



사회복지시설 종사자 처우 및 운영 관련 FAQ

2021. 12.

복 지 정 책 실
(복 지 정 책 과)

※ 본 FAQ는 사회복지시설 종사자 업무관련 자주 질문하는 사항으로 실무 및 현장사례에 맞게 일부 내용은 지속적으로 보완·수정할 예정입니다

<단일임금>

Q1. 국비지원시설 종사자에 대한 서울시 단일임금체계 적용에 따른 중앙정부 인건비 지원기준 및 직위 유지 여부

- 국비지원시설의 인건비 가이드라인 및 직위는 계속 유지되므로 중앙정부 지침에 따른 종전의 직위는 계속 유지

Q2. 국비지원시설의 서울시 종사자 처우개선 적용시 비교직급 설정 이유

- 서울시 소관 모든 사회복지시설 종사자의 동등처우 원칙을 실현하여 동일 자격, 경력에도 불구하고 재직중인 시설에 따른 차별적인 처우의 발생을 방지
- 시설별 종사자 규모 및 직급별 정원 현행화로 효율적인 인사관리 및 정밀한 인건비 추계 가능
- 소관 부서별, 운영법인별, 시설별 임금수준, 직위 및 직급 기준 임의 적용 예방

Q3. 서울시 단일임금체계와 비교직급 설정에 따른 종사자를 반드시 선정해야 하는지 여부

- 2020. 1. 1.이후 사무국장(부장), 3급, 4급 비교직위 공석인 시설은 임의적으로 사무국장(부장), 3급, 4급 기준에 미달하는자 중에서 선정하여 급여를 지급하면 안되고 반드시 소관 부서와 사전 협의

Q4. 국비지원시설 종사자의 조정수당 산출 방법

- 서울시와 중앙정부의 시설유형별 인건비 지급기준에 따른 기본급 차액(서울시 기본급 -중앙정부 기본급)을 조정수당으로 지급 *2022년부터 조정수당 통상임금 산입
- 종사자의 개별적 상황에 따른 수당(시간외근무수당, 가족수당)은 제외함

Q5. 서울시 단일임금체계 비교직급 설정으로 국비지원시설 인건비 가이드라인에 따른 급여가 서울시 급여보다 많을 경우 서울시 기준으로 감액 지급해야 하는지 여부

- 국비 인건비 지원기준에 따른 급여 전액과 서울시의 관리자수당, 정액급식비를 매월 별도 지급함. 단, 국고 기준에 따른 급여가 서울시 기준보다 높은 경우 조정수당은 발생하지 않음

Q6. 국고지원시설 종사자 중 유급병가, 산전·후휴가자 발생으로 대체인력을 채용하였을 경우 대체인력 인건비에 조정수당을 포함할 수 있는지 여부

- 대체인력의 인건비는 휴가자의 인건비(급여, 사용자부담금 포함) 범위내에서 책정하되, 조정수당은 국비지원시설 종사자의 처우개선을 위하여 서울시 단일임금과의 차액을 보전하는 수당이므로 당초부터 제외 후 산출해야 함

<공개채용, 최소경력기준>

Q1. 소관부서에서 시설별 운영계획 수립시 『사회복지시설 종사자 처우 및 운영 계획』 보다 강화 또는 완화된 지침을 마련하여 시행할 수 있는지 여부

- 상위법령 또는 중앙정부 지침에 명확한 근거가 있을 경우 시설별 소관부서에서 서울시 공통기준보다 강화 또는 완화된 기준 마련시 공통기준보다 우선 적용
- 다만, 소관부서의 시설장 최소 경력기준을 『사회복지시설 종사자 처우 및 운영 계획』의 시설장 최소 경력기준보다 완화할 경우 중앙정부 임금가이드라인에 따른 인건비만 지급하고 시비 보조금으로 추가 지급하는 관리자수당, 정액급식비, 조정수당은 지급 불가

Q2. 국비시설의 종사자가 공개채용 위반, 시설장 최소 경력기준에 미달할 경우 급여 지급 여부

- 중앙정부 소관부서에서 발표한 시설별 인건비지급기준에 한해 지급하고 시비 보조금으로 추가 지급하는 관리자수당, 식대보조비, 조정수당은 지급 불가

Q3. 공개채용 위반 종사자, 최소 경력기준에 미달하는 시설장에 대한 복리후생제도 인정 여부

- 『사회복지시설 종사자 처우 및 운영 계획』에 따른 급여 및 복리후생제도 대상 아님

Q4. 시설장 최소 경력기준에 미달하는 사람의 시설장 채용 가능 여부

- 시설장 최소 경력기준은 보조금으로 시설장의 급여를 지급할 수 있는 최소기준으로써, 법인전입금 등 자체 재원으로 급여를 지급한다면 최소 경력기준에 미달 하더라도 시설장으로 채용할 수 있음

Q5. 2019. 12. 31.부터 계속 근무 중인 2020. 1. 1. 현재 최소 경력기준에 미달하는 시설장에게 보조금으로 급여 지급 가능한지 여부

- 시설장 최소 경력기준은 2020. 1. 1. 신규채용된 자부터 적용하므로 지급 가능

Q6. 2019. 12. 31.부터 계속 근무중인 2020. 1. 1. 현재 최소 경력기준에 미달하는 시설장이 이후 타시설의 시설장으로 신규 취업할 경우 보조금으로 인건비 지급 가능 여부

- 타시설 취업은 신규채용이므로 최소 경력기준 미달시 보조금으로 급여를 지급할 수 없음

Q7. 위탁체 공개모집 시 법인에서 제출한 시설장 내정자에 대한 보조금 인건비 지급 가능 여부

- 공개채용 절차를 거치지 아니한 공개채용 위반이므로 보조금으로 급여지급 불가
- 단, 『보건복지부 사회복지시설 관리안내』의 “공개모집 원칙의 예외”를 충족하는 시설장(순환발령, 승진, 종전 공개채용인 자)은 공개채용 준수 및 보조금 인건비 지급 가능

Q8. 동일법인내 타(他)시설로 인사이동 시에도 공개채용원칙 및 시설장 최소 경력기준이 적용되는지 여부

- 『보건복지부 사회복지시설 관리안내』 “공개모집 원칙의 예외”에 해당하는 경우에만 인정
- 동일한 설치·운영자와 근로계약이 되어 있지 않음에도 법인내 타시설 인사이동은 공개채용 위반
- 최소 경력기준 미달 시설장이 동일시설 계속근무 시 보조금 인건비 지급 가능하나 타시설 이동시엔 공개채용원칙 및 시설장 최소 경력기준 위반에 해당

Q9. 2019. 12. 31. 이전에 시설장 공개채용을 공고하고 2020. 1. 1.이후 채용한 시설장이 채용공고상 자격기준은 충족하나 시설장 최소 경력기준에 미달할 경우 보조금 인건비 지급 여부

- 국고지원시설 인건비 지급기준에 따른 인건비는 지급 가능하나 시비 보조금 인건비 추가지급 불가

Q10. 공개모집 원칙을 위반하여 채용, 재직중인 종사자에 대하여 시설(법인에서 진행하는 경우를 포함)에서 재공개모집 형식으로 공개채용 위반을 치유할 수 있는지 여부(보조금 인건비 지급 제한사유 관련)

- 공개모집 원칙을 위반하여 채용(법인 인사발령 포함)된 당사자가 재직중인 상태에서 채용공고를 하고 해당 직원이 지원하여 최종합격자로 결정되었다면, 이는 애초부터 지원자들의 공정한 경쟁을 기대하기 어렵고 외형상 공개모집의 형식만 취한 것이므로, 해당 직원에 대한 인건비는 최초 임용일부터 법인이 부담하여야 함
- 공개모집 위반으로 주무관청에서 지적받은 종사자가 형식상 퇴사한 후 공개모집 형식을 빌어 재채용하는 사례가 발생하지 않도록 주의

<후생복지제도>

Q1. 계약직 직원의 유급병가, 장기근속휴가, 자녀돌봄휴가, 건강검진 휴가 사용 가능 여부

- 원칙적으로 사용가능하나, 시설의 운영규정으로 법인 또는 시설장이 정할 수 있음

Q2. 거주시설에 종사하는 조리사의 월 최대 초과근무시간

- 시설별 중앙정부 지침에 명시되어 있는 경우 월 40시간까지 인정

Q3. 국비지원시설 일반직 종사자에 대한 시간외근무수당 월 20시간 인정 가능 여부

- 거주시설과 이용시설간 동등한 처우 원칙에 의거 월 최대 15시간 초과할 수 없음

Q4. 유급병가, 장기근속휴가, 자녀돌봄휴가, 건강검진휴가의 운영규정 제정 필수 여부

- 상기 제도는 법적 근거가 아닌 서울시책에 따른 복리후생제도로써 반드시 관련 규정 제정 후 규정에 근거하여 시행하여야 하며, 기관의 운영과 사업 특성에 따라 실시하지 않는다고 하여 시설(장)에 불이익한 처분을 할 수 없음

Q5. 유급병가, 장기근속휴가, 자녀돌봄휴가, 건강검진휴가의 시행을 위한 운영규정의 법인 승인 필수 여부

- 법인의 정관이나 운영규정상 제·개정 심의기구, 절차에 따라 처리하여야 할 것임. 즉, 관련 규정 제·개정 권한이 시설장의 권한으로 위임되어 있다면 법인의 승인을 받은 것으로 간주할 수 있음

Q6. 종사자가 유급병가, 장기근속휴가 사용 시 급여 지급 여부

- 전액 지급 가능. 단, 감액지급 등 규정에서 따로 정한바가 있다면 그에 따름

Q7. 국고지원시설 시간외근무수당 산출을 위한 통상임금 산입 대상 급여

- 기본급, 정액급식비, 조정수당

Q8. 정액급식비 지급 대상 종사자의 범위

- 중앙정부 또는 서울시 지침에 정원, 직위가 규정되어 있고 보조금으로 인건비를 지급하는 정규직원 종사자

Q9. 산·전후휴가자, 육아휴직자, 유급병가자, 대체인력에 대한 명절휴가비 지급 여부

- 산·전후휴가급여는 통상임금 기준이므로 통상임금에 포함되지 않는 명절휴가비 지급 불가
- 육아휴직자는 휴직기간과 무관하게 시설에서 급여를 지급하지 않으므로 명절휴가비 지급 불가
- 명절 당일 현재 직원신분을 보유하고 있는 유급병가자는 명절휴가비 지급 대상
- 산·전후휴가, 육아휴직에 따라 채용한 대체인력에게 명절휴가비 지급 가능

Q10. 보조금으로 육아휴직자, 가족돌봄휴직자에 대한 퇴직적립금 집행 가능 여부

- 법령에 근거가 명시되어 있고 근속기간으로 인정되는 휴직에 한하여 집행 가능함

Q11. 전월 미사용한 시간외근무시간만큼 다음달에 월 한도시간을 초과하여 사용 가능한지 여부

- 보조금으로 지급하는 연장근로수당은 월 한도액(40시간분, 15시간분)을 초과할 수 없음
- 월 한도를 초과한 시간외근로에 대한 시간외근무수당은 자부담(법인전임금, 후원금 등)으로 지급해야 하며, 전월에 초과근무 상한시간에 미달한 근무시간을 다음달에 합산하여 사용할 수 없음

Q12. 2020. 1. 1. 이후 중앙환원 국비지원시설 신규 입사자에 대한 조정수당 주의 사항

- 2020. 1. 1. 이후 입사자의 경우 매년 발표되는 “서울시 사회복지시설 종사자 인건비 지급기준”에 의거 한 직급별 기본급을 비교하여 조정수당을 지급해야 함

Q13. 종사자가 청구하지 않아 발생한 미지급 가족수당에 대한 보조금 지급 기한

- 가족수당은 지급사유와 소멸사유가 발생한 달까지 지급하되 종사자의 청구에 의해 지급해야 함
- 종사자의 미청구로 인한 미지급 가족수당은 당해연도 1월분까지 소급하여 청구, 지급 가능하나 회계연도 마감에 따른 전년도 미지급분은 보조금으로 지급 불가하고 시설(사용자) 자부담하여야 함

Q14. 사고 중 보험처리(자동차보험, 재난배상책임보험, 영업배상책임보험 등)로 보상 가능한 부상으로 입원시 유급평가 사용 가능 여부

- 유급평가는 사유 불문 모든 질병이나 사고에 대해 사용 가능한 것이 아님. 즉, 업무수행 중 입은 부상에 따른 요양급여, 휴업급여 등은 산업재해보상보험으로 처리함이 마땅하듯이 자동차사고나 식중독 등에 따른 휴업급여는 당사자가 보험으로 보상받아야 함
- 보험처리에 따른 휴업급여보상금이 급여에 미치지 못한다고 하여 보조금으로 급여와 보험금의 차액을 지급할 수 없음

Q15. 『사회복지시설 종사자 처우 및 운영 계획』 수당지급기준 지급대상인 ‘정규직원’의 의미

- 중앙정부 또는 서울시의 시설운영 관련 업무처리안내(지침, 지원계획)에 직제, 직위, 정원의 근거가 있고 시설(기관)의 운영보조금으로 인건비를 지급하는 주 40시간 근로계약을 체결한 종사자
- 정규직원의 유급병가, 산·전후휴가, 육아휴직에 따라 채용한 대체인력은 휴직자의 인건비 범위 내에서 채용기간 동안 정규직원에 준하여 인건비 지급 가능

Q16. 임신중인 여성 종사자에 대한 시간외근무수당 지급 가능여부

- 「근로기준법」 제74조 제5항에 의거 ‘사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 하므로 당사자의 동의나 자발적인지 여부 불문하고 연장근로수당 지급 불가하고, 위반 시 「근로기준법」 제110조(벌칙)에 의거 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

Q17. 2022년부터 복지포인트를 신규로 지급하는 별도 보조사업의 종류

- 노인맞춤돌봄서비스, 노인일자리및사회활동지원사업, 장애인그룹홈운영, 장애인 단기거주시설보조인력, 지역자활센터운영지원인력, 노숙인지원주택운영지원사업

Q18. 동일한 질병(부상)의 수술, 입원, 진단에 따른 유급병가 최대 사용일수

- 동일한 질병으로 최대 60일 사용. 유급병가를 연 60일 범위내 사용할 수 있다 하여 동일사유로 회계연도를 중복하여 60일 초과 사용할 수 없음(예: 2021.11.2. ~ 12.31. 유급병가 사용 후 동일 질병으로 2022년 사용 불가)

<경력인정>

Q1. 사회복지시설 종사자 상근직의 범위

- “상근”이란 근로하기로 정하여진 날에 모두 출근하여 근무한 경우를 말하는 것으로 정규직이나, 주40시간 근무자만을 의미하지는 않음
- 단, 시설장은 상근의무가 있고(사회복지사업법 제35조 제1항), 종사자도 주 40시간 근로를 조건으로 보조금으로 급여를 전액 지급하므로, 보조금으로 급여를 지급받는 시설장과 종사자는 주 40시간 근로를 하여야 함

Q2. 사회복지시설 비정규직 종사자에 대한 경력인정 방법

- 사회복지시설 종사자의 경력인정은 정규직, 비정규직 여부를 불문하고 근무시간 비례하여 인정함(비정규직 종사자가 주 40시간 근무 시 100%, 주 20시간 근무시 50% 인정)

Q3. 장기근속휴가를 위한 근속기간 산출 시 타법인, 타시도 소관 사회복지시설 근속기간 포함 여부

- 장기근속휴가는 서울시 소관의 동일 법인내 사회복지시설에서 근무한 기간에 한하여 합산
- 동일 법인내 시설 근무경력이라 하더라도 퇴직으로 인한 근로중단이 있을 경우 퇴직전 근속기간은 제외하고 연속된 근로기간이어야 함
- 근속기간내 무급휴직기간은 근속기간에서 제외
 - ※ 위탁시설 근무 중 운영법인의 변경으로 고용승계된 종사자는 당해시설에서 근로의 중단 없이 계속 근무중인 기간에 한해 새로운 수탁법인의 근속기간으로 합산 가능

Q4. ‘시설종사자와 공무원간 비교직급 기준’ 중 경력 15년 이상, 25년 이상의 정확한 의미

- 만 15년(180개월), 만 25년(300개월) 경력을 충족한 후 181개월, 301개월째 부터를 의미
- ‘서울시 사회복지시설 종사자 경력인정 기준’에 따른 환산 경력을 의미함

Q5. 경력인정 기준 중 복지정책실·시민건강국·여성가족정책실 소관의 서울시 및 자치구 조례에 의해 설치된 사회복지업무 수행기관의 범위

- 서울시와 자치구가 직접 출연하여 설립한 서울시복지재단, 서울시여성가족재단, 서울시50플러스재단, 서울시사회서비스원, 자치구 복지재단에 한함

Q6. 서울시 사회복지시설 단일임금적용시 중앙정부와 서울시의 종사자 경력인정기준 적용 원칙

- 사회복지시설 종사자 경력인정기준 발표 시기(서울시는 전년도 12월, 중앙정부는 차기년도 2월) 차이 때문에 매년 발생하는 현상으로, 서울시 단일임금체계 적용 시설은 국비지원 여부와 상관없이 서울시의 경력인정기준 적용하며 당해년도 미반영 대상경력은 차기년도 경력인정기준 반영하되 소급하여 적용하지 않음

Q7. 대체인력의 호봉승급 제한

- 대체인력의 급여를 호봉제로 계약하였을 경우 근로개시일로부터 12개월 경과 이전에 호봉승급 불가

Q8. 사회복지사업법 및 법 제2조제1호에 열거된 사회복지사업 관련 법률에 따른 사회복지 관련 국가 자격 (면허)*증을 소지하고 법령 등에 정해진 해당 자격의 업무를 수행한 경력의 인정 가능 범위

* 요양보호사, 정신보건전문요원, 사회복지사, 언어재활사, 장애인재활상담사 등

- 법령에 채용이 의무화된 사업장이 아니더라도 요양보호사 등 자격증을 소지하고 요양보호사 등으로 채용되어 해당 자격의 업무를 수행한 경력이라 판단되는 경우에는 80%를 인정 가능

예시) 지역주거복지센터, 지역교육복지센터, 일자리통합지원센터 등에 '사회복지사'로 채용되어 근무한 경력