

2024년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영지침 건의서 (초안)

2023.05

서울시사회복지단체연대회의

서울노숙인시설협회

서울시노인복지협회

서울시발달장애인평생교육센터협의회

서울시아동보호전문기관협회

서울시우리동네키움센터협의회

서울시장애인주간보호단기거주시설협회

서울시정신요양시설협회

서울아동청소년그룹홈협의회

서울시50플러스센터협의회

서울시노인종합복지관협회

서울시사회복지관협회

서울시아동복지협회

서울시장애인복지관협회

서울시장애인직업재활시설협회

서울시지역아동센터협의회

서울정신재활시설협회

서울시가족센터협회

서울시니어클럽협회

서울시사회복지사협회

서울시여성폭력피해지원시설협의회

서울시장애인복지시설협회

서울시재가노인복지협회

서울시한부모가족복지시설협회

서울지역자활센터협회

(가나다순 24개 단체)

목 차

구분	내용	페이지
건의안건	1. 물가상승률을 반영한 적절한 임금 보장	2
	2. 사회복지시설 종사자 복지수당 신설	3
	3. 근로기준법 준수를 위한 법정 수당 지급 대책 마련	4
	4. 비정규직의 구체적인 처우개선 대책 마련	5
	5. 사회복지사 외 직종에 대한 승진체계 마련	6
	6. 사무원 등 복지행정직 도입 요구	7
	7. 시설장 및 실무자급 종사자의 처우개선 정책	8
	8. 서울시 단일임금 및 처우개선 정책 동일 적용 및 확대	9
별첨 1.	직능단체별 처우개선 요구서	10
	▶ 노인복지분야	12
	▶ 아동·청소년복지분야	28
	▶ 여성·가족복지분야	38
	▶ 장애인복지분야	46
	▶ 정신건강분야	64
	▶ 지역복지분야	70

2024년 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영지침 건의서(초안)

서울시사회복지단체연대회의에서는 24개 직능협회별 의견수렴 과정을 거쳐 아래와 같이 사회복지시설의 임금과 운영지침에 관한 건의서를 제출하오니, 2024년도 서울시 사회복지시설 운영 및 처우개선 정책 방향에 적극 반영하여 주시기를 바랍니다.

물가상승률을 반영한 적절한 임금 보장

- 서울시의 노력에도 불구하고 2021년~2023년 3년간 물가상승률에 못 미치는 임금 인상률 적용은 고물가 대비 실질적으로는 종사자의 소득 감소로 체감되고 있음. 근로 의욕을 향상시키고 장기근속을 유지하기 위해서는 현실적인 임금 인상이 필요함.
 - 임금인상률 대비 물가상승률(통계청 자료 기준) 비교

연도별	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
평균인상률	3.63%	3.81%	3.97%	4.17%	2.05%	3.88%	0.90%	1.4%	1.7%
이용시설	3.36%	3.67%	3.71%	4.12%	2.06%	3.89%	0.90%	1.4%	1.7%
생활시설	4.18%	4.78%	5.27%	4.28%	2.04%	3.87%	0.91%	1.4%	1.7%
공무원 인상률	3.8%	3%	3.5%	2.6%	1.8%	2.8%	0.9%	1.4%	1.7%
물가상승률	0.7%	1.0%	1.9%	1.5%	1.9%	0.4%	2.5%	5.1%	3.5%

- 정액급식비 2016년 생활시설 월6만원→월10만원, 이용시설 월7만원→월10만원 인상 이후 8년째 동일 금액 지급. 공무원 정액 급식비는 월14만원으로 이에 상응하는 인상을 요구함.

세부 요구안

- 물가 상승률에 상응하는 기본급 인상
- 정액급식비(월14만원) 인상

2

사회복지시설 종사자 복지 수당 신설

- 단일임금체계 완료와 지속적인 후생복지제도 추진에도 불구하고 여전히 사직·이직에 대한 고민이유와 업무관련 스트레스 1순위가 보수수준 및 업무강도로 조사됨.(서울시사회복지사협회, 2022년 근로실태조사). 이를 극복하기 위한 보상체계 마련을 요구함.
- ex) 경기도의 경우 처우개선 수당(월5만원), 직능별로 특수근무수당 지급. 별도 수당합계 월10만원~월34만원까지 지급되고 있음.

시설종류	지급액(천원)	
	5년 미만	5년 이상
사회복지관	100	150
노숙인 자활,이용시설	100	150
노숙인 재활요양시설	240	290
광역자활, 지역자활센터	100	150
노인요양시설, 노인양로시설	150	200
시군실버인력뱅크, 시군시니어클럽, 시군노인상담센터, 노인돌봄수행기관, 노인복지관	100	150
장애유형별 거주시설, 장애인공동생활가정, 피해장애인쉼터	200	250
경기도 수어통역센터 지역지원본부, 경기도 장애인생산품판매시설, 장애인생활이동지원센터, 수어통역센터, 장애인재가복지시설, 장애인복지관(도립), 장애인권익옹호기관	100	150
장애인직업재활시설	100	150
가정폭력피해자보호시설, 성폭력피해자보호시설, 성매매피해자지원시설(일반, 외국인, 그룹홈), 여성긴급전화 1366센터	200	250
가정폭력상담소, 성폭력상담소, 성매매피해상담소, 성매매피해자자활지원센터	50	50
한부모가족복지시설	150	200
자활지원센터	50	50
건강가정 및 통합센터, 다문화가족지원센터	100	100
폭력피해이주여성보호시설	200	250
양육시설, 일시보호시설, 보호치료시설, 공동생활가정,	150	200
지역아동센터, 가정위탁지원센터, 아동보호전문기관, 다함께돌봄센터, 아동상담소, 자립지원전담기관	100	150
한센주거복지시설	150	200
정신요양시설	150	200
정신재활시설(이용/생활)	100/150	150/200
정신재활 종합시설(이용/생활)	100/150	150/200
청소년쉼터	150	200
청소년회복지원시설	150	200
청소년자립지원관	100	150

세부 요구안

■ 서울시 사회복지시설 종사자의 복지 수당 신설

3

근로기준법 준수를 위한 법정 수당 지급 대책 마련

- 시간외근무수당 지급 기준이 마련되어 있으나 직능별로 적용범위가 상이함. 총괄예산의 경우 인건비, 운영비가 부족할 경우 실제 시간외가 발생하더라도 관련 수당을 지급하기 어려움. 동일한 적용 및 실제 지급이 가능하도록 하는 예산 마련이 필요함.

- 관공서 공휴일에 따른 휴일을 적용하는 월의 경우 시간외근무시간을 초과함에 따라 별도 휴일근무수당 예산 확보가 필요. 직능별로 상이함에 따른 형평적인 지급이 가능하도록 별도 예산 확보를 요청함.

- 근로기준법에 의거 발생한 연차유급휴가를 사용하지 않을 경우 미 사용 연차유급휴가일수에 해당하는 수당을 청구할 수 있음. 사회복지시설에서는 자부담 외에는 보조금으로 집행할 수 있는 기준이 없어 해당 건에 대한 시설 부담이 발생하고 있음. 국가재정 및 기금 운영기관에서도 연가보상체계가 있음으로 사회복지시설의 노무부담 해소를 위해 연가보상비를 지급할 수 있도록 제도 마련 건의
 - 공무원 수당 등에 관한 규정 제18조의5 연가보상비 기준에 따라 연가보상비 지급
 - 별정직우체국직원 인사규칙 제27조의2 연가계획 및 승인 5항에 따라 연가보상비 지급

세부 요구안

- 시간외근무의 직능별 동일 기준 적용 및 예산 확보
- 휴일근무수당 예산 확보
- 연가보상비 지급 기준 마련(최대 지급일수, 지급시기 등)

4

비정규직의 구체적인 처우개선 대책 마련

- **경력인정의 문제** : 사회복지시설 관리안내 및 서울시 처우개선 계획의 경력기준에 따르면 사회복지시설 설치 근거 법령 또는 개별 시설 지침에 따른 고유사업 수행 및 인적기준을 충족시키기 위해 채용된 자에 한해 경력인정 100%를 하고 있으며 이에 대한 직접적인 영향을 받는 이해관계자는 바로 비정규직임. 이로 인해 비정규직 경력인정 해석이 모호해지고 그로 인한 차별의 발생이 우려 되며, 해석의 어려움에 따른 현장의 혼란을 야기하고 있음.

서울시 사회복지시설 종사자 경력인정 기준(2023)

1. 사회복지시설*에 근무한 경력(100%)

→ 법령 또는 지침이 신설 또는 개정되어 신규로 사회복지시설로 규정되는 경우, 법령에 규정된 다음연도의 1월 1일부터 근무경력을 인정함

* 사회복지시설 : 보건복지부 '사회복지시설 관리안내'에서 사회복지시설의 종류로 열거한 시설
→ 사회복지시설 설치 근거 법령 또는 개별 시설 지침에 따른 고유사업 수행 및 인적기준을 충족시키기 위해서 채용된 자에 한하며, 정규직 여부와 무관하게 동일한 경력으로 인정

- 사회복지시설 관리안내 비정규직 차별 문제의 시정을 위해 관계법령 등 준수 명시되어 있음

- **비정규직의 실태파악 부재** : 직능별, 시설별 혹은 사업별로 양산되는 비정규인력에 대한 실태파악이 정확하고 구체적으로 이뤄진 자료가 부재함. 정확한 규모와 인원을 파악하고 이에 대한 대책 마련의 노력이 필요함. 처우개선 정책 설계 및 장기적인 로드맵을 마련하고 실제적인 개선을 요청함. 이를 매년 발표하고 있는 서울시 처우개선 및 운영계획에 명시하여 실행해 주기를 바람.

- **체감할 수 있는 처우개선(안) 시행** : 장기적인 처우개선 계획을 바탕으로 실제적으로 체감할 수 있는 당해연도 집행 가능한 처우개선 정책 및 수단 등을 마련해 줄 것을 요청함.

세부 요구안

- 사회복지시설의 직능별, 직종별 비정규직(사업비인력 등) 실태조사 실시
- 비정규직에 대한 처우개선 정책 설계 및 로드맵 제시
- 동일한 경력인정 적용 및 실질적인 보상체계 마련(별도 수당 공통 지급 등)

5

사회복지사 외 직종에 대한 승진체계 마련

□ 서울시 단일임금체계 적용에 따른 사무직, 관리직에 대한 별도 승진체계가 명시되지 않음. 반면, 보건복지부 인건비 가이드라인에는 사회복지 이용시설의 사회복지외 직종에 대한 별도 직급별 승진제도가 마련되어 있어 지속적인 문제제기가 있었던 바, 관련 제도 마련을 건의함.

- 보건복지부 사회복지이용시설(사회복지외 직종) 기본급 권고 기준 별도. 의료직, 사무직, 관리직 1급~4급으로 구분 관리
- 보건복지부 사회복지이용시설(사회복지외 직종) 승진 최소 소요연한

직급	3급	2급	1급
연한	4급으로 만4년(5년차)이상	3급으로 만6년(7년차)이상	2급으로 만8년(9년차)이상

세부 건의사항

- 사회복지사외 직종(사무직, 관리직 등)의 별도 기본급 기준(1급~4급) 명시
- 급수 체계, 관련 직종, 승진 최소 소요연한 기준 마련

6

사무원 등 복지행정직 도입 요구

- 사무원 등 복지행정을 담당하는 인력은 사회복지서비스를 전문적으로 생산하여 전달하는 전문인일 뿐만 아니라 사회복지 행정을 움직이는 중요한 인적자원임. 사회복지현장은 최근 급변하고 있는 보조금 관리에 관한 법률, 중대재해처벌법 등의 적용과 더불어 행정사무감사, 자치구지도점검, 법인시설위탁, 시설관리 등 점차 복잡해지는 행정을 요구 받고 있음.
- 서울시 단일임금 적용 과정에서 보건복지부 기준 국비시설의 경우 사무원 배치는 생활지도원 및 사무원으로 이용시설 5급과 동일기준임. 단일임금체계 적용에 따라 생활지도원은 5급, 사무원은 관리직과 비교함에 따라 동일급수로 적용불가에 대한 문제제기가 지속적으로 발생하고 있음.
- 일부 사회복지시설에서는 인력부족으로 인해 동일 업무, 동일 기준으로 채용하여 사무원 인력으로 배치하고 있어 이에 대한 현실반영 또한 필요함.
 - 사회복지사 자격 필수요건으로 채용되는 인력 다수
 - 복잡해지는 행정에 대한 요구와 책임은 늘어나는데 비해 처우는 낮다는 문제 제기
- 사무원을 복지행정직(안)으로 도입하고 이에 대한 처우 및 업무 재조정에 대한 분석이 필요함.
 - 단순행정 및 총무에 대한 기준(행정사무의 범위 기준 마련)
 - 복잡한 복지행정에 따른 인적기준과 처우 마련(5급 복지행정직(안) 도입) 요구
 - 기존 사무원에 대한 복지행정직(안)으로 개편 적극 추진

세부 요구안

- 복지행정/단순행정사무의 범위 분석, 권한과 책임에 따른 처우개선 요구
- 5급 복지행정직 도입 요구
- 기존 사무원 등 복지행정직(안)으로 개편안 마련

7

시설장 및 실무자급 종사자의 처우개선 정책 마련

- 사회복지시설은 근로기준법과 보조금 관리에 관한 법률, 중대재해처벌법 등 다양한 법률적 영향을 받고 있으며, 이는 시설운영과 노무적인 부담이 가중되고 있음을 나타냄. 이와 관련한 시설장의 처우개선에 대해 지속적으로 요구되고 있음. 또한 복잡한 노무관계에 대한 지원을 요구하는 목소리도 높음.

- 소규모 및 생활시설의 경우 시설장이 실제적인 돌봄과 휴일근로 등에 투입되기도 하여 이에 따른 보상체계가 필요하며, 시설장의 시간외 근무 현황을 파악하고 대책안 마련을 건의함.

- 한 분야에서 오랫동안 근무하며 전문성과 경험을 갖추어 안정적인 복지실천을 꾀하고, 주요 인적자원의 이탈방지와 장기근속을 위한 기반을 조성하기 위해 실무자급 종사자에 대한 처우개선 정책 마련을 요구함.
 - 5급으로 최소한 5년 근무 시 4급으로 승진하는 제도 도입
 - 보건복지부 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 당연승진제도 준용
 - 종합건강검진비 지원사업, 20대 종사자 지원방안 마련과 시설 경력 5년에서 3년, 매 4년에서 2년으로 제도 개선 필요

세부 건의사항

- 관리자수당 정액지급에서 정률지급으로 변경
- 복잡한 노무문제 지원 공익노무사제도 마련
- 돌봄업무 및 휴일근로를 하는 시설장에 대한 보상체계 마련
- 5급에서 최소한의 근무시 4급으로 승진하는 제도 도입
- 종합건강검진비 20대 지원 포함, 시설 경력 3년, 매 2년으로 제도 개선

- 서울시 사회복지시설 종사자 처우개선 및 운영계획과 관련하여 아동그룹홈, 지역아동센터, 우리동네키움센터는 시설 특수성을 고려 별도 계획을 수립 추진한다는 단서조항으로 인해 일부 상이하게 적용하고 있음. 서울시 단일임금체계의 취지에 따라 관련 단서조항을 삭제하고 동일하게 적용될 수 있도록 제고 바람.
- 서울형 인증 어르신데이케어센터, 노인의료복지시설의 맞춤형 복지포인트 지급, 서단체연수지원사업 참여 등 처우개선이 일부 적용되었음. 이처럼 장기적인 처우개선 정책방향을 마련하고 점진적으로 확대될 수 있는 방안을 요구함.
 - 서울형 좋은돌봄 인증 데이케어센터는 2009년부터 운영보조금이 동결되어 부족한 예산 규모이며, 사회복지사들은 서울시 처우개선 계획에 따른 인건비 지급기준, 요양보호사를 비롯한 대부분의 종사자들은 '서울형 생활임금 기준'에도 못 미치는 처우를 받고 있는 상황임.
 - 노인요양시설의 경우 일부 시설에 처우개선비가 지급되고 있으나, 처우개선 지급시설과 비 지급 시설간 임금격차가 발생하며 이는 근로의욕 저하를 초래함.
- 서울시 조례 등에 의해 설치된 발달장애인평생교육센터, 50플러스센터 등 사회복지 시설에 포함 되지 않는 비법정시설에 대한 처우개선 정책이 필요함.
 - 이직률의 높아짐에 따른 질 높은 서비스 제공의 어려움 초래
 - 법적 근거 명확화, 지원정책의 마련 필요

세부 건의사항

- 아동그룹홈, 지역아동센터, 우리동네키움센터의 동일한 임금체계 적용
- 서울형 인증 데이케어센터, 노인의료복지시설의 처우개선 정책 방향 설정 및 단계적 확대
- 서울시 조례 등에 의한 시설의 처우개선 정책 방향 설정 및 단계적 확대