇒ 「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ③항 각호 반영, 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간별 휴가일수 조정</li> </ul> </li> <li>■ 제23조의2(난임치료휴가) ①항 개정 및 ③항 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3(난임치료휴가) ①항 반영, 휴가일수 적용</li> </ul> </li> <li>■ 제24조(배우자 출산휴가) ①, ③, ④항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2(배우자 출산휴가) 반영, 휴가일수 및 분할횟수 변경</li> </ul> </li> </ul> |
| 운영<br>위원회<br>규정 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제3조(위원회의 구성) ①항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「사회복지사업법 시행규칙」 제24조(운영위원회의 설치 및 운영 등) 반영, 각호 해당되는 위원수 2인 초과 제한 적용</li> </ul> </li> </ul>  |

※ 이하, 개정(안) 본문 참조.

| 「인사규정」 개정(안) 본문                            |   |  |
|--|---|--|
| 현 행  | 개정 (안)  | 개정 사유  |
| 제1장 총칙                                     | 제1장 총칙  |  |
| 신설   | 제7조의1(채용심사위원회)<br>복지관은 직원 채용과 관련하여 별도의 채용심사위원회를 구성할 수 있다. | [신설]<br>■ 서울시 행정사무의 민간 위탁 관리지침 내 수탁기관의 인사노무 관리 기준 반영 |
| 제5장 승호와 승진                                 | 제5장 승호와 승진  |  |
| 제28조(승호의 원칙)<br>① 직원에 대한 정기승호는 '장애인복지사업안내' | 제28조(승호의 원칙)<br>① 변동 없음.                                  | [변경]<br>■ 「2025년 사회복지시설                              |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>에 의하여 실시하며, 근속연수 1년에 대하여 1호 봉을 인정한다.</p> <p>② 다음에 해당하는 자는 당해기간 동안 호봉간의 승급을 시키지 아니한다.</p> <p>1. 징계처분, 직위해제 또는 휴직(남녀고용평등법상의 육아휴직과 업무상 질병으로 인한 휴직은 제외)중에 있는 자</p> <p>2. 징계처분이 종료된 날로부터 정직 12개월, 감봉 6개월, 견책 3개월이 경과되지 아니한 자</p>  | <p>② 변동 없음.</p> <p>1. 변동 없음.</p> <p>2. 징계처분이 종료된 날로부터 정직 18개월, 감봉 12개월, 견책 6개월이 경과되지 아니한 자</p>  | <p>종사자 보수 체계 제9조 (승급의 제한) 반영, 정직, 감봉, 견책 시 호봉 승급 제한 개월수 적용</p>  |
| <p><b>제33조(승진의 제한)</b></p> <p>전 항의 승진 소요 연수에는 징계처분 기간, 휴직 기간(병역, 공무 중 부상에 의한 휴직 및 강임 전 재직기간 제외), 직위해제기간은 산입되지 아니하며, 징계, 직위해제 또는 휴직 중에 있거나 징계처분이 종료된 때로부터 다음 기간이 경과하지 아니한 자는 승진될 수 없다.</p> <p>1. 정직: 12개월</p> <p>2. 감봉: 6개월</p> <p>3. 견책: 3개월</p>  | <p><b>제33조(승진의 제한)</b></p> <p>전 항의 승진 소요 연수에는 징계처분 기간, 휴직 기간(병역, 공무 중 부상에 의한 휴직 및 강임 전 재직기간 제외), 직위해제기간은 산입되지 아니하며, 징계, 직위해제 또는 휴직 중에 있거나 징계처분이 종료된 때로부터 다음 기간이 경과하지 아니한 자는 승진될 수 없다.</p> <p>1. 정직: 18개월</p> <p>2. 감봉: 12개월</p> <p>3. 견책: 6개월</p>   | <p><b>[변경]</b></p> <p>■ 「2025년 사회복지시설 종사자 보수 체계」 제9조 (승급의 제한) 반영 및 제28조(승호의원칙)과 연동하여, 정직, 감봉, 견책 시 승진 제한 개월수 적용</p> |
| <p><b>제6장 휴직</b></p>  | <p><b>제6장 휴직</b></p>  |   |
| <p><b>제36조(육아휴직)</b></p> <p>① 복지관은 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 만 8세 이하의 초등학교 2학년 이하 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직(이하 '육아휴직'이라 한다)을 신청하는 경우 허용한다. 다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 복지관에서 계속 근로기간이 6개월 미만인 직원</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 2회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원이 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.</p> <p>③ 복지관은 육아휴직을 이유로 해고, 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며, 육아 휴직동안은 당해 직원을 해고할 수 없다. 다만 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>④ 복지관은 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키며, 육아휴직 기간은 근속연수에 포함한다.</p> | <p><b>제36조(육아휴직)</b></p> <p>① 변동 없음.</p> <p>1. 변동 없음.</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 4회에 나누어 사용(분할 3회)할 수 있다.</p> <p>다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.</p> <p>1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</p> <p>2. 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 부 또는 모</p> <p>3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</p> <p>③ ~④ 변동 없음.</p> | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>■ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) ②항 반영</p>   |

### 제36조의2(육아기 근로시간 단축)

① 복지관은 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 대체인력 채용이 불가능한 경우
2. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
3. 단축 개시하고자 하는 날 이전에 복지관에서 계속 근로 기간이 6개월 미만인 경우

② 제1항 단서에 따라 복지관은 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다.

③ 복지관은 제1항에 따라 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제36조 제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 제36조 제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ 복지관은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 복지관은 직원의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 복지관은 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 직원이 명시적으로 청구하는 경우에는 복지관은 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

⑧ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 직원에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다)이상이 되어야 한다.

### 제36조의2(육아기 근로시간 단축)

① 복지관은 직원이 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, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다.

1. ~3. 변동 없음.

② ~③ 변동 없음.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 36조 제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 제36조 제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ ~⑦ 변동 없음.

⑧ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 직원에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다)이상이 되어야 한다.

### [변경]

■ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ①항 반영, 대상범위 확대

■ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ④항 반영, 육아기 근로시간 단축 사용기간 가산 적용

■ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ②항 반영, 육아기 근로시간 단축을 나눠서 사용하는 1회 기간 변경(3개월→1개월)



「복무규정」 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)  | 개정 사유  |
|--|---|--|
| 제2장 근로시간 및 휴게시간  | 제2장 근로시간 및 휴게시간   |  |
| <p><b>제13조(여성 직원의 야간근로 및 휴일근로)</b></p> <p>① 복지관은 여성 직원에 대하여 야간근로와 휴일근로를 시키려면 당해 직원의 동의를 얻어야 한다.</p> <p>② 복지관은 임신부에 대해서는 야간근로 및 휴일근로를 시키지 아니하나, 다음 각호의 1에 해당하는 경우 고용노동부 장관의 인가를 받은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우</p> <p>2. 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하는 경우</p> <p>③ 복지관은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p> <p>④ 복지관은 ③항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 복지관은 임신 중인 여성 직원이 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> | <p><b>제13조(여성 직원의 야간근로 및 휴일근로)</b></p> <p>①~② 변동 없음.</p> <p>③ 복지관은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 직원(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 사원의 경우 임신 전 기간)이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p> <p>④ ~⑤ 변동 없음.</p> | <p><b>[변경]</b></p> <p>■ 「근로기준법」 제74조 (임산부의 보호) ⑦항 반영</p>   |
| 제3장 휴일 및 휴가  | 제3장 휴일 및 휴가   |  |
| <p><b>제18조(연차유급휴가)</b></p> <p>① 1년간 8할 이상 출근한 직원에 대하여는 15일의 유급휴가를 준다.</p> <p>② 계속근로연수가 1년 미만인 직원에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급 휴가를 준다.</p> <p>③ 제2항의 1년 미만 근속기간 중 발생하는 휴가는 발생일로부터 1년간 사용할 수 있으나, 최초의 1년간 8할 이상 출근한 경우에는 새로이 발생하는 연차유급휴가 전체에 대해 다시 1년간 사용할 수 있다.</p> <p>④ 3년 이상 계속근로한 직원에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 제1항</p>   | <p><b>제18조(연차유급휴가)</b></p> <p>① ~⑦ 변동 없음.</p> <p>⑧ 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 간주한다.</p> <p>⑨ 「근로기준법」 제74조 제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 간주한다.</p>  | <p><b>[추가]</b></p> <p>■ 「근로기준법」 제60조 (연차 유급휴가) ⑥항 4,5호 반영, 육아기 및 임신기 단축된 근로시간은 출근으로 간주 조항 추가</p> |

「복무규정」 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)   | 개정 사유  |
|--|--|--|
| <p>의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 이러한 가산휴가를 포함하여 그 휴가 총 일수는 25일을 한도로 한다.</p> <p>⑤ 연차유급휴가를 사용하고자 하는 자는 소속 부서장에게 최소한 휴가사용 3일 전에 신청하여야 한다. 다만, 이러한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 지장을 초래하는 경우에는 관장이 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>⑥ 법인 인사이동에 따른 휴가일수는 근무의 연속으로 인정한다.</p> <p>⑦ 연차유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 간주한다.</p>   |  |  |
| <p><b>제21조의3(자녀돌봄휴가)</b></p> <p>① 복지관은 <u>미성년 장애인(연령제한 없음)</u> 자녀를 둔 직원에게 <u>자녀돌봄 휴가</u>를 줄 수 있다.</p> <p>② <u>자녀돌봄휴가</u>는 다음 각 호의 해당할 경우 신청할 수 있으며, 증빙서(행사안내문, 가정통신문, 휴대폰 문자, 병원진료 영수증, 영유아 건강검진결과표 등)를 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 자녀의 입학식, 졸업식, 학부모 총회·설명회·상담 및 운동회 등 학교 공식행사</li> <li>2. 어린이집·학교 휴원·휴교 및 감염병 확산 등으로 인한 재택수업 등</li> <li>3. 병원 진료(검진) 및 사고·질병에 따른 돌봄 필요 시</li> </ol> <p>③ 자녀의 재량휴업일, 방학, 수능시험일, <u>자녀병가</u> 등의 사유로는 <u>자녀돌봄 휴가</u>를 신청할 수 없다.</p> <p>④ <u>자녀돌봄휴가</u>는 최대 연 2일(<u>자녀가 둘 이상, 자녀가 장애인, 한부모 종사자인 경우 연 3일</u>) 신청할 수 있으며 반일 단위로 분할하여 사용이 가능하다.</p> | <p><b>제21조의3(서울시가족돌봄휴가)</b></p> <p>① 복지관은 <u>미성년 자녀(장애인 자녀는 연령제한 없음), 배우자, 부모(배우자 부모)를 둔 직원에게 가족돌봄 휴가</u>를 줄 수 있다.</p> <p>② <u>가족돌봄휴가</u>는 다음 각 호의 해당할 경우 신청할 수 있으며, 증빙서(행사안내문, 가정통신문, 휴대폰 문자, 병원진료 영수증, 영유아 건강검진결과표, <u>가족관계증명서</u> 등)를 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 변동 없음.</li> <li>2. 변동 없음.</li> <li>3. <u>미성년 자녀 또는 장애 자녀의 병원 진료(검진) 및 사고·질병에 따른 돌봄 필요 시</u></li> <li>4. <u>감염병 예방 및 관리에 관한 법률에 따른 필수 예방접종시</u></li> <li>5. <u>질병, 노령, 사고 등의 사유로 부모(배우자 부모), 배우자를 병원 치료 및 입·퇴원 동행, 사고·질병에 따른 돌봄이 필요한 경우</u></li> </ol> <p>③ <u>자녀의 재량휴업일, 방학, 수능시험일, 학원상담의 사유로는 가족돌봄 휴가</u>를 신청할 수 없다.</p> <p>④ <u>가족돌봄휴가</u>는 최대 연 3일(<u>자녀가 둘 이상, 자녀가 장애인, 한부모 종사자인 경우 연 3일</u>) 신청할 수 있으며 반일 단위로 분할하여 사용이 가능하다.</p> | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>■ 「2025년 서울시 사회 복지시설 종사자 처우 개선계획」의 돌봄휴가 명칭변경 반영, 본 규정 제21조의2(가족돌봄휴가)와 조 명칭이 중복되기에 서울시가족돌봄휴가로 명칭변경, 가족돌봄휴가 대상자 확대 적용</p> <p>■ 휴가대상자 확대 적용에 따른 증빙서류 추가 및 3,4,5호 추가 반영</p> <p>■ 명칭변경 및 휴가일수 확대적용</p> |
| <p><b>신설</b></p>   | <p><b>제21조의6(퇴직준비휴가)</b></p> <p>① 복지관은 <u>사회복지분야에서 30년 이상 근무</u></p>   | <p><b>[신설]</b></p> <p>■ 「2025년 서울시 사회</p>  |

「복무규정」 개정(안) 본문

| 현 행   | 개정 (안)  | 개정 사유  |
|---|---|--|
|   | <p>한 시설 종사자에게 퇴직준비휴가를 부여할 수 있다.</p> <p>② 퇴직준비휴가는 다음 각호의 두 가지 조건을 모두 충족한 자에 한하여 사용가능하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>30년 이상의 사회복지 경력자(법인 및 시설 경력 포함)</li> <li>퇴직 전 서울시 관할 사회복지시설에서 15년 이상 근무한 자</li> </ol> <p>- 단, 서울시 단일 임금제가 적용되지 않는 시설(어린이집, 노인장기요양법 적용 시설 등)은 제외한다.</p> <p>③ 퇴직준비휴가는 최대 10일 유급휴가를 사용할 수 있으며, 장기근속휴가(최대 5일)와 함께 사용가능하다.</p> <p>- 다만, 업무의 공백을 최소화하기 위해 연가, 퇴직휴가 및 장기근속휴가를 연속적으로 사용할 수 없다.</p>  | <p>복지시설 종사자 처우 개선 계획」 퇴직준비휴가 신설 반영</p>   |
| <p><b>제23조(산전·후 휴가 등)</b></p> <p>① 복지관은 임신 중인 여성 직원에게 90일간의 휴가를 주어야 하며, 특히 산후 45일을 보장하여야 한다. 이 경우 최초 60일은 복지관에서 통상임금을 지급한다.</p> <p>② 복지관은 임신 중인 여성 직원에게 시간 외근로를 시키지 못하며, 여성 직원의 청구가 있는 경우 경이한 근무로 전환시켜야 한다.</p> <p>③ 임신 중인 여성 직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지</li> <li>임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</li> <li>임신기간이 16주 이상 또는 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</li> <li>임신기간이 22주 이상 또는 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지</li> <li>임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산</li> </ol> | <p><b>제23조(산전·후 휴가 등)</b></p> <p>① 복지관은 임신 중인 여성 직원에게 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 휴가를 주어야 하며, 특히 산후 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)을 보장하여야 한다. 이 경우 최초 60일은 복지관에서 통상임금을 지급한다.</p> <p>② 변동 없음</p> <p>③ 임신 중인 여성 직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</li> <li><del>임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</del></li> <li>임신기간이 16주 이상 또는 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</li> <li>임신기간이 22주 이상 또는 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지</li> </ol> | <p><b>[변경]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「근로기준법」 제74조 (임산부의 보호) ①항 반영</li> <li>「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ③항 각 호 반영에 따른 변경, 본 조 ③항 2호 삭제에 따른 호 번호 순연 적용</li> </ul> |

「복무규정」 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)   | 개정 사유  |
|--|--|--|
| 한 날로부터 90일까지   | 4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산 한 날로부터 90일까지   |  |
| <b>제23조2(난임치료휴가)</b><br>① 복지관은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에는 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 해당 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.<br>② 복지관은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.  | <b>제23조2(난임치료휴가)</b><br>① 복지관은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에는 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 해당 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.<br>② 변동 없음.<br>③ 복지관은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구업무 처리하는 과정에서 알게된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.    | <b>[변경·추가]</b><br>■ 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조의3(난임치료휴가) ①항 반영<br>■ 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조의3(난임치료휴가) ③항 반영, 신설 |
| <b>제24조(배우자 출산휴가)</b><br>① 복지관은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하“배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.<br>② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.<br>③ 배우자 출산휴가는 직원의 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.<br>④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.<br>⑤ 복지관은 배우자 출산휴가를 이유로 직원을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다. | <b>제24조(배우자 출산휴가)</b><br>① 복지관은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하“배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. 다만, 유급휴가 임금 지급 시 직원이 고용보험에서 배우자 출산휴가급여를 지급받은 경우에는 그 금액을 제외한 나머지 차액을 지급한다.<br>② 변동 없음.<br>③ 배우자 출산휴가는 직원의 배우자가 출산한 날로부터 120일이 지나면 청구할 수 없다.<br>④ 배우자 출산휴가는 직원의 배우자가 출산한 날로부터 네 번에 나누어 사용(분할 3회)할 수 있다.<br>⑤ 변동 없음. | <b>[변경·추가]</b><br>■ 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조의2(배우자 출산 반영  |

「운영위원회 규정」 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)  | 개정 사유   |
|--|---|---|
| <b>제3조(위원회의 구성)</b><br>① 위원회는 위원장 및 관장 각 1인을 포함 5인 이상 15인 이하의 위원으로 구성한다.<br>② 위원회의 위원은 다음 각 호의 1에 해당하는 자 | <b>제3조(위원회의 구성)</b><br>① 위원회는 위원장 및 관장 각 1인을 포함 5인 이상 15인 이하의 위원으로 구성한다.<br>다만, ②항 각 호 중 같은 호에 해당하는 위원이 2 | <b>[추가]</b><br>■ 「사회복지사업법 시행규칙」 제24조(운영위원회의 설치 및 운영 등) 반영 |



## 「운영위원회 규정」 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)  | 개정 사유 |
|--|---|-------|
| <p>중에서 복지관의 추천을 받아 구청장이 임명 또는 위촉한다. 다만 제5호에 해당하는 자의 경우에는 관장의 추천을 받지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 복지관장</li> <li>2. 복지관 이용자 대표</li> <li>3. 지역주민</li> <li>4. 후원자 대표</li> <li>5. 관계 공무원</li> <li>6. 복지관 종사자 대표</li> <li>7. 이용자 보호자 대표</li> <li>8. 기타 복지관 운영에 관하여 전문적인 지식과 경험이 풍부한 자</li> </ol> <p>③ 위원회의 위원장은 위원 중에서 호선한다.</p> <p>④ 위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있고 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임 기간으로 한다.</p> <p>⑤ 위원회에서는 부위원장과 간사 1인을 둘 수 있으며, 이 경우 위원장이 임명한다.</p> | <p style="color: red;">명을 초과하여서는 아니된다.</p> <p>② ~⑤ 변동 없음.</p> |       |

## 2. 「노인종합복지관 공통운영규정」 제7차 개정(안)

### ■ 제·개정 경과

1. 서울가톨릭사회복지회 산하 「노인종합복지관 공통운영규정」 제정(임시이사회 승인, 2012. 06. 19.)
2. 제1차 개정(정기이사회 승인, 2016. 02. 17.)
3. 제2차 개정(정기이사회 승인, 2017. 02. 23.)
4. 제3차 개정(정기이사회 승인, 2020. 02. 19.)
5. 제4차 개정(임시이사회 승인, 2021. 05. 25.)
6. 제5차 개정(정기이사회 승인, 2023. 02. 17.)
7. 제6차 개정(임시이사회 승인, 2023. 10. 17.)

### ■ 개정 사유

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축), 제19조의 3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등), 제19조의 4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 개정 사항 반영
2. 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서), 제74조(임산부의 보호) 개정 사항 반영
3. '2025년 사회복지시설 관리 안내' 시설운영위원회 원격화상회의 인정 내용 반영

## 개정(안) 주요 내용

| 구분   | 주요 내용   |
|------|---|
| 인사규정 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제21조의 2(임금의 계산 및 지급방법) ③항 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제48조 의거 임금대장 및 임금명세서 관련 필수 기재사항 반영</li> </ul> </li> <li>■ 제35조(육아휴직) ②항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 육아휴직 분할 사용횟수를 2회에서 3회로 개정</li> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의거하여 1)부, 모 모두 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용하거나, 2) 「한부모가족지원법」에 따른 한부모 가족인 경우, 3) 자녀가 중증 장애인 경우 육아휴직을 현행 1년에서 최대 6개월을 더 사용할 수 있도록 반영</li> </ul> </li> </ul>   |
| 복무규정 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제20조 (여성 직원의 야간근로 및 휴일근로) ②항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제70조 제2항 의거 임신부·연소자의 야간 및 휴일근로 제한에 대한 내용 반영</li> </ul> </li> <li>■ 제30조(산전·후 휴가 등) ①, ③항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 의거 미숙아를 출산하여 자녀가 신생아 집중치료실에 입원한 경우 산전·후 휴가는 최대 100일간 사용할 수 있도록 하며, 출산휴가 급여는 고용보험에서 지원하도록 개정</li> <li>⇒ 「근로기준법 시행령」 제43조 의거 임신기간 15주 이내 유산 또는 사산한 근로자인 경우 휴가는 유산 또는 사산할 날로부터 10일까지 지원으로 내용 추가</li> </ul> </li> <li>■ 제30조의 2(난임치료휴가) ①항 개정, ④항 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 의거 난임치료휴가 기간을 연간 3일에서 연간 6일로 확대하며, 유급휴가기간은 1일에서 2일로 확대 개정</li> <li>⇒ 난임치료휴가 청구과정에서 알게되는 질환, 치료내용 등의 정보를 누설하지 않도록 비밀유지 의무 신설</li> </ul> </li> <li>■ 제31조(배우자 출산휴가) ①, ③, ④항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 의거 현행 10일에서 20일로 개정, 청구 기간을 현행 배우자 출산일로부터 90일 이내 청구에서 120일까지 청구, 사용으로 개정</li> <li>⇒ 분할 사용횟수를 1회에서 3회로 개정</li> </ul> </li> <li>■ 제33조(육아기 근로시간 단축) ①, ④항 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 의거 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자에서 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자로 개정</li> <li>⇒ 육아휴직 미사용기간은 두 배 가산하여 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있으며, 육아휴직을 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 최대 3년까지 사용할 수 있도록 개정</li> </ul> </li> <li>■ 제35조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ②항 개정, ③항 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 육아기 근로시간 단축은 최소 1개월 단위로 분할 사용이 가능하도록 개정</li> <li>⇒ 연차일수 산정 시 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 기간을 정상 출근한 기간처럼 처리하여 연차휴가를 산정한다.</li> </ul> </li> <li>■ 제36조(임신기 근로시간 단축) ①항 개정, ③, ④항 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 의거 임신기 근로시간 단축 대상은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후인 여성 근로자로 개정</li> </ul> </li> </ul> |

|           |  |
|-----------|--|
|           | <p>➡ 조기 진통, 다태아 임신 등으로 유산, 조산 등의 위험이 있다는 의사의 진단을 받은 고위험 임신 부의 경우(고용노동부령으로 19대 질환 선정) 임신 전 기간에 대해 임신기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 신설</p> <p>➡ 연차일수 산정 시 임신기 근로시간 단축제도를 사용한 기간을 정상 출근한 기간처럼 처리하여 연차휴가를 산정한다.</p> <p>■ 제40조 (유급병가) ③항 삭제</p> <p>➡ 진단서상 요양기간과 규정상 휴가기간 산정이 맞지 않아 내용 삭제</p> <p>■ 제42조 (가족돌봄 휴가) 조항 제목과 내용 변경</p> <p>➡ ‘서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획’ 2025년 돌봄대상 및 지원내용 확대로 내용 반영</p> <p>■ 제42조의1(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) 신설</p> <p>➡ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의 3 의거 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사항 반영</p> |
| 운영<br>위원회 | <p>■ 제6조(회의)</p> <p>➡ 국가감염병 확산 등의 특수상황 이외에도 시설운영위원회의 활성화를 위하여 원격화상회의를 인정하는 근거 반영</p>   |

※ 이하, 개정(안) 본문 참조.

| 「인사규정」 개정(안) 본문   |  |   |
|---|--|---|
| 현 행   | 개정 (안)   | 개정 사유   |
| 제3장 채용  | 제3장 채용   |   |
| <p>제21조의 2(임금의 계산 및 지급방법)</p> <p>① 임금은 매월 초일부터 말일까지를 산정기간으로 하여 해당 월 지정일에 직원 명의의 예금계좌에 입금하여 지급한다. 다만, 지급일이 토요일 또는 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급한다.</p> <p>② 신규채용, 승진, 전보, 퇴직 등의 사유로 임금을 정산하는 경우에는 서울시 예산편성 지침에 따른다.</p> | <p>제21조의 2(임금의 계산 및 지급방법)</p> <p>①~② 변동 없음.</p> <p>③ 복지관은 임금대장을 작성하고 직원에게 임금의 구성항목, 계산방법, 공제내역 등이 적힌 임금명세서를 임금을 지급할 때마다 작성하여 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.</p> | <p>[추가]</p> <p>「근로기준법」 제48조 2021. 11. 19. 개정 내용 적용</p> <p>■ 임금대장 및 임금명세서 관련 필수 기재사항 반영</p>        |
| 제6장 휴직  | 제6장 휴직   |   |
| <p>제35조(육아휴직)</p> <p>① 시설은 임신 중인 여성 직원이 모성 보호를 위해 신청하거나 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다.)을 신청하는 경우 허용한다. 다만, 다음의 경</p>                                      | <p>제35조(육아휴직)</p> <p>① 변동 없음.</p> <p>1. 변동 없음.</p> <p>② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 3회에 나누어 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원이 모성 보호</p>  | <p>[변경·추가]</p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <p>■ 육아휴직 분할사용 횟수 반영</p> |

「인사규정」 개정(안) 본문

| 현 행   | 개정 (안)   | 개정 사유                        |
|---|--|------------------------------|
| <p>우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 시설에서 계속근로기간이 6개월 미만인 직원</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 2회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원이 모성 보호를 위해 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다.</p> <p>③ 시설은 육아휴직을 이유로 해고, 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며 육아 휴직동안은 당해 직원을 해고할 수 없다. 다만 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 시설은 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키며, 육아휴직 기간은 근속연수에 포함한다.</p> | <p>를 위해 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.</p> <p>1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</p> <p>2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모</p> <p>3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</p> <p>③~④ 변동 없음.</p> | <p>■ 육아휴직 추가 사용 가능 사항 신설</p> |

「복무규정」 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)  | 개정 사유   |
|--|---|---|
| 제3장 근로시간 및 휴게시간  | 제3장 근로시간 및 휴게시간   |   |
| <p>제20조 (여성 직원의 야간근로 및 휴일근로)</p> <p>① 시설은 여성직원에 대하여 야간근로와 휴일근로를 시키려면 당해 직원의 동의를 얻어야 한다.</p> <p>② 시설은 임신부에 대해서는 야간근로 및 휴일근로를 시키지 아니하나, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우</p> <p>2. 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하는 경우</p> <p>③ 시설은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6</p> | <p>제20조 (여성 직원의 야간근로 및 휴일근로)</p> <p>① 변동 없음.</p> <p>② 시설은 임신부와 18세 미만인 근로자에 대해서는 야간근로 및 휴일근로를 시키지 아니하나, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우</p> <p>2. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우</p> <p>3. 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하는 경우</p> <p>③~④ 변동 없음.</p> | <p>[추가]</p> <p>「근로기준법」 제70조 제2항 적용</p> <p>■ 임신부·연소자의 야간 및 휴일근로 제한에 대한 내용 추가</p> |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p> <p>④ 시설은 ③항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.</p>   |  |  |
| 제4장 휴일 및 휴가   | 제4장 휴일 및 휴가  |  |
| <p><b>제30조(산전·후 휴가 등)</b></p> <p>① 시설은 임신 중인 여성 직원에게 90일간의 휴가를 주어야 하며, 특히 산후 45일을 보장하여야 한다. 이 경우 최초 60일은 시설에서 통상임금을 지급한다.</p> <p>② 시설은 임신 중인 여성 직원에게 시간 외 근로를 시키지 못하며, 여성 직원의 청구가 있는 경우 경이한 근무로 전환시켜야 한다.</p> <p>③ 임신 중인 여성 직원이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 16주 이상 또는 21주 이내인 경우<br/>: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</li> <li>2. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 22주 이상 또는 27주 이내인 경우<br/>: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지</li> <li>3. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지</li> </ol> | <p><b>제30조(산전·후 휴가 등)</b></p> <p>① 시설은 임신 중인 여성 직원에게 90일(미숙아를 출산한 경우 100일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 120일)간의 휴가를 주어야 하며, 특히 산후 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 60일)을 보장하여야 한다. 이 경우 최초 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 시설에서 통상임금을 지급한다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 임신 중인 여성 직원이 <del>임신 15주 이후</del> 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 15주 이내인 경우<br/>: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</li> <li>2. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 16주 이상 또는 21주 이내인 경우<br/>: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</li> <li>3. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 22주 이상 또는 27주 이내인 경우<br/>: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지</li> <li>4. 임신기간이 28주 이상인 경우<br/>: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지</li> </ol> | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>「근로기준법」2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 산전후휴가 기간 추가 내용 반영</li> <li>■ 유산 또는 사산한 경우 휴가 지원 내용 추가</li> </ul>         |
| <p><b>제30조의 2(난임치료휴가)</b></p> <p>① 시설장은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 3일</u> 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 <u>최초 1일</u>은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를</p>  | <p><b>제30조의 2(난임치료휴가)</b></p> <p>① 시설장은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 6일</u> 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 <u>최초 2일</u>은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우</p>   | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 난임치료 휴가기간 확대 적용</li> <li>■ 비밀유지 의무 신설 추가</li> </ul> |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>변경할 수 있다.</p> <p>② 시설장은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</p>  | <p>에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 변동 없음.</p> <p>④ 난임치료휴가 청구과정에서 알게되는 질환, 치료내용 등의 정보를 누설하지 않도록 비밀유지를 한다.</p>  |   |
| <p><b>제31조(배우자 출산휴가)</b></p> <p>① 시설은 직원이 배우자 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 직원의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 시설은 배우자 출산휴가를 이유로 직원을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>  | <p><b>제31조(배우자 출산휴가)</b></p> <p>① 시설은 직원이 배우자 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 직원의 배우자가 출산한 날부터 120일까지 청구, 사용할 수 있다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 변동 없음.</p>   | <p><b>[변경]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 배우자 출산휴가 사용 일수, 청구기간, 분할 사용 횟수 내용 반영</li> </ul>                 |
| <p><b>제33조 (육아기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 시설은 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀 직원이 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 시설이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근시간 조정 등 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다.</p> <p>③ 시설이 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아</p> | <p><b>제33조 (육아기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 시설은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 남녀 직원이 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②~③ 변동 없음.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직 미사용 기간은 두 배 가산하여 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있으며, 육아휴직을 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 최대 3년까지 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 변동 없음.</p> | <p><b>[변경]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 육아기 단축근로 신청 대상 내용 반영</li> <li>■ 육아기 단축근로 사용 기간 내용 반영</li> </ul> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p><u>니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</u></p> <p>⑤ 시설은 직원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증명서류를 제공하는 등 적극 협조한다.</p>   |   |   |
| <p><b>제35조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)</b></p> <p>① 직원은 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>② 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 직원에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.</p>               | <p><b>제35조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)</b></p> <p>① 변동 없음.</p> <p>② 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 직원에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.</p> <p>③ 연차일수 산정 시 육아기 근로시간 단축제도를 사용한 기간을 정상 출근한 기간처럼 처리하여 연차휴가를 산정한다.</p>  | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 육아기 단축근로 분할 사용 내용 반영</li> <li>■ 연차일수 산정내용 추가 반영</li> </ul>                   |
| <p><b>제36조(임신기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 시설은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p> <p>② 직원은 제1항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감하지 아니한다.</p> | <p><b>제36조(임신기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 시설은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 조기 진통, 다태아 임신 등으로 유산, 조산 등의 위험이 있다는 의사의 진단을 받은 고위험 임신부의 경우(고용노동부령으로 19대 질환 선정) 임신 전 기간에 대해 임신기 근로시간 단축을 사용할 수 있다.</p> <p>④ 연차일수 산정 시 임신기 근로시간 단축제도를 사용한 기간을 정상 출근한 기간처럼 처리하여 연차휴가를 산정한다.</p> | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 임신기 근로시간 단축 사용 기준 반영</li> <li>■ 고위험 임신부 사용 내용 추가, 연차일수 산정내용 추가 반영</li> </ul> |
| <p><b>제40조 (유급병가)</b></p> <p>① 시설장은 소속 직원이 의사의 진단서 및 진료확인서를 제출하는 입원, 수술, 통원 치료 등 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우 연 60일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있다.</p>  | <p><b>제40조 (유급병가)</b></p> <p>①~② 변동 없음.</p> <p>⑤ <del>휴가기간이 30일 이상 계속 되는 경우 그 휴가일수에 토요일과 공휴일은 산입한다.</del></p> <p>③ 진단서 등을 제출하여야 함에도 제출</p>  | <p><b>[삭제]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 진단서상 요양기간과 규정상 휴가기간 산정이 맞지 않아 삭제</li> </ul>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때</p> <p>2. 감염병에 걸려 그 종사자의 출근이 다른 종사자 또는 이용자의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때(의사진단서로만 가능)</p> <p>3. 통원치료는 입원, 수술과 직접 관련된 사유에 한해서만 가능(입원 및 수술 내용 기재 및 증빙서류 제출 필요)</p> <p>② 병가일수는 1월 1일부터 12월 31일까지 1년 단위로 계산하며, 연간 누계 6일까지는 진료확인서만으로 병가를 인정할 수 있으나, 병가일이 7일 이상일 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.</p> <p>③ 휴가기간이 30일 이상 계속 되는 경우 그 휴가일수에 토요일과 공휴일은 산입한다.</p> <p>④ 진단서 등을 제출하여야 함에도 제출하지 못한 경우에는 연가일수에서 공제한다.</p> <p>⑤ 보험처리(산업재해보상보험, 자동차보험, 재난배상책임보험, 영업배상책임보험 등) 등 별도의 보상지원체계가 있는 경우 우선 적용 후 월급여액의 부족한 금액만큼 소급하여 지원한다.</p> <p>⑥ 병가는 단순통원치료로 가능한 질병의 경우는 제외된다.</p> | <p>하지 못한 경우에는 연가일수에서 공제한다.</p> <p>④ 보험처리(산업재해보상보험, 자동차보험, 재난배상책임보험, 영업배상책임보험 등) 등 별도의 보상지원체계가 있는 경우 우선 적용 후 월급여액의 부족한 금액만큼 소급하여 지원한다.</p> <p>⑤ 병가는 단순통원치료로 가능한 질병의 경우는 제외된다.</p> |   |
| <p><b>제42조(자녀돌봄 휴가)</b> ① 어린이집·유치원·초·중고 자녀를 둔 직원은 자녀의 입학식, 졸업식, 학부모 총회·설명회·상담, 운동회 등 학교 공식 행사의 참여 및 어린이집·학교휴원·휴교의 경우(감염병 확산 등으로 인한 재택수업 등 포함)와 병원진료(검진) 및 사고·질병에 따른 돌봄 필요시 연 2일 유급휴가를 신청할 수 있다.</p> <p>② 자녀가 장애인이거나 한부모 종사자의 경우 자녀가 1명이더라도 연간3일의 휴가를 사용할 수 있다.</p> <p>③ 제1항과 제2항의 휴가 사용을 위해서는 다음의 각호를 따른다.</p> <p>1. 휴가 사용을 위해서는 행사안내문, 가정통신문, SNS 알림, 병원진료 영수증, 영유아 건강검진결과표 등의 증빙을 제출하여야 한다.</p> <p>2. 종사자가 부부일 경우 각각 사용 가능</p> <p>3. 반일 단위(4시간)로 분할하여 사용 가능</p> <p>4. 재량휴일, 방학, 수능시험일 등의 사유로</p>  | <p><b>제42조(가족돌봄 휴가)</b> 시설은 「서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획」의 가족돌봄 휴가를 시행하며 구체적인 내용은 해당 지침을 따른다.</p>   | <p><b>[변경]</b></p> <p>「2025년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획」 지원확대 내용 반영</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 명칭: 자녀돌봄휴가→가족돌봄휴가</li> <li>■ 대상: 미성년자녀를 둔 종사자→가족의 돌봄 지원이 필요한 전 종사자</li> <li>■ 일수: 유급 2일→유급 3일</li> </ul> |



|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>는 사용이 불가하다.</p> <p>④ 미성년 자녀에 대해 연간 2일, 자녀가 2명 이상인 경우 3일의 휴가를 사용 할 수 있다.</p> |  |  |
| <p>신설</p>  | <p><b>제42조의 1(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)</b></p> <p>① 시설은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 직원이 가족의 질병이나 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우</li> <li>2. 직원이 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우</li> <li>3. 55세 이상의 직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우</li> <li>4. 근로자의 학업을 위한 경우</li> </ol> <p>② 시설은 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간을 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘지 않는다.</p> <p>③ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 직원은 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.</p> | <p><b>[신설]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3 관련 2021.01. 01. 시행 적용</p> <p>■ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사항 반영</p> |

| 운영위원회 규정 개정(안) 본문  |  |  |
|--|--|--|
| 현 행  | 개정 (안)   | 개정 사유  |
| <p><b>제6조(회의)</b></p> <p>① 위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 된다.</p> <p>② 위원회의 회의는 다음의 경우에 소집한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 정기회의</li> <li>2. 위원장의 소집요구가 있는 경우</li> <li>3. 재적위원 3분의 1이상의 소집요구가 있는 경우</li> </ol> <p>③ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석</p> | <p><b>제6조(회의)</b></p> <p>①~④ 변동 없음.</p> <p>⑤ 회의는 대면으로 진행하여야 하나, 다음의 요건을 모두 충족하는 경우 원격 영상회의와 같은 전자적 회의도 가능하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 운영위원회 출석을 요하는 사람들이 동시에 모두 참여할 수 있는 방식</li> <li>2. 참여자가 운영위원회 위원임을 확인</li> </ol> | <p><b>[추가]</b></p> <p>「사회복지시설관리안내」 보건복지부 발간, 2024년, 2025년 내용 반영</p> <p>■ 국가감염병 확산 등의 특수상황 이외에도 시설운영위원회의 활성화 위하여 원격화상회의를 인정하는 근</p> |

|   |  |             |
|---|--|-------------|
| <p>위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>④ 공무원인 위원은 공무국외여행 등 회의참석에 불가능한 경우 그 직급 하급자로 하여금 회의에 참석하여 발언 또는 의결케 할 수 있다.</p> | <p>할 수 있어야 함</p> <p>3. 일방적인 의사전달이 아닌 참여자 상호 간 의견 교환이 가능하여야 함</p> <p>4. 분쟁의 소지 해소를 위하여 회의 개최 증빙자료를 보관하여야 함.</p> | <p>거 반영</p> |
|---|--|-------------|

### 3. 「종합사회복지관 공통운영규정」 제7차 개정(안)

#### ■ 제개정 경과

1. 서울가톨릭사회복지회 산하 「종합사회복지관 공통운영규정」 제정(임시이사회 승인, 2012.06.19.)
2. 제1차 개정(법인 임시이사회 승인, 2014.09.30.)
3. 제2차 개정(법인 임시이사회 승인, 2016.10.26.)
4. 제3차 개정(법인 정기이사회 승인, 2018.02.23.)
5. 제4차 개정(법인 임시이사회 승인, 2020.10.28.)
6. 제5차 개정(법인 임시이사회 승인, 2022.12.20.)
7. 제6차 개정(법인 임시이사회 승인, 2024.10.29.)

#### ■ 개정 사유

1. 지난 2024.10.29. 「종합사회복지관 공통운영규정」 제6차 개정 이후 「근로기준법», 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 사항 반영
2. 「서울시 종합사회복지관 운영지원 안내」에 의거하여 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획 내용 반영

#### ■ 개정(안)의 각 영역별 주요 내용

| 영역별      | 개정(안) 주요 내용  |
|----------|--|
| 인사<br>규정 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제10조(위원회 개최 통지) 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 인사위원회 개최 통보 업무 간소화</li> </ul> </li> <li>■ 제35조(육아휴직) ②항 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 육아휴직 분할 사용횟수를 2회에서 3회로 확대</li> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의거하여 1) 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모, 2) 한부모가족지원법에 따른 부 또는 모, 3) 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모의 경우 육아휴직을 현행 1년에서 6개월을 추가로 사용할 수 있도록 반영</li> </ul> </li> </ul> |
| 복무<br>규정 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제13조(여성 직원의 야간근로 및 휴일근로 등) ③항 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)에 의거 임신기 근로시간 단축 청구 대상을 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후인 여성 직원으로 변경</li> <li>⇒ 「근로기준법 시행규칙」 제12조의3(유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 범위)에 의거 유산 조산 등 위험이 있는 여성 직원의 경우 의사의 진단을 받아 임신 전(全)기간에 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 개정</li> </ul> </li> </ul>  |

### 3. 「종합사회복지관 공통운영규정」 제7차 개정(안)

| 영역별 | 개정(안) 주요 내용   |
|-----|---|
|     | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제18조(연차유급휴가) ⑦항 일부 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가)에 의거 연차일수 산정 시 임신기·육아기 근로시간 단축제도를 사용한 기간을 정상 출근한 것으로 산정</li> </ul> </li> <li>■ 제19조의1(기타 유급휴가) 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「서울시 종합사회복지관 운영지원 안내」에 의거 가족돌봄휴가, 퇴직준비휴가 등 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획 반영</li> </ul> </li> <li>■ 제25조(임산부의 보호) ①항, ③항 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)에 의거 미숙아를 출산한 경우 산전·후 휴가를 100일간 사용할 수 있도록 개정</li> <li>⇒ 「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등)에 의거 임신기간 15주 이내 유산 또는 사산한 경우 휴가는 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 사용할 수 있도록 개정</li> </ul> </li> <li>■ 제25조의1(난임치료 휴가) ①항 개정, ③항 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3(난임치료휴가)에 의거 난임치료 휴가기간을 현행 연간 3일에서 연간 6일로 확대하며, 최초 2일은 유급휴가로 개정</li> <li>⇒ 난임치료휴가 청구과정에서 알게 된 사실의 정보를 누설하지 않도록 비밀유지 의무사항 신설</li> </ul> </li> <li>■ 제26조(배우자 출산휴가) ①, ③, ④항 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2(배우자 출산휴가)에 의거 배우자 출산휴가를 현행 10일에서 20일로 확대, 청구기간을 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내 청구에서 120일까지 확대, 분할 사용횟수 1회에서 3회로 변경</li> </ul> </li> <li>■ 제27조의1(육아기 근로시간 단축) ①, ④, ⑥항 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축)에 의거 신청 대상 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자에서 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자로 확대</li> <li>⇒ 육아휴직 미사용 기간은 두 배 가산하여 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있도록 개정</li> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)에 의거 육아기 근로시간 단축은 최소 1개월 단위로 분할 사용이 가능하도록 개정</li> </ul> </li> <li>■ 제51조(복리후생 계획수립, 실시) 일부 개정 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「서울시 종합사회복지관 운영지원 안내」 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획에 따른 직원 복리후생 항목 추가</li> </ul> </li> </ul> |

※ 32면, 개정(안) 본문 참조

| 현행   | 개정 (안)  | 사유  |
|--|---|---|
| <p><b>제10조(위원회 개최 통지)</b></p> <p>① 위원장은 위원회 일정을 검토하여 각 위원들에게 위원회 개최 계획을 통지하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 통지서에는 일시, 장소 및 의제 등을 기재하여야 하며 위원회 개최 5일전까지 그 안건을 명시하여 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 위원장의 요청으로 긴급하게 위원회를 개최하는 경우에는 예외로 한다.</p>  | <p><b>제10조(위원회 개최 통지)</b></p> <p>① 위원장은 위원회 일정 및 의결사항을 검토하여 회의 개최 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보한다.</p> <p>② 삭제</p>   | <p><b>[변경·삭제]</b></p> <p>■ 인사위원회 개최 통보 업무 간소화</p> <p>■ ②항 삭제</p>  |
| <p><b>제35조(육아휴직)</b></p> <p>① 복지관은 임신 중인 여성 직원이 모성 보호를 위해 신청하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 직원이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다.)을 신청하는 경우 허용한다. 다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 기관에서 계속근로기간이 6개월 미만인 직원</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 2회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원이 모성 보호를 위해 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다.</p> <p>③ 복지관은 육아휴직을 이유로 해고, 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며 육아휴직 기간에는 당해 직원을 해고할 수 없다. 다만 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 복지관은 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키며, 육아휴직 기간은 근속연수에 포함한다.</p> | <p><b>제35조(육아휴직)</b></p> <p>① 변동 없음.</p> <p>1. 변동 없음.</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 3회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 직원이 모성 보호를 위해 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있다.</p> <p>1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</p> <p>2. 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 부 또는 모</p> <p>3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</p> <p>③~④ 변동 없음.</p> | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」</p> <p>■ 제19조(육아휴직)②항 개정 내용 반영</p> <p>■ 제19의 4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ①항 개정내용 반영(시행일 2025.02.23.)</p> <p>■ 육아휴직 분할사용 횟수 확대</p> <p>■ 육아휴직 추가 사용이 가능한 경우를 반영</p> |



「복무규정」 개정(안) 본문

| 현 행  | 개 정 (안)   | 사 유   |
|--|---|---|
| <p><b>제13조(여성 직원의 야간근로 및 휴일근로등)</b></p> <p>① 복지관은 여성직원에 대하여 야간근로와 휴일근로를 시키려면 당해 직원의 동의를 얻어야 한다.</p> <p>② 복지관은 임신부와 18세 미만의 여성직원에 대해서는 야간근로 및 휴일근로를 시키지 아니하나, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의가 있는 경우</li> <li>2. 임신 중인 여성이 명시적으로 청구하는 경우</li> </ol> <p>③ 복지관은 임신 후 12주내 또는 36주 이후 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만의 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p> <p>④ 복지관은 ③항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.</p> | <p><b>제13조(여성 직원의 야간근로 및 휴일근로등)</b></p> <p>①~② 변동 없음.</p> <p>③ 복지관은 임신후 12주 이내 또는 32주 이후 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. (「근로기준법 시행규칙」 제12조의3에서 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 직원의 경우 의사의 진단을 받아 전(全)기간 신청이 가능하다) 다만, 1일 근로시간 8시간 미만의 직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.</p> <p>④ 변동 없음.</p>           | <p><b>[변경·추가]</b></p> <p>「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ⑦항 개정사항 반영(시행일2025. 02. 23.)</p> <p>「근로기준법 시행규칙」 제12조의3(유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 범위) 신설 내용 반영(시행일2025. 02. 23.)</p> <p>■ 임신기 근로시간 단축 청구 기간 기준 확대</p> <p>■ 유산·조산 위험으로부터 임신 근로자와 태아를 보호하기 위해 임신 전(全) 기간 근로시간 단축 신청 허용</p> |
| <p><b>제18조(연차유급휴가)</b></p> <p>① 1년간 80퍼센트 이상 출근한 직원에 대하여는 15일의 유급휴가를 준다.</p> <p>② 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 직원 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 직원에 대하여는 1개월 개근시 1일의 유급 휴가를 준다.</p> <p>③ 삭제</p> <p>④ 3년 이상 계속근로한 직원에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로연수 때 2년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 이러한 가산휴가를 포함하여 그 휴가 총 일수는 25일을 한도로 한다.</p>   | <p><b>제18조(연차유급휴가)</b></p> <p>①~⑥ 변동 없음.</p> <p>⑦ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ~3. 변동 없음.</li> <li>4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</li> <li>5. 「근로기준법」 제74조 제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</li> </ol> | <p><b>[추가]</b></p> <p>「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ⑥항 4호, 5호 개정사항 반영(시행일2025. 02. 23.)</p> <p>■ 현행: 육아기, 임신기 근로시간 단축 사용 시 근로시간 비례 연차 산정→개정:근로시간 단축 사용과 무관하게 출근한 것으로 연차를 산정</p>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>⑤ 연차유급휴가를 사용하고자 하는 자는 소속 부서장에게 최소한 휴가사용 7일 전에 신청하여야 한다. 다만, 이러한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 지장을 초래하는 경우에는 기관장이 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>⑥ 법인 인사이동에 따른 휴가일수는 근무의 연속으로 인정한다.</p> <p>⑦ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간</li> <li>2. 임신 중의 여성이 근로기준법 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간</li> <li>3. 「남녀고용평등 일·가정 양립지원에 관한 법률」제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간</li> </ol> <p>⑧ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 직원의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> | <p>⑧ 변동 없음.</p>  |   |
| <p><b>제19조의1(기타 유급휴가)</b></p> <p>지방자치단체의 사회복지시설 종사자 처우개선 계획에 따라 기타 유급휴가(자녀돌봄휴가, 유급병가, 장기근속휴가 등)를 줄 수 있으며 세부사항은 해당 지침을 따른다.</p>  | <p><b>제19조의1(기타 유급휴가)</b></p> <p>지방자치단체의 사회복지시설 종사자 처우개선 계획에 따라 기타 유급휴가(가족돌봄휴가, 유급병가, 장기근속휴가, 퇴직준비휴가 등)에 대한 세부사항은 해당 지침에 따르며, 관련 내용의 제·개정은 관장의 승인을 받는다.</p>  | <p><b>[변경]</b></p> <p>「서울시 종합사회복지관 운영 지원 안내」 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획 반영</p> <p>■ 자녀돌봄휴가를 가족돌봄휴가로 변경, 퇴직준비휴가 추가 등</p> |
| <p><b>제25조(임산부의 보호)</b></p> <p>① 복지관은 임신 중인 여성 직원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p> <p>② 복지관은 임신 중인 여성 직원에게</p>   | <p><b>제25조(임산부의 보호)</b></p> <p>① 복지관은 임신 중인 여성 직원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이</p> | <p><b>[추가]</b></p> <p>「근로기준법」 제 74조(임산부의 보호) ①항 개정 반영(시행일 2025.02.23.)</p> <p>■ 미숙아 출산에 대한 출산휴가 추가</p>              |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>시간외근로를 시키지 못하며, 여성 직원의 청구가 있는 경우 경이한 근무로 전환시켜야 한다.</p> <p>③ 임신 중인 여성 직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공 임신중절 수술은 제외한다.</p> <p>1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지</p> <p>2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</p> <p>3. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 16주 이상 또는 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</p> <p>4. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 22주 이상 또는 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지</p> <p>5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지</p> <p>④ 복지관은 임신 중인 여성근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 근로기준법 시행령에 해당하는 경우에는 그러지 아니하다.</p> | <p>상이 되어야 한다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 임신 중인 여성 직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공 임신중절 수술은 제외한다.</p> <p>1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</p> <p><del>2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지</del></p> <p>2. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 16주 이상 또는 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</p> <p>3. 유산 또는 사산한 여성 직원의 임신기간이 22주 이상 또는 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지</p> <p>4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지</p> <p>④ 변동 없음.</p> | <p><b>【변경·삭제】</b></p> <p>「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) 개정 사항 반영(시행일 2025.02.23.)</p> <p>■ 유산 또는 사산하는 경우 임신기간에 따른 휴가일수 변경</p>  |
| <p><b>제25조의 1(난임치료 휴가)</b></p> <p>① 복지관장은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료 휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다.</u> 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수</p>  | <p><b>제25조의 1(난임치료 휴가)</b></p> <p>① 복지관장은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료 휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다.</u> 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수</p>  | <p><b>【변경】</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3(난임치료 휴가) ①항 개정 반영(시행일 2025.02.23.)</p> <p>■ 난임치료 휴가기간 확대</p> <p><b>【추가】</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3(난임치료 휴가) ③항 신설 반</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>있다.</p> <p>② 복지관장은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>   | <p>있다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 복지관장은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</p>   | <p>영(시행일 2024. 10. 22.)</p> <p>■ 비밀유지 의무 신설</p>   |
| <p><b>제26조(배우자 출산휴가)</b></p> <p>① 복지관은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후 휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 휴가는 직원의 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자의 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 복지관은 배우자 출산휴가를 이유로 직원을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>  | <p><b>제26조(배우자 출산휴가)</b></p> <p>① 복지관은 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 20일의 유급휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 제1항에 따른 휴가는 직원의 배우자가 출산한 날로부터 120일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자의 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 변동 없음.</p>  | <p><b>[변경]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2(배우자 출산휴가) ①항, ③항, ④항 개정 반영(시행일 2025. 02. 23.)</p> <p>■ 배우자 출산휴가 사용일수, 청구기간, 분할사용 횟수 변경</p>   |
| <p><b>제27조의 1(육아기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 복지관은 직원이 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 복지관이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다.</p> | <p><b>제27조의 1(육아기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 복지관은 직원이 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②~③ 변동 없음.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.</p> | <p><b>[변경]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ①항, ④항 개정사항 반영(시행일 2025. 02. 23.)</p> <p>■ 육아기 단축 근로시간 대상 자녀 연령 확대, 육아휴직 미사용 기간 발생 시 근로시간 단축 기간 두배 가산</p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ②항 개정사항 반영(시행일 2025. 02. 23.)</p> <p>■ 육아기 단축 근로시간 분할 사용 최소 기간 1개월 단위 변경</p> |



|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>③ 복지관이 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이 어야 하고, 35시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 <u>그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</u></p> <p>⑤ 복지관은 직원이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.</p> <p>⑥ 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 <u>3개월</u>(근로계약 기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제사업에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이어야 한다.</p> | <p>⑤ 변동 없음.</p> <p>⑥ 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 <u>1개월</u>(근로계약 기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이어야 한다.</p> |  |
| <p><b>제51조(복리후생 계획수립, 실시)</b></p> <p>복지관장은 직원 근무능률의 증진을 위하여 복리후생(직책수당, 교육비, 해외연수 등)지원을 위한 계획을 매년 수립, 실시하여야 한다.</p>  | <p><b>제51조(복리후생 계획수립, 실시)</b></p> <p>복지관장은 직원 근무능률의 증진을 위하여 복리후생(<u>각종 휴가 및 처우개선</u>, 직책수당, 교육비, 해외연수 등)지원을 위한 계획을 매년 수립, 실시하여야 한다.</p>                           | <p><b>[추가]</b></p> <p>■ 「서울시 종합사회복지관 운영지원 안내」 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획에 따른 직원 복리후생 항목 추가</p> |

#### 4. 복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안)

##### ▶ 제·개정 경과

1. 복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제정(임시이사회 승인, 2021.05.25.)

##### ▶ 개정 사유

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정 사항 반영
2. 「근로기준법」 개정 사항 반영
3. 「서울특별시 민간위탁 사무 예산·회계 및 인사·노무 운영 매뉴얼」 반영

■ 개정(안) 주요 내용

| 구분   | 주요 내용   |
|------|---|
| 관리규정 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제4조(채용원칙) 일부 조문 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 신규채용 공개모집 시 1차 서류심사를 전형 또는 심사로 변경</li> </ul> </li> <li>■ 제20조(육아휴직) 일부 조문 변경 및 추가 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 육아휴직 분할 사용횟수를 2회에서 3회로 개정</li> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의거하여 1)부, 모 모두 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용하거나, 2) 한부모가족법에 따른 한부모 가족인 경우, 3) 자녀가 중증 장애아인 경우 육아휴직을 현행 1년에서 최대 6개월을 더 사용할 수 있도록 반영</li> </ul> </li> <li>■ 제25조(근로시간) 일부 조문 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 노인맞춤 돌봄서비스 운영 기관별 근무시간 특성 반영 변경</li> </ul> </li> <li>■ 제35조(연차유급휴가) 일부 조문 추가 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 유급휴가일수 산정 시 육아기·임신기 단축 근로시간은 출근 인정하여 산정하는 내용 추가</li> </ul> </li> <li>■ 제42조(배우자출산휴가) 일부 조문 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 의거 현행 10일에서 20일로 개정, 청구 기간을 현행 배우자 출산일로부터 90일 이내 청구에서 120일까지 청구, 사용으로 변경</li> <li>⇒ 분할 사용횟수를 1회에서 3회로 변경</li> </ul> </li> <li>■ 제44조(육아기 근로시간 단축) 일부 조문 변경 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 의거 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자에서 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자로 변경</li> </ul> </li> <li>■ 제49조(난임치료휴가) 일부 조문 변경 및 추가 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 의거 난임치료휴가 기간을 연간 3일에서 연간 6일로 확대하며, 유급휴가기간은 1일에서 2일로 확대 변경</li> <li>⇒ 난임치료휴가를 이유로 불리한 처우 금지 및 난임치료휴가 청구과정에서 알게되는 질환, 치료 내용 등의 정보를 누설하지 않도록 비밀유지 의무 신설</li> </ul> </li> <li>■ 제51조의2(임금대장 및 임금명세서 교부) 신설 <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ 「근로기준법」 제48조 등에 의거 임금대장 및 임금명세서 필수 기재사항 및 교부 관련 내용 신설</li> </ul> </li> </ul> |

※ 이하, 개정(안) 본문 참조.

복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안) 본문

| 현행  | 개정(안)   | 개정 사유   |
|---|---|---|
| 제2장 채용  | 제2장 채용  |   |
| <b>제4조(채용원칙)</b><br>① 수행인력의 신규채용은 공개모집을 원칙으로 한다.<br>② 공개모집은 1차 서류심사, 2차 면접시험 순으로 병행하여 실시한다. 다만 필기시험 | <b>제4조(채용원칙)</b><br>① 변동 없음.<br>② 공개모집은 1차 서류전형(심사), 2차 면접시험 순으로 병행하여 실시한다. 단, 필기시험 등의 추가심사가 필요 | <b>[변경]</b><br>「서울특별시 민간위탁 사무 예산·회계 및 인사노무 운영 매뉴얼」 반영 |

복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안) 본문

| 현 행   | 개정 (안)  | 개정 사유  |
|---|---|--|
| <p>험 등의 추가심사가 필요한 경우에는 복지관이 정하는 바에 따른다.</p> <p>③ 복지관은 수행인력 공개모집을 위하여 법인과 복지관의 홈페이지 등의 사이트에 채용관련 사항을 15일 이상 공고한 후 복지관 내규 등에 의해 채용한다. 단, 긴급한 업무처리 등 불가피한 사유가 있는 경우 공고 기간을 자체 사정에 따라 7일 이상 15일 이하로 단축할 수 있다.</p>   | <p>한 경우에는 복지관이 정하는 바에 따른다.</p> <p>③ 변동 없음.</p>  | <p>■ 1차 서류심사를 전형 또는 심사로 변경</p>   |
| 제4장 인사  | 제4장 인사  |  |
| <p>제20조(육아휴직)</p> <p>① 복지관은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀(입양한 자녀 포함)를 가진 남녀 수행인력이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우에는 이를 허용한다. 단, 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 허용하지 않을 수 있다.</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 2회에 한하여 분할 사용할 수 있다.</p> <p>③ 복지관은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 않으며 특히 육아휴직기간에는 해고하지 아니한다.</p> <p>④ 복지관은 수행인력이 육아휴직을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.</p> <p>⑤ 복지관은 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키며, 육아휴직 기간은 근속연수에 포함한다.</p> <p>⑥ 육아휴직자의 퇴직금은 지자체와 협의하여 예산을 집행한다.</p> | <p>제20조(육아휴직)</p> <p>① 변동 없음.</p> <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 3회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.</p> <p>1. <del>자녀를</del> <u>자녀를 대상으로 부모가 모두</u> 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</p> <p>2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모</p> <p>3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</p> <p>③~⑥ 변동 없음.</p> | <p>[변경·추가]</p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의4 ①항, 제19조 ②항 반영</p> <p>■ 육아휴직 분할사용 횟수 반영</p> <p>■ 육아휴직 추가 사용 가능 사항 신설</p> |
| 제5장 근로조건  | 제5장 근로조건  |  |
| <p>제25조 (근로시간)</p> <p>① 주간근무를 원칙으로 하되, 업무의 성질</p>   | <p>제25조 (근로시간)</p> <p>① 변동 없음.</p>  | <p>[변경]</p> <p>■ 노인맞춤 돌봄서비스</p>  |

복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)  | 개정 사유   |
|--|---|---|
| <p>에 따라 교대제근무, 시간제근무, 선택제근무, 야간근로 등으로 할 수 있으며, 1주간의 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일로 하고, 1주는 휴일을 포함하여 7일이며, 매주 토요일은 무급휴무일로 한다.</p> <p>② 1일의 근무시간은 휴게 시간을 제외하고 사회복지사 8시간(주 40시간) 09:00부터 18:00까지이며, 생활지원사 5시간(주 25시간) 09:00부터 15:00까지 또는 12:30부터 18:00까지로 한다. 다만, 복지관과 수행인력의 합의 하에 교대근무 등 근무시간을 따로 정할 수 있다.</p> <p>③ 근로시간 단축을 이유로 해당 수행인력의 임금을 삭감하여서는 아니된다.</p> <p>④ 제1항 내지 2항의 규정에도 불구하고 근로일과 근무시간을 개별 근로계약에서 따로 정할 수 있다.</p>  | <p>② 1일의 근무시간은 휴게 시간을 제외하고 사회복지사 8시간(주 40시간) 09:00부터 18:00까지이며, 생활지원사 5시간(주 25시간) 09:00부터 15:00까지 또는 12:30부터 18:00까지로 한다. 다만, 복지관과 수행인력의 합의 하에 교대근무 등 근무시간을 따로 정할 수 있다.</p> <p>③~④ 변동 없음.</p>   | <p>운영 기관별 근무시간 특성 반영</p>  |
| <p><b>제35조 (연차유급휴가)</b></p> <p>① 1년간 80퍼센트 이상 출근한 수행인력에 대하여는 15일의 유급휴가를 준다.</p> <p>② 계속근로연수가 1년 미만 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 수행인력에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 준다.</p> <p>③ 3년 이상 계속 근로한 수행인력에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 이러한 가산 휴가를 포함하여 그 휴가 총 일수는 25일을 한도로 한다.</p> <p>④ 연차유급휴가를 사용하고자 하는 자는 소속 부서장에게 최소한 휴가사용 7일 전에 신청하여야 한다. 다만, 이러한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 지장을 초래하는 경우에는 복지관장이 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>⑤ 법인 인사이동에 따른 휴가일수는 근무의 연속으로 인정한다.</p> | <p><b>제35조 (연차유급휴가)</b></p> <p>①~⑤ 변동 없음.</p> <p>⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 수행인력이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간</li> <li>2. 임신 중의 여성이 「근로기준법」 제74조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간</li> <li>3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간</li> <li>4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2 제1항에 따른 육아기 근로시간단축을 사용하여 단축된 근로시간</li> <li>5. 제74조 제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</li> </ol> <p>⑦~⑧ 변동 없음.</p> | <p><b>[추가]</b></p> <p>「근로기준법」 제60조 반영</p> <p>■ 유급휴가일수 산정 시 육아기·임신기 단축 근로시간은 출근인정하여 산정하는 내용 추가</p> |



복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)  | 개정 사유   |
|--|---|---|
| <p>⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <p>1. 수행인력이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간</p> <p>2. 임신 중의 여성이 근로기준법 제74조 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간</p> <p>3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간</p> <p>⑦ 복지관은 수행인력대표와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일에 갈음하여 특정한 근로일에 수행인력을 휴무시킬 수 있다.</p> <p>⑧ 제1항 . 제2항 및 제3항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 수행인력의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> |   |   |
| <p><b>제42조(배우자출산휴가)</b></p> <p>① 복지관은 남성수행인력이 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다.</p> <p>② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가 급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 수행인력의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 복지관은 배우자 출산휴가를 이유로 수행인력을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>   | <p><b>제42조(배우자출산휴가)</b></p> <p>① 복지관은 남성수행인력이 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 수행인력의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 변동 없음.</p> | <p><b>[변경]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조2 ①항 ③항 반영</p> <p>■ 배우자 출산휴가 사용 일수, 청구기간, 분할 사용 횟수 내용 반영</p> |

복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안) 본문

| 현 행  | 개정 (안)   | 개정 사유  |
|--|--|--|
| <p><b>제44조 (육아기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 복지관은 육아휴직을 신청할 수 있는 남녀 수행인력이 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 복지관은 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 수행인력에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근시간 조정 등 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 수행인력과 협의하여야 한다.</p> <p>③ 복지관이 수행인력에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만 육아휴직을 신청할 수 있는 수행인력이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤ 복지관은 수행인력이 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.</p> | <p><b>제44조 (육아기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 복지관은 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②~⑤ 변동 없음.</p> | <p><b>[변경]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2 ①항 반영</p> <p>■ 육아기 단축근로 신청 대상 내용 반영</p>                  |
| <p><b>제49조 (난임치료휴가)</b></p> <p>복지관은 수행인력이 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 3일 이내(1일 유급, 2일 무급, 평일 기준)의 휴가를 주어야 하며, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 수행인력과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p>  | <p><b>제49조 (난임치료휴가)</b></p> <p>① 복지관은 수행인력이 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 6일 이내(최초 2일은 유급)의 휴가를 주어야 하며, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 수행인력과 협의하여</p>  | <p><b>[변경 · 추가]</b></p> <p>「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제18조의3 반영</p> <p>■ 난임치료 휴가기간 확대 적용</p> <p>■ 난임치료휴가로 인한</p> |

복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」 제1차 개정(안) 본문

| 현 행    | 개정 (안)   | 개정 사유   |
|--------|--|---|
|        | <p>그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>② 복지관은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다.</p> <p>③ 복지관은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.</p> <p>④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</p>   | <p>불리한 처우 개선 내용 반영</p> <p>■ 비밀유지 의무 신설 추가</p>   |
| 제6장 임금 | 제6장 임금   |   |
| 신설     | <p><b>제51조의2 (임금대장 및 임금명세서 교부)</b></p> <p>① 복지관은 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.</p> <p>② 복지관은 임금을 지급하는 때에는 직원에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조 제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(전자문서 및 전자거래 기본법 제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.</p> | <p><b>[신설]</b></p> <p>■ ‘2022 고용노동부 표준취업규칙’에서는 2021. 11. 19. 개정 및 시행된 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서) 관련 조항을 필수적 기재사항으로 명시하고 있어 반영</p> |

[의안 보고를 마칩니다.]

[의장] 임원분들께서는 제4호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바랍니다.

의장은 출석 임원에게 제4호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재정으로 제4호 의안인 법인 산하 시설 「공통운영규정」 개정(안) 및 「관리규정」 개정(안)-장애인복지관 공통운영규정, 노인종합복지관 공통운영규정, 종합사회복지관 공통운영규정, 복지관 ‘노인맞춤 돌봄서비스 관리규정’- 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

## ■ 제5호 의안: 법인 산하 직영시설 폐지(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제5호 의안인 법인 산하 직영시설 폐지(안) 승인 요청 건에 대하여 부회장 김원호 신부님이 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제5호 의안인 법인 산하 직영시설 폐지(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

|            |  |
|------------|--|
| 직영시설 폐지(안) | 1. 장애인복지분야 ‘루치아공동생활가정’ 시설 폐지(안)<br>2. 노인복지분야 ‘신림성모성당데이케어센터’ 시설 폐지(안) |
|------------|--|

### 1. 장애인복지분야 ‘루치아공동생활가정’ 시설 폐지(안)

#### ■ 시설 개요

|                  |   |           |              |
|------------------|---|-----------|--------------|
| 시 설 명<br>(시 설 장) | 루치아공동생활가정   | 현이용인원     | 1명 (정원: 4명)  |
| 관 할 지 자 체        | 마포구청  | 시 설 규 모   | 67.05㎡       |
| 소 제 지            | 서울시 마포구 마포1   | 시 설 소 유   | 한국토지주택공사(LH) |
| 시 설 신 고 일        | 2014년 1월 9일   | 법 인 전 입 금 |              |
| 운 영 사 업          | 1. 자립생활, 사회적응, 지역사회 적응 및 여가생활 지원<br>2. 직업생활 및 정서안정 지원 |           |              |

#### ■ 시설 운영 상황 보고

- 해당 시설은 소규모 장애인거주시설로서 2008년 9월 ‘햇빛자리’ 시설운영위원회의에서 ‘햇빛자리’를 이용하는 여성장애인들이 지역사회 안에서 독립적인 생활에 필요한 각종 서비스를 지원하기 위한 그룹홈의 필요성이 제기됨에 따라 논의한바, 그룹홈을 개원하기로 결의됨. 이후 개원 자금 마련을 위한 바자회를 청파동 성당에서 진행하여 그룹홈 개원 준비 관련 임대보증금 자원을 마련함.
- 2014년 마포구 마포동 LH공사 임대주택 선정을 통해 ‘루치아공동생활가정’이 2014년 1월 설립됨.
- 시설 이용자 정원 4명 중 2명이 자립하여 기 퇴소 하였고, 2024년 9월 입소자 1명 또한 자립하여 퇴소함으로써 현재는 이용인 1명으로 운영 중임. 모집을 위한 홍보 활동을 지속적으로 노력하였으나, 그룹홈 이용 희망 대상자들은 연중 거주할 수 있는 생활 시설을 찾거나, 장애인 복지 서비스 정책의 변화로 인한 다양한 무상서비스 활용 등의 사유로 인해 주중 돌봄, 주말 원가정 복귀형인 해당 시설의 입소를 희망하는 여성장애인이 없는 상황임.
- 2025년 서울시 공동생활가정 운영 지원계획 보조금 지원 기준에 의하면 ①6개월 이상 정원 미충족 시 n/4 운영비 지원 감액(n: 거주 이용인 수) ②이용인 2명(정원 4명 기준) 퇴소·전원일 기준 6개월 이상 계속하여 이용자 2명 이하 운영 시 보조금 지원 중단(단, 입소자 체험·방문, 모집 등 월별 실적 있을 시 6개월 유예)



## 1. 장애인복지분야 '루치아공동생활가정' 시설 폐지(안)

5. 입소 인원이 현재 1명인 해당 시설은 보조금 지원 기준에 의해 6개월 이상 정원 미충족 시점(2024년 11월)과 추가 유예기간 6개월 종료 시점인 2025년 5월 말로 운영비 보조금이 중단되어 운영이 어려울 것으로 예상됨.
6. 또한, 해당 시설의 직원(사회재활교사)이 2026년 6월 30일 정년퇴직이 예정되어 있으나, 이용자 모집의 어려움으로 운영이 어려울 시 퇴직 의사를 밝힘.

### ▶ 시설 운영 정상화를 위한 노력

1. 입소자 모집을 위해 해당 시설 소속 서울시그룹홈지원센터 홈페이지 이용자 모집공고 및 타 장애인시설 게시판 홍보, 협의체 활동을 통한 홍보, 마포구청 장애인복지과를 통한 마포구 관내 주민센터에 시설소개 및 모집안내문 배포 등 다양한 이용자 모집을 위한 노력을 기울였으나, 주중 돌봄, 주말 원가정 복귀형인 해당 시설의 입소를 희망하는 여성장애인이 없는 상황임.

### ▶ 시설폐지 사유

1. 해당 시설은 이용자 정원 유지를 위한 다각적인 노력에도 불구하고 이용자 모집이 어려워, 2025년 서울시 공동생활가정 운영 지원계획 보조금 지원 기준에 따라 2025년 5월까지 보조금이 지원되고 5월 이후 보조금이 중단되는 상황임.
2. 2025년 4월 11일 시설운영위원회를 개최하여 해결방안을 모색하였으나, 현재 시설이 직면한 문제로 인해 중단 시기인 5월 말까지 보조금 지원 기준을 충족할 수 있는 2명의 이용자를 모집하기에는 현실적으로 불가능할 것으로 판단하여, 참석 운영위원 만장일치로 시설폐지에 대한 승인을 법인 이사회에 요청하기로 함.

### ▶ 시설폐지 관련 추진 일정(안)

| 추진일정         | 구분              | 비고                                       |
|--------------|-----------------|--|
| 2025년 5월 15일 | 시설폐지(안) 이사회 상정  |  |
| 2025년 5월 중   | 시설폐지 계획 자치단체 전달 | ■ 법인 이사회 승인 시                            |
| 2025년 5월 중   | 시설폐지 행정절차 진행    | ■ 시설폐지 신고 및 제반 행정절차                      |
| 2025년 5월 중   | 시설폐지 후속 조치      | ■ 시설 폐업 신고(고유번호증)<br>■ 시설 건물 임차계약 해지(LH) |

### ▶ 시설폐지(안) 관련 기타 조치 예정 사항

1. 이용자 사후관리: 현재 시설을 이용 중인 이용자 1명에 대해서는 법인 내 타 공동생활가정 전원 가능 여부 확인 후 5월 중 시설 전원 조치 예정→5월 12일부터 법인 직영시설 3주간 입소 체험.
2. 시설폐지 절차 완료 시까지 소요비용(시설 공과금, 비품 폐기 비용 등).

## 2. 노인복지분야 ‘신림성모성당데이케어센터’ 시설 폐지(안)

### ■ 시설 개요

|                  |  |         |                  |
|------------------|--|---------|------------------|
| 시 설 명<br>(시 설 장) | 신림성모성당데이케어센터                             | 시 설 규 모 | 연면적 248.15㎡ (2층) |
| 소 재 지            | 서울시 관악구 봉천로 18길 12<br>(신림성모성당 부지 내 단독건물) | 시 설 소 유 | (재)천주교서울대교구유지재단  |
| 이 용 자            | 18명 / 21명 (현원 / 정원)                      | 직 원     | 10명              |
| 개 소 일            | 2010년 8월 13일                             | 시설폐업예정일 | 2025년 하반기        |

### ■ 시설 운영과정 및 시설 폐지 필요성

1. 해당 시설은 고령화에 따른 시설확충을 위한 서울시의 협조 요청에 의해 천주교서울대교구 유지재단과의 협약을 통하여 2010년 신림성모성당 부지 내 설립되었으며, 2015년 5월, 시설관리운영의 전문성 제고를 위하여 운영법인이 본 회로 이관되어 운영되고 있음.

(사복)서울가톨릭사회복지회]

### ■ 경과 및 진행 예정 일정

1. 2025. 04. 10 (수)      해당 센터 관련 상담, 교육 및 기부금 영수증 수령(신로에그그 ‘환기회’ 노인)
- 2.
- 3.
4. 2025. 7월 말~8월      행정저준 중료 시 시설 폐지 신고

## 2. 노인복지분야 '신림성모성당데이케어센터' 시설 폐지(안)

### ▶ 향후 조치

#### 1. 이용어르신 전원 조치 계획

- 1) 보호자 및 이용어르신 동의 후, 지역 내 타 시설로 전원 조치 예정. (관악구 내 주야간보호시설은 타 구에 비해 많은 편으로 전원에 어려움은 없을 것으로 예상.)

#### 2. 종사자 조치 사항

- 1) 종사자 근로 등 계약 종결 예정(실업급여 및 타 시설 이직 연계 노력)

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제5호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 제5호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제5호 의안인 법인 산하 직영시설 '폐지(안)-루치아공동생활 가정, 신림성모성당데이케어센터- 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

### ■ 제6호 의안: 법인 산하 직영·수탁 영유아복지시설 「2024년 사업총평가 및 세입·세출결산」(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제6호 의안인 법인 산하 직영·수탁 영유아복지시설 「2024년 사업총평가 및 세입·세출결산」(안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장신부님이 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제6호 의안인 법인 산하 직영·수탁 영유아복지시설 「2024년 사업총평가 및 세입·세출결산」(안) 승인을 요청해온 시설은 총5개로 해당 의안 내용은 사회복지팀 영유아복지시설 담당 직원의 1차 검토와 법인 재무·회계담당관의 2차 검토, 최종적으로 감사님의 3차 검토를 거쳐 수정·보완된 자료임을 안내드리다.

의안 승인을 요청해온 5개 영유아복지시설 중 세부 설명을 요(要)하는 시설을 중심으로 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 내용을 참조해 주시기 바란다.

※[참고] 영유아복지시설(어린이집) 회계 기간: 3월~익년 2월(통상 회계기간 1월~12월 미적용).

『사회복지법인 및 사회복지시설 재무·회계규칙』 제3조, 제19조 제1항의 근거하여 시설 이용자 확정이 3월을 기준으로 이뤄지는 어린이집의 경우, 회계 연도를 변경하여 회계 명확성을 도모하도록 함.

(단위:천원)

| 분야          | 구분 | 시 설 명           | 세 입            |                |             |            | 세 출            |                |             |            | 면  |
|-------------|----|-----------------|----------------|----------------|-------------|------------|----------------|----------------|-------------|------------|----|
|             |    |                 | 2024년<br>예산(A) | 2024년<br>결산(B) | 잔액<br>(A-B) | 집행율<br>(%) | 2024년<br>예산(A) | 2024년<br>결산(B) | 잔액<br>(A-B) | 집행율<br>(%) |    |
| 영유아<br>(5개) | 수탁 | 방 배 어 린 이 집     | 536,871        | 528,813        | 8,058       | 98.5       | 536,871        | 528,813        | 8,058       | 98.5       | 5  |
|             | 직영 | 베 들 레 험 어 린 이 집 | 372,485        | 362,514        | 9,971       | 97.3       | 372,485        | 362,514        | 9,971       | 97.3       | 9  |
|             | 수탁 | 성 모 어 린 이 집     | 502,221        | 500,602        | 1,619       | 99.7       | 502,221        | 500,602        | 1,619       | 99.7       | 13 |
|             | 직영 | 프란치스코어린이집       | 1,776,573      | 1,772,048      | 4,525       | 99.7       | 1,776,573      | 1,772,048      | 4,525       | 99.7       | 19 |
|             | 수탁 | 한 빛 어 린 이 집     | 700,166        | 675,330        | 24,836      | 96.5       | 700,166        | 675,330        | 24,836      | 96.5       | 23 |

[의안 보고를 마칩니다.]

[의장] 임원분들께서는 제6호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바랍니다.

의장은 출석 임원에게 제6호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제6호 의안인 법인 산하 직영·수탁 영유아복지시설 「2024년 사업총평가 및 세입·세출결산」(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

## ■ 제7호 의안: 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산」(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제7호 의안인 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산」(안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장 신부님이 설명해 주시기 바랍니다.

◎ 부회장 김원호: 제7호 의안인 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산」(안)에 대한 승인 요청 건으로 법인 및 산하 44개 시설의 세입·세출 추가경정예산(안) 본 의안 내용은 사회복지팀 각 복지 분야 담당(관)의 1차 검토와 법인 재무·회계담당관의 2차 검토, 최종적으로 감사님의 3차 검토를 거쳐 수정·보완된 자료임을 안내드립니다.

|      |  |               |
|------|--|---------------|
| [참고] | 법인 및 산하 직영·수탁시설 제1차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설 | → 법인 및 18개 시설 |
|      | 법인 산하 직영·수탁시설 제2차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설   | → 26개 시설      |



◎ 부회장 김원호: 먼저, 2025년 제1차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인을 요청해 온 법인 및 산하 직영·수탁 18개 시설 중 세부 설명을 요(要)하는 법인과 산하 시설에 대해 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 내용 및 '자료 화면(빔프로젝트 활용)'을 참조해 주시기 바란다.

(단위:천원)

| 분야          | 구분 | 시 설 명                        | 세 입            |                     |           |      | 세 출            |                     |           |      | 면  |
|-------------|----|------------------------------|----------------|---------------------|-----------|------|----------------|---------------------|-----------|------|----|
|             |    |                              | 2025년<br>예산(A) | 2025년 1차<br>추경예산(B) | 증감(B-A)   |      | 2025년<br>예산(A) | 2025년 1차<br>추경예산(B) | 증감(B-A)   |      |    |
|             |    |                              |                |                     | 금액        | %    |                |                     | 금액        | %    |    |
| 법           | 인  | 서울가톨릭사회복지회                   | 8,240,733      | 9,263,514           | 1,022,781 | 12.4 | 8,240,733      | 9,263,514           | 1,022,781 | 12.4 | 33 |
| 종합<br>(4개)  | 수탁 | 동작종합사회복지관                    | 1,875,718      | 2,121,950           | 246,232   | 13.1 | 1,875,718      | 2,121,950           | 246,232   | 13.1 | 34 |
|             | 수탁 | 상계종합사회복지관                    | 2,861,932      | 2,887,853           | 25,921    | 0.9  | 2,861,932      | 2,887,853           | 25,921    | 0.9  | 35 |
|             | 수탁 | 신당종합사회복지관                    | 2,429,586      | 2,468,896           | 39,310    | 1.6  | 2,429,586      | 2,468,896           | 39,310    | 1.6  | 36 |
|             | 수탁 | 유락종합사회복지관                    | 4,700,000      | 4,818,000           | 118,000   | 2.5  | 4,700,000      | 4,818,000           | 118,000   | 2.5  | 37 |
| 영유아<br>(4개) | 수탁 | 방 배 어 린 이 집                  | 526,971        | 522,212             | -4,759    | -0.9 | 526,971        | 522,212             | -4,759    | -0.9 | 38 |
|             | 직영 | 베들레헴어린이집                     | 342,521        | 342,766             | 245       | 0.1  | 342,521        | 342,766             | 245       | 0.1  | 39 |
|             | 직영 | 프란치스코어린이집                    | 1,783,150      | 1,833,330           | 50,180    | 2.8  | 1,783,150      | 1,833,330           | 50,180    | 2.8  | 40 |
|             | 수탁 | 한 빛 어 린 이 집                  | 684,072        | 699,922             | 15,850    | 2.3  | 684,072        | 699,922             | 15,850    | 2.3  | 41 |
| 아동<br>(1개)  | 직영 | 우 리 들 의 공 부 방<br>지 역 아 동 센 터 | 337,741        | 433,199             | 95,458    | 28.3 | 337,741        | 433,199             | 95,458    | 28.3 | 42 |
| 노인<br>(2개)  | 직영 | 강일성모노인요양원                    | 3,597,087      | 3,611,927           | 14,840    | 0.4  | 3,597,087      | 3,611,927           | 14,840    | 0.4  | 43 |
|             | 수탁 | 상계데이케어센터                     | 584,807        | 567,453             | -17,354   | -3.0 | 584,807        | 567,453             | -17,354   | -3.0 | 44 |
| 장애인<br>(6개) | 직영 | 디 딤 자 리                      | 2,606,385      | 2,613,061           | 6,676     | 0.3  | 2,606,385      | 2,613,061           | 6,676     | 0.3  | 45 |
|             | 직영 | 비 들 기<br>주 간 보 호 시 설         | 474,970        | 480,385             | 5,415     | 1.1  | 474,970        | 480,385             | 5,415     | 1.1  | 46 |
|             | 직영 | 비 들 기<br>직업적응훈련센터            | 449,966        | 480,819             | 30,853    | 6.9  | 449,966        | 480,819             | 30,853    | 6.9  | 47 |
|             | 수탁 | 상 계 장 애 인<br>주 간 보 호 센 터     | 332,919        | 338,343             | 5,424     | 1.6  | 332,919        | 338,343             | 5,424     | 1.6  | 48 |
|             | 직영 | 소라네공동생활가정                    | 104,237        | 109,284             | 5,047     | 4.8  | 104,237        | 109,284             | 5,047     | 4.8  | 49 |
|             | 직영 | 신 망 애 의 집<br>단 기 거 주 시 설     | 834,865        | 892,016             | 57,151    | 6.8  | 834,865        | 892,016             | 57,151    | 6.8  | 50 |
| 여성<br>(1개)  | 직영 | 사 랑 의 집                      | 369,895        | 360,060             | -9,835    | -2.7 | 369,895        | 360,060             | -9,835    | -2.7 | 51 |

[의안 보고를 마칩니다.]

◎ 부회장 김원호: 법인 산하 직영·수탁시설의 2025년 제2차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인을 요청해 온 26개 시설 중 세부 설명을 요(要)하는 시설에 대해 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 내용 및 '자료 화면(빔프로젝트 활용)'을 참조해 주시기 바란다.

(단위:천원)

| 분야          | 구분           | 시 설 명                       | 세 입                 |                     |         |        | 세 출                 |                     |         |        | 면   |
|-------------|--------------|-----------------------------|---------------------|---------------------|---------|--------|---------------------|---------------------|---------|--------|-----|
|             |              |                             | 2025년 1차<br>추경예산(A) | 2025년 2차<br>추경예산(B) | 증감(B-A) |        | 2025년 1차<br>추경예산(A) | 2025년 2차<br>추경예산(B) | 증감(B-A) |        |     |
|             |              |                             |                     |                     | 금액      | %      |                     |                     | 금액      | %      |     |
| 중 합<br>(2개) | 수탁           | 등촌7종합사회복지관                  | 2,612,000           | 2,651,000           | 39,000  | 1.5    | 2,612,000           | 2,651,000           | 39,000  | 1.5    | 57  |
|             | 수탁           | 중곡종합사회복지관                   | 2,138,292           | 2,139,276           | 984     | 0.0    | 2,138,292           | 2,139,276           | 984     | 0.0    | 58  |
| 노 인<br>(7개) | 수탁           | 금천노인종합복지관                   | 5,348,709           | 5,377,650           | 28,941  | 0.5    | 5,348,709           | 5,377,650           | 28,941  | 0.5    | 59  |
|             | 직영           | 성가정노인종합복지관                  | 3,230,500           | 3,365,000           | 134,500 | 4.2    | 3,230,500           | 3,365,000           | 134,500 | 4.2    | 60  |
|             | 수탁           | 성동노인종합복지관                   | 5,212,364           | 5,285,236           | 72,872  | 1.4    | 5,212,364           | 5,285,236           | 72,872  | 1.4    | 61  |
|             | 수탁           | 고 덕 양 로 원                   | 2,885,375           | 2,809,541           | -75,834 | -2.6   | 2,885,375           | 2,809,541           | -75,834 | -2.6   | 62  |
|             | 수탁           | 금 천 데 이 케 어 센 터             | 640,619             | 642,619             | 2,000   | 0.3    | 640,619             | 642,619             | 2,000   | 0.3    | 63  |
|             | 수탁           | 성 동 데 이 케 어 센 터             | 427,670             | 427,678             | 8       | 0.0    | 427,670             | 427,678             | 8       | 0.0    | 64  |
|             | 수탁           | 한빛 데 이 케 어 센 터              | 709,880             | 736,158             | 26,278  | 3.7    | 709,880             | 736,158             | 26,278  | 3.7    | 65  |
|             | 장애인<br>(16개) | 직영                          | 꿈 장 애 인 단 기 보 호 센 터 | 647,234             | 662,529 | 15,295 | 2.4                 | 647,234             | 662,529 | 15,295 | 2.4 |
| 수탁          |              | 꿈 자 람 터 장 애 인 주 간 보 호 센 터   | 333,900             | 345,200             | 11,300  | 3.4    | 333,900             | 345,200             | 11,300  | 3.4    | 67  |
| 직영          |              | 나자로의집보호작업장                  | 452,020             | 462,141             | 10,121  | 2.2    | 452,020             | 462,141             | 10,121  | 2.2    | 68  |
| 직영          |              | 바 오 로 교 실 장                 | 493,405             | 512,329             | 18,924  | 3.8    | 493,405             | 512,329             | 18,924  | 3.8    | 69  |
| 직영          |              | 바 오 로 교 실 장                 | 386,129             | 404,407             | 18,278  | 4.7    | 386,129             | 404,407             | 18,278  | 4.7    | 70  |
| 직영          |              | 사랑손주간보호센터                   | 369,950             | 377,150             | 7,200   | 1.9    | 369,950             | 377,150             | 7,200   | 1.9    | 71  |
| 직영          |              | 사 랑 랑 손 직 업 적 용 훈 련 시 설     | 534,790             | 540,380             | 5,590   | 1.0    | 534,790             | 540,380             | 5,590   | 1.0    | 72  |
| 수탁          |              | 서리풀주간이용센터                   | 323,483             | 337,423             | 13,940  | 4.3    | 323,483             | 337,423             | 13,940  | 4.3    | 73  |
| 수탁          |              | 서울중구장애인복지관                  | 1,981,088           | 2,143,125           | 162,037 | 8.2    | 1,981,088           | 2,143,125           | 162,037 | 8.2    | 74  |
| 수탁          |              | 서초구립주간이용센터                  | 346,931             | 351,934             | 5,003   | 1.4    | 346,931             | 351,934             | 5,003   | 1.4    | 75  |
| 수탁          |              | 한우 리 보 호 작 업 장              | 2,147,706           | 2,150,628           | 2,922   | 0.1    | 2,147,706           | 2,150,628           | 2,922   | 0.1    | 76  |
| 수탁          |              | 한우리정보문화센터                   | 4,603,049           | 4,616,017           | 12,968  | 0.3    | 4,603,049           | 4,616,017           | 12,968  | 0.3    | 77  |
| 직영          |              | 햇 빛 자 리                     | 405,221             | 407,248             | 2,027   | 0.5    | 405,221             | 407,248             | 2,027   | 0.5    | 78  |
| 직영          |              | 헬 렌 켈 러 의 집 공 동 생 활 가 정 1 호 | 138,569             | 147,268             | 8,699   | 6.3    | 138,569             | 147,268             | 8,699   | 6.3    | 79  |
| 직영          |              | 헬 렌 켈 러 의 집 단 기 거 주 시 설     | 811,869             | 829,628             | 17,763  | 2.2    | 811,869             | 829,628             | 17,763  | 2.2    | 80  |
| 직영          |              | 헬 렌 켈 러 의 집 주 간 이 용 센 터     | 468,800             | 519,200             | 50,400  | 10.8   | 468,800             | 519,200             | 50,400  | 10.8   | 81  |

(단위:천원)

| 분야          | 구분 | 시 설 명   | 세 입                 |                     |         |      | 세 출                 |                     |         |      | 면  |
|-------------|----|---------|---------------------|---------------------|---------|------|---------------------|---------------------|---------|------|----|
|             |    |         | 2025년 1차<br>추경예산(A) | 2025년 2차<br>추경예산(B) | 증감(B-A) |      | 2025년 1차<br>추경예산(A) | 2025년 2차<br>추경예산(B) | 증감(B-A) |      |    |
|             |    |         |                     |                     | 금액      | %    |                     |                     | 금액      | %    |    |
| 여 성<br>(1개) | 직영 | 마 음 자 리 | 1,000,692           | 990,660             | -10,032 | -1.0 | 1,000,692           | 990,660             | -10,032 | -1.0 | 82 |

[의안 보고를 마칩니다.]

[의장] 임원분들께서는 제7호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해 주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바랍니다.

의장은 출석 이사와 감사에게 제7호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인한다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제7호 의안인 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산」(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언한다.

## ■ 제8호 의안: 서민금융진흥원 소액대출사업 '2019년 지원금 지원기간 연장' (안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제8호 의안인 서민금융진흥원 소액대출사업 '2019년 지원금 지원기간 연장' (안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장 신부님이 설명해 주시기 바랍니다.

◎ 부회장 김원호: 제8호 의안은 서민금융진흥원 소액대출사업 '2019년 지원금 지원기간 연장' (안) 승인 요청 건으로 카리타스사회적경제지원센터에서 지난 2014년 초, 소외된 취약계층(북한이탈주민)에 대한 지원 방안을 고심하던 중 취약계층(북한이탈주민) 당사자들이 창업을 통한 자립 욕구가 있음을 확인하고 그에 대한 지원을 목적으로 미소금융중앙재단(現서민금융진흥원) 「미소금융 2014년도 창업 지원사업」 신청·심의를 통해 민간사업수행기관으로 선정된 바 있다. 관련하여 2020년까지 대출사업을 진행하였고 현재는 해당 대출금에 대한 상환 등 사후관리업무를 진행하고 있다.

이에, 서민금융진흥원에 2019년 지원금에 대한 지원기간 만료일 이후 미상환금액에 대한 연장 신청 업무를 진행하고자 본 이사회의 승인을 요청 드린다.

### 서민금융진흥원 소액대출사업 2019년 지원금 지원 기간 연장(안)

| 분 야   | 저소득층의 창업을 지원하기 위한 신용 대출 사업   |
|-------|--|
| 사업 기간 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2014년 서민금융진흥원과 약정 체결 후, 사업 시작.</li> <li>2014년 ~ 2020년까지 38건 740,000,000원의 대출사업을 진행함.</li> <li>2021년 이후: 대출자에게 원리금을 상환 받아서 해당 원금을 '서민금융진흥원'에 반환하고 있음.</li> </ul> |

## 서민금융진흥원 소액대출사업 2019년 지원금 지원 기간 연장(안)

### ■ 서민금융진흥원 2019년 지원금 지원기간 연장 신청 승인 요청

#### 1. 2019년 지원금 기간 연장 신청

(2025. 03. 31. 기준)

| 지원연도 | 지원기간 만료일 | 지원금(A) | 기상환 지원금(B) | 미상환<br>지원금(A-B) |
|------|----------|--------|------------|-----------------|
|------|----------|--------|------------|-----------------|

#### 2. 미상환 대출자 현황

| 대출자명 | 대출금액<br>(원) | 미상환금<br>(원) | 상환율<br>(%) | 비고                          |
|------|-------------|-------------|------------|-----------------------------|
|      |             |             | 56         | 파산선고(2024. 10. 14.)         |
|      |             |             | 5          | 파산선고(2022. 05. 10.)         |
|      |             |             | 98         | 4월 상환 완료                    |
|      |             |             | 98         | 4월 상환 완료                    |
|      |             |             | 98         | 1회차 미상환으로 연락 두절, 내용증명 발송 예정 |
|      |             |             |            | 2명(4천만원)은 조기 상환             |

#### 3. 지원기간의 연장은 총 3회에 걸쳐 가능하며 2019년 지원금은 최초 연장 신청임.

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제8호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 제8호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.


이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제8호 의안은 서민금융진흥원 소액대출사업 '2019년 지원금 지원기간 연장' (안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

### ■ 제9호 의안: 민간위탁사회복지시설 '시립고덕양로원' 위수탁운영협약기간 만료에 따른 수탁운영신청 및 법인전입금(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제9호 의안인 민간위탁사회복지시설 '시립고덕양로원' 위수탁운영협약기간 만료에 따른 수탁 운영신청 및 법인전입금(안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장 신부님이 설명해 주시기 바란다.



◎ 부회장 김원호: 제9호 의안인 민간위탁사회복지시설 ‘시립고덕양로원’ 위수탁운영협약기간 만료에 따른 수탁운영신청 및 법인전입금(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

| 민간위탁 시설 위탁체 신청 및 법인전입금 승인       |  |  |           |
|---------------------------------|--|--|-----------|
| 시 설 명                           | 시설 개요  | 향후 수탁 기간   | 관 할 자지체   |
| 시<br>립<br>고<br>덕<br>양<br>로<br>원 |  <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 소재지: 서울특별시 강동구 고덕로 199(고덕동 317-23)<br/>(대지 21,804.8㎡,<br/>건물 3,572.78㎡ 본관 2,513.39㎡ / 지하1층~지상3층,<br/>별관 879.00㎡ / 지하1층~지상2층,<br/>기타 180.39㎡ / 야외냉동고, 저장창고 등)</li> <li>■ 시립고덕양로원 이용자(실인원): 84명</li> <li>■ 종사자: 정규직(34명), 비정규직(1명), 총 35명</li> <li>■ 주요사업               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 상담 및 사례관리, 일상생활지원, 심리정서지원,</li> <li>2. 특화사업, 연중행사, 지역사회연계사업,</li> <li>3. 기능회복프로그램, 의료간호서비스</li> <li>4. 어르신 교육지원, 급식관리</li> <li>5. 후원사업, 홍보사업, 어르신 욕구 만족도 조사</li> </ol> </li> </ul> | 2026.03.05. ~<br>2031.03.04.<br>[최초수탁:<br>2016.03.05.] | 서울<br>특별시 |

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제9호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 제9호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제9호 의안인 민간위탁사회복지시설 ‘시립고덕양로원’ 위수탁운영 협약기간 만료에 따른 수탁운영신청 및 법인전입금(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언한다.

## ■ 제10호 의안: 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제10호 의안인 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청 건에 대하여 김원호 부회장 신부님이 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제10호 의안인 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청 건에 대하여 보고드리고자 하오니 임원분들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

| 분야           | 시설명              | 소재지     | 임 면 사 항     |     |             |     | 비고  |
|--------------|------------------|---------|-------------|-----|-------------|-----|---|
|              |                  |         | 면           |     | 임           |     |   |
|              |                  |         | 발령일         | 성명  | 발령일         | 성명  |   |
| [직영] 노인      | 왕 십 리 성 당 데이케어센터 | 서울시 성동구 | 2025.04.30. | 신 란 | 2025.05.01. | 신 란 | ⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료                               |
|              | 혜 화 동 성 당 데이케어센터 | 서울시 종로구 | 2025.04.30. | 추 천 | 2025.05.01. | 추 천 | ⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료                               |
|              | 천 호 동 성 당 데이케어센터 | 서울시 강동구 | 2025.04.30. | 이 인 | 2025.04.30. | 이 인 | ⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료                               |
| [직영] 장애인     | 비둘기직업적응 훈련 센터    | 서울시 종로구 | 2025.05.24. | 최 난 | 2025.05.25. | 최 난 | ⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료 예정                            |
| [수탁] 노인종합복지관 | 금 천 노인종합복지관      | 서울시 금천구 | 2025.07.31. | 구 훈 | 2025.08.01. | 구 훈 | ⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료 예정<br>※ 서울특별시 위탁운영체 선정 확정시 성립 |
|              | 성 동 노인종합복지관      | 서울시 성동구 | 2025.08.13. | 안 봉 | 2025.08.14. | 안 봉 | ⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료 예정<br>※ 서울특별시 위탁운영체 선정 확정     |

### ※ 근거 규정 등

- 「2025 사회복지시설관리안내」(보건복지부발간) 34면, 사회복지시설 시설장 및 종사자는 공개모집의 공정한 과정을 거쳐 임용하여야 함. (특수관계, 인사 비리, 각종 차별 등 예방)
- 법인 「직영·수탁시설 운영규정」 개정(아사회 승인 일자: 2022.09.19.)에 법인 산하 사회복지시설 시설장은 시설장 위임 계약기간 종료시, 공개모집 절차를 통해 적격자를 선정함.

【참조】붙임1. 시설장 적격자 이력서 59면~64면 참조

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제10호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바랍니다.

의장은 출석 임원에게 제10호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제10호 의안인 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

### ■ 제11호 의안: 법인 「임원」-외부추천 감사- 선임(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 정진호: 제11호 의안인 법인 「임원」-외부추천 감사- 선임(안) 승인 요청 건에 대하여 부회장 김원호 신부님이 설명해 주시기 바랍니다. 관련하여 의안 당사자( ) 님께서는 잠시 자리를 이동해주시고 본 의안 심의·의결 후 다시 착석해 주시기 바랍니다.

[심의 의안 관련 당사자, 자리 이동]

◎ 부회장 김원호: 제11호 의안인 법인 「임원」-외부추천 감사- 선임(안) 승인 요청 건으로 ( ) 님의 임기가 오는 5월 25일자로 만료 예정에 있다. 관련하여 본 회는 「사회복지사업법」 제18조(임원) 제7항에 근거하여 ( ) 외부추천 감사에 대한 ( ) 문으로 요청하였고 해( ) 인에서 재추천 요청한 ( ) 포함 2인의 감사 후보자를 추천해 주었다. 세부사항은 이하 자료를 참조하여 주시기 바라며 감사 선임에 대한 이사회의 승인을 요청드린다.

### ■ 중구청(관할지자체) 감사인 추천 2인

| 연번 | 추천 후보인 성명<br>(생년월일) | 주요 경력  | 학력 전공                                       | 자격      |
|----|---------------------|--|---|---------|
| 1  | 김민수                 | ■ 現 정현회계법인 소속 공인회계사<br>■ 前 세무회계 공인회계사<br>■ 前 법인 어린이재단 감사<br>■ 前 청소년복지재단 감사<br>■ 前 복지재단 감사<br>■ 前 서울특별시 시민참여옴부즈만 위원 | ■ 연세대학교 대학원 경영학과 박사 수료<br>■ 경희대학교 경제통상학부 학사 | ■ 공인회계사 |
| 2  | 이민수<br>( )          | ■ 現 회계법인 청담 '이사'<br>■ 삼일회계법인 매니저<br>■ 중부세무서 국제심사위원   | ■ 서강대학교 경영학 학사                              | ■ 공인회계사 |

“감사는 이사와 제3항에 따른 특별한 관계에 있는 사람이 아니어야 하며, 감사 중 1명은 법률 또는 회계에 관한 지식이 있는 사람 중에서 선임하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 법인은 시·도지사의 추천을 받아 「주식회사의 외부감사에 관한 법률」 제3조 제1항에 따른 감사인에 속한 사람을 감사로 선임하여야 한다. [신설 2012.01.26] [시행일 2013.01.27]”

- 56 -



의장은 출석 임원에게 제11호 의안의 심의를 통하여 추천을 요청한  
조치사항이 없음을 확인하다.

| 대하여 문제점 및 특이

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제11호 의안인 법인 「임원」-외부추천 감사- 선임(안) 승인  
요청 건에 대하여 법인 감사 이 선임되었음을 선언하다.

## ■ 보고 및 기타 안내

◎ 의장 정진호: 보고 및 기타 사항을 없음을 확인하고 차기 임시이사회 개최 일정을 공유하다.

제2차 임시이사회 예정일 → 10월 21일(화) 15:00, 서울대교구청 별관1층 대회의실

제3차 임시이사회 예정일 → 12월 16일(화) 16:00, 서울대교구청 별관1층 대회의실 ※ 석식 예정

이어, 의장은 금번 2025년 제1차 임시이사회(총211차)에 상정된 총11개 의안,

[제1호 의안] 법인 「기본재산처분」 변경(안) 승인 요청의 건과 [제2호 의안] 법인 「신림동 물건 신축 공사」  
(안) 승인 요청의 건, [제3호 의안] 법인 「기본재산처분」(안) 승인 요청의 건, [제4호 의안] 법인 산하 시설  
「공통운영규정」 개정(안) 및 「관리규정」 개정(안)-장애인복지관 공통운영규정, 노인종합복지관 공통운영규정, 중  
합사회복지관 공통운영규정, 복지관 「노인맞춤 돌봄서비스 관리규정」- 승인 요청의 건, [제5호 의안] 법인 산하  
직영시설 폐지(안)-장애인복지분야 「루치아공동생활가정」, 노인복지분야 「신림성모성당데이케어센터」- 승인 요청의  
건과 [제6호 의안] 법인 산하 직영·수탁 영유아복지시설 「2024년 사업총평가 및 세입·세출 결산(안)」 승인 요청의  
건, [제7호 의안] 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산(안)」 승인 요청의 건과 이어서  
[제8호 의안] 서민금융진흥원 소액대출사업 「2019년 지원금 지원기간 연장(안)」 승인 요청의 건, [제9호 의안] 민  
간위탁사회복지시설 「시립고덕양로원」 위수탁운영협약기간 만료에 따른 수탁운영신청 및 법인전입금(안) 승인 요청  
의 건과 [제10호 의안] 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청의 건, [제11호 의안] 법인  
「임원」-외부추천 감사- 선임(안) 승인 요청의 건에 대하여 임원진의 심의를 통해 을 감사로 선임하다.

이후, 다른 의견이 없어 참석해 주신 임원분들께 감사하다는 말씀과 더불어 차기 임시이사회 일정을 안내하다. 이  
어서 마침기도로 영광송을 바치고 금번 이사회의 폐회를 선언하다.

상기 의사를 증명하기 위하여 참석 임원 전원 기명날인하여 보관하다.

## 사회복지법인 서울가톨릭사회복지회

상임이사  
(직무대행자)

정 진 호



이 사

심 점 섭



이 사

오 혜 경



이 사

전 재 희



이 사

김 명 근



이 사

정 태 호



이 사

김 선 갑



감 사

김 한 석



감 사

오 윤 숙

