

2025 주택관리사 기본서 2차 공동주택관리실무 정오사항_초판기준

페이지	수정 전	수정 후
p62	(8) (1), (3), (4)에 따른 교육기간은 3일로 한다.	(8) (1), (3), (4)에 따른 교육기간은 3일로 한다. 이 경우 교육은 교육과정의 성격, 교육여건 등을 고려하여 집합교육 또는 인터넷을 이용한 교육의 방법으로 실시할 수 있다.
p86	(3) 주택임대관리업의 등록 ② 등록기준 中 1. 자본금 1억 5천만원	(3) 주택임대관리업의 등록 ② 등록기준 中 1. 자본금 2억원 이상
p89	(8) 주택임대관리업자의 현황신고 ③ 자본금, 전문인력, 관리 호수 등의 정보는 아래와 같다. ㉠ ~ ㉡ ㉢ 계약기간, 관리수수료 등 위.수탁 계약조건에 관한 정보	(8) 주택임대관리업자의 현황신고 ③ 자본금, 전문인력, 관리 호수 등의 정보는 아래와 같다. ㉠ ~ ㉡ ㉢ 계약기간, 관리수수료[위탁관리형 주택임대관리업을 등록한 자(이하 “위탁관리형 주택임대관리업자”라 한다)만 해당한다] 및 임대료(자기관리형 주택임대관리업자만 해당한다) 등 위·수탁 계약조건에 관한 정보 ㉣ 자기관리형 주택임대관리업자가 체결한 전대차(轉賃借) 계약기간, 전대료(轉賃料) 및 전대보증금
p144	⑨ 입주자 등은 층간소음에 따른 분쟁을 ~ 운영할 수 있다. 다만, 의무관리대상 공동주택 중 대통령령으로 정하는 규모 이상인 경우에는 층간소음관리위원회를 구성하여야 한다. ⑩ ~ ⑬	⑨ 입주자 등은 층간소음에 따른 분쟁을 ~ 운영할 수 있다. 다만, 의무관리대상 공동주택 중 대통령령으로 정하는 규모 이상인 경우에는 층간소음관리위원회를 구성하여야 한다. ⑩ ⑨의 단서에서 “대통령령으로 정하는 규모”란 700세대를

		<p>말한다.</p> <p>⑩ ~ ⑬을 ⑪ ~ ⑭로 수정</p>
<p>p145</p>	<p>⑭ 층간소음 피해를 입은 입주자 등은 관리주체~~ 조정을 신청할 수 있다.</p>	<p>⑮ 층간소음관리위원회 구성원 교육 <신설></p> <p>㉞ ⑬에 따라 국토교통부장관이 정하여 고시하는 기관 또는 단체(이하 이 조에서 “층간소음분쟁해결지원기관”이라 한다)는 공동주택 층간소음관리위원회의 구성원에 대해 층간소음 예방 및 분쟁 조정 교육(이하 이 조에서 “층간소음예방등교육”이라 한다)을 하려면 다음 각 호의 사항을 교육 10일 전까지 공고하거나 교육대상자에게 알려야 한다.</p> <p>㉠ 교육일시, 교육기간 및 교육장소</p> <p>㉡ 교육내용</p> <p>㉢ 교육대상자</p> <p>㉣ 그 밖에 교육에 관하여 필요한 사항</p> <p>㉤ 층간소음관리위원회의 구성원은 매년 4시간의 층간소음 예방등교육을 이수해야 한다.</p> <p>㉥ 층간소음예방등교육은 집합교육의 방법으로 한다. 다만, 교육 참여현황의 관리가 가능한 경우에는 그 전부 또는 일부를 온라인교육으로 할 수 있다.</p> <p>㉦ 층간소음분쟁해결지원기관은 층간소음예방등교육을 이수한 사람에게 수료증을 내주어야 한다. 다만, 교육 수료사실을 층간소음관리위원회의 구성원이 소속된 층간</p>

		<p>소음관리위원회에 문서로 통보함으로써 수료증의 수여를 갈음할 수 있다.</p> <p>㉔ 층간소음관리위원회의 구성원에 대한 층간소음예방교육의 수강비용은 접수입에서 부담한다.</p> <p>㉕ 층간소음분쟁해결지원기관은 층간소음관리위원회 구성원의 층간소음예방교육 참여현황을 엄격히 관리해야 한다.</p>
p196	<p>(19) 연차유급휴가</p> <p>㉑ 연차유급휴가를 적용하는 경우 다음의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <p>㉒ ~ ㉔</p>	<p>(19) 연차유급휴가</p> <p>㉑ 연차유급휴가를 적용하는 경우 다음의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.</p> <p>㉒ 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간</p> <p>㉓ 임신 중의 여성이 출산전후휴가와 유산·사산휴가로 휴업한 기간</p> <p>㉔ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간</p> <p>㉕ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</p> <p>㉖ 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</p>
p198	<p>(20) 임신부의 보호</p> <p>㉑ 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에</p>	<p>(20) 임신부의 보호</p> <p>㉑ 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번</p>

	<p>는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p>	<p>에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전 후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
<p>p199</p>	<p>㉑ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 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>㉑ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 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>p209</p>	<p>(3) 배우자의 출산휴가 ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. (4) 육아휴직 ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.</p>	<p>(3) 배우자의 출산휴가 ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. ④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. (4) 육아휴직 ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호</p>

		<p>의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.</p> <p>㉠ 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</p> <p>㉡ 「한부모가족지원법」의 부 또는 모</p> <p>㉢ 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</p>
p210	<p>(6) 육아기 근로시간 단축</p> <p>① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, ~~~</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, (4)의 ①에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 (4)의 ②에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p>	<p>(6) 육아기 근로시간 단축</p> <p>① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, ~~~</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, (4)의 ①에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 (4)의 ②에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.</p>
p212	<p>(9) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 형태</p> <p>① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 ~~~</p> <p>② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로</p>	<p>(9) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 형태</p> <p>① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 ~~~</p> <p>② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을</p>

	계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.	말한다) 이상이 되어야 한다.
p219	<p>(18) 난임치료휴가</p> <p>① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p>	<p>(18) 난임치료휴가</p> <p>① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p>
p236	<p>(7) 단체협약</p> <p>③ 기준의 효력</p> <p>㉠ 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 ~~~</p>	<p>(7) 단체협약</p> <p>③ 기준의 효력</p> <p>㉠ 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 ㉠의 규정에 의하여 ~~~</p>