

13가지

07 취업규칙을 작성하여 지방고용노동관서에 신고

- 상시근로자수가 **10인 이상**이면, 취업규칙을 작성해서 지방고용노동관서에 신고해야 하며, 이를 변경하는 경우에도 같음(근로기준법 제93조)
- 취업규칙을 작성·변경할 때에는 과반수 노조 또는 근로자 과반수의 의견을 들어야 하고, 불리하게 변경할 때는 동의를 받아야 함
※ 위반 시 : 5백만원 이하의 과태료

08 노사협의회 설치 및 정기회의 개최

- 상시근로자수가 **30인 이상**이면, 노사협의회를 설치해야 함. 노사협의회는 노사 동수로 하되 각 **3명 이상 10명 이하**로 함
- 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최해야 함. 임시회의도 개최 가능(근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조, 제12조)
※ 위반 시 : 1천만원 이하의 벌금 / 2백만원 이하의 벌금

09 직장내 성희롱 예방 교육 실시

- 사업주는 연1회 이상 직접 또는 위탁의 방법으로 성희롱 예방 교육을 실시해야 함.(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조)
- 파견사업에 있어서는 사용자사업주에게 예방교육 의무가 있음
※ 위반 시 : 3백만원 이하의 과태료('18.5.29.부터 500명 이하 사업장)
- 교육 실시 방법
— **10인 이상** 사업장 : 직원 연수, 조화, 회의활동 교육, 인터넷을 활용한 사이버 교육 가능
※ 단순히 교육자료 등을 배포·게시하는 경우 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 불인정
- **10인 미만** 사업장 또는 사업주 및 근로자가 모두 같은 성(性)으로 구성된 경우 : 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 것으로 교육 인정

10 기간제 단시간 파견근로자에 대한 차별적 처우 금지

- 사업주는 기간제·단시간근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없음.(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조)
- 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자임을 이유로 사용자사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 해서는 안됨.(파견근로자보호 등에 관한 법률 제21조)
- 차별을 금지하는 영역은 임금, 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 상여금, 그 밖에 근로조건 및 복지후생 등에 관한 사항임.
※ 위반 시 : 확정된 시정명령 불이행 시 1억원 이하 과태료

11 근로자 해고시에는 정당한 이유 필요

- 근로자를 해고하려면 정당한 사유가 있어야 하며, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 함(근로기준법 제23조 제1항 및 제27조)
- 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전, 산후의 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못함(근로기준법 제23조 제2항)
※ 위반 시 : 5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
- 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여, 30일 전에 예고하지 않은 경우 30일분의 통상임금을 지급해야 함(근로기준법 제26조)
※ 위반 시 : 2년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

12 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 휴업 수당 지급

- 상시근로자 5인 이상 사업장 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급해야 함. 단, 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 70% 미만 지급 가능함(근로기준법 제46조)
※ 위반 시 : 3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

13 채용절차의 공정화에 관한 법률

- **적용범위** : 상시 **30명 이상**의 근로자를 사용하는 사업장
주요내용
 - 거짓 채용광고의 금지 : 채용광고의 내용, 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경할 수 없음. ※ 위반 시 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
 - 채용일정 및 채용 여부의 고지 의무 ※ 위반 시 300만원 이하의 과태료
 - 채용서류의 보관 및 반환 의무 : 보관 및 반환 청구기간은 채용이 확정된 날부터 14일~180일 사이 구직자가 정하는 기간
※ 위반 시 시정명령(시정명령 불응 시 300만원 이하의 과태료)

최저임금 해결사

일자리 안정자금 신청하세요.

지원 요건 및 금액

지원대상 30인 미만 고용 사업주 지원 원칙

- ① 월 보수액 190만원 미만 노동자를 1개월 이상 고용하고 있는 경우
- ② 최저임금 준수 및 고용보험 가입 원칙(신청일 기준)
- ③ 기존 노동자 임금(보수) 수준 저하 금지 및 고용유지 노력 의무

지원금액

지원요건 해당 노동자 한 명당 월 13만원

(단시간 노동자는 근로시간 비례 지급)

지원 체계 및 절차

- 사업지원기관 : 근로복지공단
- 연중 1회 신청 후 매월 지급
- 신청업무 무료대행
- 지원금 지급 : 현금지급 및 보험료 상계방식 중 사업주가 선택
- 시행기간 : '18. 1. 1 ~ 12. 31

※ 예산심의 결과에 따라 세부내용은 변경될 수 있습니다.

신청서 접수

온라인·오프라인 모두 가능

- **일자리안정자금지원사업 홈페이지**
<http://jobfunds.or.kr>

- 4대 사회보험공단, 고용노동부 홈페이지

- 4대 사회보험공단, 고용노동부 고용센터, 지방자치단체 주민센터에서 방문·우편·팩스 접수

- 근로복지공단 **1588-0075**
- 고 용 센 터 국번없이 **1350**

인재채용, 기업지원제도, 노무관리 등 지방고용노동관서의 각종 제도에 대한 궁금한 내용이 있는 기업은 지방고용노동관서로 연락주세요.

■ 중부지방고용노동청 Tel : (032) 460-4545
인천고용센터 Tel : (032) 460-4701 (관할구역 : 남구, 남동구, 동구, 연수구, 중구, 옹진군)

■ 중부지방고용노동청 인천북부지청 Tel : (032) 540-7910
인천북부고용센터 Tel : (032) 540-5641 (관할구역 : 부평구, 계양구)
인천서부고용센터 Tel : (032) 540-2001 (관할구역 : 서구, 강화군)

■ 중부지방고용노동청 부천지청 Tel : (032) 714-8700
부천고용센터 Tel : (032) 320-8900 (관할구역 : 부천시)
김포고용센터 Tel : (031) 999-0900 (관할구역 : 김포시)

■ 중부지방고용노동청 의정부지청 Tel : (031) 877-0009
의정부고용센터 Tel : (031) 828-0924 (관할구역 : 의정부시, 포천시)
구 리 고 용 센 터 Tel : (031) 560-5824 (관할구역 : 구리시)
남양주고용센터 Tel : (031) 560-1982 (관할구역 : 남양주시)
동두천고용센터 Tel : (031) 860-1731 (관할구역 : 동두천시, 연천군, 철원군)
양 주 고 용 센 터 Tel : (031) 849-2330 (관할구역 : 양주시)

■ 중부지방고용노동청 고양지청 Tel : (031) 931-2800
고양고용센터 Tel : (031) 920-3937 (관할구역 : 고양시)
파주고용센터 Tel : (031) 860-0401 (관할구역 : 파주시)

www.work.go.kr
2018.5.

알 아 두 면
쓸 모 있 는
신 나 는
잡(JOB) 서비스



중부지방고용노동청

노동법 Point

04 휴일 · 휴가 부여

- 1주일에 1일 이상 '유급' 휴일을 주어야 함(근로기준법 제55조)
※ 월 근로시간을 209시간으로 계산할 경우 유급휴수당이 포함되어 있음.
- 상시근로자 5인 이상 사업장 1년 간 80% 이상 출근한 근로자에게는 15일의 연차 '유급' 휴가를 주어야함(근로기준법 제60조)
※ 계속 근로 기간이 1년 미만인 근로자는 1개월 개근시 연차 1일씩 발생 ('18.5.29. 시행예정 '17.5.30. 이후 입사자에게 적용)
— 3년 이상 계속 근로한 근로자에게는 15일의 연차유급휴가 외에 매 2년마다 1일의 연차유급휴가를 가산하여 부여해야 함.
※ 위반 시 : 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

근속연수별 휴가산정례

근속연수	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	25년	30년
휴가일수	15일	16일	16일	17일	19일	22일	24일	25일	25일	25일

- ※ 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
- ※ 1년미만자는 11개월 개근시 연차 11일 사용가능(17.5.30. 이후 입사자에게 적용)
- ※ 위반 시 : 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

05 근로시간 준수

- 상시근로자 5인 이상 사업장 1일 근로시간은 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으나, 당사자간의 합의하면 1주에 12시간 한도로 근로시간 연장 가능(근로기준법 제53조)
- 일주일에 최대 근로할 수 있는 시간은 행정해석상 1주 최대 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간, 휴일근로(통상 휴일 토일 각 8시간씩) 16시간(사업장에 따라 휴일이 1일인 경우 8시간)이 가능하여 총 68시간(60시간)이었음
- 1주만 휴일을 포함한 7일을 말한다면 근로기준법 개정에 따라 법정근로시간 40시간, 연장근로 12시간(휴일근로 포함) 가능하게 되어 1주 최대 근로시간은 52시간으로 제한됨
- 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간 이상인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 '근로시간 도중'에 주어야 하고, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있도록 보장하여야 함(근로기준법 제54조)
※ 위반 시 : 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
- 시행시기 : 상시 근로자 300인 이상 : 18.7.1.(특례업종에서 제외된 21개 업종은 19.7.1.부터) / 50인 이상~300인 미만 : 20.1.1. / 5인 이상~50인 미만 : '21.7.1.부터

06 모성보호(출산전후휴가 및 육아휴직)

- 산전후 휴가 : 임신 중의 여성근로자에게는 90일의 출산 전후 휴가를 주어야 함(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)
— 이 경우 휴가 기간은 출산 후에 45일한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 함(근로기준법 제 74조)
※ 위반 시 : 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
- 육아휴직은 계속근로 1년 이상인 남성 또는 여성근로자가 만 8세 이하(또는 초등학교 2학년 이하) 자녀 양육을 위한 휴직(최대 1년) 청구시 허용해야함.(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조)
※ 위반 시 : 5백만원 이하의 벌금

01 근로계약서 서면 작성 및 교부

- 근로자를 채용할 때에는 반드시 근로계약서를 서면으로 작성하고 근로자의 요청 여부에 관계없이 근로자에게 1부를 주어야 함(근로기준법 제17조, 기간제법 제17조)
— 차후 근로자와 사용자 사이에 분쟁이 발생하는 경우 근로계약서가 없으면 임금등에 대해 다툼이 발생할 수 있음.
- 전자근로계약서도 가능 (워크넷 www.work.go.kr 참조)
— 사업주가 근로계약서를 작성하여 전자서명 하고, 그것을 근로자가 확인 후 전자서명 하면 서면 근로계약서와 동일한 효력을 가짐

근로계약서에 포함해야 할 내용

일반 근로자	기간제 근로자	단시간 근로자
임금의 구성항목 · 계산방법 · 지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가	일반근로자 계약 내용 + 종사업무	기간제근로자 계약 내용 + 근로일별 근로시간

※ 위반 시 : 500만원 이하 벌금(일반근로자 또는 500만원 이하 과태료(기간제 · 단시간 근로자)

02 임금 지급

- 사용자는 근로자에게 임금을 현금(통장이체 가능)으로 직접, 전액을 매월 1회 이상 정기적으로 지급해야 함.
- 근로자가 퇴직하면 퇴직일로부터 14일 이내에 일체의 금품을 지급해야 함(근로기준법 제36조, 제43조, 근로자퇴직급여보장법 제9조)
※ 위반 시 : 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 상시근로자 5인 이상 사업장 연장 · 야간 · 휴일근로를 시키는 경우에는 시간급(통상임금)의 50% 이상을 가산하여 지급해야 함(근로기준법 제56조)
※ 연장근로 : 1일 8시간, 주 40시간을 초과하여 일을 시킬 경우
야간근로 : 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이에 일을 시킬 경우
- 상시근로자 5인 이상 사업장 단시간 근로자의 경우, 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 통상임금의 50% 이상의 가산임금 지급('14.9.19 시행)
※ 위반 시 : 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

03 최저임금 이상 지급

- 고용노동부장관이 매년 고시하는 최저임금 이상을 지급해야 함. (최저임금법 제6조)
— '18년 지급 7,530원, 월급 1,573,770원
※ 월급의 경우 주40시간 사업장, 유급휴수당 포함
※ 위반 시 : 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

사업주 지원제도



고용안전 장려금

01 시간선택제 전환 지원

전일제 직원의 근로시간 단축이 필요하다.

지원대상

전일제 근로자가 근로시간 단축이 필요할 때 시간선택제(30시간 이내)로 전환한 사업주(초등학교 1학년 입학으로 인한 전환은 35시간까지 가능)

지원내용

- 임금감소액 보전 : 연 480만원 한도
- 간접노무비 : 우선지원대상기업, 중견기업 연 240만원 한도
- 대체인력 인건비 : 사업주가 지급한 임금의 80%(우선지원대상기업 연 720만원, 대규모기업 연 360만원 한도)

02 일·가정양립 환경개선 지원

직원들의 근무시간과 장소와 유연한 근무제도를 도입할 계획이 있다.

지원대상

사자출퇴근제·탄력·재택·원격 근무제를 도입하여 일·가정양립 환경 개선을 한 우선지원대상기업, 중견기업

지원내용

- 간접노무비 : 활동 근로자 1인당 연 520만원 한도 (단, 주 1~2회 활동시 1인당 연 260만원 한도)
- 인프라지원 : 재택·원격근무도입을 위한 인프라 구축비용 1/4지원 (최대 2천만원)
- 인프라용자지원 : 재택·원격근무도입을 위한 인프라 구축비용 1/2 용자 (최대 4천만원)

03 정규직 전환 지원

비정규직을 정규직으로 전환할 계획이 있다.

지원대상

6개월 이상 2년 이하 근무한 비정규직 근로자 및 특수형태 업무종사자를 정규직으로 전환한 중소·중견 사업주

지원내용

- 임금충가액 : 임금상승분의 80%(연 720만원 한도)
- 간접노무비 : 1인당 연 240만원 한도

04 임금피크제 지원금

임금피크제를 도입하여 55세 이상 근로자에게 적용할 계획이 있다.

지원대상

- 근로자지원 : 임금피크제 도입 사업장의 55세 이상 임금피크제 적용근로자 (연소득 7,250만원 미만)

지원내용

피크임금 대비 10% 초과하여 감액된 임금 지원(연 최대 1,080만원)
※ '18.12.31인 종료



고용창출 장려금

05 중소기업 청년 추가고용장려금

성장유망업종기업으로서 청년 정규직을 3명 이상 채용할 계획이 있다.

지원대상

성장유망업종기업으로서 청년 정규직을 3명 이상 고용하고 사업장 총 근로자수를 동일수준으로 유지하는 우선지원대상기업 사업주

지원내용

청년근로자가 증가 3명당 1명분의 임금을 연 2,000만원 한도로 3년간 지원

지원대상(예정)

청년 정규직을 고용하고(5인 이상 30인 미만 사업장은 1인 고용시부터, 30~99인 미만 사업장은 2인 고용시부터) 사업장 총 근로자 수를 동일수준으로 유지하는 사업주

※ 성장유망업종, 청년창업기업 외 업종은 5인 이상 기업 지원(사행, 유흥업종 등 제외)

지원내용(예정)

1인당 연 900만원으로 인상('18년 하반기)

06 일자리함께하기 지원

장기간 근로를 개선하여 직원을 더 고용하려고 한다.

지원대상

고대제개편·실근로시간단축·일자리순환제 등을 도입하여 기존 근로자의 근로시간을 줄임으로써 고용기회를 확대한 사업주

지원내용

- 인건비 : 증가근로자수 1인당 임금의 80%(우선지원대상기업 연 960만원, 대기업 연 480만원)
- 임금감소액 보전 : 우선지원대상기업 보전임금의 80% 1인당 연 480만원 한도
- 설비투자비 용자 : 최대 50억원(투자비 2/3)

07 대체인력지원금

산전후휴가·육아휴직 등 사용 근로자의 대체 인력을 고용했다.

지원대상

출산전후 휴가, 육아휴직, 육아기 단축 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 고용한 사업주

지원내용

대체인력 채용기간에 대하여 월60만원(대규모기업은 30만원)
※ 휴가나 휴직이 끝난 근로자를 30일이상 계속 고용해야하고,고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 함

08 청년내일채움공제

중소·중견기업에 취업한 청년의 자산형성을 지원함으로써 근로자의 장기근무를 이끌어 직무 역량을 높이고 기업의 인력난을 해소할 수 있다.

지원대상

- 기업 : 고용보험 피보험자수 5인 이상을 고용하고 있는 중소기업 또는 중견기업(단, 벤처·청년창업기업 등 일부 5인 미만 가능)
- 근로자 : 만 15세 이상 34세 이하 청년

지원내용

- 기업 : 정규직 전환 후 채용유지지원금(2년간 700만원) 지원받아 이 중 400만원은 청년근로자에게 지원
- 정부 : 2년간 900만원을 청년근로자에게 지원
- 청년 : 본인적립금 2년간 총 300만원(월12만5천원×24개월) 납입 후 인가시 1,600만원 + 이자 수령



직업능력 개발 지원

09 사업주 직업능력개발 훈련 지원

근로자의 직무능력향상을 위해 직업훈련을 실시할 계획이 있다.

지원대상

- 훈련 실시 주체 : 고용보험법상 직업능력개발 사업의 적용 받는 사업주
- 훈련 실시 대상 : 15세 이상의 근로자(재직자, 채용예정자, 구직자)

지원내용

- 훈련비 : 직종별 기준단가×훈련시간(최소 500만원부터 지원, 해당연도 납부할 고용안정·직업능력개발사업 보험료의 100%한도, 우선지원대상기업은 240%한도)
- 부대비용 : 훈련수당(구직자 채용예정자 대상, 월 20만원 한도) 및 숙식비(1개월 33만원 한도) 등 지원

• 문의처 : 1644-8100

10 일학습병행제

현장훈련과 실무경험으로 기업에 필요한 숙련인재를 양성할 계획이 있다.

지원대상

- 상시근로자 50인 이상 기업(공동훈련센터형은 20인 이상)이어야 하며, 해당분야에서의 기술력을 갖추고, CEO의 인력양성 의지가 높은 기업
- ※ 우수기술기업, 관계부처 지정기관 및 지역인재자원개발위원회 추천기업, 고용노동부가 인정한 기업군(직업산업 특화형 도제특구 지원센터)에 대해서는 상시근로자수 5명까지 예외 적용 가능

- 단순직무가 아닌 전문적인 지식, 기술이 필요한 직무를 담당할 인력을 양성하려는 기업(1년 이상 장기간의 교육훈련이 필요한 직무)

지원내용

학습기업에서 도제식 교육훈련이 가능하도록 교육훈련 인프라 구축비와 훈련비 지원

- 교육훈련프로그램 및 교재 개발 지원
- 기업현장교사 및 HR 담당자 육성 지원
- 훈련비(OUT, OFF-JT) 및 학습근로자 훈련 지원금(월 40만원 한도) 지원
- 기업현장교사(연 400~1,600만원 한도) 및 HR 담당자(연 300만원 한도) 수당 지원



사업주가 꼭 알아야 할 안전보건 Point



01 작업조건에 맞는 보호구를 지급·착용

- 사업주 : 근로자에게 작업조건에 맞는 보호구(안전모, 안전화, 안전대, 호흡보호구 등)를 지급하고, 착용여부를 관리감독 하여야 함
- 근로자 : 보호구를 지급받거나 착용지시를 받은 근로자는 반드시 그 보호구를 착용하여야 함

- 배달용 이륜자동차(자동차관리법 제3조 제1항 제5호)를 운행하는 작업은 도로 교통법 시행규칙 제32조 제1항 각 호의 승차용 안전모

02 산업재해 시 산업재해조사표를 보고

사망자 또는 3일 이상 휴업 부상자·질병자 발생 시 산업재해조사표를 작성하여 발생일로부터 1개월 이내에 지방고용노동관서에 제출
중대재해가 발생한 경우 지체없이 보고

- (중대재해) ①사망자가 1명 이상 발생 ②동시 2명 이상 3개월 이상 요양 부상자 발생 ③부상자 또는 직업성질병자 동시 10명 이상 발생
- 위반 시 : 3천만원 이하의 과태료(중대재해, 지연보고 또는 거짓보고)
1천5백만원 이하의 과태료(일반재해, 지연보고 또는 거짓보고)
※ 은폐한 자 또는 그 은폐하도록 교사하거나 방조한 자, 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

03 안전·보건표지를 설치하거나 부착

유해하거나 위험한 시설 및 장소의 경고, 비상시 조치에 대한 안내, 안전의식 고취를 위하여 안전·보건표지를 부착하여야 함

외국인 근로자를 채용하는 사업주는 외국어로 된 안전·보건표지와 작업 안전수칙을 부착하여야 함

안전·보건표지는 근로자가 쉽게 알아볼 수 있는 장소·시설·물체에 견고하게 설치·부착하여야 함



04 정기적으로 안전·보건교육

종류	정기			채용시	작업내용 변경	특별교육
	사무직·판매직	그 외 근로자	관리 감독자			
성용직	분기3시간	분기6시간	년16시간	8시간	2시간	16시간
일용직	분기3시간	분기6시간	년16시간	1시간	1시간	2시간

- 등록 교육기관 위탁 가능(고용노동부 홈페이지) 정보공개 > 사전정보공표목록 > 산재예방/보상 > 근로자안전보건교육 위탁기관

- 20인 이하 사업장은 정기안전보건교육 무료 지원(인터넷 원격교육 → 안전보건공단 홈페이지, 강사지원 → 근로자건강센터, 안전보건공단)

- 위반 시 : 5백만원 이하 과태료

※ 산업안전보건법 시행령 별표1 참조

05 기계·기구·설비 등에는 안전조치

사업주는 아래의 위험을 방지하기 위해 필요한 조치를 하여야 함.

- ① 기계·기구 그 밖의 설비에 의한 위험
- ② 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
- ③ 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험
- ④ 굴착, 채석, 하역, 발목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급 등에 의한 위험
- ⑤ 추락할 위험 장소, 토사, 구축물 등이 붕괴할 위험
- ⑥ 물체가 떨어지거나 날아올 위험
- ⑦ 작업 시 전제지연으로 인한 위험

※ 위반 시 : 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금

06 근로자 건강장해 예방

사업주는 아래의 건강장해를 예방하기 위해 필요한 조치를 하여야 함.

- ① 원재료·가스·증기·분진·흙·미스트 등에 의한 건강장해
- ② 산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
- ③ 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이성 기압 등에 의한 건강장해
- ④ 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 피꺼기 등에 의한 건강장해
- ⑤ 계속감시, 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작 등의 작업에 의한 건강장해
- ⑥ 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
- ⑦ 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 기준 미유지에 의한 건강장해

※ 위반 시 : 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금

07 관리책임자, 안전·보건관리자를 선임

- 상시근로자 50명 이상 사업장은 안전보건관리책임자와 유자격의 안전관리자·보건관리자를 선임하여야 함
- 안전관리자·보건관리자의 경우 안전·보건관리전문기관 위탁 가능

- 안전관리자 및 보건관리자를 선임할 때에는 선임일로부터 14일 이내에 지방고용노동관서에 선임보고서를 제출 하여야 함

- 산업안전보건법 시행령을 개정하여 20인 이상 50인 미만 사업장은 '18.9.1부터 단계적으로 안전보건관리 담당자를 선임

- 위반 시 : 5백만원 이하 과태료

08 물질안전보건자료(MSDS)를 작성·비치

- 작성·제공 : 화학물질 양도·제공자를 MSDS를 작성·제공하여야 함
- 게시·비치 : 화학물질취급 작업장에는 MSDS를 게시·비치하여야 함
- 경고표지 : 화학물질 양도·제공자, 취급사업주는 용기 등에 경고표지를 부착하여야 함

- 교육 : 화학물질 취급근로자에게 취급상 주의사항 등에 대한 교육을 실시 하여야 함

※ 위반 시 : 5백만원 이하 과태료

09 정기적으로 작업환경측정

- 인체에 해로운 작업을 하는 작업장은 정기적으로 작업환경을 측정하고, 그 결과를 기록·보존하여야 함
- 신규가동·물질변경 등의 경우는 30일 이내에 측정을 하고 이후 6개월 1회이상 정기적으로 측정

- 측정결과 노출기준을 초과한 경우 60일 이내에 해당 공정의 개선을 증명할 수 있는 서류 또는 개선계획을 지방고용노동관서에 보고하여야 함
- 작업환경측정결과에 따라 근로자 건강보호가 필요한 경우 해당 시설·설비의 설치·개선 또는 건강진단 실시 등 조치를 하여야 함

※ 위반 시 : 1천만원 이하 과태료

10 정기적으로 건강진단

- 일반 : 사무직은 2년 1회 / 그 밖의 근로자는 1년 1회
- 특수 : 화학물질·소음·분진·아간작업 등 유해인자에 노출되는 근로자
- 배치전 : 특수건강진단 대상 유해인자 노출 업무에 배치 되는 근로자
- 건강진단결과 직업병유조건 등 건강이상자에 대해서는 작업장소 변경, 근로시간 단축, 시설·설비의 설치·개선 등 건강보호조치 이행

※ 위반 시 : 1천만원 이하 과태료



채용지원 서비스

능력은 인재가 필요하세요?

고용센터에 구인신청 하시면 유능한 근로자를 채용할 수 있고 서류전형, 면접 등을 진행하는데 필요한 시간과 비용을 줄일 수 있습니다.

채용대행

「채용대행서비스」 참여 시 구직자 모집, 서류 및 면접 전형, 선발 등 인력 채용 절차 전체 또는 일부를 무료로 면접 전까지 대행하는 채용지원 서비스

구인구직 만남의 날

구인 기업과 구직자간 직접 만남·면접의 장을 제공하여 필요한 채용을 지원하는 행사

동행면접

개발 기업에 맞는 구직자를 동행하여 사업장 현장에서 면접을 지원하는 서비스

일자리발굴전담제

지역 내 구인사업장을 방문하여 기업정보 현행화, 채용현황 및 계획에 따라 기업 지원제도 안내, 인제 추천, 구인 애로사항 해소대책 강구 등 기업별 맞춤형서비스 제공

고용서비스 가이드



채용공고

www.work.go.kr

일할 사람을 찾으시나요? 클릭

기업회원가입

기업회원 서비스에서 구인신청

알맞은 인재검색

구직자에게 SMS, E-mail 입사제안

입사제안에 응하는 구직자와 면접

채용 → 마감

외국인 고용허가제

내국인을 구하지 못한 중소기업이 지방고용노동관서로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도

일반외국인근로자(-9) 구인절차

정부가 외국인 인력 송출협약(MOU)을 체결한 몽골, 베트남 등 16개 국가의 비전문취업 체류자격을 가진 외국인

- ① 내국인구인능력(14일 이상) → ② 외국인고용허가서 신청 → ③ 고용허가서 발급 → ④ 근로계약 체결 → ⑤ 사증발급 인정서 발급 → ⑥ 외국인 입국 및 취업 교육 → ⑦ 사업장 배치 및 고용·체류지원

특례외국인(-2) 구인절차

만 25세 이상의 중국·구소련 국적의 동포에게 부여하는 방문취업의 체류자격을 가진 외국인

- ① 내국인구인능력(14일 이상) → ② 특례고용허가 확인서 신청 및 발급 → ③ 근로계약 체결 → ④ 근로개시 신고

대량고용변동 신고제도

사업주가 명예퇴직 등 고용량의 변동이 있는 경우, 그 변동에 관한 사항을 지방고용노동관서에 신고

신고 기준

- ①상시 근로자 300명 미만 사업장은, 30명 이상
- ②상시 근로자 300명 이상 사업장은, 총 근로자수의 10/100 이상

신고 방법

사업주는 고용량의 변동이 있는 날의 30일 전에 「대량고용변동신고서*」를 작성하여 사업장 관할 지방고용노동관서 지역협력과에 신고

- 고용정책기본법 시행규칙 별지 제2호 사식
- 미신고 시 : 100~300만원의 과태료 부과(「고용정책기본법」 제42조 제1항 제1호 참조)

