

## 제 109 차 이 사 회 회 의 록

일 시 : 2021년 09월 14일 18시 00분 ~ 19시 00분

장 소 : 부산시 북구 만덕대로 56 덕천교회 7층 당회실 (덕천동)

제적이사 : 총 8명 중 5명 참석 (이사 5명, 감사 1명)

- 안 건 : 1. 시설별 2021년 추가경정 예산  
2. 운영규정 개정안 및 취업규칙 신설안  
- 로템노인요양원 운영규정 개정안  
- 로템제가노인지원센터 취업규칙 신설안  
- 만덕종합사회복지관 운영규정 개정안  
3. 임원 선임(외부 감사)

- 대표이사 김정년 목사 : 기도 후

이사 5명 참석으로 개회 성수가 됨으로 개회를 선언하다

- 서기 박종건 이사 : 전 회의록을 낭독하고 의견을 묻다.

- 강가환 이사 : 전 회의록을 원안대로 받기를 동의하다.

- 김종환 이사 : 제청하다.

- 대표이사 : 전 회의록을 원안대로 받자는 안에 이사 전원이 찬성하다.

### 제1안 : 시설별 2021년 추가경정 예산안 심의

- 대표이사 : 본 안건은 법인이 운영하는 시설들의 2021년도 추가경정 예산안에 대한 것으로, 자세한 내용은 해당 시설장으로부터 차례대로 설명을 듣고 일괄 심의한 후 질문을 받도록 하겠다.

시설의 2021년도 추가경정 예산안을 설미자 원장, 정신모 관장과 김소덕 원장, 재정비 원장이 차례대로 보고하다(주요 개정내용은 아래와 같다).

= 주 요 개 정 내 용 =

- 설미자 원장 : 로템노인요양원의 2021년 1차 추가경정 세입세출 예산을 2,428,352,000원에서 2,418,207,000원으로 편성하다. 주요 개정사유로 세입에서 기초생활수급자 입소 인원의 감소로 보조금수입이 감소하고 청년 추가고용장려금 지원 기간의 연장으로 잠수입은 증가하며 전년도 이월금은 실제 이월금 반영하여 편성하다. 세출에서는 재산조성비를 목간 전용하고 사업비 및 예비비를 감액함을 설명하다.
- 설미자 원장 : 로템재가노인지원센터의 2021년 1차 추가경정 세입세출 예산을 955,599,000원에서 958,452,000원으로 증액하여 편성하다. 주요 개정사유로 세입에서 방문요양인원의 감소로 입소자 부담금수입은 감소하나 2020년 장기요양기관 평가 최우수 인센티브수입과 가산금수입으로 요양급여수입은 증가하고 전년도 이월금은 실제 이월금 반영하여 편성하다. 세출에서는 사무비는 증액하고 재산조성비는 감소함을 설명하다.
- 정신모 관장 : 만덕종합사회복지관의 2021년 2차 추가경정 세입세출 예산을 각각 3,294,249,000원에서 3,268,222,000원으로 감액하여 편성하다. 그 사유로는 세입에서 노인사회활동지원사업 보조금의 추가 지원으로 보조금수입이 증가하고 전년도 이월금도 확정됨을 설명하다. 세출에서는 사무비 및 재산조성비는 감소하고 사업비는 증가함을 보고하다.
- 정신모 관장 : 만덕장애인주간보호센터의 2021년 2차 추가경정 세입세출 예산을 각각 126,332,000원에서 136,985,000원으로 증액하여 편성하다. 그 사유로는 코로나19 확산 방지를 위하여 일일 이용인원이 제한되어 이용자가 감소함으로 사업수입은 감소하나 종사자 추가 지원에 따라 보조금수입은 증가하다. 세출에서도 추가 인력 채용으로 인건비와 재산조성비가 증가하고 사업비는 감소하여 편성함을 설명하다.



— 김소덕 원장 : 로템직업재활센터의 2021년 3차 추가경정 세입세출 예산은 1,086,930,000원에서 1,074,730,000원으로 감액하여 편성하다. 주요 개정사유로 세입에서는 코로나19 확산 방지를 위하여 이용자를 분산하여 운영하고 있어 중식비 지원금이 줄어들며 보조금수입이 감소하나 화재보험 보상금이 당초 예상보다 증가하여 잡수입이 증가하다. 세출에서는 직원 변동 및 중식 일수 감소로 인건비 및 사업비가 각각 감소하고 예비비는 조정하여 편성함을 설명하다. 수익금 사용은 올해 초의 기존 승인 계획대로 직원들의 야간·휴일·연장 근로수당과 근로자 임금, 훈련장애인 훈련수당, 원자재구입비, 직업재활사업 수행에 필요한 일반관리운영비와 영업홍보활동비, 직업적응 및 재활사업비, 작업장 환경 개보수 등에 사용할 계획임을 보고하다. 특히, 작업장 환경 개보수의 구체적을 계획으로는, 외부 현장에서 소독방역과 청소 작업을 마친 후 복귀하여 깨끗이 씻을 수 있는 샤워실을 설치하며, 시설 노후화로 인해 누수가 있고 낡은 곳을 수리하는 등 전반적인 작업장 환경을 개선하는 데 사용하고자 함을 설명하다.

— 제정미 원장 : 북구 다함께돌봄센터 만덕아이꿈자람터의 2021년 2차 추가경정 세입세출 예산은 91,886,000원에서 102,389,000원 증액하여 편성하다. 세입과 세출에서 한시적 돌봄교사의 지원으로 각각 보조금수입 및 인건비가 증가하고 그 외 개정사유를 자세하게 설명하다.

— 대표이사 : 각 시설들의 추가경정 예산안에 대한 이사들의 의견을 묻다.

— 곽태영 상임이사 : 시설의 추가경정 예산안은 시설에 지원되는 보조금 변동 등으로 편성하는 경우 많은 것을 참고로 설명하다.

— 박종건 이사 : 코로나19로 인해 어려운 시기에도 각 시설들이 잘 운영해 가고 있는 것으로 보인다. 장애인주간보호센터와 아이꿈자람터의 돌봄 영역에서 추가로 인력이 지원되어 배치됨은 매우 고무적인 것으로, 인력이 충원된 만큼 돌봄 서비스 질을 보다 향상시켜 주기를 각 시설에 당부하다.

— 강가환 이사 : 로템직업재활센터의 경우 법인 건물 1층과 2층에서 운영하고 있는데 건물이 오래되어 누수 및 노후로 수리할 곳이 점점 많아 질 것으로 예상되며, 이용자와 직원들의 안전을 위해서 각별히 신경을 써야 할 부분으

로 보여진다. 또한, 소독방역과 청소라는 사업의 특성상 샤워실 등의 편의시설 설치하는 반드시 필요하다고 보여지므로 수익금 승인에 동의하다.

— 곽태영 상임이사 : 오랜기간 코로나19가 지역사회에 지속되고 있는 힘든 상황에서도 각 시설들이 원활하게 운영을 잘하고 있다. 직원들의 노고와 법인 임원들의 도움에 감사를 표하다.

복리후생

— 김용순 감사 : 아이꿈자람터의 한시적 돌봄교사의 지원 이유에 대하여 질문하다.

— 제정미 원장 : 학교의 휴업 연장으로 이용아동의 돌봄시간이 늘어남으로써 기존 인력으로는 어려움이 있어 추가 돌봄교사가 지원되고 기간은 6개월임을 설명하다.

— 강가환 이사 : 이번 추경예산을 보니 각 시설별 운영의 필요에 맞게 예산과 목별로 적절하게 편성한 것으로 보여진다.

— 김동환 이사 : 각 시설의 추경예산안과 직업재활센터 수익금 사용 승인에 동의하다.

— 박종건이사 : 위 의견과 예산안에 동의하다.

— 강가환 이사 : 제청하다.

— 대표이사 : 이번 심의 안건의 가·부를 물으니, 이사들이 만장일치로 찬성하여 가결되었음을 선언하다.

## 제2안 : 운영규정 개정안 및 취업규칙 신설안 심의

— 대표이사 : 이번 심의 안건은 운영시설별 운영규정 개정에 관한 사항으로, 자세한 내용은 해당 시설장이 설명한 후 질문을 받고 심의하겠다.

— 설미자 원장 : 로텐노인요양원에서 개정하고자 하는 운영규정은 시설운영위원회 규정 제4조(위원회의 구성), 제9조(회의 공개의 제한)과 보수규정 제4조



(임금 구성) 제5항, 제62조(휴직기간과 만료) 제1항 6호를 개정하고, 복무규정 제49조(연차유급휴가의 사용촉진) 제3항과 복무규정 제64조의 3(가족돌봄휴가), 제64조의 4(육아기 근로시간 단축)을 신설하고자 한다. 개정하고자 하는 사유는 사회복지사업법, 근로자퇴직급여보장법 및 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등을 각각 현실에 맞게 반영하고자 함을 설명하다(자세한 내용은 붙임과 같다).

설미자 원장 : 로템제가노인자원센터에서는 고용노동부 지도점검에서 지적된 바에 따라, 현재 로템노인요양원과 통합되어 있는 취업규칙에서 기관 명칭을 분리하고자 한다. 주요내용으로 복무관리규정과 인사관리규정의 필수내용을 센터에 맞게 변경 및 신설하고자 함을 설명하다(자세한 내용은 붙임과 같다).

정신모 관장 : 만덕종합사회복지관에서는 근로기준법, 지방공무원 복무규정 및 공무원수당 등에 관한 규정을 준용하여 복무관리규정 제46조(연가계획 및 허가) 제6항과 제52조(생리휴가)를 개정하고자 한다. 또한, 보건복지부 사회복지시설 관리안내 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률을 준용하여 인사관리규정 제21조(채용제한)를 개정하고자 함을 자세하게 보고하다(자세한 내용은 붙임과 같다).

대표이사 : 위 개정안에 대한 이사들의 의견을 묻다.

강가환 이사 : 현재의 관련 법과 지침 준용하여 운영규정 개정하거나 신설하는 것으로 보여지므로 위 안에 동의하다.

김동환 이사 : 제청하다.

대표이사 : 이번 심의 안건의 가·부를 물으니, 이사들이 만장일치로 찬성하여 가결되었음을 선언하다.

### **제3안 : 임원 선임(외부 감사 1명)**

대표이사 : 본 안건은 법인의 임원인 감사의 선임과 관련된 사항으로, 법인정관 제16조(임원의 선임)에 의하면 이사 및 감사는 이사회에서 선출해야 하고, 제18조(임원의 임기 등)에서는 임기가 만료되는 임원의 경우 후임자를 임

기만료 1개월 이전에 선임해야 한다고 명시하고 있다. 이와 관련한 자세한 내용은 팍태영 상임이사로부터 설명을 듣도록 하겠다.

- 팍태영 상임이사 : 법인 임원 중 감사에 대한 선임 권으로, 현재 우리 법인의 외부 감사인 정태윤 감사가 2021년 10월 25일자로 임기가 만료된다. 외부 감사 선임 배경 및 절차에 대하여 자세하게 설명하면, 외부 감사의 경우 사회복지사업법 제18조 7항에 따라 감사 중 1명은 법률 또는 회계에 관한 지식이 있는 사람 중에서 선임하여야 한다고 규정되어 있다. 선임 절차는 사회복지사업법 시행령 제10조에서 직전 3회계연도의 세입결산서에 따른 세입의 평균이 30억원 이상인 사회복지법인은 주무관청의 추천을 받아 주식회사의 외부감사에 관한 법률 제3조 제1항에 따라 감사인에 속한 사람을 감사로 선임하도록 하고 있다. 우리 법인이 이에 해당되며, 주무관청인 북구청에서 아래와 같이 외부 감사를 추천 받는다.

= 추 천 사 항 =

소속	성명	생년월일	자격	비고
남경회계법인	정태윤		공인회계사	

- 대표이사 : 위 추천 감사에 대한 이사들의 의견을 묻다.
- 팍태영 상임이사 : 우리 법인에서 지난 2년간 감사로 활동하시고 사회복지법인과 시설에 대한 이해도 깊으며 다양한 분야의 감사 경력이 있으므로 전문 감사로 적합하다도 보여진다.
- 강가환 이사 : 위 의견과 추천 감사에 동의하다.
- 박종건 이사 : 제청하다.
- 대표이사 : 이번 안의 가·부를 물으니, 이사들이 만장일치로 찬성하여 가결되었음을 선언하다.

- 대표이사 : 이사들의 참석과 활발한 의견 개진을 통해 이사회가 잘 마무리된 것에 대하여 감사 인사를 하고, 상정된 안건에 대해 모두 가결되었음을 선포하다.
- 박종건 이사 : 회의록을 낭독하고 이사 전원이 기명날인하다.
- 대표이사 : 기도 후 폐회를 선언하다.

대표이사  김 경 남 (인) 이 사  박 종 건 (인)

상임이사  박 태 명 (인) 이 사  김 등 환 (인)

이 사  강 가 호 (인) 감 사  김 용 운 (인)

2021년 09월 14일

사회복지법인 로템복지재단





◇ 붙임 1-1 : 로덴노인요양원 운영규정 개정(안)

개정대상 운영규정	시설운영위원회 규정 제4조 및 제9조
개정사유	사회복지사업법 제36조(운영위원회) 규정 준용
개정 전	개정 후
<p><b>제4조 (위원회의 구성)</b></p> <p>① 위원회는 위원장 및 원장 각 1인을 포함하여 5인 이상 15인 이하의 위원으로 구성한다. (2019. 12. 18. 개정)</p> <p>② 위원회의 위원은 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중에서 원장의 추천을 받아 관할 구청장이 임명 또는 위촉한다. 다만, 제4호에 해당하는 자의 경우에는 원장의 추천을 받지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 시설거주자 또는 시설거주자의 보호자 대표</li> <li>2. 지역주민</li> <li>3. 후원자 대표</li> <li>4. 관계공무원</li> <li>5. 시설직원</li> <li>6. 기타 시설운영에 관하여 전문적인 지식과 경험이 풍부한 자</li> </ol> <p>③ _____</p> <p>④ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있고, 보궐위원의 임기는 전임자의 잔임기간에도 불구하고 3년으로 한다. 다만 공무원인 위원의 임기는 그 직에 재직하는 기간으로 한다.</p> <p><b>제9조 (회의 공개의 제한)</b></p> <p>위원장은 필요하다고 판단될 때에는 그 회의의 공개를 제한할 수 있다.</p>	<p><b>제4조 (위원회의 구성)</b></p> <p>① 위원회는 위원장을 포함하여 5인이상 15인 이하의 위원으로 구성한다.</p> <p>② 위원회의 위원은 다음의 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 관할 시장·군수·구청장이 임명하거나 위촉한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 시설의 장</li> <li>2. 시설 거주자 대표</li> <li>3. 시설 거주자의 보호자 대표</li> <li>4. 시설 종사자의 대표</li> <li>5. 해당 구 소속의 사회복지업무를 담당하는 공무원</li> <li>6. 후원자 대표 또는 지역주민</li> <li>7. 공익단체에서 추천한 사람</li> <li>8. 그 밖에 시설의 운영 또는 사회복지에 관하여 전문적인 지식과 경험이 풍부한 자</li> </ol> <p>③ _____</p> <p>④ 위원의 임기는 3년으로 하되, 보궐된 위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.</p> <p><b>제9조 (회의 공개의 제한)</b></p> <p>회의는 시설생활자, 시설종사자 등에게 공개를 원칙으로 한다. 다만, 위원장이 개인정보보호 등 불가피한 사유가 있다고 판단될 때에는 그 회의의 공개를 제한할 수 있다. 이 경우 비공개 사유는 공개해야 한다. (2021.09.15. 전부개정)</p>
개정대상 운영규정	보수규정 제4조 제5항 전부 개정
개정사유	근로자퇴직급여 보장법 반영한 퇴직금 1년 단위 중간정산 내용삭제 및 중간정산 신청절차 내용 추가
개정 전	개정 후
<p><b>제4조 (임금구성)</b></p> <p>⑤ 퇴직금은 직원의 신청에 의해 1년 단위로 중간정산하는 것을 원칙으로 한다(단, 퇴직연금에 가입하여 운영할 경우에는 퇴직연금규정에 따른다).</p>	<p><b>제4조 (임금구성)</b></p> <p>⑤ 퇴직금 중간정산 필요시 근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조 중간정산 사유에 해당되어야 하며 퇴직연금가입 금융기관을 통해 신청할 수 있다.</p>



◇ 붙임 1-2 : 로템노인요양원 운영규정 개정(안)

개정대상 운영규정	복무규정 제49조	
개정사유	현행 근로기준법 제61조 규정 반영	
개정 전		개정 후
제49조 (연차유급휴가의 사용촉진)		제49조 (연차유급휴가의 사용촉진)
① _____		① _____
② _____		② _____
③ 신설		③ 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 연차유급휴가 사용촉진은 다음 각호에 따른다.
		1. 근로자의 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일이내에 근로자 별로 사용하지 아니한 휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 통보하도록 서면으로 촉구함. 다만, 서면촉구 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월전을 기준으로 5일이내에 촉구함.
		2. 근로자가 시기지정을 하지 아니한 경우에는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월전까지 시설에서 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보함. 단 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일전까지 서면으로 통보함.
개정대상 운영규정	복무규정 제62조 일부 신설	
개정사유	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정안 반영	
개정 전		개정 후
제62조 (휴직기간과 만료)		제62조 (휴직기간과 만료)
① _____		① _____
1. _____		1. _____
2. _____		2. _____
3. _____		3. _____
4. _____		4. _____
5. _____		5. _____
6. 생후 3세미만의 영아를 가진 직원이 그 영아의 양육을 요하는 때		6. 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 직원이 그 영아의 양육을 요하는 때

◇ 붙임 1-3 : 로텐노인요양원 운영규정 개정(안)

개정대상 운영규정	복무규정 제64조의3, 제64조의4 신설
개정사유	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정안 반영
개정 전	개정 후
신설	<p><b>제64조의 3(가족돌봄휴가)</b></p> <p>① 시설은 직원의 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 법률에서 정하는 경우 제외)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만 직원이 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</p> <p>② 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제2호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 직원의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있다. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.</p> <p>③ 시설은 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 이유로 해당 사원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함된다. 다만, 근로기준법상 평균임금 산정 기간에서는 제외한다.</p> <p>⑤ 그 외 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 관련법령에 따른다.</p>
신설	<p><b>제64조의 4 (육아기 근로시간 단축)</b></p> <p>① 시설은 직원이 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 함)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 시설이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 직원과 협의하여야 한다.</p> <p>③ 시설이 제1항에 따라 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고, 35시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 직원이 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤ 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있으며, 이 경우 1회의 기간은 3개월 이상(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 근로계약기간)이 되어야 한다.</p> <p>⑥ 회사는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 사원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦ 회사는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 사원을 육아기 근로시간 단축전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑧ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 남녀고용평등법에 따른다.</p>



◇ 부임 2-1 : 로템재가노인지원센터 취업규칙 신설(안)

개정대상 운영규정	복무관리규정																						
개정사유	현재 시설과 통합한 취업규칙 운영을 노동부 지도점검 지적에 따른 분리 운영 기관명칭 분리 및 필수내용 일부 변경																						
개정 전		개정 후																					
<b>제1조(목적)</b> 이 규정은 사회복지법인 로템복지재단의 정관에서 규정하도록 위임한 <u>로템노인요양원 및 로템재가노인지원센터</u> (이하 '시설'이라 한다) 직원의 복무에 관한 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.		<b>제1조(목적)</b> 이 규정은 사회복지법인 로템복지재단의 정관에서 규정하도록 위임한 로템재가노인지원센터(이하 '시설'이라 한다) 직원의 복무에 관한 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.																					
<b>제11조(근로시간 및 휴게시간)</b> ③ 시설은 직원과 합의하여 시업시간, 휴게시간, 종업시간을 다음과 같이 실시한다.		<b>제11조 (근로시간 및 휴게시간)</b> ③ 시설은 직원과 합의하여 시업시간, 휴게시간, 종업시간을 다음과 같이 실시한다.																					
<table><tr><td>구분</td><td>시업시간</td><td>종업시간</td><td>휴게시간</td></tr><tr><td>주간근무</td><td>09:00</td><td>18:00</td><td>12:30~13:30</td></tr><tr><td>야간근무</td><td>18:00</td><td>09:00</td><td>교대로 4시간 30분 휴게</td></tr></table>		구분	시업시간	종업시간	휴게시간	주간근무	09:00	18:00	12:30~13:30	야간근무	18:00	09:00	교대로 4시간 30분 휴게	<table><tr><td>구분</td><td>시업시간</td><td>종업시간</td><td>휴게시간</td></tr><tr><td>주간근무</td><td>09:00</td><td>18:00</td><td>12:30~13:30</td></tr></table>		구분	시업시간	종업시간	휴게시간	주간근무	09:00	18:00	12:30~13:30
구분	시업시간	종업시간	휴게시간																				
주간근무	09:00	18:00	12:30~13:30																				
야간근무	18:00	09:00	교대로 4시간 30분 휴게																				
구분	시업시간	종업시간	휴게시간																				
주간근무	09:00	18:00	12:30~13:30																				
<b>제15조(교대근무 형태)</b> ① 시설은 사업운영상 요양보호사 등 일부 직종에 대하여 2조 2교대, 3조 3교대 등 교대근무를 실시할 수 있다. ② 시설은 교대근무자가 교대근무시간 및 교대제 형태를 미리 예측하여 생활리듬을 최대한 유지할 수 있도록 매월 교대근무표를 작성하여 교대근무자에게 주지시킨다.		<b>삭제</b>																					
<b>제16조(교대근무자의 휴일)</b> ① 교대근무자인 경우 주휴일은 주중 24시간이상 휴무하는 비번일 중 하루로 한다. ② 교대근무자가 기타휴일에 근무하였을 경우 대체휴무를 실시한다.		<b>삭제</b>																					
개정대상 운영규정	인사관리규정																						
개정사유	현재 시설과 통합한 취업규칙 운영을 노동부 지도점검 지적에 따른 분리 운영 기관명칭 분리 및 필수내용 일부 변경																						
개정 전		개정 후																					
<b>제1조(목적)</b> 이 규정은 <u>로템노인요양원 및 로템재가노인지원센터</u> (이하 "시설"이라 한다) 직원의 인사에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.		<b>제1조(목적)</b> 이 규정은 <u>로템재가노인지원센터</u> (이하 "시설"이라 한다) 직원의 인사에 관한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.																					

◇ 붙임 3-1 : 만덕종합사회복지관 운영규정 개정(안)

개정대상 운영규정	복무관리규정 제46조 제6항 - 연가계획 및 허가	
개정사유	근로기준법, 지방공무원 복무규정 및 공무원수당 등에 관한 규정 등	
개정 전		개정 후
⑥ 공무상 연가를 허가할 수 없거나 당해 직원이 연가를 활용하지 아니할 경우에는 예산의 범위 안에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하고 연가에 갈음할 수 있다. 이 경우 "연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수는 5일을 초과할 수 없다."		⑥ 공무상 연가를 허가할 수 없거나 당해 직원이 연가를 활용하지 아니할 경우에는 예산의 범위 안에서 연가일수에 해당하는 연가보상비를 지급하고 연가에 갈음할 수 있다. 이 경우 " <u>연가보상비를 지급할 수 있는 연가대상일수의 제한을 두지 않는다.</u> "
개정대상 운영규정	복무관리규정 제52조 - 생리휴가	
개정사유	근로기준법 적용	
개정 전		개정 후
여자직원 중 생리현상이 있는 여자 직원에 한하여 월1일의 <u>유급휴가</u> 를 얻을 수 있다.		여자직원 중 생리현상이 있는 여자 직원에 한하여 월1일의 <u>무급휴가</u> 를 얻을 수 있다.
개정대상 운영규정	인사관리규정 제21조 - 채용제한연령	
개정사유	보건복지부 사회복지시설 관리안내, 남녀고용평등과 일,가정 양립지원에 관한 법률	
개정 전		개정 후
신규채용 연령제한은 55세 이하로 채용함을 원칙으로 한다. 다만, 필요한 경우 채용제한연령을 조정할 수 있다.		<u>제21조 - 채용제한</u> 시설장은 모집 및 채용에 있어서 합리적인 이유 없이 성별, 연령, 종교, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신·출산 또는 병력(病歷) 등에 의한 차등을 두지 않는다. 다만, 연령 제한은 정년 이내로 한다.

