

사회적경제 청년혁신가 지원사업 참여 사업장 추가 모집 공고

도내 청년들의 지속 가능한 경제활동과 지역공동체 발전, 지역사회문제 해결에 기여할 『사회적경제 청년혁신가 지원사업』을 다음과 같이 공고하오니, 동 사업에 참여하고자 하는 도내 사회적경제 사업장은 신청 요령에 따라 관련 서류를 제출하여 주시기 바랍니다.

2020. 8. 18.

전라북도경제통상진흥원장

1 목적

- 지역 사회적경제 기업, 비영리법인·단체의 청년에 대한 구인 수요에 대응하고 취업과 연계 지원으로 지역정착 유도
- 사회적경제 사업장에 대한 청년들의 이해와 참여를 확대해 일자리 창출과 사회적경제 활성화 도모

2 사업 개요

- 사업명: 전라북도 사회적경제 청년혁신가 지원사업
- 지원 기간: 입사일 기준 2년
- 모집 대상: 도내 사회적경제 기업 및 지원기관(단체)
 - (사회적경제기업) (예비)사회적기업, 마을기업, 자활기업, 사회적 협동조합 등
 - (지원기관·단체) 도내 사회적경제 업무를 지원하는 법인(단체)*지자체 소속 제외
 - (비영리법인·단체)
- 모집 규모: 청년혁신가 102명 정도(최대 102개사 모집)
- 지원 내용: 2년간 인건비(매월 200만원/인)·교통비(매월 10만원/인) 지원

3

신청 자격 및 준수 사항

□ 신청 자격

구분	내용
사회적경제 기업/ 단체(기관)	<ul style="list-style-type: none"> • 공고일 현재 전라북도에 주 사무소를 두고 영업 중인 (예비)사회적기업, 마을기업, 자활기업, 사회적 협동조합, 협동조합, 사회적경제 지원기관/단체 • 도내 사회적경제 업무를 지원하는 법인(단체), 지자체 소속 제외 • 비영리법인, 비영리단체 <p>※ 협동조합, 단체(기관)은 사회서비스 및 사회적경제 지원 실적 증빙</p>
신청 제한 사항	<ul style="list-style-type: none"> • 자본잠식상태, 재무구조 등 사업의 유지가 어려울 것으로 판단되는 사업장 • 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 • 고용의사를 밝힌 사업주가 해당 청년의 이직 당시의 사업주와 같은 경우 <p>※ 1년 이내에 이직한 경우에 한정</p> <ul style="list-style-type: none"> • 해당 청년에 대한 고용의사를 밝힌 사업주가 해당 청년의 이직 당시의 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 경우 <p>※ 1년 이내에 이직한 경우에 한정</p>

□ 준수 사항

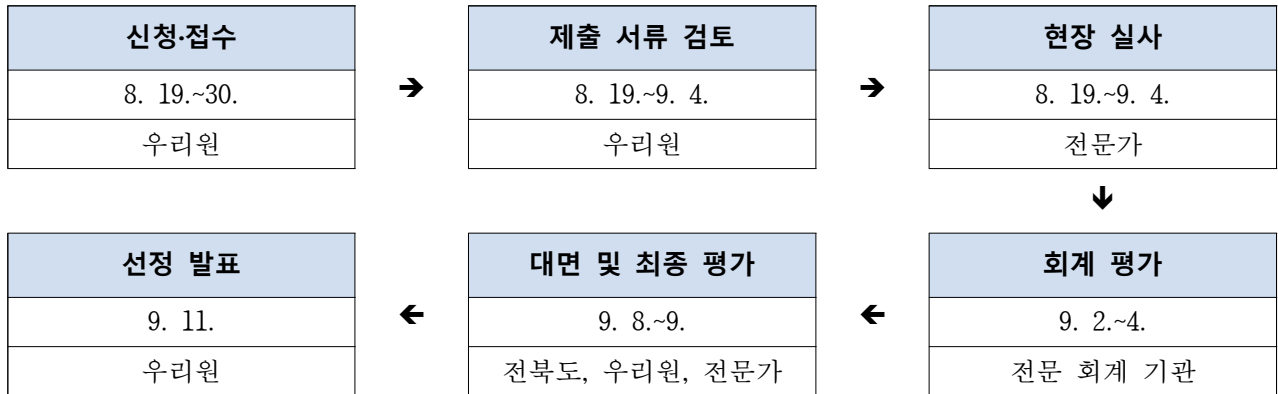
- 청년-기업-지원기관-지자체 4자 협약을 통해 참여 사업장에 계속 고용 의무를 부과하되 예외* 인정

* 기업의 심각한 경영난, 청년이 창업 등을 이유로 희망하지 않는 경우, 사후관리 과정에서 청년의 현저한 근무태만 등 통상적 수준에서 근로지속이 어렵다고 인정된 경우 등

- 기업에서 채용하는 청년은 근로기준법(제2조)에 따른 근로자로 동일 기업 내 근로 기간이 12개월 이상인 경우 퇴직금이 발생하며, 퇴직금은 퇴직 후 14일 이내에 필히 지급
- 청년을 고용하는 기업은 해당 청년 임금의 일부(10%)를 자체 부담
- 4대 사회보험료의 경우 연간 인건비 지원액과 별도로 기업 내 자체부담
- 청년혁신가 역량 강화를 위한 교육, 네트워크 등 활동 적극 지원

4 추진 일정 및 선정 기준

□ 추진 일정



○ 세부 진행 일정

- 신청·접수: 청년혁신가 홈페이지(<http://청년혁신가.kr>) 접수
 - 제출 서류 검토: 제출 서류 검토 후 필요 시 보완 요청 등
 - 현장 실사: 기업 내 근무환경 및 청년혁신가 활용 계획 인터뷰 등
 - 회계 평가: 회계 관련 제출 서류를 통해 분석 및 평가(정량평가)
 - 대면 및 최종 평가: 대면 평가가 필요한 일부 사업장 대상으로 실시, 제출 서류를 통해 평가(정성평가) 후 회계 평가(정량평가)와 합산하여 최종 참여 기업 선정
- ※ 대면 평가 대상 및 장소 추후 공지
- 선정 발표: 청년혁신가 홈페이지(<http://청년혁신가.kr>) 공지

□ 선정 기준

- 청년이 주체적으로 사회적경제 활동에 참여할 수 있는 여건과 과업을 제시하고 보장
- 참여자 직업역량배양을 위한 교육 훈련 지원 및 전담 인력(멘토) 보유
- 사업 종료 후 참여자 고용 승계 및 지역 일자리 연계를 지원
- 사업개시일 기준 정부 사업 등 인건비 지원을 받지 않는 사업장 등 우대
- 사업 참여를 위해 임의적인 해고·해직이 발생한 사업장 참여 제외

○ 참여 기업 선정 방법 및 평가 항목

- 참여 기업 선정 방법: 평가 결과 고득점순 선정
 - 총점 100점 만점 = 정량 평가(40점) + 정성 평가(60점)
- ※ 평가 위원 과반수가 부정적 의견 또는 총점이 60점 미만일 경우 지원 제외

- 평가 항목

구분		평가 사항	배점
정량 평가	경영 안정성	향후 사업지속 운영	20점
	재정 우수성	기업의 재무 건전성	10점
	인력 활용 가능성	경영·재정 상황을 토대로 한 인력 활용 가능성	10점
정성 평가	지속 고용 가능성	고용유지 지속 가능성, 기업의 자립성 등	20점
	인력 활용 우수성	신청 인원의 적정성, 멘토링 계획 우수성 및 실현가능성	20점
	사회적 가치 창출	사회적 가치 추구 여부, 사회적 환원 노력	20점
합계			100점

□ 추후 일정

- 사업장 선정 결과 안내 등 후속 조치 '20. 9. 11.(금) ~
- 청년혁신가 모집 및 협약 '20. 9. 中
- 청년혁신가 입사 '20. 10. 1.(목)
- 청년혁신가 기본교육 '20. 10. 中

5 **근로 조건**

- ※ 근로계약서를 기준으로 하며, 지자체, 청년과 협의 없이 근로조건을 낮출 수 없음.
- ※ 임금은 월 1회 지급(매월 말일, 말일이 휴일일 경우 전일 지급)
- ※ 4대 사회보험의 경우, 의무적으로 가입해야하며, 연간 인건비 지원액과 별도로 기업에서 자체 부담(근로자 부담금은 근로자가 부담)
- ※ 아래에 포함되지 않은 내용은 근로기준법에 의거하여 시행

□ 일자리의 성격

- 청년의 적성과 수요를 고려한 청년 적합형 일자리
- 지속 가능성, 발전 가능성이 있는 일자리

※ 지원 제외 일자리 유형

- 전화·방문고객 단순상담
- 커피점·마트 등 영업점에서 단순接客·판매
- 건설·생산 현장 등에서 단순노무
- 고도의 전문성 또는 과도한 역량이 요구되는 일자리
- 자치단체장이 이와 유사한 경우로 판단하는 일자리

📁 참고법령

◆ 근로기준법 제3조(근로조건외의 기준)

이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

가. 근로자가 하는 업무

○ 참여자가 하여야 하는 업무의 주요 내용은 반드시 근로계약서에 명시

나. 근무시간 등

- ① 근무시간: 1일 8시간을 원칙으로 하며 다양한 근무시간(근무형태) 가능
 - 근무형태, 근무시간은 자유롭게 정할 수 있으나 1일 8시간을 초과하는 근무 및 휴일, 야간근무(22:00이후 06:00이전)는 원칙적으로 금지
 - 단, 사업 추진을 위해 불가피한 경우 사회적경제사업장 대표는 초과근무, 휴일근무를 명령 할 수 있으며, 초과근무명령대장 서식(붙임 6참조)에 따라 사전결재를 통하여 근무명령을 하여야 함
- ※ 대체휴무 또는 초과근무수당 지급을 조건으로 허용하며, 1일 기준 4시간, 1주일에 12시간을 초과하여 근무할 수 없음
- ② 휴게시간: 1시간 이상(1일 6시간 기준)
 - 단, 사업장 근무 상황에 따라 자유롭게 이용할 수 없을 시 근로계약서에 명시하고 근무시간에 포함 할 수 있다.

📁 참고법령

◆ 근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

◆ 근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

③ 근무일: 월요일~금요일 근무 원칙

- 사업의 특성상 토요일이나 공휴일 근무가 불가피한 경우 근로계약서에 근거하여 평일(월~금요일중 1일 또는 2일)을 휴

일로 대체하고 토·일요일을 근무일로 조정 가능(이 경우 반드시 근로계약서에 사전 명시 필요)

※ 근로계약서에 월요일~금요일 근무를 원칙으로 하나 사회적 경제사업장 운영을 위해 필요한 경우 토요일/일요일에 근무하고 대신 월요일~금요일 중 1일 또는 2일을 휴일로 대체할 수 있다는 단서조항을 기재하여 근로계약을 체결하고 실제 근무가 필요한 토요일(또는 일요일) 하루 전에 근로자의 동의를 얻는 경우 휴일근로 가산금 없이 대체 근무 가능함

다. 휴일과 휴가

- ① 휴일이란 근로 의무가 없는 날(비근로일)이며, 휴가는 근로의무가 있는 날(근로일)에 근로자의 휴가 청구에 의해 근로 의무가 면제된 날임
- ② 주 유급휴일: 근로계약상 주당 근로해야할 날(통상 5일) 개근한 경우 주 1회 유급휴일 부여

☞ 예시

주 5일 근무를 하기로 한 경우 통상 1주의 근로일은 월요일~금요일이며, 토요일은 무급휴일, 일요일은 주5일 개근시 유급휴일, 개근하지 않은 경우 무급휴일이 됨

- ③ 연차 유급휴가: 근로계약상 1개월 근로일(월별로 다름)을 개근한 경우 1일의 유급휴가 부여. 단, 해당 월을 개근하기 이전, 나머지 근로일의 개근을 조건으로 해당월의 연차 유급휴가 사용 가능

☞ 1주(週)와 1월(月)의 기간 계산

▷ 1주 또는 1개월의 기산일은 근무개시일(예 : 화요일 / 2.6.)이며, 말일은 다음 주 수요일 또는 다음 달 근무개시일의 전일(예 : 월요일 / 3.5.)이 됨

▷ 근무개시일 전일 또는 종료 다음일이 공휴일로 인하여 역법상 1주 또는 1개월에 미달하나, 실제 근로해야할 날 수를 모두 포함한 경우 1주 또는 1개월로 보아 개근시 주 유급휴일 또는 연차 유급휴가 부여

- ③ 산전·후 휴가: 출산 전후 90일 이내 휴가를 제공하며, 급여를 고용보험*에서 지급받는 것을 원칙으로 하나, 고용보험에서 급여를 지급받지 못할 경우에는 사업비로 지원함**(육아휴직은 사업비 지원이

불가하며 개인이 고용보험신청, 출산휴가 시 고용보험 신청 불가)

* 우선지원대상기업의 경우 90일(다태아 120일)의 급여가 고용보험에서 지급되고, 대규모 기업의 경우 최초 60일(다태아 75일)은 사업주가 그 이후 30일(다태아 45일)은 고용보험에서 지급

** 교통비를 제외하고, 인건비의 90%(최대 180만원)를 지원

📁 참고법령

◆근로기준법 제55조(휴일)

사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

◆근로기준법 시행령 제30조(주휴일)

법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

◆근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

◆근로기준법 제74조(임산부의 보호)

사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

◆고용보험법 시행령 제12조(우선지원대상기업)

- 제조업 500인 이하 사업장

- 광업 건설업 운수업 출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 300인 이하 사업장

- 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 200인 이하 사업장

- 기타 100인 이하 사업장

※ 중소기업기본법, 독점규제 및 공정거래에 관한 법률에 따른 상호출자 제한 기업 집단 중 일정 요건에 해당하는 기업

- 출산전후 휴가기간 90일 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급휴가이므로 종전과 같이 사용자가 급여를 지급할 의무가 있고, 다만 고용보험에서 출산전후휴가급여를 받은 경우 그 금액의 한도 내에서 지급의무가 면제된다.

라. 경조사 휴가

- 경조사의 경우 원칙적으로 사전에 증빙자료를 제출하여 신고한 경우 사실관계를 확인하고 경조사별 소정의 유급휴가 부

여. 다만, 사전신고가 불가피한 경우 구두신고 후 사후 증빙 자료를 제출하여 승인을 받아야 함

- 특별한 사정이 없이 경조사 증빙서류를 제출하지 아니하거나 사전 또는 사후 승인을 받지 못한 경우 결근으로 처리

《 경조사 시 휴가일 수 》

구분	대상	일수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
출산	배우자	5일
입양	본인	20일
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5일
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제 자매	1일

마. 공가: 참여자가 다음 사유에 해당하여 사전에 신고하는 경우 직접 필요한 기간에 대하여 공가를 부여하고 유급으로 처리

- 「병역법」 또는 그 밖의 다른 법령에 따른 징병검사·소집·검열점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가할 때
- 공무에 관하여 국회, 법원, 검찰, 그 밖의 기관에 소환될 때
- 법률에 따라 투표에 참가할 때
- 「산업안전보건법」 제43조에 따른 건강진단 또는 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진을 받을 때
- 「혈액관리법」에 따른 헌혈에 참가할 때

📁 참고법령

◆근로기준법 제10조(공민권 행사의 보장)

사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

바. 병가: 참여자가 질병·부상 등으로 직무를 수행할 수 없는 경우 병가를 부여하고 유급으로 처리

- 사회적경제 사업장은 청년근로자가 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때에는 근무일 기준 연 30일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있음
- 위 사항에 따라 청년근로자가 7일 이상의 병가를 신청하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 함
- 근무 중에 발생한 부상의 경우, 병가 기간은 유급으로 처리
- 근무외 상황에서 발생한 부상의 경우, 사회적경제사업장과 청년근로자의 상호협의 하에 병가기간을 유급으로 처리 가능

사. 무급휴가: 참여자가 개인사정 등으로 인해 사업장 대표와 사전 협의하여 휴가를 쓰는 경우 무급휴가로 처리

- 무급휴가 일수는 월 14일 이내에서 사회적경제사업장에서 정할 수 있음.

아. 휴일·휴가 등에 따른 개근여부 기준

① 1주 또는 1개월의 평일(월~금)에 국경일, 설명절, 추석명절 등 관공서 공휴일(임시공휴일 포함)이 포함된 경우 소정근로일수(근로해야 할 날 수)와 출근일 수 계산(개근여부) 기준

- 국경일, 설명절, 추석명절 등 관공서 공휴일(임시공휴일)은 근로제공의무가 면제된 휴일이므로 그 날은 근로일에서 제외하고 개근여부 판단
- 사업기간이 종료되는 마지막 주 또는 마지막 달의 경우 역법상 1주(7일) 1개월에 미달하나 사업종료일까지 소정근로일 수(근로해야할 날 수)를 모두 포함한 경우(사업종료일 다음 날 이후 일이 휴일로 근무할 필요가 없는 경우) 사업종료일까지 개근시 주 유급휴일 또는 연차 유급휴가 부여

👉 1주(週)와 1월(月)의 기간 계산 예시

- ▷ 근로개시일이 월요일 이고 사업종료일이 금요일인 경우 1주(7일)에 미달하나 근로계약상 근로해야할 날이 모두 포함된 것이므로 개근하였다면 주 유급휴일분의 수당 지급
- ▷ 근로개시일이 월요일 이고 사업종료일이 화, 수, 목요일인 경우 1주 소정의 근로기간을 모두 근무한 것이 아니므로 주 유급휴일분 수당은 지급하지 않음.

- ② 지각, 조퇴 및 기상상황으로 인한 작업 중단의 경우도 결근이 아니므로 개근여부 판단 시 출근으로 처리
- ③ 천재지변, 교통차단 또는 그 밖의 사유로 출근이 불가능할 때 개근여부 판단 시 출근으로 처리

📁 연차 유급휴가 등의 부여시 소정근로일수 및 출근여부 판단기준 (고용노동부 임금근로시간정책팀-3228, 2007.10.25.)

- ◆ 소정근로일수(근로해야할 날 수) 계산에서 제외
 - 근로기준법에 의한 주 유급휴일
 - 근로자의날 제정에 관한 법률에 의한 근로자의 날(5.1)
 - 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간
 - 남녀고용평등법에 의한 육아휴직기간
 - 기타 이상의 기간에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간
- ◆ 소정근로일수 계산에는 포함하되 출근한 것으로 봄
 - 업무상재해로 인한 휴업기간, 산전후휴가(근로기준법 제60조제6항)
 - 예비군훈련기간(향토예비군설치법 제10조)
 - 민방위훈련 또는 동원기간(민방위기본법 제23조)
 - 공민권행사를 위한 휴무일(공직선거법 제6조제2항)
 - 연차 유급휴가, 무급 생리휴가
 - 기타 이상의 날 또는 기간에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간

자. 근로기간이 12개월 이상인 경우 퇴직금이 발생하며, 퇴직금은 퇴직 후 14일 이내에 지급하여야 함

차. 중도 퇴사 시 청년혁신가 급여 일할계산 후 지급

$$\text{※ 일할계산} = \frac{\text{월 급여}}{\text{퇴사 월 전체일 수}} \times \text{근무일수} \quad (\text{주휴일 및 공휴일포함})$$

카. 중도 퇴사의 경우 청년혁신가의 근무일(주휴일 제외)이 10일 이상일 시 교통비 전액 지급, 10일 미만일 시 교통비 미지급

6

제출 서류 관련 사항

- 접수 기간: 2020. 8. 19.(수)~30.(일) 23시까지
- 접수 방법: 온라인 접수(<http://청년혁신가.kr>)
- 제출 서류
 - 청년혁신가 채용인력 활용 계획서
 - 참여 사업장 주요 현황
 - 사회적경제사업장 인증(지정)서
 - 사업자(단체)등록증
 - 사업장(기관/단체) 정관
 - 국세/지방세 완납증명서
 - 재무상태표, 손익계산서, 이익잉여금(결손금) 처분계산서(2019년도)
 - 법인등기부등본
 - 사업 추진실적(협동조합, 지원단체/기관만 필수)
 - * 지원기관(단체)은 사회적경제 업무 추진 실적자료(최근 2년 내)
 - ** 협동조합은 협동조합 간 협력사업 및 지역사회를 위한 사업 추진실적(최근 2년 내)
- 보안 사항 및 비밀 준수
 - 평가위원회를 통한 평가 결과는 공개하지 않는 것을 원칙으로 하며, 선정 결과는 개별 통보
 - 제출 서류는 일체 반환·공개하지 않으며 비밀 준수

7

문의처

- 자치경제팀 사회적경제 청년혁신가 지원사업

담당자명	연락처
봉성원	(063)711-2086
김소원	(063)711-2074
김유리	(063)711-2087

[별첨 1] 청년혁신가 채용 인력 활용 계획서

청년혁신가 인력 활용 계획서				
사업장	사업장/단체/기관명		대표자	
	멘토	부서명	직위	성명
활용 기간		2020년 10월 ~ 2022년 9월		
활용 분야			신청 인원	
<p>1. 인력 활용 필요성 및 목표</p> <p>가. 필요성</p> <p>나. 활용 목표 및 범위</p> <p>2. 활용 방법 및 기대 효과</p> <p>가. 활용방법 및 내용(업무 등)</p> <p>나. 멘토링 계획</p> <p>다. 추진일정(정규직 전환)</p> <p>라. 기대 및 파급효과</p>				

[별첨 2] 참여 사업장 주요 현황

참여 사업장 주요 현황

- 사업장 명 :
- 소재지 :
- 주요 내용(제품 및 서비스 등)

- 상품(제품, 서비스)경쟁력 강화 노력

- 향후 구체적 사업 계획(내용)

- 지역 사회 공헌 활동