



2024년

우리동네키움센터 종사자 교육

민사·노무 기초

- 교수민 노무사 -

* 해당 교육 내용은 근로기준법에 의거 하며, 세부적인 복무규정은 위탁 법인(센터)의 개별 규정을 고려해야 함

1. 우리동네키움센터 근로환경의 이해

- (1) 우리동네키움센터 유형
- (2) 우리동네키움센터 종사자 정의 및 역할

2. 근로조건에 이해

- (1) 채용 후 입사
- (2) 채용 후의 근로 관계
- (3) 근로자 퇴사

3. 우리동네키움센터 복무관리

- (1) 복무관리 원칙
- (2) 근무시간 및 겸임제한
- (3) 필수 이수 교육

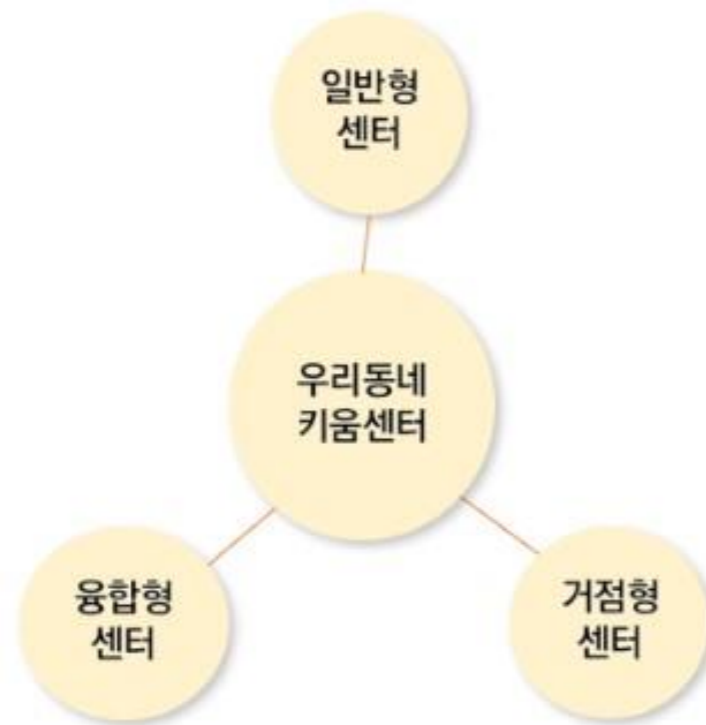


1-1. 우리동네키움센터 유형

“ 우리동네키움센터의 정의

초등학교의 정규교육 이외의 시간 동안 돌봄서비스를 제공하기 위해 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 설치·운영하는 시설(「아동복지법」 제44조의2제1항)

“ 우리동네키움센터의 유형



(1) 일반형 우리동네키움센터

초등학생(만6~12세) 누구나 집 또는 학교와 도보 10분 거리 이내 생활 근거리에서 안전한 방과후 돌봄서비스 이용이 가능한 소규모 우리동네키움센터

(2) 융합형 우리동네키움센터

일반형에 준하는 안전한 방과후 돌봄 제공으로 저녁돌봄(급식 제공), 주말(토)돌봄 제공이 강화되고, 마을단위 돌봄 네트워크를 통해 돌봄 사각지대를 해소하기 위한 중규모 우리동네키움센터

(3) 거점형 우리동네키움센터

지역사회 초등돌봄시설(우리동네키움센터, 지역아동센터 등)의 공간·인적·물적 자원의 틈새를 보완하여 아동에게 쉽고 놀이가 있는 좋은 돌봄 환경을 제공하는 통합 돌봄 플랫폼 기능의 대규모 우리동네키움센터



1-1. 우리동네 키움센터 유형

“ 유형별 주요 기능

거점형	<ul style="list-style-type: none"> · 연계돌봄 : 마을돌봄기관 아동주도 문화예술체험활동 지원 · 지역통합돌봄 플랫폼 기능 <ul style="list-style-type: none"> - 돌봄자원연계 지원 / 돌봄인프라 지원 / 돌봄네트워크 협력 / 지역특화사업
융합형	<ul style="list-style-type: none"> · 마을연계기능 <ul style="list-style-type: none"> - 돌봄 사각지대 발굴 / 마을돌봄 네트워크 운영
일반형	<ul style="list-style-type: none"> · 돌봄기능 : 정기, 일시돌봄 <p>← PBL 기반 놀이, 배움 활동, 심, 여가, 간식 →</p>

일반형, 융합형, 거점형 키움센터의 연계 돌봄 및 인프라 지원을 통해 '지역사회 중심의 촘촘한 돌봄체계' 구축에 중점을 두고 있음.



1-1. 우리동네 키움센터의 목표

“ 운영 목표



출처 : 2023년 일반통합형 우리동네키움센터 운영메뉴얼



1-2. 종사자의 정의 및 역할

“ 우리동네키움센터 종사자 정의

센터장	아동의 돌봄업무를 수행하면서 우리동네키움센터를 총괄 관리하는 자
팀장	융합형 키움센터장의 역할을 일부 분담하여 센터를 운영 관리하는 자
돌봄 선생님	아동의 돌봄업무를 전담으로 하는 자

“ 우리동네키움센터 종사자의 역할

1. 아동의 생활·안전·귀가지도 및 출결관리
2. 아동의 급식·간식 제공
3. 프로그램 운영관리 및 기간별 운영계획 수립
4. 우리동네키움센터 시설관리
5. 기타 센터 관련 업무 협조 등



1-2. 종사자의 정의 및 역할

“ 우리동네키움센터 종사자 역할 예시

구분	활동분야	활동내용	서비스 제공 주체
기본 서비스	출결확인	- 출석과 결석 관련 사항 확인 - 입출입이 잦은 학생에 대한 출결 유의	돌봄선생님 중심으로 운영하되, 센터장 및 자원봉사인력 지원
	급간식 지원	- 급식 지원(방학) - 간식 지원	급, 간식 업체 매식 또는 센터에서 조리 등 센터별로 상황을 고려하여 운영
공동 프로그램	놀이·휴식	- 자유활동 - 휴식 취하기	
	신체활동	- 신체놀이(줄넘기, 자전거, 배드민턴, 축구 등) - 또래놀이(놀이터, 민속놀이, 인형극 등)	돌봄선생님 중심으로 운영하되, 센터장 및 자원봉사인력 지원
	숙제 독서지도	- 숙제 지도(알림장 확인, 숙제 확인) - 독서지도(읽기, 말하기, 쓰기 등) - 독서활동 프로그램 운영	대학생 자원봉사, 퇴직교사, 보호자 재능기부 등으로 운영 가능
	아동지원	- 일상생활교육(위생청결교육, 화재 및 안전교육) - 아동 및 보호자 상담	

구분	활동분야	활동내용	서비스 제공 주체
배움활동 (특별활동) 프로그램	언어활동	- 기초외국어지도(읽기, 말하기, 쓰기 등) - 외국어활동 프로그램 운영	분야별 전문 소양을 갖춘 인력을 중심으로 운영하되, 센터장과 돌봄 선생님 지원 (단, 특별활동 내용은 공교육 정상화 촉진 및 선행교육 규제에 관한 특별법에 부합하여야 함)
	예체능	- 예체능활동지도(음악, 미술, 체육 등) - 예체능활동 프로그램 운영	
	과학	- 과학 지도(드론, 로봇, 과학 상자 등) - 과학 체험활동 프로그램 운영	
	체험활동	- 문화예술 체험(영화, 난타, 박물관, 시장 등) - 문화 체험활동 프로그램 운영(요리, 화훼 등)	



1-2. 종사자의 정의 및 역할

“ 우리동네키움센터 종사자의 역할



[돌봄선생님은 아동의 위생에 영향을 미치는 다음 사항에 대해서 수시로 점검]

- 감기, 독감, 홍역 등 유행성 질환 감염 여부
- 피부, 머리, 손·발톱, 치아상태
- 종사자의 의복 청결상태 및 피부상처 여부 등 업무 전후 위생상태
- 활동실, 조리실, 놀이터 등 청소상태
- 화장실, 세면도구 등의 청결 및 위생상태



[차량 안전 관리]

- 차량 운행 시 운전기사 및 돌봄선생님 등 동승자는 아동을 안전하게 센터 종사자 등 보호자에게 인도하여야 하며, 모든 아동이 안전하게 인도되었는지 여부를 확인하여야 함
- 돌봄선생님 등 동승자는 센터에 통학차량이 도착하여 아동이 하차한 후 지체없이 통학차량 이용 아동들의 승하차 상황을 확인하고 센터장에게 통보하여야 함



1-2. 종사자의 정의 및 역할

“ 우리동네키움센터 종사자의 역할



[아동 안전 교육]

- 아동 스스로가 자신의 안전을 보호 할 수 있는 능력과 기술을 가지도록 교육해야 함
- 돌봄 프로그램 내에 안전교육을 포함하여 예방교육 및 대처교육을 시행
- ※ 우리동네키움센터 이용 아동의 연령을 고려하여 아동복지법령의 안전교육 기준을 참고하여 6대 안전 교육 실시 권고

- 1) 성폭력 예방교육
- 2) 아동학대 예방교육
- 3) 실종·유괴의 예방·방지교육
- 4) 감염병 및 약물의 오용·남용 예방 등 보건위생관리 교육
- 5) 재난대비 안전교육
- 6) 교통안전교육



* 해당 교육 내용은 근로기준법에 의거 하며, 세부적인 복무규정은 위탁 법인(센터)의 개별 규정을 고려해야 함

[근로조건의 이해]

1. 채용 후 입사

- (1) 돌봄종사자의 자격, 채용형태, 근로자성 판단
- (2) 근로계약서 작성 및 교부

2. 채용후의 근로관계

- (1) 연차유급휴가
- (2) 휴일
- (3) 휴게
- (4) 모성보호제도 (출산휴가 및 육아휴직 등)
- (5) 임금명세서 교부

3. 근로자 퇴사(퇴직금)



1-1. 채용 후 입사 시_종사자 자격

“ 일반형 우리동네키움센터 종사자 자격 기준 (2023년 기준)

✓ 종사자(대체인력 포함)는 「아동복지법 시행규칙」 별표 1의2에 따라 아래 자격 기준을 갖추어야 함.

직위	자격기준
센터장	1) 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 후, 사회복지사업*에 7년 이상 종사한 경력이 있는 사람 * 「사회복지사업법」 제2조제1호에 따른 '사회복지사업'을 말함 2) 「영유아보육법」에 따른 보육교사로서 보육교사 1급 자격증을 발급받은 후 사회복지사업에 7년 이상 종사한 경력이 있는 사람 3) 「유아교육법」에 따른 유치원교사, 「초·중등교육법」에 따른 초등학교 교사·중등학교 교사 자격증을 발급받은 후 「교육기본법」 제9조에 따른 학교, 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 학원에서 7년 이상 근무하거나 사회복지사업에 7년 이상 종사한 경력이 있는 사람 4) 「청소년기본법」에 따른 청소년지도사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 후 사회복지사업에 7년 이상 종사한 경력이 있는 사람 5) 「의료법」에 따른 간호사 면허를 취득한 후 사회복지사업에 7년 이상 종사한 경력이 있는 사람
돌봄 선생님	1) 「사회복지사업법」에 따른 사회복지사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 사람 2) 「영유아보육법」에 따른 보육교사로서 보육교사 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 사람 3) 「유아교육법」에 따른 유치원교사, 「초·중등교육법」에 따른 초등학교 교사·중등학교 교사 자격증을 발급받은 사람 4) 「청소년기본법」에 따른 청소년지도사로서 1급 또는 2급 자격증을 발급받은 사람

출처 : 2023년 일반융합형 우리동네키움센터 운영메뉴얼

- * 상단의 자격기준은 최소 기준이고, 각 센터 각 채용 기준 및 인재상에 따라서 자격기준이 별도로 정해질 수 있음
- * 2024년 우리동네키움센터 운영메뉴얼 개정에 따라 종사자 자격기준은 변동될 수 있으니, 채용 전 자격기준 확인필요



1-1. 채용 후 입사 시_종사자 자격

“ 융합형 우리동네키움센터 종사자 자격 기준

✓ 종사자(대체인력 포함)는 「아동복지법 시행규칙」 별표 1의2에 따라 아래 자격 기준을 갖추어야 함.

직위	자격기준
센터장	일반형 키움센터의 자격기준과 동일 자격(사회복지사, 보육교사 등)을 소지하고, 동 시설 및 사업*에 10년 이상 종사 한 경력이 있는 사람 * 사회복지사업, 학교·학원(유치원·초·중등 교사 자격 소지자에 한함)
팀장	일반형 키움센터의 자격기준과 동일 자격(사회복지사, 보육교사 등)을 소지하고, 동 시설 및 사업*에 5년 이상 종사 한 경력이 있는 사람 * 사회복지사업, 학교·학원(유치원·초·중등 교사 자격 소지자에 한함)
돌봄선생님	일반형키움센터 돌봄선생님의 자격기준과 동일
조리원(조리사)	영양사 자격증 또는 조리기능사 이상 자격증 소지자

출처 : 2023년 일반융합형 우리동네키움센터 운영메뉴얼

- * 상단의 자격기준은 최소 기준이고, 각 센터 각 채용 기준 및 인재상에 따라서 자격기준이 별도로 정해질 수 있음
- * 2024년 우리동네키움센터 운영메뉴얼 개정에 따라 종사자 자격기준은 변동될 수 있으니, 채용 전 자격기준 확인필요



1-1. 채용 후 입사 시_종사자 자격

“ 돌봄종사자의 결격사유



사회복지사업법 제35조의2 제2항

<p>1호</p>	<p>사회복지사업법 제19조제1항 1의7. 제1호의5 및 제1호의6에도 불구하고 사회복지사업 또는 그 직무와 관련하여 「아동복지법」 제71조, 「보조금 관리에 관한 법률」 제40조부터 제42조까지 또는 「형법」 제28장·제40장 (제360조는 제외한다)의 죄를 범하거나 이 법을 위반하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 100만원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람 나. 형의 집행유예를 선고받고 그 형이 확정된 후 7년이 지나지 아니한 사람 다. 징역형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 7년이 지나지 아니한 사람</p> <p>1의8. 제1호의5부터 제1호의7까지의 규정에도 불구하고 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조의 성폭력범죄* 또는 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호의 아동·청소년대상 성범죄를 저지른 사람으로서 형 또는 치료감호를 선고받고 확정된 후 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 유예·면제된 날부터 10년이 지나지 아니한 사람</p>
<p>2호</p>	<p>제1호에도 불구하고 종사자로 재직하는 동안 시설이용자를 대상으로 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 및 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 저질러 금고 이상의 형 또는 치료감호를 선고받고 그 형이 확정된 사람</p>



1-1. 종사자의 채용 형태

“ 우리동네키움센터 돌봄선생님의 근로계약 형태

돌봄선생님은 우리동네키움센터의 표준 서비스 제공시간 등에 따라 4시간(시간제) 또는 8시간(전일제)이상 근무

*4시간 근로하는 돌봄 선생님의 경우, 단시간 근로자임

* 각 센터의 복무규정에 따라서 종사자 채용형태(근로계약형태)는 달라질 수 있음

“ [참고] 기간제, 단시간 근로자란?

출처 : 기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률 제 2조 제1호, 제2호

- ✓ 기간제 근로자란? 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자
- ✓ 단시간 근로자란? 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자



1-1. 근로기준법상 근로자성 판단



근로기준법 제 2조 1항 1호

“근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

대법원 2012.1.12. 선고 2010다50601 판결 참고



사회복지시설장의 근로기준법상 근로자성 판단

○ 「고용보험법」 당연적용 대상 근로자는 「근로기준법」상 근로자임

- 「고용보험법」 제2조제1호 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따라 당연적용 대상 근로자란 「근로기준법」에 따른 근로자를 의미하며, 사회복지시설장도 근로기준법상 근로자에 해당되면 고용보험 취득 대상입니다.
- **(판단기준)** 사회복지시설장의 근로자 여부는 현행 판례 및 행정해석으로 형성되어 있는 근로자성 판단기준을 중심으로 실질 관계에 있어 근로계약을 체결하고 임금을 목적으로 사용종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부를 종합적으로 판단합니다.
- 근로복지공단에서도 **사회복지시설장의 고용보험 가입 기준으로** ① 인사, 급여, 회계 등 시설 운영과 관련하여 주요 의사결정에 참여하고 있는지 ② 업무집행권을 보유하고 있는지 등의 근로자성 판단의 기준으로 판단을 하고 있고, 그에 따르면 시설장은 인사제도 등에 관한 결정권을 가지고 있으며 시설 운영에 관한 책임을 가지는 자로서 독립된 사업장의 사용자에 해당합니다.



1-2. 종사자 채용 원칙

“ 채용절차 : 공개채용 원칙 강화

종사자(센터장, 팀장 및 돌봄선생님)의 신규채용은 서울시 지침 및 관련 법령에 적시된 자격기준에 해당하는 사람을 대상으로 반드시 공개모집을 원칙으로 하며, 자체규정 등에 따라 서류심사 및 면접 등을 통해 투명하고 공정하게 채용

“ 채용방법

센터 운영을 위탁받은 법인 또는 우리동네키움센터가 독자적 또는 공동으로 채용을 하는 경우에는 해당법인 및 우리동네키움센터 홈페이지, 자치구 홈페이지, 우리동네 키움포털(필수), 워크넷(work.go.kr), 복지넷(bokji.net), 사회복지시설정보시스템(w4c.go.kr) 또는 사회서비스정보시스템-희망이음(ssis.go.kr) (단, 워크넷, 복지넷, 희망이음 중 2곳, 우리동네키움포털에는 반드시 공고) 중 3곳 이상의 사이트 등에 채용 관련사항을 15일 이상 공고한 후 위탁법인 및 우리동네키움센터 내규 등에 의해 채용

“ 채용 시 주의점

채용절차의 공정성 확보 및 종교의 자유 침해 방지를 위해 공개 채용 과정에서 종교 관련 정보, 가족관계, 출신지역 정보 등 개인 정보 취합 금지 (2021 국민권익위 사회복지시설 위탁운영 제도개선 권고 반영)



1-2. 채용 후 입사 시_근로계약서 작성

“ 근로계약서란?

근로계약서란 사용자와 근로자가 계약을 체결할 때 근로조건을 서면으로 명시해 교부해야 하는 것을 의미한다. 근로자라면 직업의 종류와 관계없이 근로계약서를 작성해야 하며, 근로계약의 내용이 근로기준법에서 정하는 기준에 미달하는 경우에는 그 부분에 한해서 무효라고 할 수 있다.

✓ 근로계약서 필수 기재 사항

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| ① 임금 | ⑧ 근로자 식비, 작업용품 등의 부담에 관한 사항 |
| ② 소정근로시간 및 휴게시간 | ⑨ 출산전후휴가, 육아휴직 등에 관한 사항 |
| ③ 주휴일 | ⑩ 안전과 보건에 관한 사항 |
| ④ 연차 유급휴가 | ⑪ 업무상과 업무 외의 재해부조에 관한 사항 |
| ⑤ 취업의 장소와 종사해야 할 업무에 관한 사항 | ⑫ 직장내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 |
| ⑥ 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법, 지급시기 | ⑬ 표창과 제재에 관한 사항 |
| ⑦ 퇴직급여, 상여, 최저임금에 관한 사항 | |

✓ 기간제, 단시간 근로자 필수 기재사항

- +
- ① 근로계약기간에 관한 사항(기간제)
 - ② 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간)



1-2. 채용 후 입사 시_근로계약서 작성



근로기준법 제 17조

사용자는 근로계약 체결 시 근로기준법이 정한 근로조건을 명시한 근로계약서를 작성하여 근로자에게 교부하여야 한다.

“

채용 단계 : 근로계약서 작성 및 교부

✓ 근로계약서 작성 시기는? : 근로자가 첫 출근해서 근무시작 하기 전에 작성

✓ 근로계약서 작성 방법 : 서면 작성(전자문서로 작성 가능)

✓ 근로계약서 교부 :

서면으로 작성한 근로계약서를 근로자에게 교부해야 함.

즉 총 2부를 작성해서, 근로자1부, 사업주1부를 나누어 가져야 함.

*통상 근로계약서 내 근로계약서 수령 확인란에 별도의 근로자 서명을 받아서 근로계약서 교부 여부 입증함.



2-1. 채용 후의 근로관계_연차유급휴가

“ 연차유급휴가란?

근로자의 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하기 위해서, 1년간 80%이상 출근한 근로자에 대하여 일정기간 유급휴가를 제공하는 것을 의미

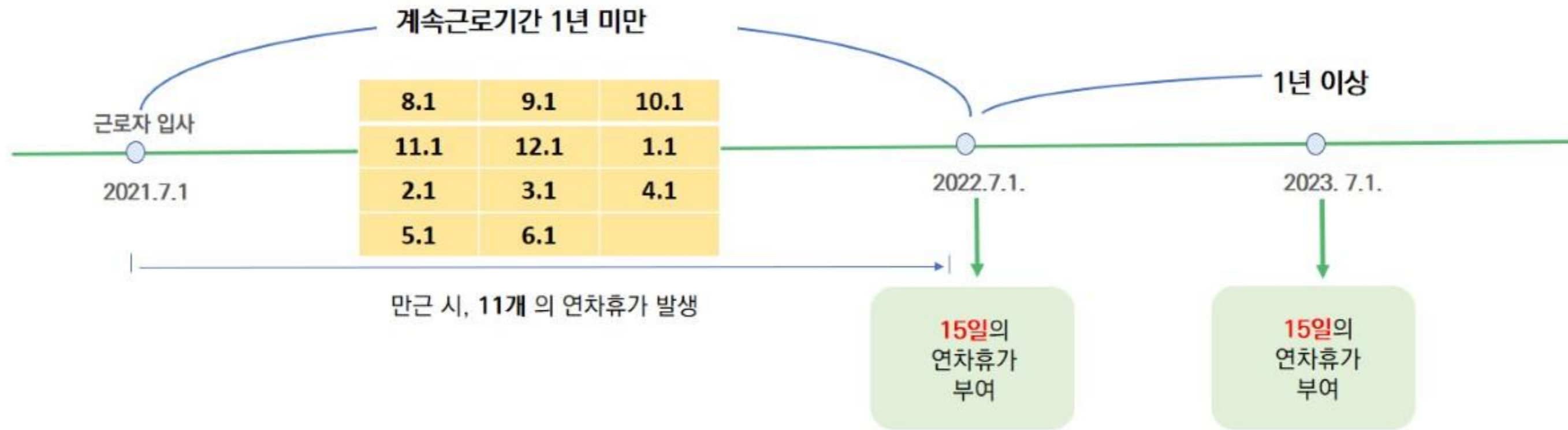
근로기준법 제 60조(연차유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ <삭제>
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 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.



2-1. 채용 후의 근로관계_연차유급휴가

“입사일 기준 연차휴가 개수 산정”



입사 후 1년간 매월 만근 시 1개의 연차휴가 발생, 총 11일
 입사 후 자신의 입사일이 되면, 연차가 자동 갱신됨.



2-1. 채용 후의 근로관계_연차유급휴가

회계연도 기준 연차휴가 개수 산정



입사 후 1년간 매월 1일 씩 연차휴가발생 총 11일

입사 후 다음 회계연도 기준시인 1.1 입사일부터 회계연도 기준시까지 연차 일할 계산하여 발생

※ 각 센터 규정상 퇴사시 입사일 기준으로 재정산한다는 “규정” 있는 경우 잔여 연차가 입사일기준으로 재 정산 될 수 있음



2-1. 채용 후의 근로관계_연차유급휴가

“ 연차유급휴가 적용 : 1년 이상 근무한 경우

- ① 1년간 80%이상 출근 시, 15일 연차 휴가 발생
- ② 1년간 80%미만 출근 시, 1개월 개근할 경우 1일의 유급휴가 발생
(ex. 개인적 사유로 인한 결근, 업무 외 질병 등 / 다만 조퇴, 지각, 연차사용은 개근한 것으로 봄)
- ③ 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가 발생(최대 25일)

✓ 가산 연차유급휴가 예시

근속기간	1년	2년	3년	4년	5년	~	20년	21년	25년
연차일수	15일	15일	16일	16일	17일		24일	25일	25일



2-1. 채용 후의 근로관계_연차유급휴가

“ 연차유급휴가 적용 : 1년 미만 근로한 경우

1개월 개근 시 1일의 유급휴가 별도로 발생 (최대 11일 발생)

✓ 2023.2.5 입사자의 경우

	23.3.5	23.4.5	23.5.5	23.6.5	23.7.5	23.8.5	23.9.5	~	24.1.5
발생	1일	1일	1일	1일	1일	1일	1일		1일
누적	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일		11일

1년간 근로를 마친 다음날에 근로관계에 있는 경우, 15일의 연차휴가가 발생함.
따라서, 1년 계약직인 경우에는 26일이 아니라, 총 11일의 연차유급휴가만 발생.



2-1. 채용 후의 근로관계_연차유급휴가

“ 단시간 근로자의 연차일수 산정



근로기준법 시행령 별표2

4. 휴일·휴가의 적용

가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.

나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\left[\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간} \right]$$



[예시] 단시간 근로자의 연차유급휴가 산정

[Case 1] 하루 4시간씩 주 5일 근로하는 직원이 하루 연차를 사용한 경우

: 15일 x (4 x 5)/40 x 8(시간) = 60시간분의 연차가 발생, 이중 4시간분의 연차 사용한 것

[Case 2] 하루 8시간씩 주 3일 근로하는 직원이 하루 연차를 사용한 경우

: 15일 x (8 x 3)/40 x 8(시간) = 72시간분의 연차가 발생, 이중 8시간분의 연차 사용한 것



2-2. 채용 후의 근로관계_휴일

“ 휴일

구분	주휴일	관공서 공휴일	근로자의 날 (5월 1일)
근거	근로기준법 제 55조 제 1항	근로기준법 제 55조 제 2항 관공서 공휴일에 관한 규정	근로자의 날 제정에 관한 법률
적용 사업장	모든 사업장	5인 이상 사업장	모든 사업장
적용 근로자	소정근로시간 1주 15시간 이상	소정근로시간 1주 15시간 이상	모든 근로자
유급여부	1주 소정 근로일을 개근한 경우 유급	유급	유급

관공서 공휴일에 관한 규정

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 삭제 <2005. 6. 30.>
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독교 탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날



2-2. 채용 후의 근로관계_휴일

“ 휴일대체 (대체휴일)

당초 정해진 휴일에 근로하고 대신 다른 날에 휴일을 부여하는 제도

✓ 휴일대체 가능 조건

- ① 단체 협약 등에서 휴일대체 규정을 두거나 근로자의 동의를 얻은 경우
- ② 미리 근로자에게 교체할 휴일을 특정해서 고시할 것

*두 조건을 모두 성취해야 휴일대체 가능

✓ 다만, 근로자의 날(매년 5월 1일)은 대체할 수 없다.

✓ 대체의 효과

휴일 근로수당 미지급

- ① '공휴일대체' 시 1:1 대체가 가능
- ② '주휴일' 또는 '토요일' 대체 시 해당주에 사전에 휴일을 부여해야 1:1 대체가 가능
→ 주휴일 또는 공휴일의 경우 “사전대체가 되지 않는 경우” 휴일을 1.5배로 가산하여 지급하여야 함



2-3. 채용 후의 근로관계_휴게

근로기준법 제 54조 (휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

ex) 1일 근로시간이 4시간인 근로자A는 2시간 근로를 하고 30분 휴식을 취하고, 2시간 근무

ex) 1일 근로시간이 8시간인 근로자B는 9시부터 12시까지 근로를 하고, 1시간 점심시간을 가진 후 근무

- ① 휴게시간에는 근로자의 지휘·감독이 전혀 없이 근로자가 자유롭게 이용할 수 있어야 함
- ② 근무공간 외에 휴식공간에서 휴게시간을 보낼 수 있도록 해야함



2-4. 채용 후의 근로관계_출산전후휴가

“ **출산전후휴가** * 근거 : 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한법률」 제 18조

항목	출산전후휴가
정의	임신 중인 여성에게 출산 전과 후를 통하여 90일(다태아 120일) 부여, 출산 후 45일(다태아 60일) 이상 확보 필요
대상	<ul style="list-style-type: none"> 근로기준법에 따른 출산 전후 휴가를 부여 받은 근로자 피보험 단위기간이 180일 이상 출산전후휴가(유산 또는 사산휴가)를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청
급여	<ul style="list-style-type: none"> 센터는 최초 60일(다태아의 경우 75일)에 대하여 통상임금의 100% 지급 다만, 정부에서 출산 전후 휴가급여의 일부를 지급 (상한액은 24년 기준 월 210만원, 하한액은 최저임금), 그 범위내에서 지급의무를 면함. 실제 센터에서는 정부 지원금을 제외한 나머지금액을 급여로 지급 정부에서 마지막 30일(다태아의 경우 45일)에 대하여는 출산전후휴가급여(상한 월 210만원)만 지급. ✓ 출산전후휴가 급여 지원기간 우선지원대상기업 소속 근로자: 90일(다태아 120일) 대규모기업 소속 근로자: 최초 60일을 제외한 나머지 30일(다태아 45일)
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
신청방법	<ul style="list-style-type: none"> 가까운 관할 고용센터를 방문하거나 온라인(고용보험 홈페이지 : www.ei.go.kr), 우편으로 신청
제출서류	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후휴가 급여등 신청서 (고용보험법 시행규칙 별지 제105호서식) 출산 전후휴가 확인서(고용보험법 시행규칙 별지 제107호서식, 최초 1회만 해당) 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 휴가 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료



2-4. 채용 후의 근로관계_임신기근로시간단축

“ 임신기근로시간 단축 * 근거 : 「근로기준법」 제 74조 7항

사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 함. 1일 근로시간이 8시간 미만인 경우에는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용 가능

* 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 여성근로자의 임금을 삭감해서는 안됨 (근로기준법 제 74조 제 8항)

“ 근로시간 단축 신청방법

근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 합니다

(「근로기준법」 제74조제10항 및 「근로기준법 시행령」 제43조의2).

“ 임신부의 업무의 시작 및 종료시간의 변경

사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 그렇지 않습니다(「근로기준법」 제74조제10항).



2-4. 채용 후의 근로관계_육아휴직

“ **육아휴직이란?** * 근거 : 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한법률」 제 19조

임신 중인 여성 근로자나, 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위해 최대 1년간 육아휴직을 사용할 수 있는 제도 (다만, 계속근로기간 6개월 미만인 근로자의 경우에는 육아휴직 불가)

“ **육아휴직 급여란?**

1년간 통상임금의 80%를 지원 (월 상한액 150만원, 하한액 70만원)

“ **6+6 부모 육아휴직제란?**

생후 18개월 이내 자녀 돌봄을 위해 부모 모두 육아휴직을 사용하는 경우 육아휴직급여 중 첫 6개월은 부모에게 각각 통상임금의 100%를 지원하는 제도

* [월 상한액]

1월: 200만원, 2월 : 250만원, 3월 : 300만원, 4월 : 350만원, 5월 : 400만원, 6월 : 450만원



2-4. 채용 후의 근로관계_육아기 근로시간 단축

“ **육아기 근로시간 단축이란?** * 근거 : 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한법률」 제 19조의 2

만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간 단축을 신청 가능

“ **단축 기간 / 근로시간 / 급여 삭감**

[기간] 자녀 1명 당 1년(단, 육아휴직 미사용시 2년까지 가능)

[단축기간 근로시간] 주당 15~35시간

[급여 삭감] 고용보험법상 육아기 근로시간 단축급여 지급 (다만, 통상임금에 한정하여 급여삭감)

“ **사용조건**

- ① 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 근로자일 것
- ② 육아기 근로시간 단축 시작 전 피보험 단위기간이 180일 이상일 것
- ③ 육아기 근로시간 단축 종료 후 12개월 이내 육아기 근로시간 단축급여 신청



2-4. 채용 후의 근로관계_가족돌봄 휴직 및 휴가

“ **가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가** * 근거 : 「남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한법률」 제 22조의 2

항목	가족 돌봄 휴직	가족 돌봄 휴가	비고
대상	질병, 사고, 노령을 이유로 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자 (자녀 양육 목적 : 허용 x)	질병, 사고, 노령 또는 자녀양육을 이유로 긴급하게 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자	※ 제한 ① 계속근로기간 6개월 미만인 경우 ② 다른 가족이 돌볼 수 있는 경우 ③ 사업주가 대체인력을 채용하지 못한 경우
기간	연간 최대 90일 분할사용 가능 (1회 사용시 최소 30일 이상)	<ul style="list-style-type: none"> 연 최대 10일(한부모가정의 경우 20일) 사용가능 (일 단위 사용) 가족돌봄휴가기간은 가족돌봄휴직기간에 포함 	해마다 반복하여 사용 가능
신분보장	<ul style="list-style-type: none"> 불리한 처우 금지 근속기간에 포함 		
지원제도	무급 / 고용보험등의 지원 없음		



2-4. 채용 후의 근로관계_자녀돌봄휴가

“

자녀돌봄휴가란?

*자녀돌봄휴가는 근로기준법에 의한 것이 아니고 서울시의 사회복지시설 종사자를 위한 휴가이며, 2024년 1월 복지정책실에서 배부한 「사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획」에 그 근거가 있음

미성년자 자녀를 둔 종사자의 경우 자녀를 돌보기 위해서 휴가를 사용할 수 있는 제도를 의미

항목	자녀돌봄휴가
대상	<ul style="list-style-type: none"> 미성년 자녀를 둔 종사자 자녀가 장애인(연령제한 없음) 이거나 한부모 종사자
사용요건	<ul style="list-style-type: none"> 자녀의 입학식, 졸업식, 학부모 총회·설명회·상담 및 운동회 등 학교 공식 행사 ※ 온라인 상담, 녹색어머니회 봉사활동 등 포함 어린이집·학교 휴원·휴교 ※ 감염병 확산 등으로 인한 재택수업 등 포함 병원 진료(검진) 및 사고·질병에 따른 돌봄 필요 시 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 필수예방접종 시 (독감, 코로나19 백신 등)
사용일수 및 방법	<ul style="list-style-type: none"> 미성년 자녀에 대해 연간 2일, 미성년 자녀가 두명 이상인 경우 3일 자녀가 장애인이거나 한부모 종사자의 경우 자녀가 1명이더라도 연간 3일 4시간 단위 분할사용 가능 종사자가 부부일 경우 각각 사용 가능 재량휴업일, 방학, 수능시험일 사유로는 사용 불가
행정사항	<ul style="list-style-type: none"> 행사안내문, 가정통신문, 휴대폰 문자 등의 증빙서 제출 병원진료 영수증, 영유아 건강검진결과표, 진료확인서, 건강검진확인서(결과표), 예방접종 증명서 등의 경우 사후 첨부 가능 신규입사자도 사용 가능하며, 시설별 근거규정 제정 후 시행
신청조건	<ul style="list-style-type: none"> 각 센터의 복무규율에 따라서 자녀돌봄휴가 사용일 며칠 전 신청해야 할지 여부, 신청 절차 등이 달라질 수 있음



2-5. 채용 후의 근로관계_임금명세서 교부

근로기준법 제 48조 (임금대장 및 임금명세서)

② 사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 교부하여야 한다.

임금명세서 기재사항 (근로기준법 시행령 제 27조의 2)

- ① 근로자의 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- ② 임금지급일
- ③ 임금 총액
- ④ 기본급, 각종 수당, 상여금, 성과급, 그 밖의 임금의 구성항목별 금액
- ⑤ 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 금액의 계산방법 (연장근로, 야간근로 또는 휴일근로의 경우에는 그 시간 수를 포함한다)
- ⑥ 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

임금 구성항목 별 금액 / 임금 산출 방법

- ① 임금을 구성하는 모든 항목을 포함 해야 하며, 그 금액도 기재해야 함.
(ex. 기본급, 연장/야간/휴일근로수당, 가족수당, 식대, 직책수당, 성과급 등)
- ② 임금 구성항목별 금액의 산출식 또는 산출방법을 기재해야 함.
(ex. 연장,야간,휴일근로를 하는 경우, 해당되는 근로시간 수 및 통상시급 기재)



“ 임금명세서 교부방법

- ① 서면 또는 「전자문서 및 전자거래기본법 제 2조 제1호」에 따른 전자문서로 교부
- ② 임금명세서의 별도의 형식을 정하지는 않고 있기에, 특별한 서식으로 교부해야 하는 것은 아님.
- ③ 이메일, 휴대전화 메시지를 통한 교부 가능 (다만, 근로자가 확인할 수 있는 방법으로 교부 必)

Q1. 사내 전산망에 임금명세서를 업로드하는 경우 임금 명세서를 교부한 것으로 볼 수 있나요?

A1. 네, 사내전산망에 임금명세서를 입력한 때 교부한 것으로 볼 수 있습니다.

다만, 근로자가 자유롭게 열람하고 출력이 가능한 경우에만 임금명세서를 교부한 것으로 볼 수 있습니다.

Q2. 메신저로 임금명세서를 발송한 경우, 언제 교부한 것으로 볼 수 있나요?

A2. 메신저를 발송한 때 임금명세서를 교부한 것입니다 .



3. 근로자의 퇴사 (퇴직금)



근로기준법 제 36조 (금품청산)

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 **14일 이내**에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.



퇴직 전 마지막 근무월에 급여, 4대보험료, 근로소득세 등을 모두 정산해서 퇴직 후 14일 이내에 근로자에게 지급해야 함.



퇴직금과 퇴직연금(DB형/DC형)



* 해당 교육 내용은 근로기준법에 의거 하며, 세부적인 복무규정은 위탁 법인(센터)의 개별 규정을 고려해야 함

[우리동네키움센터 복무관리]

1. 복무관리 원칙
2. 근무시간 및 겸임제한
3. 종사자 교육



1-1. 복무관리 원칙

“ 종사자의 복무관리 원칙

종사자의 노무관리에 관한 사항은 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「근로자퇴직급여 보장법」, 「남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「국민연금법」, 「고용보험법」, 「산업재해 보상보험법」 등 관계법령을 적용

“ 기타 복무 관리

- ① 우리동네키움센터 내 설치된 전자출결시스템을 활용하여 종사자의 근태를 관리할 경우 출근부의 작성 대체 가능
- ② 특별한 사유(교육, 회의 참석 등)로 외출할 경우에는 사전 승인을 받고, 관련 사항을 근무상황부에 기록·관리하여야 함
- ③ 휴가는 돌봄 공백을 최소화할 수 있도록 사전에 대체인력 확보를 통해 각각 배치하여야 함
(‘사회복지시설 종사자 대체인력 지원사업’의 지원대상)
- ④ 종사자가 사직하고자 할 때에는 사직하고자 하는 날의 1개월 전(긴급한 사유나 업무에 차질이 없다고 인정되는 경우 기간 단축 가능)에 사직원을 제출하고, 인수인계서를 작성하여 후임자 및 센터장에게 담당업무를 인수인계하여야 함



1-2. 근무시간 및 겸임의 제한

“ 근무시간

돌봄선생님은 우리동네키움센터의 표준 서비스 제공시간 등에 따라 4시간(시간제) 또는 8시간(전일제)이상 근무함

* 「근로기준법」 제54조에 따라 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함

“ 겸임제한

<p>센터장, 팀장, 전일제 돌봄 선생님</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 센터장, 팀장, 전일제 돌봄 선생님은 전임이어야 하며, 다른 시설의 업무를 겸임할 수 없음 - <전임>이란 근무시간 동안 상시 해당 직무에 종사하여야 함을 의미하며, <다른 시설의 업무>란 우리동네키움센터 뿐만 아니라 다른 사회복지시설 및 유치원, 종교시설 등 모든 시설을 포함
<p>시간제 돌봄선생님</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 시간제 돌봄 선생님은 근무시간을 제외하고 다른 시설 업무 겸임이 가능



1-3. 종사자 법정 의무교육

“ 다함께돌봄센터 돌봄종사자(센터장, 돌봄교사) 교육

다함께돌봄센터 종사자를 대상으로 체계적 교육과정 운영을 통해 전문역량 강화 및 서비스 질 관리 도모

항목	다함께돌봄센터 종사자 교육
교육일정	• 2024년 1~11월 (※ 12월 교육실적은 포함되지 않으므로 11월 이전에 필요한 교육을 마쳐야 함)
교육대상	• 다함께돌봄센터 종사자(센터장, 돌봄선생님)
교육방법	• 직위별(센터장, 돌봄선생님) 집합교육, 온라인교육 등
교육시행주체	• 아동권리보장원 등
교육시간	• 행사안내문, 가정통신문, 휴대폰 문자 등의 증빙서 제출 • 병원진료 영수증, 영유아 건강검진결과표, 진료확인서, 건강검진확인서(결과표), 예방접종 증명서 등의 경우 사후 첨부 가능 • 신규입사자도 사용 가능하며, 시설별 근거규정 제정 후 시행
교육이수관리	• 다함께돌봄센터 종사자 교육은 종사자 개인단위로 관리하며, 교육 이력은 센터에서 관리(이수연도 종사자 필수·선택 교육 수료증 보관 등) • 필수교육 운영 중에는 필수교육을 우선 수강해야 함 (예시) 필수교육 운영 기간 중 신규 입사하여, 교육시간 5시간 발생할 경우 → 필수교육 5시간 수강 필수 (예외) 필수교육 시행 전 퇴사(휴직) 또는 필수교육 일정 종료 후 취업(복직)한 경우 선택교육 실적으로 대체

*참고 : 24년 내, 다함께돌봄센터에서 다함께돌봄센터로 이직하는 경우, 이직 전 다함께돌봄센터에서 이수한 교육시간은 이수시간 산입(증빙 가능한 경우에 한함. 보직 변경시에도 동일 적용)

* 출처 : 다함께 돌봄센터 법정 의무교육



1-3. 종사자 법정 의무교육

“ 다함께돌봄센터 돌봄종사자(센터장, 돌봄교사) 교육

과정	내용
필수교육	<ul style="list-style-type: none"> • 아동권리보장원 주체 교육 * 2024년 교육계획 수립 후 별도 공지 예정
선택교육	<ul style="list-style-type: none"> • 아래 열거된 기관(수료증 발급기관) 및 홈페이지에서 실시하는 교육과정에 한하여 교육실적으로 인정 <ul style="list-style-type: none"> - 아동권리보장원 - 한국보건복지인재원 - 한국사회보장정보원 - 개인정보 포털 - 중앙교육연수원 - 서울시 평생학습포털 - 경기도 평생학습포털 - 한국양성평등교육진흥원 - 한국사회복지사협회로부터 사회복지사 보수교육 실시기관으로 승인받은 기관 (최대 10시간 인정, 사회복지사 보수교육으로 받은 교육과 중복 산정 불가) • 사회복지사 보수교육(8시간) 교육실적으로 인정 • 「어린이안전관리에 관한 법률」제16조에 따른 어린이안전교육을 이수한 경우 교육실적으로 인정

• 교육시간 : 필수교육(5시간) + 선택교육(20시간)으로 운영되며, 교육시기·과목·방식 등 자세한 내용은 2024년 교육계획 수립 후 별도 공지 예정

* 출처 : 다함께돌봄센터 법정의무교육



1-4. 우리동네키움센터 교육

“

우리동네키움센터 교육

※ 종사자 법정 의무교육(다함께돌봄센터 교육)과는 별도 교육임

우리동네키움센터 자치구 담당자 실행역량강화, 돌봄종사자 전문성 강화를 통한 돌봄서비스 질적 향상 도모

항목	우리동네키움센터 교육
교육일정	• 2024년 4~11월
교육대상	• 자치구 담당부서(팀장, 주무관), 키움센터(센터장, 팀장, 돌봄선생님)
교육방법	• 온라인교육(https://online.seoulwomen.or.kr), 집합(소그룹)교육
교육안내	• 자치구 공문 및 각 키움센터별 메일 발송



“ 우리동네키움센터 교육

구분	교육영역	과목명	교육방법	교육대상	
운영 역량 강화	우리동네 키움센터 기본이해	'24년 우리동네키움센터 운영매뉴얼 및 초등돌봄사업 이해	온라인	자치구, 돌봄종사자	
		'24년 우리동네키움포털			
		인사·노무기초			
	유형별 키움센터 특화	거점	'24년 거점형 운영매뉴얼 이해	집합	유형별 키움센터 돌봄종사자
		융합	초등돌봄환경과 지역돌봄		
		일반	우리동네키움센터 활동 기획 및 평가		
직무 역량 강화	아동지도	우리동네키움센터 아동돌봄 기본이해	온라인	돌봄종사자	
		우리동네키움센터 아동돌봄 실제 : ADHD 아동	집합		
		우리동네키움센터 아동돌봄 실제 : 느린학습자(경계선지능) 아동			
	프로젝트 기반배움 (PBL)	아동주도형 배움활동 기본이해 : 프로젝트기반배움	온라인		
		아동권리 기반 프로젝트기반배움(PBL) 실제	집합		
	아동주도 활동	아동주도 놀이 기본이해	온라인		
		놀 권리로 보는 우리동네키움센터 놀이활동 실제	집합		

※ 교육내용은 변경될 수 있으며 상세내용 별도 안내

- 보건복지부 의무교육과는 별도 교육임





감사합니다

Thank you