

일학습병행 운영규정

[시행 2025. 1. 15.] [고용노동부고시 제2025-4호, 2025. 1. 15., 일부개정]



고용노동부(기업훈련지원과), 044-202-7280

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다), 같은 법 시행령(이하 "령"이라 한다) 및 시행규칙(이하 "규칙"이라 한다)에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항, 「고용보험법 시행령」 제41조제2항제2호 및 같은 법 시행규칙 제60조의2에 따른 일학습병행 훈련과정의 비용지원, 동법 시행령 제52조제1항제6호, 제2항 및 제3항에 따라 사업주, 사업주단체 등이 직업능력개발훈련을 실시하는 둘 이상의 사업주와 협약을 체결하여 근로자 등을 위하여 실시하는 직업능력개발사업 중 법 제16조에 따른 일학습병행 공동훈련센터(이하 "공동훈련센터"라 한다)가 실시하는 사업(이하 "일학습병행 사업"이라 한다)에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "단독기업형"이란 도제식 현장 교육훈련과 사업장 외 교육훈련을 개별 기업이 독립적으로 수행하는 학습기업 참여형태를 말하고, "공동훈련센터형"이란 도제식 현장 교육훈련은 학습기업이 수행하고 사업장 외 교육훈련은 학습기업과 협약을 체결한 공동훈련센터가 수행하는 학습기업 참여형태를 말한다.
2. "재직자 단계"란 학습기업에 고용된 자와 학습근로계약을 체결하여 실시하는 일학습병행을 말하고, "재학생 단계"란 고등학교·전문대·대학에 재학 중인 자를 학습기업의 학습근로자로 고용하여 실시하는 일학습병행을 말한다.
3. "이수"란 학습근로자가 훈련시간의 100분의 80 이상을 출석하고 법 제30조 및 영 제17조에 따른 내부평가에 합격한 것을 말한다.
4. "중도탈락"이란 학습근로자가 훈련시간의 100분의 80 이상을 출석하지 못하고 훈련을 중단한 것을 말한다.
5. "산업형 과정"이란 영 제6조에 따라 고용노동부장관이 고시하는 일학습병행 직종 및 직종별 교육훈련기준에 서 정한 능력단위(이하 "필수 능력단위"라 한다) 전체를 반영하여 개발된 일학습병행과정을 말하며, "기업형 과정"이란 국가직무능력표준의 능력단위를 전체 훈련시간의 100분의 50 이상 반영하여 개발된 일학습병행과정을 말한다.
6. "일학습병행 종목"이란 직종을 수준에 따라 분류한 것으로서 도제식 현장 교육훈련 또는 사업장 외 교육훈련에 따라 실시되는 일학습병행자격의 기본단위를 말한다.

제3조(다른 규정과의 관계) ① 학습기업의 일학습병행 실시, 운영 및 지원 등에 관하여 이 규정에서 정한 것 외에는 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」을 적용한다.

- ② 공동훈련센터의 운영 및 지원 등에 관하여 이 규정에서 정한 것 외에는 「국가인적자원개발컨소시엄운영규정」을 적용한다.

제2장 학습기업

제4조(학습기업의 지정) ① 영 제8조제1항제5호의 "고용노동부장관이 정하는 상시 근로자 수"는 학습기업 지정신청 일 기준으로 별표 1에 따라 산정하며 단독기업형은 50인, 공동훈련센터형은 20인을 말한다. 단, 기술력이 높은 기업 등 공단이 별도로 정하여 공고한 기업의 경우에는 5인을 말한다.

② 영 제8조제1항제6호의 "고용노동부장관이 고시하는 신용등급"이란 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 신용정보회사가 산정한 신용등급 중 최하위 두 번째 등급을 말한다.

③ 공단은 매년 1월31일까지 다음 각 호의 내용을 포함하여 학습기업 모집공고를 하여야 한다.

1. 학습기업 지정 신청, 심사, 선정 등 절차
2. 학습기업 지정 및 지정 제외 기준 등

제5조(학습기업의 지정 취소) 법 제14조제1항제3호의 "임금체불, 산업재해 등이 발생하여 일학습병행 운영을 지속하기에 적절하지 않다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 경우"란 학습기업 지정 이후 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우를 말한다.

1. 매 3년의 기간 내에 임금 등의 체불을 사유로 2회 이상 「근로기준법」 위반의 유죄가 확정된 경우
2. 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해로 인한 사망자가 1명 이상 발생한 경우
3. 제1호 및 제2호에도 불구하고 지방고용노동관서의 장이 학습근로자의 학습권 보호 등 일학습병행 운영을 지속해야 할 사유가 있다고 별도로 인정하는 기업에 대해서는 지정취소를 하지 아니할 수 있다.

제5조의2(학습기업의 지정 반납) 학습기업의 사업주(이하 "사업주"라 한다)는 학습기업 지정 후 일정기간 훈련을 실시하지 않았거나, 훈련을 실시할 계획이 없는 경우 그 지위를 공단에 자진반납 할 수 있다.

제3장 일학습병행 실시

제6조(훈련과정의 개발 및 지원) ① 공단은 사업주가 법 제15조제1항에 따라 일학습병행과정을 개발할 때에 훈련과정 개발 및 운영에 필요한 학습도구 개발을 지원할 수 있다.

② 공단은 제1항에 따른 학습도구 개발 지원 업무를 「국민 평생 직업능력 개발법」 제39조에 따라 설립된 기능대학(한국폴리텍 대학), 인적자원개발협의체, 공동훈련센터, 제27조에 따른 공동훈련센터 지원단 등에 위탁할 수 있다.

③ 그 밖에 훈련과정 및 학습도구 개발에 필요한 개발자의 자격, 예산지원 기준·절차 등은 공단이 고용노동부장관의 승인을 받아 정하는 바에 따른다.

제7조(훈련과정의 인정) ① 사업주 및 공동훈련센터는 일학습병행을 실시하기 위하여 해당 기업의 일학습병행 실시
에 적합한 훈련과정(이하 "훈련과정"이라 한다)을 개발하여 인정 받아야 한다.

② 제1항에 따라 인정을 받으려는 훈련과정은 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 훈련기간 : 6개월 이상 2년 이내 일 것. 다만, 학위취득을 위한 과정은 최대 4년까지 훈련가능
 2. 과정 및 자격 수준별 최소훈련시간
 - 가. 산업형 과정 : 2수준(L2) 400시간, 3수준(L3) 600시간, 4수준(L4 ~) 이상 800시간
 - 나. 기업형 과정 : 600시간
 3. 교육훈련 유형별 일·월 단위 최대훈련시간
 - 가. 도제식 현장 교육훈련 시간 : 1일 6시간(1개월 60시간). 다만, 재학생단계 도제식 현장 교육훈련의 월 최대
훈련시간은 공단이 별도로 정한다.
 - 나. 사업장 외 교육훈련 시간 : 1일 9시간
 4. 도제식 현장 교육훈련 및 사업장 외 교육훈련의 과정별 훈련시간 편성 비율
 - 가. 산업형 과정 : 사업장 외 교육훈련 시간은 전체 훈련시간의 100분의 25 이상이고 100분의 75 이하일 것, 다
만 재학생단계 사업장 외 교육훈련시간은 전체 훈련시간의 100분의 20이상이고 100분의 75 이하일 것
 - 나. 기업형 과정 : 도제식 현장 교육훈련 시간은 전체 훈련시간의 100분의 50 이상이고 100분의 80 이하일 것
 5. 그 밖에 공단 규칙 등으로 훈련과정 인정 요건으로 정한 사항
- ③ 제1항에 따라 훈련과정을 인정받으려는 사업주 및 공동훈련센터는 별지 제1호의 서식을 공단에 제출하여야
한다.
- ④ 공단은 훈련과정 인정을 위하여 직종 전문가, 인력개발 전문가 등 외부전문가로 구성된 위원회를 구성하고 심
사를 통해 제2항에 따른 요건을 충족하였는지 판단하고 그 심사결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 심사결과를 고려하여 훈련과정 인정여부를 결정한 후 그 결과를 공단에게 통
보하고, 공단은 훈련과정 인정 결과를 사업주 및 공동훈련센터에게 통지하여야 한다.
- ⑥ 제2항 및 제2조제5호에도 불구하고 기업형 과정은 한국산업인력공단이 새로운 제도의 도입을 위한 시범사업
으로 필요한 경우에는 고용노동부장관의 승인을 얻어 국가직무능력표준의 능력단위 적용 비율, 최소훈련시간 등
을 달리 정하여 공고할 수 있다.

제8조(훈련과정의 변경인정 등) ① 사업주 및 공동훈련센터가 제7조에 따라 인정받은 훈련과정에 변경이 필요한 경
우 공단에 훈련과정 변경인정 신청을 하여야 하고, 공단은 훈련과정의 목적 달성을 위해 필요한 경우 변경승인을
할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 사항에 대하여는 변경승인을 할 수 없다.

1. 이수하였거나 훈련 진행중인 능력단위
2. 전체 훈련기간 및 시간

② 제1항 단서에도 불구하고 국가적인 재난·재해, 전염병 발생 등으로 인해 공단이 고용노동부장관의 승인을
받는 경우에는 변경승인할 수 있다.

제9조(훈련실시) ① 사업주 또는 공동훈련센터는 일학습병행 훈련 실시일로부터 7일 이내에 학습근로자 현황, 학습
근로계약서 등 필요서류를 첨부하여 「국민 평생 직업능력 개발법」 제6조에 따른 직업능력개발정보망(이하

"HRD-Net"이라 한다)을 통해 관할 공단 지부·지사에 훈련실시를 신고하여야 한다.

② 사업주는 일학습병행 훈련실시일로부터 역산(逆算)하여 1년 이내 채용된 근로자를 학습근로자로 지정하여 훈련을 실시할 수 있다. 다만, 고용노동부장관이 훈련과정의 목적, 학습근로자의 연령 및 고용보험 가입 이력 등을 고려하여 참여 요건을 별도로 정한 경우에는 사업주가 학습근로자를 달리 지정하여 훈련을 실시할 수 있다.

③ 제2항의 규정에도 불구하고 학위취득을 위한 재직자 단계 일학습병행과정에 참여하는 학습근로자는 입사시기가 1/4분기인 경우 다음연도 3월, 4/4분기인 경우에는 다음다음연도 3월에 시작하는 일학습병행과정에 참여할 수 있다.

④ 학습기업의 학습근로자 수는 훈련실시 신청일 기준으로 별표 1에 따라 산정한 상시 근로자 수의 100분의 25를 넘지 못하며 산정결과가 소수인 경우 소수점 첫째 자리에서 올림한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 상시 근로자 수의 100분의 25를 초과하여 학습근로자로 지정할 수 있다.

1. 훈련성고가 높은 기업. 이 경우 공단이 별도로 정하는 기준에 따른다.
2. 훈련 필요성이 높다고 판단되는 기업으로서 재직자 단계 및 재학생 단계 과정에 동시에 참여하는 기업. 이 경우 재학생 단계에 한하여 상시 근로자 수의 1000분의 125를 추가로 훈련을 실시할 수 있다.
- ⑤ 훈련실시 이력이 1년 이상인 학습기업이 학습근로자 중도탈락 등 훈련성고가 미흡한 경우 추가훈련 실시여부·기간 등에 관한 사항은 고용노동부장관이 정한다.
- ⑥ 공단 지부·지사는 제1항에 따른 훈련실시신고 서류를 검토한 후 즉시 훈련실시를 승인하거나, 일정한 기간을 정하여 해당 기간 내에 보완하도록 하여야 한다.
- ⑦ 사업주 또는 공동훈련센터는 훈련계획 등의 변경을 원하거나 기업 등의 정보에 변경이 있을 경우 사전에 관할 공단 지부·지사에 변경사항에 대한 승인을 요청하거나 신고하여야 한다. 승인요청 또는 신고사항은 별표 2과 같다.

제10조(훈련과정의 출결관리) ① 제7조제5항에 따라 훈련과정을 인정받은 자가 훈련을 실시하는 경우에는 지정된 출결관리시스템 또는 그 밖에 고용노동부장관이 별도로 인정하는 출결관리시스템(이하 "출결관리시스템"이라 한다)을 통해 학습근로자에 대한 출결관리를 하여야 한다. 이 경우 학습근로자에 대한 출결관리기준은 다음 각 호와 같다.

1. 훈련시간 편성 및 출결관리는 1시간 단위로 적용하며, 세부사항은 공단이 정하는 바에 따른다.
2. 학습근로자가 예비군훈련, 민방위훈련, 선거 등으로 부득이하게 훈련을 받지 못한 경우에는 별표 3의 출석인정일수에 따라 훈련을 받은 것으로 본다.
- ② 출결관리시스템을 사용하는 사업주 또는 공동훈련센터는 학습근로자에게 개인정보의 수집·이용에 관한 동의서를 받아 첨부하여야 한다. 다만, 학습근로자가 동의를 거부하는 경우에는 그 사유서를 받아 첨부하여야 한다.
- ③ 출결관리시스템을 사용하는 사업주 또는 공동훈련센터는 다음 각 호의 사유가 발생하여 출석체크를 할 수 없는 경우 해당사유가 발생한 다음 날까지 HRD-Net을 통하여 출석입력을 요청할 수 있다. 이 경우 별지 제2호서식의 출석입력요청대장에 출결상황을 기재하여야 한다.
1. 정전, 단말기 고장 등 불가피한 사유가 발생한 경우

2. 출결관리시스템 장애 등 공단 지부·지사에서 인정하는 사유가 발생한 경우

제11조(훈련 중지조치 등) ① 공단은 학습기업의 훈련 미 실시 등으로 훈련종료일까지 훈련과정 이수에 필요한 요건을 충족하는 것이 불가능하다고 판단되면 훈련을 중지시키고 지원금 지급을 중단할 수 있다.

② 공단은 산업형 과정을 훈련 중인 학습근로자가 다음 각 호의 사유에 해당되어 사유 발생일로부터 2주 이내에 학습기업 및 공동훈련센터의 신청이 있는 경우 해당 학습근로자의 훈련을 중지할 수 있다. 이 경우 학습근로자의 동의를 있어야 한다.

1. 「병역법」 제3조에 따른 병역의무를 수행하는 경우
2. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 사용하는 경우
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용하는 경우
4. 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해가 발생한 경우

③ 공단은 제2항에 따라 중지된 훈련에 대하여 해당사유 소멸 후 3개월 이내에 사업주 또는 공동훈련센터의 신청이 있는 경우 훈련과 지원금 지급을 재개할 수 있다. 이 경우 학습근로자의 동의를 있어야 한다.

④ 제3항에도 불구하고 제2항에 따라 훈련이 중단된 기간 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 훈련과 지원금 지급을 재개할 수 없다.

1. 학습근로계약 해지
2. 학습기업 지정 취소
3. 공동훈련센터 지정 취소
4. 일학습병행 종목의 변경 또는 폐지

⑤ 공단은 해당 연도 예산사정 등을 고려하여 제4조에 따른 학습기업 지정, 제6조에 따른 훈련과정 개발 및 지원, 제7조에 따른 훈련과정의 인정 업무를 중지하거나 기간을 정하여 연기할 수 있다.

제4장 일학습병행 공동훈련센터

제1절 일학습병행 공동훈련센터 심의위원회

제12조(심의위원회) ① 공단은 공동훈련센터의 운영과 관련하여 다음 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 공동훈련센터의 유형 및 특성에 따라 관계 중앙행정기관, 전문가 등이 참여하는 심의위원회(이하 "심의위원회"라 한다)를 1개 이상 설치·운영할 수 있다.

1. 공동훈련센터 지정 및 지정 취소에 관한 사항
2. 공동훈련센터의 사업계획·변경 승인 및 사업결과 평가
3. 공동훈련센터에 대한 지원금액 결정 등 지원금 지급에 관한 사항
4. 공동훈련센터에 대한 지원 제한
5. 그 밖에 공단이 공동훈련센터의 일학습병행 수행에 필요하다고 인정하는 사항

② 공단은 제1항에 따른 심의위원회의 운영, 공동훈련센터의 지정 절차 및 운영 등에 관하여 다음 각 호의 사항을 포함한 세부기준 등을 마련하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

1. 심의위원회 구성 · 운영
2. 심의위원회 위원 자격
3. 심의위원회의 심의 사항
4. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하여 요청한 사항

제2절 공동훈련센터 지정 등

제13조(공동훈련센터의 업무) 법 제16조제2항제5호에 따른 "그 밖에 학습기업이 일학습병행과정을 효율적으로 운영하기 위하여 필요하다고 고용노동부장관이 정하는 사항"이란 다음 각 호와 같다.

1. 공동훈련센터형 학습기업 발굴 · 모집
2. 학습근로자 모집 · 선발 지원
3. 학습근로자 평가 관리 및 지원
4. 그 밖에 학습기업의 일학습병행 운영을 위하여 공동훈련센터의 지원이 필요한 사항

제14조(사업장 외 교육훈련 장소) 법 제17조제5호에 따른 "고용노동부장관이 정하여 고시하는 시설 또는 기관"은 다음 각 호와 같다.

1. 「고용보험법」 제8조 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조에 따라 고용보험에 가입된 기업
2. 사업주단체 또는 그 연합체
3. 「고등교육법」 제4조에 따라 인가를 받은 학교, 「평생교육법」 제31조부터 제33조까지의 규정에 따른 대학형태의 평생교육시설
4. 「초·중등교육법 시행령」 제76조의3제2호에 따른 일반고등학교 중 직업교육학과가 개설된 학교
5. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관
6. 그 밖에 관계 중앙행정기관의 장의 추천을 받은 기관

제15조(공동훈련센터 훈련실시 요건) 공동훈련센터는 30개 이상의 기업과 협약을 체결하여야 한다. 다만, 관계 중앙행정기관의 장이 요청하거나 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 경우에는 예외로할 수 있다.

제16조(공동훈련센터의 지정공고) 공단은 다음 각 호의 사항을 포함하여 공동훈련센터의 지정 및 사업기간 등에 관한 사항을 공고하여야 한다.

1. 공동훈련센터의 자격 요건
2. 공동훈련센터의 지정, 신청 절차
3. 그 밖에 지원금, 사업기간 등 지원에 관한 사항

제17조(공동훈련센터의 지정 등의 신청) ① 공동훈련센터로 지정되고자 하는 자는 제16조에 의하여 공고한 내용에 따라 공단에 신청하여야 한다. 이 경우 관계 중앙행정기관의 장의 추천을 받은 자는 추천서를 첨부하여야 한다.

- ② 공단은 제1항에 따른 신청이 적정한지를 심사하여야 하고 제1항에 따라 공동훈련센터의 지정 신청 등을 한 자는 공단이 공동훈련센터의 지정 등을 위하여 자료보완, 현장방문 등을 요청한 경우 이에 협조하여야 한다.
- ③ 제20조에 따라 공동훈련센터 지정취소된 기관은 지정취소 통지를 받은 날로부터 3년간 공동훈련센터 지정신청을 할 수 없다.

제18조(공동훈련센터 지정) ① 공단은 제17조에 따른 심사 결과에 따라 공동훈련센터 지정의 적정성에 대하여 심의위원회의 의결을 거친 후 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 의결 결과를 고려하여 공동훈련센터 지정 여부를 결정한 후 그 결과를 공단에게 통보하여야 하고 공단은 그 결과를 지체없이 신청자에게 통지하여야 한다.

제19조(공동훈련센터 지정 및 지원의 특례) ① 공단은 고용노동부장관의 요청, 일학습병행 사업에 대한 긴급한 수요 발생, 새로운 제도의 도입을 위한 시범사업 등으로 필요한 경우 별도의 심사절차를 거쳐 공동훈련센터의 지정 필요성 등을 판단할 수 있다.

② 제36조에도 불구하고 공단은 제1항에 따라 선정된 공동훈련센터에 대한 지원은 고용노동부장관의 승인을 받아 달리 정할 수 있다.

제20조(공동훈련센터 지정취소 등) ① 법 제18조제1항제3호에서 "거짓 자료의 제출, 운영성과의 미흡 등 고용노동부장관이 정하여 고시한 경우"란 다음 각 호와 같다.

1. 훈련 실적 및 학습근로자 출결데이터를 HRD-Net에 허위로 입력한 경우
2. 성과평가, 회계정산 실시를 위한 자료를 허위로 제출한 경우
3. 성과평가 결과 매 5년간 3회 또는 2년 연속 최하위등급을 받은 경우

② 공단은 공동훈련센터에 대한 지정취소 또는 일학습병행 정지의 적정성 여부에 대하여 심의위원회의 의결을 거친 후 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다. 이 경우 의결에 있어서 공동훈련센터의 사업계속 수행 능력, 협약기업에 대한 피해 정도, 지원받은 지원금의 규모 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 의결 결과를 고려하여 공동훈련센터에 대한 지정취소 또는 일학습병행 정지를 결정한 후 그 결과를 공단에게 통보하여야 하고, 공단은 그 결과를 지체없이 공동훈련센터에게 통지하여야 한다.

④ 공동훈련센터가 사업기간 중 사업 포기 의사를 밝히는 경우 제2항 및 제3항의 절차를 준용하여 지정취소 한다.

⑤ 공동훈련센터 사업기간이 만료된 경우는 별도의 절차 없이 지정 취소된 것으로 보며, 제17조 3항은 적용하지 아니한다.

제3절 공동훈련센터의 운영

제21조(사업계획의 제출 및 확정) ① 공동훈련센터는 다음 각 호의 사항을 포함한 다음연도 사업계획서를 사업개시 2개월 전까지 공단에게 제출하여야 한다. 다만, 공단은 사업계획의 원활한 심사를 위하여 필요하다고 인정하는

경우 제출 기한을 변경할 수 있다.

1. 훈련유형 및 일학습병행 직종
2. 훈련실시 학습기업 및 인원 등 사업목표
3. 필요한 예산 및 지원금 신청

4. 그 밖에 공단이 사업계획이 적정한지를 판단하는데 필요하다고 정한 사항

② 공단은 제1항에 따라 제출된 사업계획에 대하여 다음연도 사업개시 전까지 조정·심사하고 그 결과를 심의위원회에 제출하여야 한다. 심의위원회는 심사결과를 심의하고 의결하여 그 결과를 해당 공동훈련센터에 통보하고 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

③ 공단은 심의위원회가 제출된 사업계획서에 대하여 조정이 필요하다고 의결한 경우에는 해당 공동훈련센터와 의결된 사항에 대하여 조정한 후 재심의를 요청할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 공동훈련센터로 지정된 이후 3년을 초과하는 공동훈련센터에 대하여는 심의위원회의 의결을 거쳐 사업계획서를 1년 이상의 단위로 제출하게 하여 심사할 수 있다.

제22조(사업계획의 변경) ① 공동훈련센터는 제21조에 따라 확정된 사업계획의 내용 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 변경하려는 경우에는 변경예정일 30일 전까지 공단에 변경 신청을 하여야 한다.

1. 훈련과정 신설 및 폐지에 관한 사항으로 공단이 정한 사항
2. 훈련시설 및 장비의 투자 계획 변경에 관한 사항으로 공단이 정한 사항
3. 그 밖에 사업계획의 운영과 관련하여 공단이 정한 사항

② 공동훈련센터는 제1항 각 호에 해당하지 않는 사항을 변경하고자 하는 경우 사업계획의 변경일까지 공단에 변경에 관한 사항을 통보하여야 한다.

③ 공단은 제1항에 따른 변경신청이 있는 경우 심의위원회의 의결을 거쳐 사업계획의 변경예정일 3일전까지 그 결과를 통보하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 제21조제4항에 따른 공동훈련센터는 다음 각 호의 변경사항에 대하여는 변경예정일 30일 전까지 공단에 변경 신청을 하여야 하고, 각 호 이외의 변경 사항에 대하여는 다음연도 사업계획서 제출 전까지 공단에 사업계획의 변경 등에 관한 사항을 제출하여야 한다.

1. 훈련시설 및 장비의 투자 계획 변경에 관한 사항으로 공단이 정하는 사항
2. 제36조에 따른 지원금의 변동을 가져오는 변경 사항

제23조(운영위원회 구성 및 운영) ① 공동훈련센터는 일학습병행 사업의 중요사항을 심의하기 위하여 15인 이내의 운영위원회를 구성하여야 한다.

② 공동훈련센터는 운영위원회의 명칭, 개최시기, 위원 구성에 관한 사항 등을 정한 운영규정을 마련하여 제21조에 따른 사업계획 제출시 함께 제출하여야 하고, 운영규정을 개정하는 경우 지체없이 공단에 통보하여야 한다.

③ 운영위원회의 심의 사항 및 구성, 그 밖에 운영위원회의 운영에 필요한 사항은 공단이 정하는 바에 따른다.

제24조(전담자) ① 공동훈련센터는 일학습병행사업의 원활한 운영을 위하여 해당사업을 전담하는 사람(이하 "전담자"라 한다)으로 둘 수 있다.

- ② 공동훈련센터는 일학습병행의 원활한 수행을 위하여 전담자가 포함된 전담부서를 설치하도록 노력하여야 한다.

제25조(사업의 시행) ① 공동훈련센터는 공단에 훈련의 실시 및 종료에 관한 보고를 하여야 한다. 다만, 공동훈련센터가 훈련의 실시 및 종료에 관한 사항을 HRD-Net에 입력한 경우에는 보고를 한 것으로 본다.

- ② 보고기한 등 제1항에 따른 공동훈련센터의 보고에 관한 구체적인 내용은 공단이 정하는 바를 따른다.

제4절 공동훈련센터 평가

제26조(공동훈련센터 평가) ① 공단은 공동훈련센터별로 사업수행역량, 사업실적 또는 성과 등에 대한 평가를 실시하여야 한다.

- ② 공단은 제1항에 따른 평가결과를 활용하여 인센티브 지급, 지원금 조정, 개선계획 제출요구 등의 조치를 할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 조치의 관한 세부기준은 고용노동부장관의 승인을 받아 공단이 별도로 정한다.
- ④ 공단은 제1항에 따른 공동훈련센터 평가를 한국기술교육대학교에 위탁할 수 있으며, 이 경우 제3항에 따른 세부기준도 한국기술교육대학교에서 고용노동부장관의 승인을 받아 별도로 정한다.

제5절 공동훈련센터 지원기관

제27조(지원기관) ① 공단은 일학습병행 사업 및 공동훈련센터를 지원하기 위하여 다음 각 호의 사업을 수행하는 기관(이하 "공동훈련센터 지원단"이라 한다)을 선정하여 지원할 수 있다.

1. 일학습병행 사업에 관한 조사·연구사업
2. 공동훈련센터의 교육훈련체계 설계, 훈련과정 개발, 훈련과정 운영 등에 관한 컨설팅 사업
3. 일학습병행 사업 홍보
4. 일학습병행 전담자 직무역량 강화사업
5. 그 밖에 일학습병행 사업의 지원을 위하여 필요하다고 공단이 정하는 사업

- ② 공단은 공동훈련센터들이 일학습병행 사업의 확대와 발전을 위하여 공동훈련센터간의 협의회를 구성·운영하는 경우 필요한 비용을 지원할 수 있다.

제5장 기업현장교사 등

제28조(기업현장교사 교육) ① 공단은 기업현장교사의 능력개발을 위하여 다음 각 호의 교육을 실시할 수 있다.

1. 3급 교육
2. 2급 교육

3. 1급 교육

4. 보수교육

② 제1항제1호의 3급 교육은 영 제9조제2항에 따라 기업현장교사로 지정된 사람이 의무적으로 이수하여야 한다. 이 경우 해당 3급교육의 교육시간은 38시간 이상으로 한다. 다만, 학습기업당 기업현장교사가 다수인 경우 등 단 기적으로 이수하기 어려운 불가피한 사유가 있을 경우에는 공단이 별도로 정하는 바에 따라 유예할 수 있다.

③ 공단은 제1항에 따른 교육을 한국기술교육대학교(부속기관 포함)에 위탁할 수 있다.

제29조(기업현장교사 등급) ① 공단은 기업현장교사의 능력 및 경력개발 등을 위하여 기업현장교사를 등급별로 분류·관리(이하 "기업현장교사 경력관리제"라고 한다)할 수 있다.

② 공단은 기업현장교사 경력관리제를 운영을 위하여 등급 기준 및 요건 등 필요한 사항 마련하여 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다.

제30조(HRD 담당자) ① 학습기업 사업주는 해당 학습기업에 재직 중인 「고용보험법」 제2조제1호에 따른 피보험자 중에서 일학습병행 훈련과정 운영과 관련된 행정지원을 담당할 사람(이하 "HRD 담당자"라 한다)을 1인 이상 지정하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 학습기업에 재직 중인 피보험자가 아니더라도 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조에 따른 자회사 및 계열회사 등에 재직 중인 피보험자가 학습기업의 교육훈련 업무를 담당하는 등 공단이 적합하다고 인정하는 경우에는 예외적으로 학습기업의 HRD 담당자로 지정할 수 있다.

제6장 학습근로계약

제31조(교육훈련조건) 법 제21조제2항제4호의 "그 밖에 일학습병행과정에서 학습근로자에게 적용되는 교육훈련조건"이란 "도제식 현장 교육훈련 장소 및 사업장 외 교육훈련 장소"를 말한다.

제7장 내부평가 및 외부평가

제32조(내부평가 방법·절차 등) ① 사업주 또는 공동훈련센터는 다음의 능력단위 또는 교과목의 종료시까지 내부평가를 실시하여야 한다.

1. 산업형 과정 : 필수 능력단위

2. 기업형 과정 : 훈련과정에 포함된 능력단위 중 국가직무능력표준의 능력단위

② 사업주 또는 공동훈련센터는 제1항의 능력단위 이외에 훈련과정에 포함된 능력단위에 대한 내부평가를 실시할 수 있다. 이 경우, 내부평가 실시 여부, 개별 능력단위별 내부평가 통과 여부 등에 따라 훈련비 지급기준을 달리 정할 수 있다.

③ 내부평가 통과 여부의 판정은 능력단위별로 실시하여야 하며, 해당 능력단위의 훈련 진도율 100분의 80 이후 시점부터 판정을 실시할 수 있다.

④ 그 밖에 내부평가의 평가 방법·절차 등에 필요한 사항은 공단이 별도로 정할 수 있다.

제33조(내부평가 합격기준) 영 제14조제5항의 내부평가 합격기준은 일학습병행과정에 반영된 필수 능력단위 중 100분의 70 이상을 통과하는 것으로 한다. 다만, 기업형 과정은 전체 능력단위 중 100분의 70 이상을 통과하는 것으로 한다.

제34조(외부평가 방법·절차 등) ① 외부평가는 일학습병행 과정 종료 후 1년 이내에 응시하여야 한다. 다만, 합격 기준에 미달한 사람은 합격자 발표일 이후 1년 이내에 실시되는 외부평가에 추가 응시할 수 있다.

② 공단은 다음 각 호의 사항이 포함된 외부평가 실시계획을 전년도 12월 31일까지 공고하여야 한다.

1. 원서접수일, 평가일 및 합격자 발표일 등 외부평가 일정
2. 외부평가 대상 일학습병행 종목
3. 그 밖에 공단 외부평가 실시를 위하여 필요한 사항

③ 공단은 제2항에 따른 외부평가 실시계획의 주요내용에 변경되는 경우 그 내용을 공고하여야 한다.

④ 법 제30조제3항 및 영 제15조제5항에 따른 평가위원회의 구성에 관하여는 공단이 정하는 바에 따른다.

⑤ 외부평가를 받으려는 자는 영 제15조제1항에 따른 외부평가 실시계획에 따라 수험원서를 제출하여야 한다.

⑥ 그 밖에 외부평가의 평가 방법·절차 및 부정행위 처리 등에 필요한 사항은 공단이 별도로 정할 수 있다.

제8장 지원

제1절 학습기업 사업주 훈련비 지원

제35조(훈련비 등 지원기준) ① 「고용보험법」 시행령 제41조제2항제2호 및 동법 시행규칙 제60조의2제1항에 따른 훈련비, 숙식비, 훈련장려금 등의 지원금액 및 지원기준은 별표 4과 같다.

② 제1항에도 불구하고 한국산업인력공단은 새로운 제도의 도입을 위한 시범사업으로 필요한 경우에는 고용노동부장관의 승인을 얻어 훈련비, 숙식비, 훈련장려금 등의 지원금액 및 지원기준을 달리 정하여 공고할 수 있다.

제2절 공동훈련센터 지원

제36조(공동훈련센터에 대한 지원) ① 공단은 공동훈련센터에 대하여 일학습병행 사업기간 동안 1년 단위로 별표 5의 지원금을 지급할 수 있다.

② 공단은 제1항에 따른 지원에 관한 세부기준을 정하여 공고하여야 한다.

제37조(지원금 관리 및 사용) ① 공동훈련센터는 지원금에 대하여 따로 회계계정을 설정하여 회계 처리하여야 한다.

② 공동훈련센터는 지원금 계좌를 따로 개설하여 관리하여야 하며, 지원금에서 발생한 이자수입 등 수익은 사업 회계연도 종료 후 공단에 현금으로 반납하여야 한다.

③ 공동훈련센터는 법 제35조에 따라 지원금 사용내역을 확인할 수 있는 서류를 지원을 받은 날부터 지원 종료 후 5년까지 보존하여야 한다.

- ④ 공동훈련센터가 지원금을 지출하는 경우에는 공단이 정한 국고보조금 전용카드를 사용하여야 한다. 다만, 소액 결제 등 전용카드를 사용할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑤ 공단은 전용카드의 지정·사용방법, 전용카드 외의 방법으로 지원금 지출이 가능한 사유 등에 대하여 따로 정하여야 한다.

제38조(지원금 정산 등) ① 공단은 제36조에 따른 지원금에 대하여 사업 회계연도 종료 후 2개월 이내에 지원금 사용실적을 정산하여야 한다. 다만, 공단은 현장조사 실시 등 불가피한 사유가 있는 경우에는 정산기간을 연장할 수 있다.

② 공단은 제1항의 정산업무 수행을 위하여 공동훈련센터의 회계정산을 실시할 자를 지정할 수 있으며, 이 경우 공동훈련센터는 지정된 자가 실시한 회계정산 결과를 포함하여 지원금 사용실적을 사업 회계연도 종료 후 4개월 이내에 공단에 제출하여야 한다.

③ 공동훈련센터는 사업 회계연도에 지출원인행위가 있는 경우에만 지원금을 사용할 수 있다. 다만, 공단의 승인을 받은 경우 사업 회계연도 이전에 이루어진 지출원인행위에 대해서도 지원금을 사용할 수 있다.

④ 지원금의 신청, 관리·정산, 환수에 관한 사항 중 이 고시에서 정하지 아니한 사항은 「보조금 관리에 관한 법률」에 따른다.

제39조(지원금에 대한 회계처리 기준 및 선정취소 등에 따른 지원금 반납) ① 공동훈련센터는 제36조에 따라 지원·설치한 훈련시설·장비 등 고정자산에 대하여 기업회계기준에 따라 회계처리하고, 다음 각 호의 기준에 따라 정액법으로 감가상각을 실시하되, 상각률은 법인세법을 따른다.

1. 훈련시설 : 「법인세법 시행령」 제28조제1항
2. 훈련장비 : 「물품관리법」 제16조의2에 따른 조달청 고시 「내용연수」
3. 훈련프로그램, 교재, 소프트웨어 : 3년간 균등 분할

② 공단은 제1항에도 불구하고 해당 시설·장비 등의 내용연수, 활용실적 및 훈련과정 등의 특성을 고려하여 심의위원회에서 감가상각에 관한 사항을 달리 정할 수 있다.

③ 공동훈련센터는 다음 각호의 하나에 해당하는 경우 제1항 및 제2항에 따라 감가상각하고 남은 가액, 훈련시설·장비의 임차 보증금 전액, 운영비 등에 대한 지원금의 집행 잔액을 현금으로 공단에 반납하여야 한다. 이 경우 반납기한은 반납금액, 결산 일정 등을 감안하여 정하되 반납이 결정된 해의 다음 연도 내에 반납이 완료될 수 있도록 하여야 한다.

1. 공동훈련센터 지정이 취소되거나 사업을 종료하는 경우
2. 공동훈련센터 지원제한에 따라 일정기간 훈련을 실시하지 못하는 경우
3. 기타 제36조에 따라 지원된 시설·장비가 훈련에 활용되기 어려울 것으로 판단되어 공동훈련센터 심의위원회에서 지원금을 반납하기로 결정한 경우

④ 제3항의 반납기한에도 불구하고 해당 공동훈련센터의 요청이 있을 경우 심의위원회에서 심의 의결을 통해 기관의 이행능력, 이행의지, 공신력, 담보 설정여부 등을 종합적으로 검토하여 5년의 범위 내에서 분할납부를 허용할 수 있고, 이에 대한 지연이자를 면제할 수 있다.

제9장 지도·점검

- 제40조(모니터링의 실시)** ① 공단은 이 규정에 따라 훈련을 실시하는 학습기업 및 사업장 외 교육훈련 기관에 대하여 모니터링을 실시할 수 있다. 이 경우 해당 학습기업 및 공동훈련센터는 출석부, 훈련비용에 관한 서류를 제공하는 등 모니터링에 성실히 응하여야 한다.
- ② 공단은 제1항에 따른 모니터링 실시 결과 학습기업 및 사업장 외 교육훈련 기관이 부당한 방법으로 훈련을 실시한 사실이 있는 경우에는 관할 지방고용노동관서에 해당 사실을 통보하여야 한다.

제41조(지도·감독 등 협조) 공단은 지방고용노동관서의 장이 학습기업, 공동훈련센터 등에 법 제36조에 따른 지도·감독 등을 위하여 동행 출장 등 협조를 요청하는 경우 이에 성실히 따라야 한다.

제10장 보칙

제42조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2020년 9월 29일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 9월 28일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2025-4호, 2025.1.15.>

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.