



2025년 제3차 임시이사회 회의록

- 총 제213차 -

- 【개최일시】** 2025년 10월 21일(화) 15:00
- 【개최장소】** 서울대교구청 별관 1층 대회의실
- 【참석인원】** 이사 7명(정원 9명) / 감사 2명(정원 2명)
- 출석이사: Fr. 윤병길, Fr. 정진호, 오혜경, 심점섭, 전재희, 정태호, 김선갑(7명)
- 출석감사: Fr. 황인환, 오윤숙 (2명)
- 배 석: 사회사목국 사회사목국 부국장 Fr. 하성용,
법인 부회장 Fr. 김원호, 법인사무국 팀장 3명

【의안상정】

- 제1호 의안 법인 「정관」 변경 (안) 승인 요청의 건
1. 「정관」 본문
2. 「기본재산목록」
- 제2호 의안 법인 산하 시설 「운영규정」 개정(안) 승인 요청의 건
1. 시립고덕양로원 「운영규정」 제8차 개정(안)
2. 어린이집 「공통운영규정」 제8차 개정(안)
- 제3호 의안 법인 수탁 상계종합사회복지관 병설 장애인주간보호센터 「정원」 변경(안) 승인 요청의 건
- 제4호 의안 법인 직영 장애인복지분야 바오로교실보호작업장 ‘운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안) 승인 요청의 건
- 제5호 의안 법인 직영 승인 요청의 건
- 제6호 의안 ‘서울남부지역적응센터(서울남부하나센터)’ 시설화 추진(안) 승인 요청의 건
- 제7호 의안 법인 직영·수탁시설 ‘2025년 세입·세출 추가경정예산(안)’ 승인 요청의 건
- 제8호 의안 서민금융진흥원 소액대출사업 ‘2014년 지원금 지원기간 연장’ (안) 승인 요청의 건
- 제9호 의안 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청의 건
- 제10호 의안 법인 「임원」 -외부추천이사- 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 선언한다.

※ 신임 '대표이사' 및 신임 '감사' 인사소개

□ 의장 인사 말씀

법인 제3차 임시이사회 참석을 위해 바쁜 일정 중에도 함께 해주신 임원분들께 감사드립니다.

오늘 제3차 임시이사회에서는 “법인 「정관」 변경(안) 승인 요청” 등, 총 10건의 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 확정한다.

의안 심의

■ 제1호 의안: 법인 「정관」 변경(안) 승인 요청 심의의 건

1. 「정관」 본문 변경(안)
2. 「기본재산목록」 변경(안)

◎ 의장 윤병길: 제1호 의안인 '법인 「정관」 변경(안)' 승인 요청 건에 대하여, 상임이사님께서 설명해 주시기 바란다.

◎ 상임이사 정진호: 본 의안은 '법인 「정관」 본문 변경(안)' 및 「기본재산목록」 변경(안)과 관련된 사안으로, 상세 내용은 사무국 부회장 김원호 신부님께서 보고해 주시겠다.

◎ 부회장 김원호: 제1호 의안인 '법인 「정관」 본문 변경(안)' 및 「기본재산목록」 변경(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 자료를 참조해 주시기 바랍니다.

1. 법인 「정관」 본문 변경(안)

□ 변경 대상 : 「정관」 본문 제15조(임원의 선임 등) 변경

▣ 변경 내용

현행	변경(안)	변경 사유
<p>제15조(임원의 선임 등)</p> <p>① 대표이사, 이사 및 감사는 이사회에서 선출한다.</p> <p>② 상임이사는 대표이사가 선임된 이사 중에서 지명하여 이사회 의결을 거쳐 선임한다.</p> <p>③ 이사정수의 1/3(소수점이하는 버림) 이상은 사회보장위원회 또는 지역사회보장협의체에서 추천을 받아 이사회 의결을 거쳐 선임한다.</p> <p>④ 이사를 임면하는 경우에는 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 <u>지체없이</u> 이를 주무관청에 보고하여야 한다.</p> <p>⑤ 임기가 만료되는 임원의 후임자는 임기 만료 1월 이전에, 결위된 임원의 후임자는 결위된 날로부터 <u>1개월</u> 이내에 선임하여야 한다.</p>	<p>제15조(임원의 선임 등)</p> <p>① 대표이사, 이사 및 감사는 이사회에서 선출한다.</p> <p>② 상임이사는 대표이사가 선임된 이사 중에서 지명하여 이사회 의결을 거쳐 선임한다.</p> <p>③ 이사정수의 1/3(소수점이하는 버림) 이상은 사회보장위원회 또는 지역사회보장협의체에서 추천을 받아 이사회 의결을 거쳐 선임한다.</p> <p>④ 이사를 임면하는 경우에는 보건복지부령이 정하는 바에 의하여 <u>지체 없이</u> 이를 주무관청에 보고하여야 한다.</p> <p>⑤ 임기가 만료되는 임원의 후임자는 임기 만료 1월 이전에, 결위된 임원의 후임자는 결위된 날로부터 <u>2개월</u> 이내에 선임하여야 한다.</p>	<p>[변경]</p> <p>※ 「사회복지사업법」 제20조(임원의 보충) 준용</p> <p>■ 결위된 임원의 후임자 선임 기한 연장(1개월 → 2개월 이내)</p>

▣ 변경 사유

1. 결위된 임원의 후임자 선임 절차의 현실적 여건 반영

- 1) 임원 결위 시, 후임자 선임을 위한 후보자 발굴, 자격 검토, 이사회 심의·의결 등 일련의 행정절차에 상당한 기간이 소요됨.
- 2) 이로 인해 1개월 이내 선임은 기한 준수가 어려울 수 있으므로, 관련 절차의 원활한 진행을 위하여 선임 기한의 연장이 필요함.

2. 관련 법률 및 지침 준용

- 1) 「사회복지사업법」 제20조(임원의 보충) 및 「2025년 사회복지법인 관리안내」 사회복지법인 정관 예시 준용

※ 관련근거: 「사회복지사업법」, 「2025년 사회복지법인 관리안내」

「사회복지사업법」 제20조(임원의 보충)

이사 또는 감사 중에 결원이 생겼을 때에는 2개월 이내에 보충하여야 한다.

「2025년 사회복지법인 관리안내」 붙임6 '사회복지법인 정관' (예시) 제18조(임원의 임기 등) - 일부 발췌

- ② 임원중 결원이 생긴 때에는 2월 이내에 보충하여야 하며, 임기가 만료되는 임원의 후임자는 임기만료 1월 이전에 선임하여야 한다.

2. 법인 「기본재산목록」 변경(안)

□ 변경 대상: 기본재산목록

종별	변경 전	변경 후	비고
1	경기도 일... [평가액]	경기도 일... [평가액]	
	서울시... 위 지상... 93.69㎡ [평가액]		변경 사유 참조
2			변경 사유 참조
(1+2)			

□ 변경 사유

1. 부동산

- 소재: 서울시 성북구 정릉동 840-1(현황 정릉동 840-59)
위 지상 단층 93.69㎡ 무허가 가건물

- 1) 위 부동산은 본 회 산하 노숙인복지시설 '우... 2024년 11월 19일)의 건축물로 지내 건축된... 가... 물이며, 본 회... 목록에도 미등재 상태였음.
- 2) 해당 지역 일대가 주택지... 하 '재개발...')이 추진되고, 위 부동산이 재개발사... 구역에 편입되는 관계로 '공익... 을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률'상 토지수용 재결 대상이 되었음.
- 3) 위 부동산에 대한 현금 보상 절차를 진행하... 정에서, 수용 등 보상 협의를 위해서는 정관상 기본재산 목록에 편입 후 처분해야 한다는... 관청(시)의... 따라 기본재산 목록에 등재함.
- 4) 이후, 재개발... 사업 시행자(이하 '조... 측에서 보상 협의 지연 등을 사유로, 서울... 수용위원회(이하 '토... 수용위원회')에 토지수용 재결을 신청하여, 토지수용위원회에서 토지수용이 재결됨.
- 5) 상기 경과에 따라 위 부동산에 대한 기... 산 처분... 가(2... 년 3월 10일)를 득한 후, 지수용... 금 보상 절차 진행(2... 년 5월 30일 조합 측 공탁금... 및 조합... 위 부동... 인도 완료함(2025년 6월 12일)에 따라 금번에 정관상 기본재산 목록에서 삭제하고자 함.

2. 현금

- 1) 위 정릉동 부동산(서울시... 구... 동... 위 지상 단층 93.69㎡ 무허가 가건물)의 처분대금(토지수용 보상금)... 반영.
- 2) 정릉동 부동산의 처분대금(토지수용 보상금)은 본 회 명의 정기예금 예치 완료(2025년 5월 30일).
[정기예금 예치 계좌]... / 예금주: 사회복지법인 서울가톨릭사회복지회

[의안 보고를 마칩니다.]

[의장] 임원분들께서는 제1호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있으시면 질의해 주시기 바라며, 특별한 사항이 없을 경우 원안대로 승인해 주시기 바란다.

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

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

■ 제2호 의안: 법인 산하 시설 「운영규정」 개정(안) 승인 요청 심의의 건

1. 시립고덕양로원 「운영규정」 제8차 개정(안)
2. 어린이집 「공통운영규정」 제8차 개정(안)

◎ 의장 윤병길: 제2호 의안인 '법인 산하 시설 「운영규정」 개정(안)' 승인 요청 건에 대하여 사무국 부회장 신부님께서 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제2호 의안은 '법인 산하 시설 「운영규정」 개정(안)' 과 관련된 사안으로, 먼저 '시립고덕양로원 「운영규정」 제8차 개정(안)' 승인 요청 건에 대하여 보고드린 후, 이어서 '어린이집 「공통운영규정」 제8차 개정(안)' 을 보고드리겠다. 임원 여러분께서는 이하 자료를 참조해 주시기 바란다.

※ 참고: 법인 자문변호사 및 자문노무사 검토 의견을 반영하여 수정·보완을 완료함.

1. 시립고덕양로원 「운영규정」 제8차 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)
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)

■ 개정 사유

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하, 「남녀고용평등법」) 제18조의2(배우자 출산휴가), 제18조의3(난임치료휴가), 제19조(육아휴직), 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 개정 사항 등 반영
2. 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호), 「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) 개정 사항 등 반영
3. 「사회복지사업법」 제36조(운영위원회) 운영위원회 보고 사항 반영

1. 시립고덕양로원 「운영규정」 제8차 개정(안)

■ 개정(안) 주요 내용

구분	주요 내용
인사 규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제35조(육아휴직) 제②항 개정 ⇒ 「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) 개정에 따라, 육아휴직 분할사용 횟수 변경(1회-3회) 및 추가 육아휴직 사용(6개월 이내) 내용 추가 ■ 제36조(육아기 근로시간단축) 제①, ④항 개정 ⇒ 오타 수정(제①항 '규중'→'규정') 등 ⇒ 「남녀고용평등법」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 개정에 따라, 육아휴직 미사용 기간은 두 배 가산하여 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있도록 개정
복무 규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제28조(경조휴가 및 병가) 경조휴가 일수 변경 ⇒ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자 출산휴가) 개정에 따라, 배우자 출산휴가 일수를 현행 10일에서 20일로 변경 ■ 제30조(산전·후 휴가 등) 제①, ③항 개정 ⇒ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 개정에 따라, 미숙아 출산 시 산전·후 휴가는 최대 100일간 사용할 수 있도록 개정 ⇒ 「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) 제③항 개정에 따라, 임신기간 15주 이내 유산 또는 사산한 직원의 경우 10일까지 휴가 지원 내용으로 개정 ■ 제30조의2(난임치료휴가) 신설 ⇒ 「남녀고용평등법」 제18조의3(난임치료휴가)에 의거, 난임치료 휴가 조항 신설 ■ 제31조(임신 중인 직원의 보호) 제2호 개정 ⇒ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 개정에 따라, 임신 중인 직원의 근로시간 단축 신청 조건 변경(임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 → 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후) ■ 제34조(배우자 출산휴가) 일부 내용 변경 및 추가 ⇒ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자 출산휴가) 개정에 따라, 남성 직원의 배우자 출산휴가 일수 현행 10일에서 20일로 변경, 청구·사용 기간을 현행 배우자 출산일로부터 90일 이내에서 120일로 변경 ⇒ 분할 사용횟수를 3회로 나누어 사용할 수 있도록 허용하는 내용 추가
운영 위원회 규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제3조(위원회의 기능) 제②항 추가 ⇒ 「사회복지사업법」 제36조(운영위원회)에 의거, 운영위원회 기능 중 보고사항 추가

※ 이하, 개정(안) 본문 참조.

「시립고덕양로원 운영규정」 제8차 개정(안) 본문

인사규정

현행	개정(안)	개정 사유
----	-------	-------

<p>제35조(육아휴직)</p> <p>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.</p> <p>1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 시설에서 계속근로기간이 6개월 미만인 직원</p> <p>② 육아휴직이 기간은 1년 이내로 하되, 1회에 한하여 분할 사용할 수 있다.</p> <p>③ 시설은 육아휴직을 이유로 해고, 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며 육아휴직동안은 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>제35조(육아휴직)</p> <p>① 변동 없음.</p> <p>1. 변동 없음.</p> <p>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.</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 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.</p> <p>④ 시설은 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키며, 육아휴직 기간은 근속연수에 포함한다.</p>	<p>[변경·추가]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제19조 (육아휴직) 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직 3회 분할사용 횟수 반영 ■ 육아휴직 추가 사용(최대 6개월) 가능 사항 추가 ■ 띄어쓰기 오류 수정
<p>제36조(육아기 근로시간단축)</p> <p>① 시설은 전조의 규정에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직대신 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.</p> <p>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.</p> <p>③ 제1항의 규정에 따라 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우에 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하로 한다.</p>	<p>제36조(육아기 근로시간 단축)</p> <p>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.</p> <p>②~③ 변동 없음.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제35조의 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤~⑥ 변동 없음.</p>	<p>[변경]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 2024. 10. 22. 개정 내용 적용 등</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 육아기 근로시간 단축 기간 가산 내용 반영 ■ 오타 및 띄어쓰기 오류 수정

<p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제35조의 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤ 시설은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.</p> <p>⑥ 시설은 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 직원에게 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킨다.</p>		
--	--	--

복무규정

현행	개정(안)	개정 사유																																																								
<p>제28조(경조휴가 및 병가)</p> <p>① 시설은 직원에게 다음 각 호의 경.조사 또는 특별한 사정이 발생되었을 때에는 휴일을 포함하여 경조 유급휴가를 준다.</p> <p>② 휴가를 얻고자하는 자는 위의 사항을 증명할 수 있는 청첩장, 부고장 등을 첨부하여야 한다.</p> <p>③ 경조휴가의 일수는 사정이 발생한 시점부터 적용되며, 휴가는 연속해서 사용하여야 한다. 단, 사망의 해당일은 장례일정 중 <u>사용가능하며</u>, 칠순 등의 해당일은 등본상의 해당일 또는 등본상 해당일의 음력에 해당하는 날에 <u>사용가능하다</u>.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>내용</th> <th>일수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">결혼</td> <td>본인</td> <td>7일</td> </tr> <tr> <td>자녀</td> <td>2일</td> </tr> <tr> <td>형제, 자매</td> <td>해당일</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">사망</td> <td>배우자, 자녀</td> <td>7일</td> </tr> <tr> <td>본인 및 배우자의 직계 존속</td> <td>5일</td> </tr> <tr> <td>형제, 자매, 자녀의 배우자</td> <td>2일</td> </tr> <tr> <td>본인 및 배우자 부모의 형제, 자매 및 그 배우자</td> <td>해당일</td> </tr> <tr> <td>출산</td> <td>배우자</td> <td>10일</td> </tr> <tr> <td>칠순 등</td> <td>본인 및 배우자의 부모</td> <td>해당일</td> </tr> <tr> <td>기타 사유</td> <td>본인이 수재, 화재, 기타 청원휴가가 필요하다고 인정될 사유가 발생한 때</td> <td>필요일</td> </tr> </tbody> </table> <p>④ 직원은 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 유급병가를</p>	구분	내용	일수	결혼	본인	7일	자녀	2일	형제, 자매	해당일	사망	배우자, 자녀	7일	본인 및 배우자의 직계 존속	5일	형제, 자매, 자녀의 배우자	2일	본인 및 배우자 부모의 형제, 자매 및 그 배우자	해당일	출산	배우자	10일	칠순 등	본인 및 배우자의 부모	해당일	기타 사유	본인이 수재, 화재, 기타 청원휴가가 필요하다고 인정될 사유가 발생한 때	필요일	<p>제28조(경조휴가 및 병가)</p> <p>① 변동 없음.</p> <p>② 휴가를 얻고자하는 자는 위의 사항을 증명할 수 있는 청첩장, 부고장 등을 첨부하여야 한다.</p> <p>③ 경조휴가의 일수는 사정이 발생한 시점부터 적용되며, 휴가는 연속해서 사용하여야 한다. 단, 사망의 해당일은 장례일정 중 <u>사용가능하며</u>, 칠순 등의 해당일은 등본상의 해당일 또는 등본상 해당일의 음력에 해당하는 날에 <u>사용가능하다</u>.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>내용</th> <th>일수</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">결혼</td> <td>본인</td> <td>7일</td> </tr> <tr> <td>자녀</td> <td>2일</td> </tr> <tr> <td>형제, 자매</td> <td>해당일</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">사망</td> <td>배우자, 자녀</td> <td>7일</td> </tr> <tr> <td>본인 및 배우자의 직계 존속</td> <td>5일</td> </tr> <tr> <td>형제, 자매, 자녀의 배우자</td> <td>2일</td> </tr> <tr> <td>본인 및 배우자 부모의 형제, 자매 및 그 배우자</td> <td>해당일</td> </tr> <tr> <td>출산</td> <td>배우자</td> <td>20일</td> </tr> <tr> <td>칠순 등</td> <td>본인 및 배우자의 부모</td> <td>해당일</td> </tr> <tr> <td>기타 사유</td> <td>본인이 수재, 화재, 기타 청원휴가가 필요하다고 인정될 사유가 발생한 때</td> <td>필요일</td> </tr> </tbody> </table> <p>④ 변동 없음.</p>	구분	내용	일수	결혼	본인	7일	자녀	2일	형제, 자매	해당일	사망	배우자, 자녀	7일	본인 및 배우자의 직계 존속	5일	형제, 자매, 자녀의 배우자	2일	본인 및 배우자 부모의 형제, 자매 및 그 배우자	해당일	출산	배우자	20일	칠순 등	본인 및 배우자의 부모	해당일	기타 사유	본인이 수재, 화재, 기타 청원휴가가 필요하다고 인정될 사유가 발생한 때	필요일	<p>[변경]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자 출산휴가) 2024. 10. 22. 개정 내용 적용 등</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 배우자 출산휴가 일수 확대 적용: 10일→20일 ■ 띄어쓰기 오류 수정
구분	내용	일수																																																								
결혼	본인	7일																																																								
	자녀	2일																																																								
	형제, 자매	해당일																																																								
사망	배우자, 자녀	7일																																																								
	본인 및 배우자의 직계 존속	5일																																																								
	형제, 자매, 자녀의 배우자	2일																																																								
	본인 및 배우자 부모의 형제, 자매 및 그 배우자	해당일																																																								
출산	배우자	10일																																																								
칠순 등	본인 및 배우자의 부모	해당일																																																								
기타 사유	본인이 수재, 화재, 기타 청원휴가가 필요하다고 인정될 사유가 발생한 때	필요일																																																								
구분	내용	일수																																																								
결혼	본인	7일																																																								
	자녀	2일																																																								
	형제, 자매	해당일																																																								
사망	배우자, 자녀	7일																																																								
	본인 및 배우자의 직계 존속	5일																																																								
	형제, 자매, 자녀의 배우자	2일																																																								
	본인 및 배우자 부모의 형제, 자매 및 그 배우자	해당일																																																								
출산	배우자	20일																																																								
칠순 등	본인 및 배우자의 부모	해당일																																																								
기타 사유	본인이 수재, 화재, 기타 청원휴가가 필요하다고 인정될 사유가 발생한 때	필요일																																																								

<p>신청할 수 있으며, 그 절차와 세부 사유 등에 관한 사항은 서울시 지침에 의한다.</p>		
<p>제30조(산전·후 휴가 등)</p> <p>① 시설은 임신 중인 여성 직원에게 90일 간의 휴가를 주어야 하며, 특히 산후 45일을 보장하여야 한다. (다만, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산전후휴가를 부여하되, 출산 후의 휴가기간을 60일 이상 부여한다). 이 경우 최초 60일(다자녀 임신의 경우에는 75일)은 시설에서 통상임금을 지급한다.</p> <p>② 시설은 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 경우 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 모자보건법에서 허용되지 않는 인공중절 수술은 제외한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하“임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 	<p>제30조(산전·후 휴가 등)</p> <p>① 시설은 임신 중인 여성 직원에게 90일 (미숙아를 출산한 경우에는 100일)의 휴가를 주어야 하며, 특히 산후 45일을 보장하여야 한다(다만, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산전후휴가를 부여하되, 출산 후의 휴가기간을 60일 이상 부여한다). 이 경우 최초 60일(다자녀 임신의 경우에는 75일)은 시설에서 통상임금을 지급한다.</p> <p>②~③ 변동 없음.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 유산 또는 사산한 직원의 임신기간(이하“임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 	<p>[추가·변경·삭제]</p> <p>※ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 2024. 10. 22. 개정 내용 및 「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) 2025. 02. 18. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 미숙아 출산 시 산전·후 휴가 기간 최대 100일까지 사용할 수 있도록 내용 추가 ■ 임신기간 15주 이내 유산 또는 사산 시 휴가기간 변경 <ul style="list-style-type: none"> → 11주 이내:5일까지, 12주 이상 15주 이내:30일까지 →15주 이내 10일까지 ■ 제③항 제2호 삭제에 따라 호 번호 변경
<p style="text-align: center;">신설</p>	<p>제30조의2(난임치료휴가)</p> <p>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 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과</p>	<p>[신설]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제18조의3(난임치료휴가) 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 난임치료를 위한 휴가 세부사항(휴가 일수, 시기, 비밀 유지 등) 신설

	<p>협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>② 시설은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 시설은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 직원의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</p>	
<p>제31조(임신 중인 직원의 보호)</p> <p>시설은 임신 중인 직원에 대하여 다음 각 호의 사항을 준수한다.</p> <p>1. 임신 중인 여성 직원에 대하여 시간의 근로를 시키지 못 한다.</p> <p>2. 시설은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 직원이 1일 2시간의 근로 시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대해서는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있으며, 동 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감해서는 안 된다.</p> <p>3. 제2호의 신청을 하려는 여성 직원은 근로시간 단축 개시 예정일의 3일전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서와 의사 진단서를 첨부하여 시설에 제출해야 한다.</p> <p>4. 임신 중인 여성 직원의 청구가 있는 경우 시설은 쉬운 종류의 업무로 전환 시킨다.</p> <p>5. 시설은 임신부보호휴가 또는 유산사산 휴가의 종료 시 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킨다.</p>	<p>제31조(임신 중인 직원의 보호)</p> <p>시설은 임신 중인 직원에 대하여 다음 각 호의 사항을 준수한다.</p> <p>1. 임신 중인 여성 직원에 대하여 시간의 근로를 시키지 못 한다.</p> <p>2. 시설은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 직원(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 직원에 대해서는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있으며, 동 근로시간 단축을 이유로 해당 직원의 임금을 삭감해서는 안 된다.</p> <p>3. ~5. 변동 없음.</p>	<p>[변경·추가]</p> <p>※ 「근로기준법」 제74조 (임산부의 보호) 2024.10.22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 임신 중인 직원의 근로시간 단축 신청 조건 변경 <ul style="list-style-type: none"> → 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후→임신 후 12주 이내 또는 32주 이후 → 유산, 조산 등 위험의 경우 임신 전 기간 ■ 띄어쓰기 오류 수정
<p>제34조(배우자 출산휴가)</p> <p>시설은 남성 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 신청하는 경우에 10일의 휴</p>	<p>제34조(배우자 출산휴가)</p> <p>시설은 남성 직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 신청하는 경우에 20일의 휴</p>	<p>[변경·추가]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자 출산휴가)</p>

<p>가를 준다. 다만, 배우자 출산일로부터 90일이 경과 하면 사용할 수 없다. 본 규칙에 규정되지 아니한 사항은 근로기준법에 의한다.</p>	<p>가를 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.</p>	<p>2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 배우자 출산휴가 일수 및 청구·사용 기간 변경 ➔ 배우자 출산휴가 일수: 10일→20일 ➔ 청구·사용 기간: 90일 이내→120일 이내 ■ 분할 사용횟수 3회 허용 내용 추가 ■ 오류 정정
--	--	---

운영위원회 규정

현 행	개 정 (안)	사 유
<p>제3조(위원회의 기능) 위원회는 사회복지시설 운영과 관련한 다음 각 호의 사항을 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 시설운영계획의 수립·평가에 관한 사항 2. 사회복지프로그램의 개발·평가에 관한 사항 3. 시설종사자의 근무환경 개선에 관한 사항 4. 시설거주자의 생활환경 개선 및 고충처리 등에 관한 사항 5. 시설과 지역사회와의 협력에 관한 사항 6. 그 밖에 시설의 장이 부의하는 사항 	<p>제3조(위원회의 기능)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 위원회는 사회복지시설 운영과 관련한 다음 각 호의 사항을 심의한다. 1. ~6. 변동 없음. ② 사회복지시설 운영과 관련한 다음 각 호의 사항을 운영위원회에 보고한다. 1. 시설의 회계 및 예산·결산에 관한 사항 2. 후원금 조성 및 집행에 관한 사항 3. 그 밖에 시설운영과 관련된 사건·사고에 관한 사항 	<p>[변경·추가]</p> <p>※ 「사회복지사업법」 제36조(운영위원회) 반영</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 운영위원회 기능 중 보고사항 내용 추가 ■ 위원회의 기능 중 기존 심의사항 내용을 제①항, 신규 추가된 보고사항을 제②항으로 구분

2. 어린이집 「공통운영규정」 제8차 개정(안)

■ 제·개정 경과

1. 서울가톨릭사회복지회 산하「어린이집 공통운영규정」제정(법인 임시이사회 승인, 2012년 6월 19일)
2. 1차 개정(법인 임시이사회 승인, 2015년 5월 29일)
3. 2차 개정(법인 임시이사회 승인, 2015년 8월 28일)
4. 3차 개정(법인 임시이사회 승인, 2018년 10월 31일)
5. 4차 개정(법인 임시이사회 승인, 2018년 12월 21일)
6. 5차 개정(법인 임시이사회 승인, 2019년 10월 31일)
7. 6차 개정(법인 임시이사회 승인, 2020년 3월 31일)
8. 7차 개정(법인 임시이사회 승인, 2022년 5월 18일)

■ 개정 사유

1. 법인 내 순환보직제도 미시행 현황을 반영한 관련 조항 삭제

2. 어린이집 「공통운영규정」 제8차 개정(안)

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하, '남녀고용평등법') 제18조의2(배우자 출산휴가), 제18조의3(난임치료 휴가), 제19조(육아휴직), 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 등 개정 사항 반영
3. 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서), 제74조 (임산부의 보호) 개정 사항 반영
4. 「서울시 어린이집 운영규정 표준안」 시설 운영위원회 기능, 휴직, 휴직자 복직 내용 등 반영
5. 「2025년 보육사업안내(교육부)」 인건비 지원 원칙에 따른 보육교직원의 출생월별 정년퇴직일 기준 반영

□ 개정(안) 주요 내용

구분	주요 내용
인사규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제23조(순환보직) 삭제 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 법인 내 순환보직제도 미시행에 따른 삭제 ■ 제33조(휴직사유 및 기간) ①항 개정, ③항 신설 추가 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 「서울시 어린이집 운영규정 표준안」 제89조(휴직), 제90조(휴직기간) 내용 반영 ⇒ 휴직 신청자를 본인 → 본인 또는 본인의 위임을 받은 자, 직계가족으로 확대 ⇒ 신체상·정신상 장애로 업무수행이 곤란하다고 판정되는 경우, 해당자 본인의 의사에 관계없이 운영위원회 의결 등을 거쳐 휴직 여부를 정한다는 내용 신설 추가 ■ 제34조(육아휴직) ②항 개정 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 「남녀고용평등법」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)에 의거하여 1) 부, 모 모두 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용하거나, 2) 한부모 지원가족법에 따른 한부모 가족인 경우, 3) 자녀가 장애아동인 경우 육아휴직을 현행 1년에서 최대 6개월을 더 사용할 수 있도록 반영 ■ 제37조(휴직자의 복직) ③항 신설 추가 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 「서울시 어린이집 운영규정 표준안」 제 92조(휴직자의 복직)에 의거 신체상·정신상 장애에 따른 휴직자의 경우 복직 여부를 운영위원회 심의를 거쳐 판단할 수 있도록 하는 내용 추가 ■ 제59조(정년퇴직) ①항, ②항 개정 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 「2025년 보육사업안내(교육부)」에 의거 정년퇴직일을 인건비 지원 중단 기준일을 적용하여 변경
복무규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제25조(연차유급 휴가) ⑦항의 4, 5호 신설 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직)에 의거 연차일수 산정 시 육아기·임신기 단축된 근로시간을 출근한 것으로 인정하는 내용 신설 추가 ■ 제28조 (경조휴가) ②항 개정 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자의 출산휴가)에 의거 배우자 출산휴가 3일 명시 내용을 삭제하고, 본 규정 제34조(배우자의 출산휴가)로 일원화하여 휴가일수를 10일 → 20일로 확대 적용 ■ 제30조(임산부의 보호) ⑤항 신설, ⑧항 개정 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 임신 중인 여성근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청하는 경우 허용하는 내용 신설 추가

2. 어린이집 「공통운영규정」 제8차 개정(안)

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)에 의거 임신기 근로시간 단축 대상은 임신 후 12주 이내 또는 32주로 개정 ■ 제31조(태아검진 시간의 허용 및 난임치료 등) ③항 개정, ⑤항 신설 추가 ▶ 「남녀고용평등법」 제18조의 3(난임치료휴가)에 의거 난임치료 휴가 기간을 연간 3일에서 연간 6일로 확대하며, 유급휴가 기간은 1일에서 2일로 확대 ▶ 난임치료휴가 청구과정에서 알게 되는 질환, 치료내용 등의 정보를 누설하지 않도록 비밀유지의무 신설 ■ 제32조(육아기 근로시간 단축) ①항 개정, ⑤, ⑥항 신설 추가 ▶ 「남녀고용평등법」 제19조의 2(육아기 근로시간 단축)에 의거 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자에서 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자로 개정 ▶ 「남녀고용평등법」 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)에 의거, 육아기 근로시간 단축은 1개월 이상 단위로 횟수 제한 없이 분할 사용이 가능하도록 개정 ▶ 「남녀고용평등법 시행령」 제15조의3(육아기 근로시간 단축의 종료)에 의거, 육아기 근로시간 단축 종료 시점 명확화 ■ 제34조(배우자의 출산휴가) ①, ③, ④항 개정 ▶ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자의 출산휴가)에 의거 휴가일수를 현행 10일에서 20일로 개정, 청구 기간을 현행 배우자 출산일로부터 90일 이내 청구에서 120일까지 청구, 사용으로 개정 ▶ 분할 사용횟수를 1회에서 3회로 개정 ■ 제38조의1(임금대장 및 임금명세서) 신설 ▶ 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서)에 의거 임금대장 작성 및 임금명세서 필수기재사항 관련 내용 신설 추가
<p>운영위원회 규정</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제2조(기능) 제10호 신설 ▶ 「서울시 어린이집 운영규정 표준안, 제2장 조직관리-제2절 운영위원회-제14조(기능) 관련 운영위원회 심의 사항 내용 신설 추가 ▶ 보육교직원의 신체.건강상의 문제에 따른 업무수행 가능 여부에 관한 심의 내용 추가

※ 이하, 개정(안) 본문 참조.

어린이집 「공통운영규정」 제8차 개정(안) 본문

인사규정

현행	개정(안)	개정 사유
제4장 보직	제4장 보직	
<p><u>제23조(순환보직)</u> 보육교직원의 능력개발과 원활한 업무수행을 위하여 교직원의 능력, 적성, 경력 등을 고려</p>	<p>삭제</p>	<p>[삭제]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 법인 내 어린이집

<p>하여 법인의 순환보직지침에 따라 순환보직을 할 수 있다.</p>		<p>순환보직제도 미시행으로 삭제</p>
<p>제6장 휴직</p>	<p>제6장 휴직</p>	
<p>제33조 (휴직사유 및 기간)</p> <p>① 어린이집은 다음 각 호에 해당하는 사유가 발생한 때에는 <u>교직원의 요청에 의하여</u> 휴직을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무상 부상 또는 상병으로 요양을 요할 때: 근로복지공단이 승인한 요양기간 2. 업무 외의 부상 또는 상병으로 1월 이상의 요양을 요할 때: 3개월 3. 신체상, 정신상의 장애로 업무수행이 곤란하다고 판정되었을 때: 3개월 4. 형사사건으로 기소되었을 때: 3개월 5. 병역법 등에 의하여 30일 이상 징, 소집 명령을 받았을 때: 그 기간 6. 기타 전 각 호에 준하는 특별한 사유가 있어 휴직의 필요성이 불가피하다고 인정될 때: 3개월 <p>② 제1항 제1호 내지 제3호의 경우에는 진단서를 첨부하여야 한다.</p>	<p>제33조 (휴직사유 및 기간)</p> <p>① 어린이집은 다음 각 호에 해당하는 사유가 발생한 때에는 <u>교직원 본인 또는 본인의 위임을 받은 자나, 불가항력 시 직계가족이 휴직을 신청한 경우</u> 휴직을 명할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~2. 변동 없음. 3. 신체상, 정신상의 장애로 업무수행이 곤란하다고 판정되었을 때: 1년 이내 4. ~6. 변동 없음. <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 제1항 제3호에 해당하는 경우 본인의 의사와 무관하게 직권으로 시설이 휴직을 명할 수 있으며, 사전에 운영위원회 의결 등을 거쳐 의료기관 진단을 요구할 수 있다. 이를 거부할 경우 직무배제 후 그 사유 등을 참고하여 휴직 여부를 정한다.</p>	<p>[변경·추가]</p> <p>※「서울시 어린이집 운영규정 표준안」 제89조(휴직), 제90조(휴직기간) 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 휴직 신청자 범위 확대 <ul style="list-style-type: none"> ➔ 본인→본인, 위임 받은 자, 직계가족 ■ 신체상·정신상 장애로 업무수행이 곤란한 경우 휴직기간 연장 <ul style="list-style-type: none"> ➔ 3개월→1년 이내 ■ 기관에서 해당 교직원의 상황을 고려해 휴직을 명할 수 있는 근거와 절차에 대한 내용 추가
<p>제34조 (육아휴직)</p> <p>① 어린이집은 교직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 교직원이 그 자녀의 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 어린이집에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 교직원 2. ~3. 삭제 <p>② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 1회에 한하여 분할 사용할 수 있다.</p> <p>③ 어린이집은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없으며 육아휴직 기간에는 그 교직원을 해고할 수 없</p>	<p>제34조 (육아휴직)</p> <p>① 어린이집은 교직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 교직원이 그 자녀를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ~3. 변동 없음. <p>② 육아휴직 기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 최대 3회에 걸쳐 분할 사용할 수 있다. 다만, 임신 중 여성 근로자가 모성 보호를 위하여 육아휴직을 사용한 경우 그 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니한다. 또한 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 6개월 범위 내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 동일 자녀를 대상으로 부모가 각각 3개월 	<p>[변경·추가]</p> <p>※「남녀고용평등법」제19조(육아휴직), 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직 분할사용 및 횟수 반영 ■ 육아휴직 추가 사용 가능 사항 신설 ■ 조사 수정

<p>다. 다만 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④ 어린이집은 육아휴직 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직 기간은 근속연수에 포함한다.</p>	<p>이상 육아휴직을 사용한 부 또는 모</p> <p>2. 「한부모가족지원법」 제4조 제1호에 따른 부 또는 모</p> <p>3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</p> <p>③~④ 변동 없음.</p>	
<p>제37조 (휴직자의 복직)</p> <p>① 휴직자는 휴직기간의 만료 또는 휴직기간 중이라도 휴직사유가 소멸된 때에는 복직원을 제출하여야 하고, 휴직기간이 만료된 때에는 그 만료일 7일전까지 복직원을 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 복직원을 제출받은 경우 휴직 당시 직위에 발령함을 원칙으로 한다.</p>	<p>제37조 (휴직자의 복직)</p> <p>①~② 변동 없음.</p> <p>③ 제33조 제1항 제3호에 따른 휴직자가 복직할 경우, 원장 면담과 운영위원회 심의를 거쳐 복직 여부를 판단하여 발령함을 원칙으로 한다.</p>	<p>[추가]</p> <p>※「서울시 어린이집 운영규정 표준안」 제92조(휴직자의 복직) 내용 적용</p> <p>■ 신체상·정신상 장애에 따른 휴직자의 복직 여부에 대한 절차 강화</p>
<p>제10장 퇴직</p>	<p>제10장 퇴직</p>	
<p>제59조 (정년퇴직)</p> <p>① 보육교직원 정년 퇴직일은 원장 65세, 보육교직원 60세가 되는 해에 1~6월 상반기 출생 대상자는 6월 30일, 7~12월 하반기 출생 대상자는 12월 31일로 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 보건복지부 보육사업 안내와 지방자치단체의 조례에 정년이 변경된 경우에는 그에 따른다.</p>	<p>제59조 (정년퇴직)</p> <p>① 원장의 정년은 만 65세, 보육교직원의 정년은 만 60세로 한다.</p> <p>② 정년에 도달한 자의 퇴직일은 「보육사업 안내」 및 지방자치단체 보육사업 운영지침에 따른 인건비 지원 중단 기준일을 적용하여 다음 각 호와 같이 정한다.</p> <p>1. 해당 연도 3월 1일부터 8월 31일 사이에 출생한 자는 정년이 되는 해의 8월 31일을 퇴직일로 한다.</p> <p>2. 해당 연도 9월 1일부터 다음 해 2월 말일 사이에 출생한 자는 정년이 되는 해의 다음 해 2월 말일을 퇴직일로 한다.</p> <p>③ 본 조에 따른 정년퇴직일은 기관의 인건비 지원 기준일과 연동하며, 관련 법령·지침 개정 시 그에 따른다.</p>	<p>[변경]</p> <p>※「2025년 보육사업 안내」 보육예산지원-일반사항(인건비 지원 원칙) 적용</p> <p>■ 정년퇴직일을 인건비 지원 중단 기준으로 변경</p>

복무규정

현행	개정 (안)	개정 사유
<p>제4장 휴일 및 휴가</p>	<p>제4장 휴일 및 휴가</p>	
<p>제25조 (연차유급휴가)</p> <p>① 1년간 80% 이상 출근한 교직원에게는 15일의 유급휴가를 준다. 다만, 1년간 80% 미만 출근한 교직원에게도 개근한 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 준다.</p>	<p>제25조 (연차유급휴가)</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>	<p>[추가]</p> <p>※「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직)</p>

<p>② 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 교직원에게는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 준다.</p> <p>③ 삭제</p> <p>④ 3년 이상 계속 근로한 교직원에 대하여는 제1항 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주며, 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 넘을 수 없다.</p> <p>⑤ 연차유급휴가를 사용하고자 하는 자는 휴가사용 7일 전까지 이를 신청하여야 한다. 다만, 이러한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 지장을 초래하는 경우에는 원장이 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"> 1. 교직원이 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 제30조(임산부의 보호) 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 <p>⑧ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>1. ~3. 변동 없음.</p> <p>4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</p> <p>5. 「근로기준법」 제74조 제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</p> <p>⑧ 변동 없음.</p>	<p>2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 연차일수 산정 시 육아기·임신기 단축된 근로시간을 출근으로 인정하는 내용 추가
<p>제28조 (경조휴가)</p> <p>① 어린이집은 교직원에게 다음 각 호의 경조사가 발생한 경우에는 휴일을 포함하여 경조 유급휴가를 준다.</p> <p>② 휴가를 얻고자하는 자는 위의 사항을 증명할 수 있는 청첩장, 부고장 등을 첨부하여야 한다.</p>	<p>제28조 (경조휴가)</p> <p>① 변동 없음.</p> <p>② 휴가를 얻고자하는 자는 위의 사항을 증명할 수 있는 청첩장, 부고장 등을 첨부하여야 한다.</p>	<p>[삭제]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자의 출산휴가)</p> <p>2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ②항의 세부내용 중 배우자의 출산휴가 관련 내용을

구분	내 용	일수
결혼	본인(공휴일포함)	7일
	자녀	해당일
	형제, 자매	해당일
사망	배우자, 자녀 (공휴일 포함)	7일
	본인 및 배우자의 부모(공휴일 포함)	5일
	형제, 자매, 자녀의 배우자, 본인 및 배우자의 조부모 또는 외조부모	1일
출산	배우자	3일
기타 사유	본인에게 수재, 화재, 기타 청원 휴가가 필요하다고 인정 될 사유가 발생한 때	필요일

구분	내 용	일수
결혼	본인(공휴일포함)	7일
	자녀	해당일
	형제, 자매	해당일
사망	배우자, 자녀 (공휴일 포함)	7일
	본인 및 배우자의 부모(공휴일 포함)	5일
	형제, 자매, 자녀의 배우자, 본인 및 배우자의 조부모 또는 외조부모	1일
출산	배우자	3일
기타 사유	본인에게 수재, 화재, 기타 청원 휴가가 필요하다고 인정 될 사유가 발생한 때	필요일

삭제하고, 제34조 (배우자의 출산휴가)에 휴가일수 확대 적용

제30조 (임산부의 보호)

- ① 어린이집은 임신 중인 여성교직원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ② 어린이집은 임신 중인 여성교직원이 유산의 경험 등 근로기준법 시행령이 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ③ 어린이집은 임신 중인 여성교직원이 유산 또는 사산한 경우로서 해당 교직원이 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따른 휴가를 부여한다. 다만, 인공 임신중절 수술(모자보건법 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
 1. 유산 또는 사산한 여성교직원의 임신기간이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지
 2. 유산 또는 사산한 여성교직원의 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산

제30조 (임산부의 보호)

- ① 어린이집은 임신 중인 여성교직원에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ②~③ 변동 없음.
1. ~5. 변동 없음.
- ④ 변동 없음.
- ⑤ 임신 중인 여성 근로자가 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.
- ⑥ 어린이집은 임신 중인 여성교직원에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 여성교직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환시켜야 한다.
- ⑦ 어린이집은 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑧ 어린이집은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성교직원이 1일 2시간

[변경·추가]

- ※ 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 2024. 10. 22. 개정 내용 적용
- 임신 중인 여성근로자의 업무 시작 및 종료 시각 변경 신청 허용 내용 추가
- 임신기 근로시간 단축 사용 기준 반영
- 오류 정정

<p>또는 사산한 날로부터 10일까지</p> <p>3. 유산 또는 사산한 여성교직원의 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지</p> <p>4. 유산 또는 사산한 여성교직원의 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지</p> <p>5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산 전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</p> <p>⑤ 어린이집은 임신 중인 여성교직원에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 여성교직원의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근무로 전환시켜야 한다.</p> <p>⑥ 어린이집은 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 어린이집은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성교직원이 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>⑧ 어린이집은 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 교직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.</p>	<p>의 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>⑨ 어린이집은 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 교직원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.</p>	
<p>제31조 (태아검진 시간의 허용 및 난임치료 휴가 등)</p> <p>① 어린이집은 임신한 교직원이 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용한다.</p> <p>② 어린이집은 제1항에 따른 건강진단 사유를 이유로 여성교직원의 임금을 삭감할</p>	<p>제31조 (태아검진 시간의 허용 및 난임치료 휴가 등)</p> <p>①~② 변동 없음.</p> <p>③ 원장은 여성교직원이 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 한</p>	<p>[변경·추가]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제18조의3(난임치료휴가) 2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <p>■ 난임치료 휴가 기간 확대 적용</p>

<p>수 없다.</p> <p>③ 원장은 여성교직원이 인공수정 또는 체외 수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 교직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 어린이집 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 교직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>④ 원장은 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.</p>	<p>다. 다만, 교직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 어린이집 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 교직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>④ 변동 없음.</p> <p>⑤ 원장은 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.</p>	<p>→ 연간 3일—6일</p> <p>■ 비밀유지 의무 신설 추가</p>
<p>제32조(육아기 근로시간 단축)</p> <p>① 어린이집은 남녀 교직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 ‘육아기 근로시간 단축’이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 어린이집 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 어린이집이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 교직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원 할 수 있는지를 해당 교직원과 협의하여야 한다.</p> <p>③ 어린이집이 교직원에게 육아기 근무시간 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, 남녀고용평등법 제 19조 제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 교직원이 남녀고용평등법 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p>	<p>제32조(육아기 근로시간 단축)</p> <p>① 어린이집은 남녀 교직원이 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 어린이집 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령이 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>②~④ 변동 없음.</p> <p>⑤ 육아기 근로시간의 단축은 횟수에 상관없이 분할사용이 가능하다. 단, 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.</p> <p>⑥ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 날의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우: 새로운 육아기 근로시간 단축 개시일 2. 근로자의 육아휴직 또는 출산전후휴가를 시작하는 경우: 육아휴직 또는 출산전후 	<p>[변경·추가]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제 19조의2(육아기 근로시간 단축), 제 19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)</p> <p>2024. 10. 22. 개정 내용 반영</p> <p>■ 육아기 단축근로 신청 대상 내용 반영</p> <p>■ 육아기 근로시간 단축 분할 사용 내용 반영</p> <p>※ 「남녀고용평등법 시행령」 제15조의3 (육아기 근로시간 단축의 종료)</p> <p>2024. 12. 24. 개정 내용 반영</p> <p>■ 육아기 근로시간 단축 종료 시점 명확화</p>

<p>⑤ 어린이집은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 교직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 어린이집은 교직원의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 교직원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령에서 정하는바에 따른다.</p>	<p>휴가 개시일</p> <p>3. 제2호 외의 사유로 근로자가 휴직 또는 휴가(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴직 또는 휴가로 한정한다)를 시작하는 경우: 휴직 또는 휴가 개시일</p> <p>4. 사업주의 귀책사유로 휴업(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴업으로 한정한다)을 시작하는 경우: 휴업 시작일</p> <p>⑦ 어린이집은 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 교직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑧ 어린이집은 교직원의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 교직원을 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑨ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령에서 정하는바에 따른다.</p>	
<p>제34조 (배우자 출산휴가)</p> <p>① 어린이집은 교직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② 제1항 후단에도 불구하고 출산 전후휴가 급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 출산휴가는 교직원의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 어린이집은 배우자 출산휴가를 이유로 교직원을 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>제34조 (배우자 출산휴가)</p> <p>① 어린이집은 교직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② 변동 없음.</p> <p>③ 제1항에 따른 출산휴가는 교직원의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.</p> <p>⑤ 변동 없음.</p>	<p>[변경]</p> <p>※ 「남녀고용평등법」 제18조의2(배우자의 출산휴가)2024. 10. 22. 개정 내용 적용</p> <p>■ 배우자의 출산휴가 사용일수, 청구기간, 분할 사용횟수 내용 반영</p> <p>→ 배우자 출산휴가 사용일수: 10일→20일</p> <p>→ 청구기간: 90일→120일</p> <p>→ 분할 사용횟수: 1회→3회</p>
<p>제5장 임금</p>	<p>제5장 임금</p>	
<p>신설</p>	<p>제38조의 1(임금대장 및 임금명세서)</p> <p>① 각 사업장 별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖의 대통령령으로 정하는 사항을</p>	<p>[신설]</p> <p>※ 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서) 내용 적</p>

	<p>임금을 지급할 때마다 적어주어야 한다.</p> <p>② 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 근로기준법 제 43조 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>용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 임금대장 및 임금명세서 관련 필수 기재 사항 반영
--	---	--

운영위원회 규정

현 행	개정 (안)	개정 사유
<p>제1장 총칙</p> <p>제2조 (기능)</p> <p>운영위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 어린이집 운영규정 제·개정에 관한 사항 2. 어린이집의 예산 및 결산의 보고에 관한 사항 3. 영유아의 건강·영양 및 안전에 관한 사항 4. 보육시간·보육과정의 운영방법 등 어린이집의 운영에 관한 사항 5. 보육교직원의 근무환경 개선에 관한 사항 6. 영유아의 보육환경 개선에 관한 사항 7. 어린이집과 지역사회의 협력에 관한 사항 8. 보육료 외의 필요경비를 받는 경우, 영유아보육법 제38조에 따른 범위에서 그 수납액 결정에 관한 사항 9. 그 밖에 어린이집 운영에 대한 제안 및 건의사항 	<p>제1장 총칙</p> <p>제2조 (기능)</p> <p>운영위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 심의한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 어린이집 운영규정 제·개정에 관한 사항 2. 어린이집의 예산 및 결산의 보고에 관한 사항 3. 영유아의 건강·영양 및 안전에 관한 사항 4. 보육시간·보육과정의 운영방법 등 어린이집의 운영에 관한 사항 5. 보육교직원의 근무환경 개선에 관한 사항 6. 영유아의 보육환경 개선에 관한 사항 7. 어린이집과 지역사회의 협력에 관한 사항 8. 보육료 외의 필요경비를 받는 경우, 영유아보육법 제38조에 따른 범위에서 그 수납액 결정에 관한 사항 9. 그 밖에 어린이집 운영에 대한 제안 및 건의사항 10. 보육교직원의 신체·정신상의 문제에 따른 정상적 업무수행 가능여부에 관한 사항 	<p>[추가]</p> <p>※「서울시 어린이집 운영규정 표준안」 제2장 조직관리 제2절 운영위원회 제14조(기능) 적용</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 운영위원회 심의사항 내용 추가

[의안 보고를 마칩다.]

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

의장은 출석 임원에게 제2호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제2호 의안인 ‘법인 산하 시설 「운영규정」 개정(안)’ 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

■ 제3호 의안: 법인 수탁 상계종합사회복지관 병설 장애인주간보호센터 「정원」 변경(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 윤병길: 제3호 의안인 ‘법인 수탁 상계종합사회복지관 병설 장애인주간보호센터 「정원」 변경(안)’ 승인 요청 건에 대하여 사무국 부회장 신부님께서 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제3호 의안, ‘법인 수탁 상계종합사회복지관 병설 장애인주간보호센터 「정원」 변경(안)’ 승인 요청 건에 대하여 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 자료를 참조해 주시기 바란다.

상계종합사회복지관 병설 장애인주간보호센터 「정원」 변경(안)

■ 시설 개요

시설명 (시설장)	상계장애인주간보호센터	종사자 수	6명 (시설장 겸직, 포함)
소재지	서울시 노원구 덕릉로115나길 25	정원 / 현원	16명 / 13명(남7명, 여6명)
시설규모	119.48㎡	장애유형	발달장애(지적·자폐성)

■ 시설 정원 변경 사유

1. 이용 정원 변경(안)

변경 전	→	변경 후
16명		13명

2. 정원 변경 사유

1) 지역사회 환경 변화에 따른 이용자 수요 감소

최근 몇 년간 지역 내 통합돌봄서비스, 장애인평생교육센터 등 다양한 대체 서비스 기관이 신설되면서 이용자의 선택 폭이 확대되었음.

이는 지역 사회복지의 발전이라는 긍정적 측면이 있으나, 동시에 기존 센터의 이용자 수요 감소로 이어지는 상황이 발생하였음. 실제, 2025년 2월경 결원 발생 이후 적극적인 모집에도 불구하고 신규 이용자는 1명에 불과하며, 현재 이용 인원은 13명으로 유지되고 있음.

2) 공간 구조상의 수용 한계

센터는 상계종합사회복지관 3층 일부 공간(총 119.48㎡)을 활용하여 운영 중임.

세부 공간은 프로그램실, 휴게공간, 사무공간 등으로 구성되어 있으나, 전체 면적이 협소하여 16명 정원 운영 시 공간 과밀이 우려됨.

「서울시 장애인복지사업안내(2-4. 장애인주간이용시설 운영)」에 따르면, 시설 설치 기준은 연면적 66㎡ 이상이며, 개인당 9.9㎡의 공간 확보가 권장됨. 해당 기준을 적용할 경우, 현재 시설 규모는 12명 운영이 적정한 것으로 판단됨.

다만 현재 이용 인원이 13명으로, 기존 이용자를 인위적으로 조정(퇴소 등)하기는 현실적으로 곤란한 상황임. 이에 따라 현원(13명)을 기준으로 정원을 조정하고, 추가 신규 이용자 모집은 지양하여 공간 여건에 부합하는 범위 내에서 안정적 운영을 도모하고자 함.

이용자의 안전 확보와 서비스 품질 유지를 위해 정원 축소는 불가피하며, 이번 조정은 현원 유지와 공간 기준의 균형을 고려한 행정적 조정임.

3) 인력 대비 적정 이용자 수 유지 필요

센터는 팀장을 포함하여 총 5명의 직원으로 구성되어 있으며, 2019년 6월 최종증장애인 다수이용시설로 지정된 이후 중증 이용자를 중심으로 서비스를 제공하고 있음.

현재 인력 대비 이용자 비율은 안정적으로 유지되고 있으며, 이는 중증 이용자에게 필요한 집중적·개별화된 지원을 가능하게 함. 반면, 인력 대비 이용 인원이 초과될 경우 서비스 품질 저하와 종사자의 업무 부담이 가중될 우려가 있어, 인력 규모에 상응하는 적정 이용 인원 유지가 필수적임.

□ 기대 효과

1. 서비스 품질 향상

적정 인원 운영을 통해 이용자 개별 욕구에 부합하는 맞춤형 프로그램 제공이 가능해지고, 종사자의 업무 부담이 경감됨에 따라 서비스 제공의 전문성과 품질이 함께 향상됨.

2. 안전하고 쾌적한 환경 조성

정원 조정을 통해 공간 과밀이 해소됨에 따라, 이용자의 안전사고 예방과 심리적 안정감이 확보됨. 또한 휴게 공간과 프로그램실의 활용도가 높아져, 이용자 만족도가 향상됨.

3. 운영 효율성 및 안정성 제고

현실적인 수요, 공간, 인력 조건을 종합적으로 반영한 정원 조정으로 기관 운영의 합리성과 지속가능성이 확보됨.

이에 따라 인력과 자원의 배분이 효율화되고, 불필요한 신규 모집이나 결원 대응에 따른 행정 절차가 간소화되어 운영 효율성과 조직 안정성이 함께 제고됨.

[의안 보고를 마칩니다.]

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

의장은 출석 임원에게 제3호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제3호 의안인 '법인 수탁 상계종합사회복지관 병설 장애인주간보호센터 「정원」 변경(안)' 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

■ 제4호 의안: 법인 직영 장애인복지분야 () 교실보호작업장 '운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 윤병길: 제4호 의안인 '법인 직영 장애인복지분야 () 교실보호작업장 운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안) 승인 요청 건에 대하여 사무국 부회장 신부님께서 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제4호 의안, '법인 직영 장애인복지분야 () 로 () 보호작업장 운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 자료를 참조해 주시기 바랍니다.

「 () 실 () 보호작업장 」 '운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안)'

□ 시설 개요

시 설 명 (시 설 장)	작업장	종 사 자 수	6명 (시설장 포함)
소 재 지	서울시 은평구 증산로5길 7	정 원 / 현 원	30명 / 25명(남15명, 여10명)
시 설 규 모	286.86㎡	장 애 유 형	

□ 운영수익금 사용 목적 변경 승인 요청 사유

1. 본 시설은 () 대상으로 한 직업재활시설로서, 누룽지 과자 생산 및 임가공 작업훈련을 일일 6시간 운영함으로써 자립 기반 마련과 직업훈련 기회를 제공하고 있음.
2. 직업훈련 과정에서 발생한 수익금은 전액 이용 장애인에게 급여로 지급하고 있음.
3. 현재 () ,업으로 구입한 수동변속기 차량으로 약 18년간 운행해 음.
4. () 상 운행의 어려움뿐 아니라, 이용 장애인과 직원의 안전을 위협하며, 차량 운전을 담당하는 직원에게 상당한 운행 부담을 주고 있음.
5. 이에 따라 시설 운영의 안정성 및 효율성을 확보하기 위하여, '2026년 기능보강사업(차량 교체)' 신청이 불가피한 바, '운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안)'에 대한 이사회의 승인을 요청함.

□ 기대 효과

1. () 제품 운송 안정성이 제고되어, 생산품을 보다 신속하고 효율적으로 납품할 수 있음.
2. 납품 기일 준수가 가능해짐에 따라 업체 관리 신뢰도를 높이고, 안정적인 판로 확대와 판매수익 증대를 기대할 수 있음.
3. 판매수익 증가분은 근로 장애인의 임금 향상과 경제적 자립 지원으로 이어지며, 동시에 안정된 근무 환경 조성 및 근로 의욕 고취에 기여함.
4. () 새 차량으로 교체함으로써 유지·보수 비용을 절감하고, () 를 달성할 수 있음.

☑ 운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안) 승인 요청 내역

항 목	내 역	금 액	비 고
자산취득비			■ 2026년 구입가에 따라 자부담() 금액 변동 가능

☑ 사용 근거

※ 관련근거: 「2025년 장애인복지시설 사업안내」, 보건복지부 제작, 367면 해당 부분 발췌

다. 직업재활시설 운영 수익금의 사용

장애인 직업재활시설의 운영으로 발생한 수익금(중증장애인생산품 생산시설 지정 생산품의 경우 판매수익금 포함)은 근로장애인에게 보다 많은 임금을 지급하거나 이용장애인의 복리후생을 개선하는 데 우선적으로 사용하여야 한다.

※ 다만 시설 운영을 위해 불가피한 경우에는 운영법인 이사회 의 결을 거쳐 지방자치단체장의 승인을 받은 후 수익금의 일부를 관리운영비, 종사자 인건비, 기능보강비로 사용할 수 있다.

[의안 보고를 마치다.]

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

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

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제4호 의안인 ‘법인 직영 장애인복지분야 바오로교실보호작업장 운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안)’ 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

■ 제5호 의안: 법인 직영
심의의 건

승인 요청

◎ 의장 윤병길: 제5호 의안인 ‘법인 직영 _____ 승인 요청
건에 대하여 부회장 김원호 신부님이 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제5호 의안, ‘법인 직영 _____ 승인 요청
건에 대하여 보고드리겠다. 임원분들께서는 이하 자료를 참조해 주시기 바란다.

☑ 시설 개요

[의안 보고를 마치다.]

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

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

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제5호 의안인 ‘법인 경
승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

■ 제6호 의안: ‘서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 윤병길: 제6호 의안인 ‘서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안) 승인 요청 건에 대하여 김원호 부회장신부님이 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제6호 의안, ‘서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안) 승인 요청 건에 대하여 보고드리겠다. 임원분들께서는 이하 자료를 참조해 주시기 바란다.

서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안)

□ 시설 개요

시 설 명 (시 설 장)	서울남부지역적응센터(서울남부하나센터)		
소 재 지	서울시 양천구 신월로 11길 16		
시 설 규 모	사무공간 1곳(77.4㎡), 상담실 2곳(11.74㎡), 교육실 1곳(39.56㎡)		
종 사 자 현 황	총11명 (재단 파견 상담사 4명 포함)	이 용 자 현 황 (실인원/연인원)	514명 / 6,949명
예 산			

□ 추진 사유(필요성)

1. 서울지역 내 북한이탈주민 거주 비율은 양천구가 가장 높은 수준이며, 이에 따라 2002년 한빛종합사회복지관에서 양천구 특화사업으로 북한이탈주민 지원사업을 최초 실시함.
2. 2010년 통일부로부터 서울특별시 지정 '서울남부하나센터'를 개소하여 현재 제6기 하나센터를 운영 중임.
3. 한빛종합사회복지관은 23년 이상 북한이탈주민의 남한사회 정착을 지원하며, 일상생활 어려움 해소와 북한이탈주민 인식 개선에 기여해 옴.
4. 특히 북한이탈주민 고독사 등 위기관리, 복지 사각지대 지원, 외부 공모사업을 통한 신규 사업 발굴과 질적 향상을 통해 양천구 내 전문 지원기관으로서의 역할을 공고히 해 옴.
5. 통일부 운영지침에 따라 복지관 내 부속사업 형태가 아닌 독립 시설화 방식으로 전환이 요구되며, 기존 사업성과와 서비스 질을 유지·발전시키기 위해 지속 운영이 필요함.

□ 시설화 추진 목적

1. 사회복지시설 수준으로 운영을 상향하여 종사자의 장기근속을 유도하고 서비스 질을 개선함.
2. 사회복지시설 지도·점검 체계를 적용하여 지자체의 책임성과 역할 인식을 강화함.
3. 지역사회를 거점으로 사회서비스를 포함한 전문적·밀착형 서비스를 제공함.

□ 시설화 추진 경과

1. 2025년 2월 5일 통일부 안전지원과로부터 시설등록 고지 수령 ※ 2025년부터 「사회복지사업법」에 따른 사회복지시설로 포함됨.
2. 2025년 5월 27일 전국하나센터협회 총회에서 지자체에 시설 설치신고 완료 사실 전달.

□ 시설화 추진에 따른 준비 사항

서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안)

1. 사무 공간 분리: 복지관 내 이용률이 낮은 프로그램실을 활용하여 별도 사무공간 마련
2. 시설 신고: 시설운영위원회 보고 및 이사회 승인 후 자치구 사회복지시설로 시설 신고
[구비서류] 법인정관, 시설운영 재산목록, 사업계획서, 예산서, 시설의 평면도 및 건물의 배치도 등
3. 회계·인사·법인전입금 분리: 시설 고유번호증 발급, 개별 통장 및 카드 재개설, e-나라도움 및 희망이음 등 회계시스템 등록 및 운영

☐ 주요사업

구 분		사 업 내 용	
하나 센터 사업	지역전입지원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 하나원 송영 ■ 주택계약, 주민센터 업무, 가전 구입 지원 등 	
	초기집중교육	<ul style="list-style-type: none"> ■ 8일 간 기본교육 및 지역 특성화 프로그램 진행 	
	위기통합지원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 위기대상 상시 발굴 및 개입 지원, 전문 자원연계 ■ 위기관리 협력체계 구축 및 위기지원 역량강화 	
	통합안전지원서비스	<ul style="list-style-type: none"> ■ 사회복지지원(생계·의료지원) ■ 법률지원(개별상담, 법률자문, 동행, 찾아가는 법률상담 진행 등) ■ 교육 및 진학 지원(장학금 지원, 진로프로그램 진행 등) ■ 안전교육지원(각종 교육 프로그램) ■ 가족통합지원(가족 나들이 진행) ■ 지역통합지원(마음건강돌봄사업, 합동방향제, 문화체험활동, 송년행사) 	
		북한이탈주민사업	<ul style="list-style-type: none"> ■ 서울시 찾아가는 건강돌봄사업 (정신건강전문인력 채용, 정신건강전문 사례관리 진행) ■ 서울시 기초 생활 물품 지원사업 (전입지원 시 청소 및 방역지원, 가전·가구 지원) ■ 양천구 북한이탈주민지원사업 (소망두레봉사단, 한빛가족농장, 취업지원사업)

☐ 예산 현황

1) 예산 현황 (단위: 천원)

세 입			세 출		
관	항	금액	관	항	금액
합 계			합 계		
보조금 수입			사무비		
	국고보조금		인건비		
	시도보조금		운영비		

서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안)

	시군구보조금		사업비	
			지역전입	
			초기집중	
			위기통합)
			통합안전	
			찾아가는 건강 돌보미	
			기초 물품지원	
			양천구 지원사업)

[의안 보고를 마칩니다.]

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

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

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제6호 의안인 ‘서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안)’ 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

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

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

◎ 부회장 김원호: 제7호 의안, ‘법인 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산(안)」’ 승인 요청 건에 대하여 보고드리겠습니다. 본 의안은 법인 직영·수탁시설 가운데 예산 집행에 있어 수입 또는 지출의 변동이 있는 55개 시설에서 이사회의 승인을 요청드리는 내용입니다.

※참고: 상정 예산(안)의 집행 적정성 및 사업 타당성 등에 대하여 사회복지팀 복지영역별 담당(관)의 1차 검토, 재무·회계팀장의 2차 검토, 그리고 감사님의 최종 검증을 거쳐 조정·보완된 자료임.

제1차부터 제3차까지의 세입·세출 추가경정예산(안) 중 세부 설명이 필요한 시설을 중심으로 주요 변경 사항을 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 내용과 함께 「자료 화면(빔프로젝트)」을 참조해 주시기 바랍니다.

[참고]	직영·수탁시설 제1차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설	⇒ 5개 시설
	직영·수탁시설 제2차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설	⇒ 28개 시설
	직영·수탁시설 제3차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인 요청 시설	⇒ 22개 시설

◎ 부회장 김원호: 먼저, 2025년 제1차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인을 요청한 산하 직영·수탁 5개 시설 중 예산 증감률이 큰 시설의 주요 내용을 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 내용과 「자료 화면(빔프로젝트)」을 함께 참조해 주시기 바랍니다.

(단위:천원)

분야	구분	시설명	세입				세출				면
			2025년 예산(A)	2025년 1차 추경예산(B)	증감(B-A)		2025년 예산(A)	2025년 1차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	
영유아	(1개)	수탁 성모어린이집	524,220	562,312	38,092	7.3	524,220	562,312	38,092	7.3	5
노인	(2개)	직영 고척동성당데이케어센터	545,000	538,500	-6,500	-1.2	545,000	538,500	-6,500	-1.2	6
		직영 행운동성당데이케어센터	527,577	531,273	3,696	0.7	527,577	531,273	3,696	0.7	7
장애인	(2개)	직영 마로니에공동생활가정	142,730	155,520	12,790	9.0	142,730	155,520	12,790	9.0	8
		직영 성빈센트환경마을	1,843,475	2,098,574	255,099	13.8	1,843,475	2,098,574	255,099	13.8	9

◎ 부회장 김원호: 이어서, 2025년 제2차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인을 요청한 28개 시설 중 예산 증감률이 큰 시설의 주요 변경 사항을 간략히 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 내용과 「자료 화면(빔프로젝트)」을 함께 참조해 주시기 바랍니다.

(단위:천원)

분야	구분	시설명	세입				세출				면
			2025년 1차 추경예산(A)	2025년 2차 추경예산(B)	증감(B-A)		2025년 1차 추경예산(A)	2025년 2차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	
종합	(4개)	수탁 상계종합사회복지관	2,887,853	2,897,443	9,590	0.3	2,887,853	2,897,443	9,590	0.3	13
		수탁 신당종합사회복지관	2,468,896	2,420,640	-48,256	-2.0	2,468,896	2,420,640	-48,256	-2.0	14
		수탁 유락종합사회복지관	4,818,000	4,800,000	-18,000	-0.4	4,818,000	4,800,000	-18,000	-0.4	15
		수탁 한빛종합사회복지관	2,953,141	2,962,440	9,299	0.3	2,953,141	2,962,440	9,299	0.3	16
영유아	(1개)	직영 베들레헴어린이집	342,766	352,327	9,560	2.8	342,766	352,327	9,560	2.8	17
아동	(2개)	직영 성가정입양원	2,820,472	2,785,901	-34,571	-1.2	2,820,472	2,785,901	-34,571	-1.2	18
		직영 우리들의공부방 지역아동센터	433,199	451,276	18,077	4.2	433,199	451,276	18,077	4.2	19
노인	(10개)	수탁 동작노인종합복지관	4,216,310	4,307,499	91,189	2.2	4,216,310	4,307,499	91,189	2.2	20

(단위:천원)

분야	구분	시 설 명	세 입				세 출				면
			2025년 1차 추경예산(A)	2025년 2차 추경예산(B)	증감(B-A)		2025년 1차 추경예산(A)	2025년 2차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	
노 인	수탁	양천어르신요양센터	3,887,500	4,109,670	222,170	5.7	3,887,500	4,109,670	222,170	5.7	21
	직영	구파발성당데이케어센터	841,079	847,043	5,964	0.7	841,079	847,043	5,964	0.7	22
	직영	금호동성당데이케어센터	550,150	583,113	32,963	6.0	550,150	583,113	32,963	6.0	23
	수탁	동작데이케어센터	370,258	365,868	-4,390	-1.2	370,258	365,868	-4,390	-1.2	25
	수탁	상계데이케어센터	567,453	560,128	-7,325	-1.3	567,453	560,128	-7,325	-1.3	26
	수탁	양천데이케어센터	582,992	590,092	7,100	1.2	582,992	590,092	7,100	1.2	27
	직영	왕십리성당데이케어센터	616,075	607,408	-8,667	-1.4	616,075	607,408	-8,667	-1.4	28
	직영	천호동성당데이케어센터	649,943	663,491	13,548	2.1	649,943	663,491	13,548	2.1	29
	직영	화곡본동성당데이케어센터	720,991	722,191	1,200	0.2	720,991	722,191	1,200	0.2	31
	장애인 (8개)	직영	너울자리공동생활가정	171,924	162,596	-9,328	-5.4	171,924	162,596	-9,328	-5.4
직영		로사리아공동생활가정	109,100	107,000	-2,100	-1.9	109,100	107,000	-2,100	-1.9	33
직영		비둘기직업적응훈련센터	480,819	483,119	2,300	0.5	480,819	483,119	2,300	0.5	34
수탁		상계장애인주간보호센터	338,343	333,688	-4,655	-1.4	338,343	333,688	-4,655	-1.4	35
직영		신망애의집단기거주시설	892,016	872,118	-19,898	-2.2	892,016	872,118	-19,898	-2.2	36
수탁		한빛장애인주간보호센터	353,659	341,505	-12,154	-3.4	353,659	341,505	-12,154	-3.4	37
직영		헬렌켈러의집 공동생활가정2호	174,831	174,670	-161	-0.1	174,831	174,670	-161	-0.1	38
직영		화곡성모공동생활가정	86,400	85,450	-950	-1.1	86,400	85,450	-950	-1.1	39
여성 (3개)	직영	벗들의집	608,432	682,767	74,335	12.2	608,432	682,767	74,335	12.2	40
	직영	사랑의집	360,060	378,573	18,513	5.1	360,060	378,573	18,513	5.1	41
	직영	화해의집 쉽자리	605,750	581,786	-23,964	-4.0	605,750	581,786	-23,964	-4.0	42

○ 부회장 김원호: 마지막으로, 2025년 제3차 세입·세출 추가경정예산(안) 승인을 요청한 22개 시설 중 예산 증감률이 큰 시설의 주요 변경 사항을 간략히 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 내용과 「자료 화면(빔프로젝트)」을 함께 참조해 주시기 바랍니다.

(단위:천원)

분야	구분	시 설 명	세 입				세 출				면
			2025년 2차 추경예산(A)	2025년 3차 추경예산(B)	증감(B-A)		2025년 2차 추경예산(A)	2025년 3차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	

(단위:천원)

분야	구분	시 설 명	세 입				세 출				면
			2025년 2차 추경예산(A)	2025년 3차 추경예산(B)	증감(B-A)		2025년 2차 추경예산(A)	2025년 3차 추경예산(B)	증감(B-A)		
					금액	%			금액	%	
총 합 (2개)	수탁	등촌7종합사회복지관	2,651,000	2,665,000	14,000	0.5	2,651,000	2,665,000	14,000	0.5	47
	수탁	증곡종합사회복지관	2,139,276	2,145,076	5,800	0.3	2,139,276	2,145,076	5,800	0.3	48
노 인 (5개)	수탁	금천노인종합복지관	5,377,650	5,418,270	40,620	0.8	5,377,650	5,418,270	40,620	0.8	49
	수탁	성동노인종합복지관	5,285,236	5,547,041	261,805	5.0	5,285,236	5,547,041	261,805	5.0	50
	수탁	고 덕 양 로 원	2,809,541	2,825,130	15,589	0.6	2,809,541	2,825,130	15,589	0.6	51
	수탁	금천데이케어센터	642,619	642,392	-227	0.0	642,619	642,392	-227	0.0	52
	수탁	한빛데이케어센터	736,158	738,348	2,190	0.3	736,158	738,348	2,190	0.3	53
장애인 (14개)	직영	꿈손장애인단기보호센터	662,529	675,316	12,787	1.9	662,529	675,316	12,787	1.9	54
	수탁	꿈 자 람 터 장애인지간보호센터	345,200	349,300	4,100	1.2	345,200	349,300	4,100	1.2	55
	직영	나자로의집보호직업장	462,141	458,753	-3,388	-0.7	462,141	458,753	-3,388	-0.7	56
	직영	바오로교실보호직업장	512,329	503,680	-8,649	-1.7	512,329	503,680	-8,649	-1.7	57
	직영	바오로교실주간보호시설	404,407	398,307	-6,100	-1.5	404,407	398,307	-6,100	-1.5	58
	직영	사랑손작업적응훈련시설	540,380	548,500	8,120	1.5	540,380	548,500	8,120	1.5	59
	수탁	서리풀주간이용센터	337,423	356,037	18,614	5.5	337,423	356,037	18,614	5.5	60
	수탁	서울중구장애인복지관	2,143,125	2,168,545	25,420	1.2	2,143,125	2,168,545	25,420	1.2	61
	수탁	서초구립주간이용센터	351,934	317,823	-34,111	-9.7	351,934	317,823	-34,111	-9.7	62
	수탁	한우리보호작업장	2,150,628	2,181,800	31,172	1.4	2,150,628	2,181,800	31,172	1.4	63
	수탁	한우리정보문화센터	4,616,017	4,646,616	30,599	0.7	4,616,017	4,646,616	30,599	0.7	64
	직영	햇 빛 자 리	407,248	406,290	-958	-0.2	407,248	406,290	-958	-0.2	65
	직영	헬 렌 켈 러 의 집 공동생활가정 1호	147,268	143,925	-3,343	-2.3	147,268	143,925	-3,343	-2.3	66
	직영	헬 렌 켈 러 의 집 단 기 거 주 시 설	829,628	832,889	3,261	0.4	829,628	832,889	3,261	0.4	67
여 성 (1개)	직영	마 음 자 리	990,660	1,181,042	190,382	19.2	990,660	1,181,042	190,382	19.2	68

[의안 보고를 마칩니다.]

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

의장은 출석 임원에게 제7호 의안의 심의를 통하여 해당 의안에 문제점 및 특이 조치 사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재청으로 제7호 의안인 '법인 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산」(안)' 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

■ 제8호 의안: 서민금융진흥원 소액대출사업 '2014년 지원금 지원기간 연장' (안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 윤병길: 제8호 의안인 '서민금융진흥원 소액대출사업 「2014년 지원금 지원기간 연장」(안)' 승인 요청 건에 대하여, 사무국 부회장 김원호 신부님이 보고해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제8호 의안은 서민금융진흥원 소액대출사업 「2014년 지원금 지원기간 연장」(안) 승인 요청 건으로, 카리타스사회적경제지원센터가 지난 2014년 초 소외된 취약계층(북한이탈주민)에 대한 지원 방안을 모색하던 중, 당사자들의 창업을 통한 자립 의지를 확인하고 그에 대한 지원을 목적으로 미소금융중앙재단(현 서민금융진흥원)의 「미소금융 2014년도 창업지원사업」에 신청·심의를 거쳐 민간사업수행기관으로 선정된 바 있다. 이후 2020년까지 대출사업을 진행하였으며, 현재는 해당 대출금의 상환 관리 등 사후관리 업무를 수행하고 있다.

이에, 서민금융진흥원에 2014년 지원금에 대한 지원기간 만료일 이후 미상환금액에 대한 연장 신청 업무를 진행하고자 본 이사회의 승인을 요청 드린다.

서민금융진흥원 소액대출사업 2014년 지원금 지원 기간 연장(안)				
분 야	저소득층의 창업을 지원하기 위한 신용 대출 사업			
사업 기간	<ul style="list-style-type: none"> 2014년 서민금융진흥원과 약정 체결 후, 사업 시작. 2014년 ~ 2020년까지 38건 740,000,000원의 대출사업을 진행함. 2021년 이후: 대출자에게 원리금을 상환 받아서 해당 원금을 '서민금융진흥원'에 반환하고 있음. 			
세부 사항	■ 서민금융진흥원 2014년 지원금 지원기간 연장 신청 승인 요청			
	1. 2014년 지원금 기간 연장 신청 (2025. 9. 30. 기준)			
	지원연도	지원기간 만료일	지원금(A)	기상환 지원금(B)
2014	2025. 12. 16.	200,000,000원	193,003,986원	6,996,014원
2. 미상환 대출자 현황				
대출자명	대출금액	미상환금	상환율	비고
	10,000,000원	6,996,014원	30%	창업 후 건강악화로 폐업, 내용증명 3회 발송(최근 2025. 3. 31. 발송)하였

서민금융진흥원 소액대출사업 2014년 지원금 지원 기간 연장(안)

				고 본인 수령하였으나 유선 연락은 불통.
3. 지원기간의 연장은 원칙적으로 총 3회 가능하며 2019년, 2021년, 2023년에 이미 3회 연장하였고 금번 연장 신청시 서민금융진흥원 이사회 의결로 연장 여부 최종 결정 예정				

[의안 보고를 마칩니다.]

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

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

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재정으로 제8호 의안인 '서민금융진흥원 소액대출사업 2014년 지원금 지원기간 연장(안)' 승인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.



■ 제9호 의안: 법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안) 승(추)인 요청 심의의 건

◎ 의장 윤병길: 제9호 의안인 '법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안)' 승(추)인 요청 건에 대하여 김원호 부회장 신부님이 설명해 주시기 바랍니다.

◎ 부회장 김원호: 제9호 의안, '법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안)' 승(추)인 승인 요청 건에 대하여 보고드리겠습니다. 임원분들께서는 이하 자료를 참조하여 주시기 바랍니다.

분야	시설명	소재지	임 면 사 항				비고
			면		임		
			발령일	성명	발령일	성명	
[직영 장애인]	성 빈 센 트 환 경 마 을	경기도 가평군	2025.08.29.	장 인	2025.08.30.	Fr. 호	⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료 ※ 천주교 서울대교구 사제 인사 발령.
[직영 장애인]	사 랑 손 주 간 보 호 센 터	서울시 동작구	2025.09.30.	옥	2025.10.01.	옥	⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료 ⇒ [검지] 소라네·연희네공 동생활가정 ※ 공개모집에 따른 시설장 적격심사 실시 선정됨.

분야	시설명	소재지	임면사항				비고
			면		임		
			발령일	성명	발령일	성명	
[직영] 노인	행운동성당 데이케어센터	서울시 관악구	2025. 09. 30.	영	2025. 10. 01.	영	⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료 ※ 공개모집에 따른 시설장 적격심사 실시 선정됨.
[직영] 아동 청소년	우리들의 공부방 지역아동센터	서울시 관악구	2025. 10. 21.	예	2025. 10. 22.	예	⇒ 現 시설장의 시설장 위임 계약 종료 예정 ※ 공개모집에 따른 시설장 적격심사 실시 선정됨.

※ 관련 근거 지침 및 규정

- 「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(이사회 승인 일자: 2022.09.19.)에 법인 산하 사회복지시설 시설장은 시설장 위임 계약기간 종료 시, 공개모집 절차를 통해 적격자를 선정함.

【참조】 40면~43면, ‘붙임1. 시설장 적격자 이력서’

[의안 보고를 마치다.]

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

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

이후, 의장은 출석 이사 전원의 동의와 재청으로 제9호 의안인 ‘법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정’ (안) 승(추)인 요청 건에 대하여 원안대로 가결되었음을 선언하다.

■ 제10호 의안: 법인 「임원」 -외부추천이사- 선임(안) 승인 요청 심의의 건

◎ 의장 윤병길: 제10호 의안인 ‘법인 「임원」 -외부추천이사- 선임(안)’ 승인 요청의 건에 대하여, 사무국 부회장 신부남께서 설명해 주시기 바란다.

◎ 부회장 김원호: 제10호 의안은 ‘법인 외부추천이사 선임’ 관련 의안으로, 오는 10월 29일부로 본 회 외부추천이사인 정 호 이사와 김 큰 이사의 임기가 만료될 예정에 있다. 법인은 「사회복지사업법」 제18조 제 7항에 근거하여 관할 지자체인 서울특별시 중구청에 외부추천이사 재추천을 요청하고자 하였으나, “외부추천이사(감사)는 1회 이상 재추천 불가” 안내 공문을 통보받았다.

이에 중구청에 신임 외부이사 추천을 요청하였고, 6명의 후보자를 추천받았다. 후보자들의 자격 요건, 경력,

전문성 및 공공성을 종합적으로 검토한 결과, 권 규 후보자와 김 수 후보자 두 분을 신임 외부추천이사 적격 후보로 선정하게 되었다. 두 후보자는 사회복지 분야에 대한 이해와 공익적 가치관을 지니고 있으며, 각자의 전문 영역에서 경험과 역량을 보유하고 있다. 본 의안에 대하여 이사회의 승인을 요청드린다.

■ 중구청(관할지자체) 이사 추천 6인 현황

연번	추천 후보인 성명 (연력/성별)	주요 경력	학력 전공	자격
1	권 규 (56년, 남)	<ul style="list-style-type: none"> 법률법인 변호사 (재) 사회복지재단 이사 (사) 사회복지사카데미 감사 학교법인 대학원 겸임교수 	<ul style="list-style-type: none"> 조성대학교 법학 석사 고려대학교 법학 학사 서울대학교 경제 학사 	<ul style="list-style-type: none"> 외국변호사 (미국 뉴욕주)
2	김 수 (48년, 남)	<ul style="list-style-type: none"> 법인 이사 한국동맹 이사 법무정책자문위원 공공기관 경영평가 위원 	<ul style="list-style-type: none"> 고려대학교 경영학 석사 	<ul style="list-style-type: none"> 공인노무사
3	류 혁 (54년, 남)	<ul style="list-style-type: none"> 복지재단 기획조정실장 	<ul style="list-style-type: none"> 서울대학교 인사조직학 석사 	
4	정 환 (39년, 남)	<ul style="list-style-type: none"> 교육방송공사 과장 서울시 정책네트워크 사회안전망 분과 청년정책위원 	<ul style="list-style-type: none"> 건국대학교 수학교육 경영 학사 	
5	정 아 (60년, 여)	<ul style="list-style-type: none"> 현 서울특별시 센터장 구립노년센터에인종합복지관장 	<ul style="list-style-type: none"> 연세대학교 석사 	
6	지 식 (55세, 남)	<ul style="list-style-type: none"> 현 지세무회 사무소 대표 서울시 북부여성발전센터 운영위원 	<ul style="list-style-type: none"> 상지대학교 사회복지사 	<ul style="list-style-type: none"> 회계사

※ 근거 법령 「사회복지사업법」 제18조 제2항 발취

제18조(임원) ② 법인은 제1항에 따른 이사 정수의 3분의 1(소수점 이하는 버린다) 이상을 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관이 3배수로 추천한 사람 중에서 선임하여야 한다. [개정 2012.1.26, 2017.10.24.] [[시행일 2018.4.25]] 1. 「사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률」 제40조제1항에 따른 시·도사회보장위원회

【참조】 44면, ‘붙임2. 서울특별시 중구 ‘복지정책과-4034’ 관련 공문 사본’

[의안 보고를 마치다.]

[의장] 임원분들께서는 제10호 의안에 대하여 특별한 문제점이나 의견이 있다면 질의해 주시기 바라며, 특별한 사항이 없다면 해당 외부추천이사 선임에 대하여 승인하여 주시기 바랍니다.

의장은 출석 임원에게 제10호 의안의 심의를 통하여 외부추천이사 권병규 후보자와 김경수 후보자에 대하여 문제점이나 특이 조치사항이 없음을 확인하다.

이후, 의장은 출석이사 전원의 동의와 재정으로 제10호 의안인 ‘법인 「임원」(외부추천이사) 선임(안) 승인 요청 건’에 대하여, 법인 외부추천이사로 권 규 후보자와 김 수 후보자가 선임되었음을 선언하다.

■ 보고 및 기타 안내

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

제4차 임시이사회 예정일 ⇨ 12월 16일(화) 16:00, 서울대교구청 별관1층 대회의실 ※ 석식 예정

이어, 의장은 금번 2025년 제3차 임시이사회(총 213차)에 상정된 총 10개 의안,

[제1호 의안] ‘법인 「정관」 변경(안)’-「정관」 본문 변경(안) 및 「기본재산목록」 변경(안)- 승인 요청의 건과 [제2호 의안] ‘법인 산하 시설 「운영규정」 개정(안)’-시립고덕양로원 「운영규정」 제8차 개정(안) 및 어린이집 「공통 운영규정」 제8차 개정(안)- 승인 요청의 건, [제3호 의안] ‘법인 수탁 상계종합사회복지관 병설 장애인주간보호 센터 「정원」 변경(안)’ 승인 요청의 건, [제4호 의안] ‘법인 직영 장애인복지분야 바오로교실보호작업장 운영수익금(기능보강사업 자부담) 사용(안)’ 승인 요청의 건, [제5호 의안] ‘법인 직영 노인복지분야 신당동성당데이케어 센터 시설 「폐업」(안)’ 승인 요청의 건과 [제6호 의안] ‘서울남부지역적응센터(서울남부하나센터) 시설화 추진(안)’ 승인 요청의 건, [제7호 의안] ‘법인 직영·수탁시설 「2025년 세입·세출 추가경정예산」(안)’ 승인 요청의 건, [제8호 의안] ‘서민금융진흥원 소액대출사업 「2014년 지원금 지원기간 연장」(안)’ 승인 요청의 건, [제9호 의안] ‘법인 산하 직영·수탁시설 시설장 적격자 선정(안)’ 승(추)인 요청의 건이 임원진의 심의를 통하여 원안대로 가결하다. 또한, [제10호 의안] ‘법인 「임원」(외부추천이사) 선임(안)’ 승인 요청의 건에 대하여, 임원진의 심의를 통하여 7 후보자와 7 후보자를 법인 외부추천이사로 각각 선임하다.

이후, 다른 의견이 없어 참석해 주신 임원분들께 감사의 뜻을 전하며, 차기 임시이사회 일정을 안내하다. 이어서 마침기도로 영광송을 바치고, 금번 이사회의 폐회를 선언하다.

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

사회복지법인 서울가톨릭사회복지회

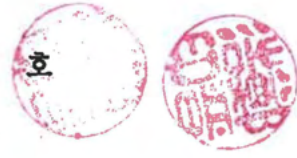
대표이사

윤 병 길



상임이사

정진호



이사

심점설



이사

오혜경



이사

전재희



이사

정태호



이사

김선갑



감사

황인환



감사

오윤숙

