

발간등록번호

11-1352000-000204-10



2024

사회복지시설 관리안내

MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE



보건복지부

3 사회복지시설 종사자 관리

가 공개모집(시행일 2005. 1. 1.)

- 정부에서 인건비를 지원하는 시설(국가나 지자체로부터 수탁받은 시설 포함)의 시설장 및 종사자 신규채용은 직위와 관계없이 공개모집을 원칙으로 함
 - ※ [감사원 위임 감사(2004.12), 권익위 제도개선 권고(2010.4)] 반영 : 일부 사회복지시설에서 동 시설을 운영하는 법인의 임원, 운영자 개인 또는 시설장과 특별한 관계(배우자, 자녀, 친인척 등)에 있는 자들이 다수 재임하면서 법인 및 시설운영의 투명성을 저해하고 있다는 지적
- 공개모집이란 자격을 갖춘 누구에게나 응모기회를 제공하여, 경쟁을 통해 능력 있는 자를 임용하는 제도로, 특정인을 채용하기 위한 법인 및 시설 채용내규, 응모자격을 특정인으로 제한 등은 공개모집에 위배됨
 - 법인 또는 시설에서 독자적 또는 공동으로 채용 시 해당 법인 및 시설 홈페이지 외에 지자체 홈페이지, 워크넷, 복지넷, 희망이음* 중 2곳 이상의 사이트에 채용 관련 사항을 15일 이상 공고한 후 법인 및 시설 내규 등에 의해 채용
 - * 희망이음 공고 기능 개통 전이므로 사회복지시설정보시스템에 공고 가능
 - ※ 시설운영위원회를 신규직원 선발과정에 활용하는 방안을 모색할 것
 - ※ 긴급한 업무처리 등 불가피한 사유가 있는 경우 공고기간을 자체사정에 따라 7일 이상 15일 이하로 단축 가능
 - ※ 특히, 시설 재무·회계담당자는 법인임원이나 시설장과 독립적인 자로 선발하여 법인 및 시설운영의 투명성 제고

나 공개모집 원칙의 예외

- ① 다음 각 목의 어느 하나에 해당 경우에는 아래 조건을 모두 충족하는 전제 하에 공개모집 원칙을 완화하여 적용할 수 있음

【전제사항】

- ㉓ 종전에 공개모집 절차에 따라 채용된 사람일 것
- ㉔ 동일한 설치·운영자와 근로·고용계약이 체결되어 있을 것
- ㉕ 해당 시설을 운영하는 법인의 임원, 운영자 개인 또는 시설장과 특별한 관계가 없을 것
- ㉖ 해당 직위와 관련하여 법령에 따른 자격기준을 충족시킬 것

가. 동일한 시설 내에서 승진, 인사이동 등으로 보직이 변경되는 경우

- * 채용 당시 ①에서 제시된 전제 조건을 모두 충족하여 채용된 기간제근로자 등이 정규직 전환이 필요한 경우에도 시설 내에서 보직이 변경되는 경우로 적용 가능

나. 동일한 설치·운영자*가 각각 설치·운영하는 시설 간 인사 이동

- * 다만, 시설장으로 근무 중인 성직자(聖職者)가 소속 종교 단체의 인사발령으로 타 시설의 시설장으로 인사 이동하는 경우, 해당 종교 단체를 「동일한 설치·운영자」로 볼 수 있음(21.1.1.부터 시행)
(단, 종교 단체의 인사발령 문서 등 내부 의사결정 사항이 명확히 확인되어야 함.)

다. 설치·운영자가 법인인 경우로서 해당 법인의 사무국*에 근무하다, 그 법인이 설치·운영하는 시설로 인사이동을 하는 경우

- * 법인 정관 또는 하위 규정에 따른 사무국 조직 및 정원 등 관련 규정이 있는 경우

라. 법령에 따라 사회복지시설이 통합되는 경우나 시설 위·수탁 계약에 따라 종전 종사자의 고용관계를 승계하는 경우

마. 출산 또는 육아를 위해 휴직한 사람을 대체하기 위해서 고용된 경우*로서, 그 고용의 원인이 된 출산·육아 휴직기간이 연장되어, 그에 따라 해당 대체근로계약 기간을 연장하고자 하는 경우

- * 대체근무자로 최초로 고용되는 경우에는 공개채용을 하여야 함

② ①의【전제사항】㉕에서 명시하고 있는 특별한 관계에 있는 사람의 범위는 다음과 같음

- 시설 설치·운영자인 법인의 임원, 운영자 개인 또는 시설장과의 관계가 다음 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 6촌 이내의 혈족
 - 나. 4촌 이내의 인척
 - 다. 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다)
- 법인의 임원, 운영자 개인 또는 시설장의 금전 그 밖의 재산에 의하여 생계를 유지하거나, 그와 생계를 함께 하는 사람

- ③ ①의 가, 나, 다목에 따른 인사이동으로 인해 발생한 공석(空席)은 가, 나, 다목에 따라 충원(充員)되지 않을 시 공개모집 절차로 충원할 것
- ④ 공개모집 원칙의 예외를 적용할 경우 시설의 설치·운영자는 그 시설장·종사자 등과의 근로계약관계에 있어서 관계법령의 위반이 없도록 각별히 주의할 것
- ⑤ 「18년 사회복지시설 관리안내」에서 예외로 인정하고 있었던 종교·학교법인 소속 시설에 대한 각 법인 관계자의 임명 건은 '19년 1월1일 이전의 건에 한하여 인정
- ⑥ 공개모집 원칙 시행(2005.1.1.) 이전에 채용된 종사자의 경우, 법령에 따른 자격기준을 갖춤과 동시에 전제사항의 ㉠~㉢를 충족한다면 공개모집 원칙의 예외 적용이 가능함



다 종사자 채용계약 시 준수사항

● 사회복지사업법 제35조의3

- 사회복지법인과 사회복지시설을 설치·운영하는 자는 해당 법인 또는 시설의 종사자를 채용할 때 **정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 종사자가 되려는 사람에게 불리하게 변경하여 채용할 수 없음**
- 사회복지법인과 사회복지시설을 설치·운영하는 자는 종사자를 채용한 후에 **정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 종사자에게 불리하게 변경하여 적용할 수 없음**

* 제35조의3제1항 및 제2항을 위반하여 근로조건을 변경·적용한 경우 500만원 이하의 과태료 부과 대상이 됨



종사자 채용조건 변경 시 과태료 부과 안내

- 종사자 채용조건 변경 시 과태료를 부과하는 「사회복지사업법」 제35조의3이 신설·시행(2019.6.12.)됨에 따라, 2019.6.12.부터 최초로 종사자를 채용하는 경우부터 적용됨
- 채용광고와 달리 종사자에게 근로조건 등을 불리하게 적용하는 경우에 500만원 이하의 과태료가 부과되는 점에 유의