사회복지법인
서울가톨릭사회복지회

회의 소집일	2026.10.06.

2026년 제3차 임시이사회 회의록

- 총 제218차 -

【개최일시】 2026년 10월 22일(목) 15:00

【개최장소】 서울대교구청 별관 1층 대회의실

【참석대상】 이사 6명(정원 9명) / 감사 2명(정원 2명)

출석이사: Fr.윤병길, Fr.하상진, 오혜경, 심점섭, 권병규, 송재원
출석감사: Fr.황인환, 오윤숙
배 석: 법인사무국 담당(관) 5명

【의안상정】

제1호 의안 법인 「정관」 변경(안) 승인 요청의 건

1. 「정관」 본문
2. 「기본재산목록」

제2호 의안 법인 「기본재산처분」(안) 승인 요청의 건

1. 「구리물건」 -임대계약 체결-
2. 「신길동물건」 -임대계약 체결-

제3호 의안 법인 산하 시설 「운영규정」 제·개정(안) 승인 요청의 건

1. 서울남부지역적응센터 「운영규정」 제정(안)
2. 시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안)
3. 장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안)

제4호 의안 법인 산하 직영시설 '가톨릭사랑평화의집' 운영권 인계(안) 승인 요청의 건

제5호 의안 법인 및 산하 직영·수탁시설 2026년 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청의 건

제6호 의안 법인 산하 시설 시설장 임면 추인(안) 승인 요청의 건

【보고 및 기타 토의 사항】

【폐회】

□ 개회 정족수 보고 및 개회 선언

의장은 오후 3시 개회를 위한 시작기도로 「주님의 기도」를 바친 뒤 상임이사 하상진의 출석 및 정족수 보고를 받고, 「정관」 제19조 제2항 및 제21조의 규정에 따라 본 이사회가 적법하게 성립되었음을 확인하고 개회를 선언하다.

□ 의장 인사 말씀

의장은 바쁜 일정 중에도 법인 임시이사회에 참석한 임원들에게 감사의 뜻을 전하다. 이어 신임 이사로 취임한 송재원 변호사를 소개하고, 서울지방법원 및 서울고등법원 판사와 법인 자문 변호사로서의 경력을 언급하며 법인의 안정적인 운영과 발전에 전문적인 식견을 더해 주기를 기대한다고 인사하다.

신임 이사 송재원은 법인 설립 50주년을 맞는 해에 이사로 함께하게 된 데 감사의 뜻을 전하고, 법인의 정신과 사명을 존중하며 그간의 경험을 바탕으로 법인 운영과 발전에 보탬이 되도록 노력하겠다고 인사하다.

의장은 금번 이사회에서 법인 「정관」 변경(안) 등 총 6건의 상정 의안을 심의·의결하고자 한다고 밝히고 임원들의 고견을 요청하다.

□ 전차 이사회의록 확인

의장은 출석 이사에게 전차 회의록의 보완 또는 수정할 사항의 유무를 묻고, 출석 이사 전원의 이의 없음을 확인한 후 전차 회의록을 원안대로 확정하다.

의안 심의

▮ 제1호 의안: 법인 「정관」 변경(안) 승인 요청 심의의 건

1. 「정관」본문
2. 「기본재산목록」

◎ **의장 윤병길** : 제1호 의안인 법인 「정관」 변경(안) 승인 요청의 건에 대하여 상임이사께 설명을 요청하다.

⊙ **상임이사 하상진** : 본 의안은 법인 임원의 대우에 관한 기본 원칙을 명확히 하기 위한 「정관」 본문 변경과 기본재산의 실제 공부(公簿) 및 재산 현황을 반영하기 위한 「기본재산목록」 변경에 관한 사항으로, 임원 여러분께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

1. 법인 「정관」 - 본문 - 변경(안)

변경 대상 : 「정관」 본문 제17조의2(임원의 대우) 신설

변경 내용

현행	변경(안)	변경 사유
신설	**제17조의2(임원의 대우)** 상임이사를 제외한 모든 임원은 비상근으로 하고 보수를 지급하지 아니한다. 다만, 임원의 활동에 필요한 경비는 실비로 지급할 수 있다.	**[신설]** ※「공익법인의 설립.운영에 관한 법률」제5조(임원 등), 「사회복지법인 관리안내」준용 ■ 비상근 임원 무보수 원칙 및 실비 지급 근거 명확화 ■ 상임이사 무보수 예외 특정 및 회계 집행의 투명성 제고

변경 사유

1. 법인 임원 대우의 기본 원칙 및 법적 근거 마련

: 법인 임원의 대우와 관련하여 정관 본문에 상임이사(상근임원)를 제외한 모든 임원의 무보수 비상근 원칙 및 직무 수행에 필요한 실비 지급 근거를 명확히 정립하고자 함.

2. 무보수 원칙 예외 대상(상임이사) 특정 및 회계 집행의 투명성 제고

: 법인 실무를 총괄하는 상임이사(상근임원)만을 무보수 원칙 예외 대상으로 명확히 특정하고, 비상근 임원의 활동 경비 지급 기준을 구체화함으로써 법인 예산 및 회계 집행의 명확성과 투명성을 도모함.

3. 관련 법령 및 지침 준용

※ 관련근거: 「공익법인의 설립.운영에 관한 법률」, 「2026년 사회복지법인 관리안내」

「공익법인의 설립.운영에 관한 법률」 제5조(임원 등) 제9항

공익법인은 주무 관청의 승인을 받아 상근임직원의 수를 정하고 상근임직원에게는 보수를 지급한다.

「2026년 사회복지법인 관리안내」 Ⅱ. 사회복지법인의 설립 - 3. 사회복지법인의 기관 - 라. 임원의 임면

[참고] 상근임직원 관리 유의사항 : 상근임직원의 정원(공익법인법 제5조제9항 및 공익법인법 시행령 제14조)와 보수에 관한 사항은 별도 규정을 제정할 수 있는 근거를 정관에 명시하고 그 규정은 주무관청에 보고하여야 함.

「2026년 사회복지법인 관리안내」 붙임6 '사회복지법인 정관' (예시) 제23조(임원의 대우)

이 법인의 상임이사를 제외한 임원은 명예직으로 하되, 예산의 범위 안에서 임원의 활동에 필요한 실비를 지급할 수 있다.

2. 법인 「정관」 - 기본재산목록 - 변경(안)

변경 대상 : 「정관」 - 기본재산목록 -

종별	변경 전	변경 후	비고

[의장] 임원 여러분께서는 제1호 의안에 대하여 특이사항이나 의견이 있으시면 말씀하여 주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 의견을 묻고, 제1호 의안에 대한 심의를 거쳐 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제1호 의안인 법인 「정관」 변경(안) 1.「정관」 본문, 2.「기본재산목록」 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

▮ 제2호 의안: 법인 「기본재산처분」 (안) 승인 요청 심의의 건

1. 「구리 물건」 -임대계약 체결-
2. 「신길동 물건」 -임대계약 체결-

◎ 의장 윤병길 : 제2호 의안인 법인 「기본재산처분」(안) 승인 요청의 건에 대하여 상임이사께 설명을 요청하다.

⊙ 상임이사 하상진 : 본 의안은 법인 소유 수익사업용 기본재산인 구리 소재 부동산의 신규 임대계약 체결과 신길동 소재 부동산의 임차인 명의 변경에 따른 임대계약 체결에 관한 사항으로, 임원 여러분께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

법인 「기본재산처분」 (안)
◘ 「기본재산처분」 내용 : '구리 물건' 임대계약 체결

[의장] 임원 여러분께서는 제2호 의안에 대하여 특이사항이나 의견이 있으시면 말씀하여 주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 의견을 묻고, 제2호 의안에 대한 심의를 거쳐 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제2호 의안인 법인 「기본재산처분」(안) 1. 구리 물건 임대계약 체결, 2. 신길동 물건 임대계약 체결 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

▮ 제3호 의안: 법인 산하 시설 「운영규정」 제·개정(안) 승인 요청 심의의 건

1. **서울남부지역적응센터 「운영규정」 제정(안)**
2. **시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안)**
3. **장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안)**

◎ 의장 윤병길 : 제3호 의안인 법인 산하 시설 「운영규정」 제·개정(안) 승인 요청의 건에 대하여 상임이사께서 설명해 주시기 바란다.

⊙ 상임이사 하상진 : 본 의안은 서울남부지역적응센터 「운영규정」 제정(안), 시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안) 및 장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안)에 관한 사항으로, 임원 여러분께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

운영규정 제·개정(안)	1. 서울남부지역적응센터 「운영규정」 제정(안) 2. 시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안) 3. 장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안)

1. 서울남부지역적응센터 「운영규정」 제정(안)

◘ 제정 사유

1. **종합사회복지관은 「사회복지사업법」에 의한 보건복지부 소관의 사회복지관[시설 종류:이용시설]로서 법인 산하 7개의 종합사회복지관에서는 2012년부터 공통의 운영규정을 제정·개정하여 사용**하여 왔음.

   본 시설(서울남부지역적응센터)은 2010년부터 2026년 3월까지 한빛종합사회복지관 내 소속된 하나의 팀으로 종합사회복지관 공통운영규정을 준수하여 사용하여 왔음.

2. 2025년「사회복지사업법」 제2조, 동법 시행령 제1조의2에 따라 보건복지부 지침으로 사회복지시설에 '지역적응센터(하나센터)'를 포함함과 동시에 통일부 안전지원과 사회복지 시설등록 고지(2025.2.5. 통일부 안전지원과-130)에 따라, **2026년 4월 한빛종합사회복지관에서 독립된 별도 사회복지시설로 분리·운영**하게 됨.

3. **북한이탈주민지역적응센터는 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 의한 통일부 소관의 북한이탈 지원시설[시설 종류: 이용시설]로서 종합사회복지관의 시설 유형에 법적 근거·시설 종류와 일치하지 않음.**

4. 또한 2026년 **지역적응센터 운영 및 성과평가 지표** [A3.1 시설이용안정성 ①운영규정 마련]**의 근거에 따라 시설 고유(지역적응센터 업무 매뉴얼 반영 등)의 운영규정 별도 제정이 필요한 상황임.**

5. 서울남부지역적응센터는 종합사회복지관과 마찬가지로 이용시설의 형태로 운영되며, 이용 대상자가 북한이탈주민이라는 차이는 있으나 전반적인 사업 수행 방식과 운영 과정에서는 유사한 부분이 많음.

   다만 종합사회복지관의 운영규정 내용과 **일부 상충(사회복지관 처우개선 적용사항 미적용, 운영위원회 구성 및 운영 상이, 북한이탈주민 지역적응센터 업무 매뉴얼 준수 등)하는 부분이 발생**되어 **기존 종합사회복지관 공통운영규정을 그대로 사용하는 것은 평가 등에 있어 향후 문제 소지 가능성이 높음.**

6. **이러한 이유로 서울남부지역적응센터의 운영 분리에 따른 법령·자치법규 준수, 평가 지표 연계성 등을 종합적으로 반영하기 위한 별도 운영규정의 제정이 반드시 필요한 상황**임.

◘ 제정(안) 주요 내용

구분	주요 내용
제1장 운영규정	▪ **제3조(규정 및 지침)** ➠ 센터 운영에 필요한 운영위원회·인사·복무 규정을 두고, 조직·여비·문서관리·차량·물품관리·위임전결 등 세부 운영사항은 별도 지침으로 정하도록 하여 지역적응센터의 운영 특성 및 통일부 관련 지침을 탄력적으로 반영할 수 있도록 규정 ▪ **제5조(소속)** ➠ 서울남부지역적응센터는 일반 사회복지시설과 달리 통일부로부터 지정받아 운영되는 북한이탈주민 지역적응센터로서, 법인이 통일부와 서울시로부터 수탁 운영하고 있는 법인 산하시설의 소속과 운영 근거를 규정 ▪ **제6조(설립목적)** ➠ 하나원 교육을 수료하고 지역사회로 전입하는 북향민의 안정적인 지역적응을 지원하고, 지방자치단체와 민간기관의 참여를 바탕으로 지역사회 정착지원 체계를 구축하는 것으로 명시

제2장 인사규정	■ **제15조(채용원칙)** ➠ 직원채용은「북한이탈주민 지역적응센터 업무 매뉴얼」에 따른 자격기준을 적용하여 북한이탈주민 응시자에게 서류전형 가점(5점)을 부여하도록 별도 기준 적용 ■ **제21조(임금의 구성항목), 제21조의2(임금의 계산 및 지급방법)** ➠ 직원의 보수는 「북한이탈주민 지역적응센터 업무 매뉴얼」 및 정부·지방자치단체의 관련 지침에 따른 기준을 적용 ■ **제31조(승진 소요기간)** ➠ 직원의 직급 및 승진기준에도 지역적응센터 근무경력을 반영하여, 센터 근무경력 3년 이상인 경우 선임으로 승진하고, 선임 경력 4년 이상인 경우 팀장 승진 가능 ■ **제35조의2(가족돌봄휴직 및 자녀돌봄휴가)** ➠ 자녀돌봄휴가의 경우 고등학생 이하 자녀가 있는 직원에게 학교행사 참여 및 자녀 돌봄 등을 위해 자녀 수에 1일을 가산한 유급휴가를 부여하도록 규정하여 통일부 지침에 따른 센터의 복무 특성을 반영
제3장 복무규정	■ **제7조(시업 및 종업시간과 휴게시간)** ➠ 4시간 근로자의 휴게시간 변동 반영(2026. 12. 10. 시행) ■ **제18조(연차유급휴가)** ➠ 연차유급휴가의 시간단위 사용 반영(2027. 6. 10. 시행) ■ **제28조(태아검진시간의 허용)** ➠ 통일부 지침에 따라 태아검진시간의 경우 「근로기준법」상 임산부 정기건강진단에 필요한 시간을 보장하는 것과 함께, 통일부 안내지침에 따라 연간 10일 이내에서 반차 또는 전일 형태로 사용할 수 있도록 규정하여 지역적응센터 종사자에게 적용되는 별도 복무기준 반영
제4장 운영위원회 규정	■ **제3조(위원회의 구성)** ➠ 사회복지사업법을 기반으로 하되, 북한이탈주민 지역적응센터의 운영 특성과 민·관 협력 체계를 반영하여 제정 ➠ 운영위원회 구성에 북한이탈주민 대표, 종사자, 지자체 담당 공무원, 후원자·지역주민 및 관련 분야 전문가 포함 ➠ 위원 임기는 2년으로 규정하여 지역적응센터 운영기준을 반영

※ 첨부 자료 참조.

2. 시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안)

◘ 제·개정 경과

1. 서울가톨릭사회복지회 산하「시립고덕양로원 운영규정」 제정(법인위탁운영 시행, 2016년 3월 5일)
2. 제1차 개정(법인 정기이사회 승인, 2017년 3월 3일)
3. 제2차 개정(법인 임시이사회 승인, 2019년 10월 23일)

2. 시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안)

4. 제3.4차 개정(개정 차수 오류)
5. 제5차 개정(법인 임시이사회 승인, 2021년 5월 25일)
6. 제6차 개정(법인 임시이사회 승인, 2022년 5월 18일)
7. 제7차 개정(법인 정기이사회 승인, 2023년 2월 17일)
8. 제8차 개정(법인 임시이사회 승인, 2025년 10월 21일)

◘ 개정 사유

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(약칭 : 「남녀고용평등법」)의 개정 사항(육아휴직 대상 및 사용 기준 개선, 육아기 근로시간 단축 대상 확대, 난임치료휴가 유급기간 확대, 배우자 유산·사산휴가 신설 등)을 반영하여, 운영규정을 현행 법령 체계에 부합하도록 정비

◘ 개정(안) 주요 내용

구분	주요 내용
인사 규정	■ **제35조(육아휴직) 제1항·제2항 개정, 제5항~제8항 신설** ➠ 육아휴직 신청 대상 확대(임신 중 모성보호 및 배우자의 유산 돌봄 목적 추가) ➠ 육아휴직 분할사용 기준 개선(임신 중 모성보호 및 긴급 자녀 돌봄 육아휴직은 분할사용 횟수 산정에서 제외) ➠ 단기(주 단위) 육아휴직 및 긴급 자녀 돌봄 육아휴직 제도 신설 ➠ 육아휴직 시기 변경 시 서면 통지 의무 및 신청 절차 규정 신설 ■ **제36조(육아기 근로시간 단축) 제1항 개정** ➠ 육아기 근로시간 단축 신청 대상 자녀 연령 확대(만 8세 이하·초등학교 2학년 이하→만 12세 이하·초등학교 6학년 이하)
복무 규정	■ **제30조의2(난임치료휴가) 제1항 개정** ➠ 난임치료휴가 유급기간 확대(최초 2일 → 최초 4일) ■ **제30조의3(배우자 유산·사산휴가) 신설** ➠ 배우자 유산·사산휴가 조항 신설(5일 범위 내, 최초 3일 유급) ■ **제34조(배우자 출산전후휴가) 개정** ➠ 조문명 변경(배우자 출산휴가 → 배우자 출산전후휴가) ➠ 휴가 신청 사유 확대(배우자의 출산 → 배우자의 임신 및 출산) ➠ 휴가 사용 시기 확대(배우자 출산예정일 50일 전부터 사용 가능) ➠ 유급 휴가 적용 명확화 및 신청·절차 규정 신설

※ 이하, 개정(안) 본문 참조.

시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안) 본문

1. 인사규정

현행	개정(안)	개정 사유
제35조(육아휴직) ① 시설은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 시설에서 계속근로기간이 6개월 미만인 직원 ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 3회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모 ③ 시설은 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. ④ 시설은 육아휴직 종료 후에는 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키며, 육아휴직 기간은 근속연수에 포함한다.	**제35조(육아휴직)** ① 시설은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 변동 없음. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 3회에 한하여 분할 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수 또는 근로자가 제5항에 따른 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. 1. ~ 3. 변동 없음. ③ ~ ④ 변동 없음. ⑤ 시설은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ⑥ 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다.	**[변경·추가]** ※「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직), 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 개정 사항 반영 ■ 제1항: 육아휴직 신청 대상 확대 ➡ 배우자 유산·조산 위험 시 돌봄 목적 추가 ■ 제2항: 육아휴직 분할 사용 기준 정비 ➡ 임신 중 모성보호 및 긴급 자녀 돌봄 육아휴직 사용 횟수는 분할사용 횟수에서 제외 ■ 제5항: 긴급 자녀 돌봄 목적의 단기 육아휴직 제도 신설 ➡ 자녀 소속 기관 휴원·휴교·방학·자녀 질병 등 ■ 제6항: 주 단위 육아휴직 사용 제도 신설 ➡ 연 1회, 1주 또는 2주 ■ 제7~8항: 육아휴직 시기 변경 시 서면 통지 의무 및 신청 절차 규정 신설

현행	개정(안)	개정 사유
	⑦ 시설은 제5항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다. ⑧ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	
제36조(육아기 근로시간 단축) ① 시설은 전조의 규정에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에는 이를 허락한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 관련법 시행령으로 정한 경우에는 그러하지 아니하다. ② 전항 단서에 의해 근로시간 단축을 허락하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의한다. ③ 제1항의 규정에 따라 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우에 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하로 한다. ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제35조의 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두배를 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ 시설은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다. ⑥ 시설은 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 직원에게 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킨다.	**제36조(육아기 근로시간 단축)** ① 시설은 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허락한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② ~ ⑥ 변동 없음.	**[변경]** ※「남녀고용평등법」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 개정 사항 반영 ■ 제1항: 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 확대 ➡ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 → 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 ■ 관련 법령 개정에 따른 조문 정비

2. 복무규정

현행	개정(안)	개정 사유
제30조의2(난임치료휴가)	**제30조의2(난임치료휴가)**	**[변경]**

현행	개정(안)	개정 사유
① 시설은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ② 시설은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ③ 시설은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 직원의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다. ④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.	① 시설은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 4일은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ② ~ ④ 변동 없음.	※「남녀고용평등법」 제18조의3(난임치료휴가) 개정 사항 반영 ■ 제1항: 난임치료휴가 유급기간 확대 ➡ 최초 2일 → 최초 4일
신설	**제30조의3(배우자 유산·사산휴가)** ① 시설은 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 "배우자 유산·사산휴가"라 한다)를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 다만, 배우자 유산·사산휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다. ② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후 휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ③ 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여야 한다. ④ 시설은 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다. ⑤ 배우자 유산·사산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.	**[신설]** ※「남녀고용평등법」 제18조의4(배우자 유산·사산휴가) 신설 사항 반영 ■ 배우자 유산·사산휴가 조항 신설 ➡ 휴가 사유, 휴가일수 및 유급일수(3일), 청구기한(20일 이내), 신청절차 등
제34조(배우자 출산휴가)	**제34조(배우자 출산전후휴가)**	**[변경]**

현행	개정(안)	개정 사유
시설은 남성 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 신청하는 경우에 20일의 휴가를 준다. 다만, 배우자 출산일로부터 120일이 경과 하면 사용할 수 없으며 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 본 규정에 규정되지 아니한 사항은 근로기준법에 의한다.	① 시설은 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. ② 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. ③ 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ④ 시설은 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다. ⑤ 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	※「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자 출산전후휴가) 개정사항 반영 ■ 조문명 변경 ➡ 배우자 출산휴가 → 배우자 출산전후휴가 ■ 제1항: 휴가 신청 사유 확대 및 유급 규정 명확화 ➡ 배우자의 출산 → 배우자의 임신 및 출산 ■ 제2항: 휴가 사용 시기 확대 ➡ 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용 가능 ■ 제4~5항: 불리한 처우 금지 및 신청절차 규정 정비

3. 장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안)

◘ 제·개정 경과

1. 서울가톨릭사회복지회 산하 「장애인복지시설 공통운영규정」 제정(정기이사회 승인, 2018년 2월 23일)
2. 제1차 개정(임시이사회 승인, 2019년 12월 19일)
3. 제2차 개정(정기이사회 승인, 2020년 2월 19일)
4. 제3차 개정(임시이사회 승인, 2020년 7월 28일)
5. 제4차 개정(임시이사회 승인, 2021년 10월 26일)
6. 제5차 개정(임시이사회 승인, 2025년 12월 16일)

◘ 개정 사유

1. 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(약칭: 남녀고용평등법)의 개정 사항(휴게시간 자유 이용 및 미사용 규정, 연차유급휴가 시간단위 사용 및 소멸기간, 직장 내 괴롭힘 조사 대상 및 비밀유지 의무, 육아휴직 대상 및 사용 기준 개선, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 유급기간 확대, 배우자 유산·사산휴가 신설 등)을 반영하여 운영규정을 현행 법령 체계에 부합하도록 정비
2. 서울시 외 경기도 소재 산하시설에 대해서도 본 공통운영규정을 적용할 수 있도록 관할 지방자치단체 관련 규정 및 적용 범위를 정비(사업, 정년, 종사자 처우개선제도, 급여 지급기준, 이용(생활) 등)
3. 「근로기준법」 제95조(제재 규정의 제한)의 감봉 '기간'에 대한 해석상의 오해와 법 위반 우려 개선
4. 장애인복지사업의 법적 근거 및 사업 운영의 명확성을 기하기 위하여 개별 시설 유형에 맞는 사업 내용을 선택·명시하도록 관련 조문 정비

■ 개정(안) 주요 내용

구분	주요 내용
제1장 총칙	■ **제3조(사업) 개정** ➡ 사업에 시설 설치 근거를 명시하고, 개별 시설 유형에 맞는 사업을 선택하여 명시하도록 정비
제4장 복무	■ **제31조(시업 및 종업시간과 휴게시간) 조 제목 정정, 제2항 개정, 제3항 신설** ➡ 조 제목 오자 정정(사업 → 시업) ➡ 4시간 근로자의 휴게시간 미사용 가능 규정 명시(「근로기준법」 제54조 개정 반영) ➡ 휴게시간의 자유로운 이용 원칙 조항 분리 및 정비 ■ **제39조 (징계의 종류 및 효력)** ➡ 감봉은 '감액하는 행위 1회'에 대한 제한이므로, '6개월간 감봉한다'는 식의 기간형 제한문구 삭제 ➡ 오자 정정(액 → 금액) ■ **제40조(정년) 제1항 개정** ➡ 적용 범위를 서울시 소재 시설에서 경기도 등 시설 관할 지방자치단체 소재 시설까지 확대 ■ **제42조(육아휴직) 제1항·제2항 개정, 제6항~제9항 신설** ➡ 육아휴직 신청 대상 확대(임신 중 모성보호 및 배우자 유산·조산 위험 시 돌봄 목적 추가) ➡ 육아휴직 분할사용 기준 정비(임신 중 모성보호 및 긴급 자녀 돌봄 육아휴직은 분할사용 횟수 산정에서 제외) ➡ 긴급 자녀 돌봄 목적의 단기(주 단위) 육아휴직 제도 신설(연 1회, 1주 또는 2주) ➡ 육아휴직 시기 변경 시 서면 통지 의무 및 신청 절차 규정 신설 ■ **제45조(육아기 근로시간 단축) 제1항 개정** ➡ 육아기 근로시간 단축 허용 거부 사유를 관련 법령(대통령령) 기준에 맞춰 구체화·정비 ■ **제47조(사회복지시설 종사자 처우개선제도의 운영) 조 제목 변경, 제1항·제2항 개정** ➡ 조 제목 변경(서울시 사회복지시설 종사자 처우개선제도의 운영 → 사회복지시설 종사자 처우개선 제도의 운영) ➡ 시설 관할 지방자치단체(서울시·경기도)별 종사자 처우개선 및 복리후생 지원 제도를 구분하여 재구성
제5장 휴가	■ **제51조(연차유급휴가) 제4항·제6항 개정, 제7항 신설** ➡ 시간단위 연차유급휴가 사용 규정 반영(「근로기준법」 제60조 개정 반영) ➡ 1년 미만 근로자의 연차유급휴가 소멸기간 명시 ➡ 연차유급휴가 청구·사용으로 인한 불리한 처우 금지 조항 신설 ■ **제57조(배우자 출산전후휴가) 조 제목 변경, 항 구분 신설(①~⑤) 및 조문 전면 정비** ➡ 조 제목 변경(배우자 출산휴가 → 배우자 출산전후휴가) ➡ 휴가 신청 사유 확대(배우자의 출산 → 배우자의 임신 및 출산) 및 유급 규정 명확화

구분	주요 내용
	➡ 휴가 사용 시기 확대(배우자 출산예정일 50일 전부터 사용 가능) ➡ 불리한 처우 금지 및 신청·절차 규정 신설 ■ **제62조(난임치료휴가) 제1항 개정** ➡ 난임치료휴가 유급 기간 확대(최초 2일 → 최초 4일) ■ **제63조(배우자 유산·사산휴가) 신설** ➡ 배우자 유산·사산휴가 조항 신설(5일 범위 내, 최초 3일 유급) ➡ 휴가 사유, 청구기한(20일 이내), 불리한 처우 금지 및 신청절차 명시
제7장 보수	■ **제67조(급여의 지급기준) 조번호 순연(기존 제66조 → 제67조) 및 내용 개정** ➡ 적용 범위를 서울시 소재 시설에서 시설 관할 지방자치단체(경기도 등) 소재 시설까지 확대
제8장 이용(생활) 규정	■ **제72조(이용(생활)) 조번호 순연(기존 제71조 → 제72조) 및 내용 개정** ➡ 적용 범위를 서울시 소재 시설에서 시설 관할 지방자치단체(경기도 등) 소재 시설까지 확대
제11장 직장내 괴롭힘의 예방	■ **제83조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) 조번호 순연(기존 제82조 → 제83조) 및 제2항 개정, 제7항 신설** ➡ 사실조사 대상을 당사자 등으로 명확히 명시(「근로기준법」 제76조의3 개정 반영) ➡ 조사 과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무 및 예외 사유 규정 신설

※ 이하, 개정(안) 본문 참조.

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문		
현 행	**개정 (안)**	**개정 사유**
제1장 총칙	**제1장 총칙**	
제3조(사업) 본 시설은 다음과 같은 사업을 수행한다. 1. 직업재활 2. 그룹홈 3. 주·단기거주시설 4. 기타	**제3조(사업)** 본 시설은 「장애인복지법」 제58조와 「장애인복지법 시행규칙」 별표4에 따른 (장애유형별 거주시설, 장애영유아 거주시설, 장애인 단기거주시설, 장애인 공동생활가정, 장애인 주간이용시설, 장애인 보호작업장, 장애인 직업적응훈련시설 중 선택) 운영 사업을 수행한다. ~~1. 직업재활~~ ~~2. 그룹홈~~ ~~3. 주·단기거주시설~~ ~~4. 기타~~	**[변경·삭제]** ※「장애인복지법」제58조(장애인복지시설) 및 동법 시행규칙 [별표 4] 내용 반영 ■ 시설 설치의 법적 근거 명시 및 시설 유형에 부합하는 사업 선택·운영 구조로 정비
제4장 복무	**제4장 복무**	
제31조(사업 및 종업시간과 휴게시간)	**제31조(시업 및 종업시간과 휴게시간)**	**[변경·추가]**

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문

현 행	개정 (안)	개정 사유
① 직원의 시업시각과 종업시각은 각 직종에 따라 업무의 특성을 감안하여 개별 근로계약으로 정한다. ② 근로시간이 4시간인 경우, 30분, 8시간 이상인 경우에는 1시간의 휴게시간을 근로시간 도중에 주며, 직원은 시설의 질서와 규율을 위반하지 않는 범위 내에서 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있다.	① 변동 없음. ② 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. 다만, 근로시간이 4시간인 경우로서 근로자가 휴게시간을 이용하지 아니할 것을 명시적으로 요청한 때에는 그러하지 아니하다. <시행: 2026.12.10.> ③ 직원은 시설의 질서와 규율을 위반하지 않는 범위 내에서 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있다.	※ 「근로기준법」 제54조(휴게) 개정 사항 반영 ■ 조 제목 오자 정정(사업→시업) ■ 근로시간 4시간인 근로자의 휴게시간 미사용 가능 규정 명시
제39조 (징계의 종류 및 효력) 징계의 종류는 다음과 같다. 1. 견 책 : 경위서를 받고 엄중히 경고한다. 2. 감 봉 : 6월 이내의 기간으로 정하되, 감봉 1회의 액이 평균임금의 1일분의 반액, 총액이 월 임금 총액의 10분의 1범위내에서 한다. 3. 정 직 : 3월 이내의 기간으로 하며, 그 기간 동안에 직원으로서의 신분은 보유하나 업무에 종사하지 못하여 임금을 지급하지 아니한다. 4. 징계해고(면직) : 직원의 신분을 박탈한다.	**제39조 (징계의 종류 및 효력)** 징계의 종류는 다음과 같다. 1. 변동 없음. 2. 감 봉 : ~~6월 이내의 기간으로 정하되~~, 감봉 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 반액, 총액이 월 임금 총액의 10분의 1범위내에서 한다. 3. ~4. 변동 없음.	**[변경]** ※ 「근로기준법」 제95조(제재 규정의 제한)의 감봉 '기간'에 대한 해석상의 오해와 법 위반 우려 개선 ■ 감봉은 '감액하는 행위 1회'에 대한 제한이므로, '6개월간 감봉한다'는 식의 기간형 제한문구는 삭제하는 것으로 함. ■ 오자 정정(액→금액)
제40조(정년) ① 서울시에서 인건비를 지원받는 직원의 정년은 만 60세로 하고(단, 장애인공동생활가정 지원인력의 정년은 만 65세), 시설장의 정년은 만 65세로 한다. 정년 도래 시 퇴직일은 해당연도 서울시 장애인복지사업안내에서 정한 기준일에 따른다. ② 제1항에 해당하지 않는 자부담 직원의 정년 및 퇴직일은 개별 근로계약에서 정한 바에 따른다.	**제40조(정년)** ① 시설 관할 지방자치단체에서 인건비를 지원받는 직원의 정년은 만 60세로 하고(단, 장애인공동생활가정 지원인력의 정년은 만 65세), 시설장의 정년은 만 65세로 한다. 정년 도래 시 퇴직일은 해당연도 시설 관할 지방자치단체의 장애인복지사업안내에서 정한 기준일에 따른다. ② 변동 없음.	**[변경]** ■ 정년 및 퇴직일 준용 기준을 기존 서울시 기준·지침 한정에서 시설 관할 지방자치단체(경기도 등)의 기준·지침으로 확대 정비
제42조(육아휴직) ① 시설은 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.	**제42조(육아휴직)** ① 시설은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우, 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학	**[변경·추가]** ※ 「남녀고용평등법」제19조(육아휴직) 및 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 개정

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문

현 행	개정 (안)	개정 사유
② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 3회 분할사용이 가능하다. 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. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모 ③ 시설은 직원이 유아휴직을 사용할 경우 고용보험법령이 정하는 육아휴직급여를 받을 수 있도록 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다. ④ 시설은 육아휴직은 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직기간에는 그 직원을 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니한다. ⑤ 시설은 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀하여야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.	교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 시설에서 계속근로기간이 6개월 미만인 직원 ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 3회 분할사용이 가능하다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수 또는 근로자가 제6항에 따른 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. 1.~3. 변동 없음. ③~⑤ 변동 없음. ⑥ 시설은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직(이하 "단기 육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 단기 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 그 신청이 정상적인 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ⑦ 단기 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다. ⑧ 시설은 제6항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다. ⑨ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	사항 반영 ■ 육아휴직 신청 대상 확대 ➡ 배우자 유산·조산 위험 시 돌봄 목적 추가 ➡ 계속근로기간 6개월 미만 근로자 제외 사유 명시 ■ 육아휴직 분할 사용 기준 정비 ➡ 임신 중 모성보호 및 긴급 자녀 돌봄 육아휴직은 분할사용 횟수 산정에서 제외 ■ 긴급 자녀 돌봄 목적의 단기 육아휴직 제도 신설 ➡ 자녀 소속 기관 휴원·휴교·방학·자녀질병 등 사유 명시 ■ 단기(주 단위) 육아휴직 사용 제도 신설 ➡ 연 1회, 1주 또는 2주 ■ 육아휴직 시기 변경 시 서면 통지 의무 및 신청 절차 규정 신설
제45조(육아기 근로시간 단축) ① 시설은 직원이 만 12세 이하 또는 초등	**제45조(육아기 근로시간 단축)** ① 시설은 직원이 만 12세 이하 또는 초등	**[변경·삭제]** ※ 「남녀고용평등법」제19

현 행	개정 (안)	개정 사유
학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 시설은 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다. ③ 시설은 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, 육아휴직은 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ 시설은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑥ 시설은 직원의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. ⑦ 직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약 기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.	학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, ~~대체인력 채용이 불가능한 경우,~~ 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ②~⑦ 변동 없음	조의2(육아기 근로시간 단축) 개정 사항 반영 ■ 육아기 근로시간 단축의 거부 사유를 관련 법령(대통령령)에 맞춰 정비
제47조(서울시 사회복지시설 종사자 처우개선제도의 운영) 시설은 종사자의 처우개선을 위하여 「서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획」에 따라 다음 각 항의 직원복리후생 제도를 시행하며, 구체적인 내용은	**제47조(~~서울시~~ 사회복지시설 종사자 처우개선제도의 운영)** 시설은 종사자의 처우개선을 위하여 시설을 관할하는 지방자치단체의 사회복지시설 종사자 처우개선 제도에 따라 다음 각 항의 직원복리후생 제도를 시행하며, 구체	**[변경·추가]** ■ 조 제목 변경 ➡ 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선제도의 운영 → 사회복지

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문

현 행	개정 (안)	개정 사유
해당연도의 서울시 지침을 따른다. ① 장기근속 휴가제도 ② 사회복지시설 종사자 유급병가 제도 ③ 서울시 가족돌봄 휴가제도 ④ 건강검진 휴가제도 ⑤ 맞춤형 복지포인트 제도 ⑥ 종사자 건강보호를 위한 종합건강검진비 지원 ⑦ 종사자 안전과 인권보호를 위한 마음건강 지원사업 ⑧ 사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업 ⑨ 사회복지시설 종사자 단체연수 지원	적인 내용은 해당연도의 관할 지방자치단체 지침을 따른다. ① 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 제도 1. 유급휴가 제도: 장기근속휴가, 유급병가휴가, 서울시 가족돌봄휴가, 퇴직준비휴가, 건강검진휴가 2. 부가급여 지원: 복지포인트 지급, 종합검진비 지급, 마음건강지원 3. 종사자 처우개선 지원: 대체인력지원사업, 단체연수 지원 ② 경기도 사회복지시설 종사자 처우개선 제도 1. 유급휴가 제도: 장기근속 휴가, 유급병가, 경기도 가족돌봄 휴가제도 2. 부가급여 지원: 처우개선비, 웰빙보조비, 장기근속비, 상해보험비, 보수교육비 지원	시설 종사자 처우개선 제도의 운영 ■ 경기도 소재 시설의 종사자 처우개선제도 시행을 위해 서울시와 경기도 조항을 구분하여 재구성 ■ 시설별 관할 지방자치단체 지침에 따른 직원복리후생 지원 항목 명확화
제5장 휴가	**제5장 휴가**	
제51조(연차유급휴가) ① 1년간 80퍼센트 이상 출근한 직원에 대하여는 15일의 유급휴가를 준다. ② 시설장은 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근 시 1일의 유급 휴가를 주어야 한다. ③ 시설장은 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다. ④ 시설장은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수있다. ⑤ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음	**제51조(연차유급휴가)** ①~③ 변동 없음. ④ 시설장은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 유급휴가를 근로자가 대통령령으로 정하는 시간단위 및 일수의 범위에서 분할하여 청구한 때에는 이를 부여하여야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다. 〈시행: 2027.6.10.〉 ⑤ 변동 없음. 1.~2. 변동 없음. 3. 제42조에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 4.~5. 변동 없음. ⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된	[변경·추가] ※ 「근로기준법」제60조 (연차 유급휴가) 개정 사항 반영 ■ 시간단위 연차유급휴가 분할 사용 규정 명시 ■ 계속근로기간 1년 미만 근로자의 연차유급휴가 소멸기간 명시 ■ 연차유급휴가 청구 및 사용에 따른 불리한 처우 금지 조항 신설

현 행	개정 (안)	개정 사유
각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 제56조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. "남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률"제19조1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 4. 제45조에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5. 제56조 제4항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 ⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 않는다.	다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 않는다. ⑦ 시설장은 제1항부터 제4항에 따른 유급휴가의 청구 또는 사용을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.	
제57조(배우자 출산휴가) 시설은 남성 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. 단 배우자 출산일로부터 120일 이내에 청구해야 하며, 3회 분할사용 할 수 있다.	**제57조(배우자 출산전후휴가)** ① 시설은 직원이 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. ② 배우자 출산전후휴가는 직원의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. ③ 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ④ 시설은 배우자 출산전후휴가를 이유로 직원을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다. ⑤ 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	**[변경·추가]** ※「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자 출산전후휴가) 개정 사항 반영 ■ 조 제목 변경 ➡ 배우자 출산휴가 → 배우자 출산전후휴가 ■ 휴가 신청 사유 확대 ➡ 배우자의 출산 → 배우자의 임신 및 출산 ■ 휴가 사용 시기 확대 ➡ 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용 가능 ■ 불리한 처우 금지 및 신청·절차 규정 신설
제62조(난임치료휴가) ① 시설은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다.)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주	**제62조(난임치료휴가)** ① 시설은 직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다.)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 4일은 유급으로 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주	**[변경]** ※ 「남녀고용평등법」제18조의3(난임치료휴가) 개정 사항 반영 ■ 난임치료휴가 유급기간 확대 ➡ 최초 2일→최초 4일

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문		
현 행	**개정 (안)**	**개정 사유**
는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ② 시설은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니된다. ③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다. ④ 시설은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 직원의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.	는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ②~④ 변동 없음.	
신설	**제63조(배우자 유산·사산휴가)** ① 시설은 직원이 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 "배우자 유산·사산휴가"라 한다)를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 다만, 배우자 유산·사산휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다. ② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ③ 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여야 한다. ④ 시설은 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다. ⑤ 배우자 유산·사산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.	**[신설]** ※「남녀고용평등법」 제18조의4(배우자 유산·사산휴가) 신설 사항 반영 ■ 배우자 유산·사산휴가 조항 신설 ➡ 5일 범위 내, 최초 3일 유급 ➡ 휴가 사유, 청구기한(20일 이내), 불리한 처우 금지 및 신청절차 명시
제6장 재무회계	**제6장 재무회계**	
제63조(재무회계) **제64조(재무회계담당자)**	**제64조(재무회계)** **제65조(재무회계담당자)**	**[변경]** ■ 조번호 순연 ➡ 제63조~제64조 → 제64조~제65조 ➡ 순연된 조문 내용 변동 없음

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문		
현 행	개정 (안)	개정 사유
제7장 보수	제7장 보수	
제65조(지급일 등)	제66조(지급일 등)	[변경] ■ 조번호 순연 ➡ 제65조→ 제66조 ➡ 순연된 조문 내용 변동 없음
제66조(급여의 지급기준) 급여기준은 해당연도 서울시장애인복지사업안내 인건비 지원기준 및 해당시설에 대한 운영 지침 등에 준해 지급한다.	제67조(급여의 지급기준) 급여기준은 해당연도 시설 관할 지방자치단체의 장애인복지사업안내 인건비 지원기준 및 해당시설에 대한 운영 지침 등에 준해 지급한다.	[변경] ■ 조번호 순연 ➡ 제66조→ 제67조 ■ 급여 지급기준을 기존 서울시 지원기준·운영지침 한정에서 시설 관할 지방자치단체(경기도 등) 지원기준·운영지침으로 확대 정비
제67조(퇴직금의 지급) 제68조(근무형태) 제69조(임금의 구성항목) 제70조(가산임금)	제68조(퇴직금의 지급) 제69조(근무형태) 제70조(임금의 구성항목) 제71조(가산임금)	[변경] ■ 조번호 순연 ➡ 제67조~제70조 → 제68조~제71조 ➡ 순연된 조문 내용 변동 없음
제8장 이용(생활)규정	제8장 이용(생활)규정	
제71조(이용(생활)) 시설 이용(생활)규정은 해당연도 서울시 장애인복지사업안내를 준용한다.	제72조(이용(생활)) 시설 이용(생활) 규정은 해당연도 시설 관할 지방자치단체의 장애인복지사업안내를 준용한다.	[변경] ■ 조번호 순연 ➡ 제71조→ 제72조 ■ 이용(생활) 규정 준용 기준을 기존 서울시 사업안내 한정에서 시설 관할 지방자치단체(경기도 등) 사업안내로 확대 정비
제9장 이용(생활)인 인권	제9장 이용(생활)인 인권	
제72조(이용(생활)인 존중) 제73조(이용(생활)인 권익보호) 제74조(사생활 보호와 비밀유지) 제75조(이용(생활)인 학대 및 괴롭힘 방지)	제73조(이용(생활)인 존중) 제74조(이용(생활)인 권익보호) 제75조(사생활 보호와 비밀유지) 제76조(이용(생활)인 학대 및 괴롭힘 방지)	[변경] ■ 조번호 순연 ➡ 제72조~제75조 → 제73조~제76조 ➡ 순연된 조문 내용 변동 없음

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문		
현 행	개정 (안)	개정 사유
제10장 인권	제10장 인권	
제76조(직원 인권보장 원칙) 제77조(직원 인권보호 책무) 제78조(인권보호 활동에 대한 보장 등)	제77조(직원 인권보장 원칙) 제78조(직원 인권보호 책무) 제79조(인권보호 활동에 대한 보장 등)	[변경] ■ 조번호 순연 ➡ 제76조~제78조 → 제77조~제79조 ➡ 순연된 조문 내용 변동 없음
제11장 직장내괴롭힘의 예방	제11장 직장내괴롭힘의 예방	
제79조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 제80조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 제81조(직장 내 괴롭힘 예방교육)	제80조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) 제81조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) 제82조(직장 내 괴롭힘 예방교육)	[변경] ■ 조번호 순연 ➡ 제79조~제81조 → 제80조~제82조 ➡ 순연된 조문 내용 변동 없음
제82조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 시설에 신고할 수 있다. ② 시설은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. ③ 시설은 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 "피해직원 등"이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 직원 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 시설은 피해 직원 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 시설은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해직원이 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. ⑤ 시설은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소	제83조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 시설에 신고할 수 있다. ② 시설은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. ③ ~ ⑥ 변동 없음. ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 직원 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 시설에 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.	[변경·추가] ※「근로기준법」제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 개정사항 반영 ■ 조번호 순연 ➡ 제82조 → 제83조 ■ 사실조사 대상을 당사자 등으로 명확히 명시 ■ 조사 과정에서 알게 된 비밀 누설 금지 의무 및 예외 사유 규정 신설

장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안) 본문		
현 행	**개정 (안)**	**개정 사유**
의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 시설은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해 직원의 의견을 들어야 한다. ⑥ 시설은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해 직원 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.		
부칙	**(좌동)**	
제1조(시행일) ① 이 규정은 이사회의 승인을 받은 2018년 2월 23일부터 시행한다. ② 이 규정은 이사회의 승인을 받은 2019년 12월 19일부터 시행한다. ③ 이 규정은 이사회의 승인을 받은 2020년 2월 19일부터 시행한다. ④ 이 규정은 이사회의 승인을 받은 2020년 7월 28일부터 시행한다. ⑤ 이 규정은 이사회의 승인을 받은 2021년 10월 26일부터 시행한다. ⑥ 이 규정은 이사회의 승인을 받은 2025년 12월 16일부터 시행한다.	**제1조(시행일)** ①~⑥ 변동 없음. ⑦ 이 규정은 이사회의 승인을 받은 2026년 10월 22일부터 시행한다. 다만, 제31조 제2항의 개정 규정은 2026년 12월 10일부터, 제51조 제4항의 개정 규정은 2027년 6월 10일부터 각각 시행하며, 해당 개정 규정들의 시행일 전까지는 종전의 규정에 따른다.	**[추가]** ■ 개정 규정의 시행일(2026. 10. 22.) 및 일부 개정 규정(제31조제2항: 2026. 12. 10. / 제51조제4항: 2027. 6. 10.)의 유예 시행일 명시 ■ 유예 개정 규정들의 시행일 전까지는 종전의 규정에 따르도록 명시

[의장] 임원 여러분께서는 제3호 의안에 대하여 특이사항이나 의견이 있으시면 말씀하여 주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 의견을 묻고, 제3호 의안에 대한 심의를 거쳐 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제3호 의안인 법인 산하 시설 「운영규정」 제·개정(안) [1. 서울남부지역적응센터 「운영규정」 제정(안), 2. 시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정(안), 3. 장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정(안)] 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

▮ 제4호 의안: 법인 산하 직영시설 '가톨릭사랑평화의집' 운영권 인계(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 윤병길 : 제4호 의안인 법인 산하 직영시설 「가톨릭사랑평화의집」 운영권 인계(안) 승인 요청의 건에 대하여 상임이사께서 설명해 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 의견을 묻고, 제4호 의안에 대한 심의를 거쳐 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제4호 의안인 법인 산하 직영시설 「가톨릭사랑평화의집」 운영권 인계(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

▮ 제5호 의안: 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2026년 세입·세출 추가경정예산」(안) 승인 요청 심의의 건

◎ **의장 윤병길** : 제5호 의안인 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2026년 세입·세출 추가경정예산」(안) 승인 요청의 건에 대하여 정경애 차장이 설명해 주시기 바란다.

⊙ **재무·행정팀장 정경애** : 제5호 의안인 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2026년 세입·세출 추가경정예산(안)」 승인을 요청한 대상은 법인 및 산하 시설 총 60개소로, 제1차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 대상은 법인 및 8개 시설, 제2차는 법인 및 30개 시설, 제3차는 22개 시설이다. 해당 의안은 사회복지팀 각 복지분야 담당(관)의 1차 검토, 법인 재무·회계담당관의 2차 검토 및 최종적으로 심점섭 이사와 법인 감사의 3차 검토를 거쳐 수정·보완하였다.

⊙ **재무·행정팀장 정경애** : 제2호 의안인 법인 산하 직영·수탁 영유아복지시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산(안)」 승인을 요청한 시설은 총 4개소로, 제2차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설 2개소와 제3차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설 2개소이다. 해당 의안은 사회복지팀 영유아복지 담당의 1차 검토, 법인 회계담당관의 2차 검토 및 최종적으로 심점섭 이사와 법인 감사의 3차 검토를 거쳐 수정·보완하였다.

이어서 제1차부터 제3차까지의 세입·세출 추가경정예산(안)에 대하여 순차적으로 보고하고자 하오니, 임원 여러분께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

[참고]	법인 및 산하 직영·수탁시설 **제1차** 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설 ➡ **법인 및 8개 시설**
	법인 및 산하 직영·수탁시설 **제2차** 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설 ➡ **법인 및 30개 시설**
	법인 산하 직영·수탁시설 **제3차** 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설 ➡ **22개 시설**

⊙ 재무·행정팀장 정경애 : 먼저, 2026년 제1차 세입·세출 추가경정예산(안)에 대하여 본 이사회 승인을 요청한 법인 및 산하 직영·수탁시설 8개소 중 세부 설명이 필요한 사항을 중심으로 보고하겠다. 임원 여러분께서는 해당 자료를 참조하여 주시기 바란다.

(단위:천원)

분야	구분	시 설 명	세 입				세 출				면
			2026년 예산(A)	2026년 1차 추경예산(B)	증감(B-A)		2026년 예산(A)	2026년 1차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	

(단위:천원)

분야	구분	시 설 명	세 입				세 출				면
			2026년 예산(A)	2026년 1차 추경예산(B)	증감(B-A) 금액	증감(B-A) %	2026년 예산(A)	2026년 1차 추경예산(B)	증감(B-A) 금액	증감(B-A) %	
법 인	수익사업	서울가톨릭사회복지회	89,666	116,356	26,690	29.8	89,666	116,356	26,690	29.8	4
노 인 (3개)	직영	강 일 성 모 요 양 원	3,645,326	3,735,405	90,079	2.5	3,645,326	3,735,405	90,079	2.5	5
	직영	고척동성당데이케어센터	534,000	537,572	3,572	0.7	534,000	537,572	3,572	0.7	6
	직영	행운동성당데이케어센터	568,450	594,306	25,856	4.5	568,450	594,306	25,856	4.5	7
장애인 (3개)	직영	마로니에공동생활가정	156,781	165,386	8,605	5.5	156,781	165,386	8,605	5.5	8
	직영	성 빈 센 트 환 경 마 을	2,034,155	2,305,235	271,080	13.3	2,034,155	2,305,235	271,080	13.3	9
	수탁	한빛장애인주간이용시설	347,284	356,659	9,375	2.7	347,284	356,659	9,375	2.7	10
여 성 (1개)	직영	벗 들 의 집	650,170	686,972	36,802	5.7	650,170	686,972	36,802	5.7	11
북한이탈 지원시설	수탁	서울남부지역적응센터	490,457	499,011	8,554	1.7	490,457	499,011	8,554	1.7	12

⊙ **차장 정경애** : 다음으로, 2026년 제2차 세입·세출 추가경정예산(안)에 대하여 본 이사회 승인을 요청한 법인 및 산하 직영·수탁시설 30개소 중 세부 설명이 필요한 사항을 중심으로 보고하겠다. 임원 여러분께서는 해당 자료를 참조하여 주시기 바란다.

(단위:천원)

분야	구분	시 설 명	세 입				세 출				면
			2026년 1차 추경예산(A)	2026년 2차 추경예산(B)	증감(B-A) 금액	증감(B-A) %	2026년 1차 추경예산(A)	2026년 2차 추경예산(B)	증감(B-A) 금액	증감(B-A) %	
법 인	고유목적사업	서울가톨릭사회복지회	14,634,680	12,352,937	-2,281,743	-15.6	14,634,680	12,352,937	-2,281,743	-15.6	16
종 합 (5개)	수탁	동작종합사회복지관	2,177,143	2,175,233	-1,910	-0.1	2,177,143	2,175,233	-1,910	-0.1	17
	수탁	상계종합사회복지관	3,000,155	3,005,376	5,221	0.2	3,000,155	3,005,376	5,221	0.2	18
	수탁	신당종합사회복지관	2,595,063	2,555,478	-39,585	-1.5	2,595,063	2,555,478	-39,585	-1.5	19
	수탁	유락종합사회복지관	4,800,000	4,860,000	60,000	1.3	4,800,000	4,860,000	60,000	1.3	20
	수탁	한빛종합사회복지관	2,499,269	2,509,331	10,062	0.4	2,499,269	2,509,331	10,062	0.4	21
영유아 (2개)	직영	프란치스코어린이집	1,715,490	1,813,553	98,063	5.7	1,715,490	1,813,553	98,063	5.7	22
	수탁	한 빛 어 린 이 집	888,404	845,890	-42,514	-4.8	888,404	845,890	-42,514	-4.8	23
아 동 (1개)	직영	성 가 정 입 양 원	2,448,317	2,424,520	-23,797	-1.0	2,448,317	2,424,520	-23,797	-1.0	24

(단위:천원)

분야	구분	시설명	세입				세출				면
			2026년 1차 추경예산(A)	2026년 2차 추경예산(B)	증감(B-A)		2026년 1차 추경예산(A)	2026년 2차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	
노인(11개)	수탁	동작노인종합복지관	4,471,672	4,569,373	97,701	2.2	4,471,672	4,569,373	97,701	2.2	25
	수탁	양천어르신요양센터	3,940,000	4,039,000	99,000	2.5	3,940,000	4,039,000	99,000	2.5	26
	직영	구파발성당데이케어센터	757,838	761,418	3,580	0.5	757,838	761,418	3,580	0.5	27
	수탁	금천데이케어센터	602,882	598,741	-4,141	-0.7	602,882	598,741	-4,141	-0.7	28
	직영	금호동성당데이케어센터	574,214	570,443	-3,771	-0.7	574,214	570,443	-3,771	-0.7	29
	수탁	동작데이케어센터	368,848	396,456	27,608	7.5	368,848	396,456	27,608	7.5	30
	수탁	양천데이케어센터	642,687	643,629	942	0.1	642,687	643,629	942	0.1	31
	수탁	상계데이케어센터	634,468	640,379	5,911	0.9	634,468	640,379	5,911	0.9	32
	직영	시흥4동성당데이케어센터	532,999	544,497	11,498	2.2	532,999	544,497	11,498	2.2	33
	직영	왕십리성당데이케어센터	639,399	642,330	2,931	0.5	639,399	642,330	2,931	0.5	34
	직영	천호동성당데이케어센터	634,279	634,215	-64	0.0	634,279	634,215	-64	0.0	35
장애인(10개)	직영	꿈손장애인단기거주시설	678,398	681,780	3,382	0.5	678,398	681,780	3,382	0.5	36
	수탁	꿈자람터장애인주간보호센터	359,000	369,000	10,000	2.8	359,000	369,000	10,000	2.8	37
	직영	너울자리공동생활가정	177,413	176,281	-1,132	-0.6	177,413	176,281	-1,132	-0.6	38
	직영	비둘기주간보호시설	472,187	473,501	1,314	0.3	472,187	473,501	1,314	0.3	39
	수탁	상계장애인주간보호센터	360,896	348,198	-12,698	-3.5	360,896	348,198	-12,698	-3.5	40
	직영	신망애의집단기거주시설	873,043	811,066	-61,977	-7.1	873,043	811,066	-61,977	-7.1	41
	직영	하늘자리공동생활가정	98,228	95,144	-3,084	-3.1	98,228	95,144	-3,084	-3.1	42
	직영	햇빛자리	423,215	464,095	40,880	9.7	423,215	464,095	40,880	9.7	43
	직영	헬렌켈러의집공동생활가정1호	156,006	159,493	3,487	2.2	156,006	159,493	3,487	2.2	44
	직영	헬렌켈러의집공동생활가정2호	186,116	181,817	-4,299	-2.3	186,116	181,817	-4,299	-2.3	45
여성(1개)	직영	사랑의집	363,024	363,194	170	0.0	363,024	363,194	170	0.0	46

⊙ **재무·행정팀장 정경애** : 마지막으로, 2026년 제3차 세입·세출 추가경정예산(안)에 대하여 본 이사회 승인을 요청한 산하 직영·수탁시설 22개소 중 세부 설명이 필요한 사항을 중심으로 보고하겠다. 임원 여러분께서는 해당 시설 자료를 참조하여 주시기 바란다.

(단위:천원)

분야	구분	시설명	세입				세출				면
			2026년 2차 추경예산(A)	2026년 3차 추경예산(B)	증감(B-A)		2026년 2차 추경예산(A)	2026년 3차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	
종합(1개)	수탁	등촌7종합사회복지관	2,730,000	2,748,000	18,000	0.7	2,730,000	2,748,000	18,000	0.7	50
노인(6개)	수탁	금천노인종합복지관	5,586,018	5,514,238	-71,780	-1.3	5,586,018	5,514,238	-71,780	-1.3	51
	수탁	성동노인종합복지관	5,564,762	5,569,999	5,237	0.1	5,564,762	5,569,999	5,237	0.1	52
	수탁	시립고덕양로원	2,891,707	2,896,687	4,980	0.2	2,891,707	2,896,687	4,980	0.2	53
	수탁	성동데이케어센터	471,943	477,603	5,660	1.2	471,943	477,603	5,660	1.2	54
	수탁	한빛데이케어센터	774,363	773,803	-560	-0.1	774,363	773,803	-560	-0.1	55
	직영	화곡본동성당데이케어센터	721,403	721,837	434	0.1	721,403	721,837	434	0.1	56
장애인(13개)	직영	나자로의집보호작업장	501,162	494,996	-6,166	-1.2	501,162	494,996	-6,166	-1.2	57
	직영	바오로교실보호작업장	615,622	620,460	4,838	0.8	615,622	620,460	4,838	0.8	58
	직영	바오로교실주간보호시설	412,194	437,384	25,190	6.1	412,194	437,384	25,190	6.1	59
	직영	비들기직업적응훈련센터	487,571	488,325	754	0.2	487,571	488,325	754	0.2	60
	직영	사랑손주간보호센터	399,100	426,500	27,400	6.9	399,100	426,500	27,400	6.9	61
	직영	사랑손직업적응훈련시설	603,543	609,718	6,175	1.0	603,543	609,718	6,175	1.0	62
	수탁	서리풀주간이용센터	386,009	382,909	-3,100	-0.8	386,009	382,909	-3,100	-0.8	63
	수탁	서울중구장애인복지관	2,164,329	2,215,884	51,555	2.4	2,164,329	2,215,884	51,555	2.4	64
	수탁	서초구립주간이용센터	364,256	348,519	-15,737	-4.3	364,256	348,519	-15,737	-4.3	65
	직영	성지보호작업장	621,995	625,151	3,156	0.5	621,995	625,151	3,156	0.5	66
	수탁	한우리보호작업장	2,515,000	2,528,600	13,600	0.5	2,515,000	2,528,600	13,600	0.5	67
	수탁	한우리정보문화센터	4,848,113	4,857,314	9,201	0.2	4,848,113	4,857,314	9,201	0.2	68
	직영	헬렌켈리의집단기거주시설	840,514	848,130	7,616	0.9	840,514	848,130	7,616	0.9	69
여성(2개)	직영	마음자리	1,276,828	1,258,490	-18,338	-1.4	1,276,828	1,258,490	-18,338	-1.4	70
	직영	화해의쉼자리	615,624	620,805	5,181	0.8	615,624	620,805	5,181	0.8	71

[의장] 임원 여러분께서는 제5호 의안에 대하여 특이사항이나 의견이 있으시면 말씀하여 주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 의견을 묻고, 제5호 의안에 대한 심의를 거쳐 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제5호 의안인 법인 및 산하 직영·수탁시설 「2026년 세입·세출 추가경정예산」(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

▮ 제6호 의안 : 법인 산하 시설 시설장 임면 추인(안) 승인 요청 건 심의

◎ 의장 윤병길 : 제6호 의안인 법인 산하 시설 시설장 임면 추인(안) 승인 요청의 건에 대하여 상임이사께서 설명해 주시기 바란다.

◎ 상임이사 하상진 : 본 의안은 법인 산하 직영시설 「성빈센트환경마을」의 기존 시설장 면직 및 공개모집과 적격 심사를 거쳐 선정된 후임 시설장의 임명 사항에 대한 추인을 요청하는 사안으로, 임원 여러분께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바란다.

분야	시설명	소재지	시설장 변경 사항				비고
			면(免)		최종 적격자 선정		
			종료일	성명	시작일	성명	
[직영] 장애인	성빈센트환경마을	경기도	2026. 06. 30.	[illegible]	2026. 07. 01.	[illegible]	※ 시설장 공개모집 실시에 따른 시설장 적격 심사 결과 '적격자'로 선정

【참조】 붙임1. 시설장 적격자 이력서 36면

[의장] 임원 여러분께서는 제6호 의안에 대하여 특이사항이나 의견이 있으시면 말씀하여 주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 원안대로 승인하여 주시기 바란다.

의장은 출석 임원에게 의견을 묻고, 제6호 의안에 대한 심의를 거쳐 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제6호 의안인 법인 산하 시설 시설장 임면 추인(안) 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

■ **보고 및 기타 안내**

◎ **의장 윤병길:** 보고 사항이 없음을 확인하고 기타사항으로 '2026년 법인 제4차 임시이사회 개최 일정'을 안내하다.

【안내】 제4차 임시이사회 예정일 ➡ 12월 22일(화) 16:00, 서울대교구청 별관1층 대회의실 ※ 석식 예정

※ 기타 특이 사안 발생 시, 일정 변경 가능(임원진 사전 안내 예정).

이어, 의장은 금번 2026년 제3차 임시이사회(총 제218차)에 상정된 총 6개 의안,

[제1호 의안] 법인 「정관」 변경(안) 승인 요청의 건(「정관」 본문 및 「기본재산목록」)과 **[제2호 의안]** 법인 「기본재산처분」(안) 승인 요청의 건(구리 물건 및 신길동 물건 임대계약 체결), **[제3호 의안]** 법인 산하 시설 「운영규정」 제·개정(안) 승인 요청의 건(서울남부지역적응센터 「운영규정」 제정, 시립고덕양로원 「운영규정」 제9차 개정 및 장애인복지시설 「공통운영규정」 제6차 개정)과 **[제4호 의안]** 법인 산하 직영시설 「가톨릭사랑평화의집」 운영권 인계(안) 승인 요청의 건, 이어서 **[제5호 의안]** 법인 및 산하 직영·수탁시설 2026년 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청의 건, **[제6호 의안]** 법인 산하 시설 시설장 임면 추인(안) 승인 요청의 건에 대하여 임원진의 심의를 통해 원안대로 가결하다.

이어서 기타 다른 의견이 없음을 확인하고, 참석해 주신 이사님들과 감사님께 감사의 말씀을 전하다. 이어서 마침기도로 「영광송」을 바치고 금번 이사회의 폐회를 선언하다.

상기 의사를 증명하기 위하여 본 의사록을 작성하고, 참석 임원 전원이 이에 기명날인하여 보존한다.

사회복지법인 서울가톨릭사회복지회

대표이사 윤 병

상임이사 하 상

이 사 심 점 

이 사 오 혜 

이 사 권 병 

이 사 송 재 

감 사 황 인 환 

감 사 오 윤 

