

노인장기요양보험

다빈도 부당청구 사례

2020. 12.



관련 근거

○ 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제48조(인력배치기준)에 따라 급여비용의 가산 또는 감액 산정을 위한 기관유형별·직종별 인력배치기준은 「노인장기요양보험법 시행규칙」 제23조 및 제24조를 따르며 이에 따라 배치한 인력을 ‘근무인원 1인’으로 계산하기 위해서는 같은 고시 제50조(근무인원) 및 제51조(근무인원수 산정방법)에 따라 종사자는 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신고된 인력이며, 신고 당시 기재한 직종으로 해당 기관에서 휴게시간을 제외하고 월 기준 근무시간 이상 실 근무를 하여야 함. 그리고 같은 고시 제66조(인력배치기준 위반 감액)에 따라 시설급여기관이 제48조의 인력배치기준을 위반하여 운영한 경우, 수급자 전원에 대하여 결원비율(결원수)에 따라 위반기간 동안 해당하는 월의 급여비용을 감액 산정하여야 함.

사례1

A기관은 조리원 1명이 2019년 ○월부터 2019년 ○월까지 실제 근무를 하지 않았음에도 출근부 등을 허위로 작성한 후 월 기준 근무시간 이상 근무한 것으로 신고하고 급여비용을 청구

사례2

B기관은 조리원 1명이 2017년 ○월에서 ○월까지 아르바이트로 10:00에 출근하여 점심 및 간식 준비만 하고 14:00에 퇴근 했으나, 출근부에는 09:00 - 18:00까지 상근한 것으로 허위로 작성한 후 근무시간을 신고하고 급여비용을 청구

사례3

C기관은 조리원 채용면접 과정에서 알게 된 개인정보를 유용하여 해당 인력이 조리원으로 실제로 입사하기 한 달 전부터 월 기준근무시간 이상 근무한 것으로 신고하여 급여비용을 청구

관련 근거

○ 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제48조(인력배치기준)에 따라 급여비용의 가산 또는 감액 산정을 위한 기관유형별·직종별 인력배치기준은 「노인장기요양보험법 시행규칙」 제23조 및 제24조를 따르며 이에 따라 배치한 인력을 ‘근무인원 1인’으로 계산하기 위해서는 같은 고시 제50조(근무인원) 및 제51조(근무인원수 산정방법)에 따라 종사자는 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 신고된 인력이며, 신고 당시 기재한 직종으로 해당 기관에서 휴게시간을 제외하고 월 기준 근무시간 이상 실 근무를 하여야 함. 그리고 같은 고시 제66조(인력배치기준 위반 감액)에 따라 시설급여기관이 제48조의 인력배치기준을 위반하여 운영한 경우, 수급자 전원에 대하여 결원비율(결원수)에 따라 위반기간 동안 해당하는 월의 급여비용을 감액 산정하여야 함.

사례1

A기관의 조리원 1인은 대표자의 가족으로서 재직기간 동안 하루에 2시간 정도 식재료 손질 정도만 수행하고, 나머지 시간에는 사무실에서 개인적인 일을 했음에도 A기관에서는 해당 인력이 재직기간 동안 조리원으로서 월 기준근무시간 이상 근무한 것으로 청구

사례2

B기관의 조리원 1인은 근무시간 중 조리 업무는 전혀 수행하지 않고 입소자 기저귀 케어, 빨래 등만 수행하였으며 실제 조리 업무는 같은 주간 근무자인 위생원이나 요양보호사가 수행했음에도 B기관에서는 해당 인력이 조리원으로서 월 기준근무시간 이상 근무한 것으로 청구

사례3

C기관의 조리원 1인은 해당 기관에 출근한 후 동일 법인이 운영하는 타 기관으로 이동하여 타 기관의 수급자를 위한 조리·급식 업무를 수행하였음에도 C기관에서 정상적으로 근무한 것으로 청구

관련 근거

- 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 제55조 (인력추가배치 가산) ③항에 따라 노인요양공동생활가정에서 조리원을 1명 이상 배치한 경우 가산할 수 있음. 하지만 같은 고시 제54조(급여비용 가산산정의 원칙) ①항에 따라 제55조의 인력추가배치가산을 받고자하는 장기요양기관은 제48조(인력배치기준)를 충족하여야 하며, 이때 제54조 ⑤에 따라 ‘겸직’인 직원, ‘출간휴가’ 중인직원, ‘퇴사특례’를 적용받는 직원은 그 직종의 가산 적용을 위한 근무인원수에 포함할 수 없음.
- 같은 고시 제51조(근무인원수 산정방법) ①항 근무인원 1인으로 계산하기 위해서는 직원 1인은 휴게시간을 제외하고 제49조에 따른 월 기준 근무시간 이상 신고한 직종으로 실 근무하여야 하며 ④항에 따라 「근로기준법」 제60조 제1항부터 제6항에 의한 연차 유급휴가 등은 공단 이사장이 정하는 사유에 해당하는 경우에는 근무시간으로 인정하고 있음.
- 「장기요양급여 제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 세부사항」 제12조(근무인원수 산정방법) ①항 1호 가목 “「근로기준법」 제60조 제1항, 제2항, 제4항 및 제5항, 제6항에 의한 연차 유급휴가”
- 「근로기준법」 제60조 제2항 “사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가 부여”

사례1

A기관의 조리원 1인은 2018년 ○월부터 ○월까지 A기관과 B기관에서 겸직하여 조리 업무를 수행하였음에도, A기관에서는 해당 인력이 A기관에서 전임한 것으로 신고하여 조리원 추가배치 가산금을 청구하여 지급받은 사실이 있음.

사례2

C기관의 조리원 1인은 2017년 ○월에서 2018년 ○월까지 해당 기관 인근에 소재한 다른 D기관의 조리실에서 C기관과 D기관의 조리 업무를 겸직하여 수행했으나, C기관에서는 해당 인력이 C기관에서 월 기준근무시간 이상 근무한 것으로 신고하여 급여비용을 청구

사례3

E기관의 조리원 1인은 2018년 ○월에 입사하여 재직기간이 1년 미만이고, 실제로 사용할 수 있는 연차 유급휴가가 없었음에도 2018년 ○월에 E기관에서는 종사자의 요구와 편의를 위해 대표자와 조리원이 합의하여 미리가불하는 형식으로 대표자가 임의로 연차 유급휴가 4일을 부여하였고 이 연차 유급휴가를 근무시간으로 등록하여 해당 조리원이 월 기준근무시간 이상 근무한 것으로 청구