사업주 직업능력개발훈련 지원규정

[시행 2023. 1. 1.] [고용노동부고시 제2022-102호, 2022. 12. 28., 일부개정]

고용노동부(일학습병행정책과), 044-202-7317

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는「고용보험법」제27조 및 제28조와 같은 법 시행령 제41조 및 제42조,「국민 평생 직업능력개발법」제20조, 제24조, 제53조 및 제54조와 같은 법 시행령 제19조, 제22조, 제48조 및 제49조와 같은 법 시행규칙 제8조 및 제21조에 따라 사업주가 실시하는 직업능력개발훈련과정의 인정 및 비용지원,「고용보험법」제31조와 같은 법 시행령 제52조에 따른 직업능력개발의 촉진 등에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "사업주"란「고용보험법」제3장의 직업능력개발사업을 적용받는 사업주를 말한다.
2. "재직근로자"란「고용보험법」제3장에 따른 직업능력개발사업이 적용되는 사업에 재직하고 있는 고용보험 피보험자와 피보험자가 아닌 사람으로서 해당 사업주에게 고용된 사람을 말한다.
3. "채용예정자"란「고용보험법」제3장에 따른 직업능력개발사업이 적용되는 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 말한다.
4. "구직자"란「직업안정법」제2조의2제1호에 따른 직업안정기관에 구직등록한 사람을 말한다.
5. "자체훈련"이란 사업주가 훈련비용을 부담하여 훈련계획 수립, 훈련실시, 훈련생관리 등을 수행하는 직업능력개발훈련을 말한다.
6. "위탁훈련"이란 사업주가 훈련비용을 부담하여 재직근로자, 채용예정자를 다른 훈련기관에 위탁하고 해당 훈련기관(이하 "수탁훈련기관"이라 한다)이 훈련실시, 훈련생관리 등을 직접 수행하는 직업능력개발훈련을 말한다.
7. "집체훈련"이란 직업능력개발훈련을 실시하기 위하여 설치한 훈련전용시설, 그 밖에 훈련을 실시하기에 적합한 시설(산업체의 생산시설 및 근무 장소는 제외한다)에서 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다.
8. "현장훈련"이란 산업체의 생산시설 또는 근무장소에서 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다.
9. "원격훈련"이란 먼 곳에 있는 사람에게 정보통신매체 등을 이용하여 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다.
10. "인터넷원격훈련"이란 정보통신매체를 활용하여 훈련이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 원격훈련을 말한다.
11. "우편원격훈련"이란 인쇄매체로 된 훈련교재를 이용하여 훈련이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 원격훈련을 말한다.
12. "스마트훈련"이란 위치기반서비스, 가상현실 등 스마트 기기의 기술적 요소를 활용하거나 특성화된 교수방법을 적용하여 원격 등의 방법으로 훈련이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 훈련을 말한다.

13. "혼합훈련"이란 집체훈련, 현장훈련 및 원격훈련 중에서 두 종류 이상의 훈련을 병행하여 실시하는 직업능력개발훈련을 말한다.
14. "우선지원 대상기업"이란「고용보험법 시행령」제12조에 따른 우선지원 대상기업을 말한다.
15. "원격훈련 자동모니터링시스템"이란 인터넷원격훈련기관이나 우편원격훈련기관에서 운영하는 훈련과정의 훈련생 관리 정보를 자동 수집하여 모니터링 할 수 있는 시스템을 말한다.
16. "대체인력"이란「고용보험법 시행령」제41조제1항제5호나목에 따라 사업주가 소속 근로자에게 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상의 훈련을 실시하는 동안에 해당 근로자가 담당하였던 업무를 직접 수행하거나, 해당 업무 수행을 위해 직무재배치를 실시하고 이에 따라 발생되는 업무공백을 채우기 위하여 새로 채용한 근로자를 말한다.
17. "기업대학"이란 사업주가 재직근로자 및 채용예정자를 대상으로 고숙련 수준의 훈련과정을 운영하기 위하여 설치한 시설을 말한다. 다만,「고등교육법」또는「평생교육법」등에 따라 학위가 인정되는 시설은 제외한다.
18. 삭제
19. "외국어 과정"이란 어학능력개발 및 향상을 위해 실시하는 훈련과정을 말한다.
20. "모니터링"이란 직업능력개발훈련기간 중 또는 훈련이 종료된 이후에 훈련현장 방문, 관계인 면담, 전화, 설문조사 및「국민 평생 직업능력 개발법」제6조에 따른 직업능력개발정보망(이하 "HRD-Net"이라 한다) 또는 원격훈련 자동모니터링 시스템을 통하여 얻은 훈련 관련 자료의 조사・분석으로 훈련실태 및 직업능력개발훈련 사업의 제도개선 또는 부정・부실 훈련 방지를 목적으로 하는 일련의 활동을 말한다.

제2장 훈련과정의 인정 등

제3조(훈련과정의 인정신청 등) ①「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」(이하 "규칙"이라 한다) 제8조제2항에 따라 직업능력개발훈련과정(이하 "훈련과정"이라 한다)을 인정 받으려는 자는 한국산업인력공단(이하 "공단" 이라 한다) 분사무소에 별지 제1호서식의 훈련실시계획서를 제출하여야 한다.

② 원격훈련과정과 원격훈련이 포함된 혼합훈련과정의 인정을 받으려는 자는 제4조제2항에 따른 훈련과정 적합 여부 심사를 거쳐 인정신청을 하여야 한다. 다만, 사업주가 사전에 적합 판정을 받은 원격훈련을 포함한 혼합훈련을 자체적으로 실시하는 경우에는 예외로 한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고「고용보험법 시행령」제41조제1항제4호에 따른 직업능력개발훈련(이하 "구직자 훈련" 이라 한다)의 경우 직업능력개발사업을 주된 사업으로 하는 사업주의 신청을 제한할 수 있다.

④ 공단은 규칙 제8조제4항에 따라 훈련과정 인정신청 결과를 신청인에게 통지하여야 한다.

제3조의2(훈련과정 인정요건의 사전신청 등) ① 제3조제1항에 따라 집체 또는 현장훈련 과정 인정신청을 하려는 자는 훈련과정 인정에 필요한 훈련실시장소, 훈련시설, 훈련교사 등 요건에 대해 제4조에 따른 적합심사 전에 공단 분사무소에 인정신청을 할 수 있다.

② 공단은 제1항에 따른 인정신청에서 적합하다고 인정한 경우에는 제4조의 적합심사 시 훈련실시장소, 훈련시설, 훈련교사 등의 요건에 대한 심사를 생략할 수 있다.

③ 훈련과정 인정신청을 하려는 자가 제1항에 따른 사전 인정을 받은 경우에는 훈련실시계획서를 훈련개시일 전날까지 제출할 수 있다.

제4조(훈련과정의 적합심사 등) ① 공단은 제3조제1항에 따른 인정신청에 대하여 훈련과정 적합여부를 심사하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 훈련과정은 적합여부에 대한 심사를 「국민 평생 직업능력 개발법」(이하 "법"이라 한다) 제52조의2에 따라 설립된 한국기술교육대학교(이하 "한국기술교육대학교"라 한다)에서 실시할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 심사절차, 심사기준 등에 관한 사항을 별도로 공고하여야 한다.

1. 위탁훈련과정(직업능력개발사업을 주된 사업으로 하는 자가 자체훈련과 위탁훈련을 혼합하여 운영하는 훈련과정을 포함한다)
2. 원격훈련과정 및 원격훈련이 포함된 과정

③ 제2항에도 불구하고 위탁훈련 중 다음 각 호의 훈련과정에 대한 적합 여부 심사는 제1항에 따른다.

1. 사업주(생산물의 완성・판매 등에 있어 협력관계에 있는 사업주를 포함한다)가 훈련 기본 계획(훈련의 목적・내용・일정 등을 말한다)을 수립하여 위탁하는 맞춤형 훈련과정
2. 제1호에 따른 사업주가 감정근로자의 스트레스 관리를 위한 훈련 기본계획(훈련의 목적・내용・일정 등을 말한다)을 수립하여 위탁하는 맞춤형 훈련과정
3. 채용예정자 훈련과정 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제11조에 따른 외국인 취업교육 훈련과정

④ 제1항부터 제3항까지의 훈련과정 적합 여부 심사는 근로자 직무수행능력 향상과의 직접적 관련성, 훈련분량의 적정성, 교・강사 적정성, 훈련내용・방법의 적정성, 훈련평가 방법・내용의 적정성 등을 고려하여 심사하여야 한다.

⑤ 제2항에 따른 심사에서 적합 판정을 받은 훈련과정 중 원격훈련 및 원격훈련이 포함된 과정에 대해서는 훈련시장에서의 공급 실태, 훈련내용・방법의 적정성 수준 등에 따라 등급을 부여할 수 있다.

⑥ 제2항에 따른 심사에서 적합 판정을 받은 훈련과정 중 원격훈련과정은 심사발표일로부터 2년간 효력을 갖는다. 다만, 유효기간 자동연장 기준을 갖춘 훈련과정에 대해서는 1년 범위에서 효력기간을 연장할 수 있다.

⑦ 제5항의 등급 부여 및 제6항의 효력기간 연장에 관한 세부 기준은 고용노동부장관의 승인을 얻어 한국기술교육대학교에서 별도로 정하여 공고한다.

제5조(훈련과정 인정 제외 대상) 규칙 제8조제1항제2호에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 과정은 훈련과정으로 인정받을 수 없다.

1. 시사, 일반상식 등 교양증진을 주된 목적으로 하는 과정
2. 직무에 필요한 지식 및 기술・기능과 관련이 없는 취미활동, 오락, 스포츠, 부동산・주식 투자 등을 주된 목적으로 하는 과정. 다만, 직무전환 및 전직지원 등을 목적으로 하는 훈련의 경우에는 그러하지 아니한다.
3. 「고등교육법」 제2조제4호에 따른 전문대학 이상의 교육기관이 학위를 부여할 목적으로 개설한 정규 교육과정. 다만, 다음 각 목의 교육과정은 그러하지 아니하다.
   가. 사업주가 근로자의 직무수행능력 향상을 위하여 직접 개설・운영하는 「평생교육법」제32조에 따른 사내대학의 교육과정

나.「고등교육법」제2조제6호에 따른 기술대학이 근로자의 직무능력향상을 위하여 개설・운영하는 교육과정

다. 상시근로자 1,000인 미만 기업이「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」제8조제1항에 따라 근로자의 직무능력향상을 위하여 같은 법 제2조제2호다목에 따른 대학과 계약을 통해 설치・운영하는 교육과정으로서「대학설립・운영규정」별표 1에 따른 계열별 구분 중 소계열 상 이학・공학에 해당하는 전문학사・산업학사・학사과정

4. 외국어 능력 평가 시험 등을 주된 목적으로 하는 과정
5. 근로자의 직무와 관계 없이 다른 법령에서 정한 바에 따라 사업주가 자신이 사용하는 모든 근로자를 대상으로 실시하여야 하는 교육과정
6. 사업장에 필요한 물품을 제공할 목적으로 물품을 제작하거나 실습물을 제공하는 등 부정행위가 발생할 우려가 있는 훈련 과정
7. 다른 법령에 따라 중앙행정기관 등 공공기관에서 지원을 받는 과정
8. 그 밖에 훈련과정으로 부적합하다고 고용노동부장관이 인정하는 과정

제6조(훈련과정의 인정요건 등) 규칙 제8조제1항제3호에 따른 훈련과정의 인정요건은 다음 각 호와 같다. 다만, 외국어 과정은 집체훈련 또는 인터넷원격훈련으로만 가능하다.

1. 집체훈련을 실시하려는 경우

가. 학급당 정원은 60명 이내일 것. 다만,「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제22조제1항제1호 단서에 따라 실시되는 훈련과정이거나 훈련과정 운영의 효율성을 높이기 위하여 불가피한 사유가 있는 경우 정원을 초과할 수 있다. 또한 제4조에 따라 공단이 적합여부를 심사하는 훈련과정은 당해 훈련기관이 인정받은 실시 과정 수의 100분의 5이내에서 인정인원의 100분의 5 범위에서 필요한 경우 정원을 초과할 수 있다.

나. 1일 훈련시간은 8시간을 초과하지 않을 것. 다만, 공단 분사무소의 인정을 받은 경우에는 그러하지 아니한다.

다. 구직자 훈련을 실시하려는 사업주는 당해 사업장의 주된 업(業)을 위한 독립된 훈련전용시설을 갖출 것

라. 그 밖에 해당 훈련과정의 운영에 필요한 시설・장비, 인력 등을 갖출 것

2. 현장훈련을 실시하려는 경우

가. 사업주가 직접 실시할 것. 다만, 우선지원 대상기업의 경우에는 다른 사업주와 공동으로 실시할 수 있다.

나. 집체훈련과정 또는 원격훈련과정을 수료한 훈련생을 대상으로 한 훈련과정으로 해당 집체훈련과정 또는 원격훈련과정의 훈련목적, 훈련내용 등과 관련성이 있을 것. 다만, 우선지원 대상기업이 채용예정자 및 재직기간이 1년 이내인 근로자를 대상으로 600시간 이내의 현장훈련을 실시하는 경우 또는 신규 생산 설비의 도입・업무 전환・장기 현장 훈련이 필요한 직무 특성 등의 사유로 공단 분사무소의 인정을 받은 경우에는 그러하지 아니한다.

다. 훈련내용 중 이론편성비율이 100분의 10 이상일 것. 다만, 우선지원 대상기업이 채용예정자 및 재직기간이 1년 이내인 근로자를 대상으로 600시간 이내의 현장훈련을 실시하는 경우 또는 신규 생산 설비의 도입・업무 전환・장기 현장 훈련이 필요한 직무 특성 등의 사유로 공단 분사무소의 인정을 받은 경우에는 그러하지 아니한다.

라. 훈련시간은 현장훈련 이전에 실시한 집체훈련과정 또는 원격훈련과정 훈련시간의 100분의 400 미만(최대 600시간 이하)일 것. 다만, 우선지원 대상기업이 채용예정자 및 재직기간이 1년 이내인 근로자를 대상으로 600시간 이내의 현장훈련을 실시하는 경우 또는 신규 생산 설비의 도입・업무 전환・장기 현장 훈련이 필요한 직무 특성 등의 사유로 공단 분사무소의 인정을 받은 경우에는 그러하지 아니한다.

마. 해당 근무현장에서 영 제28조에 따른 직업능력개발훈련교사 또는 영 제27조에 해당하는 사람이 가르칠 것

3. 인터넷원격훈련 또는 스마트훈련을 실시하려는 경우

가. 한국기술교육대학교의 사전 심사를 거쳐 적합 판정을 받은 훈련과정일 것

나. 훈련과정 분량이 4시간 이상일 것. 다만, 스마트훈련은 집체훈련을 포함할 경우 원격훈련분량은 전체 훈련시간(분량)의 100분의 20이상(소수점 아래 첫째 자리에서 올림 한다)이어야 한다.

다. 학습목표, 학습계획, 적합한 교수・학습활동, 학습평가 및 진도관리 등이 웹(훈련생 학습관리 시스템)에 제시될 것

라. 훈련의 성과에 대하여 평가를 실시할 것. 다만, 제25조에 따라 우수훈련기관으로 선정된 훈련기관에서 실시하는 제7조제4호에 해당하는 훈련과정 중 전문지식 및 기술습득을 목적으로 하는 훈련과정의 경우에는 평가를 생략할 수 있다.

마. 공단이 운영하는 원격훈련 자동모니터링시스템을 갖출 것

바. 별표 1의 원격훈련 인정요건을 갖출 것

4. 우편원격훈련을 실시하려는 경우

가. 한국기술교육대학교의 사전 심사를 거쳐 적합 판정을 받은 훈련과정일 것

나. 교재를 중심으로 훈련과정을 운영하면서 훈련생에 대한 학습지도, 학습평가 및 진도관리가 웹(훈련생학습관리시스템)으로 이루어질 것

다. 나목에 따른 교재에는 학습목표 및 학습계획 등이 제시되고, 학습목표 및 내용에 적합한 교수 및 학습활동에 관한 사항이 포함될 것. 다만, 교재 이외의 보조교재 및 인터넷 콘텐츠를 활용할 수 있다.

라. 훈련기간이 2개월(32시간) 이상일 것

마. 월 1회 이상 훈련의 성과에 대하여 평가를 실시하고, 주 1회 이상 학습과제 등 진행단계 평가를 실시할 것. 다만, 제25조에 따라 우수훈련기관으로 선정된 훈련기관에서 실시하는 제7조제4호에 해당하는 훈련과정 중 전문지식 및 기술습득을 목적으로 하는 훈련과정의 경우에는 평가를 생략할 수 있다.

바. 원격훈련 자동모니터링시스템을 갖출 것

사. 별표 1의 원격훈련 인정요건을 갖출 것

5. 혼합훈련을 실시하려는 경우

가. 제1호부터 제4호에 따른 훈련방법(집체훈련, 현장훈련, 원격훈련)별로 해당 요건을 갖출 것

나. 가목에도 불구하고 현장훈련이 포함되어 있는 경우에는 제2호에 따른 현장훈련과정의 요건 중 나목 및 라목을 제외한 요건을 갖출 것. 다만, 훈련시간은 병행하여 실시되는 집체훈련과정 또는 원격훈련과정 훈련시간의 100분의 400 미만(최대 600시간 이하)이어야 한다.

다. 원격훈련이 포함되어 있는 경우에는 원격훈련분량은 전체 훈련시간(분량)의 100분의 20이상(소수점 아래 첫째자리에서 올림한다)일 것. 다만, 우편원격훈련이 포함되어 있는 경우 훈련 분량은 2개월(32시간) 이상이

어야 한다.

라. 훈련목표, 훈련내용, 훈련평가 등이 서로 연계되어 실시될 것

마. 훈련과정별 훈련 실시기간은 서로 중복되어 운영되지 않을 것

제7조(훈련과정 인정 등의 특례) 고용노동부장관은 제3조부터 제6조까지의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련과정의 경우에는 인정요건 및 절차 등을 달리 정할 수 있다.

1. 기업대학이 운영하는 훈련과정
2. 새로운 제도 도입 등을 위한 시범 훈련과정
3. 우선지원 대상기업 근로자, 비정규직 등 취약계층을 위한 맞춤형 훈련과정
4. 고숙련・신기술의 훈련과정
5. 삭제
6. 국가직무능력표준(NCS)를 적용한 훈련과정
7. 직무전환 및 전직지원 훈련과정
8. 제5조제3호다목에 따른 훈련과정
9. 그 밖에 고용노동부장관이 한시적으로 고용 지원이 필요하다고 판단하여 별도로 정하는 업종과 관련된 훈련과정

제8조(훈련실시신고 등) ① 법 제24조에 따라 훈련과정의 인정을 받은 자가 훈련을 실시하고자 하는 경우 훈련개시 전까지 별지2호 훈련실시신고서 서식에 따라 직업능력개발정보망(이하 "HRD-Net"이라 한다)에 실시신고를 하여야 한다. 다만, 기업대학이 운영하는 훈련과정은 훈련 개시 후 30일 이내에 훈련실시신고를 할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 훈련일수가 2일 이하인 훈련과정의 훈련개시일이 토요일 또는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일인 경우에는 그 훈련개시일 직전의 공휴일이 아닌 날(다만, 해당일이 토요일인 경우에는 그 직전의 공휴일이 아닌 날로 한다)의 오후 6시까지 훈련실시신고를 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 훈련실시신고 사항 중 훈련생 명단이 변경된 경우에는 제18조에 따른 훈련 종료 보고 전까지 변경신고를 하여야 한다.

④ 훈련과정을 인정받은 자가 제1항에 따른 신고를 할 때에는 훈련생의 휴대전화번호 또는 이메일 주소를 포함하여 제출하여야 하며, 동일 훈련생이 동일 훈련과정을 반복 수강하는 경우에는 별지 제4호서식의 「재수강 사유서」를 첨부하여 제출하여야 한다.

⑤ 훈련과정의 인정을 받은 자는 훈련과정의 분기별 개설 일정에 관한 정보를 HRD-Net에 등록하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 신고 등은 「전자정부법」 제2조제7호의 전자문서로 할 수 있다.

제9조(훈련과정의 변경인정 등) ① 법 제24조에 따라 훈련과정의 인정을 받은 자(다만, 제4조제2항제1호에 따라 훈련과정을 인정받은 자는 사업주 직업능력개발훈련으로 심사 신청한 경우에 한정한다)가 인정 내용 중 다음 각 호의 어느 하나를 변경하려는 경우에는 규칙 제8조제3항에 따라 신청하여야 한다.

1. 시설 또는 기관의 명칭・소재지와 인정받은 사람의 성명(법인인 경우에는 법인의 명칭・소재지와 대표자의 성명)

2. 훈련과정의 명칭, 훈련교재, 훈련장소(소재지 관할 공단 분사무소가 변경되는 경우에 한정한다), 훈련시설・장비, 교・강사(다만, 원격훈련의 경우 사전심사에서 적합 받은 교・강사 풀로 한정한다)

② 공단은 제1항에 따른 변경인정신청이 있는 경우 변경 적합 여부를 심사하여 변경예정일 전날까지 그 결과를 통지하여야 한다.

③ 제1항에도 불구하고 변경내용이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 변경예정일의 전날까지 변경신고를 하여야 한다. 다만, 제3조의2에 따라 사전인정을 받은 경우에는 제18조에 따른 훈련 종료 보고 전까지 변경신고를 할 수 있다.

1. 훈련교사에 관한 사항
2. 훈련실시 장소에 관한 사항(최초 인정받은 시설면적 이상의 장소로 변경하는 경우에 한정한다) 다만, 제4조에 따라 공단이 적합여부를 심사하는 훈련과정은 최초 인정받은 시설면적 미만으로 강의실을 변경할 수 있으나, 훈련실시 장소와 동일한 건물 내에서 변경하는 경우에 한정한다. 이 경우 면적은 훈련생 1인당 1.5m2 이상을 충족하여야 한다.
3. 훈련장비에 관한 사항(최초 인정받은 장비사양 이상의 것으로 변경하는 경우에 한정한다)
4. 훈련내용의 변경이 없는 훈련교재, 원격훈련 콘텐츠 변경에 관한 사항
5. 훈련기간, 훈련시간의 변경이 없는 훈련시간표 변경에 관한 사항

④ 제8조제5항에 따른 분기별 개설 일정을 변경하려는 경우에는 훈련개시일 3일 전까지 해당 사항을 변경하여 등록하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제3항에도 불구하고 제7조제1호에 따라 기업대학 훈련과정을 인정을 받은 자가 인정받은 내용을 변경한 경우에는 해당 훈련과정 종료일부터 30일 이내에 실시신고를 한 공단 분사무소에 변경사항을 신고하여야 한다. 이 경우 해당 신고 등의 방법 및 절차 등은 고용노동부장관이 따로 정한다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 신고 등은「전자정부법」제2조제7호의 전자문서로 할 수 있다.

제10조(훈련과정의 출결관리) ① 집체훈련 및 현장훈련과정의 인정을 받은 자가 훈련을 실시하는 경우에는 지문인식 출결관리시스템 또는 그 밖에 고용노동부장관이 별도로 인정하는 출결관리시스템을 통해 훈련생에 대한 출결관리를 하여야 한다. 이 경우 훈련생에 대한 출결관리기준은 다음 각 호와 같다.

1. 지각, 조퇴 또는 외출 3회는 1일 결석한 것으로 처리할 것. 다만, 지각, 조퇴 또는 외출로 실 훈련시간이 1일 목표 훈련시간의 100분의 50 미만인 경우에는 그 날 훈련은 결석한 것으로 본다.(훈련일수가 10일 이상이고 훈련시간이 40시간 이상인 훈련과정에 한정한다.)
2. 소정훈련일수가 10일 이상인 훈련과정의 훈련생이 예비군훈련, 민방위훈련, 선거 등으로 부득이하게 훈련을 받지 못한 경우에는「국민내일배움카드 운영규정」제34조의 출석인정일수를 준용하여 훈련을 받은 것으로 본다.

② 제1항에 따른 지문인식 출결관리시스템 또는 고용노동부장관이 별도로 인정하는 출결관리시스템(이하 " 출결관리시스템" 이라 한다)을 사용하는 사업주 또는 해당 출결관리시스템을 사용하는 훈련기관과 위탁계약을 체결하려는 사업주는 위탁 대상 근로자에게 별지 제5호서식의 개인정보의 수집・이용에 관한 동의서를 받아 첨부하여야 한다. 다만, 근로자가 동의를 거부하는 경우에는 그 사유서를 받아 첨부하여야 한다.

③ 지문인식 출결관리시스템 또는 고용노동부장관이 별도로 인정하는 시스템을 사용하는 사업주 또는 훈련기관은 다음 각 호의 사유가 발생하여 출석체크를 할 수 없는 경우 해당사유가 발생한 다음 날까지 HRD-Net을 통하여 출석입력을 요청할 수 있다. 이 경우 별지 제6호서식의 출석입력요청대장에 출결상황을 기재하여야 한다.

1. 정전, 단말기 고장 등 불가피한 사유가 발생한 경우
2. 지문인식 장애 등 공단 분사무소의 장이 인정하는 사유가 발생한 경우

④ 훈련을 실시하는 자는 제3항에 따라 출석입력을 요청하는 경우에 별지 제6호서식의 출석입력요청대장을 작성하고 갖추어 두어야 한다.

제3장 사업주 등에 의한 직업능력개발훈련 지원

제11조(지원금 지급 기준 등) ① 이 규정에 따른 지원금 지급을 위한 훈련생의 수료기준은 다음 각 호와 같다. 다만, 기업대학 훈련과정은 제7조에 따라 정해진 수료기준에 따른다.

1. 집체훈련과정 및 현장훈련과정
   가. 해당 훈련과정의 인정받은 훈련일수의 100분의 80 이상(훈련일수가 10일 미만이거나 훈련시간이 40시간 미만인 경우에는 인정받은 훈련시간의 100분의 80 이상)을 출석할 것.
   나. 해당 훈련과정을 이수하였을 것.
2. 인터넷원격훈련과정 및 스마트훈련과정
   가. 제6조제3호라목의 본문에 따른 평가성적이 훈련실시자가 수립한 기준 이상일 것. 단, 평가는 공단 분사무소로부터 인정을 받은 경우를 제외하고는 훈련기간 중에 실시하여야 한다.
   나. 학습진도율이 100분의 80 이상일 것. 다만, 1일 학습시간은 8시간을 초과할 수 없다.
   다. 가목 및 나목 이외에 훈련실시자가 수립한 수료기준에 도달할 것
3. 우편원격훈련과정
   가. 제6조제4호마목의 본문에 따른 평가성적이 60점(100점 만점 기준) 이상일 것. 단, 평가는 공단 분사무소로부터 인정을 받은 경우를 제외하고는 훈련기간 중에 실시하여야 한다.
   나. 가목에 따른 평가 이외에 훈련생학습관리시스템을 이용하여 주 1회 이상 학습과제 작성 등 훈련실시기관에서 부여한 학습활동 참여율이 100분의 80이상 일 것. 이 경우 참여율은 학습활동에 참여한 주의 수를 전체 훈련 주수로 나눈 값(소수점 둘째 자리에서 반올림한다)을, 전체 훈련 주수는 훈련개시일부터 훈련종료일까지의 전체 일수를 1주일 단위로 나눈 값(소수점 이하는 버린다)을 말한다.
   다. 가목 및 나목 이외에 훈련실시자가 수립한 수료기준에 도달할 것
4. 혼합훈련과정은 제1호부터 제3호까지의 해당 훈련방법에 따른 수료기준에 각각 도달하여야 한다.

② 「고용보험법 시행령」제41조제1항제5호나목에 따른 대체인력의 채용에 대한 지원금 지급을 위한 요건은 다음 각 호와 같다.

1. 대체인력의 채용일은 해당 근로자의 훈련 시작일 이전 14일부터 시작일 이후 7일까지 일 것
2. 대체인력은 고용보험 피보험자일 것

③ 자체훈련과 위탁훈련을 혼합하여 실시하는 경우에는 자체훈련 수료인원이 전체 훈련실시 인원의 100분의 10이상인 경우에 한해 훈련지원금을 지급할 수 있다.

제12조(집체훈련에 대한 훈련비 지원금) ① 사업주가 재직근로자, 채용예정자 및 구직자 등(이하 "재직근로자 등"이라 한다)을 대상으로 집체훈련을 자체훈련 또는 자체훈련과 위탁훈련을 혼합하여(이하 "자체훈련 등"이라 한다) 실시하는 경우에는 제27조제2항에 따른 직종별 훈련비용 기준단가에 훈련시간 및 훈련수료인원을 곱하여 얻은 금액(이하 "자체훈련 지원금 기준금액"이라 한다)에 별표 3의 사업주 규모별 지원율을 곱한 금액을 지원한다.

② 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 집체훈련을 위탁훈련으로 실시하는 경우에는 제27조제2항에 따른 직종별 훈련비용 기준단가 또는 제4조제2항에 따라 고용노동부장관이 별도로 공고한 심사를 거쳐 책정된 정부지원 승인단가에 훈련시간 및 훈련수료인원을 곱하여 얻은 금액(이하 "위탁훈련 지원금 기준금액"이라 한다)에 별표 3에 따른 사업주 규모별 지원율을 곱한 금액을 지원한다.

③ 제1항에서 제2항까지의 규정에도 불구하고 우선지원 대상기업이 아닌 사업주가「고용보험법」제27조제2항제1호부터 제4호에 따른 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자 또는 퇴직예정자를 대상으로 하는 전직훈련은 제27조제2항에 따른 자체훈련 지원금 기준단가 또는 위탁훈련 지원금 기준단가에 다음 각 호의 비율에 해당하는 금액을 지원할 수 있다.

1. 상시 근로자 1,000인 미만 기업(우선지원 대상기업 제외): 100분의 70
2. 상시 근로자 1,000인 이상 기업: 100분의 70

④ 제1항부터 제3항 까지의 규정에도 불구하고 사업주가 재직근로자 등을 대상으로「고용보험법 시행령」제52조제1항제6호에 의한 훈련을 실시하는 경우에는 자체훈련 지원금 기준단가의 100분의 100에 해당하는 금액을 지원한다.

⑤ 제1항에서 제4항까지의 규정에도 불구하고 제7조제2호 및 제4호에 해당하는 훈련과정에 대한 훈련비 지원금은 제27조제2항에 따른 직종별 훈련비용 기준단가의 100분의 300 범위 내에서 지급할 수 있다.

⑥ 제1항에서 제5항까지의 규정에도 불구하고 출석률이 100분의 50이상 100분의 80 미만인 훈련인원에 대해서는 해당 출석률에 제27조제2항에 따른 직종별 훈련비용 기준단가와 훈련시간 및 훈련인원을 곱한 금액에 기업규모별지원율을 곱한 금액의 100분의 80 금액을 지원한다.

⑦ 제5항에 따른 고숙련・신기술 훈련과정의 수준 및 지원금액 등은 공단 이사장이 심사하여 결정한다. 이 경우 공단 이사장은 심사절차, 심사기준 등에 관한 사항을 마련하고 고용노동부장관에게 보고한 후 공고하여야 한다.

⑧ 제7항에도 불구하고 제4조제2항제1호에 해당하는 훈련과정 중 고숙련・신기술 훈련과정의 수준 및 지원금액 등은 한국기술교육대학교에서 심사하여 결정한다. 이 경우 고용노동부장관은 심사절차, 심사기준 등에 관한 사항을 공고하여야 한다.

제13조(원격훈련 등에 대한 훈련비 지원금) ① 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 원격훈련을 실시한 경우(위탁하여 실시한 경우를 포함한다)에는 제5항에 따른 금액을 합산하여 얻은 금액(이하 "원격훈련 지원금 기준금액"이라 한다)에 별표 6의 원격 훈련과정 공급 수준에 따른 조정계수 및 다음 각 호의 비율을 곱하여 얻은 금액을 지원한다.

1. 우선지원 대상기업: 100분의 100. 단, 위탁훈련의 경우 100분의 90(스마트훈련은 100분의 95)
2. 상시 근로자 1,000인 미만 기업: 100분의 80(스마트훈련은 100분의 90)
3. 상시 근로자 1,000인 이상 기업: 100분의 40(스마트훈련은 100분의 60)

② 제1항의 규정에도 불구하고 원격훈련 과정당 사업주(위탁훈련의 경우 수탁훈련기관)에게 지원되는 금액에 해당하는 훈련인원이 다음 각 호의 인원을 초과하는 경우 초과 인원에 대해서는 제1항에 따른 지원금의 100분의 15에 해당하는 금액을 지원한다.

1. 3,000명. 다만, 제25조에 따라 우수훈련기관으로 선정된 훈련기관은 5,000명
2. 제4조제2항제1호에도 불구하고 제16조제1항의 교육에 해당하지 않는 훈련과정으로서 제4조제2항의 적합심사 시 사업주 또는 훈련기관이 직접 개발한 훈련과정으로 확인된 경우에는 5,000명. 다만, 제25조에 따라 우수훈련기관으로 선정된 훈련기관은 10,000명
3. 제1호 및 제2호의 규정에도 불구하고 제16조제1항의 교육에 해당하는 훈련과정은 3,000명으로 한다.

③ 스마트훈련에 해당하는 훈련과정과 제4조제3항제1호에 해당하는 훈련과정, 제7조제2호에 해당하는 훈련과정, 제7조제4호 중 신기술에 해당하는 훈련과정, 별표 4의 인터넷원격훈련 중 A등급 훈련과정의 훈련비 지원금은 제1항에서의 조정계수와 제2항을 적용하지 아니하고 원격훈련 지원금 기준금액에 제1항의 각 호의 비율을 곱하여 얻은 금액을 지원한다.

④ 제4조제2항에 따른 훈련과정 적합 심사에서 타 법령 등에 의해 중앙행정기관에서 훈련 품질을 엄격히 관리하는 것이 인정되는 경우에는 제2항의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 인원을 초과하는 인원에 대해 제1항에 따른 지원금의 100분의 15에 해당하는 금액을 지원한다.

1. 5,000명
2. 10,000명(제4조제2항의 적합 심사 시 훈련기관이 직접 개발한 훈련과정으로 확인된 경우)

⑤ 원격훈련 지원금 기준금액은 다음 각 호에 따른 금액을 합산하여 얻은 금액으로 한다.

1. 제11조제1항제2호 및 제3호에 따른 훈련수료의 경우: 별표 4의 원격훈련 지원금 × 훈련시간 × 훈련수료인원
2. 제11조제1항제2호에 해당하는 훈련에서 학습진도율이 100분의 50이상 100분의 80 미만인 경우 또는 평가성적이 훈련실시자가 수립한 기준 미만인 경우: 학습진도율 × 별표 4의 원격훈련 지원금 × 훈련시간 × 훈련인원 × 80%

제14조(현장훈련에 대한 훈련비 지원금) 사업주의 현장훈련에 대한 지원금은 제12조제1항, 제3항 및 제4항을 준용한다.

제15조(혼합훈련에 대한 훈련비 지원금) 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 제6조제5호의 혼합훈련을 실시한 경우에는 제12조에서 제14조까지의 지원금을 기준으로 훈련방법별 분량에 따라 산정된 금액을 지원한다.

제16조(훈련비 지원금의 예외) ① 제12조에서 제15조까지의 규정에도 불구하고 다른 법령에서 정한 교육으로서 교육 대상의 직무가 해당 법령에 특정된 교육이거나 개별 사업주에 대한 평가 또는 인증 등의 필요에 따라 실시하는 교육에 대한 훈련비는 집체훈련의 경우에는 자체훈련 지원금 기준금액 또는 위탁훈련 지원금 기준금액에 다음 각 호의 비율을 곱하여 얻은 금액을 지원하고, 원격훈련(위탁하여 실시한 경우를 포함한다.)의 경우에는 원격훈련 지원금 기준금액에 다음 각 호의 비율을 곱하여 얻은 금액을 지원한다.

1. 우선지원 대상기업: 100분의 50
2. 상시 근로자 1,000인 미만 기업: 100분의 30. 단, 원격훈련에 대해서는 100분의 40
3. 상시 근로자 1,000인 이상 기업: 100분의 20

② 고용노동부장관은 제12조부터 제15조까지의 규정에도 불구하고 제7조에 따라 인정받은 훈련과정에 대한 지원금을 달리 정할 수 있다.

③ 제12조 및 제13조의 규정에도 불구하고 외국어 과정에 대한 지원금은 해당 규정에 따라 산정한 지원금의 100분의 50을 지원한다.

④ 제5조제3호다목의 과정에 대한 지원금은 제12조에 따라 지급한다. 다만, 제12조에 따른 지급액이 해당 과정 등록금의 100분의 10(우선지원 대상기업은 100분의 20)에 미달하는 경우에는 해당 과정 등록금의 100분의 10(우선지원 대상기업은 100분의 20)을 지급한다.

⑤ 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 위탁훈련을 실시한 경우 위탁훈련 지원금 기준금액 또는 원격훈련 지원금 기준금액에서「고용보험법 시행령」제41조제2항에 따라 훈련기관이 지급을 신청하여 지급받은 금액을 제외한 금액은 사업주가 수탁훈련기관에 지급한 금액을 초과할 수 없다.

⑥ 제12조에서 제15조의 규정에도 불구하고「고용정책기본법」제32조, 같은 법 시행령 제29조 및 제30조에 따라 고용조정 지원 등이 필요한 업종 또는 지역에 속하는 기업이 실시하는 훈련비는 지원의 수준을 달리 정할 수 있다.

⑦ 제12조제2항의 규정에도 불구하고「기업 활력 제고를 위한 특별법」제31조 및 같은 법 시행령 제20조에 따라 사업 재편 계획을 승인 받은 기업이 근로자의 재취업 교육과 새로 진출한 업종에 대한 근로자 교육 등을 위해 집체훈련을 실시(자체훈련, 위탁훈련, 자체훈련과 위탁훈련을 혼합하여 실시한 경우를 말한다)한 경우 각각의 지원금 지급금액의 100분의 80(우선지원 대상기업 100분의 100, 1,000인 이상 기업은 100분의 60)에 해당하는 금액을 지원할 수 있다.

⑧ 제12조, 제14조 및 제15조까지에도 불구하고 사업주가「고용보험법 시행령」제41조제1항제3호에 해당하는 훈련을 실시한 경우에는 제27조제2항에 따른 직종별 훈련비용 기준단가에 다음 각 호에 해당하는 값을 곱하여 얻은 금액을 지원한다.

1. 훈련시간
2. 제18조제2항 단서의 서류에 따라 채용이 확인된 훈련생 수
3. 제2호의 채용이 확인된 훈련생 수를 훈련수료인원으로 나누어 얻은 비율(이하 "약정 기업 취업률")에 따라 정한 별표 5의 사업주 규모별 지원율

⑨ 제12조에서 제15조까지에도 불구하고 채용예정자를 대상으로 훈련을 실시한 자에 대해서는 다음 각 호에서 정하는 기준을 초과하지 않는 훈련 인원의 범위 내에서 지원한다.

1. 상시 근로자 10인 이하 기업: 고용보험 가입 피보험자 수의 100분의 300
2. 상시 근로자 10인 초과 30인 이하 기업: 고용보험 가입 피보험자 수의 100분의 100
3. 상시 근로자 30인 초과 300인 이하 기업: 고용보험 가입 피보험자 수의 100분의 50
4. 상시 근로자 300인 초과 1,000인 미만 기업: 고용보험 가입 피보험자 수의 100분의 30

5. 상시 근로자 1,000인 이상 기업: 고용보험 가입 피보험자 수의 100분의 20

제17조(훈련수당 등의 지원) ① 사업주가「고용보험법」제27조제2항제1호부터 제4호까지에 해당하는 근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시한 경우에는 제12조 및 제15조에 따른 훈련비 외에 인정받은 훈련시간에「최저임금법」제10조제1항에 따라 고용노동부장관이 고시하는 시간급 최저임금액(우선지원 대상기업은 100분의 120)을 곱하여 얻은 금액을 지원한다. 다만, 사업주가 해당 근로자에게 지급한 임금 중 해당 훈련에 참여하는 시간에 해당되는 금액을 초과할 수 없다.

② 사업주가 채용예정자 또는 구직자를 대상으로 월 평균 120시간 이상의 양성훈련을 1개월 이상 실시하고 훈련생에게 훈련수당을 지급한 경우에는 월 20만원까지 지원한다. 단, 사업주가 훈련생에게 지급한 금액을 초과할 수 없다.

③ 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 훈련시간이 1일 평균 5시간 이상인 훈련(위탁훈련을 포함한다)을 실시하고 훈련생에게 숙식을 제공하거나 숙식비를 지급한 경우에는 제12조의 제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 훈련비 외에 식비는 1일 3,300원까지, 숙식비는 1일 14,000원(1개월 이상의 훈련과정으로 주 5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 휴일에도 기숙사를 운영하는 경우에는 1개월 330,000원 한도)까지 비용을 지원한다.

④ 사업주가 재직근로자 등을 대상으로 1개월(120시간) 이상의 훈련을 실시하고 다음 각 호에 해당하는 경우에는 제11조에 따른 수료기준에 미달하더라도 훈련에 참여한 기간의 지원금을 일할계산(日割計算)하여 지원한다.

1. 채용예정자 및 구직자가 월 평균 120시간 이상의 훈련과정을 수강하는 경우: 제2항에 따른 훈련수당
2. 재직근로자 등이 120시간 이상의 훈련과정을 수강하는 경우: 제12조 및 제14조 규정에 따른 훈련비, 제3항에 따른 식비 및 숙식비

⑤ 사업주가「고용보험법 시행령」제41조제1항제5호에 따라 해당 사업에 고용된 피보험자에게 유급휴가를 주어 실시하는 직업능력개발훈련은 다음 각 호에 해당하는 임금 등을 추가로 지원할 수 있다.

1. 소정훈련시간에「최저임금법」제10조제1항에 따라 고용노동부장관이 고시하는 시간급 최저임금액(우선지원 대상기업은 100분의 150)을 곱하여 얻은 금액. 다만, 사업주가 해당 근로자에게 지급한 임금 중 해당 훈련에 참여하는 시간에 해당되는 금액을 초과할 수 없다.
2.「고용보험법 시행령」제41조제1항제5호나목에 따른 대체인력의 채용일부터 훈련종료일까지의 소정근로시간에「최저임금법」제10조제1항에 따라 고용노동부장관이 고시하는 시간급 최저임금액을 곱하여 얻은 금액. 다만, 사업주가 채용일부터 훈련종료일까지 대체인력에게 지급한 임금에 해당하는 금액을 초과할 수 없다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 해당 지원금은 집체훈련 및 현장훈련에 한정하여 지원한다.

⑦ 고용노동부장관은 제1항부터 제6항까지의 규정에도 불구하고 제7조에 따라 인정받은 훈련과정에 대한 훈련수당 등의 지원수준을 달리 정할 수 있다.

⑧ 삭제

제18조(훈련 종료 보고 및 지원금 등의 신청) ① 훈련을 실시한 자는 훈련 종료일부터 14일 이내에 별지 제3호 훈련수료자보고서 서식에 따라 HRD-Net을 통해 훈련실시신고를 한 공단 분사무소에 수료자보고를 하여야 한다. 다만, 원격훈련 및 기업대학이 운영하는 훈련과정은 30일 이내에 제출할 수 있다.

② 이 규정에 따른 지원금을 받으려는 자는「고용보험법 시행규칙」별지 제58호서식의 사업주 직업능력개발훈련 비용지원신청서를 그 사업장의 소재지를 관할하는 공단 분사무소에 제출하여야 한다. 다만, 채용예정자를 대상으로 훈련을 실시한 경우에는 훈련종료 후 90일이 경과한 시점에 훈련생 채용을 확인할 수 있는 서류를 제출하여야 한다.

③ 제17조에 따른 지원금을 받으려는 자는 다음 각 호의 서류를「고용보험법 시행규칙」별지 제58호서식의 사업주 직업능력개발훈련 비용지원신청서에 붙여 제출하여야 한다.

1. 대체인력의 소정근로시간을 확인할 수 있는 서류 1부
2. 사업주가 지급한 임금액을 확인할 수 있는 서류

④ 제2항 및 제3항에 따라 지원금의 신청을 받은 공단은 이를 검토하여 지원 여부를 결정하고 신청일로부터 10일 이내에 지원금 지급 여부를 알려주어야 한다. 다만, 부정훈련으로 의심되는 경우 법 제58조에 따른 조사가 종료될 때까지 지원금의 지급을 연기할 수 있다.

⑤ 공단은 제4항에 따른 지원여부를 결정할 때에 해당 훈련과정이 제1항에 따라 보고된 수료자의 직무와 직접적으로 관련성이 없는 경우에는 지원하지 않을 수 있으며, 공단 분사무소는 제8조에 따라 훈련실시를 신고받은 때에 신고자에게 이를 안내하도록 노력하여야 한다.

⑥ 공단은 제8조제4항에 따라 제출받은「재수강 사유서」를 심사하여 동일・유사한 과정을 반복하여 수강하는 정당한 사유가 있는 경우에 한하여 훈련비를 지원한다. 이 경우, 반복수강에 대한 지원은 동일 회계연도 내 1회에 한하여 제한한다.

제19조(기술・기능장려를 위한 특례)「고용보험법 시행령」제41조제1항제5호바목에서 "기능・기술 장려를 위하여 근로자 중 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1.「숙련기술장려법」제10조제1항에 따른 우수 숙련기술자
2.「숙련기술장려법」제16조제2항에 따라 선정된 숙련기술 장려 모범사업체에서 숙련기술 장려 모범사업체로 선정된 연도의 다음 연도 1월 1일부터 3년까지 생산 및 그 관련 직에 종사하는 근로자

제20조(교대근로를 통한 고용창출 지원 특례) ①「고용보험법 시행령」제41조제2항후단에서 "사업주가 근로자를 조(組)별로 나누어 교대로 근로하게 하는 교대제를 새로 실시하거나 늘려 교대제를 실시(4조 이하로 실시하는 경우로 한정한다)한 이후 교대제의 적용을 받는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자"란 휴무조에 속하는 근로자를 말한다.

② 제1항에 해당하는 근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시한 우선지원 대상기업 외의 사업주에게는 자체훈련 지원금 기준금액 또는 위탁훈련 지원금 기준금액의 100분의 80에 해당하는 금액을 지급한다. 다만, 제16조제1항의 교육에 해당하는 훈련과정에 대해서는 자체훈련 기준금액 또는 위탁훈련 지원금 기준금액의 100분의 40에 해당하는 금액을 지급한다.

③ 제1항에 해당하는 근로자를 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하고 비용을 지원받으려는 사업주는「고용보험법 시행규칙」별지 제58호서식의 사업주 직업능력개발훈련 비용지원신청서에 다음 각 호의 서류를 붙여 제출하여야 한다.

1. 사업주가 근로자를 조(組)별로 나누어 교대로 근로하게 하는 교대제를 새로 실시하거나 근로자를 늘려 교대제를 실시(4조 이하로 실시하는 경우로 한정한다)하였음을 증명할 수 있는 서류 1부
2. 휴무조에 속하는 근로자 여부를 확인할 수 있는 서류 1부

제21조(건설근로자의 직업능력개발훈련 지원) 건설업의 사업주 또는 사업주단체가 고용보험에 가입된 건설회사 사업주로부터 건설근로자 확인을 받은 근로자 등 건설근로자를 대상으로 직접 직업능력개발훈련을 실시하는 경우에는 제12조제1항부터 제3항, 제17조제2항부터 제4항에 따라 지원금을 지급한다.

제22조(최저지원한도액)「고용보험법 시행령」제42조제3항에 따른 비용지원한도 최소금액은 500만원으로 하되, 공단 이사장이 제27조제1항에 따라 실시하는 훈련비용 실태조사 등을 참고하여 매년 고용노동부 고시로 달리 정할수 있다. 다만,「고용보험법」제35조에 따라 지원·융자제한의 행정처분을 받은 사업주에 대해서는 그 처분의 효력이 끝나는 보험연도부터 3년간 비용지원한도 최소금액은 개산보험료 240%로 한다.

제23조(중소기업 직업능력개발훈련 참여 촉진) ① 고용노동부장관은 우선지원 대상기업의 직업능력개발훈련 참여 촉진을 위해 중소기업 훈련지원센터를 지정할 수 있다.

② 한국산업인력공단 이사장은 제1항에 따른 중소기업 훈련지원센터 지정 절차, 담당 업무, 지원대상 우선지원 대상기업의 범위, 비용 지급 등의 사항을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

제23조의2(유급휴가 훈련 지원 및 보고) ①「고용보험법 시행령」제42조제4항제3호나목에 따라 인정을 받을 수 있는 훈련과정은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 사업주가 근로자에게 20일 이상의 유급휴가(근로기준법 제60조의 연차 유급휴가가 아닌 경우로서 휴가기간 중 같은 법 시행령 제6조에 따른 통상임금에 해당하는 금액 이상의 임금을 지급하는 경우)를 줄 것
2. 훈련기간이 4주 이상일 것

② 제1항에도 불구하고 제7조제9호의 훈련과정의 경우 지원요건을 달리 정할 수 있다.

③ 공단 이사장은 제1항 및 제2항에 따른 훈련과정에 대한 인정기준, 지원대상, 비용 지급 등의 사항을 고용노동부장관의 승인을 얻어 공고한다.

제4장 훈련기관 평가에 따른 환류

제24조(차등 지원) 영 제49조제1항의 평가 결과에 따른 차등지원의 수준은 다음 각 호의 금액을 한도로 한다.

1. 법 제53조에 따른 평가 결과 최하위 평가등급을 받은 훈련기관에서 실시한 집체훈련과정은 제12조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 지원금액의 100분의 50에 해당하는 금액
2. 법 제53조에 따른 평가 결과 최하위 평가등급을 받은 훈련기관에서 실시한 원격훈련과정은 제13조에 따른 지원금액의 100분의 50에 해당하는 금액
3. 법 제53조에 따른 평과결과 중 훈련이수자평가 결과가 우수한 훈련과정은 제12조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 지원금액의 100분의 50에 해당하는 금액

제25조(우수훈련기관 선정 및 지원 등) ① 고용노동부장관은 재직근로자 등을 대상으로 직업능력개발훈련을 실시하는 사업주 또는 훈련기관 가운데 인증평가 등급, 훈련실적 및 성과 등을 고려하여 우수훈련기관을 선정할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 우수훈련기관을 매년 1회 이상 선정하여 공고하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 우수훈련기관에 대하여 동 규정에 따른 훈련과정 인정과 지원금 수준 등을 달리 정할 수 있다.

제26조(훈련과정 인정제한) 공단은 법 제53조에 따라 최하위 등급을 받은 훈련기관에 대해 법 제24조 및 영 제22조에 따른 훈련과정 인정을 제한할 수 있다.

제5장 훈련직종별 기준단가 조정

제27조(기준단가 조정 및 공고) ① 공단 이사장은 3년마다 훈련비용 실태조사를 하고 직종별 훈련비용 기준단가 조정을 위한 방안을 만들어 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 공단 이사장이 보고한 직종별 훈련비용 기준단가 조정을 위한 방안을 반영하여 매년 직종별 훈련비용 기준단가를 조정·공고하여야 한다. 다만, 훈련비용 실태조사를 실시하지 않는 보험연도에는 물가상승률 등을 반영하여 조정·공고할 수 있다.

제6장 자료 보존 및 현장 모니터링 실시

제28조(자료 보존) 훈련기관은 규칙 제7조의2에 따른 비용의 지원·융자에 관련된 서류를 보존하여야 하며, 원격훈련의 경우에는 웹을 통한 학습활동을 증명할 수 있는 전산상의 자료를 보존하여야 한다.

제29조(모니터링 실시) ① 공단과 한국기술교육대학교는 이 규정에 따라 훈련을 실시하는 훈련기관에 대하여 제2조제20호에 따른 모니터링을 실시할 수 있다. 이 경우 해당 훈련기관은 출석부, 훈련비용에 관한 서류를 제공하는 등 모니터링에 성실히 응하여야 한다.

② 공단과 한국기술교육대학교는 제1항에 따른 모니터링 실시 결과 훈련기관이 훈련생 모집을 위하여 금품을 제공하거나 그 밖의 부당한 방법으로 훈련을 실시한 사실이 있는 경우에는 관할 고용센터에 해당 사실을 통보하여야 한다.

③ 한국기술교육대학교는 제1항에 따른 모니터링 실시 결과 훈련기관이 제4조제5항에서 부여받은 등급 결과와 다르게 훈련을 실시한 사실이 있는 경우에는 훈련과정 등급을 조정하거나 제4조제2항의 적합심사에 반영할 수 있다.

제7장 보칙

제30조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2018년 1월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2022-102호,2022.12.28.>

이 고시는 2023년 1월 1일부터 시행한다.