

같이 누리는 건강보험
가치있는 건강한 삶!



장기요양요원

주요 고충 상담 사례 모음

2022. 12.

h·well

국민건강보험



요양기획실

장기요양요원의 근무환경 개선을 위하여 공단에 마련된 고충상담 전용상담창구
[033-811-2282]의 주요 상담 내용을 공유하오니 참고하시기 바랍니다.

* 근로기준, 근무환경 관련은 외부전문가(공인노무사) 검수 완료



목 차



1. 장기요양제도관련	1
2. 근로기준관련	3
3. 근무환경관련	6

<참고자료>

1. 고충상담 관련 부처별 업무 및 연락처
2. 표준임금명세서 예시
3. 장기요양기관용 표준근로계약서(재가/단기간) 예시



#급여외행위 #전문인 배상책임보험 #장기요양급여 제공기록

Q1

수급자(보호자)가 요양보호사를 가사도우미로 생각하여 업무범위에서 벗어나는 행위를 요구하는 경우

A1

- 급여외행위는 제공이 불가함을 수급자(보호자)에게 설명하고, 장기요양기관의 장에게 고충해소를 요청할 수 있습니다. 장기요양기관의 장은 장기요양요원 업무전환 등의 조치하고, 해당 수급자 또는 그 가족과 상담을 실시해야 합니다.

《급여외행위 예시》

수급자의 가족만을 위한 행위	· 동거 가족에 대한 조리, 청소, 세탁 등을無理하게 요구 · 명절 상차림, 손님 대한 식사 접대 등 특별한 조리를 요구 · 김장, 집안 경조사 지원을 요구
수급자 또는 그 가족의 생업을 지원하는 행위	· 수급자 또는 가족의 생업인 농사일 지원을 요구 · 가게 청소, 배달, 부업에 참여 등을 요구
수급자의 일상생활에 지장이 없는 행위	· 수급자 부재 시 가정을 방문하여 서비스 제공을 요구 · 잔디 깎기, 텃밭 매기 등을 요구 · 신체기능 개선을 위한 목적 외 과도한 신체접촉을 요구
※ 장기요양기관의 장이 장기요양요원에게 법적으로 금지된 급여외행위 제공을 요구하는 경우 관할 지방자치단체(특별자치시·특별자치도·시·군·구)는 지정취소 또는 업무정지명령 및 500만원 이하 과태료를 부과할 수 있음	

관련

「노인장기요양보험법」

- ▶ 제28조의2(급여외행위의 제공 금지)
- ▶ 제35조의4(장기요양요원의 보호) 제2항 제1호
- ▶ 시행령 제14조의3(장기요양요원의 보호)
- ▶ 제37조(장기요양기관 지정의 취소 등) 제1항 제3호의4
- ▶ 제69조(과태료) 제1항 제3호의2

Q2 장기요양기관이 본인부담금 면제로 수급자를 유인하는 경우

- A2** ○ 장기요양기관이 수급자의 본인부담금을 면제·감경하는 행위와 영리를 목적으로 금전, 물품, 노무, 향응, 그 밖의 이익을 제공하거나 제공할 것을 약속하는 방법으로 수급자를 장기요양기관에 소개, 알선 또는 유인하는 행위 및 이를 조장하는 행위는 위법입니다. 관할 지방자치단체(특별자치시·특별자치도·시·군·구)는 위법기관에 대하여 업무정지명령 및 벌칙(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)을 적용 할 수 있습니다.

※ 수급자 본인부담금을 종사자에게 부과 등 부당한 임금삭감은 Q6 참고

관련

「노인장기요양보험법」

- ▶ 제35조(장기요양기관의 의무 등) 제5항 및 제6항
- ▶ 제37조(장기요양요원 지정의 취소 등) 제1항 제3호의2 및 제3호의3
- ▶ 제67조(벌칙) 제2항, 제3호 및 제4호

Q3 장기요양요원이 수급자를 돌보는 과정에서 수급자가 다친 경우 그 치료비의 부담

- A3** ○ 장기요양기관은 종사자가 장기요양급여를 제공하는 과정에서 발생할 수 있는 수급자의 상해 등 법률상 손해를 배상하는 보험(전문인배상책임보험)에 가입할 수 있습니다.

※ 공단은 장기요양기관이 전문인배상책임보험을 가입하지 않은 경우 그 기간 동안 지급하는 장기요양급여비용의 10% 범위에서 감액하여 산정할 수 있음

- 따라서 장기요양기관이 전문인 배상책임보험에 가입한 경우, 업무 중 사고로 인한 치료비용은 배상보험처리하며 개인이 부담하지 않습니다. 보상범위는 가입되어 있는 보험사마다 다를 수 있으므로 장기요양기관의 장에게 사고경위를 보고하고 도움을 요청하시기 바랍니다.

	※ (사고 발생 시) 응급조치 → 의료기관 이송 → 보호자 연락 → 배상보험처리
관련	「노인장기요양보험법」 ▶ 제35조의5(보험 가입) ▶ 시행규칙 제27조의3(장기요양급여비용의 감액 기준) 「장기요양급여제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 ▶ 제68조(전문인 배상책임보험 미가입 감액)
Q4	서비스 제공 중 수급자의 사정으로 외부에서 퇴근하여 태그 종료 전송을 하지 못한 경우
A4	○ 수급자와 병원 동행 등 장기요양요원의 업무범위에 포함되는 서비스 제공 중 부득이 태그 종료 전송을 하지 못한 경우 종료 시간 전송수정으로 청구가 가능합니다. ○ 이때 반드시 실제 서비스를 제공한 시간으로 급여제공기록지를 작성하고, 해당 내용을 급여제공기록지 '특기사항'란에 기록해 주시기 바랍니다.
관련	「장기요양급여제공기준 및 급여비용 산정방법 등에 관한 고시」 ▶ 제7조(장기요양급여제공 기록)

#실업급여 #임금 #퇴직급여 #부당해고 #휴게시간

Q5

요양보호사 등 종사자가 원하지 않는데 수급자 또는 장기요양기관 사정으로 그만둬야 하는 경우 실업급여 수급자격 여부

A5

- 수급자의 병원입원, 기관의 일방적 해고 등 본인 의사와 상관없이 서비스가 중단되어 일을 그만두는 경우는 실업급여 지급요건에 해당될 수 있습니다.
- 그러나 요양보호사 등 종사자의 자발적인 이직·퇴사는 고용보험 가입기간, 평균임금, 연령 등에 따라 실업급여 수급자격이 제한될 수도 있으므로 관련부처인 고용노동부(국번없이 1350)에 문의하여 정확한 안내를 받으시길 바랍니다.

Q6

장기요양기관이 임금을 삭감·체불하는 경우 장기요양요원에 대한 급여를 공단에서 지급 가능 여부

A6

- 임금은 사용자와 근로자 간 계약체결에 의해 지급되며 공단의 직접 개입은 불가합니다. 다만 장기요양급여비용은 장기요양요원의 인건비를 포함하고 있으므로 장기요양기관은 공단으로부터 지급 받은 급여비용 중 일정비율을 장기요양요원의 인건비로 지출해야 합니다.

※ 인건비: 기본급여, 장기근속 장려금, 퇴직금 및 퇴직적립금, 사회보험부담금, 제수당 및 기타수당 등 종사자에게 직접 지급되는 정기적인 비용을 의미

* 제수당: 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일근무수당 등

* 기타수당: 명절수당, 가족수당, 성과상여금, 정액급식비, 교통비 등

	○ 또한, 2021. 11월 「근로기준법」 개정으로 사용자는 임금을 지급할 때 근로자에게 임금의 구성항목, 계산방법 등이 포함된 임금명세서를 교부해야 합니다. ※ 참고자료2: 표준임금명세서 예시 ○ 근로계약과 달리 임금을 부당하게 지급받거나 임금을 체불하는 경우는 주관부서인 고용노동부(1350)에 신고할 수 있습니다. 《임금삭감·체불 예시》 · 근로계약서에 명시한 금액보다 적은 금액으로 임금을 지급 · 지정된 날짜에 임금을 지급하지 않고 계속해서 지급날짜를 미룸 · 공휴일근무, 야간근무를 했는데 해당 근무에 대한 수당을 미지급 · 수급자가 부담해야하는 본인부담금을 종사자에게 부담시킴 ○ 근로계약서를 작성할 때 근로조건 및 임금항목을 명확하게 기재하는 경우 위와 같은 불이익을 최소화 할 수 있습니다. ※ 참고자료3: 장기요양기관 표준근로계약서(재가/단기간) 예시
관련	「근로기준법」 ▶ 제17조(근로조건에 명시) 제1항 및 제2항 ▶ 제36조(금품청산) ▶ 제43조(임금지급) ▶ 제48조(임금대장 및 임금명세서) ▶ 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ▶ 제93조(취업규칙의 작성·신고) 「장기요양급여비용 등에 관한 고시」 ▶ 제11조의2(인건비 지출비율) 제1항
Q7	장기요양기관에서 근무하다가 퇴사했을 때 퇴직금 지급대상 여부
A7	○ 「근로자퇴직급여보장법」 상 근로기간이 1년 미만, 4주간 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 퇴직금 지급대상에서 제외됩니다.

	※ 4주간 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 경우와 1주간 소정근로시간이 15시간 이상인 경우가 혼재되어 있는 경우 ▶ 총 근로기간에서 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 주를 제외한 나머지의 근무기간이 1년 이상인 경우 「근로자퇴직급여보장법」상 퇴직금 지급대상임 ○ 지급 대상이 된다면 퇴직금은 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하여야 합니다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장 할 수 있습니다. 만약 부당하게 퇴직금을 지급 받지 못 한 경우는 고용노동부(1350)에 신고할 수 있습니다.
관련	「근로기준법」 ▶ 제34조(퇴직급여 제도) 「근로자퇴직급여보장법」 ▶ 제3조(적용범위) ▶ 제4조(퇴직급여제도의 설정) 제1항, 제2항, 제3항 및 제4항 ▶ 제9조(퇴직금의 지급)

Q8 며칠만 더 근무하면 1년으로 퇴직금을 받을 수 있는 상황인데 갑자기 일방적인 해고통보를 받은 경우

A8

○ 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한)는 ‘사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 그 밖의 징벌(부당해고 등)을 하지 못한다.’라고 명시하고 있습니다.

○ 또한, 동법 제26조에 따라 사용자는 해고일로부터 최소 30일 이전에 해고를 예고해야 하며, 제27조는 해고사유 등의 서면통지가 없는 경우 그 해고는 무효라고 규정하고 있습니다.

※ 사용자가 근로자에게 해고예고를 하지 않은 경우 통상 임금의 30일분에 해당하는 해고예고수당을 지급해야 함

	○ 그러므로 근로계약과 다르게 본인의사와 상관없는 해고통보 등 부당한 처우를 받았을 경우 고용노동부(국번없이 1350)로 문의하시기 바랍니다.
관련	「근로기준법」 ▶ 제23조(해고 등의 제한) 제1항 및 제2항 ▶ 제26조(해고의 예고) ▶ 제27조(해고사유 등의 서면통지) 제1항, 제2항 및 제3항

Q9	야간근무 중 실제 휴게시간을 제공하지 않는 경우
A9	○ 근로계약 상 휴게시간임에도 불구하고 실제로 휴식을 취하지 못하고 근로를 제공한 시간에 대하여는 임금청구가 가능합니다. ○ 장기요양기관에 휴게시간 보장이나 근로를 제공한 휴게시간에 대한 임금을 요청하시고, 휴게시간 보장 요구 또는 근로제공에 대한 임금청구에도 불구하고 사용자가 이를 거부하는 경우 관련 부처인 고용노동부(국번없이 1350)로 문의하여 주시기 바랍니다.
관련	「근로기준법」 ▶ 제54조(휴게) 제1항 및 제2항

#직장내 괴롭힘 #성폭력·성희롱, 폭언·폭행 #산업재해

Q10

직장 동료로부터 이유 없는 비난·욕설을 등의 폭언이나 폭행 및 따돌림을 당한 경우

A10

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 다른 근로자에게 업무상 적정 범위를 넘어서 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(“직장 내 괴롭힘”)는 법적으로 금지되었습니다. ... ‘19. 7. 16. 일명 “직장 내 괴롭힘 금지법”이 시행

※ 상시근로자 10인 이상의 경우, 직장내 괴롭힘에 대한 취업규칙 작성하고, 관할 고용노동지청에 보고하도록 되어 있음

《직장 내 괴롭힘 예시》

- 업무와 관련도 없는 일로 비난 하며 이유 없이 욕설을 함
- 업무를 제대로 하지 못한다며 인격모독적인 발언을 하며 무시함
- 식사 시간이나 회식 등 직원들 모임에 초대하지 않고 따돌림
- 물건을 던지거나 꼬집기, 밀기 등 신체적·물리적으로 위해를 가함 0
- 사실과 다른 소문을 내고 누명을 씌워 일을 그만두도록 강요함
- 업무와 전혀 관련 없는 개인적인 일로 심부름을 시킴

- 직장에서 다른 동료로부터 괴롭힘을 당한 경우 장기요양기관의 장에게 고충해소를 요청하시기 바랍니다. 장기요양기관의 장은 사업장별 상황에 맞는 적절한 대응 조치가 필요합니다.

※ 참고 ... 한국산업안전보건공단 홈페이지/자료마당/안전보건자료실/
‘직장내괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 매뉴얼’

- 장기요양기관의 장에게 고충해소를 요청한 후에도 적절한 조치가 이뤄지지 않을 경우, 관련부처인 고용노동부(국번없이 1350)로 문의하여 주시기 바랍니다.

관련

「근로기준법」

- ▶ 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)
- ▶ 제93조(취업규칙의 작성·신고)
- ▶ 제109조(벌칙)

Q11

장기요양기관 장이 모욕감을 느끼는 발언을 수시로 하는 경우

A11

- 어떠한 이유로도 폭언·폭행행위는 용납될 수 없습니다. 고용노동부(1350)나 국가인권위원회(1331)에 민원을 제기하시기 바랍니다.

관련

「근로기준법」

- ▶ 제7조(강제 근로의 금지)
- ▶ 제8조(폭행의 금지)
- ▶ 제107조 · 제109조(벌칙)

Q12

수급자(또는 보호자)가 장기요양요원에게 폭언·폭행이나 부적절한 성적언행을 일삼는 경우

A12

- 수급자(보호자)로부터 폭언 · 폭행 · 상해 또는 성희롱 · 성폭력 등 부적절한 언행이 발생한 즉시 해당 행위를 멈출 것을 단호하게 요구합니다. 그럼에도 지속되는 경우 장기요양기관의 장에게 보고하여 고충해소를 요청할 수 있습니다.
- 장기요양기관의 장은 「산업안전보건법」 제41조에 따른 ‘고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치’ 및 동법 시행령 제41조에 따른 ‘고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치’의 의무를 부담하고 있으므로 장기요양요원이 수급자(보호자)로부터 위의 사유로 고충해소 요청을 받은 경우 업무의 전환 등 적절한 조치를 하여 장기요양요원을 보호해야 합니다.

관련

「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 대한 법률」

- ▶ 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) 제1항 및 제2항
- ▶ 제39조(과태료)

「산업재해보상보험법」

- ▶ 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)

「산업재해보상보험법 시행령」

- ▶ 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치)
- ▶ 별표3 업무상 질병에 대한 구체적인 인정 기준

「산업재해보상보험법 시행규칙」

- ▶ 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)

Q13

근무 중에 무리한 노동으로 질병이 발생하여 퇴사한 후 산재신청 가능 여부

A13

- 업무상 질병이 발생한 경우 근로복지공단을 통하여 발병한 질병과 업무의 인과관계를 인정받아야 합니다. 인정기준에 관한 구체적인 사항은 근로복지공단(1588-0075)에 문의하여 안내 받으시기 바랍니다.

관련

「산업재해보상보험법」

- ▶ 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) 제1항제2호

- (건강보험공단 고객센터) 고충상담 전용전화 033-811-2282
- (고용노동부) 근로계약과 다른 임금 지급, 임금체불, 부당해고 등 고용 상 불이익
 - ☎ 1350, 고객지원(033-769-0800) / www.ei.go.kr
 - (고용평등상담실) www.moel.go.kr ... 직장 내 성희롱·성차별 상담
 - (직장 내 괴롭힘 상담센터) ☎ 1522-9000 ... 사용자 및 동료 종사자 간 괴롭힘
- (근로복지공단) 업무상 사유에 따른 근로자 부상, 질병, 장애 산재보상 신청 등
 - ☎ 1588-0075 / www.kcomwel.or.kr
 - (근로복지넷) www.workdream.net
 - (근로자지원프로그램(EAP) 고객센터) ☎ 070-4173-3883 ... 수급자(보호자) 괴롭힘
- (국가인권위원회) 장애인인권, 노동인권, 여성인권, 노인인권, 이주인권, 성희롱 등 인권상담
 - ☎ 1331 / www.humanrights.go.kr
- (한국EAP협회) 근로자 심리상담 지원 프로그램, 마음진단, 심리치료 등
 - ☎ 1566-5228, 02-2261-0140 / www.keapa.co.kr
- (여성가족부) 여성폭력, 성폭력, 성희롱 등
 - ☎ 02-2100-6000 / www.mogef.go.kr / 지역번호+1366(24시간 상담)
 - (채팅상담) 카카오톡 검색창에 women1366으로 검색
 - (여성폭력 상담) https://www.women1366.kr/_main/main.html
- (여성인권진흥원) 성희롱·성폭력근절종합지원센터 ... 상담지원, 의료지원, 법률지원
 - ☎ 02-735-7544 / <https://www.stop.or.kr>
- (해바라기센터) 성폭력피해자통합지원센터로 성폭력·가정폭력·성매매 피해자 및 그 가족 지원
 - 365일 24시간 상담지원, 의료지원, 법률·수사지원, 심리치료지원 등의 통합적 서비스 제공
 - 권역별로 기관운영(대표번호는 없음, 지역별 연락처)
- (한국공인노무사회 노사상담센터) 산재, 퇴직금, 부당해고, 실업급여 관련 국선노무사 무료 상담
 - ☎ 02-6293-6120 (만24세 이하 상담 ☎ 1644-3119) ... 평일(10~17시, 점심12~1시 제외)
 - <https://www.kcplaa.or.kr/> > 공익활동
- (서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터) 산재, 성희롱 등 노동상담·고충·심리상담
 - (전화) 노무상담: ☎ 1544-7315 ... 매주 월, 목요일(14~18시)
 - (온라인) 노동상담 <https://www.dolbom.org>
 - (방문) 서울 은평구 통일로 480 대일빌딩 2층

□ **(장기요양요원지원센터)** 장기요양요원의 권리보호를 위한 상담지원, 교육지원 및 건강사관리업 등

- 서울시 어르신돌봄 종사자 종합지원센터 ... ☎ 02) 389-7790
- 서울시 서남어르신돌봄 종사자 지원센터 ... ☎ 02) 830-1303
- 서울시 동북어르신돌봄 종사자 지원센터 ... ☎ 02) 981-9838
- 서울시 동남어르신돌봄 종사자 지원센터 ... ☎ 02) 401-7790
- 경기도 장기요양요원지원센터 ... ☎ 031) 837-8579
- 경기도 수원시 장기요양지원센터 ... ☎ 031) 218-7816
- 부천시 장기요양요원지원센터 ... ☎ 032) 329-8663~4
- 인천광역시 장기요양 요원지원센터 ... ☎ 032) 715-5491
- 경남 중부권 돌봄노동자지원센터 ... ☎ 055) 251-8250
- 경남 동부권 돌봄노동자지원센터 ... ☎ 055) 820-8250
- 경남 서부권 돌봄노동자지원센터 ... ☎ 055) 762-8250
- 강원도 장기요양요원지원센터 ... ☎ 033)261-0211
- 울산광역시 장기요양요원 지원센터 ... ☎ 052)244-7942

《노동관계법이 궁금할 땐?》

- ▶ 고용노동부 누리집 www.moel.go.kr > 자주찾는자료실
 - 2022년 핵심만 담은 노무관리 가이드 북 및 노동관계법 준수 자가진단표
 - '22년도 기초노동법 교육자료(7가지 노른자노동법) 게시 안내
- ▶ 고용노동부 고객센터 국번없이 1350
- ▶ 고용노동부 공식 블로그 blog.naver.com/molab_suda

참고자료(2) 표준임금명세서 예시

[예시] 급여명세서 양식 - 세부항목 및 산출근거 포함

2021년 12월 급여명세서

급여유형 : 재가장기요양기관 방문요양 직종 : 사회복지사
 성명 : 홍길동 생년월일(사번) : 1962-11-08(20160002)
 지급일 : 2021-12-24

지 급 항 목

기본급	1,500,000
연장수당	100,000
야간수당	0
휴일수당	0
장기근속장려금	0
가족수당	60,000
명절수당	0
00수당	
총합	1,660,000

공 제 항 목

국민연금	23,500
건강보험	17,000
고용보험	0
장기요양보험	0
소득세	0
주민세	0
0000	
총합	70,500

지급총액 1,660,000 공제총액 70,500

*** 이체금액(실수령액) = 지급총액 - 공제총액 ***

3. 이체사항

이체은행명	은행계좌번호	이체금액(실수령액)
농협(11:중앙회)	개인정보유출방지를 위해 미표기	1,589,500

* 귀하의 노고에 진심으로 감사드립니다.

2021년 12월 급여명세서 상세

급여유형 :	재가장기요양기관 방문요양	직종 :	사회복지사
성명 :	홍길동	생년월일(사번) :	1962-11-08(20160002)
지급일 :	2021-12-24		

.....

근로일수	총 근로시간수	연장근로시간수	야간근로시간수	휴일근로시간수
20	170	10	0	0

[illegible]

※ (보건복지부 발행) 2022년 『노인보건복지사업안내 I』 붙임 2, p.378

_____ (이하 '사업주(사업주의 위임을 받은 사용자 포함)'라 함)과 _____ (이하 '근로자'라 함)은(는) 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로개시일 :

년 월 일부터

* 근로 계약 시 기한의 정함이 있는 경우에만 근로종료일 기재

2. 근무장소 : _____

* '사업주'가 지정하는 장소(단, 업무상 필요한 경우 '사업주'가 '근로자'와 협의하에 근무장소를 변경할 수 있다)

3. 근무직종 및 업무 내용

1) 직종 : _____

2) 업무내용 : _____

4. 근로시간 및 휴게시간

1) 근무형태, 근무시간, 휴게시간은 다음 각 호와 같다.

① 근무형태 : _____

② 근무시간 : _____

③ 휴게시간 : _____

2) 방문 요양보호사의 경우 근무 일정표에 따른다.

3) 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. 단, 당사자 간의 합의에 따라 1주 12시간을 한도로 근무시간을 연장할 수 있다.

5. 근무일 및 휴일

1) 근무일 : _____

2) 휴 일 : _____

① 주휴일(매주 요일)

② 근로자의 날(5.1.)

③ 「근로기준법 시행령」 제30조제2항에서 정하고 있는 공휴일 및 대체공휴일

6. 임금

1) 급여적용기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

2) 급여항목 :

○ 월급제 () (급여지급형태 V표시)

임금항목	산정시간(월)	금액
통상임금(시급)	-	
주휴수당	-	
휴일수당	_____시간	
장기근속장려금		
가족수당		
명절수당		
00수당		
00수당		
합 계		

○ 시급제 () (급여지급형태 V표시)

항 목	금 액
기본시급	

3) 위 명시된 연장, 야간, 휴일근로를 한 경우에는 해당 시간에 대해 「근로기준법」 제56조에 따라 가 산수당을 지급한다.

4) 임금지급일 : 급여는 매월 일부터 일까지 정산하여 월 일에 지급한다(휴일의 경우는 전일 또는 익일 지급)

5) 임금지급방법 : 계좌이체(등록된 본인의 예금계좌로 입금)로 지급한다.
(은행, 계좌번호 : 예금주 _____)

7. 연차유급휴가

- 1) 1년간 80퍼센트 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가를 부여한다. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만 인 경우 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 경우에는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다.
- 2) 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주어야 한다. 다만, 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 시 설 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- 3) 기타 사항은 「근로기준법」 및 「취업규칙」 등에서 정하는 바에 따른다.

8. 사회보험 적용 및 신고(해당란에 체크)

사업주는 근로자에 대하여 관계법령에 따라 사회보험을 신고한다.

☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험

9. 퇴직급여

- 1) 퇴직급여제도의 종류 : _____
- 2) 사업주는 계속근로기간이 1년 이상, 1주간 평균 15시간 이상 근무한 자가 퇴직하는 경우 그 지급 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 퇴직급여를 지급하여야 한다.
- 3) 근로자가 퇴직금을 받을 권리는 3년간 보장된다.
- 4) 퇴직금과 관련한 그 외 구체적인 사항은 「근로자퇴직급여 보장법」이 정한 바에 따른다.

10. 근로계약 해지 및 해고의 제한

「단체협약」, 「취업규칙」, 「근로기준법」 등 노동관계법령에 따른다.

11 근로계약서 교부

근로계약서 1부를 각각 작성하여 보관하도록 한다.

12 기타

이 계약서에 명시되지 않은 사항은 「단체협약」, 「취업규칙」, 「근로기준법」 등 노동관계법령에 따르며, 사업주는 근로자의 권리와 의무를 명확히 설명해야 한다.

※ (보건복지부 발행) 2022년 『노인보건복지사업안내 I』 붙임 2, p.375

※ 노인장기요양보험 홈페이지 > 알림·자료실 > 알림방 > 게시번호 60767