

【 일련번호 : 1 】

감사결과 처분요구서

개선·징계 요구

제 목 채용비리 근절을 위한 자체규정 개정 등 제도개선 미흡

소 관 기 관 경남개발공사(◁◁◁◁부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 현 황(업무개요)

경남개발공사(이하 ‘공사’라 한다.)는 2017년 11월 ~ 12월 기간 경남도의 지방 공공기관 채용비리 특별감사를 수감하였고, 감사결과 ‘기간제근로자 채용 부당 처리’ 외 1건의 지적을 받은 사실이 있다. 그러나 이후에도 언론기관을 통해 채용비리 의혹이 불거짐에 따라 2018. 6. 21. ~ 6. 27. 채용비리 특별감사를 수감하였고, 2013년 ~ 2014년 채용에 있어 경찰의 수사가 진행 중에 있다.

공사는 그 간의 채용에 대하여 연이은 비리의혹이 제기되고 있는 상황으로, 제기되는 의혹도 특정년도, 특정채용에 한정되지 않고 과거 채용 전반에 걸쳐서 정규직, 비정규직 채용을 가리지 않고 비리의혹이 제기되고 있어, 채용비리 연루자에 대한 단호한 조치와 공정하고 투명하게 채용업무를 처리할 수 있도록 자체 규정 개정 등 제도적 보완이 시급한 상황이다.

2. 관계법령(판단기준)

가. 지방공기업 채용업무 관계법령

「지방공기업법」 제63조의5 및 「지방공기업 인사운영기준」 III.직원의 인사에 따르면 지방공사·공단의 장은 직원을 신규 채용할 때에 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하여야 하고,

공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무 분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험을 통하여 우수한 전문 인력과 경험이 풍부한 사람을 채용할 수 있으며,

직원을 신규 채용할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 안 되고 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하도록 하고 있다.

나. 정부의 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안 제시

정부는 지난 2018. 1. 29. 관계부처 합동으로 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치」를 발표하였고, 경상남도에서는 다음과 같이 채용관련 제도 개선방안이 포함된 정부의 방침을 2018. 2. 20. 도시계획과에 공문 통보하였다.

< 채용제도 개선방안 주요내용 >

- 채용비리 연루자 즉시 업무배제 및 퇴출 원칙 명문화 추진
 - 비리 연루 임직원의 직위해제(직무정지 및 직무배제)
 - 비리 연루 직원의 직권면직, 징계시효 연장(3년→5년)
 - 부정합격자 채용취소 근거 명문화 및 향후 5년간 응시자격 제한
- 채용과정에 대한 기관 내부 감사 기능 강화
 - 서류전형, 필기 및 면접시험 등 채용과정에 감사인의 참여 활성화 등

3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

가. 청년인턴(기간제 근로자) 정규직전환 절차 부적정

공사는 2017. 7. 27. ‘2017년도 청년인턴사원 채용계획’을 수립하고 2017. 7. 28. 아래와 같이 채용공고를 하였다.

청년 인턴사원 채용 계획 공고

1. 채용분야 : 사무 2명, 기술2명
2. 주요업무 : 사무 - 보상업무 지원, 관광마케팅 업무지원
기술 - 시공 현장지원 및 사업계획 기초자료 조사
3. 신 분 : 기간제 견습 근로자(계약기간 만료 후 고용관계 소멸)
4. 계약기간 : 2017. 9. 1. ~ 2017. 12. 31.
5. 심사방법 : 1차 서류전형 → 2차 면접시험

이에 기술직은 6명이 응시하여 최종 2명(◀◀◀, ▷▷▷)이, 사무직은 2명이 응시하여 2명(▶▶▶, ♠♠♠)이 최종 합격하였고, 2017. 9. 1.부터 근로를 시작하였다. 이후 2017. 9. 14. 공사는 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 심의위원회 설치 계획’을 사장 결재로 방침 수립하고, 2017. 10. 24. 제1차 정규직전환심의위원회 심의를 개최하여 위 청년인턴사원 4명을 정규직 전환 대상자로 선정하였다.

공사는 기간제 근로자로 채용된 위 4명에 대하여 정규직 전환의 근거로 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인’(2017. 7. 20., 정부부처 합동)을 근거로 정규직 전환대상자로 결정 추진하였다. 그러나 위 가이드라인 ‘6. 정규직 전환에 따른 채용방식’ 6-2에 의하면 정규직 전환 채용 대상자는 ‘「가이드라인 발표 시점(7.20.)에 공공부문에 종사하는 비정규직 근로자’로 명시하고 있음에도, 공사는 위 가이드라인 발표 이후 채용계획을 수립하고 채용한 위 청년인턴사원 4명에 대하여 정규직 전환 대상자로 결정하고 전환심의위원회를 통해 정규직 전환대상자로 선정하였다.

아울러 당초에 기간제로 채용한 지 불과 2개월도 되지 않은 시점에, 정규직 전환 절차를 진행한 것으로, 그렇다면 처음부터 정규직 근로자 채용계획을 수립하여 보다 우수한 인력이 지원하도록 함이 타당함에도 당초 계획에는 ‘4개월 기간제로 계약기간 만료 후 고용관계 소멸’로 정하고 공고함에 따라 지원자가 기술직 6명(실경쟁률 3:1), 사무직 2명(실경쟁률 1:1)에 불과하였고, 이후 이들을 정규직 전환대상자로 결정하고 제한경쟁(※기간제 근로자만 응시가능하며 필기시험, 인적성 검사, 면접시험을 거쳐 최종 2명 합격)을 거쳐 정규직으로 전환기로 방침 수립하는 등 위 청년인턴 4명에 대한 정규직 전환을 부적정하게 추진한 사실이 있다.

나. 정규직 채용 시 공개경쟁시험 원칙에 상충하는 자체규정

「지방공기업법」 제63조의5에서는 인사운영에 공통적으로 적용하여야 할 사항에 관한 기준은 행정안전부장관이 정하여 지방자치단체의 장에게 통보할 수 있다고 규정하면서, 행정안전부 장관이 정한 「지방공기업 운영기준」(2017.12.27.)에는 공사는 직원을 신규 채용할 경우 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험을 통해 모집하여야 한다고 규정하고 있고, 공사의 「인사규정」 제9조(신규채용 방법)에도 공개경쟁시험을 원칙으로 명시하고 있다.

그러나 이러한 정규직 직원의 공개경쟁 모집원칙과는 달리 계약직 직원의 채용을 규정하고 있는 「계약직직원 인사관리 시행내규」에는 ‘계약직 직원의 채용은 예산의 범위 안에서 임용자와 피임용자의 채용계약에 의한다.’고 규정하고 있을 뿐, 구체적인 채용방법에 대하여는 아무런 규정이 없다.

이로 인해 공사는 계약직 직원의 채용에 있어서는 채용공고, 채용방법 등을 공사 인사권자 임의로 조정할 수 있는 여지를 두었고, 이후 정규직 전환이라는 절차를 통해 사실상 「신규채용은 공개경쟁시험」이라는 원칙에 상충하는 부당한 결과를 초래하였다.

또한 공개경쟁채용시험은 보다 우수한 인력을 선발하기 위한 절차로서, 응시자에 대한 공평한 기회를 보장하여야 함에도, 공사 「인사규정 시행내규」 제5조에는 인사위원회의 결정에 따라 필기시험을 서류전형의 방법으로 갈음할 수 있게 규정하거나, 제6조 필기시험 과목을 사장이 필요시 조정할 수 있도록 규정함으로써 시험 전형방법을 공사 임의로 조정할 수 있게 하여, 응시생으로 하여금 혼란과 시험의 공정성에 불필요한 오해를 불러 일으켜 우수한 인력 선발에 장애가 되고 있으며,

「인사규정 시행내규」 제11조에는 면접과 관련하여 면접위원을 5인 이상으로 하도록 규정하고 있을 뿐 내·외부 위원에 대한 비율을 정하지 않고 있으나, 공정한 면접시험을 위해 외부 면접위원을 과반수 이상 선임하도록 하고, 사실상 내부인사와 밀접하게 연관된 인사위원회 위원은 면접위원으로 선임할 수 없도록 개정하는 것도 필요하다.

다. 채용비리 연루 임·직원에 대한 단호한 조치의 필요성

공사는 직원의 징계와 관련하여 「인사규정」과 「인사규정 시행내규」에서 정하고 있으나, 계속된 채용비리 의혹에도 불구하고 채용비리를 원천 차단하고 예방하기 위한 제도 개선을 도모하거나 관련 규정을 개정하지 않았다.

채용비리 관련자는 무관용 원칙에 따라 즉시 직위해제하고, 공사에서 완전히 퇴출시켜 일벌백계할 수 있도록 비위자에 대한 징계시효를 3년에서 5년으로 연장하며, 부정합격자에 대한 직권면직과 향후 5년간 채용시험의 응시자격을 제한할 수 있는 근거를 자체규정에 마련할 필요성이 있으나,

계속된 채용비리로 그 명예가 실추된 경상남도의 지방공기업으로서 공정하고 투명한 채용문화를 위해 적극적인 기업쇄신 노력이 필요함에도 불구하고 채용비리 근절을 위한 방안 수립에는 소극적으로 대처하고 있다.

조치할 사항 경남개발공사 사장은

① 비정규직의 정규직 전환절차를 부적정하게 추진한 실무책임자 사무행정3급 ♠♠♠과 실무담당자 사무행정4급 ♡♡♡에 대하여 경남개발공사 「인사규정」 제46조에 따라 경징계 처분하고, (징계)

② 현재 추진 중인 정규직 전환절차는 원점에서 재검토하고 향후 유사한 사례가 발생치 않도록 주의하여 주시기 바라며, 구체적인 채용방법에 정함이 없는 계약직 직원의 채용 규정에 대하여는 엄정한 채용절차를 규정토록 정비하고, 기타 필기시험 과목 임의변경 금지, 외부 면접위원 확대, 채용비위 관련자 엄중처벌 등 채용절차와 기준을 강화하도록 관련 규정의 정비 및 개정 등 ‘개선’ 조치하시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 2 】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 직급별 정·현원 관리 부적정 및 자체감사 기능 미흡

소 관 기 관 경남개발공사(◁◁◁◁부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 인사 조직(정원) 현황

가. 장기교육 실시 현황

구분	교육기간	교육대상자		비고
		직급	성명	
2015년	2015.3.2. ~ 12.18.	기술2급	○ ○ ○	2급 1명
		사무3급	● ● ●	3급 1명
2016년	2016.3.4. ~ 12.16.	사무2급	♣ ♣ ♣	2급 1명
		기술3급	◎ ◎ ◎	3급 1명
2017년	2017.3.6. ~ 12.22.	사무2급	◇ ◇ ◇	2급 2명
		기술2급	☆ ☆ ☆	
2018년	2018.3.5. ~ 12.22.	기술2급	♣ ♣ ♣	2급 2명
		기술2급	● ● ●	3급 1명
		사무3급	■ ■ ■	

※ 2급 직원 중 장기교육 미실시자 : 1명(사무2급 이○○)

나. 경남개발공사 정원 대비 현원 현황

직 급	정 원		현 원	비 고
	인 원	직 렬		
계	102	임원 2, 사무 43, 기술 37, 사무+기술 18	87	-15
임원	2	사장, 상임이사, 감사(비상임)	1	-1
2급	5	사무+기술	7	+2
3급	13	사무+기술	13	-
4급~7급	82	사무 43, 기술 39	66 (사무32, 기술34)	-16

※ 최근 2년간 2급 퇴직·승진 : 퇴직(석○○ '17.06.30.), 승진(이○○, 전○○ '17.6.14.)

다. 경남개발공사 정원 대비 현원 현황

구분	정현원	계	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급 이하	비고
경남개발 공사	정원	100 (100%)	0 (0%)	5 (5%)	13 (13%)	82 (82%)				
	현원	86 (100%)	0 (0%)	7 (8.1%)	13 (15.1%)	31 (36.0%)	15 (17.5%)	14 (16.3%)	6 (7.0%)	
부산도시 공사	정원	256 (100%)	4 (1.6%)	11 (4.3%)	33 (12.9%)	65 (25.4%)	59 (23%)	44 (17.1%)	40 (15.7%)	
	현원	228 (100%)	1 (0.4%)	18 (7.9%)	33 (14.5%)	60 (26.3%)	52 (22.8%)	42 (18.4%)	22 (9.7%)	
경기도시 공사	정원	449(+29) (100%)	8 (1.8%)	23 (5.1%)	79 (17.6%)	158 (35.2%)	111 (24.7%)	70 (15.6%)	0 (0%)	연구직5 전문직24
	현원	461 (100%)	7 (1.5%)	24 (5.2%)	81 (17.6%)	186 (40.3%)	86 (18.7%)	77 (16.7%)	0 (0%)	
강원도 개발공사	정원	98 (100%)	1 (1%)	7 (7.1%)	90 (91.9%)					
	현원	84 (100%)	0 (0%)	3 (3.5%)	15 (17.9%)	41 (48.8%)	11 (13.1%)	14 (16.7%)	0 (0%)	
충북개발 공사	정원	72 (100%)	0 (0%)	2 (2.8%)	8 (11.1%)	16 (22.2%)	25 (34.7%)	20 (27.8%)	1 (1.4%)	
	현원	66 (100%)	0 (0%)	2 (3.0%)	8 (12.1%)	20 (30.3%)	23 (34.8%)	12 (18.1%)	1 (1.5%)	
충남개발 공사	정원	71 (100%)	2 (2.8%)		9 (12.7%)	19 (26.8%)	26 (36.6%)	15 (21.1%)	0 (0%)	
	현원	60 (100%)	0 (0%)	2 (33.3%)	7 (11.7%)	17 (28.3%)	16 (26.7%)	18 (30.0%)	0 (0%)	
전북개발 공사	정원	63 (100%)	1 (1.6%)	2 (3.2%)	7 (11.1%)	13 (20.6%)	39 (61.9%)		0 (0%)	
	현원	60 (100%)	0 (0%)	3 (5%)	7 (11.7%)	14 (23.3%)	24 (40.0%)	12 (20.0%)	0 (0%)	
전남개발 공사	정원	117 (100%)	2 (1.7%)	5(+2) (6.0%)	12 (10.3%)	30 (25.6%)	38 (32.5%)	20 (17.1%)	8 (6.8%)	
	현원	117 (100%)	2 (1.7%)	5 (4.3%)	14 (12%)	31 (26.5%)	32 (27.3%)	20 (17.1%)	13 (11.1%)	
경상북도 개발공사	정원	126 (100%)	5 (4.0%)	24 (19.0%)		61 (48.4%)		36 (28.6%)		
	현원	91 (100%)	2 (2.2%)	12 (13.2%)	9 (9.9%)	31 (34.1%)	9 (9.9%)	28 (30.7%)	0 (0%)	

2. 확인된 문제점 및 개선사항

가. 2~3급 정원관리 부적정

「지방공기업법」 제56조 및 같은 법 시행령 제48조에 따라 공사의 조직과 정원에 관한 사항은 정관으로 정하도록 하고 있으며, 이에 「경남개발공사 정관」 제28조 제3항에서는 경남개발공사의 총 정원은 102명, 그중 2급 정원은 5명, 3급 정원은 13명으로 정하고 있다.

아울러 「지방공기업 설립운영 기준」 제3장 지방공기업 운영기준, II. 조직 및 인력운영 기준, 1. 에 의거 공사의 관리직(팀장 또는 과장급 이상 임직원) 비율은 정원의 20%이내에서 관리하여야 한다.

「경남개발공사 인사규정」 제9조의3에 따라 교육훈련 종합계획에 의거 6개월 이상 장기교육으로 결원이 발생한 경우 정원이 따로 있는 것으로 보고 해당 직급을 보충할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서 경남개발공사는 설립운영 기준과 정관에 따라 정해진 정원에 일치하게 현원을 운용하여야 할 것이고, 장기교육으로 발생한 결원을 보충할 때에는 장기인력 운용 상황을 종합적으로 판단하여 직급별 정원관리를 성실히 하여야 할 것이다.

그러나 경남개발공사(이하 ‘공사’라 함)의 장기교육 관련 정원관리 현황을 보면,

감사일 현재 공사는 「취업규정」 제67조 및 ‘2018년도 장기위탁교육 추진계획’에 따라 직원 3명(2급 2명, 3급 1명)에 대한 장기교육(부산대학교 공기업관리자 과정)을 실시 중이고, 이를 이유로 2급 직원은 정원 5명 대비 현원이 7명으로 정원을 2명 초과한 상황이다.

현재는 공사 「인사규정」 제9조의3에 따라 장기교육으로 발생한 결원에 대해 정원을 초과하여 직급을 보충할 수 있으므로, 당장의 정원을 초과한 것은 아니나, 공사 2급 직원 중 장기교육을 미실시한 사람은 1명에 불과한 점, 향후 2년간 2급 직원 중 정년이 도래하는 직원이 없는 점에 비추어 볼 때, 내년에는 2급 직원이 정원 대비 1명 초과, 내후년에는 2명이 초과되는 상황이 예측된다.

이로 인해 경남개발공사의 2~3급 직원이 전체 각 8.1%, 15.1%로 총 23.2%에 이르고 있어 지방공기업 설립운영 기준인 20% 상회하는 수준으로 관리직이 과다하게 구성되어 있다.

이는 퇴직자, 장기교육으로 인해 변동 예상되는 2급 직급의 수요를 초과한 2급 승진, 장기교육생 부적정 운영 등 인사권 남용과 근시안적인 조직운영에 따른 것으로서, 공사는 관리자 직급인 2급, 3급 직원에 대한 인력 운영을 부적정하게 한 사실이 있다.

나. 4~7급 정원관리 부적정

「지방공기업 설립·운영 기준」 제3장 II. 3. 성과중심의 조직·인력진단 실시에 의하면 정기적인 조직·인력진단을 실시하도록 규정하면서 ‘정원의 과다 산정, 정원 외의 편법적 인력운영실태 등 분석·조정’ 하고, ‘조직·인력 운영의 기본원칙’은 업무의 성질과 업무량을 정확히 분석하여 적정규모를 유지하고 원칙적으로 정원과 현원을 일치시켜 운영토록 규정하고 있다.

경남개발공사 「정관」 제28조(임직원 및 하부조직)에서 공사 직원의 직종은 사무직, 기술직, 전문직으로 구분하고, 직급은 1급~7급으로 구분하여야 한다.

따라서, 경남개발공사의 조직과 정원은 사무직, 기술직, 전문직으로 구분하고 1급 ~ 7급으로 구분하여 정원을 명확하게 나타내어야 한다.

그런데도 경남개발공사에서는 「정관」 <별표 2>경남개발공사 정원표에서 (4급 ~ 7급)을 통합하여 정원을 나타내는 등 조직별, 직급별 정원을 불명확하게 관리하고 있으며,

이로 인해 총 현원 86명 중 중간관리자급인 4급(차장)이 31명으로 전체 현원 대비 36%, 5급 직원 대비 2배 이상을 차지하고 있어, 상위직 위주로 현원을 구성할 수 있도록 정원 편성을 불명확하게 하는 등 4~7급 정원 책정 및 편성을 부적정하게 한 사실이 있다.

※ 시도 개발공사 중 직급을 통합하여 관리하고 있는 공사는 경남, 강원, 경북 3곳으로, 위 공사들이 통합 관리하는 직급은 상위직이 과다 편성되는 비슷한 양상을 보이고 있음

다. 내부감사 조직의 부재 및 자체감사 기능 상실

경남개발공사 「정관」 제28조에는 ‘공사에 사장을 포함한 11인 이내의 이사와 2인 이내의 감사를 둔다.’고 규정하면서, 제31조 제5항에 의거 ‘감사’는 공사의 업무와 회계를 감사하고 그 의견을 이사회 및 주주총회에 제출한다고 규정하고 있다.

아울러 경남개발공사 「감사규정」(규정 제27호, 2012. 2. 29.개정) 제1조에서 위 규정의 목적으로 ‘감사의 직무수행의 기준과 절차를 정함으로써 공사내부 감사 기능을 강화하여 자율적인 경영합리화에 기여함을 목적으로 한다.’고 규정하고 있고, 제3조에서 정기감사는 감사계획에 의하여 정기적으로 실시한다고 규정하고 있다. 제12조에서 감사는 매회계년도 개시 15일전까지 다음 연도 정기감사 계획서를 작성하여 사장에게 제출하여야 한다고 규정하고 있다.

그런데도 경남개발공사의 감사 조직과 기능에 대하여 보면,

도지사로부터 임명받은 공사 비상임 감사 ☆☆☆은 감사일 현재 「정관」에 따라 공사의 업무와 회계를 감사하고 그 의견을 이사회 및 주주총회에 제출한 사실이 없으며,

아울러 「감사규정」(규정 제27호)에 따라 매년 감사계획서를 작성하고 정기 감사를 실시하여야 하나 이를 이행한 사실도 없다.

조치할 사항 경남개발공사 사장은

외부 전문기관의 조직진단을 거쳐 장기인력 운영계획 수립 및 직급별 정원을 명확히 규정함은 물론, 조직 진단시 감사부서의 신설 및 道 직원 파견을 통한 감사 전담부서 배치 등도 적극 검토하여 자체 내부감사를 활성화 할 수 있는 방안을 수립 시행토록 “개선” 하여 주시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 3 】

감사결과 처분요구서

권 고

제 목 관광사업부 조직 운영 실태 개선 및 운영방향 검토 필요

소 관 기 관 경남개발공사(○○○○실)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 관광사업부 조직 운영 실태

가. 조직 구성 이력

- 2013. 12. 16. : 관광사업본부추진준비단 구성
- 2014. 1. 1. : 관광사업본부 출범(15명, 1본부, 2부)
- 2018. 5. 1. : 관광사업본부 기구 축소(본부폐지, 2부→1부 통합, 5명)

나. 현 관광사업부 직원 업무 현황

성명(직위)	단위업무	비 고
서○○(기술2급)	관광사업 업무총괄	
윤○○(사무4급)	여성관광모니터, 관광인문학 CEO과정 운영*	연중 한시적 사업
홍○○(기술4급)	웅동지구(1지구) 개발사업 업무	개발사업(택지개발분양)
정○○(기술5급)	거제장목관광단지개발	개발사업 택지개발분양
한○○(인턴)	사무보조	

2. 관계법령(판단기준)

「지방공기업 설립·운영 기준」 제3장 II. 3.성과중심의 조직·인력진단 실시에 의하면 ‘Zero-Base에서 공기업의 조직·인력규모 판단 및 비대화를 억제하고, 핵심 업무와 관계없는 부대사업의 정비, 아웃소싱 추진’하며, ‘조직진단 결과에 따라 기능 개편, 업무프로세스 개선, 불필요한 인력을 감축하는 등 조직·인력 운영을 효율화’ 하도록 규정하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

2013년 관광사업본부 출범을 위한 준비단 구성 시부터 관계기관에서는 구체적인 사업물량 확보 없이 관광사업본부가 출범하는 것에 대한 문제를 제기한 바 있고, 감사원, 경남도로부터 관광사업 물량을 우선적으로 확보한 이후 조직을 개편하도록 의견을 제시하였음에도 2014. 1. 1. 구체적인 사업물량 없이 관광사업본부가 출범하였다.

이로 인해 매년 경영평가 시 감점 요인으로 작용하였고, 방만한 조직운영으로 인건비 등이 낭비되었다. 2018. 1월 이에 대한 경남도 특정감사 시 지적사항에 대한 조치로서, 2018. 5. 1. 관광사업본부를 폐지하고, 2부를 1부로 통합하여 직원 5명으로 구성된 관광사업부로 기구를 축소할 바 있다.

그러나 감사일 현재 관광사업부 직원의 직무 현황을 살펴보면, 2018년도부터 경남도에서 개발공사에 위탁하던 관광마케팅 사업 전부가 경남관광협회에 위탁하게 되어 관광마케팅 사업 및 경남도 위탁사업은 전무한 실정이고, 특히, 직원 1명(4급)은 연중 한시적 업무인 관광문화 교육 업무만을 담당하고 있다.

또한, 관광사업부 명목 유지를 위해 2018. 5. 1 사업개발부에서 추진하고 있던 옹동지구 개발사업을 관광사업부로 이관하여 추진하고 있고, 장목관광단지개발사업도 일반적인 택지개발 분양사업으로 사업개발부의 개발사업과 중복되어 경남개발공사 자체적으로 추진하는 관광 관련 사업 물량이 현저히 부족한 실정이다.

조치할 사항 경남개발공사 사장은

신규 관광사업 발굴 및 사업물량 확보 등 관광사업 운영 및 수익구조 제고를 위한 구체적인 개선 계획을 수립 추진함과 동시에, 외부전문기관의 조직진단시 관광사업 존치에 대한 진단도 병행하여 실시하는 등 관광사업부 조직의 운영 비효율 개선을 위한 대책 수립을 “권고” 하오니 조치하여 주시기 바랍니다. (권고)

【 일련번호 : 4 】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 금고업무 처리 소홀 및 선정방법 개선

소 관 기 관 경남개발공사(○○○○실)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 현황(업무개요)

경남개발공사 ○○○○실에서는 아래 표 “경남개발공사 금고업무 금융기관 현황”과 같이 2곳의 금융기관과 2000. 5. 31. 계약서를 체결하여 경남개발공사의 각종 수입금의 수납과 지출금의 지급 등의 업무를 처리하고 있다.

[경남개발공사 금고업무 금융기관 현황]

금융기관	계약방법	취급업무	계약일자	계약기간	비고
2곳					
농협	수의계약	출납업무	2000. 5. 31.	계약 체결일로부터	
경남은행		수납업무			

2. 관계법령

「지방공기업법」 제33조 제1항에서 “지방직영기업의 업무에 관한 출납은 관리자가 한다. 다만, 관리자는 지방직영기업 업무의 관리·집행에 필요한 경우에는 「은행법」에 따른 은행 및 그 밖의 법률에 따라 금융업무를 수행하는 기관으로서 대통령령으로 정하는 기관 중 지방자치단체의 장의 승인을 받아 관리자가 지정하는 금융회사 등으로 하여금 현금출납사무의 일부를 하게 할 수 있다”고 규정하고 있고,

「지방공기업법 시행령」 제26조 제1항에서는 “법 제33조제1항 단서에 따라 현금출납사무의 일부를 하게 할 수 있는 지정금융회사로 지정할 수 있는 금융회사 등은 「은행법」 제8조에 따라 인가를 받은 은행 및 「농업협동조합법」에 따른 농협은행 등에 해당하는 금융회사로 하되, 수익성과 안전성을 감안하여 결정한다고 규정하고 있다.

경남개발공사 「회계규정」 제71조에서 “사장은 지방공기업법시행령 제26조의 규정에 의하여 출납취급 금융기관과 계약을 체결할 때는 사장과 당해 금융기관의 장과 계약서를 작성하고, 수납취급 금융기관과 계약을 체결할 때에는 사장, 출납취급금융기관의장, 당해 금융기관의 장이 3자계약서를 작성하고, 출납대해 금융기관과 계약을 체결할 때에는 사장, 출납취급금융기관의 장, 수납취급금융기관의 장, 당해 금융기관의 장이 4자 계약서를 작성한다”고 규정하고 있다.

「경남개발공사 공기업회계 수납취급 금융기관 업무취급계약서」 제5조에서 “예금은 일반예금으로 함을 원칙으로 하되, 농협은 개발공사의 보관 현금 중 개발공사의 지출요구에 지장이 없는 범위 내에서 이를 운용할 수 있다. 이 경우 농협은 개발공사의 요구에 농협이 취급하는 금전신탁 및 저축성예금 등 최고이율에 해당하는 예금에 예치할 수 있다.”고 규정하고 있고,

업무취급 계약서 제15조에서 “개발공사는 지정금융기관 검사를 년 2회 이상 정기 또는 수시로 농협의 업무취급에 관한 제장부 및 기타 필요하다고 지정한 업무를 검사할 수 있으며, 농협은 이에 응하여야 한다.”고 규정하고 있으며, 제 17조에서 “계약의 효력은 계약체결일로부터 1년간으로 하며, 쌍방의 이의가 없을 때에는 자동 1년씩 연장된다.”고 규정하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 금고의 수의계약으로 금리적용 불이익에 따른 자금운용 업무 소홀

○○○○실에서는 2000. 5. 31. 농협협동조합은 출납취급금융기관으로 하고, 경남은행은 수납취급금융기관으로 하여 수의계약을 체결하고, 「경남개발공사 공기업회계 금융기관 업무취급계약서」 제17조의 규정에 의하여 18년이 지난 현재까지 계약을 자동 연장하여 계약체결 당시의 조건으로 농협 및 경남은행이 개발공사 자금을 운용하고 있다.

그러나 계약서에는 저축성예금 등 최고이율에 해당하는 예금을 예치할 수 있다는 규정만 있을 뿐, 공공예금 금리 규정이 없어 예금 예치시 금리에 대하여 구체적으로 명시하지 않은 채 계약서의 “자동 1년씩 연장된다.”는 규정만으로 2000. 5. 31.부터 18년이 지난 현재까지 금고계약을 자동 연장시키는 등 금고계약을 방치하고 있어, 아래 표 “이자율 적용시 이자수입 감소현황”과 같이 매년 604백만 원 정도의 이자수입의 손실이 발생되고 있다.

그런데도, ○○○○실에서는 금고계약이 수의계약에 따른 계약서의 허술함으로 금융기관에 유리하게 체결된 것을 인지하지 못하여 금고 변경 계약에 대한 어떠한 노력도 기울이지 않아 재정상 손실을 초래한 사실이 있다.

○ 금고 금리 비교 현황

(기준 : '18. 7. 31.)

(단위 : %)

구분	경남개발공사 금고	경남 도금고		비고
		농협	경남은행	
공공예금	입출금예금	0.1	1.13	'00. 5. 31. 금고계약 (수의계약) 체결
	MMDA	0.5	1.13	
정기예금	1개월	1.25	1.15	
	3개월	1.30	1.19	
	6개월	1.45	1.33	
	12개월	1.60	1.39	

○ 이자율 적용시 이자수입 감소현황

(기준 : '18. 7. 31.)

(단위:백만 원)

구분	예치금액	이자율 적용시 이자수입 발생 예상액		이자수입 감소액
		경남개발공사	경남도금고(농협)	
전체	110,536	653	1,257	604
입출금	1,014	1	12	11
MMDA	96,307	481	1,088	607
정기예금	13,215	171	157	-14

나. 금고검사 미 실시

「경상남도개발공사 공기업회계 수납취급금융기관 업무취급계약서」 제15조에서 금고 검사를 년 2회 이상 실시하도록 규정하고 있다.

이에 따라 ○○○○실에서는 금고운영의 투명성 확보를 위하여 금고검사를 년 2회 이상 실시하여야 함에도 금고계약 체결 후 현재까지 한 차례도 금고검사를 실시하지 않고 있다.

다. 경남개발공사 회계 규정 미개정

「회계규정」 제20조(전산화에 따른 회계장표의 생략) 및 제49조의2(사이버브랜치 시스템에 따른 업무처리)에서 회계업무는 사이버브랜치시스템으로 업무를 수행한다고 규정하고 있다.

그런데도, ○○○○실에서는 「회계규정」 제75조(장부의 비치)에서 장비 비치 등을 수기로 작성하도록 규정하고 있어, 회계업무 처리방법이 동일 규정 내에 일관성이 없어 업무의 간소화 및 통일성을 기하기 위하여 「회계규정」의 불필요한 문구는 삭제하고, 회계업무에 맞게 현행화 시키는 등의 노력을 기울이지 않고 있다.

조치할 사항 경남개발공사 사장은

「회계규정」을 사이버브랜치 도입에 따른 현행화 등 회계규정을 현실에 맞게 전반적으로 개정하시기 바라며, 금고의 선정과 관련해서는 일반입찰을 통해 금고계약을 체결하시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 5 】

감사결과 처분요구서

권 고

제 목 재무회계 전담부서 부재로 회계업무 전문성 결여

소 관 기 관 경남개발공사(◁◁◁◁부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 현황(업무개요)

◁◁◁◁부에서는 아래 표 “◁◁◁◁부 사무 현황”과 같이 인사, 행사, 의전, 교육, 급여, 문서접수, 재산관리, 계약·회계업무를 처리하고 있다.

[◁◁◁◁부 사무 현황]

부 별	사 무 명	비 고
경 영 지원부	1. 인사위원회 및 상별위원회 운영, 인사 및 노무관리 2. 각종행사 주관, 의전업무, 대외업무 3. 교육, 고충처리 및 제안제도 4. 급여, 복리후생, 복무관리, 직인관리, 도서관리 5. 문서접수·통제 및 수발, 보안, 민방위 및 재난안전관리 6. 차량 및 장비관리, 물품관리, 사육관리, 재산관리 <u>7. 계약, 세무, 회계·결산, 지출</u> 8. 그 밖의 다른 부서의 업무에 속하지 아니하는 사항	

2. 관계법령

「지방회계법 시행령」 제53조 제1항에서 “법 제45조제2항에 따른 통합지출관은 지방자치단체의 장이 소속 공무원 중에서 임명한다. 이 경우 통합지출관은 회계관계공무원 중 어느 하나에 해당하는 공무원과 겸직하게 할 수 있다.”고 규정하고, 제2항에서 “통합지출관은 1. 법 제14조제1항에 따른 결산서의 작성, 2. 관서별 소요자금의 통합관리, 3. 관서별 지출원 및 법 제44조에 따른 출납원에 대한 지도·감독, 4. 그 밖의 자금의 통합관리 및 운용의 사무를 담당한다.”고 규정하고 있고,

「경상남도 세무회계규칙」 제50조의4 제1항에서 “시행령 제53조제2항제3호에 따른 통합지출관의 임무 중 관서별 지출원 및 출납원에 대한 지도·감독의 범위는 1. 관서별 계좌 관리, 2. 인감의 상호 제출 관리, 3. 세입세출일계표 정리”와 같고, 제2항에서 “시행령 제53조제2항에 따른 통합지출관의 임무 중 제2호의 관서별 필요자금의 통합관리에 관한 사항은 1. 통합계좌 자금의 운용 및 관리, 2. 제48조에 의한 자금배정”으로 정한다고 규정하고 있다.

경남개발공사 「직제규정」 제 6 조에서 “상임이사는 사장을 보좌하며, ○○○○실, ○○지원부, <<<<부, ○○개발부, ○○사업부, ○○사업부, ○○○사업부, ○○사업부, ○○관리부, ○○학사창원관, ○○학사서울관, 관광사업부를 관장한다.”고 규정하고, 「직제규정 시행내규」 제 3 조에서 “부서별 업무분장은 별표1과 같다.”로 규정하고 있다.

또한, 「직제규정 시행내규」 별표1에서 “○○○○실은 예산편성·결산 및 조정, 자금배정 통제, 자금조달 및 운용 총괄 등의 업무를 처리하고, <<<<부는 1. 인사위원회 및 상별위원회 운영, 인사 및 노무관리, 2. 각종행사 주관, 의전업무, 대외업무, 3. 교육, 고충처리 및 제안제도, 4. 급여, 복리후생, 복무관리, 직인관리, 도서관리, 5. 문서접수·통제 및 수발, 보안, 민방위 및 재난안전관리, 6. 차량 및 장비관리, 물품관리, 사육관리, 재산관리, 7. 계약, 세무, 회계·결산, 지출, 8. 그 밖의 다른 부서의 업무에 속하지 아니하는 사항”이라고 규정하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 자금배정부서와 지출부서 미통합

「지방회계법 시행령」 제53조 및 「경상남도 세무회계규칙」 제50조의4에서 통합지출관은 결산서 작성, 지출원, 출납원 지도감독, 통합계좌 자금의 운용 및 관리, 자금배정의 사무를 담당한다고 규정하고 있어 지출업무와 자금배정업무를 통합하여 처리하여야 함에도, 자금배정·운용업무는 ○○○○실에서 담당하고 있고, 계약, 결산, 지출업무는 <<<<부에서 담당하고 있다.

* 경상남도는 '18. 1. 1.부터 자금배정업무가 세정과에서 회계과로 이관되었음.

나. 재무회계팀 부재에 따른 회계업무 전문성 결여

경남개발공사 「직제규정」 제 6 조 및 「직제규정 시행내규」 제 3 조 별표1과 같이 <<<<부에서는 인사위원회 등 운영, 행사 및 의전업무, 교육 및 급여, 문서접수 및 재산관리, 계약 및 지출 등을 처리하고 있으며, <<<<부 6명의 직원 중 계약 1명과 지출 1명이 업무를 처리하고 있다.

그러나, 지출업무 담당자는 최근 5년간 최소 16일에서 최대 2년 5개월을 근무하여 총 6명 중 4명이 1년 이내에 교체되었고, 회계직이 있음에도 불구하고 행정직이 지출업무를 처리하는 등 **잡은 인사이동과 전문직렬 미배치로 회계업무의 전문성이 결여되는** 결과를 초래하였다.

[최근 5년간 지출업무 담당자 현황]

순번	성명	직렬	근무기간			비고
			시작일	종료일	총 근무기간	
1	강○○	행정	‘13.12.16.	‘14.02.02.	1개월	
2	허○○	행정	‘14.02.03.	‘16.07.31.	2년 5개월	
3	박○○	회계	‘16.08.01.	‘17.03.31.	8개월	
4	진○○	회계	‘17.04.01.	‘17.06.14.	2개월	
5	허○○	행정	‘17.06.15.	‘17.06.30.	16일	
6	박○○	회계	‘17.07.09.	현재	1년 1개월	

또한, 경남개발공사는 택지개발 및 주택건설 등 지역개발사업과 해외투자개발사업 및 관광사업을 통하여 도민의 복지향상 및 지역 사회발전에 이바지함을 목적으로 하여 경상남도가 출자하여 설립한 공기업으로서 회계의 투명한 집행이 기반이 되어야 하나,

2017년 경상남도 특별감사 시 여비지출증빙서류 미첨부, 국외여비집행 부적정, 포상금 지급 부적정, 광고비 과다 지출, 전산소모품 구입 부적정, 관급자재 경쟁 부적정 등이 지적되었고,

2017년도 경남개발공사 경영평가보고서에는 회계오류를 예방하기 위하여 회계교육이 필요하며, 자문회계사로부터 상시 자문과정을 거칠 필요가 있고, 회계 실무 질의응답 자료집을 통해 현장 밀착형 회계교육을 정기적으로 실시할 필요가 있다고 지적하였다.

그런데도, 아래 표 “전국 도시개발공사 회계부서 설치 현황”과 같이 대구도시공사를 제외한 전국 도시개발공사에서는 회계전담부서를 설치하여 업무의 전문성과 회계의 투명성 확보를 위하여 노력하고 있으나, 경남개발공사의 <<<< 부는 행정업무(인사, 행사, 의견 등)에 주력하고 있고, 회계는 2명(계약 1, 지출 1)만이 업무를 처리하고 있어, 적은 인력으로 회계업무를 처리하는 것이 전문성 결여의 한 원인으로 작용되고 있으며, 도 감사 및 경영평가보고서에서도 회계업무의 전문화에 대한 필요성이 대두되었음에도 타 시도 공사와 같이 재무회계전담부서를 설치하여 전문성 확보와 투명한 회계업무를 처리하려는 노력을 기울이지 않고 있다.

[전국 도시개발공사 회계부서 설치 현황]

연번	공사명	부서명	연번	공사명	부서명	비고
1	서울주택도시공사	계약부, 회계부, 재정관리부	9	경기도시공사	재무관리처	
2	인천도시공사	세무회계팀, 계약팀	10	강원도개발공사	재무관리팀	
3	대전도시공사	회계계약팀	11	충북개발공사	재무회계부	
4	대구도시공사	◁◁◁◁부	12	충남개발공사	◁◁◁◁부	예산,자금, 계약,지출
5	광주도시공사	재무회계팀	13	전북개발공사	재무회계부	
6	울산도시공사	재무회계팀	14	전남개발공사	재무회계부	
7	부산도시공사	재무관리처	15	경북개발공사	회계계약파트	
8	제주개발공사	재무회계팀	16	경남개발공사	◁◁◁◁부	

조치할 사항 경남개발공사 사장은

자금배정업무와 지출업무의 통합 운영과 회계의 전문성과 투명성 확보를 위하여 회계전담부서 신설을 “권고”하오니 조치하여 주시기 바랍니다. (권고)

【 일련번호 : 6 】

감사결과 처분요구서

시정·훈계 요구

제 목 감사처분 요구사항 조치 미흡

소 관 기 관 경남개발공사(○○○○실)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 현황(업무개요)

2011년 12월과 2017년 12월 경상남도는 경상남도개발공사에 대해 공사 경영 실태 전반에 대한 종합감사 및 특별감사를 실시하였고, 아래와 같이 처분하였다.

○ 감사 실시 현황

감사명	기간	지적건수		비고
		행정상	신분상	
' 11년 종합감사	' 11. 12. 12. ~ 12. 20.	33건(시정19, 주의14)	39명(징계11, 훈계28)	
지방공공기관 채용비리 특별감사(일반분야)	' 17. 12. 11. ~ 12 19.	22건(시정8, 주의14)	32명(징계10, 훈계22)	

2. 관계법령(판단기준)

「공공감사에 관한 법률」 제23조 제3항에는 감사결과를 통보받은 자체감사 대상기관의 장은 정당한 사유가 없으면 감사결과의 조치사항을 이행하고 그 이행결과를 자체감사를 한 중앙행정기관등의 장에게 통보하여야 한다고 되어 있고, 「경상남도 행정감사 규칙」 제17조 제2항에는 감사결과에 대한 조치 요구를 받은 감사대상기관의 장은 지체 없이 이를 시정 또는 개선하여야 하며 조치 요구를 통지받은 날부터 60일 이내에 관련 증빙서류를 첨부하여 처리결과 보고를 하여야 한다고 규정하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 2011년 종합감사 행정상 조치 요구사항 미이행

경상남도는 '11년 경남개발공사 종합감사 결과, '12. 1. 1. 경상남도개발공사에 대하여 인센티브 성과급을 평균임금에 포함하여 퇴직금 및 퇴직적립금을 과다 지급(적립)한 사항에 대하여 관련 규정을 개정하여 이를 개선토록 요구하였다.

경남개발공사에서는 '12. 1. 19. 성과급을 평균임금에 포함하지 않도록 경남 개발공사노동조합에 동의 요청을 하였고, '12. 2. 22. 노동조합에서는 '12년 정기 총회 결과, 성과급은 평균임금에 포함되어야 한다는 의견을 회신하였다.

이후 공사에서는 감사일 현재까지 위 감사 지적사항을 이행하기 위하여 아무런 조치를 취하지 않아, '12년부터 현재까지 퇴직한 직원에게 총 53,459 천 원의 퇴직금을 과다하게 지급하는 결과를 초래하였다.

[표1.] 퇴직직원 퇴직금 과다 지급 내역

(단위:천원)

년도	퇴직금			비고
	기 지급액	정상 지급액	과다 지급액	
계	619,760	566,302	53,459	41명
2012년	128,122	117,885	10,237	16명
2013년	39,245	36,577	2,668	6명
2014년	194,433	182,812	11,622	5명
2015년	98,882	86,179	12,703	5명
2016년	96,366	87,059	9,307	4명
2017년	62,712	55,790	6,922	5명

나. 2017년 지방공공기관 특별감사(일반분야) 처분 요구사항 미이행

경상남도는 '18. 3. 7. 경상남도개발공사에 지방공공기관 특별감사(일반분야) 결과를 통보하였고, 현지조치 사항을 포함한 시정 요구사항은 취약요인을 분석하여 근본적인 개선방안을 강구한 후 시정토록 요구하였으나, 감사일 현재까지 아래 [표 2]의 지적사항에 대해 행정적인 조치를 취하지 않은 사실이 있다.

[표2.] '17년 지방공공기관 특별감사(일반분야) 처분 요구사항 미조치 내역

지적내용	처분요구(행정상/재정상)	조치사항	비고
계	5건		
업무추진비 집행 및 현금 지급 부적정	시정 (회수 7,731천원)	' 18. 4월 조치계획만 수립하고, 계획 미이행	
여비 지출에 대한 증빙서류 미첨부	시정 (증빙서류 첨부하여 여비 집행)	미조치	
국외여비 집행 부적정	시정 (회수 4,759천원)	미조치	
현장(보상)사업소 직원 임차비용 지급 부적정	시정 (회수 9,336천원)	미조치	
임직원 복무관리 소홀	시정 (회수 1,000천원)	미조치	

1. 업무추진비 집행 및 현금 지급 부적정에 관한 사항

○ 지적사항 : 경남개발공사는 감사일 현재까지 업무추진비의 투명한 사용을 위한 자체 세부지침을 마련하지 않고 있으며, '14 ~ '17년도 기간 동안 총 46건, 4,700천 원의 업무추진비(축의·조의금)를 부당하게 지급하였으며,

또한, 현금지출은 격려금·축의금·조의금 등 불가피한 경우에 한하여 집행할 수 있음에도 업무추진비성 경비, 기부금 및 업무연찬비 등으로 '14 ~ '17년도 기간 동안 총 30건, 45,874천 원을 현금으로 부당하게 지급하는 등 업무를 소홀히 처리하였음

○ 조치 요구사항 : 관련규정을 위반하여 업무추진비(축의·조의금)와 현금으로 부당하게 지급받은 후 부적정하게 집행한 7,731천 원 회수 조치

○ 현 실태 : '18. 4월 조치계획만 수립하고, 감사일 현재까지 조치계획 등 미이행

2. 여비 지출에 대한 증빙서류 미첨부에 관한 사항

○ 지적사항 : 경남개발공사 임·직원은 관례적으로 출장업무 수행에 대한 증빙서류 없이 여비 지출을 청구하였고, 여비 지출업무를 담당하는 회계부서인 경영기획부는 '14년부터 감사일 현재까지 21,096건 886,518천 원의 여비를 지출하면서 증빙서류 첨부를 요구하지 않았으며, 이에 대한 문제의식과 개선을 위한 노력 없이 현재까지 이르고 있음.

○ 조치 요구사항 : 증빙서류를 첨부하여 여비가 집행되도록 조치

○ 현 실태 : '18. 8월 감사일 현재에도 증빙서류를 첨부하지 않고 여비 집행

3. 국외여비 집행 부적정에 관한 사항

○ 지적사항 : 경남개발공사 임·직원의 국외여행 시 국외여비를 지급하면서 여비를 국외여행자에게 지급하지 않고 여행사에 경비를 지급하였고, 여비를 과다 또는 중복 계상하여 87건 4,759천 원을 과다 지급하는 등 국외여비 집행 업무를 소홀히 처리하였음.

○ 조치 요구사항 : 과다 또는 중복 계상하여 부적정하게 집행된 국외여비 4,759천 원 회수

○ 현 실태 : '18. 8월 감사일 현재 아무런 조치 사항 없음

4. 현장(보상)사업소 직원 임차비용 지급 등 부적정

○ 지적사항 : 현장(보상)사업소에 근무하는 직원의 복리증진을 위하여 기타 후생비의 지급이 필요한 경우에는 이사회의 의결을 거쳐 예산의 범위 안에서 지급하여야 하고, 현장 상주에 따른 비용을 보상하기 위해서는 현장체재비를 지급하여야 함에도,

경남개발공사에서는 '17. 6. 27. “현장근무자 숙소 지원방안 검토 보고”만으로 양산가산 일반산단 보상사업소에 근무하는 직원에게 합숙에 따른 임차비용 (656천원/월) 지원하기로 결정하고 총 3,936천 원을 부당하게 지급하였으며,

남명학사 건립현장 사업소에 근무하는 직원 2명(소장1, 직원1)에게는 개인별 숙소 임차비용 일부(450천원·인/월)를 지원하는 것으로 결정하고 총 5,400천 원을 부당하게 지급하는 등 업무를 소홀히 처리하였음.

○ 조치 요구사항 : 직원에게 부적정하게 지급한 임차비용 등 9,336천 원은 회수 등의 조치를 하고, 향후 각종 수당 지급 업무를 철저히 하시기 바람.

○ 현 실태 : '18. 8월 감사일 현재 아무런 조치 사항 없음

5. 임·직원 복무관리 소홀

○ 지적사항 : 종합건강검진 미대상자에게 건강검진비 1,000천 원을 부당하게 지출하였고, 건강검진 목적의 공가제도를 운용함에 있어 검진대상자에게 해당되지 않음에도 검진을 시행하게 하거나, 공가미결재 상태에서 검진을 하거나 결재된 날짜에 검진을 받지 않는 등 복무관리를 소홀히 함.

○ 조치 요구사항 : 종합검진 미대상자에게 지급한 건강검진비 1,000천 원 회수

○ 현 실태 : '18. 8월 감사일 현재 아무런 조치 사항 없음

조치할 사항 경남개발공사 사장은

① ‘현장(보상)사업소 직원 임차비용 지급 부적정’, ‘임·직원 복무관리 소홀’, ‘업무추진비 집행 및 현금 지급 부적정’, ‘여비 지출에 대한 증빙서류 미첨부’, ‘국외여비 집행 부적정에 관한 사항’ 건 등 2017년 지방공공기관 특별감사의 감사 처분요구 사항에 대한 조치를 조속히 이행하여 주시고, (시정)

② 감사처분요구 사항을 성실하게 이행하지 않은 경남개발공사 실무담당자 <<<<부 과장 강○○, 실무담당자 <<<<부 대리 박○○과 이에 대한 지도·관리를 소홀히 한 실무책임자 <<<<부 부장 김○○에게 「훈계 등 처분에 관한 내규」 제3조에 따라 “**훈계**” 처분하시기 바랍니다. (훈계)

③ “고용노동부 유권해석”, 「지방공기업 예산편성기준」에 부합하게 자율적으로 퇴직금 산정 기준인 평균임금에서 인센티브 성과급을 제외하고 퇴직금을 산정·지급하도록 「보수규정」을 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다. (통보)

【 일련번호 : 7 】

감사결과 처분요구서

시정·훈계 요구

제 목 경영평가에 따른 평가급 지급 부적정

소 관 기 관 경남개발공사(◁◁◁◁부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 현황(업무개요)

경남개발공사 ◁◁◁◁부에서는 「지방공기업 예산편성기준」 및 「경남개발공사 보수규정」에 의거 경영평가 결과와 개인별 근무실적에 따라 임·직원에게 평가급을 지급하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「지방공기업법」 제66조의2(예산·결산의 공통기준)에서 행정안전부장관은 공사의 예산 및 결산에 공통적으로 적용하여야 할 사항에 관한 기준을 작성하여 통보할 수 있다고 규정하고 있고

「지방공기업 예산편성기준」(행정안전부)에는 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 사퇴하거나 형이 확정된 자와, 임원 비리가 발생한 기관의 기관장에 대해서는 평가급을 지급하지 못하도록 규정하고 있다.

그리고, 직원에 대한 평가급¹⁾은 전년도 연봉월액²⁾과 지급률을 곱한 금액으로 산출·지급한다고 규정되어 있으며, 「경남개발공사 보수규정」 제24조에는 인센티브 평가급은 「지방공기업 예산편성기준」에 의거 지급한다고 규정되어 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

1) 직원 평가급 지급액 : 연봉(보수)월액 × 지급률(인센티브 평가급 + 자체 평가급)

2) 연봉월액 = 기본연봉 총액/근무월수

경남개발공사 <<<<부에서는 임·직원에게 평가급을 지급할 때에는 「지방공기업 예산편성기준」과 「경남개발공사 보수규정」에 따라 집행하여야 한다.

가. 평가급 지급 제외자에 대한 평가급 지급

2016. 3. 9. 사퇴(개인정보보호법 위반, 사문서 위조)한 前 경남개발공사 사장 ○○○는 사회적 물의를 일으켜 사퇴하였고, 임원 비리가 발생한 기관의 기관장이므로 「지방공기업 예산편성 기준」에 따라 평가급 지급 대상에서 제외하였어야 함에도, 경남개발공사 <<<<부에서는 前 사장 ○○○에게 '16. 9월 12,643천 원, '17. 9월 2,107천 원 등 총 14,750천 원의 평가급을 부적정하게 지급한 사실이 있다.

나. 직원 평가급 지급액 산출 및 지급 부적정

직원 평가급은 「지방공기업 예산편성기준」에 따라 전년도 연봉월액에 지급률을 곱한 금액으로 산출·지급하여야 하나, 경남개발공사 <<<<부에서는 승진에 따른 기본급 인상분이 최대한 반영된 12. 31. 기준 보수월액을 기준으로 직원 평가급을 산출하여 '13년부터 '17년까지 총 12,961천 원의 성과급을 과다하게 지급한 사실이 있다.

[표1.] 직원 평가급 과다 지급 내역

(단위:천 원)

지급년도	인원수	실지급액	정당지급액	과다지급액	비고
계	104명	582,966	570,004	12,961	
2013	14명	41,769	39,419	2,350	
2014	6명	25,870	23,299	2,571	
2015	13명	80,540	75,770	4,770	
2016	21명	103,835	101,974	1,861	
2017	50명	330,952	329,542	1,409	

조치할 사항 경남개발공사 사장은

① 평가급 지급 제외자에게 평가급을 지급한 실무책임자 경남개발공사 <<<<부 부장 ♠♠♠, 실무담당자 인사총무부 차장 ●●●, 실무담당자 <<<<부 대리 ◆◆◆에게 「훈계 등 처분에 관한 내규」 제3조에 따라 “**훈계**” 처분하시기 바랍니다. (훈계)

② 평가급 지급 제외자에게 지급한 평가급 14,750천 원과 평가급 지급액 산출 기준을 잘못 적용하여 과다 지급한 평가급 12,961천 원 등 총 27,711천 원은 “회수”하고 향후 이와 유사한 사례가 발생하지 않도록 평가급 지급 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (시정)

【번호 : 8】

감사결과 처분요구서

개선·주의 요구

제 목 전문연구원(기간제) 채용시험관리 부적정
소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
내 용

1. 현황(업무개요)

가. 채용계획

1) 경남발전연구원은 프로젝트형 연구사업 수행을 위해 필요한 연구인력을
수시로 공개경쟁방식으로 채용하고 있다.

나. 2018년도 전문연구원 채용현황

채용분야	공고일	모집	응시	서류 (60점 이상)	면접	최종	비 고 (서류심사 등수)
경영산업	'18.7.5 (원 공고)	1	3	3(3) (3배)	2(불참1)	1	재공고('18.6.) 김●●(물류→경영)
경제분야	'18.6.19. (도 공고)	1	4	3(3) (3배)	2(불참1)	1	김○○
물류분야		1	2	0(0) (부적격)	0	0	-
문화재	'18.4.13. (원 공고)	3	2	2(미달) (-)	2	2	재공고('18.2.) 장○○/배○○
사회정책	'18.5.17. (도 공고)	1	4	2(2) (2배)	2	1	추○○
사회적 기 업	'18.3.7. (도 공고)	1(경)	5	3(4) (3배)	3	1	김♥♥
		2(일)	46	12(42) (6배)	12	2	옥○○(2)/김●●(10)

2. 관계법령(판단기준)

가. 직원채용규칙(경남발전연구원)

1) 제9조(합격기준) 제6항 무기계약 및 기간제 근로자의 합격기준은 서류심사
결과 60점 이상자에 대하여 채용인원의 2배수 이상 면접심사를 실시하고,
면접심사결과 60점 이상 득점자 중 최고 득점자를 합격자로 한다.

나. 무기계약 및 기간제 근로자 관리규칙(경남발전연구원)

- 1) 제5조(채용절차) 사용부서의 요구에 따라 ○○○○국에서 무기계약 및 기간제 근로자를 채용하고자 할 때에는 공개경쟁채용을 원칙으로 하며, 채용절차는 직원채용규칙을 따른다.

다. 공무원시험령 제25조(6급이하 공개경쟁채용시험 등의 합격 결정)

- 1) 제1항 제1차시험에서는 선발예정인원의 5배수의 범위에서 합격
- 2) 제2항 제2차시험에서는 선발예정인원의 1.5배수의 범위에서 합격
- 3) 제5항 최종합격자는 면접시험의 등급과 제2차시험 성적에 따라 결정
가) 제1호 “우수”등급을 받은 응시자 최종합격, 다만 “우수”등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원을 초과하는 경우에는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 한다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 기간제(무기계약)근로자 채용공고문에 채용기간 미기재

- 1) 일정기간 프로젝트형 연구사업에 참여하는 연구인력(전문연구원, 전문조사연구원, 사무원 등)은 사실상 기간제 근로자로 채용기간이 정해져 있으므로 채용공고문에 채용기간을 명시할 필요가 있다.
- 2) 또한, 경상남도에서는 임기제공무원 등 기간이 정해진 공무원(또는 근로자)을 채용할 때 채용공고문 “채용분야 및 예정인원”에 채용기간을 명시한다.
- 2) 그런데, 경남발전연구원의 전문연구원 채용 공고문을 보았을 때 채용기간에 대한 별도의 언급이 없어 응시생은 전문직 정규직원 채용공고로 오해하고 지원할 수 있으므로 채용기간을 명시하는 등 응시생이 입사여부를 판단할 수 있는 기본적인 정보를 제공할 필요가 있다.

나. 기간제(무기계약)근로자 채용 면접심사 대상자 결정 배수적용 불합리

- 1) 「무기계약 및 기간제 근로자 관리규칙」 제5조에 의하면 채용절차는 「직원 채용규칙」을 따르도록 규정하고 있고, 「직원채용규칙」 제9조 제6항에 따르면 무기계약 및 기간제 근로자의 합격기준은 서류심사 결과 60점 이상자에 대하여 채용인원의 2배수이상 면접심사를 실시토록 규정하고 있어 특정인을 합격시키기 위해 면접심사 대상자를 임의로 늘릴 수 있다.
- 2) 실제 사례로, 2018년 경남발전연구원 사회적 기업지원센터 직원(일반 사무직)

채용결과('18.3.)를 보면 통상적으로 채용인원의 2~3배수를 면접심사 대상으로 결정해 왔으나, 면접심사 대상을 채용인원의 6배수를 결정하였고, 그 결과 서류심사 10등으로 합격한 자가 면접시험에서 높은 점수를 얻어 최종합격자 2명에 포함되었다.

- 3) 상기 사례와 관련하여 특혜 채용여부는 확인할 수 없었으나, 「직원채용규칙」 제9조 제6항의 면접심사대상을 2배수 이상에서 일정배수 범위로 개정하는 것이 특혜채용의 여지를 사전에 예방할 수 있다.

개 정 전	개 정 후
제9조(합격기준) ⑥ 무기계약 및 기간제 근로자의 합격기준은 서류심사 결과 60점 이상자에 대하여 채용인원의 2배수이상 면접심사를 실시하고, 면접심사결과 60점 이상 득점자 중 최고 득점자를 합격자로 한다.	제9조(합격기준) ⑥ 무기계약 및 기간제 근로자의 합격기준은 서류심사 결과 60점 이상자에 대하여 채용인원의 □배수 범위 내에서 면접심사를 실시하고, 면접심사결과 60점 이상 득점자 중 최고 득점자를 합격자로 한다.

다. 기간제(무기계약)근로자 채용 최종합격자 결정시 서류심사 점수와 면접심사 점수 합산 부적정

- 1) 무기계약 및 기간제 근로자를 채용할 때 서류심사 합격자를 대상으로 면접심사를 실시하여 면접심사결과 최고 득점자를 최종 합격자로 결정하도록 규정하고 있으나, 규정에 맞지 않게 서류심사와 면접심사 점수를 합산하여 최종합격자를 결정하였고, 서류심사 점수 100점, 면접심사 점수 50점을 만점으로 정한 것은 두 심사 사이의 가중치를 두어 차별화하기 위한 것인데 면접심사점수를 100점으로 환산하여 합산하는 것은 서류심사의 가중치를 몰각시키는 것으로 규정의 취지에 맞지 않는다고 할 것이다.

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

① 향후 동일한 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직원채용 관련 교육을 강화하는 등 직원채용업무에 철저를 기하여 주시고, 면접시험대상자가 선발예정인원의 일정배수 이내가 될 수 있도록 「직원채용규칙」을 개정하여 주시기 바랍니다. (개선)

② 그리고 규정과 다르게 면접점수 50점 만점을 100점으로 환산한 합계 점수로 최종합격자를 결정한 연구지원부 ☆☆☆과 ☁☁☁는 채용결과 최종합격자의 순

위 변동이 없었던 점을 감안하여 금회에 한하여 엄중히 “주의”조치하여 주시기 바랍니다. (주의)

【번호 : 9】

감사결과 처분요구서

개선·주의 요구

제 목 채용비리 근절을 위한 자체규정 개정 등 제도개선
미흡
소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
내 용

1. 현황(업무개요)

경남발전연구원(이하 '연구원'이라 한다)은 2017년 11월 ~ 12월 기간 경남도의 지방공공기관 채용비리 특별감사를 수감하였고 감사결과 '공개경쟁이 아닌 연구책임자 추천에 의한 전문연구원 채용' 등 6건의 지적을 받았다.

이후에도 임직원의 채용업무는 상시적으로 이루어지고 있으며, 특히 최근에는 정부의 '비정규직 근로자 정규직 전환'방침에 따라 상시·지속 업무분야 등에 대한 정규직 전환을 내부적으로 검토하고 있어 공정하고 투명하게 채용업무를 처리할 수 있도록 자체규정 개정 등 제도적 보완이 필요한 상황이다.

2. 관계법령 등 판단기준

가. 출자·출연기관 채용업무 관계법령

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 따르면 출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고,

공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무 분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험을 통하여 우수한 전문 인력과 경험이 풍부한 사람을 채용할 수 있으며,

직원을 신규 채용할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 안 되고 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하도록 하고 있다.

나. 정부의 채용비리 특별점검 후속조치 및 제도개선 방안 제시

정부는 지난 2018. 1. 29. 관계부처 합동으로 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치」를 발표하였고, 경상남도에서는 다음과 같이 채용관련 제도 개선방안이 포함된 정부의 방침을 2018. 2. 20. 경남발전연구원에 공문(도 정책기획관-2021호)으로 통보하였다.

< 채용제도 개선방안 주요내용 >

- 채용비리 연루자 즉시 업무배제 및 퇴출 원칙 명문화 추진
 - 비리 연루 임직원의 직위해제(직무정지 및 직무배제)
 - 비리 연루 직원의 직권면직, 징계시효 연장(3년→5년)
 - 부정합격자 채용취소 근거 명문화 및 향후 5년간 응시자격 제한
- 채용과정에 대한 기관 내부 감사 기능 강화
 - 서류전형, 필기 및 면접시험 등 채용과정에 감사인의 참여 활성화 등

3. 확인된 문제점 및 개선사항

가. 정규직 채용 시 공개경쟁시험 원칙에 상충하는 자체규정

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 따라 연구원이 직원을 신규 채용할 경우 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험을 통해 모집하여야 하고, 연구원의 「인사관리규정」 제6조(채용의 방법)에서도 공개경쟁시험의 원칙을 명시하고 있다.

그러나 이러한 공개경쟁 모집원칙과 상충되는 내용을 같은 규정 제8조(임용권자) 제3항에서 규정하고 있다. 즉, ‘원장은 계약직 연구위원으로 임용된 자를 근무성적평가에 따라 인사위원회 의결을 거쳐 연구직·투자분석직·학예직으로 임용할 수 있으며, 계약직 연구위원의 채용과 평가 등에 관하여는 별도 규정으로 정한다’라고 규정을 2016. 4. 5. 개정하여 당해 내용을 신설하였다.

이를 통해 원장은 계약직을 정규직으로 전환할 수 있도록 하는 지나치게 큰 권한을 갖게 되고, 채용비리 발생의 근거규정이 될 수 있으며 공정한 채용기회

를 박탈할 수 있어 공개경쟁 모집의 원칙에 반하는 부당한 규정에 해당한다.

나. 채용비리 연루 임·직원의 ‘직위해제’ 관련 규정 개정 부적정

연구원은 경상남도의 채용 관련 제도개선 요구에 따라 임·직원 징계와 직위해제 등의 내용이 포함되어 있는 「인사관리규정」을 2018. 4. 5. 개정하였으나, 다음과 같은 문제점이 있다.

현	행	개	정	안
제51조(직위의 해제) ① 원장 은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 삭 제 2. 징직, 해고 등에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 자 3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외) 4. 삭 제 5. 업무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자 또는 근무태도가 극히 불성실한 자 	제51조(직위의 해제) ① 원장은 이사장이, 직원은 원장이	-----	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현행과 같음 2. 현행과 같음 3. 현행과 같음 4. 현행과 같음 5. 현행과 같음
6. [신 설]				<ol style="list-style-type: none"> 6. 금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자
제54조(징계사유) 직원 이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 행한다.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 법령 및 연구원의 제 규정에 위반하였을 때 2. 직무상의 의무에 위반하거나 근무를 태만히 하였을 때 3. 직무여부를 불문하고 연구원의 위신을 손상하는 행위를 한 때 4. 고의 또는 중과실로서 연구원의 재산에 손해를 끼쳤을 때 	제54조(징계사유)	-----	임·직원
			-----	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현행과 같음 2. 현행과 같음 3. 현행과 같음 4. 현행과 같음

첫째, 원장을 포함한 임원에 대한 직위해제 등 신분상 조치는 「정관」에서 규정하는 것이 타당하나 「인사관리규정」에서 직원과 동일하게 적용되도록 개정하였다. 2018. 4. 5. 개정된 「인사관리규정」 제51조(직위의 해제)에 따르면 원장은 이사장이, 직원은 원장이 직위해제 할 수 있도록 규정하고 있으나, 직위해제 사유에 해당하는 징계의결 대상자와 업무수행 능력 부족 및 근무성적이 불량한 자 등은 원장이 아닌 직원에게 해당되는 사항이므로 원장에 대한 직위해제 내용을 직원과 함께 규정하는 것은 부적정하다. 또한 같은 규정 제54조(징계사유)에는 징계요구 및 처분권자인 원장을 포함한 임원에게도 직무상 의무 위반, 근무 태만 등 사유로 징계할 수 있도록 부적정하게 개정하였다.

둘째, 직권면직의 사유로 ‘금품비위, 성범죄 등 대통령령으로 정하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려

운 자'를 신설하였으나, 여기서 '대통령령'은 분명하게 해석되지 않는다. 본래의 개정 취지는 '지방공무원 임용령'을 인용하였으나, 규정 어디에서도 그 내용을 유추할 수 없다. 또한, 채용비리 연루자에 대한 도의 감사결과 또는 형사기관의 수사 중인 사항에 대해서는 직위해제가 불가능하여 채용비리 연루자 즉시 업무 배제를 위한 본래의 개정취지를 살리지 못하고 있는 실정이다.

다. 채용비리 관련 징계시효 연장, 부정합격자 직권면직 및 5년 채용제한 미반영

연구원은 채용비리를 원천 차단하고 예방하기 위한 제도 개선의 일환으로 「인사관리규정」을 일부 개정하는 등 노력을 하였으나, 채용비리 관련 징계시효 연장과 부정합격자의 직권면직 및 5년간 채용제한의 내용을 반영하지 않았다.

즉, 채용비리 관련자를 무관용 원칙에 따라 완전히 퇴출하고 일벌백계하기 위해 비위자에 대한 징계시효를 3년에서 5년으로 연장하고 부정합격자에 대한 직권면직과 향후 5년간 채용시험의 응시자격을 제한할 수 있는 근거를 자체규정에 마련할 필요성이 있으나,

경상남도의 지방공공기관으로서 공정하고 투명한 채용문화를 정착시키는데 앞장서야 하는 연구원은 그 노력을 다하고 있지 않고 있다.

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

① 공개경쟁 모집의 원칙에 반하고 채용비리의 근거가 될 수 있는 「인사관리규정」 제8조(임용권자) 제3항을 삭제하고, 해석상 혼란을 야기하고 내용상 오류가 있는 제51조(직위의 해제)와 제54조(징계사유)는 개정하며, 채용비리 관련 임직원의 징계시효 연장(3년→5년), 부정합격자의 직권면직 및 5년간 채용제한 등을 명문화하여 공정하고 투명한 채용을 위한 개선 노력을 다하시기 바랍니다. (개선)

② 또한 앞으로 같은 사례가 재발하지 않도록 자체규정의 제·개정 시 신중하고 엄중하게 검토하여 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)

【번호 : 10】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 제척·기피·회피 관련 자체규정의 개정
부적정

소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

내 용

1. 현황(업무개요)

경남발전연구원 ○○○○국에서는 「경남발전연구원 직원채용규칙」, 「경남발전연구원 임원추천위원회 운영규정」 등 규정·규칙의 제·개정 업무를 담당하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「경남발전연구원 직원채용규칙」 제6조의3에서는 ‘심사위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심사과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 원장은 사전에 심사위원들에게 공지 하여야 한다.’고 규정하고 있고,

「경남발전연구원 임원추천위원회 운영규정」 제8조 제1항에서는 ‘추천위원회 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의·의결 과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 위원장은 사전에 위원들에게 이를 공지하여야 한다.’고 규정하고 있다.

한편, 비교 법령으로 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제18조(위원의 제척·기피·회피) 에 따르면 ‘위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원회의 심의·의결에서 제척된다.’고 규정하고 있고, 「고위공무원단 인사규정」 제25조 ‘고위공무원임용심사위원회의 위원장 또는 위원중 적격심사대상자와 친족관계이거나 친족관계였던 사람 또는 적격심사대상자의 바로 위 상급자는 심의·의결에 관여하지 못한다.’고 규정하고 있다. 두 법령의 제척·기피·회피 관련 조항은 모두 강행규정이며, 제척사유에 해당될 경우

관련 심의·의결에서 배제하도록 하고 있다.

따라서, 제척 사유가 발생하면 심사(추천)위원은 해당 심사나 심의·의결에서 배제하도록 강행규정으로 개정하여야 한다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

< 제척·기피·회피 관련 조항의 비교 >

「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」	「고위공무원단 인사규정」	「경남발전연구원 직원채용규칙」
제18조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원회의 심의·의결에서 제척된다.	제25조(제척 및 기피·회피) ① 고위공무원임용심사위원회의 위원장 또는 위원 중 적격심사대상자와 친족관계이거나 친족관계였던 사람 또는 적격심사대상자의 바로 위 상급자는 심의·의결에 권여하지 못한다.	제6조의3(심사위원의 제척·기피·회피) 심사위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심사과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 원장은 사전에 심사위원들에게 공지 하여야 한다.

2017년 지방공공기관 특별감사 시 「직원채용규칙」에서 심사위원의 제척·기피·회피 등에 관한 사항을 규정하고 있지 않아 ‘채용절차의 공정성을 훼손할 우려가 있다.’는 지적사항에 따라 「직원채용규칙」 제6조의3(심사위원의 제척·기피·회피) ‘심사위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심사과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 원장은 사전에 심사위원들에게 공지 하여야 한다.’고 규정을 신설하였고,

「임원추천위원회 운영규정」 제8조(위원의 제척·기피·회피)에는 ‘추천위원회 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 심의·의결 과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 위원장은 사전에 위원들에게 이를 공지하여야 한다.’고 규정하고 있다.

하지만 이는 강행규정이 아니어서 심사위원(추천위원회 위원)에게 제척사유가 발생하여도 심사(심의·의결)과정에 참여할 수 있는 등 공정성을 심히 해칠 우려가 있어 규정 신설 및 기존 규정의 취지가 퇴색되었다.

따라서 공정하게 이루어져야할 임·직원의 임용에 관한 「직원채용규칙」 및 「임원추천위원회 운영규정」을 제·개정하면서 ‘제척’, ‘기피’, ‘회피’의 그 각각의 의미를 고려하여 규정의 목적에 적합하도록 제·개정이 이루어져야 함에도 관련 업무를 소홀히 하여 내부 규정을 미흡하게 제·개정하였다.

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

향후 유사한 사례가 발생하지 않도록 관련 법령 연찬을 통해 「임원추천위원회 운영규정」 및 「직원채용규칙」을 개정 등 ‘개선’조치하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 11】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목	내부감사의 역할 및 기능 개선
소 관 기 관	경남발전연구원(○○○○국)
조 치 기 관	경남발전연구원(○○○○국)
내 용	

1. 현황(업무개요)

경남발전연구원(이하 ‘연구원’이라 한다)은 「정관」에 따라 2인의 감사를 두고 있다. 그 중 1인은 경상남도 정책기획관을 당연직으로 하고, 나머지 1인은 공개모집을 통하여 이사회 의결을 거쳐 이사장이 임명하는 선임직으로 하되 임기는 3년이며 연임할 수 있도록 하였다.

2. 관계법령 등 판단기준

연구원의 「정관」 제17조(감사의 직무)에 따르면 감사는 1. 연구원 재산상황의 감사, 2. 연구원의 운영과 그 업무에 관한 사항 감사, 3. 제1호 및 제2호의 감사결과 부정 또는 부당한 점이 있음을 발견한 때 이사회에 그 시정을 요구하거나 경상남도지사에게 보고, 4. 제3호의 보고를 위하여 필요한 때 이사회 소집을 요구, 5. 이사회에 출석하여 의견을 개진, 6. 이사회 회의록에 서명날인의 직무를 수행한다.

그리고 「재무·회계감사규정」 제10장 감사(제88조부터 제104조까지)에 따르면 감사의 구분(종류), 방법, 대상, 직무수행의 독립원칙, 권한 등 감사업무에 관한 내용을 규정하고 있으며, 특히, 제103조(감사의 총괄)에 따르면 감사업무는 감사가 총괄하도록 규정하고 있다.

또한 정부가 지난 2018. 1. 29. 관계부처 합동으로 발표한 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치(도 정책기획관-2021호(2018.2.20.) 통보)」의 채용제도 개선방안에 따르면 채용과정에 감사인 입회·참관을 통해 내부 감사기능을 강화하는 내

용이 포함되어 있다.

3. 확인된 문제점

가. 내부감사 본연의 역할과 기능 저조

연구원에는 당연직 1인과 선임직 1인의 감사 2인이 있지만, 「정관」 제17조(감사의 직무)에 따른 감사 본연의 직무를 제대로 수행하지 못하고 있다. 실제로 지난 2016년부터 감사일 현재까지 감사의 직무 수행사항을 확인한 결과, 이사회에 11회 참석하여 부의안건에 대한 자료검토와 회의록 날인의 직무만 수행하였을 뿐 연구원의 재산상황 및 업무처리 감사 등 감사로서 더 중요하고 실질적인 역할과 기능을 하지 못하고 있다.

또한 「재무·회계감사규정」 제88조(감사의 구분)에 따르면 경남도의 3년 주기 정기감사 외 연구원 직원 또는 도 관련 부서의 추천을 받은 직원을 감사요원으로 하여 감사가 총괄하는 수시로 자체감사를 실시할 수 있으나, 현재까지 실시한 사례가 전혀 없다.

특히, 2006. 9. 19. 최초 임명된 선임직 감사(공인회계사 ●●●)는 그 이후부터 현재까지 감사직을 연임하고 있으나, 이사회 참석 외 감사직무를 수행한 바 없으며, 연구원에서는 실질적인 감사 직무를 부여하여 자율적 내부통제 기능을 위한 노력이나 개선을 위한 시도를 하지 않고 있다.

나. 채용제도 개선을 위한 내부감사의 역할 및 기능 강화

연구원은 경상남도의 채용 관련 제도개선 요구에 따라 임·직원 징계와 직위해제와 관련된 자체규정을 개정하는 등 일부 개선을 위한 노력을 하였으나, 근원적인 해결방안 마련에 있어서는 미흡하다.

정부에서는 제도 개선을 위해 채용과정에 감사인이 입회·참관 등 내부 감사기능을 강화하는 방안을 제시하였으나, 연구원에서는 이에 대하여 검토하거나 반영하지 않고 있다.

즉, 연구원에서는 기관 특성을 감안하여 내부감사인이 서류전형 및 면접전형 등 시험위원으로 참석하거나 채용결과에 대한 확인절차 등 채용과정에 참여하여 채용비리를 원천 차단하고 기관 내부의 자율적 통제 기능을 강화할 수 방안을

마련할 필요가 있다.

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

「정관」 제17조의 ‘감사의 직무사항’에 채용업무를 추가하고, 「인사관리규정」에는 내부감사인의 시험위원 또는 채용결과 확인 등 채용과정에 참관(참여)하는 내용 등을 추가하여 내부감사인에게 실질적인 역할과 기능을 부여하고 채용업무가 보다 공정하고 투명하게 처리될 수 있도록 개선하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 12】

감사결과 처분요구서

권 고

제 목 새로운 정책(연구) 개발 수요에 대한 대응체계
확립

소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

내 용

1. 현황(업무개요)

경남발전연구원(이하 ‘연구원’이라 한다)은 2018년의 비전을 ‘경남도정을 선도하는 싱크탱크·정책파트너’로 정하고 경남도의 미래를 열어가는 정책과 장기발전과제 등을 발굴하고 연구하는 중추적인 역할을 수행하고 있다.

연구원의 이러한 비전을 실현하고 역할을 수행하기 위한 핵심적 요소인 인적 자원 중 연구직(정규직)의 전공분야별 현황은 다음과 같다.

< 연구직 전공분야별 현황 >

(단위 : 명)

합계	경제학 (농·어업)	도시계획 (도시공학)	환경 공학	산업공학 (물류)	행정학	교통 공학	관광학	교육인적 자원개발학	사회 복지학
17	5	4	2	1	1	1	1	1	1

※ '18년 8월 현재 박사학위 기준이며, 전문연구원 등 비정규직은 제외

2. 관계법령 등 판단기준

「지방자치단체 출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」 제12조(자율적 경영의 보장) 제2항에 따라 원장은 지방연구원의 경영혁신을 위하여 필요한 조치를 할 수 있고,

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제3조(경영의 기본원칙) 제1항에 따르면 출자·출연 기관은 해당 기관의 경영의 효율성을 높이고, 지역주민에 대한 공공복리가 증진될 수 있도록 노력하도록 규정하고 있다.

그리고 연구원의 「정관」 제2조(목적)에서 연구원은 경상남도의 중장기 발전전략과 도정 전반에 대한 필요과제에 대해 전문적이고 체계적인 조사·분석·연구활동을 통하여 정책대안을 제시함으로써 지역발전과 도민의 삶의 질 향상에 기여함을 목적으로 한다고 규정하고 있다.

따라서 연구원은 도민의 삶의 질 향상을 위해 지속적인 경영혁신으로 도정의 정책개발 및 연구과제 수요에 대하여 선제적으로 대응하여야 한다.

3. 확인된 문제점 및 개선사항

가. 새로운 정책개발 수요에 대응하기 위한 전문인력 부족

새로운 경남위원회는 민선 7기 도정의 출범과 함께 새로운 경남, 도정 4개년 계획(안)(이하 '도정 4개년 계획'이라 한다)을 발표하였고, 3대 목표와 12개 전략을 수행하기 위해 46개의 과제를 도출하였고, 46개 과제를 토대로 중점과제 6개를 선정하여 보다 집중적으로 다루고 있다.

도정 4개년 계획은 지난 도정에 대한 반성과 새로운 도정의 과제를 포함하여 사회, 경제, 문화 등 다양한 분야에 대하여 시대적 흐름에 따라 도민들이 궁극적으로 원하는 기본방향을 담고 있다.

따라서 도정을 선도하는 싱크탱크와 정책파트너를 자처하고 있는 연구원은 민선 7기 도정의 새로운 정책방향을 구체화하고 실현할 수 있도록 다양한 인력풀과 조직체계를 갖추어 정책개발 및 연구 수요에 뒷받침 할 수 있어야 한다.

그러나 연구원의 연구직(정규직) 전공분야와 도정 4개년 계획을 단순 비교할 경우 다음과 같이 매칭되지 않는 분야가 상당수 존재한다.

먼저 사회학 분야이다. 도정 4개년 계획의 중점과제6 '사회적 가치 기반의 사회·행정혁신 시스템 구축과 운영'에 따르면 공동체의 원리, 공익, 사회통합 등 사회적 가치를 기반으로 하는 사회혁신을 강조하고 있다. 특히, 최근 지역사회는 다양한 이해관계의 갈등을 조정하고 지속가능한 사회로 전환하기 위한 정책적 수요가 증가하고 있으나, 연구원의 전문인력 구성으로 볼 때 이러한 문제 해결을 위한 정책수립에 대응이 어려운 상황이다.

다음, 노동경제학 분야이다. 도정 4개년 계획에서는 현재 위기를 맞고 있는 경남의 경제위기를 타개하기 위하여 제조업 혁신과 신성장사업 확충 등 여러 가지

과제를 제시하고 있고, 그 중에서 도민에게 희망을 주는 좋은 일자리 확대의 전략에 담긴 청년일자리 확충 및 사회안전망 구축, 재도약을 돕는 맞춤형 일자리 지원, 공공·사회서비스 일자리 확대의 3개 과제와 더불어 사는 포용사회 실현 전략의 노동자 권익 보호 과제 등 일자리와 관련된 전략·과제가 큰 비중을 차지하고 있다. 제조업 위기 등 어려운 경남의 경제여건 속에서 양질의 일자리를 발굴하고 노동이 존중받는 사회를 만들기 위한 정책을 수립하기 위하여 전문가가 반드시 필요하나, 연구원은 이와 관련된 전문가를 보유하지 않고 있다.

그 밖에도 문화콘텐츠, 과학기술, 사회재난 분야 등 다양한 정책개발 및 연구 수요가 있지만, 현재 연구원의 전문인력 구성으로 볼 때 도정 4개년 계획의 정책 수요를 뒷받침하기 힘든 구조이며, 비전공 또는 전문분야가 아닌 연구원에게 정책개발과 연구과제를 수행을 강제한다면 그 결과물은 부실하거나 질이 떨어질 수 밖에 없다.

나. 새로운 정책개발 수요의 선제적 대응을 위한 중기인력운영계획 수립 필요

「지방자치단체 출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」 제12조 및 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제3조에 따라 연구원은 기관 경영의 효율성을 높이고 지역주민에 대한 공공복리를 증진시키기 위하여 경영혁신을 위한 조치를 할 수 있다.

이에 따라 연구원은 ‘도민의 삶의 질 향상’이라는 궁극적인 설립목적 달성을 위해 경영혁신을 통해 새로운 도정의 정책개발과 연구과제 수요에 대응하기 위한 조직체계와 전문인력 구성을 노력하여야 한다.

특히, 정치, 경제, 사회 등 다양하게 변화하는 외부 환경적 요인과 기관 내부 보유인력 및 전문성 등 자체역량에 대한 정확한 분석을 통해 중·장기 경영목표에 연계한 ‘중기인력운영계획’을 수립하여 새로운 정책개발 및 연구과제 수요에 선제적으로 대응할 필요가 있다.

그러나 연구원은 중·장기 경영목표를 실행하기 위한 분야별 전문 인력 충원에 대한 체계적인 계획 수립과 검토 없이 비정규직 전문연구원 채용 등 근시안적이고 임시방편의 인력운영으로 새로운 정책(연구) 수요에 대한 대응력이 부족한 상황이다.

실제로 연구원의 2016년 12월 수립된 ‘경남발전연구원 발전계획’에 따르면 연구인력을 2017년 18명, 2018년 21명, 2019년 24명, 2020년 27명으로 계속 충원하도록 계획하고 있으나, 채용분야에 대한 내·외부적 요인과 정책개발 및 연구과제 수요 등 구체적인 검토와 객관적인 근거 없이 인원 충원에만 몰두하고 있다.

따라서 연구원은 새로운 정책개발과 연구과제 수요에 선제적으로 대응하고 효율적인 기관 운영을 위하여 「공기업·준정부기관 경영 및 혁신에 관한 지침(기획재정부지침)」 제19조(중기인력운영계획의 수립)에 따라 정부의 공기업·준정부기관이 3개년 단위로 작성하는 ‘중기인력운영계획’을 참조하여 연구원의 자체적으로 중·장기 경영목표, 정책수요의 변화, 도민서비스 증진 등을 고려한 중기인력 운영계획 수립할 필요성이 있다.

조치할 사항 **경남발전연구원 원장은**

연구원이 경남도의 진정한 정책파트너로 거듭나고 새로운 정책개발 및 연구 수요에 선제적으로 대응하기 위해 중장기 경영목표와 연계한 ‘중기인력운영계획’을 수립하여 체계적인 조직과 다양한 인력풀을 갖추도록 노력하시기 바랍니다. (권고)

【번호 : 13】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 무기계약직 정원 및 명확한 보수체계 규정 없이
운용

소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

내 용

1. 현황(업무개요)

경남발전연구원(이하 ‘연구원’이라 한다)은 연구원에 근무하는 무기계약 및 기간제근로자의 채용, 복무, 임금 등 인사관리에 필요한 모든 사항을 정하기 위해 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」을 2014. 12. 31. 최초 제정하였고,

현재 연구원에는 3명의 무기계약근로자(사무원)와 41명의 기간제근로자(전문연구원 23, 전문조사연구원 13, 사무원 5)가 근무하고 있으며,

최근 정부의 ‘비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(공공부문 2단계 기관, 2018. 5. 31.)’에 따라 상시·지속 업무분야 등에 대한 정규직 전환을 내부적으로 검토하고 있다.

2. 관계법령 등 판단기준

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제14조(임직원의 보수 등) 제1항에 따라 출자·출연 기관 임직원의 보수는 해당 기관의 경영성과가 반영될 수 있도록 하여야 하며, 예산의 범위에서 법령과 해당 기관의 정관 또는 내부규정에 명시된 지급근거에 따라 집행하여야 하고,

같은 법 제15조(조직과 정원 등의 운영)에 따르면 조직과 정원에 관한 사항을 해당 기관의 정관 또는 내부규정으로 정하고, 그 범위에서 운영하도록 규정하고 있다.

그리고 연구원은 「정관」 제25조(조직) 및 제26조의5(○○○○국)에 따라 연구원에 연구기획조정실, 경제산업연구실, 도시환경연구실, 사회가족연구실, 공공투자관리센터, 연사문화센터 그리고 ○○○○국을 두되, 연구원 직원의 정원과 직제 및 관할 업무는 별도 규정으로 정하도록 하였고,

제28조(임용·복무·보수)에 따르면 직원의 임용·복무 및 보수를 별도 규정으로 정하도록 규정하였다.

이에 따라 연구원은 정규직(연구직, 투자분석직, 연구지원직, 학예직, 일반직)의 정원 및 보수 관련사항을 「직제규정」과 「보수규정」으로 구체적이고 체계적으로 정하고 있으나, 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」으로 정하고 있는 무기계약 및 기간제근로자 관련 사항은 미흡한 상황이다.

3. 확인된 문제점

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제14조(임직원의 보수 등), 제15조(조직과 정원 등의 운영) 및 「정관」에 따라 연구원에서는 직원의 정원과 보수에 관한 사항을 별도 자체규정으로 명확하게 마련하여야 한다.

위 규정은 조직의 방만한 운영을 지양하고 체계적인 인적 자원 관리를 위하여 정규직 뿐만 아니라 무기계약 및 기간제근로자에 대하여 예외가 될 수 없고, 연구원에서는 정책(연구)과제의 수요 등 과업의 현황과 예산 사정을 감안하여 합리적이고 체계적인 정원과 보수체계 기준이 필요하다.

연구원에서는 2014. 12. 31. 무기계약 및 기간제근로자의 채용, 복무, 임금 등 인사관리에 필요한 모든 사항을 정하기 위해 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」을 제정하였으나,

규정에 꼭 포함하여야 할 무기계약직 정원에 관한 사항은 전혀 반영하지 않았고, 보수(임금)는 정부의 학술연구용역 인건비 기준단가를 기준으로 매년 원장이 결정하도록 하여 명확한 기준을 제시하지 않고 있다.

특히, 정원의 경우, 인력 수요와 예산 사정, 정규직 전환 대상 등 제반 여건에 대한 정확한 검토와 규정 없이 현재 사무원 3명의 무기계약직과 전문연구원 23명 등 41명의 기간제근로자를 채용하여 운용하고 있으며,

보수체계의 경우 임금은 매년 정부의 학술연구용역인건비 단가를 근거로 원장

의 방침으로 정하고 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있다고 규정하여 객관적이고 명확한 보수 지급기준을 제시하지 않아 정규직과 차별되고 있으며, 직원의 신규채용 시에도 정확한 보수정보를 제공하지 못하는 실정이다.

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

방만한 조직 운영을 방지하고 체계적인 인력관리를 위해 「직제규정」 제5조(직급별 정원)의 <별표1>을 개정하여 무기계약직의 정원을 신설하고, 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」 제5장(임금 등)에는 무기계약직의 보수체계를 구체적으로 규정하는 방향으로 개선하기 바랍니다. (개선)

【번호 : 14】

감사결과 처분요구서

권 고

제 목 경남발전연구원 산하 역사문화센터 이관
소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
내 용

1. 현황(업무개요)

가. 설립배경 : 문화재청에서 매장문화재 발굴조사기관을 도 출연연구기관에 설치할 것을 권고('10.2.), 연구원 내 재정확충을 위한 수익사업의 일환으로 역사문화센터 설치('20.7.)

나. 주요업무 : 문화재의 조사연구, 문화재의 정비 복원, 발굴자료관의 운영 및 교육, 세계유산 등재와 관련한 연구 및 지원, 기타 역사문화재와 관련한 연구

다. 조직 및 인력 : 센터장, 3실, 19명 (본원 파견 사무직2명 포함)

1) 소재지 : 경남 함안군 군북면 삼방로 34 (구, 하림초등학교)

2) 조직도



라. 회계운영 : 독립채산제('08년도 이후)

년도별	2009	...	2013	2014	2015	2016	2017
예산액	98억원	...	41억원	28억원	26억원	24억원	19억원
발굴사업	87억원	...	36억원	20억원	21억원	17억원	6억원

2. 관계법령(판단기준)

가. 매장문화재 보호 및 조사에 관한 법률('10.2.4.제정, '11.2.5.시행)

- 1) 법 제11조(매장문화재의 발굴허가 등) 매장문화재 유존지역은 발굴할 수 없다. 다만, 문화재청장의 허가를 받은 때에는 발굴할 수 있다.
- 2) 법 제24조(매장문화재 조사기관의 등록) 매장문화재에 대한 지표조사 또는 발굴은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관으로서 문화재청장에게 등록한 기관이 한다.
 - 가) 제2호 : 국가 또는 지방자치단체가 설립·운영하는 매장문화재 발굴 관련 기관
- 3) 령 제8조(발굴허가 방법 등) 문화재청장은 법 제11조 제1항 각 호에 따른 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대해서는 문화재위원회의 심의를 거친 후에 발굴허가 여부를 결정하여야 한다.
 - 가) 제2호 : 조사기관과 발굴허가를 받으려는 자 사이에 출자 등의 관계가 있어서 업무처리 공정성의 침해가 우려되는 사업

나. 발굴허가 상피제도 운영 관련 업무처리 지침('15.7.27, 문화재청장)

- 1) 목 적 : 매장문화재 보호 및 조사에 관한 법률 시행령 제8조 제1항에 의거 발굴허가 시 적용하고 있는 상피제도를 법령의 취지에 맞게 그 적용 대상(범위)과 판단(검토)기준을 세분화·객관화하여 효율적 운영을 도모
- 2) 적용대상 : 사업시행자(발굴허가를 받으려는 자)와 조사기관 사이에 출자·인사·예산상 특수한 관계에 있는 경우 그 중 하나에 해당되면 문화재위원회(문화재청) 심의대상 ※ 역사문화센터와 도, 18개 시군(경남발전연구원에 75억원 기금 출연)과의 관계는 이에 해당(상피제도)
- 3) 제외대상 : 유적의 보존 및 정비 사업에 따른 발굴조사(국고보조사업 등에 의한 유적 정비 사업 발굴조사), 학술조사 목적의 발굴조사(국가 또는 지자체, 조사기관 자체 학술조사 차원의 발굴조사)

다. 그 간의 검토사항

- 1) 경남문화재단 이관('10.5.) 논의 : 경남문화재단 설립당시 경남발전연구원 산하 역사문화센터를 경남문화재단으로 이관
 - 가) 경남발전연구원은 당시 매장문화재 지표·발굴조사사업이 수익을 창출하던 사업으로 이관에 부정적('08.~'13. 수익금 21억원 전출), 원장 부재로 논의 보류
 - 나) 경남문화예술진흥원 통합 출범('13.7.)으로 논의 중단
- 2) 2017년 경영실적평가보고서 (한국능률협회)

가) 평가대상 기간 : 2016.1.1.부터 12.31.까지

나) 인사, 조직관리 분야 : 정책연구의 역량집중화를 위하여 역사문화센터는 경남문화예술진흥원에 위임할 수 있도록 논의하기 위하여 경남도, 도의회와 지속적 협의가 필요

3) 새로운 경남, 도정 4개년 계획

가) 전략4. 함께 누리는 문화 생태계 조성, 과제30. 도민 문화예술 향유기회 확대 및 창작환경 개선

- 문화콘텐츠, 영상산업 육성 등을 위한 기능 정상화 대책 마련
- 타당성 조사용역 후 조례 개정, 재단설립 등 준비를 거쳐 경남문화예술진흥원 기관분리 (경남문화재단, 경남콘텐츠진흥원, 경남영상위원회)

나) 도지사 공약(주요내용)

- 104. 협치로 완성되는 문화예술(경남문화예술진흥원 역할별 기관분리, 문화예술협치위원회 구성)

라. 가야문화권 조사연구 및 정비 종합계획 (경상남도)

1) 사업기간 : 2018~2037년 / '38년 이후 계속사업으로 추진

2) 사업규모 : 108개 사업, 1조 726억원 (국비 6,570 도비 1,925 시군비 2,231)

가) 단기과제(2018~2020) : 61건 / 5,678억원

나) 중기과제(2021~2023) : 26건 / 1,999억원

다) 장기과제(2024~) : 21건 / 3,049억원

※ 센터참여 가능사업(2018~2023) : 21개 사업 181억원

3) 가야사 6대 핵심과제 : ①가야문화권 특별법 제정 ②가야고분군 유네스코 세계유산 등재 ③김해 가야역사문화도시 지정·육성 ④가야사 2단계 조성사업 ⑤김해 봉황동유적 확대 복원 정비 ⑥함안/합천 가야문화 관광단지 조성

마. 타 시도 문화재 조사·연구분야 운영사례

운영형태	문화재단(4)	독립법인(4)	공립박물관(3)	연구원 산하(2)
기관명 (13개소)	경기문화재단 경기문화재 연구원	충북문화재연구원	서울역사박물관	경남발전연구원 역사문화센터
	강원문화재단 강원문화재연구소	충남역사문화연구원	한성백제박물관	울산발전연구원 문화재센터
	백제고도문화재단	경북문화재연구원	부산시립박물관	
	전남문화예술재단 전남문화재연구소	신라문화유산연구원		

※ 울산발전연구원의 경우 울산시에서 만 기금 출연, 상피제도 영향 미비

3. 개선방안

가. 검토배경

- 1) 「매장문화재 보호 및 조사에 관한 법률」 시행(‘11.2.) 및 「발굴허가 상피 제도 운영관리 지침」 제정(‘15.7.)에 따라 경남발전연구원에 기금을 출연한 기관에서 발주하는 매장문화재 지표조사 및 발굴조사사업 등에는 참여를 제한받고, 민간발굴업체 난립으로 역사문화센터의 수익성 악화
가) 발굴업체 현황 : ‘11년 113개소(10) → ’18.6. 177개소(17) ※ ()는 경남
- 2) 도지사 공약, 새로운 경남 도정 4개년 계획, 가야문화권 조사연구 및 정비 종합계획, 역사문화센터에 대한 경남발전연구원의 재정적 부담 등을 종합적으로 고려할 때 역사문화센터의 이관 등 조직개편 방안 모색 필요

〈 개선 방안 권고 (안) 〉

【제1안】 학술조사 기관(순수 연구목적 지표·발굴조사)으로 특화

- 1) 장점 : 수익성 악화 회피, 재정적 손실 최소화
- 2) 단점
가) 기존 연구인력(3실 10개팀)에 대한 구조조정, 공공일자리 창출에 역행
나) 제한적 조사·연구로 공공부문 문화재 관련 조사·연구 역량 퇴보

【제2안】 도 산하 독립법인 설치

- 1) 장점
가) 문화재 지표·발굴 조사 사업(도를 제외한 18개 시·군 조사사업 등)에 공격적으로 입찰, 수익성 개선
나) 가야문화권 조사연구 및 정비사업에 주도적으로 참여, 도내 매장문화재 연구·조사 전문기관으로 특화
- 2) 단점
가) 연구 분야 역량 부족(조사위주 운영), 연구 분야 인력 보강 필요
나) 별도의 행정지원 조직 필요, 영업비용 과다 소요
다) 주변 환경 변화에 따른 운영상 융통성 경직(구조조정, 적자 충원 등)

【제3안】 도 산하 타 출자·출연기관 이관

- 1) 장점
가) 문화재 지표·발굴 조사 사업(도를 제외한 18개 시·군 조사사업 등)에 공격적으로 입찰, 수익성 개선
나) 가야문화권 조사연구 및 정비사업에 주도적으로 참여
다) 주변 여건변화에 따라 연구분야 탄력적 운영, 매장문화재 연구·조사기관으로 육성 및 그 간의 조사역량 유지·향상
라) 별도의 행정지원조직 불필요, 영업비용 절감
- 2) 단점
가) 문화재 조사·연구와 직접적으로 연관 있는 산하기관(박물관 등) 부재
※ 타 시·도 운영사례에 의하면 시·도 문화재단(4개) 산하조직에 편재

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

「새로운 경남, 도정 4개년 계획」 관련 경남문화예술진흥원의 기관분리(경남문화재단, 경남콘텐츠진흥원, 경남영상위원회)와 연계하여 역사문화센터가 경쟁력을 강화할 수 있도록 우리 도 타 출자출연기관으로 업무 이관을 검토하여 추진할 것을 권고합니다. (권고)

【번호 : 15】

감사결과 처분요구서

시정·훈계 요구

제 목 실적평가위원회 운영 및 평가등급 부여
부적정

소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

내 용

1. 현황(업무개요)

경남발전연구원에서는 소속직원에게 적용할 인사관리에 관한 기준을 정하여 그 공정성을 기함과 아울러 연구원의 효율적인 운영을 도모함을 목적으로 「실적평가규칙」을 제정하여 운용하고 있다.

2. 실적평가위원회 운영 부적정

가. 관계법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사조직 지침(행정안전부, 2014.9.25.시행)」 ‘Ⅲ.직원의 인사 - ⑤성과관리’에 따르면 출자·출연기관의 장은 소속 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고, 성과평가 결과에 따라 업무실적 성과급 및 연봉의 차등지급, 승진·전보 등에 활용 하는 등 다양하고 실효성 있는 보상체계를 구축·운영하여야 한다고 규정하고 있다.

「경남발전연구원 실적평가 규칙」 제3조, 제4조, 제5조에 따르면 평가는 피평가자의 사실 또는 신뢰할 만한 자료에 근거를 두어 평가자의 주관을 배제하여 객관적이고 공정하게 평가하여야 하고, 연구직의 평가는 연구과제 평가, 연구활동평가와 도정발전 및 조직기여도로 나누어 평가하며, 연구과제 평가는 실적평가위원회, 연구활동평가는 연구기획조정실장, 도정발전 및 조직기여도 평가는 원장이 한다고 규정하고 있다.

또한 경남발전연구원에 대한 ‘2017년 경상남도 종합감사’에서 2014년부터 2016년까지 실적평가위원회 구성이나 회의 소집 없이 원장 방침만으로 연구직의 연구과제를 평가한 사실에 대해서 지적(현지조치-시정)되었다.

따라서 경남발전연구원은 실적평가를 할 경우에는 피평가자의 사실 또는 신뢰할 만한 자료를 가지고 객관적이고 공정하게 평가하여야 하고, 연구직의 연구과제 평가는 실적위원회를 구성하여 평가하여야 한다.

나. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데 경남발전연구원은 경상남도 종합감사에서 지적되었음에도 불구하고 2017년 연구직 실적평가를 하면서 실적평가위원회를 구성하여 평가하지 않고 원장 방침만으로 실적을 평가하여 경상남도 종합감사 조치요구사항을 이행하지 않은 사실이 있다.

3. 실적평가 등급 부여 부적정

가. 관계법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사조직 지침(행정안전부, 2014.9.25.시행)」 ‘Ⅲ.직원의 인사 - ⑤성과관리’에 따르면 출자·출연기관의 장은 소속 직원의 업무성과를 객관적으로 측정하고, 성과평가 결과에 따라 업무실적 성과급 및 연봉의 차등지급, 승진·전보 등에 활용 하는 등 다양하고 실효성 있는 보상체계를 구축·운영하여야 한다고 규정하고 있다.

「경남발전연구원 인사관리규정」 제5조, 제8조, 제9조에 따르면 직원의 신규임용은 그 자격, 시험성적, 연구실적, 경력, 특수자격(면허 등)과 기타 능력의 실증에 의하도록 규정하고 있으며, 연구실적평가 등급이 최하위 등급을 3년 연속 받을 경우에는 인사위원회 심의·의결을 거쳐 재계약 심사대상에 포함하지 아니할 수 있다고 규정하고 있다.

「경남발전연구원 실적평가 규칙」 제3조, 제4조, 제8조에 따르면 평가는 피평가자의 사실 또는 신뢰할 만한 자료에 근거를 두어 평가자의 주관을 배제하여 객관적이고 공정하게 평가하여야 하고, 아래 [표 1]의 기준에 의하여 평정등급을

부여한 후 평정결과를 직원의 각종 인사관리 및 연봉계약에 반영하도록 규정하고 있다.

[표 1] 평정등급 부여기준

등급	S	A	B	C	F
인원비(%)	10	20	40	20	10

또한, 「경남발전연구원 연봉지급 시행규칙」 제5조에 따르면 연봉조정액은 매년 실시하는 실적평가 결과를 바탕으로 산정하며 F등급은 재계약 제외대상이라고 규정하고 있다.

따라서 경남발전연구원은 평정등급 부여기준에 따라 등급별 인원비율에 맞게 S등급부터 F등급까지 적정하게 등급을 부여하여야 하고, 익년도 연봉 계약 시에는 연봉계약대상 전체 인원에 대하여 전년도 근무성적 종합평정 결과를 바탕으로 연봉계약을 체결하는 한편 3년 연속 최하위 등급을 받는 연구원에 대하여는 「경남발전연구원 인사관리규정」에 정하여진 바에 따라 재계약을 하지 않는 등 적절한 조치를 하여야 한다.

나. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데 일반직·연구지원직·사무직 직원에 대한 근무성적 평정을 실시하면서 총9명에 대하여 아래 [표 2] 2017년도 일반직 근무성적평정 등급별 인원 현황과 같이 C, F등급을 부여하지 않고 S등급 ~ B등급만 부여하였고,

연구직(학예직 포함) 총17명에 대해서는 [표 3] 2017년도 연구직 근무성적평정 등급별 인원 현황과 같이 S등급부터 F등급사이가 아닌 평정대상자의 최종평가 평점 순위별로 지급율 124% ~ 76%를 부여하는 등 관련 규정과 다르게 평정을 실시하였다.

[표 2] 2017년도 일반직 근무성적평정 등급별 인원 현황

구분		등급별					비고	
		계	S	A	B	C		F
등급별 배분비율		100%	10%	20%	40%	20%	10%	
2017년	기준	10	1	2	4	2	1	
	평정결과	10	2	5	3	-	-	
	기준대비		+1	+3	△1	△2	△1	

[표 3] 2017년도 연구직 근무성적평정 등급별 인원 현황

순위	성명	지급율	비고	순위	성명	지급율	비고
1	●♀♀	124%	본원	1	●○○	124%	역사문화센터
2	●○○	120%	본원	2	●○○	100%	역사문화센터
3	●●●	116%	본원	3	●□□	100%	역사문화센터
4	●○○	112%	본원	4	●○○	76%	역사문화센터
5	●●●	108%	본원				
6	○○○	104%	본원				
7	○○○	100%	본원				
8	○○○	96%	본원				
9	○○○	92%	본원				
10	○○○	88%	본원				
11	○○○	84%	본원				
12	●●●	80%	본원				
13	●○○	76%	본원				

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

① 실적평가 시에는 「지방 출자·출연기관 인사조직 지침」과 「경남발전연구원 실적평가 규칙」에서 정한 평정등급 부여기준에 따라 평정등급을 부여한 후 평정결과를 직원의 각종 인사관리 및 연봉계약에 반영하시기 바랍니다. (시정)

② 위 업무를 소홀히 한 경남발전연구원 미래전략연구본부장 정●●와 ○○○
○국 부장 김☆☆에게 「경남발전연구원 훈계처분규칙」 제4조에 따라 『훈계』
처분하시기 바랍니다. (훈계)

【번호 : 16】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목	징계 및 인사위원회 운영 등 관련규정 개선 미흡
소 관 기 관	경남발전연구원(○○○○국)
조 치 기 관	경남발전연구원(○○○○국)
내 용	

1. 현황(업무개요)

(재)경남발전연구원에서는 「정관」을 포함하여 55개의 자체 규정을 제정하여 운영하고 있으며, 직원들의 징계와 관련하여 「인사관규정」과 「징계양정 및 절차 등에 관한 규칙」을 운영중이며, 인사위원회의 운영과 관련하여 「인사관 규정」을 운영중에 있다.

2. 관계법령(판단기준)

가. 징계 등 관련규정 개선 미흡 관련 법령

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」(이하 ‘지방출자출연법’이라 함) 제27조(운영지침의 통보)에 따라 행정안전부 장관이 출자·출연 기관에 공통적으로 적용할 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항에 관하여 통보한 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」에서 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항을 「지방공무원 징계규칙」을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 하며, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용의 비위는 징계를 감경할 수 없도록 규정하고 있다.

「지방공무원법」 제71조(징계의 효력)에서 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 보수의 3분의 1을 삭감하고, 「지방공무원 징계규칙」 제5조(징계의 감경)에서 인사위원회는 징계의결 요구된 사람이 공적이 있는 경우에는 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있으나, 「지방공무원법」 제73조의2제1항에 따른 징계 사유의 시효가 5년인 비위, 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전, 「성폭력범죄의 처벌

등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조에 따른 성매매, 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱, 「공직자윤리법」 제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산등록 또는 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반, 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위, 부작위 또는 직무태만에 해당하여 징계의결이 요구된 경우에는 징계를 감경할 수 없다고 규정하고 있다.

[별표 6] 징계의 감경기준(제5조 관련)

제2조제1항, 제3조 및 제4조에 따라 인정되는 징계	제5조에 따라 감경된 징계
과면	해임
해임	강등
강등	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)

(재)경남발전연구원 「인사관리규정」 제55조(징계의 종류와 효력)에서 징계의 종류와 효력은 해고, 정직(1~3개월 기간동안 직무 종사 및 임금 지급 불가), 감급(1개월 이하 기간동안 임금을 줄여 지급), 견책이며, 감급은 1회의 금액이 평균임금의 하루분의 2분의 1을, 총액은 1임금 지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다고 규정하고 있으며, 「징계양정 및 절차 등에 관한 규칙」 제4조(징계의 감경)에서 상훈, 표창을 받은 공적이거나, 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 생긴 경우에는 징계를 감경할 수 있도록 규정하고 있다.

따라서, 지방공무원에 대한 징계는 과면, 해임, 강등, 정직, 감봉(1~3개월 기간 보수의 3분의 1을 삭감), 견책의 6단계이며, 징계부가금 부과대상, 음주, 성폭력, 성매매, 성희롱, 부작위 또는 직무태만 등에 대하여는 감경할 수 없으며, 연구원의 직원에 대한 징계는 해고, 정직, 감급, 견책 4단계이며, 감경제한에 대하여 규정하고 있지 않다.

나. 인사위원회 운영 등 관련규정 개선 미흡 관련 법령

(재)경남발전연구원 「인사관리규정」 제61조2(인사위원회의 구성 등) 및 제63조(회의의 소집과 의결)에서 인사위원회는 8인 이상 14인 이하의 위원으로 구성하고, 인사위원회의 회의는 원장이 지정하는 7인과 위원장 포함 8인으로 구성하며, 인사위원회 위원은 이사장의 승인을 거쳐 원장이 위촉하거나 해촉한다고 규

정하고 있으며, 위원회의 회의는 구성원(8인) 과반수 출석과 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다고 규정하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

가. 징계 등 관련규정 개선 미흡

관련 규정에 따라 지방공무원에 대한 징계는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉(1~3개월 기간 보수의 3분의 1을 삭감), 견책의 6단계이며, 징계부가금 부과대상, 음주, 성폭력, 성매매, 성희롱, 부작위 또는 직무태만 등에 대하여는 감경할 수 없도록 규정하고 있으나, (재)경남발전연구원에서는 직원에 대한 징계를 해고, 정직, 감급, 견책 4단계로 구분하고 있어 징계의 종류를 지나치게 단순화하고 있으며, 감급의 '감급'의 경우 1개월 이하로 하되 임금의 1/10을 초과하지 않도록 실효성을 떨어뜨리고 있다.

또한, 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」에서 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용의 비위는 징계를 감경할 수 없도록 규정하고 있으나, 연구원의 징계와 관련된 「인사관규정」과 「징계양정 및 절차 등에 관한 규칙」에서는 감경 제한에 대하여는 전혀 규정하고 있지 않다.

따라서, 연구원의 「인사관리규정」에 따른 징계의 종류에서 해고와 정직의 사이의 단계에 '강등'을 추가하고, 감급의 기간을 '1개월 이하'에서 '6개월 이하 또는 12개월 이하' 등으로 「지방공무원법」에 따른 감봉에 준하는 내용으로 개정하고, 징계 감경 제한 규정을 추가하여, 업무의 경각심 제고를 위하여 징계의 실효성을 높이는 방향으로 제도 개선이 필요할 것으로 판단된다.

나. 인사위원회 운영 등 관련규정 개선 미흡

(재)경남발전연구원의 「인사관리규정」에 따라 인사위원회는 8인 이상 14인 이하의 위원으로 구성하도록 규정하고 있지만, 단서 규정에 따라 원장이 회의마다 지정하는 7인의 위원과 위원장을 포함한 8인으로 구성하도록 하고 있어 원장에게 인사위원회를 통제할 수 있도록 하고 있으며, 또한, 특정 위원을 회의에 배제할 수 있도록 규정하여 인사위원회를 투명하지 못하게 운영하고 있다.

실제로 연구원의 최근 3년간 인사위원회 개최 현황을 확인한 결과, 10~11명의 인사위원으로 구성(별첨, 최근3년간 인사위원 현황 참조)하고, 인사위원회 회의는 8명에게만 소집요청하고, 5~7명이 참석하여 심의·의결하는 형태로 운영되고 있다.

따라서, 인사위원회 구성의 투명성·공정성 확보와 의사결정의 독립성 유지를 위해 단서 조항을 삭제하는 방향으로 개선할 필요가 있음에도 이에 대한 업무를 소홀히 처리하고 있다.

【 최근 3년간 인사위원회 개최 현황 】

연도	개최일자	심의·의결안건	참석위원	의결결과
2016 (4회)	‘16. 3. 4	○징계의결	5/8	-감금1월
	‘16. 8. 1	○사무처장 임용(겸임)의 건	5/8	-원안가결
	‘16.12. 6	○사무처장 채용계획 수립의건 심의·의결	6/8	-원안가결
	‘16.12.27	○사무처장 채용의 건 ○계약직연구위원 연구지원직 전환의 건 ○유공자 표창(대상 6명)	6/8	-원안가결 -원안가결 -원안가결
2017 (6회)	‘17.02.14	○직원 승진의 건	7/8	-원안가결
	‘17.03.28	○직원 채용의 건	7/8	-원안가결
	‘17.07.14	○직장내 폭언자에 대한 징계의 건	5/8	-원안가결
	‘17.09.06	○직원 채용의 건	6/8	-원안가결
	‘17.10.18	○직원 채용의 건	7/8	-원안가결
	‘17.12.28	○우수직원 포상	5/8	-원안가결
2018	‘18.04.01	○직원 승진의 건	6/8	-원안가결

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

「인사관리규정」 제55조(징계의 종류와 효력)에서 징계의 종류에 ‘강등’을 추가하고, 감금의 기간을 ‘1개월 이하’에서 ‘6개월 또는 12개월 이하’ 등으로 「지방공무원법」에 따른 감봉에 준하는 내용으로 개정하고, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용의 비위에 대하여 징계를 감경할 수 없도록 감경제한 규정을 신설하시기 바랍니다. 또한, 같은 규정 61조의2(인사위원회의 구성 등)에서 인사위원회 구성의 투명성·공정성 확보와 의사결정의 독립성 유지를 위해 단서 조항을 삭제하는 방향으로 개정하시기 바랍니다. **(개선)**

【번호 : 17】

감사결과 처분요구서

권 고

제 목 태양광발전시설 설치 등 자신의 효율적 운용으로 수입 증대방안 제시
 소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
 조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
 내 용

1. 현황(업무개요)

(재)경남발전연구원은 2017년도 일반회계의 세입·세출예산은 6,345,384천원 규모로 운영되었으며, 결산내역은 아래 표와 같다.

【 2017년 회계연도 세입·세출 결산 내역 】

(단위 : 천원)

세 입			세 출			비고
항 목	예산액	수입액	항 목	예산액	지출액	
합 계	6,345,384	6,417,865	합 계	6,345,384	4,820,419	
영업수입	559,427	565,686	소계	5,951,666	4,675,625	
임대사업수입	245,502	292,644	영업비용	5,675,584	4,448,702	
기타영업수입	313,925	273,041	인 건 비	3,251,892	2,686,128	
영업외수입	71,700	65,334	경 비	1,305,260	1,115,301	
이지수입	71,700	65,334	도정연구부대비	854,563	481,215	
특별이익	5,714,257	5,786,844	공공투자관리부대비	263,869	166,057	
전입금	698,199	698,199	영업외비용	276,082	226,923	
순세계잉여금	1,724,976	1,724,975	지정보조사업비	276,082	226,923	
출연금수입	3,000,000	3,000,000	예비비	12,298	0	
지정보조사업비	276,082	282,001	소계	381,420	144,793	
기타수입	15,000	81,669	시설및부대비	167,000	74,041	
			자산취득비	214,420	70,751	

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제3조(경영의 기본원칙)에서 출자·출연 기관은 해당 기관의 경영의 효율성을 높이고, 지역 주민에 대한 공공복

리가 증진될 수 있도록 노력하여야 하며, 같은 법 시행령 제14조(예산의 편성 등)에서 행정안전부 장관은 예산의 편성·집행과 자금 운영에 관한 사항을 정하는 운영지침(이하 "예산편성지침"이라 한다)을 통보하여야 한다고 규정하고 있다.

「지방출자·출연기관 예산편성지침」(행정안전부, 이하 ‘지침’이라 함)에서 지방출자·출연기관의 “예산 편성의 기본 방향”으로 재무건정성 강화를 위해 자체 수입 확대 노력을 강화하고, 수입원 확대 발굴, 비업무용자산 매각, 사업 수행방식 개선 등을 통한 수익 증대를 도모하는 등 경영효율성 제고를 위한 예산절감 및 수익 증대 노력 강화하여야 하며, 경영효율화를 통해 절감된 재원은 고유업무와 연관된 혁신성장분야에 선제적으로 투자, 지속가능한 성장의 토대 마련하여야 한다고 규정하고 있으며, 같은 지침 III. 주요 항목별 편성기준 2. 경비에서 경상경비는 최대한 절감 집행하여야 한다고 규정하고 있다.

또한, 「(재)경남발전연구원 정관」(이하 ‘정관’이라 함) 제18조(원장의 직무)에서 원장은 연구원을 대표하고 연구원의 업무를 총괄하며, 연구원의 경영혁신을 위하여 필요한 조치를 할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서, (재)경남발전연구원에서는 관련 규정에 따라 재무건정성 강화를 위하여 수입원 확대 발굴 등을 통하여 수익증대를 도모하는 등 경영효율성 제고를 위한 예산절감 및 수익 증대를 위한 노력을 강화하여야 한다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

(재)경남발전연구원의 2017년 회계연도 결산현황에서 수익적지출 중 경비항목의 지출은 아래 표와 같고, 최근 5년간 수도광열비(전기요금)로 지출액은 500,569천원으로 경비 지출에서 9.3 ~ 12.1%의 비중을 차지하는 것으로 분석되었다.

【 2017년 회계연도 경비 지출 현황 】

(단위 : 천원)

경비 합계	복리 후생비	여비 교통비	통신비	수도 광열비*	공공요금 및 제세	소모품비	도서 인쇄비	지급 입차료	수선 유지비
1,115,301	74,159	34,904	34,258	126,875	144,808	28,384	43,495	75,847	44,501
	차량 유지비	보험료	지급 수수료	교육 훈련비	회의 운영비	행사등 잡비	포상금	업무 추진비	관서 업무비
	16,454	3,883	323,531	2,105	31,630	25,221	500	49,978	54,760

* 수도광열비 = 상하수도요금 + 전기요금

【 최근5년간 수도광열비(전기요금) 지출 현황】

(단위 : 천원)

구분	합계	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
경비 지출	4,828,780	915,955	1,035,536	839,520	922,468	1,115,301
수도광열비(전기요금) 지출	500,569	85,038	93,142	98,214	111,648	112,527
(전기요금/경비)비율	10.4%	9.3%	9.0%	11.7%	12.1%	10.1%

「새로운 경남, 도정 4개년 계획(안)」 제2부. 비전과 목표, 전략 및 과제 4. 사람 중심 경남 복지 <과제 29 에너지전환사회구현>에서 우리 도민의 삶의 질을 향상하기 위한 태양광 및 풍력 등 청정에너지 공급 확대와 신재생에너지원 발굴 보급계획에 착안하여 (재)경남발전연구원에서 매년 1억원 이상 지출하고 있는 수도광열비(전기요금)를 절감하고, 새로운 수입원 확대 발굴 등을 통하여 수익을 증대하고, 재무건전성 강화하기 위한 방법으로 ‘태양광 발전시설 설치’ 방안을 검토하였다.

(재)경남발전연구원 건물의 옥상(1264.42㎡)에서 기존 설치된 태양광 발전시설 (35kw/h)과 조경 면적을 제외한 여유면적(539.7㎡)에 추가로 태양광 발전시설 (98.5kw/h, 소요 사업비 192,000천원) 설치가 가능한 것으로 확인되었으며, 이와 관련한 수익률을 분석한 결과는 아래 표와 같다.

【 태양광발전시설 설치에 따른 수익률】

구분	시설용량(kw)	발전가능시간 (h/일)	판매단가 (원/kw)	연간(365일) 판매액(천원)
합계	133.5	7.6	484.32	44,838
기존	35.0	3.8	242.16	11,755
신설	98.5	3.8	242.16	33,083

태양광 발전시설 초기투자비와 유지관리비 등 시설물의 내용연수 동안 발생하는 비용에 대하여 생애주기비용 분석(Life Cycle Cost, LCC 분석)한 결과, 손익 분기점은 시설 설치 후 4.75년으로 추정되며, 태양광모듈의 성능 보증기간인 25년 기간동안 초기 투자비와 유지관리비 등을 제외하고 약 746,115천원의 순수입이 발생할 것으로 분석되었다.

【 태양광발전시설 설치에 따른 LCC분석 결과 】

(단위 : 천원)

해당년도	발전판매액* (A)	유지관리비 (B=A*3.0%)	세금및경비 (C=A*5.0%)	이익금 (D=A-B-C)	누적 이익금	비고
1년차	44,839	1,345	2,242	41,252	41,252	
2년차	44,481	1,334	2,224	40,922	82,175	
3년차	44,125	1,324	2,206	40,595	122,769	
4년차	43,772	1,313	2,189	40,270	163,040	
5년차	43,422	1,303	2,171	39,948	202,988	손익분기점
6년차	43,074	1,292	2,154	39,628	242,616	
7년차	42,730	1,282	2,136	39,311	281,927	
8년차	42,388	1,272	2,119	38,997	320,924	
9년차	42,049	1,261	2,102	38,685	359,609	
10년차	41,712	1,251	2,086	38,375	397,984	
11년차	41,379	1,241	2,069	38,068	436,053	
12년차	41,048	1,231	2,052	37,764	473,817	
13년차	40,719	1,222	2,036	37,462	511,278	
14년차	40,394	1,212	2,020	37,162	548,440	
15년차	40,070	1,202	2,004	36,865	585,305	
16년차	39,750	1,192	1,987	36,570	621,875	
17년차	39,432	1,183	1,972	36,277	658,152	
18년차	39,116	1,173	1,956	35,987	694,139	
19년차	38,803	1,164	1,940	35,699	729,839	
20년차	38,493	1,155	1,925	35,414	765,252	
21년차	38,185	1,146	1,909	35,130	800,382	
22년차	37,880	1,136	1,894	34,849	835,232	
23년차	37,577	1,127	1,879	34,570	869,802	
24년차	37,276	1,118	1,864	34,294	904,096	
25년차	36,978	1,109	1,849	34,020	938,115	

* 태양광모듈의 성능저하를 감안하여 매년 0.8% 손실율을 반영하였음.

그런데도 (재)경남발전연구원에서는 매년 1억원 이상 과다 지출하고 있는 수도광열비(전기요금)를 절감하고, 새로운 수입원 확대 발굴 등을 통하여 수익증대하여 재무건전성 강화하기 위한 방법을 모색하지 않는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

「지방출자·출연기관 예산편성지침」 및 「정관」에 따라 재무건전성 강화를 위하여 수입원 확대 발굴 등을 통하여 수익증대를 도모하기 위하여 적극 노력하시기 바

입니다. 또한, 수익적지출 중 경비항목의 9.3 ~ 12.1%의 비중을 차지하는 수도광열비 (전기요금)의 지출을 절감하고(※ 매년 1억원 이상 지출), 새로운 수입원을 확대할 수 있도록 태양광발전시설을 설치하는 방안을 적극 검토하시기 바랍니다.(권고)

【번호 : 18】

감사결과 처분요구서

주의·개선 요구

제 목 공유(기본)재산 사용·수익허가(임대) 업무처리
소홀

소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)

내 용

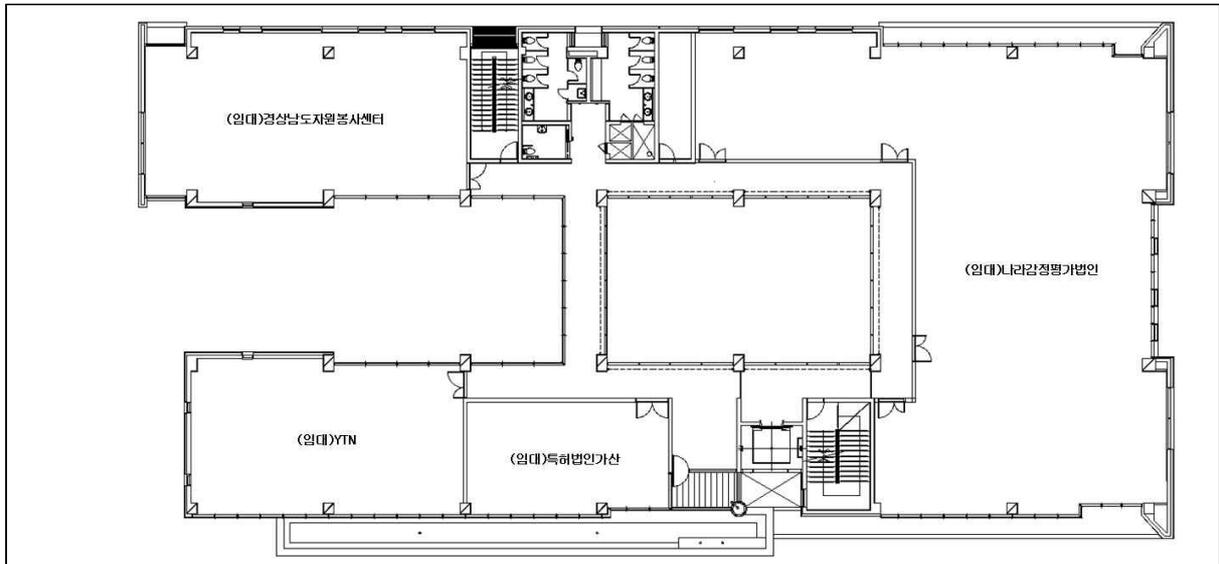
1. 현황(업무개요)

(재)경남발전연구원은 1992. 12. 10. (재)경남개발연구원으로 개원하여 2000. 3. 8. 현재 (재)경남발전연구원으로 명칭 변경하였고, 2009. 6. 11. 현재 사용중인 지하2층 ~ 지상5층, 건축연면적 10,215㎡ 규모의 건축물을 신축하여 운영 중에 있다.

【(재)경남발전연구원 층별 시설현황】

층별	건축 연면적	시설현황	비고
계	10,215.29㎡		
지하2층	1,924.06㎡	· 주차장 : 60면	
지하1층	2,448.89㎡	· 주차장 : 50면 · 기계실, 서고 · 식 당 : 647.424㎡	
지상1층	969.98㎡	· 세미나실 · 경비실 · 임대시설 : 2개업체(경상남도스마트쉽센터, 가야고분군세계유산등재추진단)	
지상2층	1089.06㎡	· 임대시설 : 4개업체(경상남도○○○○센터, ○●●감정평가법인, ♣♣♣, 특허법인 ●●)	
지상3층	1,255.92㎡	· 임대시설 : 2개업체(☆☆☆코리아, (주) ♣♣♣♣♣)	
지상4층	1,262.96㎡	· 연구시설[원장, ○○○○국장, 연구기획조정실, 공공투자관리센터, ○○○○국, 전산실, 회의실, 연구실(1), 기타]	
지상5층	1,264.42㎡	· 연구시설, 임대시설 : 1개업체 [연구실(21), 회의실(2), 경상남도◆◆◆원]	

【 (재)경남발전연구원 청사배치(지상2층) 현황 】



2. 관계법령(판단기준)

「(재)경남발전연구원 정관」(이하 ‘정관’이라 함) 제7조의2(수익사업), 「(재)경남발전연구원 시설관리규칙」(이하 ‘시설관리규칙’이라 함) 제6조(임대) 및 제14조(준용)에서 연구원은 필요한 경비를 조달하기 위하여 사용하고 남은 유휴면적과 회의실을 외부에 임대하는 등 재산임대사업 등 수익사업을 할 수 있으며, 이 규칙에서 정하지 않는 사항은 「공유재산 및 물품관리법」 중 제2장 공유재산 통칙을 준용한다고 규정하고 있다.

「공유재산 및 물품관리법」 제6조(공유재산의 보호)에서 누구든지 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 절차와 방법에 따르지 아니하고는 공유재산을 사용하거나 수익하지 못한다고 규정하고 있다.

「공유재산 및 물품 관리법」 제20조(사용·수익허가) 및 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제13조(낙찰자 결정)에서 사용·수익을 허가하려면 일반입찰로 하여야 하며, 수입의 원인이 되는 입찰에서의 낙찰자 결정은 예정가격 이상으로서 최고가격으로 입찰한 자를 낙찰자로하며,(※ 수입의 원인이 되는 입찰 : 전자자산처분시스템(onbid)을 활용, 재정지출의 부담이 되는 입찰 : 국가종합전자조달시스템(g2b)을 활용)

「공유재산 및 물품 관리법」 제22조(사용료) 및 같은 법 시행령 제14조(사용료)에서 행정재산의 사용·수익을 허가하였을 때에는 시가(時價)를 반영한 해당 재산 평정가격(評定價格)의 연 1천분의 10 이상으로 지방자치단체의 조례로 정하여

매년 사용료를 징수하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서, (재)경남발전연구원의 「시설관리규칙」에서 정하지 않은 공유재산의 사용료 산정 및 계약방법은 「공유재산 및 물품관리법」을 따라야 하며, 공유재산의 사용수익허가에 따른 사용료는 재산평정가격(감정평가액, 개별공시지가 등)의 10/1,000 이상으로 연구원 규정으로 정하여야 하고, 전자자사처분시스템(onbid)을 활용하여 최고가 입찰한 자를 낙찰자로 결정하여야 한다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점 및 개선사항)

(재)경남발전연구원에서는 2009년도에 건축물 신축 후 주변(국민연금, 적십자사, 경남교총)의 임대료를 시장 조사하여 연구원에서 사용하고 남은 유휴면적을 외부에 임대하였고, 최근 5년간 임대료 수입현황은 아래 표와 같다.

【 (재)경남발전연구원 최근 5년간 임대료 수입 내역 】

층별	호수	임대기관	임대료(천원)					
			소계	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
합 계			1,284,432	241,355	230,381	266,323	263,177	283,196
지하 1층		· 구내식당 임대료	52,470	8,470	13,200	13,200	13,200	4,400
1층	102	· ○○○○ 대응센터 임대료	71,409	5,493	16,479	16,479	16,479	16,479
	103	· ○○○○법인 임대료	27,708	15,364	12,345			
		· ○○○○시험연구원 임대료	43,124			11,761	15,682	15,682
2층	201	· ○○○○법인 임대료	278,049	55,610	55,610	55,610	55,610	55,610
	202	· ○○○○센터 임대료	102,324	20,493	18,785	22,060	20,493	20,493
	203	· ○○○○ 임대료	80,858	16,172	16,172	16,172	16,172	16,172
	204	· ○○○○신문(주) 임대료	18,141	8,871	9,270			
		· ○○○○ 임대료	25,282			7,436	8,923	8,923
3층	302	· ○○○○ 사무국 임대료	57,202	57,202				
		· ○○○○연구원 임대료	153,603		16,979	33,232	33,232	70,159
	303-305	· ○○○○예술원 임대료	253,567	42,503	54,074	54,512	54,074	48,405
	306	· ○○○○건설 임대료	17,015	5,589	8,631	2,794		
		· 노무법인○○ 임대료	8,659			3,934	4,725	
		· ○○○○코리아 임대료	13,375				4,496	8,878
	308	· ○○○○ 임대료	33,289	5,589	8,837	8,383	8,383	2,096
· ○○○○ 임대료		4,192					4,192	
4층	409	· ○○○○센터 임대료	1,340			1,340		
5층	516	· ○○○○서비스지원단 임대료	7,702			7,702		
	520	· ○○○○진흥원 임대료	35,124			11,708	11,708	11,708

또한, 2017년도 결산내역을 분석한 결과 총 세입예산 6,345,384천원 중 순세계 잉여금(2016년도 이월금) 1,724,976천원과 우리 도 출연금 3,000,000천원을 제외한 연구원의 총 수입에서 임대료 수입이 17.5%의 높은 비중을 차지하고 있어 주요 수입원으로 분석되었다.

(재)경남발전연구원의 「시설관리규칙」 및 「공유재산 및 물품관리법」에 따라 공유재산의 사용·수익허가서 적용하여야 할 사용료 요율에 대하여 우리 도 및 시군의 조례를 조사한 결과, 기타 영업목적에 적용되는 사용료 요율은 재산 평정가격의 50/1,000를 적용하는 것으로 확인되었다.

【 경상남도내 시군별 사용료 요율 현황 】

시부	용도별 사용료 요율			군부	용도별 사용료 요율		
	행정용	소상공인	기타		행정용	소상공인	기타
본청	25/1,000	30/1,000	50/1,000	의령	25/1,000	30/1,000	50/1,000
창원	25/1,000	30/1,000	50/1,000	함안	25/1,000	30/1,000	50/1,000
진주	25/1,000	30/1,000	50/1,000	창녕	25/1,000	30/1,000	50/1,000
통영	25/1,000	30/1,000	50/1,000	고성	25/1,000	30/1,000	50/1,000
사천	25/1,000	30/1,000	50/1,000	남해	20/1,000	30/1,000	50/1,000
김해	25/1,000	-	50/1,000	하동	25/1,000	30/1,000	50/1,000
밀양	25/1,000	30/1,000	50/1,000	산청	25/1,000	30/1,000	50/1,000
거제	25/1,000	-	50/1,000	함양	25/1,000	30/1,000	50/1,000
양산	25/1,000	30/1,000	50/1,000	거창	25/1,000	30/1,000	50/1,000
				합천	25/1,000	30/1,000	50/1,000

따라서, (재)경남발전연구원에서 기본재산의 임대료에 따른 사용료 산출을 위한 요율은 50/1,000을 적용하는 것이 적정한 것으로 판단되며, 이를 적용하여 2018년도의 임대현황과 「공유재산 및 물품관리법」에 따른 사용료를 비교·분석한 결과는 아래 표와 같다.(※ 2018년도 건물 시가표준액 4,626,355천원, 부지 개별공시지가 990천원/m² 적용·산출하였으나, 감정평가액 적용시 임대료 수입증대 예상됨.)

【2018년 시군별 사용료 요율 현황】

(단위 : m², 천원)

층별	호수	임대기관	사무공간 (전용면적)	임대면적 (공유포함)	임대료	사용료 (공유재산법)
합계			2,162.69	4,747.30	163,448	180,869
지하 1층	B110,111	구내식당	270.87	572.40	13,200	22,653
	B109	영양사실	35.50	75.01		2,968
1층	102	경상남도○○○○센터	141.68	269.40	14,976	11,848
	103	○○○○세계유산	88.00	168.80	14,256	7,359
2층	201	(주)○○○○법인	449.66	1,003.10	50,556	37,605
	202	○○○○센터	165.68	369.60	18,636	13,856
	203	○○○○	130.76	291.70	14,700	10,935
	204	○○○○	70.66	157.60	8,112	5,909
3층	301,302	공실(구, ○○○○기업)	267.76	596.26	-	22,393
	303~305	공실(구, ○○○○진흥원)	356.22	793.50	-	29,791
	308(311)	(주)○○○○	67.95	151.05	7,620	5,682
	306~307	○○○○코리아	67.95	151.05	9,684	5,682
5층	520	경상남도 ○○○○진흥원	50.00	147.83	11,708	4,181

연구원에서는 감사일 현재까지 기본재산에 대한 임대시 「공유재산법」에 따라 사용료를 산정하거나 전자자산처분시스템(onbid)을 활용하여 최고가 입찰하지 않고, 주변 부동산 중개사 등을 통하여 임대함으로써 시스템을 활용하여 입찰하였을 경우 추정되는 수입을 비교한 결과 아래 표와 같이 95,194천의 수입이 감소되는 결과를 초래하였다.

또한, 전자자산처분시스템(onbid)을 활용할 경우 주변 부동산 중개소 등을 활용하는 것보다 많은 입찰자가 참여할 수 있어, 연구원의 임대사업 대상인 유휴면적의 공실율을 최소화하여 임대수입을 증대할 수 있음에도 이에 대한 업무를 소홀히 처리하였다.

【2018년 전자자산처분시스템(onbid) 입찰 사례 및 연구원 임대료 분석현황】

(단위 : 천원)

재산구분	사용료 총액(A) (예정가격)	평균 낙찰율(B)*	낙찰율 적용 사용료 추정액 (C=A×B÷100)	2018년 임대료(D)	수입 감소액 (E=C-D)
행정재산 (기본재산)	180,869	143%	258,642	163,448	95,194

* [별첨] 2018년 상반기 전자자산처분시스템(onbid) 사용·수익허가 낙찰 내역(창원시 성산구 지역 대상) 참조

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

① 공유(기본)재산 사용·수익허가(임대) 시 「공유재산 및 물품관리법」에 따라 사용료를 산정하고, 전자자산처분시스템(onbid)을 활용하여 최고가 입찰한 자를 낙찰자로 결정하시기 바랍니다.

또한, 연구원 「시설관리규칙」에 사용료 산정, 계약방법 등에 대하여 구체적으로 명시하거나, 「공유재산 및 물품관리법」에 따라 사용·수익허가 하도록 개정하시기 바랍니다. **(개선)**

② 「공유(기본)재산 사용·수익허가 업무를 소홀히 처리한 연구지원부에 대하여는 향후 유사사례가 발생하지 않도록 엄중 “주의” 조치하고, 앞으로 같은 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.**(주의)**

【번호 : 19】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 내부규정 제·개정 관리 부적정
소 관 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
조 치 기 관 경남발전연구원(○○○○국)
내 용

1. 현황(업무개요)

경남발전연구원은 지역경제·사회발전, 지역발전 분야에 관한 제반과제에 대한 현실적이며, 체계적인 조사 연구활동을 통하여 지역단위의 정책개발 기능을 수행함으로써 지역균형발전과 지역경제·사회발전에 이바지하기 위해 정관, 규정, 규칙, 요령 등 기관의 내부규정을 제정하여 운영하고 있다.

<경남발전연구원 제규정 현황>

구분	계	정관	규정	규칙	요령
건수	48	1	15	30	2

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제1조, 제2조에 따르면 지방자치단체가 설립하고 같은 법률 제5조에 따라 지정·고시된 출연기관은 경영을 합리화하고 운영의 투명성을 높임으로써 지역주민에 대한 서비스를 증진하기 위해 정관 또는 내부규정을 위 법령 및 해당 자치단체 조례의 규정에 부합하도록 제·개정 관리하여야 한다.

또한 「경남발전연구원 정관」 제39조에 따르면 연구원의 운영에 필요한 규정의 제정이나 개정, 폐지에 관한 사항은 이사회 의결을 거쳐 원장이 정한다고 규정하고 있다.

한편 타 발전연구원(대구경북, 부산, 울산 등)의 경우, 「규정제정규정」을 제

정하여 ‘규정’은 정관에서 위임된 제반업무수행의 기본방침 및 절차에 관하여 정한 것을 말하며 이사회의 의결을 거쳐 정하도록 되어 있고, ‘규칙’은 규정 시행에 따른 세부사항 및 규정 이외의 연구원 운영에 필요한 세부지침을 말하며 원장이 이를 제정하도록 되어 있다.

따라서 경남발전연구원에서 규칙을 제정하려면 상위규범인 “정관”이나 “규정”으로부터 위임받아야 가능하다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데 ‘규정’에 대해서는 「경남발전연구원 정관」 제39조에서 연구원의 운영에 필요한 규정의 제정이나 개정, 폐지에 관한 사항은 이사회의 의결을 거쳐 원장이 정한다고 규정하고 있지만, ‘규칙’의 제정과 관련하여 규정이나 정관에서 별도로 위임(규정)하지 않고 있음에도 직원채용규칙, 승진규칙 등 총30건의 규칙을 제정하여 업무를 처리하고 있어 규범의 체계 정당성을 저해하고 있다.

조치할 사항 경남발전연구원 원장은

규범(정관·규정·규칙) 상호간의 구조와 내용 등이 모순 없이 체계와 균형을 유지할 수 있도록 관련 규정을 정비하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 20】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목	직원 채용 업무처리 부적정
소 관 기 관	경남테크노파크(●●●●●단)
조 치 기 관	경남테크노파크(●●●●●단)
내 용	

1. 현황(업무개요)

TP는 2017. 10. 24. ~ 11. 6. 도의 특정감사 이후 2건의 기간제 직원 채용을 진행하였는데, 2018. 6월 공고하여 진행한 기간제 채용에서 ① 서류전형 시 TP 근무경력이 있는 응시자 평가를 해당 응시자들의 과거 팀장, 부서장이 실시하였고, ② 서류전형 합격자 수를 규정이나 방침으로 정하지 않고 서류전형 과정에서 부서장들이 정하도록 하고 있으며, ③ 「인사관리 규정」에 반하여 채용공고에 서류전형 및 면접시험의 평가기준을 공고하지 않았다.

2. 관계법령(판단기준)

①, ② 관련 : 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제22조의6(인사·예산등에 대한 감독)는 중소기업부장관은 사업시행자의 인사, 예산, 조직 및 그 밖에 사업시행자의 운영에 관한 기준을 마련하여 고시할 수 있고, 사업시행자는 특별한 사유가 없으면 고시된 기준을 준수하여야 한다고 하고 있으며, 이에 의한 중소기업부고시 제2018-36호「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」(위임행정규칙)은 제25조에서 인사위원회는 직원 채용계획 등 직원 채용에 대한 사항을 관장하도록 하고 있다.

이에 따라, TP 「인사관리 규정」 제13조(신규채용) 제4항은 신규채용 심사는 인사위원회에서 한다고 하고 있고, 제6항은 신규채용의 구체적인 절차는 인사관리규칙으로 정하도록 하고 있으며, 동 규칙은 제32조에서 신입직원 채용절차를 서류심사, 직무역량평가, 면접을 거쳐 최종 합격후보자를 결정하도록 규정하고

있다.

또한, 동 규칙 제34조는 서류심사위원은 인사담당 부서장을 위원장으로 채용 부서장, 팀장을 포함한 3~4명을 원장이 지명하여 구성하도록 하고, 면접심사위원은 인사위원회 위원으로 하며 외부위원이 과반수 참석하도록 하였다.

한편, TP 「인사관리 규정」 제6조(인사위원회 설치) 제4항은 인사위원의 제척에 관한 사항을 규정하면서 직원 징계의 경우 해당직원이 속한 부서장은 제척 사유에 해당하고, 제3호에서 ‘그 밖에 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우’를 제척사유로 들고 있다.

③ 관련 : 경남테크노파크의 「인사관리 규정」 제13조의1(채용의 공고) 제3항 제2호는 채용공고에 서류전형 및 면접시험의 평가기준을 공고하도록 하고 있으나, 「인사관리규칙」 제32조(채용절차) 제2항에서는 서류 및 면접심사 기준표는 심사 실시 전에 공개되지 않도록 하여야 한다고 규정하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 채용 서류전형 및 면접전형 시 심사위원 제척 미이행

TP는 채용 시 서류전형 1단계는 인사담당부서장과 팀장급 4명을 심사위원으로 경력과 자격(10점), 자기소개서(20점)를 평가하고, 2단계는 인사담당부서장과 채용부서장 4명을 심사위원으로 직무역량평가(30점)를 실시하면서 TP 근무 경력이 있는 지원자들의 전 팀장 또는 전 부서장이 제척되지 않고 서류전형에 참여하여 채용의 공정성을 저해할 소지가 있다.

- 2018년 6월 기간제 채용 시 경남TP 근무경력이 있는 응시자 현황

응시분야	성명	경남TP 근무 경력과 당시 관리자			비고
		기간	팀장	부서장	
●●●●단	임○○	'16. 4. 11. ~ '18. 4. 10.	김○○	조○○	최종합격
♥♥♥♥단	최○○	'16. 5. 16. ~ '18. 5. 15.	권○○	서○○	최종합격
지능기계소재부품센터	강○○	'17. 6. 1. ~ '18. 2. 28. '18. 5. 1. ~ 면접일	김▣▣	박○○	최종합격
항공우주센터	우○○	'16. 5.15. ~ '18. 5. 15.	정○○	옥○○	서류통과
지역산업육성실 전임	천○○	'09. 11. 2. ~ '11. 5. 30.	윤○○	신○○	서류통과
지역산업육성실 일반	변○○	'17. 6. 5. ~ '18. 2. 28.	임○○	정●●	서류통과

- '18. 6월 기간제 채용시 서류심사위원

- 일반평가위원(팀장) 조○○, 권○○, 김○○, 정○○, 임○○
- 직무역량평가위원(부서장) 조○○, 김○○, 박○○, 옥○○, 정○○

서류심사(60점 만점)는 정량적 평가인 경력 및 자격(10점)과 정성적 평가인 자기소개서(20점) 및 직무역량(30점) 평가로 이루어지는데, 자기소개서 평가와 직무역량평가는 응시자들이 제출한 자기소개서와 TP에 대한 견해 등을 평가하는 것으로 심사자의 주관적 평가로 볼 수 있어 공정한 채용제도 운영을 위해 제척 제도를 엄격히 적용할 필요가 있다.

※ 면접에서는 박○○와 조○○이 각각 강○○과 임○○에 대한 평가를 하지 않았으나(자체 회피), 최고점과 최저점을 제외하는 평가방식 상 평가에 영향이 없었다고 할 수 없음

나. 면접자 배수(서류전형 합격자 수)를 서류심사위원들이 결정

TP는 채용 면접대상자 규모를 규정이나 채용방침 등으로 정하지 않고 서류심사 과정에서 직무역량평가위원들(부서장들)이 결정하고 있다. 따라서, 채용계획 인원 대비 면접인원을 의미하는 면접배수가 각 채용별로, 또 같은 채용의 분야별로 다르게 나타나고,

면접인원을 부서장들이 결정할 경우 서류전형의 주관적 평가요소와 결합하여 사실상 부서장들이 자의적으로 면접자를 결정할 수 있다.

다. 서류전형 및 면접시험의 평가기준 미공개(인사관리규정 위반)

TP 「인사관리 규정」 제13조의1 제3항 제2호는 채용공고에 서류전형 및 면접시험의 평가기준을 공개하도록 하고 있으나 실제 채용공고를 하면서 감사일 현재까지 이루어진 모든 채용공고에서 위 사항을 공개하고 있지 않아 규정을 위반하여 채용의 투명성을 저해하고 있다.

한편, 「인사관리 규정」의 하위 규정인 「인사관리규칙」은 제32조(채용절차) 제2항에서 서류 및 면접심사 기준표는 심사 실시 전에 공개되지 않도록 하여야 한다고 규정하여 상위 규정을 위배하고 있다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은 공정한 채용을 위해, 채용 시 심사

위원의 제척사유에 대한 검토를 철저히 하고, 채용대상 인원에 대한 면접자 배수를 사전에 결정하여 부정의 소지를 제거하는 한편, 채용 관련 규정 간 모순을 제거하여 채용공고 시 평가기준을 공고하도록 하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 21】

감사결과 처분요구서

개선(권고, 통보) 요구

제 목 채용비리 근절 및 합리적인 인사관리를 위한 규정 개정
미흡
소 관 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)
조 치 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)
내 용

1. 현황(업무개요)

경남테크노파크(이하 '테크노파크'라 한다)는 2012. 12. 10. 구 지식경제부의 테크노파크별 '정관 및 제 규정 표준안'(이하'규정 표준안'이라 한다)을 기본으로 하여 「인사관리 규정」 등 관련 규정을 제정하여 운영 중이다.

'17년 11월 ~ 12월까지 실시한 경상남도 지방공공기관 채용비리 특별감사 결과, '테크노파크 책임연구원 및 특화센터장 채용 부적정'과 관련하여 지적(수사의뢰) 받았으며,

'18. 1월 경상남도과 협의 없이 기간제 직원 4명을 채용한 사항, '18. 6월 구체적 협의 없이 기간제 직원 채용계획을 공고한 사항에 대하여 '공공기관 임용절차 개선계획³⁾을 준수하도록 해당 부서로부터 통보(미래융복합산업과-2820, '18.6.11.) 받았다.

'테크노파크'는 기간제연구원 등 신규직원을 상시적으로 채용하고 있어 정부 방침 등에 따라 지방 공공기관으로서 공정하고 투명한 채용문화를 정착시키고 합리적으로 인사업무를 처리할 수 있도록 자체 규정을 개정하는 등의 노력을 하여야 한다.

2. 관계법령 등 판단기준

3) 행정안전부와 경상남도에서는 채용 비리 방지를 위해 출자·출연기관이 임직원, 기간제 근로자를 채용하고자 하는 경우 채용계획을 수립하여 도(소관부서)와 반드시 사전 협의하도록 2017. 11. 15. 「공공기관 임용절차 개선계획」을 공문(미래융복합산업과-2290)으로 '테크노파크'에 시달

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」(이하‘출자·출연기관 운영에 관한 법률’이라 한다) 제27조(운영지침의 통보)에는 행정안전부장관은 출자·출연기관에 공통적으로 적용할 조직운영과 정원·인사관리에 관한 운영 지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연기관의 장에게 통보할 수 있다고 규정되어 있다.

행정안전부장관은 지방 출자·출연기관의 합리적이고 공정한 인사 관리를 목적으로 하는 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 ‘출자·출연기관 인사·조직 지침’이라 한다)을 '17. 12. 27. 개정 통보하였다.

‘출자·출연기관 인사·조직 지침’ Ⅲ.직원의 인사 ③ 시험의 방법. 차. 인사 채용 비위에 관한 통제에는 출자·출연기관의 장은 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하여야 하고, 비위채용자는 즉시 합격을 취소하고, 적발된 날로부터 최소 5년 이상 응시를 제한하여야 한다고 되어 있다.

그리고 ⑥ 징계에는 음주운전 징계기준은 별표 4에 따라 징계 의결하여야 하고, 음주운전 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용의 비위는 징계를 감경할 수 없도록 규정하고 있다.

정부는 지난 '18. 1. 29. 관계부처 합동으로 「공공기관 채용비리 특별점검 후속 조치」로 아래와 같이 ‘채용제도 개선방안’이 포함된 정부의 방침을 발표하였다.

< 채용제도 개선방안 주요내용 >

- 채용비리 연루자 즉시 업무배제 및 퇴출 원칙 명문화 추진
 - 비리 연루 임직원의 직위해제(직무정지 및 직무배제)
 - 비리 연루 직원의 직권면직, 징계시효 연장(3년→5년)
 - 부정합격자 채용취소 근거 명문화 및 향후 5년간 응시자격 제한
- 채용과정에 대한 기관 내부 감사 기능 강화
 - 서류전형, 필기 및 면접시험 등 채용과정에 감사인의 참여 활성화 등

3. 확인된 문제점 및 개선사항

가. ‘출자·출연기관 인사·조직 지침’ 및 채용제도 개선방안(정부 방침)에 따른 규정 개정 미흡

‘테크노파크’는 ‘출자·출연 기관 운영에 관한 법률’ 제2조의 적용 대상이 되는 기관이므로, ‘출자·출연기관 인사·조직 지침’과 정부의 「공공기관 채용비리 특별점검 후속조치」에 따라 자체 규정을 정비하여 합리적이고 공정하게 인사를 관리할 수 있도록 하여야 한다.

그런데도 ‘테크노파크’에서는 ‘출자·출연기관 인사·조직 지침’ 및 「공공기관 특별점검 후속조치 정부 방침」에 따른 1)채용비리 연루 임직원에 대한 해임 및 직위해제(직무정지 및 직무배제) 근거 규정 마련, 2)채용비리에 대한 직원 직권 면직 및 징계시효 5년 규정, 3)채용비리 부정합격자 채용취소 근거 명문화 및 공공기관 채용시험 응시자격 제한(5년), 4)채용 소 과정 감사인 입회·참관 활성화의 내용이 포함된 ‘채용제도 관련 개선방안’(정부 방침)을 감사일 현재까지 자체 규정 등에 반영하지 않았으며, '18년 1월부터 직원 채용 공고시, ‘비위 채용자 합격 취소 및 5년 이상 응시제한’에 대한 내용을 명시하지 않는 등 지방공공기관으로서 공정한 채용문화를 정착시키기 위한 노력이 미흡하였다.

그리고 ‘테크노파크」 「인사관리 규칙」에 ‘출자·출연기관 인사·조직 지침’ 별표 4와 다르게 음주운전에 대한 징계기준을 [표1]과 같이 획일적으로 규정하고 있고, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱에 대한 징계양정을 감경하지 못하도록 한 ‘출자·출연기관 인사·조직 지침’의 내용이 반영되어 있지 않다.

[표 1] ‘테크노파크」 「인사관리 규칙」 음주운전 징계양정기준

비위 유형	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
음주운전으로 인한 품위손상	정직	감봉	견책	견책

[표 2] ‘출자·출연기관 인사·조직 지침’ 별표4 음주운전 징계기준

유형별		징계요구 (처리기준)	징계기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올 농도 0.1% 미만인 경우	경 중징계	감봉~견책	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는
	혈중알코올 농도 0.1% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우		정직~감봉	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직~감봉	
음주운전으로 경상해 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우			정직~감봉	
2회 음주운전을 한 경우		중징계	해임~정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면~해임	

음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우		파면~정직	부상·질병을 말한다. 4. "운전업무 관련 직원"이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였다라도 운전면허 취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중 알코올농도에 따른 처분을 받아야 한다.
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우		해임 ~ 강등	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		해임~정직	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우		해임~정직	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우	파면~해임	
	운전면허 정지처분을 받은 경우	강등~정직	

나. 인사위원회 징계의결을 원장이 감경할 수 있도록 한 규정 불합리

‘테크노파크’에서는 「산업기술단지사업시행자의 운영에 관한 기준」(이하‘사업시행자 운영 기준’이라 한다) 제25조 및 자체 「인사관리 규정」에 따라 인사관리에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 인사위원회를 설치하였고 경영진과 직원 징계에 관한 사항 등을 의결하도록 하고 있다.

그런데 ‘테크노파크’ 「인사관리 규정」 제90조에는 인사위원회 징계의결을 원장이 징계대상자의 그간 근무상황, 조직에 기여도 등을 고려한 후 최종 징계양정을 확정·집행한다고 규정하고 있다.

인사위원회 징계의결을 원장이 변경 할 수 있도록 한 규정은, 의결기구인 인사위원회 설치 취지와 어긋날 뿐만 아니라 인사위원회에서 감경 처분한 징계양정을 또 다시 원장이 감경할 소지가 있는 등 합리적이지 못하므로 이에 대한 제도적 개선이 필요하다.

다. 기관장의 징계의결 재심사 청구에 관한 사항

‘테크노파크’ 「인사관리 규정」 제91조에는 징계처분을 받은 자는 재심사를 청구할 수 있고, 원장은 재심사 청구가 타당하다고 인정될 때에는 별도의 소청심사위원회를 구성·심의하고 그 결과에 따라야 한다고 규정하고 있다.

그러나 징계의결 등을 요구한 기관의 장이 인사위원회의 징계양정이 가볍거나

부당하다고 판단될 경우, 재심사 청구를 할 수 있도록 하는 규정이 마련되어 있지 않다.

따라서 '테크노파크'에서는 균형적인 인사제도 운용을 위하여 징계의결 등을 요구한 기관의 장에게도 인사위원회에 재심사를 청구할 수 있도록 관련 규정을 마련하는 것이 타당하다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

① 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」에 따라 1)인사채용 비위에 관한 통제 2)인사 원칙의 사전 공개 3)음주운전 징계양정 기준 4)음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱의 비위 징계 불감경에 관한 사항을 반영하여 관련 규정 등을 개정하시기 바랍니다. (개선)

② 징계의결 등을 요구한 기관의 장에게도 인사위원회에 재심사를 청구할 수 있도록 「인사관리 규정」 제28조에 따라 관련 규정을 제정하시기 바랍니다. (권고)

③ '인사위원회 징계의결을 원장이 변경할 수 있도록 한 규정'은 「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」 제58조에 따라 관련 규정을 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다. (통보)

【번호 : 22】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 불합리한 직군(조직)별 정원 운영과 상위 직급의
보직관리

소 관 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)

조 치 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)

내 용

1. 현황(업무개요)

(재)경남테크노파크(이하 ‘테크노파크’라 한다)는 「직제규정」에 따라 조직체계는 2단 4센터 1본부 1실 20팀이고 정원은 113명이며, 「인사관리 규정」에 따라 직무의 성질이 유사한 직렬의 군에 따라 연구직군, 사무직군, 기술직군으로 구분하여 인력을 운용하고 있다.

2. 불합리한 직군(조직)별 정원 운영

가. 관계법령 등 판단기준

「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준(중소벤처기업부 고시, ‘이하 사업시행자 운영기준’이라 한다)」 제15조(조직 및 정원 등의 운영)에 따르면 사업시행자는 법인의 조직 및 정원에 관하여 각 조직의 설치와 그 소관업무, 각 조직과 직위(직급)별 구성원 수를 정관 또는 자체 규정에 정하고 그 범위 안에서 운영하여야 하고,

기능과 업무량이 변경(단 또는 센터 단위 이상 업무의 변경)될 경우에는 그에 따라 사업시행자의 조직과 정원도 조정하도록 규정하고 있다.

나. 확인된 문제점

「인사관리 규정」 제18조(직군)에 따르면 테크노파크의 직군 중 ‘연구직군’은 관련 분야의 학위를 소지하거나 유경력자로 R&D관련 정책기획·혁신사업 개발·

사업평가·연구개발 등을 수행하는 직무들에 국한하고, ‘사무직군’은 행정, 전산, 건축등의 직무가 해당되며, ‘기술직군’은 장비운영원 등의 직무에 국한하도록 규정하고 있다.

따라서 「인사관리 규정」에서는 직무분야를 명확하게 구분하여 직군별 전문성을 강화하기 위한 목적으로 규정하고 있다.

그러나 「직제 규정」 제6조(직급별·부서별 정원)와 별표2에 따르면 직급별 정원은 구분하고 연구·사무·기술직군별 정원 구분은 없이 통합 운영하고 있으며, 「인사관리 규칙」에서는 연구직군과 사무직군의 채용 자격기준을 통합하여 운영하고 있어 「인사관리 규정」과 상충되는 결과를 초래하고 있다.

또한 중소기업부에서 고시한 사업시행자 운영기준에 따라 각 조직(부서)과 직군(직급)별 정원을 정관 또는 자체 규정으로 명확하게 정하여야 하나, 부서별 그리고 직군별 정원을 통합하여 운영하고 있다.

3. 상위 직급 직원의 불합리한 보직관리

가. 관계법령 등 판단기준

「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준(중소벤처기업부 고시)」 제29조(직원의 평가)에 따라 원장은 직원의 근무성적을 평가하여 직원의 승진, 기본연봉 등 인사관리에 반영하여야 한다.

그리고 테크노파크 「인사관리 규정」 제20조(직속부서장직 및 부설기관장직 응모)에 따르면 직원은 자격을 갖추 직속부서장 및 부설기관장의 직책에 응모할 수 있고, 직속부서장 및 부설기관장으로 최종 확정되면 전보의 방법으로 임용되며, 3년의 임기 만료 후에는 이전 직급으로 복귀하도록 규정하고 있다.

그리고 같은 규정 제19조(직급) 제3항에 따라 지역산업육성실장의 보직은 1급에서 2급의 직원, 팀장의 보직은 1급에서 3급의 직원을 대상으로 하고, 제26조(배치의 원칙)에 따라 원장은 직원의 배치를 직무요건과 해당 직원의 경력, 전문성 기타 적성 등 인적요건을 고려하여 결정한다.

또한 제30조(직원의 인사고과)와 제31조(평가 결과의 활용)에 따르면 정기 또는 수시로 직원의 근무성적을 평가하여 이를 인사관리에 반영시켜야 하고, 직원의 인사관리 결과는 교육훈련과 승진, 연봉, 성과급 등 결정에 반영하도록 규정하고

있다.

나. 상위 직급 직원의 불합리한 보직관리

테크노파크의 「직제규정」 제9조(직속부서장 등의 책임), 제15조(권한과 책임), 제16조(위임전결)에 따르면 각 부서장은 원장의 지휘 하에 소관 업무를 총괄하며 소속직원을 지휘 감독하고 운영에 관한 책임을 진다. 또한 업무분장표에서 정하는 업무에 따라 집행할 권한과 의무가 있고 그 처리결과에 대하여 책임을 지며 원장은 이사장으로부터 위임받은 권한의 일부를 업무의 효율성과 책임경영의 원칙에 따라 부서장과 팀장에게 위임할 수 있다. 따라서 테크노파크의 기본적인 조직체계는 직급과 직위를 상하관계로 하는 계급제의 구조라 할 수 있다.

그리고 테크노파크에서 부서장을 맡고 있는 직원과 경상남도 파견공무원 직위(감사팀장 외 1명)을 제외하고 팀장 보직을 맡을 수 있는 3급 이상의 직원이 모두 38명이며, 그 중 19명은 팀장 보직, 나머지 19명은 실무자로 근무하고 있다.

그런데 감사일 현재 실무자로 근무하고 있는 19명 중 9명은 과거 부서장 또는 팀장 보직으로 근무하다 부서장 공모탈락, 징계, 업무조정 등 다양한 사유로 현재는 실무자로 근무하고 있다.

이로 인하여 높은 연봉의 근무경력이 오래된 상위 직급의 직원이 팀장 등 보직 없이 실무자로 재직하고 있으며, 특히, 이러한 직원들이 근무하는 부서의 업무분장 사항을 확인한 결과, 대체로 자신의 고유업무 없이 하위 직급 직원의 업무분장과 중복되는 등 상대적으로 높은 보수를 받는 상위 직급의 직원이 업무량은 더 적게 수행하는 불합리한 형태로 인력이 운용되고 있다.

또한 부서장의 경우 「인사관리 규정」 제31조에 따라 평가결과가 연속 3회 최하위 등급을 받은 자는 인사이동이나 보직해임 할 수 있도록 보직해임의 기준은 명확하게 규정하고 있으나, 팀장의 경우 보직해임의 명확한 기준이 없어 불합리하고 임의적으로 운영될 여지가 있다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

① 「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」 제15조(조직 및 정원 등의 운영)에 위배되는 「직제규정」 제6조(직급별·부서별 정원) 및 <별표 2>를 개

정하여 '부서(조직)별 정원'을 반영토록 하며,

연구, 사무, 기술 3개 직군을 현행대로 모두 유지할 경우 「직제 규정」 제6조(직급별·부서별 정원) 및 <별표 2>를 개정하여 직군별 정원을 세분화하고, 일부 직군을 통폐합할 경우 「직제규정」 제6조(직급별·부서별 정원)와 <별표 2>, 「인사관리 규정」 제18조(직군), 「인사관리 규칙」 <별지 4> '직원채용 자격기준'이 상호 모순되지 않도록 개정하시기 바랍니다. (개선)

② 또한, 팀장의 보직해임기준을 명확하게 하여 임의적인 인사조치로 피해를 입는 직원이 없도록 하고, 상대적으로 높은 연봉을 지급받는 직원에게 그에 걸맞는 업무량과 책임을 부여하는 등 합리적인 상위직 보직관리 방안을 마련하시기 바랍니다. (통보)

【번호 : 23】

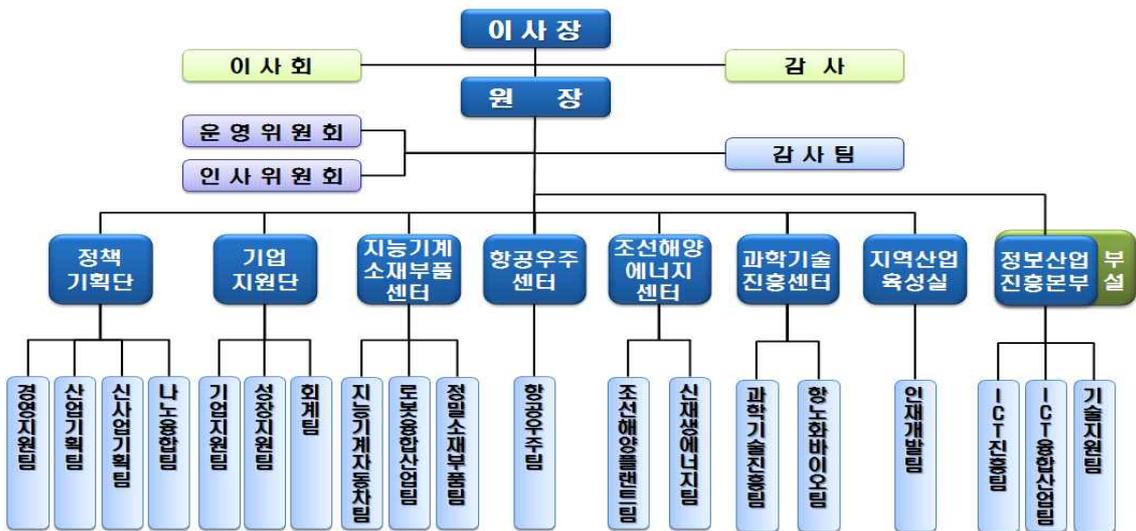
감사결과 처분요구서

권 고

제 목 행정지원 전담부서 신설 필요
소 관 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)
조 치 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)
내 용

1. 현황(업무개요)

(재)경남테크노파크(이하 ‘테크노파크’라 한다)는 「직제규정」 제4조에 따라 법인의 조직으로 원장 직속 감사팀을 두고 직속부서로 ●●●●●단, ♥♥♥♥♥단, 특화센터(지능기계·소재부품센터, 항공우주센터, 조선해양에너지센터, 과학기술진흥센터)를 두며, 직할부서로 지역산업육성실, 부설기관으로 정보산업진흥본부를 두고 있다. 그 조직체계와 조직도는 다음과 같다.



2. 관계법령 등 판단기준

「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준(중소벤처기업부 고시)」 제20조에 따르면 원장은 직속부서로 ●●●●●단, ♥♥♥♥♥단 및 특화센터를 두며, 직할부서로 행정지원실 및 감사실, 지역산업육성실을 설치할 수 있고, 별도의 조직

운영이 필요할 경우 이사회 의결을 거쳐 부설기관을 설치할 수 있다.

여기서 ‘○○○○단’은 지역산업 정책기획, 지역R&D기획, TP경영전략, 중장기 발전계획 등의 업무 및 지역산업정책 관련 사업과 선임부서로서 임무를 수행하고, ‘♥♥♥♥단’은 지역혁신체제 구축을 위한 일자리 정보 조사, 산·학·연 연계 협의회 운영, 지역기업 종합지원 등의 임무를 수행하며, ‘특화센터’는 공동연구개발, 연구개발지원, 기술지원, 장비 및 시생산 지원을 통한 산업화 지원 및 전문 기술인력을 양성하는 업무 등을 수행한다.

그리고 원장은 행정지원업무 및 시설관리 등을 지원하기 위하여 ‘행정지원실’을 운영할 수 있도록 규정하고 있다.

3. 확인된 문제점 및 개선방안

테크노파크는 현행 조직체계에 따라 예산편성과 인사·조직·총무 업무는 ○○○○○단의 경영지원팀에서, 재무·회계업무는 ♥♥♥♥단의 회계팀에서 처리하고 있고, 부서 고유업무와 이질적인 행정지원 업무를 비효율적으로 처리하고 있다.

특히, 시설관리 업무는 본부와 각 센터별로 독립채산제와 같이 별도로 운영하고 있어 시설임대와 유지관리 등 체계적이고 일원화된 업무처리가 필요하며,

실제로 전국의 18개 테크노파크 중 경남과 울산, 포항을 제외한 15개 테크노파크가 ‘행정지원실’과 같은 전담부서를 설치하여 행정지원 업무를 일원화하고 업무처리의 효율성을 높이고 있다.

따라서 경영의 합리화와 효율적인 기관 운영을 위해 직할부서로 인사·조직·총무·예산, 재무·회계, 시설관리 등 행정지원 업무를 전담하는 행정지원실 설치가 필요하다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은 현재 여러 부서로 분리되어 처리되고 있는 인사·조직·총무, 재무·회계 및 시설관리 등 행정지원 업무의 전담부서를 설치하여 기관 경영의 효율성을 높이기 바랍니다. (권고)

【번호 : 24】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 근거 없는 「예산절감 성과금 지침」 제정 및 지급
부적정

소 관 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)

조 치 기 관 경남테크노파크(●●●●●단)

내 용

1. 현황(업무개요)

경남테크노파크(이하 'TP'라 한다)는 2013. 5. 7. 제정한 「예산절감 성과금 운영 지침」을 근거로 2013년과 2017년에 각각 1회씩 4,000천원과 11,400천원을 지급한 바 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제22조의6(인사·예산등에 대한 감독)에 따라 중소벤처기업부장관이 고시한 「산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준」 제30조(보수체계) 제2항에 따르면 보수는 반드시 예산의 범위 내에서 법령, 정관 또는 내부규정 등에 명시된 지급근거에 따라 집행하도록 하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

TP에서 2013년과 2017년에 지급한 “예산절감 성과금”은 보수에 해당하므로, 반드시 예산의 범위 내에서 법령, 정관 또는 내부규정 등에 명시된 지급근거에 따라 집행하여야 한다.

그러나 TP는 상위 규정에 아무런 근거 없이 「예산절감 성과금 운영 지침」을 제정하여 2013년과 2017년에 각각 1회씩 도에서 파견 온 직원과 내부 직원에게 4,000천원과 11,400천원의 예산절감 성과금을 지급한 사실이 있다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은 상위 규정에 근거가 없는 「예산절

감 성과금 운영 지침』을 폐지하거나, 정당하고 명확한 근거규정에 따라 제정하여 시행하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 25】

감사결과 처분요구서

개선·주의 요구

제 목 회의행사비 집행 개선
소 관 기 관 경남테크노파크(♥♥♥♥단)
조 치 기 관 경남테크노파크(♥♥♥♥단)
내 용

1. 현황(업무개요)

(재)경남테크노파크(이하 '테크노파크'라 한다)는 회의 또는 세미나, 설명회 등 각종 다양한 회의와 행사에 소요되는 비용을 '회의행사비'의 예산계정으로 편성하여 집행하고 있고,

'17년 11월 도 감사에서 회의 참석자에게 식사 공지를 하지 않거나 회의를 개최하지 않고 직원 회식비로 회의비를 부당 집행한 사실에 대하여 지적 받은 바 있으며, '17년 1월부터 '18년 8월까지 전체 회의행사비 집행현황은 다음과 같다.

< 회의행사비 예산편성 및 집행현황 >

(단위 : 천원)

구분	합계			재단 및 부서 운영비			직접사업비		
	예산액	집행액	식사/다과	예산액	집행액	식사/다과	예산액	집행액	식사/다과
계	5,158,735	3,123,378	555,162	305,850	189,790	82,441	4,852,885	2,933,588	472,721
2017	2,610,309	1,696,371	354,384	178,870	150,367	70,466	2,432,439	1,546,004	283,918
2018	2,548,426	1,427,007	200,778	127,980	39,423	11,975	2,420,446	1,387,584	188,803

2. 관계법령 등 판단기준

「재단법인 경남테크노파크 설치 및 운영 조례」 제14조(보고 및 검사)에 따라 도지사는 재단의 운영상황에 관한 보고 및 서류의 제출을 재단에 요구하거나 도비의 출연과 관련된 업무·회계·재산에 대하여 소속 공무원에게 검사를 하게 할 수 있고, 검사결과 위법 또는 부당한 사항이 있을 때에는 재단에 그 시정을 명하거나 그 밖의 필요한 조치를 취할 수 있다.

그리고 테크노파크 「임직원 행동강령」 제12조(예산의 목적 외 사용 금지)에 따라 임직원은 출장비, 업무추진비 등 업무수행을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여 재단에 재산상 손해를 입혀서는 안 되고,

제15조(투명한 회계 관리)에 따라 관련 법령과 일반적으로 인정된 회계원칙 등에 따라 사실에 근거하여 정확하고 투명하게 회계를 관리하여야 한다.

3. 확인된 문제점

테크노파크는 회의 또는 세미나, 설명회 등 각종 다양한 회의와 행사에 소요되는 참석수당, 장소임차료, 인쇄비 등 일반수용비 성격의 비용과 식사 및 다과 등 업무추진비 성격의 비용을 ‘회의행사비’의 예산계정에 일괄 계상하여 집행하고 있다.

’17년에는 2,610백만 원의 ‘회의행사비’를 예산 편성하여 1,696백만 원을 집행하였고 그 중 식사 및 다과비용으로 354백만 원을 집행하였으며, ’18년에는 2,548백만 원을 편성하여 8월 현재까지 1,427백만 원을 집행하였고 그 중 식사 및 다과비용 집행금액은 201백만 원이다.

최근 테크노파크의 회의행사비 집행액과 그 중 식사 및 다과비용으로 집행한 내역이 상당한 금액에 이르고, 지난 해 도 감사에서 이미 지적받은 사실도 있어 정확하고 투명한 예산집행이 요구된다.

그러나 회의행사비로 식사 및 다과비용을 지출한 내역을 확인한 결과, 공식 회의 개최계획(안내 공문)이 없거나, 식사시간과 무관한 회의시간, 부실한 회의록 작성, 외부인사 없이 내부직원 회의, 회의장소와 동떨어진 식사장소 등 부적정한 집행사례가 다수 확인되었다.

4. 개선방안

회의행사비의 정확하고 투명한 집행을 위해 먼저 예산 편성단계의 개선이 필요하다. 일반수용비적 경비와 업무추진비 성격의 경비를 구분하여 예산을 편성한다면 예산 편성과 집행의 투명성을 높일 수 있다. 즉, 회의수당, 장소임차비, 인쇄비 등 일반수용비 성격의 경비는 ‘(가칭)행사운영비’, 식사비와 다과 구입 등 업무추진비 성격의 경비는 ‘(가칭)회의비’로 분리 편성한다면 예산의 사용목적을 명확하게 구분할 수 있어 방만한 예산 운용을 방지할 수 있다.

그리고 회의행사비 집행에 대한 증빙서류 구비 및 집행기준 등 세부 집행지침을 별도로 마련할 필요가 있다. 특히, 업무추진비 성격의 경비인 ‘(가칭)회의비’ 집행을 위한 내부품의 시 회의개최 계획 또는 참석안내 공문을 첨부토록 하고, 1인당 집행단가, 회의비 집행시간 및 장소 현실화 기준 등 세부 집행기준을 지침으로 마련하여 부당한 예산집행을 사전에 예방하고, 정확하고 투명한 예산 집행이 되도록 노력하여야 한다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

① ‘회의행사비’의 부적정한 집행을 방지하고 투명한 예산 운용을 위하여 2019 회계연도부터 ‘회의행사비’ 예산을 일반수용비 성격의 경비는 ‘(가칭)행사운영비’, 업무추진비 성격의 경비는 ‘(가칭)회의비’로 분리 편성하여 사용목적에 명확하게 구분할 수 있도록 하고,

업무추진비 성격의 경비인 ‘(가칭)회의비’는 내부품의 시 회의개최 계획 또는 참석안내 공문 첨부, 1인당 집행단가 제한, 회의비 집행시간 및 장소 현실화 기준 등의 세부 집행기준을 내용으로 하는 지침을 마련하여 시행하시기 바랍니다. (개선)

② 금회에 한하여 관련자들에게 엄중 ‘주의’를 촉구하오니, 부당한 집행사례가 발생하지 않도록 ‘회의행사비’ 집행에 철저를 기하여 주시기 바랍니다. (주의)

【번호 : 26】

감사결과 처분요구서

권 고

제 목 시설 및 장비운영 업무처리 소홀
소 관 기 관 경남테크노파크(♥♥♥♥단)
조 치 기 관 경남테크노파크(♥♥♥♥단)
내 용

1. 현황(업무개요)

경남테크노파크에서는 시설 및 장비운영 업무를 각 부서장(부서장은 단장, 센터장, 실장, 본부장)이 처리하고 있다.

2. 관계법령

「시설관리 규칙」 제3조에서 “관리자는 각 토지 및 건물에 대한 관리를 책임지는 자로서, 건물을 관리하는 직속부서장 및 부설기관장을 말한다.”고 규정하고 있고, 「장비운영 규칙」 제3조에서 “관리자는 장비관리와 관련된 제반업무를 담당하는 자로서, 장비를 운용하는 특화센터장을 말하며, 장비운영은 각 센터 및 사업단별로 한다”고 규정하고 있다.

「시설관리 지침」 제4조에서 “관리자는 각 건물에 대한 관리를 책임지는 자로서, 건물을 관리하는 각 부서장(부서장은 단장, 센터장, 실장, 본부장)을 말한다”고 규정하고 있고, 「장비운영관리 지침」 제3조에서 “관리자라 함은 규칙 제3조에 따라 장비관리와 관련된 제반업무를 담당하는 자로서, 지능기계·소재부품센터, 항공우주센터, 조선해양에너지센터는 각 센터장, 정보산업진흥본부는 정보산업진흥본부장, 과학기술진흥센터는 과학기술진흥센터장으로 한다.”고 규정하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 시설·장비운영 총괄팀 부재에 따른 업무 전문성 결여

「시설관리 규칙」 및 「장비운용 규칙」에 의거 경남테크노파크에서는 장비·건물·시설물 관리, 대여 및 사용료(임대료) 징수 업무를 각 부서장 및 센터장과 본부장이 각각 관리하고 있으며, '17년 장비 및 건물임대 수입금은 50억 원으로, 전체 수입금의 94%를 차지하고 있다.

그러나, 시설사용 및 입주기업 모집·관리 업무에 대하여 총괄팀이 없고, 각 센터별로 처리하고 있어, 아래 표 “건물 및 공실현황”과 같이 건물의 임대공간 477건 중 87건의 공실 발생으로 공실율이 18.4%로 높게 나타남에도 공실을 없애기 위한 노력을 기울이지 않고 있으며,

아래 표 “입주업체 임대료 체납현황”과 같이 75개 업체의 체납임대료가 231백만 원에 이르고 있음에도 채권추심을 위한 재산조회 건수는 7건(9.3%)뿐이며, 채권을 적기에 확보하지 못한 체납임대료와 채권 징수권 소멸로 인한 결손임대료가 갈수록 증가하고 있음에도 불구하고, 시설·장비운영을 총괄하는 부서를 신설하는 등 업무 개선 노력을 기울이지 않고 있다.

○ 건물 및 공실 현황

(단위: 개, %)

구 분	전체 임대공간	공실 현황	공실비율(%)
계	477	87	18.4
재 단 본 부	73	14	19.1
지능기계 소재부품센터	116	32	26.7
항 공 우 주 센 터	14	0	0
과 학 기 술 진 흥 센 터	116	10	8.6
정 보 산 업 진 흥 본 부	158	31	19.6

○ 입주업체 임대료 체납현황

(단위: 개, 원)

구 분	체납 업체수	재산조회 건수	체납현황	비고
계	75	7	230,745,585	
재 단 본 부	31	5	137,719,075	
지능기계소재부품센터(중리)	6	1	4,446,640	
지능기계소재부품센터(김해)	5	0	4,920,560	
과 학 기 술 진 흥 센 터	16	0	46,619,400	
정 보 산 업 진 흥 본 부	17	1	37,039,910	

나. 홈페이지의 시설·장비관리 시스템 통합관리 필요

「시설관리 규칙」 및 「장비운용 규칙」에 의거 시설·장비관리 업무를 각 부서장 및 센터장과 본부장이 각각 관리하고 있어, 경남테크노파크 홈페이지의 입주 지원과 장비지원 창에 지원안내, 신청방법, 추진절차 등이 센터별로 안내되어 있다.

그러나, 장비대여 시 정부산업진흥본부는 사용자가 장비대여 시 온라인으로 신청하여 장비 대여료를 입금완료 후 대여가 가능하도록 시스템을 구축·운영하고 있어 사용자 접근성 용이 및 체납이 발생하지 않으나, 그 외 타 센터에서는 장비대여 신청 시스템이 구축되지 않아 장비를 대여하는 경우에는 사용자가 센터별로 전화 또는 방문하여 신청하도록 되어 있어 사용자의 불편함을 초래하고 장비 사용료가 체납되는 원인이 되고 있다.

그런데도, ♥♥♥♥단에서는 이용자의 편리성 도모와 행정업무의 효율성을 위하여 그 외 센터에도 사용자가 온라인 신청 및 장비현황 등을 확인할 수 있도록 홈페이지에 통합 장비관리시스템 구축이 필요함에도 홈페이지 운영·관리를 소홀히 하고 있다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은 시설 및 장비운용 업무의 효율성을 위하여 시설 및 장비운용 전담부서를 설치하여 통합 관리하여 업무를 처리할 것을 권고합니다. (권고)

【번호 : 27】

감사결과 처분요구서

개선(통보) 요구

제 목 시설관리 업무처리 소홀
소 관 기 관 경남테크노파크(♥♥♥♥단)
조 치 기 관 경남테크노파크(♥♥♥♥단)
내 용

1. 현황(업무개요)

경남테크노파크 ♥♥♥♥단에서는 아래 표 “시설관리 현황”와 같이 시설관리 및 체납업무를 처리하고 있다.

[시설관리 현황]

(단위:개, 천원)

구분	전체현황	공실현황		체납현황		비고
		개수	공실율	건수	금액	
계	477	87	18.4	99	250,037	
재단본부	73	14	19.1	31	137,719	
지능기계소재부품센터	116	32	26.7	24	24,326	
항공우주센터	14	0	0	3	409	
과학기술진흥센터	116	10	8.6	24	48,718	
정보산업진흥본부	158	31	19.6	17	38,865	

1. 입주기업 관리 지침 중복으로 통합 필요

가. 관계법령

「시설관리 지침」 제1조에서 “이 지침은 재단법인 경남테크노파크의 「시설관리 규칙」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다”고 규정하고, 제8조(입주계약 체결 및 입주부담금 관리), 제9조(임대료 산정), 제46조(입주자 선정), 제46조의1(입주계약 및 입주기한), 제46조의2(입주기간 및 연장), 제46조의3(입주부담금), 제46조의4(계약해지 및 퇴거)을 규정하고 있고,

「입주기업 관리·운영 지침」 제1조에서 “이 지침은 재단법인 경남테크노파크

의 「시설관리 규칙」에서 위임된 사항과 입주기업의 효율적인 관리와 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.”고 규정하고, 제12조(입주기간 및 입주연장), 제13조(입주계약의 체결 및 입주), 제15조(입주부담금), 제15조의1(임대료 및 관리비 산정), 제18조(퇴거)을 규정하고 있다.

나. 위법부당사항(확인된 문제점)

「시설관리 지침」의 목적과 「입주기업 관리·운영 지침」의 목적이 “재단법인 경남테크노파크의 「시설관리 규칙」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적”으로 하고 있어 지침의 성격이 유사함에도 불구하고, 유사한 성격의 「입주기업 관리·운영 지침」을 ‘18. 6. 7. 제정하여 행정력 낭비를 초래하였다.

또한, 「시설관리 지침」을 존치시키고 「입주기업 관리·운영 지침」을 제정할 경우, 기존 「시설관리 지침」내용 중 「입주기업 관리·운영 지침」에 포함된 내용을 삭제한 후 「입주기업 관리·운영 지침」에 입주기업 관련 내용을 전부 포함시켜 제정을 하였어야 함에도,

「시설관리 지침」의 내용은 그대로 방치한 채 「입주기업 관리·운영 지침」을 제정하여 입주기간이 「시설관리 지침」에 5년으로 되어 있으나, 「입주기업 관리·운영 지침」에는 7년으로 되어 있고, 임대료 산정내용은 「시설관리 지침」에만 규정하는 등 지침 간에 내용 상이·미포함, 이중 규정 등으로 입주기업 업무 처리 시 혼란이 야기됨에도 중복된 지침을 통합하기 위한 노력을 기울이지 않고 있다.

2. 임대료 인상 규정 상위법령 위배

가. 관계법령

「상가건물 임대차보호법」 제11조 제1항에서 “차임 또는 보증금이 임차건물에 관한 조세, 공과금, 그 밖의 부담의 증감이나 경제 사정의 변동으로 인하여 상당하지 아니하게 된 경우에는 당사자는 장래의 차임 또는 보증금에 대하여 증감을 청구할 수 있다. 그러나 증액의 경우에는 대통령령으로 정하는 기준에 따른 비율을 초과하지 못한다.”고 규정하고, 같은 법 시행령 제4조에서 “법 제11조제1항의 규정에 의한 차임 또는 보증금의 증액청구는 청구당시의 차임 또는

보증금의 100분의 5의 금액을 초과하지 못한다.”고 규정하고 있다.

「입주기업 관리·운영 지침」 제15조 제3항에서 “입주기간 연장시(3+2+2) 임대료는 입주 4년차와 6년차에 직전 임대료 대비 10%씩 인상하며, 임대료 변동이 있을 경우에는 변동된 금액을 기준으로 인상한다.”고 규정하고 있다.

나. 위법부당사항(확인된 문제점)

「상가건물 임대차보호법 시행령」 제4조에서 차임 또는 보증금의 증액 청구는 청구당시의 차임 또는 보증금의 100분의 5의 금액을 초과하지 못하게 하고 있다.

그런데도, ♥♥♥♥♥단에서는 「입주기업 관리·운영 지침」 제15조의 규정대로 입주업체가 임대기간을 연장할 경우 임대료를 10%씩 인상하고 있어, 상위 법령인 「상가건물 임대차보호법 시행령」을 위배하고 있는데도, 임차인의 고용안정을 위하여 위배된 규정을 개정하고자 하는 노력을 기울이지 않고 있다.

3. 건물 임대료 개정 업무 소홀

가. 관계법령

「입주기업 관리·운영 지침」 제15조의1 에서 “임대료는 주변시세 변화, 지역 경제여건 변화 등 필요한 경우 조정할 수 있으며, 이 경우 객관성과 공정성을 제고하기 위하여 용역기관에 의뢰할 수 있고, 임대료는 별지 제7호 건물별 임대료와 같다.”고 규정하고 있다.

나. 위법부당사항(확인된 문제점)

「입주기업 관리·운영 지침」 별지 제7호에서 건물별 임대료는 부서 및 센터별, 용도별(사무실 및 공장)로 구분하여 m²당 단가를 산정하여 임대하고 있으나, '17. 4월 감정평가한 자료를 참고하면 감정평가액과 「입주기업 관리·운영 지침」 별지 7호에 명시된 임대료를 비교 시 아래 표 “경남테크노파크 건물별 임대료 현황”과 같이 1층은 주변 임대료보다 m²당 3,000원 ~ 2,000원 정도 낮게 산정되었으나, 2층이상은 m²당 100원 ~ 1,600원 정도 높게 산정되어 주위 건물 시세보다 임대료가 높게 산정되어 있다.

그 결과, 건물은 층별 효용 차이가 있어 층별 임대료를 달리 산정하여야 함에

도 과학진흥센터(호실별 임대료 산정)를 제외한 전 건물에 대하여 층별 구별없이 임대료를 일괄 산정함으로써, 테크노파크의 건물 임대료가 주위 건물 임대료보다 높게 산정되어 테크노파크 입주기업 혜택 등 인센티브가 있음에도 불구하고, 위 표 “시설관리 현황”과 같이 87건(공실율 18.4%)의 공실이 발생하는 결과를 초래하였다.

【경남테크노파크 건물별 임대료 현황】

(단가:m²당)

부서명	건물현황			임대료		
	건물명	층	용도	입주기업지침	감정평가액	차액
재단본부	본부동	1	사무실	4,500	8,187	3,687
	본부동	5	사무실	4,500	2,943	△1,557
	벤처동	1	사무실	4,500	7,640	3,140
	벤처동	4	사무실	4,500	2,901	△1,599
	공장동	1	공장	6,000	7,618	1,618
	공장동	2	공장	4,500	4,114	△386
정보산업 진흥본부	3동	4	사무실	3,700	2,557	△1,143
	4동	3	사무실	3,700	3,263	△437
	5동	2	사무실	3,700	3,749	49
	5동	5	사무실	3,700	2,623	△1,077
	6동	6	사무실	3,700	3,682	△18
지능기계 소재부품(김해)	사무동	1	사무실	4,500	6,197	1,697
	사무동	2	사무실	3,500	3,346	△154
	공장동1	1	공장	5,000	4,841	△159
	공장동2	1	공장	5,000	5,939	939
	공장동1	2	공장	3,000	2,500	△500
지능기계 소재부품(중리)	로봇동	1	사무실	3,000	6,895	3,895
	로봇동	3	사무실	3,000	3,211	211
	벤처동	1	공장	4,000	8,100	4,100
	벤처동	3	공장	3,000	3,398	398
	벤처동	5	공장	3,000	2,909	△91
	메카동	1	공장	4,000	7,083	3,083
	메카동	1	사무실	3,000	6,379	3,379
메카동	2	사무실	3,000	3,806	806	
항공우주센터	행정동	1	공장	2,300	3,642	1,342
	행정동	2	사무실	2,300	2,937	637
	장비동	3	사무실	2,300	2,291	△9

4. 입주 대상 기업 업무처리 소홀

가. 관계법령

「입주기업 관리·운영 지침」 제6조에서 “법인의 건물에 입주할 수 있는 자는

1. 경상남도 전략산업 관련 신기술을 보유하고 설립 후 1년이 경과한 중소기업(벤처)기업,
2. 창업보육센터를 졸업한 우수업체(해당센터장의 추천 필요),
3. 기타

입주심사위원회에서 입주자 적합하다고 인정되는 자(기업, 기관, 협회 등)”라고 규정하고 있다.

나. 위법부당사항(확인된 문제점)

「입주기업 관리·운영 지침」 제6조에서는 경남테크노파크에 입주할 수 있는 대상자를 “경상남도 전략산업 관련 신기술을 보유하고 설립 후 1년이 경과한 중소(벤처)기업”으로 규정하고 있다.

그러나, 경남테크노파크의 목표인 지역산업 기술고도화 및 신 성장동력사업 육성을 이끌어 갈 수 있는 기업 육성에 이바지 할 수 있는 기업으로 범위를 넓혀 기업을 지원하여야 함에도, ♥♥♥♥♥단에서는 입주기업의 대상을 “경상남도 전략산업 관련 신기술을 보유한 자”로 한정함으로써 입주업체의 입주 기회를 제한하는 결과를 초래하고 있음에도, 지침을 개정하여 보다 많은 기업을 지원하기 위한 노력을 기울이지 않고 있다.

조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

① 유사한 성격의 지침인 「시설관리 지침」과 「입주기업 관리·운영 지침」의 정비하여 개정하고, 임대료 인상 시 상위법령인 「상가건물 임대차보호법」에 규정하고 있는 법령을 준수하여 적용하기 바랍니다. (개선)

② 또한, 건물 임대료는 건물 공실률 최소화를 위하여 층별 효용 차이 및 입지 여건등을 고려하여 감정평가 등의 방법으로 현실화하고,

「입주기업 관리·운영 지침」상 입주 대상자를 “전략산업 관련 신기술을 보유한 자”로 한정할 것이 아니라 경남 TP의 목표인 지역산업 기술고도화 및 신 성장동력 사업 육성을 이끌어 갈 수 있는 기업으로 범위를 넓혀 운영하여 주시기 바랍니다. (통보)

【번호 : 28】

감사결과 처분요구서

징계·훈계 및 주의 요구

제 목 2018년 신규직원 채용절차 부적정
소 관 기 관 경남신용보증재단(●●●●부)
조 치 기 관 경남신용보증재단(●●●●부)
내 용

1. 현황(업무개요)

경상남도신용보증재단의 2018. 8월 현재 직원은 정원 89명, 현원 88명이며, 재단에서는 '2018년 신입직원 채용계획(2018.1.4.)'에 따라 2018.3.5.자로 일반직 6급 직원 7명을 아래와 같이 신규 채용하였다.

※ 2018년 신규직원(일반직6급) 채용현황

구분 \ 채용구분	소계	취업지원	지역인재	일반
채용공고	7명	1명	3명 이상	3명 이하
채용결과	7명	1명	6명	-

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 직원 신규채용 시 직종·직무의 특성을 감안하여 시험의 요건, 선발방법 등에 관하여 인사규정 등으로 정하도록 규정하고 있다.

또한, 공무원 등 공개경쟁채용 시 장애인·저소득층 등 사회적 약자를 구분 모집하는 경우, 필기·면접전형 등 최종합격자 결정까지 구분 모집하여 공정성을 유지하고 있다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 「인사규정」에서 서류전형의 채용요건, 시험전형 등만 규정

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에서는 공정한 채용을 위하여 출자·출연기관의 직원 신규채용 시 직종·직무의 특성을 감안하여 시험의 요건, 선발방법 등에 관하여 인사규정 등으로 정하도록 규정하고 있다.

그러나, 재단에서는 「인사규정」에서 신규직원 채용 시 채용시험위원회에서 시험방법, 절차 등 모든 사항들을 결정하도록 규정하고, 「인사규정」에서는 서류전형의 자격요건, 필기시험 위탁, 채용면접시험위원, 면접위원 구성 등만을 규정하고 있어 지침의 규정을 준수하지 않고 있다.

(※ 「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에 따라 필기시험에 대한 시험과목, 배점기준, 선발방법 및 면접시험 방법 등을 「인사규정」에 규정토록 개선하여야 함)

나. 2018년 신규직원 채용절차 부적정

재단에서는 “2018년 직원채용관련 채용시험위원회”를 개최(2017.12.27.)하여, 아래와 같이 2018년 일반직6급 직원 7명의 신규채용하기로 결정하였다.

□ 채용구분

채용직급	채용인원		세부요건	공통요건
6급 신입직원	취업지원대상자	1명	국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률에서 규정한 취업지원 대상자	<ul style="list-style-type: none"> 남자의 경우 병역필 또는 면제자 재단 인사규정상 채용제한사유에 해당되지 않는 자
	지역인재	3명이상	경남지역 소재 대학 졸업 또는 졸업예정자	
	일반	3명이하	제한없음	
	계	7명		

□ 필기시험의 과목과 배점, 출제방법

- 시험과목(전공상식) : 경영, 경제, 법률(민법·상법), 금융
- 배점 등 : 총100문항(과목별 각 25문항), 100점 만점, 시험시간 100분

□ 필기 및 면접시험 합격기준

- 취업지원대상자

전형단계	선발배수	선발방법
필기전형	3배수	취업지원 대상자 중 최고득점순
면접전형	채용인원	취업지원 대상자 필기전형 합격자 중 면접점수 최고득점순

○ 지역인재 및 일반응시자

전형단계	선발배수	선발방법
필기전형	3배수	* 아래 각 호를 순차적으로 적용하여 선발 1. 지역인재 중 최고득점순으로 9명 선발 (동점자가 있을 경우 9명 이상 선발) 2. 제1호의 선발인원을 제외한 후 최고득점순 9명 선발 (동점자가 있을 경우 9명 이상 선발)
면접전형	채용인원	* 아래 각 호를 순차적으로 적용하여 선발 1. 지역인재 중 최고득점순으로 3명 선발 (동점자 있을 경우 재심의) 2. 제1호 선발인원을 제외한 후 최고득점순으로 선발

○ 면접점수 산출방법 : 면접위원(6명)의 최고점과 최저점을 제외한 후 산술평균

□ 취업지원대상자 가점특례

- 취업지원대상자의 가점을 포함한 최종득점이 취업지원대상자의 필기전형 또는 면접전형의 선발배수에 포함되지 않으나, 지역인재 및 일반응시 부문에서 선발 배수 범위에 포함될 경우 이를 인정함. 다만 지역인재 및 일반응시부문에서의 취업지원대상자 최종합격자수는 30%(1명)를 초과할 수 없음

이후, 2018년도 신입직원 채용공고 시(공고일 '18.1.4, 공고기간 '18.1.4.~1.16.) 공고문에는 “취업지원대상자에 대한 가점특례” 부분을 누락하고, “필기전형 시 취업지원대상자는 「국가유공자등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조에 의거 가점부여 대상이니 입사지원서 작성 시 대상자임을 표기하고 증빙서류를 제출하실 것” 이라고 공고하였다.

또한, 재단에서는 1차 서류전형과 2차 필기시험은 채용구분(취업지원대상자, 지역인재, 일반)하여 아래와 같이 필기시험 합격자 22명을 결정(2018.1.31.)하였음에도 불구하고,

- 필기시험 응시 : 총 236명(취업지원대상자 7명, 지역인재 120명, 일반 109명)
- 필기시험 합격 : 총 22명(취업지원대상자 3명, 지역인재 10명, 일반 9명)

면접시험 최고득점순으로 최종합격자가 결정되는 3차 면접시험에서는 채용구분별로 명확하게 구분하지 않고, 자의적으로 적용하여 최종합격자를 결정하였다. 특히, 취업지원대상자는 구분 모집 채용방법으로 인해 필기시험과정에서 다른 구분에 비해 커트라인이 10점 이상 낮아서(* 실제 응시자들은 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조제1항에 따라 가점 부여 시 5% 가점 대상자임) 법령에 따른 필기시험 가산점 5%를 초과하여 약 10% 정도의 혜택으로 2차 필기시험에 합격할 수 있었음에도 불구하고, 최종 면접시험 점수에 다시 5%의 가산점을 부여하여 아래와 같이 일반부문의 합격자로 구분을 변경하여 합격자로 처리하였다.

○ 필기전형 합격자 및 면접시험 후 최종합격자 결정 결과

구 분	순번	성 명	필기점수	면접점수	면접순위	합격자 결정	최종 임용	채용구분 원칙적용시
취업지원대상자 (3명)	1	김○○	61	64.50	3		○ (예비합격)	×
	2	박○○	51	73.50	2	78.50 일반1	○	*예비합격
	3	이○○	50	74.00	1	1	입사포기	입사포기
지역인재 (10명)	1	박○○	69	77.00	4	일반2	○	×
	2	김○○	68	76.00				
	3	이○○	67	76.50				
	4	김○○	67	83.75	2	2	○	○
	5	심○○	65	77.00	4	일반2	○	×
	6	곽○○	62	72.25				
	7	이○○	62	72.25				
	8	배○○	62	68.50				
	9	정○○	61	79.75	3	3	○	○
	10	신○○	61	84.00	1	1	○	○
일반 (9명)	1	김○○	71	64.75				
	2	조○○	71	68.75				
	3	박○○	68	74.50	2			○
	4	이○○	68	72.00				
	5	윤○○	65	72.75	3			
	6	오○○	65	74.50	2			○
	7	권○○	64	72.25				
	8	김○○	64	71.00				
	9	김○○	64	75.25	1			○

결과적으로 재단에서는 ‘채용구분’ 방법으로 신규직원을 선발하면서, 가산점 및 특례 등 합격에 결정적인 영향을 미치는 내용을 공고문에 누락하여 잘못된 공고

하고, 채용구분을 1차 서류전형과 2차 필기시험까지만 적용하고, 최종합격을 결정짓는 3차 면접시험에는 자의적(채용시험위원회 심의결정)으로 채용구분을 없애는 등 부적절한 채용절차로 인하여 신규직원을 부적정하게 채용한 사실이 있다.

조치할 사항 경남신용보증재단 이사장은

- ① 향후 동일한 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 직무 교육을 강화하는 등 업무 추진에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)
- ② 그리고 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」 및 경상남도신용보증재단 「인사규정」 제11조를 위반한 ●●●●부 실무담당자 ○급 강○○에 대하여는 경상남도신용보증재단 「직원상벌규정」 제9조 및 제10조에 따라 징계(견책) 처분하고, 실무책임자 ○급 박○○과 ○급 이○○에 대하여는 「직원상벌규정」 제23조 및 제24조에 따라 훈계 처분하시기 바랍니다. (징계·훈계)

【번호 : 29】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 채용비리 근절을 위한 「인사규정」 등 미비점 개선권고
소 관 기 관 경남신용보증재단(●●●●부)
조 치 기 관 경남신용보증재단(●●●●부)
내 용

1. 현황(업무개요)

경상남도신용보증재단은 ‘지방공공기관 채용비리 특별감사’ 결과에 따른 채용비리 근절을 위한 인사규정 개선권고 사항을 반영하여 2017.11.28. 인사규정을 개정하였다. 그러나, 개정된 인사규정에도 채용비리 개연성 근절을 위한 법령 및 지침의 일부 규정이 반영되어 있지 않다.

2. 관계법령(판단기준)

가. 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」 규정사항

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 직원 신규채용 시 직종·직무의 특성을 감안하여 시험의 요건, 선발방법 등에 관하여 인사규정 등으로 정하도록 규정하고 있다.

나. 상호 연관된 2개의 규정 제정 운영

재단에서는 직원 승진 등 인사와 관련하여 「인사규정」, 「종합근무평정규정」을 각각 제정하여 운영하고 있다.

3. 확인된 문제점

가. 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」 규정사항 「인사규정」에 미반영

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」(행정안전부 지침)에서 직원 신규채용 시 직종·직무의

특성을 감안하여 시험의 요건, 선발방법 등에 관하여 인사규정 등으로 정하도록 규정하고 있다.

재단의 「인사규정」 제12조부터 제18조에서 신규 직원 채용방법, 요건 등을 규정하고 있으나, 서류전형의 자격요건만을 명시하고, 실제로 규정하여야 하는 필기 시험의 시험과목, 배점기준, 선발배수 등과 면접시험의 선발방법 등은 모두 채용 시험위원회에서 결정하도록 규정하고 있다. (* 2017.11.28. 인사규정 개정, 기존에 이사장이 결정하던 것을 채용시험위원회에서 결정하도록 변경함)

상위 법령과 지침의 규정대로 「인사규정」에서 신규 직원 공개경쟁채용 필기 시험의 시험과목, 배점기준, 선발배수 등과 면접시험 평가방법 등 세부적인 사항을 규정하도록 현재의 「인사규정」의 미비점을 개선토록 하여야 한다.

나. 상호 충돌되는 「인사규정」 과 「종합근무평정규정」 관련 조항 정비

「종합근무평정규정」 제8조에서 모든 직원은 평정대상자가 되며, 평정대상기간의 3분의 2이상을 근무하였을 때 해당기간 평정대상자로 하고, 5·6급 직원의 근무평정은 100점 만점에 근무평정 60점, 경력평점을 40점으로 한다고 규정하고 있다. 그러나, 이와 관련된 「인사규정」 제37조제1항에서 6급은 승진 시 「종합근무평정규정」의 적용을 맞지 않도록 규정하고 있어 2개의 규정이 서로 상충되고 있다.

또한, 「인사규정」 제37조제2항에서 6급의 5급 승진은 ‘근속년수가 3년에 도달한 때’로 규정하면서도, 「종합근무평정규정」에서 군복무경력을 3년까지 초과경력으로 근속년수로 인정하는 규정을 두어, 2018년 일반직 6급 신규 채용자 중 1명은 채용 전의 군복무경력으로 실제 재직(근무)기간이 3개월에 불과함에도 근속년수 3년으로 5급으로 승진하는 등 상호 연관된 2개의 규정(인사규정, 종합근무평정규정)이 서로 상충되게 제정되어 부적절 하게 운영되고 있는 실정이다.

조치할 사항 경남신용보증재단 이사장은

「지방자치단체 출자·출연기관 운영에 관한 법률」 제27조 및 「지방출자·출연기관 조직·인사 지침」에 따라 직원 신규채용 시 필기시험의 시험과목, 배점기준, 선발배수 등과 면접시험 평가방법 등 세부적인 사항을 「인사규정」에 명시하도록 개정하고, 서로 상충되는 「인사규정」과 「종합근무평정규정」 관련 조항을 정비하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 30】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 채권 회수 노력 미흡 및 시효 중단 포기 승인 기한
미준수

소 관 기 관 경남신용보증재단(●●●●부)

조 치 기 관 경남신용보증재단(●●●●부)

내 용

1. 채권 현황 ('18. 7말 기준)

○ 채권 현황 : 16,207건 / 171,721백만원

- 구상채권 : 10,890건 / 104,594백만원

- 특수채권⁴⁾ : 5,317건 / 67,127백만원

○ 소멸시효 완성 채권 : 1,002건 / 10,913백만원

2. 관계법령(판단기준)

「지역신용보증재단법」 제25조, 제25조의 2에서는 재단이 보증 채무를 이행하였을 때에는 구상권을 행사할 수 있고, 구상채권의 효율적인 회수와 관리를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 이사회의 의결을 거쳐 한국자산공사 등에 구상채권을 매각할 수 있다(제25조, 제25조의2).

또한, 「구상권 관리규정」 제17조에서는 재산조사 및 구상권 회수 활동 결과 실익이 있는 재산이 없고 생활수준 등으로 볼 때 채무상환능력이 없다고 인정되는 경우로서 선별적으로 소멸시효 중단 조치를 포기할 수 있고, 소멸시효 중단 조치를 포기하는 경우에는 소멸시효 중단포기 품의서에 의거 “재산조사표”를 첨부하여 시효완성기일 1개월 전에 전결권자의 승인을 얻어 소멸시효를 완성시킨다고 규정하고 있다.

4) 회수가 불가능한 채권이 발생했을 때 해당 금액을 수익에서 차감해 일반 채권에서 삭제한 것(=상각채권)

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

경남신용보증재단 대위변제 현황을 보면, 대위변제 발생건수는 전국 평균 1,550건보다 높은 1,673건이며, 채권 회수 건수는 280건으로 전국 평균 371건보다 낮고, 전체 구상채권 회수율도 낮은 실정이다.

더욱이, 회수가 불가능하여 일반 채권에서 삭제한 상각채권(특수채권)은 671억 원으로 전체 채권의 40%를 차지하고 있으며, 채권 소멸시효 완성으로 포기한 채권이 109억 원에 달한다.

[표1, 지역신보 평균 구상채권 회수율('18.7월말 기준)]

(단위: 백만원)

구분	보증사고		대위변제				
	사고발생	사고율	발생	회수	대위변제 발생율	구상채권 회수율	구상채권 잔액
평균	건수	2,598	3.30	1,550	371		13,186
	금액	35,186		22,182	6,710	3.05	4.86
경남	건수	2,057		1,673	280		10,890
	금액	27,651	3.27	21,744	4,928	2.89	4.50

그런데, 경남신용보증재단에서는 장기부실채권에 대하여 한국자산관리공사 등에 매각하기 위해 재보증기관에 협의 하는 등의 노력을 하지 않은 채 시효완성으로 채권을 소멸시킨 사실이 있다.

또한, 구상권 관리 규정에서 구상권 회수 활동의 실익이 없는 경우 시효완성 기일 1개월 전에 전결권자의 승인을 얻어야 한다고 명시하고 있음에도 경남신용보증재단에서는 아래와 같이 재산조사 등에 시간이 많이 소요된다는 이유로 8개 업체, 473백만원에 대하여 승인 기한(시효완성일 1개월 전)이 지났거나 시효완성 기일에 임박하여 승인을 받은 사실이 있다.

시효포기업체 명세 중 완성일 1개월 미만 시효포기업체(8개업체, 473백만원)

구분	고객번호1	업체명	채무관계자명(관계)	채무자명	대위변제일	시효기산일자	시효완성일자	포기일자	포기사유	구상권잔액	중단일자	소송사건번호
구상채권	00000082	(주)중앙특재	피보증인	(주)중앙특재	1998-01-20	2008-07-31	2018-07-30	2018-07-06	체소실익 없음	50,882,787		2008가단19044
구상채권	00000082	(주)중앙특재	연대보증인	이국환	1998-01-20	2008-07-31	2018-07-30	2018-07-06	체소실익 없음	50,882,787		2008가단19044
구상채권	00000082	(주)중앙특재	연대보증인	박봉수	1998-01-20	2008-07-31	2018-07-30	2018-07-06	체소실익 없음	50,882,787		2008가단19044
특수채권	00000085	(유한)알파테크	피보증인	(유한)알파테크	1997-06-28	2008-06-03	2018-06-02	2018-06-01	구상실익 없음	95,447,893		2007가단66166
특수채권	00000085	(유한)알파테크	연대보증인	김정희	1997-06-28	2008-06-03	2018-06-02	2018-06-01	구상 실익 없음	95,447,893		2007가단66166
특수채권	00000085	(유한)알파테크	연대보증인	송인창	1997-06-28	2008-06-03	2018-06-02	2018-06-01	구상실익없음	95,447,893		2007가단66166
특수채권	00000156	(주)성결	피보증인	(주)성결	1997-08-11	2008-06-20	2018-06-19	2018-06-01	구상실익 없음	155,845,770		2008가단17208
특수채권	00000156	(주)성결	연대보증인	송정화	1997-08-11	2008-06-20	2018-06-19	2018-06-01	구상실익 없음	155,845,770		2008가단17208
특수채권	00000156	(주)성결	연대보증인	정성만	1997-08-11	2008-06-20	2018-06-19	2018-06-01	구상실익 없음	155,845,770		2008가단17208
특수채권	00000274	부산전자공업	피보증인	김철	2003-09-15	2008-07-25	2018-07-24	2018-06-26	기타	71,785,479		2008가단20426
특수채권	00004353	마산기공사	상속인	김선화	2003-01-28	2008-06-27	2018-06-26	2018-06-01	기타	13,634,546		2007가소54013
특수채권	00004353	마산기공사	상속인	김념	2003-01-28	2008-06-27	2018-06-26	2018-06-01	구상실익없음	13,634,546		2007가소54013
특수채권	00004353	마산기공사	상속인	이선자	2003-01-28	2008-06-27	2018-06-26	2018-06-01	구상실익없음	13,634,546		2007가소54013
특수채권	00004353	마산기공사	상속인	김영훈	2003-01-28	2008-06-27	2018-06-26	2018-06-01	구상실익없음	13,634,546		2007가소54013
특수채권	00004353	마산기공사	상속인	김영민	2003-01-28	2008-06-27	2018-06-26	2018-06-01	구상실익없음	13,634,546		2007가소54013
특수채권	00005151	우성한복	피보증인	이재순	2003-09-26	2008-07-23	2018-07-22	2018-06-29	기타	15,841,425		2008가소24828
특수채권	00005151	우성한복	연대보증인	김성도	2003-09-26	2008-07-23	2018-07-22	2018-06-29	기타	15,841,425		2008가소24828
특수채권	00010440	사이버리이PC방	피보증인	손원경	2003-10-27	2008-08-20	2018-08-19	2018-07-20	기타	45,127,225		2008가단25599
특수채권	00010440	사이버리이PC방	연대보증인	최성호	2003-10-27	2008-08-20	2018-08-19	2018-07-20	기타	45,127,225		2008가단25599
특수채권	00010440	사이버리이PC방	연대보증인	최규재	2003-10-27	2008-08-20	2018-08-19	2018-07-20	기타	45,127,225		2008가단25599
구상채권	00018467	에드윈(주)	피보증인	에드윈(주)	2005-04-22	2008-08-20	2018-08-19	2018-07-20	기타	24,707,214		2008가단19068
구상채권	00018467	에드윈(주)	연대보증인	김상득	2005-04-22	2008-08-20	2018-08-19	2018-07-20	기타	24,707,214		2008가단19068
구상채권	00018467	에드윈(주)	연대보증인	김대호	2005-04-22	2008-08-20	2018-08-19	2018-07-20	기타	24,707,214		2008가단19068

조치할 사항 경남신용보증재단 이사장은

적극적인 채권회수 활동으로 채권 회수율을 높이고 장기부실채권의 매각, 감면, 소각 등으로 부실채권을 신속히 정리하시기 바라며, 시효완성 기일이 임박한 채권은 구체적 사실에 기초하여 채권 회수 가능성에 대한 심층조사가 충실히 이루어질 수 있도록 체계적인 관리 방안을 마련하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 31】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목	여비정산 및 여비규정 개선
소 관 기 관	경남신용보증재단(●●●●부)
조 치 기 관	경남신용보증재단(●●●●부)
내 용	

1. 현황(업무개요)

경상남도신용보증재단은 국내 출장목적의 90% 이상을 차지하는 신용조사, 공식회의, 행사 참석 등을 위한 출장의 경우에는 출장 증빙서류 없이 출장여비를 지급할 수 있도록 「여비규정」을 2015. 9.22. 개정하여

신용조사 및 회의 참석, 행사 등 목적의 출장에 대하여 출장 증빙서류 없이 2016년 848건 38,842,200원, 2017년 836건 37,743,000원, 2018년 492건 22,192,800원을 지급한 바 있습니다.

2. 관계법령(판단기준)

경상남도신용보증재단 「여비규정」 제14조의2(출장여비의 정산) 제1항에 따르면 “출장여비는 출장지에서 사용한 숙박이용 영수증, 출장시 이용한 교통이용 영수증 사본, 고속도로 통행 영수증, 기관을 방문한 경우 방문기관 등에서 제공한 자료·사진·기타 입증자료, 출장복명서 중 하나 이상을 제출받아 정산한다”고 규정하고 있고

제2항에 “정액 지급하는 출장여비와 신용조사, 공식회의, 행사, 연수, 연찬회 등의 경우에는 제1항의 증빙서류 없이 출장여비를 정산한다”고 규정하고 있음

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

국내출장 여비의 경우 출장목적 수행에 소요되는 실제 경비를 보상해 주는 것

으로 정산이 곤란한 일비, 식비를 제외하고 교통비, 숙박비는 실제 사용한 금액에 대하여 지급한도 범위 내에서 여비를 지급하는 것이 일반적이다.

그러나, 경상남도신용보증재단은 2015. 9. 22. 「여비규정」을 개정 시 국내출장의 경우 아무런 증빙서류 없이도 국내여비를 지급할 수 있도록 추가 조항을 신설하여 2016년부터 2018년 8월 현재까지 2,176건 98,778,000원에 대한 출장여비 지급 시 출장 여부 및 세부 집행내역 확인 없이 출장여비를 지급한 사실이 있다.

조치할 사항 경남신용보증재단 이사장은

출장목적 수행에 소요되는 실제 경비가 지급될 수 있도록 출장 증빙서류 없이 출장여비를 지급할 수 있는 「여비규정」 개정 및 출장목적 수행에 소요된 경비가 지급될 수 있도록 여비지급 업무에 철저를 기하여 주시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 32 】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 채용절차 전반에 대한 제도개선으로 공정한 채용문화 정착

소 관 기 관 경남로봇랜드재단(●●●●팀)

조 치 기 관 경남로봇랜드재단

내 용

1. 현 황 (업무개요)

가. 채용계획

경남로봇랜드재단은 로봇산업과 로봇문화를 선도하는 경남 로봇산업 진흥기관으로 로봇산업정책개발과 마산로봇랜드 조성 및 운영을 위해 필요한 인력을 수시로 공개 경쟁방식으로 채용하고 있다.

나. 2018년도 인력 채용현황

채용분야		공고일	면접시험	합격자 발 표	모집	응시	면접위원 (외부위원)	비고
임시직	부속실업무	'17.12.26.	'18. 1. 9.	'18. 1.10.	1	6	3명 (2명)	
	차량관리	'17.12.26.	'18. 1. 9.	'18. 1.10.	1	4		
임시직	차량관리	'18. 1.25.	'18. 2. 7.	'18. 2. 8.	1	7	3명 (2명)	
정규직	연구5급	'18. 3.16.	'18. 3.28.	'18. 3.29.	1	12	5명 (3명)	
	경영5급	'18. 3.16.	'18. 3.28.	'18. 3.29.	1	6		
계약직	연구5급	'18. 5. 4.	'18. 5.16.	'18. 5.17.	4	22	5명 (3명)	

2. 관계법령 등 판단기준

「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침(이하 지침)」Ⅱ임원의 인사. ⑤대상자의 결정. 나. 심사절차 및 방법 조항에 따르면 면접심사 시 1인에 대한 위원별 평가 점수는 100점 만점으로 하고, 위원별 점수를 산술평균한 점수로 결정하되, 평가의 공정성을 위해 필요한 경우 위원별 최고점수 및 최저점수 각 1개를 제외한 점수를 산술평균한 점수로 결정할 수 있고,

지침 Ⅲ직원의 인사. ③시험의 방법. 나. 시험위원의 임명 조항에 따르면 출자·출연기관의 장은 면접시험 등의 시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식을 가지거나 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람을 임명하거나 위촉할 수 있으며, 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 전문가를 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 한다고 규정하고 있다.

그리고, 지침 Ⅲ직원의 인사. ②채용시험의 공고. 나. 공고매체 조항에 따라 출자·출연기관에서는 관련협회·단체 및 대학 등에 모집공고문을 송부하여 많은 적격자가 응모할 수 있도록 노력하여야 하며,

지침 Ⅲ직원의 인사. ③시험의 방법. 사. 시험채점 및 시험위원의 비밀누설 금지 조항에 따르면 시험위원은 시험업무 처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 출자·출연기관의 장은 이를 담보하기 위하여 보안각서 등을 징구하여야 한다.

또한 「경남로봇랜드 사무관리규칙」 제14조에 따르면 사실의 증명에 관계되는 중요한 문서가 2장 이상 계속되는 경우에는 그 합철되는 부분에 간인을 한다고 규정하고 있다.

3. 확인된 문제점 및 개선사항

가. 면접시험 위원 구성수 및 평가점수 산정방법 개선

경남로봇랜드에서는 공개경쟁방식의 인력 채용 시 면접시험위원을 3명에서 5명으로 구성하고, 면접시험 위원별 평가점수를 산술평균한 점수로 합격자를 결정하고 있다. 그러나 공정력 있는 면접시험을 위해 면접관에서 평정에 대한 자유재량을 부여하고 엄정하게 집행하였다고 하더라도, 재량을 일탈하여 면접관의

선입관이나 사적인 감정이 평정에 개입될 수 있는 여지가 있을 뿐만 아니라, 10여 분간의 짧은 면접시간으로 당락이 결정되는 한계도 있어, 특정 면접관 한 명의 주관적 성향이 과도한 영향력을 끼쳐 응시자의 당락이 달라지거나, 다른 면접관의 면접평가가 무용(無用)해지지 않도록 하기 위해서는, 면접시험위원 구성수를 늘리고 면접시험 위원별 점수 산정에 ‘최고/최저점수 배제법’ 등을 사용하여 평가의 공정성을 제고할 방안을 마련할 필요가 있다.

나. 채용시험 공고 방법 개선

공개경쟁시험을 실시하려면 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공고하여야 하며 필요할 경우 효과적인 방법을 통하여 공고할 수 있도록 노력하여야 한다. 경남로봇랜드에서는 채용시험의 공고를 경남로봇랜드 및 경남도, 창원시의 인터넷 홈페이지, 구직전문사이트에만 공고하고 있다. 따라서 관련협회 및 단체, 대학 등에도 채용시험의 모집공고문을 송부하여 많은 적격자가 응모하여 우수한 인재가 유인 될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

다. 면접시험위원의 보안각서 및 청렴서약서 징구

면접시험위원에 위촉된 외부위원에게 ‘면접위원위촉 동의서’는 징구하였지만, 시험업무 처리 중 알게 된 비밀 등을 누설을 방지하기 위한 보안각서와 면접위원으로서 공정하게 직무를 수행할 것과 어떠한 경우에도 금품·향응을 받지 않으며 주변으로부터 청렴성에 의심 받을 행동을 일체 하지 않겠다는 청렴서약서는 징구하지 않았다. 따라서 면접시험위원에게 보안각서와 더불어 면접 대상자나 관련자로부터 금품·향응 등의 부당한 이익을 제공받지 않도록 청렴서약서를 징구하여야 할 것이다.

라. 면접시험 채점표 현장 간인으로 신뢰성 강화

면접시험 채점표는 면접시험 당일 시험위원이 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출받고 있다. 하지만 면접시험 채점표는 직원채용 시 합격자 선정에 중요한 증명서류에 해당됨에도 그 문서의 합철되는 부분을 간인하지 않아 사후 면접시험 점수가 수정되거나 조작될 수 있다는 의구심을 제공하고 있다. 따라서 면접시험 채점표를 시험 당일 간인하여 채용시험에 대한 신뢰성을 강화해야 할 것이다.

조치할 사항 경남로봇랜드재단 원장은

임직원 채용시 심사위원 구성수를 늘려 '최고/최저점수 배제법'을 사용하고, 채용시험 공고시 관련협회 및 단체, 대학 등에도 채용시험의 모집공고문을 송부하여 더 많은 지원 기회가 제공될 수 있도록 조치하며, 면접시험 채점표의 합철되는 부분에는 간인토록 하여 신뢰성을 강화하고, 면접위원에 대한 보안각서와 청렴서약서를 징구하는 등 공정한 채용문화 정착을 위해 채용의 절차와 기준을 강화할 수 있도록 '개선'하여 주시기 바랍니다. (개선)

【 일련번호 : 33 】

감사결과 처분요구서 권 고

제 목 재단 자립화 및 서비스로봇산업 기본조성을 위한 역량 미흡

소 관 기 관 경남로봇랜드재단(○○○○팀)

조 치 기 관 경남로봇랜드재단

내 용

1. 로봇랜드재단 주요사업 현황

가. 현재 추진 사업

사업명	사업기간	사업비	사업내용	소관부처	비고
경남 마산로봇랜드 조성사업	2009~2019	7,000억원	테마파크, 컨벤션, R&D센터 등	산업통상자원부	
지능형로봇 인력양성센터 운영사업	2018~2021	667백만원	로봇 전문인력 교육 및 취업	행정안전부	
2019 FIRA 세계로봇월드컵	2018~2019	700백만원	로봇기술 경진대회	FIRA (연맹)	
로봇랜드 지능형 로봇캠프 운영사업	2018~	30백만원	로봇대회 선수단 발굴 및 훈련지원	자체	
중리 아파트형 공장 시설 운영	계속	-	로봇관련 입주기업 시설임대 및 지원	자체	

나. 경남로봇랜드 사업추진 인력운영 편성 현황(지원부서 제외)

조례상 로봇랜드재단 사업 범위	관련부서	실제 추진 중인 사업	실제 추진 인력(명)	비고
1. 로봇랜드 조성·관리 및 운영 등	○○○○팀 랜드조성팀 랜드개장팀	마산로봇랜드 조성	10명	
2. 로봇랜드·서비스 로봇 관련 연구 및 정책 개발	○○○○팀	-	1명	외부용역 계획 중
3. 로봇랜드·서비스 로봇 콘텐츠 개발 및 활성화 관련 업무	○○○○팀	2019 FIRA 세계로봇월드컵	1명	
4. 로봇랜드·로봇산업 관련 전시·홍보 및 인력양성 사업	○○○○팀 기업유치TF팀	테마파크 전시체험관, R&D센터, 컨벤션 센터 운영, 지능형로봇 인력양성센터 사업	3명	
5. 로봇랜드·로봇산업 관련 정부 또는 지방자치단체 등의 위임·위탁 및 용역사업	○○○○팀	-	1명	

※ 「경상남도 지능형 로봇 개발 및 보급 촉진 조례」 제14조 관련

2. 확인된 문제점 및 개선사항

가. 서비스로봇산업 연구 및 정책개발을 위한 전문인력 부족

「경상남도 지능형 로봇 개발 및 보급 촉진 조례」 제12조에는 ‘로봇랜드 조성·관리·운영 및 로봇산업 발전을 위한 사업을 효율적이고 체계적으로 추진하고, 관련 정책의 개발을 지원’하기 위하여 경남로봇랜드재단(이하 “재단”이라 한다.)을 설립한다고 규정하면서, 2018. 6. 28. 조례 개정을 통해 경남로봇랜드재단은 다음 아래의 사업을 수행한다고 규정하고 있다.

제14조(사업) 재단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 로봇랜드 조성·관리 및 운영 등
2. 로봇랜드·서비스 로봇 관련 연구 및 정책 개발 <개정 2018.6.28>
3. 로봇랜드·서비스 로봇 콘텐츠 개발 및 활성화 관련 업무 <개정 2018.6.28>
4. 로봇랜드·로봇산업 관련 전시·홍보 및 인력양성 사업 <개정 2018.6.28>
5. 로봇랜드·로봇산업 관련 정부 또는 지방자치단체 등의 위임·위탁 및 용역 사업 <개정 2018.6.28>
6. 그 밖에 재단의 목적을 달성하는데 필요한 사업

그러나 재단의 현재 추진 중인 사업 및 인력운영 현황을 보면,

재단은 2019년 4월 마산로봇랜드 개장을 앞두고, 재단의 조직과 인적 역량 대부분이 마산로봇랜드의 인프라 조성, 운영 및 개장식 준비와 관련된 직간접적 업무에 집중되어 있는 상황으로, 세부적으로 보면 로봇랜드 조성을 직접 추진 중인 랜드조성팀 5명, 개장식 준비를 맡고 있는 랜드개장팀 3명, 로봇랜드 내 R&D센터 및 컨벤션 센터의 기관유치를 맡고 있는 기업유치TF팀 2명 등 3개팀 10명의 인력과 더불어 ○○○○팀 내 3명도 로봇랜드 실시협약 및 위수탁 계약 등의 업무를 맡고 있어 총 13명의 인력이 마산로봇랜드 조성 및 운영·관리와 관련된 업무에 집중되어 있다.

그러나 경남로봇랜드재단의 목적은 로봇랜드의 조성 관리에 한하는 것이 아니라 ‘로봇산업 발전을 위한 사업의 효율적이고 체계적 추진 및 관련 정책의 개발을 지원’하기 위한 것으로서, 마산로봇랜드 조성 이외에도 경남의 로봇산업에 대한 연구 및 정책개발, 로봇 콘텐츠 개발 및 활성화, 정부의 로봇관련 위탁사업의 수행에도 그 역량을 갖추어야 할 것이다.

그렇다면 경남로봇랜드재단은 「경상남도 지능형 로봇 개발 및 보급 촉진 조례」 제14조에 의거 서비스로봇 관련 연구 및 정책개발, 정부의 로봇산업 위탁사업 수행을 위한 전문가를 비롯한 인적 역량을 갖출 것이 필수적으로 요구됨에도 불구하고 이에 미흡한 실정으로 특히 연구 및 정책개발을 위한 전문가 및 인적 자원 부재로 조례상에 규정하고 있는 재단의 사업범위를 추진하기에 부족한 실정이다.

※ 재단 내 로봇관련 학위 또는 경력 보유 직원은 2명에 불과함

→ 이○○(창원대 산업공학 석사), 황○○(경남대 로봇메카트로닉스 공학 석사)

나. 로봇산업 기반 조성을 위한 계속 사업 부재

현재 재단이 추진 중인 사업 중 재단 기본재산의 임대 운영과 관련된 ‘중리 아파트형 공장시설 운영’을 제외한 계속 추진 중인 로봇관련 사업은 사실상 전무한 실정이다. 세부적으로 마산로봇랜드 조성 및 개장은 2019년 상반기 준공될 것이 예측되고(준공이후 테마파크 운영은 민간에 위탁예정), 행정안전부 소관 사업인 ‘지능형로봇 인력양성센터 운영사업’은 2021년 사업이 종료된다. ‘2019 FIRA 세계로봇월드컵’은 2019년 개최되는 일회성 행사이며, 이와 관련한 ‘로봇랜드 지능형 로봇캠프 운영사업’도 FIRA와 연계되는 사업으로서, 현재 재단이 추진하고 있는 사업은 로봇랜드 조성을 제외하면 여타 사업은 그 사업기간이 짧은 단기 사업이거나 파급력이 크지 않는 소규모 사업에 불과한 실정이다.

이는 「경상남도 지능형 로봇 개발 및 보급 촉진 조례」가 2018. 6. 28. 최근 개정되었고, 재단 정관의 개정도 아직 진행 중인 상황이므로 신규 사업 발굴을 위한 시간상 제약에 의한 것으로 보여지나, 대규모 로봇 테마파크를 보유한 재단으로서 이와 연계된 계속 발전 사업, 특히 로봇산업 개발 보급 및 기반 조성이라는 재단의 정체성 구현과 그 역할을 수행하기 위해서는 장기 계속사업의 발굴과 추진력 확보가 시급한 과제라 할 것이다.

무엇보다 이러한 장기계속 사업의 발굴 및 정부과제 선정에는 예비타당성 조사를 비롯한 관계 기관 협의에 최소 1년 이상의 기간이 소요되는 점을 감안할 때 현 시점에서 사업아이템 발굴 및 중앙부처 협의를 적극적으로 이행하지 아니할 경우, 2019년 상반기 테마파크를 민간에 위탁하게 된 이후에는 재단의 계속 사업 부재가 상당기간 지속될 우려도 있는 바, 재단의 장기 계속사업의 발굴 및 관련 인프라 구축을 통한 추진 동력 확보가 시급한 실정이다.

조치할 사항 경남로봇랜드재단 원장은

재단의 설립 목적을 수행할 수 있는 추진력 확보 방안, 예컨대 로봇 테마파크와 연계된 계속 발전 사업, 로봇산업 개발 보급 및 기반 조성이라는 재단의 정체성 구현 및 역할 재정립과 전문 인적자원 확보를 위한 구체적인 방안 등을 수립·시행토록 '권고'하오니 조치하여 주시기 바랍니다. (권고)

【 일련번호 : 34 】

감사결과 처분요구서

시정 요구

제 목 감사처분 요구사항 조치 미흡

소 관 기 관 경남로봇랜드재단(●●●●팀)

조 치 기 관 경남로봇랜드재단

내 용

1. 현황(업무개요)

경남로봇랜드재단은 팀장이상 보직자에게는 직책수당을, 정규 근무시간을 초과하여 실제 근무한 직원에게는 초과근무수당을 지급하기 위해 「보수규정」을 제정하여 운용하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「근로기준법」 제63조제4호 및 같은 법 시행령제34조에 따르면 사업의 종류에 관계없이 관리·감독업무를 담당하는 근로자는 시간외근무 수당(연장·야간·휴일근무수당) 지급대상에서 제외시켜야 한다고 규정하고 있고, 「지방출자출연기관 예산편성지침(행안부)」 Ⅲ-1-(2) 수당 등의 규정에 따르면 임원 및 근로기준법 제63조에 해당되는 근로자는 시간외근무 수당(연장·야간·휴일근무수당) 지급대상에서 제외한다고 규정하고 있다.

「경남로봇랜드재단 직제 및 정원규정」 제8조에 따르면 ‘본부장’은 원장의 명을 받아 소속 직원을 지휘·감독팀별 업무를 총괄하고 소속직원을 지휘·감독하고, ‘○○○○팀장’은 재단의 발전전략 수립 및 기획 등 ○○○○팀 업무를 총괄하며, 소속직원을 지휘·감독하고, ‘랜드구성팀장’은 경남 마산로봇랜드 인·허가 및 공사 등 랜드구성팀 업무를 총괄하며, 소속직원을 지휘·감독하고, ‘●●●●팀장’은 인사, 조직, 감사, 이사회 운영 등 ●●●●팀 업무를 총괄하며, 소속직원을 지휘·감독하고, ‘랜드개장팀장’은 경남 마산로봇랜드 개장 준비 등 랜드개장팀 업무를 총괄하며, 소속직원을 지휘·감독한다고 규정하고 있다.

「경남로봇랜드재단 보수규정」 제18조의2에 따르면 ‘초과근무수당’은 원장의 근무명령에 의하여 정규 근무시간을 초과하여 실제 근무한 직원에게 지급하고, ‘직책수당’은 팀장이상 보직자에게 매월 300,000원을 지급한다고 규정하고 있다.

그런데 ‘2017년도 경남로봇랜드재단 경상남도 종합감사’시 팀별 업무를 총괄하고 소속직원을 지휘·감독하는 팀장 보직자(랜드기획팀장, 랜드조성팀장, 콘텐츠개발팀장)에게 시간외수당을 지급한 사실이 지적되어 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 시간외 수당 지급에 철저를 기하도록 조치요구(현지조치)를 받은 사실이 있다.

따라서 경남로봇랜드재단은 「지방출자출연기관 예산편성지침 (행안부)」과 자체 「보수규정」이 부합되도록 복잡하고 불합리한 보수체계를 「보수규정」 개정을 통해 단순하고 합리적으로 개선하여야 한다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데도 경남로봇랜드재단에서는 「경남로봇랜드재단 직제 및 정원규정」, 「경남로봇랜드재단 보수규정」을 개정하지 아니하고 지휘·감독업무를 담당하고 있는 팀장 보직자에게 시간외수당을 지급하는 등 ‘2017년 경남로봇랜드재단 경상남도 특정감사’ 지적사항 이행을 소홀히 한 사실이 있다.

조치할 사항 경남로봇랜드재단 원장은

팀장급 이상 시간외 수당 지급 시 근로기준법 등 관련규정에서 정한 기준에 따라 지급대상, 지급액 등이 구체적으로 명시하여 편성·지급할 수 있도록 관련 규정 등을 정비하여 경상남도 특정감사 지적사항을 이행하시기 바랍니다. (시정)

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 내부규정 제·개정 부적정
소 관 기 관 경남로봇랜드재단(●●●●팀)
조 치 기 관 경남로봇랜드재단
내 용

1. 현황(업무개요)

경남로봇랜드재단은 로봇랜드 조성·관리 및 운영 등을 위한 사업을 효율적이고 체계적으로 추진하고, 관련 정책의 개발을 지원하기 위해 정관, 규정, 규칙, 지침 등의 내부규정을 제정하여 운용하고 있다.

<경남로봇랜드재단 제규정 현황>

구분	계	정관	규정	규칙	지침
건수	30	1	6	19	4

2. 관계법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제1조, 제2조에 따르면 지방자치단체가 설립하고 같은 법률 제5조에 따라 지정·고시된 출연기관은 경영을 합리화하고 운영의 투명성을 높임으로써 지역주민에 대한 서비스를 증진하기 위해 정관 또는 내부규정을 위 법령 및 해당 자치단체 조례의 규정에 부합하도록 제·개정 관리하여야 한다.

「경남로봇랜드재단 정관」 제42조에 따르면 법인의 제규정은 원장이 제정하여 이사회 승인을 얻어야 하고, 중요규정 이외에 법인의 운영에 필요한 사항은 원장이 이를 규칙 또는 지침으로 제정한다고 규정하고 있다.

한편 「경남로봇랜드재단 규정관리규칙」 제3조에 따르면 ‘규정’은 법인 기본부문 또는 중요업무에 관한 사항을 정한 것으로 제정, 개폐 및 시행에 이사회 의 승인이 필요한 것이라고 규정하고 있고, ‘규칙’은 규정에서 위임된 세부사항 또는 주요 업무의 운영에 필요한 세부사항을 정한 것으로서 원장의 결재가 필요한 것이라고 규정하고 있고, ‘지침’은 규정 및 규칙이 정한 범위 내에서 세부사항을 정한 방침, 기준 또는 예규적인 성격의 업무수행절차 등 사무처리의 근거가 되는 것이며, ‘내규’는 재단에서 정한 정관, 규정, 규칙, 지침 등을 총칭한다고 규정하고 있다.

따라서 경남로봇랜드재단에서 규칙을 제정하려면 상위규범인 “정관”이나 “규정”으로부터 위임받아야 가능하다.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데 ‘규칙’의 제정과 관련하여 규정에서 ‘규칙으로 정한다’와 같이 구체적으로 위임하지 않고 [붙임]위임규정 부적정 현황과 같이 ‘내규로 정한다’(21개 조문), ‘별도로 정한다’(10개 조문)와 같이 명확하지 않은 용어를 사용하였다.

또한 「법령안심사기준(법제처)」 제2편 법령 입안·심사의 세부기준 제1장 총칙 규정에 따르면 정의 규정은 그 법령에서 쓰고 있는 용어 중 개념상 중요한 용어이거나 일반적으로 쓰는 용어의 의미와 다른 의미로 사용되는 용어에 대해 법령 자체에서 그 의미를 명확하게 할 목적으로 두게 된다고 규정하고 있음에도 하위 규범인 ‘규정관리규칙’에서 상위규범인 정관, 규정을 개념정의하고 있어 법령 체계에 미흡한 사실이 있다.

조치할 사항 경남로봇랜드재단 원장은

정관 또는 규정의 위임이 모호한 규정·규칙 및 명확하지 않은 내용(용어)을 포함하고 있는 자체 규정·규칙 등을 일괄 정비하여 주시기 바랍니다. (개선)

감사결과 처분요구서

개 선 요 구

제 목 ○○국 직원 선발시험 방법 개선
소 관 기 관 (재)경남문화예술진흥원(○○○○부)
조 치 기 관 (재)경남문화예술진흥원
내 용

1. 업무개요

(재)경남문화예술진흥원(이하 ‘진흥원’이라 한다)에서는 자체적으로 「인사 규정」과 「인사 내규」를 제정하여 운영하면서 관련 규정에 따라 ○○국 직원의 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙으로 1차 서류심사, 2차 필기시험, 3차 면접시험에 의하여 선발하고 있으며, 공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무분야의 우수 전문 인력을 채용할 필요가 있는 경우 동일요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하고 있다.

2. 관계법령 등 판단기준

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 의하면 출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하며, 공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무분야에 대해서는 동일한 요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하는 경력경쟁시험을 통하여 우수한 전문 인력과 경험이 풍부한 사람을 채용할 수 있다고 규정되어 있다. 또한 직원을 신규 채용할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 아니 되며, 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 한다고 되어 있다.

또한 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」(행정안전부) ③ 기본원칙에 의하면 출자·출연 기관의 임원 및 직원(이하 “임직원”이라 함)의 임용은 법령·이 지침·정관·자체규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영하여야 한다고 되어 있으며, 출자·출연 기관 임직원의 신규채용, 승진, 전보 등은 시험성적·근무성적·그 밖의 실증에 따라 행하여야 한다고 되어 있다. 그리고 Ⅲ. 직원의 인사. ① 신규채용 시 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 하며, 직원을 모집·채용할 때 연령 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다고 되어 있고, ③ 시험의 방법에 의하면 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하며, 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관성을 유지하도록 하여야 한다고 되어 있다.

아울러 「공무원임용시험령」(대통령령) 제5조(시험의 방법)에 의하면 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격을 결정하며, 필기시험은 일반교양의 정도와 해당 직무 수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정하며, 면접시험은 해당 직무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하며 모든 평정요소(1. 공무원으로서의 자세, 2. 전문지식과 그 응용능력, 3. 의사 표현의 정확성과 논리성, 4. 예의·품행 및 성실성, 5. 창의력·의지력 및 발전 가능성)를 각각 상, 중, 하로 평정한다고 되어 있다. 또한 제6조(시험의 단계)에는 시험을 제1차·제2차 및 제3차시험으로 구분하여 실시하는 임용시험에서는 제1차시험에 합격하지 아니하면 제2차시험에 응시할 수 없고, 제2차시험에 합격하지 아니하면 제3차시험에 응시할 수 없다고 되어 있으며, 제25조(6급이하공개경쟁채용시험등의 합격 결정)에는 6급이하공개경쟁시험등의 제1차시험에서는 각 과목 만점의 40퍼센트 이상 득점한 사람 중에서 선발예정인원의 5배수의 범위에서 시험성적을 고려하여 점수가 높은 사람부터 차례로 합격자를 결정하며, 제2차시험의 합격자는 선발예정인원의 1.5배수의 범위에서 결정한다(단, 제3차시험에서 실기시험과 면접시험을 모두 실시하는 경우에는 선발예정인원의 2배수의 범위에서 합격자를 결정할 수 있다)고 되어 있다. 아울러 6급이하공개경쟁시험등의 제3차시험에서 면접시험의 평정결과는 다음 각 호의 등급으로 구분하며,

[표1] 제3차시험에서 면접시험의 평정결과 등급 구분

구분	등급
1. 위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 모두를 “상”으로 평정한 경우	우수
2. 위원의 과반수가 평정요소 5개 항목 중 2개 항목 이상을 “하”로 평정하였거나 위원의 과반수가 어느 하나의 동일한 평정요소를 “하”로 평정한 경우	미흡
3. 위 제1호 및 제2호 외의 경우	보통

6급이하공개경쟁시험등의 최종합격자는 면접시험의 등급과 제2차시험(필기시험) 성적에 따라 다음 각 호의 방법으로 결정한다고 되어 있다.

[표2] 6급이하공개경쟁시험등의 최종합격자 결정방법

구분	합격 결정방법
1. “우수” 등급을 받은 응시자	합격 (단, “우수”등급을 받은 응시자의 수가 선발예정인원을 초과하는 경우에는 제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 함)
2. “보통” 등급을 받은 응시자	제2차시험 성적이 높은 사람부터 차례로 “우수”등급을 받은 응시자 수를 포함하여 선발예정인원에 달할 때까지 합격으로 함
3. “미흡” 등급을 받은 응시자	불합격

그리고 「경상남도 지방공무원 인사규칙」 제13조의2(면접시험 평정 및 서류전형 기준)에 따르면 면접시험은 해당 업무 수행에 필요한 능력 및 적격성을 면접시험 평정표(별지 제11호 및 제12호 서식)⁵⁾에 따라 검정한다고 되어 있다.

또한 진흥원 「정관」 제30조(직원의 임면)에는 ●●국 직원의 채용은 공개채용을 원칙으로 하되, 진흥원의 규정에 따라 원장이 임면한다고 되어 있으며, 「인사규정」 제5조(채용방법)에 따르면 진흥원 직원의 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙으로 하며, 공개경쟁시험에 따른 충원이 곤란한 직위·직무 분야의 우수 전문인력 및 유경험자, 법령·조례 등에 의하여 채용할 의무가 있는 경우 해당자를 경력경쟁시험으로 채용할 수 있으며 이 경우에도 동일요건에 해당하는 경력·자격을 가진 다수인을 대상으로 시험공고를 하여 경쟁의 방법으로 채용하여야 한다고 되어 있다. 또한 정규직 공개경쟁은 1차 서류심사, 2차 필기시험, 3차 면접시험에 의하며, 1차 서류심사는 채용기준 자격여부만 판단하고 2차 시험은 1차 서

5) 면접시험의 평정결과 등급 구분과 최종합격자 결정방법이 「공무원임용시험령」 제25조와 같음

서류심사 합격자에 한하여 실시한다(단, 무기계약직 채용은 1차 서류심사, 2차 면접 시험에 의한다)고 규정되어 있으며, 시험의 세부적인 절차 및 방법은 원장이 정하는 바에 의한다고 규정되어 있다. 그리고 「규정관리 규정」 제7조(효력)에는 법령, 조례, 정관과 이사회 결의에 저촉되는 규정은 그 부분에 한하여 효력을 상실한다고 되어 있다.

3. 확인된 문제점

진흥원에서는 자체 「인사 규정」 제5조에 따라 ●●국 정규직 직원을 1차 서류심사, 2차 필기시험, 3차 면접시험에 의하여 선발하면서, 당초에 2차 필기시험과 3차 면접시험 점수를 합산(필기시험 60%, 면접시험 40%)하여 최고득점자 순으로 선발한다는 규정(「인사 내규」 제7조)과 2차 필기시험 응시자(1차 서류심사 합격자)가 채용계획 인원의 3배수를 초과하는 경우 위원장은 2차 필기시험 합격 인원(3차 면접시험 대상인원)을 채용계획인원의 3배수 범위 내에서 제한할 수 있는 규정(「인사 내규」 제8조)를, 3차 면접시험 최고득점자 순으로 선발하고 2차 필기시험 합격인원(3차 면접시험 대상인원)을 채용계획인원의 5배수 범위 내에서 제한할 수 있다는 내용으로 「인사 내규」를 개정(2017.9.7.)하였다.

그 결과 시험 응시자의 일반교양의 정도와 해당 직무 수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정하는데 중요한 평가기준이며 객관적인 평가결과로 주관적인 요소가 개입될 여지가 없는 2차 필기시험의 점수가 최종합격자 결정에 전혀 반영될 여지가 없게 되었으며, [표3] 과 같이 이러한 규정에 의해 최종합격자를 결정함으로써 필기시험 점수가 높고 면접시험에서 점수를 낮게 받아 불합격되고, 필기시험 점수가 낮으나 3차 면접시험에서 점수를 높게 받아 합격을 하게 되는 결과를 초래하였다(진흥원 계약직 근무경력자 2명 포함). 또한 면접시험에서 면접관들이 응시자들의 평가에 충실할 수 있게 해야 함에도 수험번호 순으로 응시자 1명당 10분 내에 자기소개 및 지원동기 발표(1분)와 질문·답변(8분 내외)을 통한 평가 외에도 응시자들이 제출한 서류(자격 및 경력, 직무수행계획의 적정성)도 같이 평가하게 한 사실이 있다.

[표3] 2차 필기시험 결과 및 최종합격자 현황

채용 일자	직급	응시 분야	모집 인원	면접 인원	수험번호 (성명)	필기시험		면접시험		합격 여부	비고
						순위	점수 (100점)	순위	점수 (100점)		
'17. 10.	6급	문화 예술 행정	1	4	1(김○○)	1	48	3	76	불합격	
					2(유○○)	1	48	1	83.3	합격	
					4(원○○)	1	48	4	52.7	불합격	
					3(김○○)	4	42	2	76.3	불합격	
	6급	문화 콘텐츠 행정/ 연구	1	4	9(지○○)	1	62	2	73.7	불합격	
					8(진○○)	2	52	3	69.3	불합격	
					12(정○○)	2	52	4	53.3	불합격	
					10(남○○)	4	44	1	82	합격	
	7급	문화 예술 행정	6	17	28(이○○)	1	70	1	90.7	합격	
					22(조○○)	2	60	3	88	합격	
					25(김○○)	3	58	2	89	합격	
					27(이○○)	4	56	27	71.3	불합격	
					29(이○○)	5	52	5	87	합격	
					32(김○○)	6	52	7	78.3	불합격	
					21(지○○)	7	50	8	75.3	불합격	
					26(신○○)	8	50	17	0	불합격	
					31(최○○)	9	50	3	88	합격	
					15(백○○)	10	48	12	73	불합격	
					24(성○○)	11	48	9	75	불합격	
					20(김○○)	12	46	6	82.7	합격	
					14(김○○)	13	40	13	72.7	불합격	
					23(김○○)	14	38	10	74	불합격	
					30(김○○)	15	36	10	74	불합격	
13(신○○)	16	30	15	70	불합격						
16(박○○)	17	30	16	59.7	불합격						
7급	문화 콘텐츠 행정/ 연구	1	3	35(이○○)	1	56	2	73.7	불합격		
				34(이○○)	2	52	1	79	합격		
				33(박○○)	3	34	3	68.7	불합격		

조치할 사항

(재)경남문화예술진흥원장은 직원 채용 시 지식·기술 등을 평가하기 위한 필기시험(NCS필기시험)에서 최저 점수를 초과하는 경우에만 합격 처리하시고, 면접시험에서 면접위원 과반수가 평정요소 중 일정비율이상 최하위로 평정하거나 동일한 평정요소를 최하위로 평정한 경우에는 불합격 처리하는 등 채용시험의 객관성과 신뢰성을 높일 수 있도록 진흥원의 「인사 내규」를 「지방공무원임용시험령」 등을 참고하여 개정하시기 바랍니다. (개선)

감사결과 처분요구서

개 선 요 구

제 목 채용 자격기준, 징계 등 인사관련 제도 개선

소 관 기 관 (재)경남문화예술진흥원(●●●●부)

조 치 기 관 (재)경남문화예술진흥원

내 용

1. 업무개요

(재)경남문화예술진흥원(이하 ‘진흥원’이라 한다)에서는 「인사 규정」과 「인사 내규」에 따라 직종 및 직급별 채용자격기준을 근거로 직원을 채용하고 있으며, 「징계양정에 관한 내규」에 근거하여 비위 직원에 대하여 징계 등 처분을 하고 있다.

2. 관계법령 등 판단기준

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 의하면 출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하며, 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 아니 되며, 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 한다고 되어 있다.

또한 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」(행정안전부) ③ 기본원칙에 의하면 출자·출연 기관 임원 및 직원(이하 “임직원”이라 함)의 신규채용, 승진, 전보 등은 시험성적·근무성적·그 밖의 실증에 따라 행하여야 한다고 되어 있다. 그리고 Ⅲ. 직원의 인사. ① 신규채용 시 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 하며, 직원을 모집·채용할 때 연령 등을 이

유로 차별하여서는 아니 된다고 되어 있고, ③ 시험의 방법에 의하면 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관성을 유지하도록 하여야 한다고 되어 있으며, 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하여야 하며, 비위 채용자는 즉시 합격을 취소하고 적발된 날로부터 최소 5년 이상 응시를 제한하여야 한다고 되어 있다. 또한 ④ 보직관리에는 출자·출연기관의 장은 보직을 부여함에 있어 해당 직원의 전공분야·훈련·근무경력·전문성·적성 등을 고려하여 적격한 직위에 임용하여야 하며, 소속직원의 보직을 체계적으로 관리하고 전문성을 향상시키기 위해 경력개발제도를 도입하여 운영할 수 있다고 되어 있다. 그리고 ⑤ 징계에는 출자·출연기관의 장은 소속 임직원에 대한 징계에 관한 사항을 지방공무원 징계규칙을 참고하여 자체 인사규정 등으로 정하여야 하며, 음주운전 징계기준은 별표 46)에 따라 징계의결하여야 하며, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용의 비위는 징계를 감경할 수 없도록 되어 있다.

아울러 진흥원 「인사 규정」 제6조(채용기준)에 따르면 정규직 직원의 신규채용 시 직종 및 직급별 채용기준은 <별표 1>(붙임1)의 자격 기준을 갖춘 자로서 직무수행 능력이 있다고 판단되는 경우로 하며, 계약직 직원의 신규채용 시 채용자격 기준은 원장이 별도로 정하며, 제12조(보직)에는 진흥원 직원의 보직은 전공, 학력, 경력, 기능, 적성 등을 고려하여 직원의 직급에 상응하게 적재적소에 배치하여야 하며, 직원의 정원, 승진, 근무평정 등 제반 인사관리는 직종별, 직급별로 구분 관리한다(다만, 인사운영상 부득이한 경우는 예외로 할 수 있다)고 규정되어 있으며, 제41조(징계양정기준)에는 징계양정기준에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다고 되어 있다. 또한 「직제 규정」 제4조(직원)에 따르면 직원의 직종은 고용형태에 따라 정규직, 계약직으로 구분하며, 정규 직원은 일반직, 전문직, 무기계약직으로 구분하고, 전문직은 연구직과 전산직, 시설관리직, 식품위생직으로 구분한다고 규정되어 있다. 아울러 「규정관리 규정」 제7조(효력)에는 법령, 조례, 정관과 이사회 결의에 저촉되는 규정은 그 부분에 한하여 효력을 상실한다고 되어 있다.

6) 「지방 출자.출연기관 인사.조직 지침」(2017.12.27.) 참고

3. 확인된 문제점 및 개선사항

그런데도 진흥원에서는 인사, 회계, 계약업무 등은 일반행정 업무로 문화예술이나 문화산업 전공자가 아닌 일반사무직 경력자나 다른 학과 전공자도 특별히 업무를 수행하는데 아무런 문제가 없음에도 불구하고 자체 「인사 규정」 제6조(채용기준) <별표 1>(붙임1) 정규직 직원 신규채용 시 직종 및 직급별 채용기준을 정하면서 ‘문화예술·산업분야 학위 소지자나 경력자 및 이에 상당하는 자격이 있는 자’로 제한함으로써 다수의 문화예술·산업 전공 합격자가 일반 행정업무인 예산, 조직, 인사, 회계 등 비전문분야의 업무를 수행(붙임2)하고 있어 조직의 효율성과 전문성을 저해하고 있다. 그리고 붙임1. 직급별 채용자격 기준표(「인사 규정」 별표 1)와 같이 6급 연구직 채용 자격기준(문화예술·산업분야 석사학위이상 취득 후 같은 분야에서 2년 이상 경력자)이 5급 연구직 채용 자격기준(문화예술·산업분야 석사학위 이상 취득자)보다 높게 설정되어 있다.

또한 인사운영상 특별한 사유가 없음에도 진흥원의 운영 기본(종합)계획 수립 및 이사회 운영, 급여·인사·복무관리, 예산 편성·집행 및 결산, 기금 관리, 도의회 및 법인감사 및 경영평가, 자산 및 물품을 관리하는 ○○○○부 내에서 연구직 직원이 주요업무계획 수립, 경영평가 및 성과관리, 대외기관 협력, 감사관련 업무 등을 수행(2017.10.20.~현재)하고 있으며, 전산직 직원이 직원 급여업무를 수행(2015.3.16.~2017.10.22.)하는 등 직원들에 대한 보직관리의 원칙을 준수하지 않고 있다.

아울러 붙임3. 「징계양정에 관한 내규」 제7조(징계양정기준)에 따른 <별표6의2>의 징계양정에 관한 개별기준과 같이 공금 횡령·유용, 음주운전에 대해서도 비위 정도의 경중에 따라 가감할 수 있다고 규정되어 있는 반면, 채용비리에 관한 임직원의 징계기준을 마련하거나 비위 채용자는 즉시 합격을 취소하고 적발된 날로부터 최소 5년 이상 응시를 제한하여야 한다는 규정을 두고 있지 않고 있다.

<붙임 1>

직급별 채용자격 기준표(인사 규정 별표 1)

직급 구분		자 격 기 준
1급	일반직	○ 문화예술·산업분야 박사학위 취득 후 5년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 석사학위이상 취득 후 같은 분야에서 10년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 학사학위이상 취득 후 같은 분야에서 12년 이상 경력자

직급 구분		자 격 기 준
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 공연기획·홍보사·문화예술단체 대표경력 5년 이상 경력자 ○ 전문 문화예술산업 법인이나 단체의 회원자격을 취득하고 해당분야에 15년 이상 경력자 등 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
3급	일반직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 박사학위 취득 후 2년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 석사학위이상 취득 후 같은 분야에서 7년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 학사학위이상 취득 후 같은 분야에서 10년 이상 경력자 ○ 문화예술산업 공연기획·홍보, 공연장·전시장 관리 10년 이상 경력자 ○ 전문 문화예술산업 법인이나 단체의 회원자격을 취득하고 해당분야에 10년 이상 경력자 등 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
4급	일반직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 박사학위 소지자 ○ 문화예술·산업분야 석사학위이상 취득 후 같은 분야에서 5년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 학사학위이상 취득 후 같은 분야에서 7년 이상 경력자 ○ 문화예술산업 공연기획·홍보, 공연장·전시장 관리 7년 이상 경력자 ○ 전문 문화예술산업 법인이나 단체의 회원자격을 취득하고 해당분야에 7년 이상 경력자 ○ 일반 홍보기획 업무, 일반예능분야 10년 이상 경력자 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
	연구직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 박사학위 소지자 ○ 문화예술·산업분야 석사학위이상 취득 후 같은 분야에서 5년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 학사학위이상 취득 후 같은 분야에서 7년 이상 경력자 ○ 문화예술산업 공연기획·홍보, 공연장·전시장 관리 7년 이상 경력자 ○ 전문 문화예술산업 법인이나 단체의 회원자격을 취득하고 해당분야에 7년 이상 경력자 ○ 국가 또는 지방자치단체에서 학예연구관으로 5년 이상 근무한 경력이 있는 자 등 ○ 문화예술산업관련 재단에서 학예연구직 4급 이상으로 3년 이상 근무한 경력이 있는 자 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
5급	일반직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 5년 이상 경력자 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
	연구직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 5년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 석사학위 이상 취득자 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
	전산직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 전산관련분야 5년 이상 경력자 ○ 공무원(전산직) 4년 이상 경력자 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
6급	일반직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 4년 이상 경력자 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자
	연구직	<ul style="list-style-type: none"> ○ 문화예술·산업분야 4년 이상 경력자 ○ 문화예술·산업분야 석사학위이상 취득 후 같은 분야에서 2년 이상 경력자 ○ 기타 상기 자격기준에 상당하는 자격이 있다고 인정되는 자

징 계 사 유	징 계 기 준						비 고
	파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
가. 의례적인 금품.향응수수							수수한 경우 1단계 위로 징계
1) 50만원 미만					○		
2) 50만원 이상 100만원 미만				○			
3) 100만원 이상 500만원 미만		○					
4) 500만원 이상	○						
나. 직무와 관련하여 금품.향응을 수수하고, 위법.부당한 처분을 하지 아니한 경우							적극적으로 수수한 경우 1단계 위로 징계
1) 100만원 미만				○			
2) 100만원 이상 300만원 미만		○					
3) 300만원 이상	○						
다. 직무와 관련하여 금품.향응을 수수하고, 위법.부당한 처분을 한 경우							적극적으로 수수한 경우 1단계 위로 징계
1) 100만원 미만		○					
2) 100만원 이상	○						
2. 품위손상 등							비위 정도의 경중에 따라 가감
가. 공금 유용.횡령							
1) 100만원 미만(공금횡령)				○			
2) 100만원 이상(공금횡령)		○					
3) 500만원 미만(공금유용)				○			
4) 500만원 이상(공금유용)		○					
나. 음주운전							음주 정도에 따라 징계
1) 면허정지(0.05%~0.10%미만) (1회) ※재단 직원 신분 은폐한 경우에 한정함						○	
2) 면허정지(0.05%~0.10%미만) (2회)						○	
3) 면허정지(0.05%~0.10%미만) (3회)				○			
4) 면허취소(0.10%이상) (1회)						○	
5) 면허취소(0.10%이상) (2회)				○			
6) 면허취소(0.10%이상) (3회)		○					
7) 음주운전으로 인한 면허정지·취소 상태에서 운전						○	
8) 무면허 음주운전				○			
9) 정당한 사유 없이 음주측정 거부						○	
10) 운전직 직원의 면허정지 (1회)				○			
11) 운전직 직원의 면허정지 (2회)		○					
12) 음주운전 교통사고	인적피해					○	음주 정도에 따라 징계
	물적피해					○	
13) 음주운전 사고 후 도주	인적피해			○			※사망사고 시 정직 이상
	물적피해			○			
다. 교통사고							과실의 경중에 따라 가감
1) 교통사고 후 도주한 경우						○	

징 계 사유	징 계 기 준						비 고
	파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
라. 음주로 인한 품위손상							비위 정도의 경중에 따라 가감
1) 업무시간 중인 경우					○		
2) 그 밖에 업무시간 외의 경우						○	
마. 성행위 관련 반윤리 사범							미성년자의 경우 1단계 위로 징계
1) 성폭력 (강간, 강제추행 등)					○		
2) 성매수						○	
3) 성희롱, 간통						○	
바. 상해 및 폭행, 협박 등					○		비위 정도의 경중에 따라 가감
사. 절도, 사기 등 형사범죄							
1) 절도, 사기, 공갈, 위증, 무고 등					○		
2) 강도 등		○					
아. 도박 등 사행행위							
1) 일시적인 경우						○	
2) 상습적인 경우					○		
3. 복무위반							고의·과실 또는 비위 정도의 경중에 따라 가감
가. 무단결근						○	
나. 지참, 근무지 무단 이석 및 조퇴 (월 3회 이상)						○	
다. 출장 중 사적용무 등 근무태도 불량						○	
라. 당직 근무 위반							
1) 당직 근무 불이행 및 근무지 무단이탈(이석)					○		
2) 당직 중 음주(만취) 및 유기행위					○		
3) 그 밖의 당직 근무소홀						○	
4. 공문서 관리							비위 정도의 경중에 따라 가감
가. 공문서 위조·변조		○					
나. 허위공문서 작성 및 행사				○			

- 비고 1. 음주측정 불응으로 운전면허가 취소된 경우는 음주운전으로 인하여 운전면허가 취소된 것으로 본다.
2. 음주운전 횟수에는 사면된 전력도 포함된다.

조치할 사항

(재)경남문화예술진흥원장은 일반행정분야 직원 채용 시에는 문화예술이나 문화산업 전공자뿐 만 아니라 다른 전공자들도 응시할 수 있도록 「인사 규

정」을 개정하시기 바라며, 소속직원의 채용분야에 적합하도록 보직을 관리하시기 바랍니다.

또한, 공금횡령·유용, 음주운전의 비위 징계 미감경, 채용비리에 관한 임직원의 징계기준 마련을 위하여 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」을 참고하여 진흥원 「인사 규정」을 개정하시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 38】

감사결과 처분요구서

권 고

제 목 경남문화예술진흥원의 기관분리에 대한 검토
소 관 기 관 경남문화예술진흥원(●●●●부)
조 치 기 관 경남문화예술진흥원(●●●●부)
내 용

1. 현황(업무개요)

가. 검토배경

- 1) 「경남도정 4개년 계획」에 따라 문화예술지원, 문화산업진흥 등 업무별 독립 및 전문성 강화를 위한 기관분리 필요성 제기
⇒ (문화재단)기초예술분야 활성화 지원, (콘텐츠진흥원)문화콘텐츠산업 육성, (영상위원회)영상산업 지원
- 2) 경남문화진흥 5개년 발전계획 연구용역(경남발전연구원, '18.5~11.), 조례개정('19.하반기), 재단설립 등 준비를 거쳐 문화재단, 콘텐츠진흥원, 영상위원회로 분리('19.10월)

나. 추진경과

- 1) (재)경남문화재단 출범 : '10. 3월
- 2) (재)경남문화콘텐츠진흥원 출범 : '11. 9월
- 3) 경남문화예술진흥원 설립 및 운영에 관한 조례 제정 : '13. 6월
⇒ 소규모 출자·출연기관의 방만한 운영 등 국민권익위의 통폐합 권고('12.6.)
- 4) (재)경남문화예술진흥원 출범 : '13. 7월
⇒ (재)경남문화콘텐츠진흥원과 통합, (사)영상위원회 업무이관, 1국 6부로 출범
- 5) (재)경남문화예술진흥원 청사 신축 이전(창원→합천) : '17. 11월

다. 타 시도 운영형태 (17개소)

- 1) 문화·콘텐츠·영상(8), 문화·콘텐츠(4), 문화·영상(3), 문화(1), 콘텐츠(1)

2. 확인된 문제점 및 개선사항

가. 문제점

- 1) 물리적 기관통합, 기능별 역할 재정립 필요
- 2) 콘텐츠 및 영상분야 조직·인력·재원이 상대적 열세(각1부, 문화3부), 업무 효율성 및 전문성 저하
- 3) 청사이전 이후 정책대상자와의 소통기회 부족, 현장 중심의 문화예술행정 추진에 애로 등 지역 문화예술인들의 접근성 및 직원거주 불편
⇒ 직원 주거형태(48) : 본거지(8), 이주(7), 통근(9), 자취(20), 풀무(4, 창원)

나. 개선방안

- 1) 기관분리를 검토함에 있어 지역문화의 권역별 균형발전, 관련시설 활용, 이용자의 접근성 향상 등을 종합적으로 고려하여 비용(예산)측면과 문화예술 진흥 측면이 극대화되어야 시너지 효과가 기대될 수 있는 방향으로 검토되어야 함.

조치할 사항 ① 「도정 4개년 계획」 관련 경남문화예술진흥원 기관분리 논의되는 만큼 지역별 문화거점, 유사사업 이관, 합천청사 특화운영 등을 고려한 기관분리가 될 수 있도록 검토하여 주시기 바랍니다. (권고)

< 개선방안 권고(안) >

- 경남문화예술진흥원의 기관분리와 관련하여 지역문화 균형발전, 통폐합에 따른 유희시설 활용방안, 출자·출연기관 간 유사사업 이관, 수익성 창출 등의 방안강구
1. 분리된 3개 기관을 거점 지역에 배치, 지역문화 균형발전 도모 (**문화거점 운영**)
⇒ 경남문화예술회관(문화재단, 진주), 콘텐츠기업 육성 센터(콘텐츠진흥원, 김해, '19.11.준공), 영상위원회(창원)
 2. 문화재발굴조사용역 관련 상피제도(출자·출연기관에서 발주하는 사업에 대한 입찰 제한) 적용으로 수익성이 악화되고 있는 경남발전연구원(도, 18개 시군에서 출연) 산하 역사문화센터를 문화재단으로 이관 (**유사사업 이관**)
⇒ 수익성 향상 및 문화재단의 전통문화 전승 분야에 문화재 발굴 등 역사(고고학, 인류학)분야를 융합하여 시너지 효과 기대, 재단 수익사업으로 활용
 3. 주차장 추가 조성 및 자연예술놀이터 조성, 예술창작, 교육·연수 전문시설로 기능 특화 (**합천청사 특화운영**)
⇒ 경남예술창작센터(산청군 소재)를 합천청사로 이전, 창작센터 집적화

【번호 : 40】

감사결과 처분요구서

개선

제 목 경남문화예술진흥원기금(적립기금) 활용 관련
개선방안

소 관 기 관 경남문화예술진흥원(●●●●부)

조 치 기 관 경남문화예술진흥원(●●●●부)

내 용

1. 현황(업무개요)

가. 진흥원 합천청사 건립 추진현황(적립기금 40억원 활용)

1) 경상남도문화예술진흥원 신축 기본계획 수립(문화예술과) : 2015. 8. 20.

< 합천군 덕곡면 소재 학남분교, 80억원 (자체기금40, 복권기금40) >

2) 경남문화예술진흥원 설립 및 운영에 관한 조례 개정 : 2015. 12. 23.

< 제11조(기금의 목적 외 사용금지) 조항 삭제 >

3) 경남문화예술진흥원 유치를 위한 협약체결 : 2016. 3. 2.

< 합천군수, 경남문화예술진흥원장, 기부채납 및 50년 무상사용 >

4) 진흥원 「기금운용관리규정」 개정 : 2016. 3. 24.
< 제4조(기금의 용도) 조항 삭제 >

5) 2016년 2회 추경, 청사신축 사업비 40억원 편성(기금) : 2016. 11. 21.

6) 청사건립공사 착공 및 준공(경남개발공사) : 2016. 12. ~ 2018. 4.

2. 관계법령(판단기준)

가. (기금조성 근거) 「경남문화예술진흥원 설립 및 운영에 관한 조례」 제9조(기금의 설치)에서 경남문화예술진흥기금을 설치하고, 국가 및 자치단체의 출연

금, 진흥원의 사업 수익금으로 2025년까지 1,000억원의 기금 조성을 목표로 한다고 규정되어 있음

나. (조례개정) 2015. 12. 23. 저금리 시대(1%대)에 단순 기금적립 이자만으로는 문화예술 진흥을 위한 고유 목적사업을 추진하는데 한계가 있고, 적립기금을 목적사업에 사용할 수 있도록 관련 조례를 개정하여 다변화 시대에 문화예술 진흥사업에 적극 대처한다는 이유로 진흥원의 적립기금은 적립 외에는 다른 목적으로 사용할 수 없도록 한 규정을 목적사업에 사용할 수 있도록 관련 조항을 삭제하고, 2016년 2회 추경에 적립기금 40억원을 청사 신축을 위한 사업비로 편성

년 도 별	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	비고
적립기금	121	137	153	166	172	178	139	140	'10~12년 10억원/년 출연
증 감 액	-	16	16	13	6	6	△39	1	'16년 2회 추경 신축비 40억 편성

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. (문 제 점) 진흥원의 자생력을 키우기 위한 공연기획사업 등 수익창출을 위한 사업실적이 전무한 실정으로 수익사업 발굴을 위한 노력을 적극적으로 추진하고 있지 않고, 적립기금의 적립목적 외 사용금지 조항이 삭제됨에 따라 목표한 기금(1,000억원) 조성이 사실상 불가능함.

나. (개선방안) 기금조성 목표액에 도달할 때까지 적립기금은 적립목적 외 사용을 금지하는 조항을 신설하고, 수익창출사업을 발굴·개발하는 등 진흥원의 자립기반 구축을 위한 자구노력이 필요함.

조치할 사항 ① 진흥원의 자생력 향상과 독자적 문화예술진흥사업 추진을 위해 목표 적립기금에 도달할 때까지 적립기금의 적립목적 외 사용금지가 요구되며, 저금리를 이유로 적립기금을 사용한다면 당장은 도의 출연금이 줄어들 수 있으나, 향후 도의 출연금이 지속적으로 증액되어야 하므로 “적립기금의 적립목적 외 사용금지” 조항의 신설이 요구됨.

— < 개 선 방 안 권 고 (안) > —

문화예술진흥기금 확충으로 진흥원 운영을 위한 자립기반을 조성하고, 자율적, 전문적 문화예술활동 지원 시스템을 구축하고자 했던 적립기금 확보계획수립 당시의 취지('10.8.)에 부합되도록「경남도정 4개년 계획」에 따라 3개 기관으로 분리될 때 조례 개정을 통해 제11조(기금의 목적 외 사용금지)를 신설

- ② 경남문화예술진흥원의 자생력 향상과 독자적 문화예술진흥사업 추진을 위해 목표 적립기금에 도달할 때까지 “적립기금의 적립목적 외 사용금지” 조항 신설을 검토하여 주시기 바랍니다. (개선)

【번호 : 41】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 문화예술진흥기금 숙소 임차비용 예산편성 부적정(청사 숙소 활용) 및 유연근무제 도입방안 등 제시

소 관 기 관 경남문화예술진흥원(●●국)

조 치 기 관 경남문화예술진흥원(●●국)

내 용

1. 현황(업무개요)

2013. 11. (재)경남문화예술진흥원 청사 건립하여 합천으로 이전함에 따라 일부 직원들이 합천군, 창녕군, 달성군 등으로 거주지를 이전하였고, 일부 직원들은 창원에서 출퇴근하고 있는 실정이다.

【 청사 시설 현황 】

구분	본 관 동(3층)	숙소동(2층, 35실, 54명 수용)
3층	창작 스튜디오(7실), 문서고, 콘텐츠체험실	
2층	사무실, 원장실, 소공연장, 북카페	18실(1인 4, 2인 13, 4인 1)
1층	대강의실, 마루형강의실, 식당, 기계실	17실(1인실 15, 4인실 1, 장애인실 1)

※ 청사 시설 규모 : 건축 연면적 2,876㎡(본관 2,030, 숙소 846)

2. 관계법령 등 판단기준

가. 경남문화예술진흥기금(적립기금) 임차비용 예산편성 부적정 관련 법령

舊 「경남문화예술진흥원 설립 및 운영에 관한 조례」(2014. 12. 26.) 제11조(기금의 목적 외 사용금지)에서 적립기금은 기금의 적립 외의 다른 목적에 사용할 수 없고, 운용기금은 재단 운영비, 제3조에 따른 진흥원의 사업수행에서 정하는 사업 또는 활동이나 시설을 지원하기 위한 목적 외에는 사용할 수 없다고 규정하고 있다.

같은 조례 제3조(사업) 및 제9조(기금의 설치)에서 ① 진흥원은 문화예술 창작·보급 및 문화예술 활동 지원, ② 문화예술 교육 및 진흥 정책 개발 연구, ③ 도민의 문화향유 기회 확대 및 문화예술분야 국내·외 교류, ④ 전통문화 전승과 문화유산

발굴·보존 및 활용, ⑤문화산업 기반 조성 및 육성 사업 지원, ⑥ 문화콘텐츠산업의 지원·교류 및 협력, ⑦영상물의 창작·제작 및 촬영 지원과 영상산업 육성 지원, ⑧ 도사(道史)편찬위원회 업무 지원, ⑨ 그 밖에 문화예술 진흥을 위하여 도지사가 위탁하는 사업을 수행하고, 이와 같은 사업을 원활히 추진하기 위하여 진흥원에 경남 문화예술진흥기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치하며, 도지사는 2025년까지 1,000억원의 기금 조성을 목표로 매년 예산의 범위에서 일반회계로 출연한다고 규정하고 있다.

따라서, 진흥원에서는 「조례」 9조에 따른 ①~⑨호의 사업을 추진하기 위하여 문화예술진흥기금을 설치하고, 적립기금과 운영기금을 분리하여 관리하여야 하며, 2015년까지 1,000억원의 기금 조성을 목표로 적립기금의 사용을 최소화하여야 한다.

나. 진흥원 이전에 따른 유연근무제 도입방안 관련 법령

(재)경남문화예술진흥원 「복무규정」 제13조(근무시간)에서 직원의 1일 근무시간은 8시간(09:00~18:00)을 원칙으로 하고, 계절의 변화, 업무내용, 또는 진흥원의 형편에 따라 이를 조정할 수 있다고 규정하고 있다.

「지방공무원 유연근무제 운영지침」(행정안전부, 2018. 1.) 2.기본방침에서 유연근무제를 공무원의 권리로 인정하여 적극 실시하되, 대국민 행정서비스에 차질이 없는 범위 내에서 시행하도록 규정하고 있다.(※ 세부 운영지침은 기관별로 특성에 맞게 자율적으로 마련, 시행)

따라서, 진흥원의 복무규정에 따라 근무시간을 조정할 수 있으며, 지방공무원 유연근무제 운영지침에서 구체적인 유형, 적용방법 등을 제시하고 있다.

3. 확인된 문제점 및 개선사항

가. 경남문화예술진흥기금(적립기금) 임차비용 예산편성 부적정 및 숙소동 활용방안 제시

舊 「경남문화예술진흥원 설립 및 운영에 관한 조례」에서 적립기금은 적립목적 외 사용할 수 없도록 기금의 남용을 제한하고 있었으나, 2015. 12. 23. 저금리 시대(1%대)에 단순 기금적립 이자만으로는 문화예술 진흥을 위한 고유 목적 사업을 추진하는데 한계가 있고, 적립기금을 목적사업에 사용할 수 있도록 관련 조례를 개정하여 다변화 시대에 문화예술 진흥사업에 적극 대처하기 위한 목적

으로 해당 조항을 삭제하였으며, 실제로는 2016년 2회 추경에서 적립기금 40억 원을 청사신축을 위한 사업비로 편성하여 사용함으로써 2025년 1,000억원 기금 조성목표는 사실상 실현 불가능하게 되었다.

또한, 적립기금에 대한 적립목적 외 사용을 제한하는 규정의 삭제로 적립기금의 남용 방지를 위하여 우리 도 문화예술과에서 “진흥원 기금 운용관리 철저”(문화예술과-24336, 2016.11.25.)를 통보하였음에도 2018년 세입·세출예산(안) 및 기금운용계획서(안)에서 직원 숙소임차비용으로 적립기금 2억원을 사용하는 것으로 계획하였으나, 진흥원의 기본재산인 적립기금을 자체 수익사업 발굴을 위한 노력이 전무한 상태에서 2016년 청사 건립비용으로 40억원을 사용함으로써 인하여 기금 조성 목표가 실현 불가능한 상황에서 적립기금을 직원 임차비용으로 사용하는 것은 부적정한 것으로 판단된다.

이를 개선하기 위한 방안으로 2018년도 진흥원의 교육 등에 따른 숙박시설의 숙박인원 및 사용객실 현황 등을 분석한 결과, 총 35실의 숙박시설 중 최대 31실을 사용한 것으로 확인되었으며, 잔여 숙박시설을 숙소로 활용하는 방안에 대하여 적극 검토하시기 바랍니다.(※ 현재, 진흥원을 3개 기관(문화재단, 콘텐츠진흥원, 영상위원회)으로 분리할 경우 진주 등 다른 지역으로 이전할 가능성이 있는 상황에서 직원 숙소를 임차하는 것은 불합리하며, 교육 숙박시설이 부족할 경우 인근 밤마리 오광대 숙박시설(4인 6실, 10인 1실, 20인 1실) 활용 가능)

나. 진흥원 이전에 따른 유연근무제 도입방안 제시

진흥원에 근무하는 직원들의 거주지를 확인한 결과, 총 48명의 소속 직원 중 합천군, 창녕군, 달성군 등으로 이주한 직원과 문화대장간 풀무(창원시 팔용동 제3아파트형공장 소재)에서 근무하는 직원 등을 제외한 9명이 창원에서 출퇴근하고 있는 것으로 확인되었다.(창원시 → 경남문화예술진흥원, 편도 L=80km)

따라서, 진흥원의 「복무규정」에서 직원들의 근무시간을 조정할 수 있고, 「지방공무원 유연근무제 운영지침」에서 유연근무제를 적극 실시할 것을 권장하고 있으며, 유연근무제의 구체적인 유형, 적용방법 등을 제시하고 있으므로 직원들의 교통사고 예방 및 복리증진을 위하여 유연근무제⁷⁾ 세부 운영지침을 마련하고, 이를 적

7) 유연근무제 유형

가. 탄력근무제 : 시차출퇴근형*, 근무시간선택형**, 집약근무형, 재량근무형

극 활용하는 방안을 검토하였다.

이와 관련하여 유연근무제 관련 직원들의 선호도를 설문조사 결과, 합천 청사 근무직원 총 45명 중 시차출퇴근형 23, 근무시간선택형 12, 집약근무형 9, 재량근무형 1명으로 시차출퇴근형과 근무시간선택형이 51%로 높은 선호도를 나타내어 이를 적극 반영하여 유연근무제 세부 운영지침을 만들어 적용토록 제시하였다.

조치할 사항 경남문화예술원장은 기본재산인 경남문화예술진흥기금(적립기금)은 「경남문화예술진흥원 설립 및 운영에 관한 조례」에서 정하는 문화예술과 관련된 사업을 원활하게 추진하기 위하여 조성된 것으로, 당초 사업목적과 다르게 적립기금(기본재산)을 직원 숙소 임차비용으로 사용하는 것은 부적정하며, 더욱이 「도정 4개년 계획」에서 3개 기관으로 분리하는 것을 검토중인 상황에서 숙소를 임차하려는 계획은 부적정한 것으로 판단됩니다.

따라서, 귀 기관의 기본재산인 적립기금을 일반회계로 예산 편성한 숙소 임차비용을 다시 적립기금으로 편성하시기 바라며, 「경남문화예술진흥원 기금 운용관리 규정」에서 적립기금의 목적과 사용용도를 명확하게 규정하시기 바라며, 2016. 3. 24. 삭제한 제4조(기금의 용도)에서 적립기금 목적외 사용을 제한한 조항을 다시 제정하시고, 진흥원의 연간 교육계획에 따른 교육 숙박시설의 사용계획을 수립한 후 잔여 숙박시설을 직원들이 활용할 수 있는 방안을 강구하시기 바랍니다.

또한, 창원 등에서 장거리 출퇴근 중인 직원들의 교통사고 예방 및 복리증진을 위하여 「유연근무제 세부 운영지침」을 마련하고 적극 활용하는 방안을 검토하시기 바랍니다.(개선)

* 1일 8시간 근무, 출.퇴근시간 자율 조정, ** 1일 4~12시간 근무, 주5일 근무 준수
나. 원격근무제 : 재택근무형, 스마트워크근무형
다. 시간선택제 전환 근무제

【번호 : 42】

감사결과 처분요구서

개선 요구

제 목 금고 지정 및 자산운용 업무처리 소홀
소 관 기 관 경남문화예술진흥원(●●국)
조 치 기 관 경남문화예술진흥원(●●국)
내 용

1. 현황(업무개요)

(재)경남문화예술진흥원(舊 (재)경남문화재단)은 설립 시 2010. 2. 2. “(재)경남문화 자산 창립 이사회”에서 재단의 주 거래 은행은 도 금고 약정이 체결된 금융기관을 대상으로 하여 기본재산(적립기금)과 운용기금(보통재산)을 구분하여 예치하고, 기본재산은 기존 ‘문화예술진흥기금’을 운용하던 금융기관, 운용기금(보통재산)은 일반 회계 취급 금융기관과 약정하는 것으로 계획하고, 2010. 3. 12. 아래와 같이 금고 약정 후 감사일 현재까지 운영중에 있다.

【(재)경남문화예술진흥원 금고 약정현황】

구 분	금융기관	취급회계	비 고
제1금고	농협	일반회계	
제2금고	경남은행	기금, 특별회계	

2. 관계법령 등 판단기준

(재)경남문화예술진흥원 「정관」 제22조(재산의 관리)에서 진흥원의 원장은 선량한 관리자의 의무를 다하여 진흥원의 재산을 관리 하여야 하고, 「재무회계 규정」 제2조(회계원칙) 및 제33조(거래은행의 신설, 변경)에서 진흥원의 예산·결산 및 재무회계 처리는 지방자치단체에서 적용하고 있는 관련 규정을 준용하고 그 밖에는 이 규정이 정하는 바에 따르며, 거래은행의 신설, 변경 또는 취소에 대하여는 원장의 승인을 받아야 한다고 규정하고 있다.

「지방회계법」 제38조(금고의 설치) 및 시행령 제48조(금고 업무의 약정)에서 지방자치단체의 장은 소관 현금과 그가 소유하거나 보관하는 유가증권의 출납,

보관 및 그 밖의 금고 업무를 취급하게 하기 위하여 「은행법」에 따른 은행을 금고로 지정하여야 하고, 금고 지정의 세부기준 및 지정 절차 등에 관하여 필요한 사항은 행정안전부장관이 정한다고 규정하고 있다.

「지방자치단체 금고지정 기준」에서 금고지정은 경쟁방법에 따라 지정하고, 금고지정을 위하여 금고지정심의위원회(위원장 1명, 위원 9~12명)를 구성하여 심의를 거쳐야 하며, 금고지정방식을 결정한 후 금고 참여의사가 있는 금융기관으로부터 제안서를 제출받기 위하여 필요한 사항을 지방자치단체의 공보 등에 공고 및 통지하여야 하고, 지방자치단체내 금융기관이 1개인 경우와 경쟁을 실시하여도 1개 금융기관만 경쟁에 참여하고 재공고입찰을 하여도 1개 금융기관만 경쟁에 참여한 경우로서 참여한 금융기관을 금고로 지정하는 경우를 제외하고는 경쟁방법에 따라 지정하여야 한다고 규정하고 있다.(※ 금고 지정에 따른 협력사업비는 모두 현금으로 출연토록 하고(평가시에도 현금출연만 인정), 「지방재정법」 제34조(예산총계주의의 원칙)에 따라 세입·세출예산으로 편성하고, 집행내역을 공개하여야 함.)

따라서, 진흥원의 「재무회계규정」에 따라 재무회계 처리는 지방자치단체에서 적용하고 있는 관련 규정을 준용하고 있으므로, 금고 지정에 관하여는 「지방자치단체 금고지정기준」에 따라 진흥원 및 경상남도 홈페이지 등에 공고하고, 금융기관에 통지하여 제안서를 받아 평가기준에 따라 심의·결정하는 등 경쟁방법으로 선정하여야 한다.

3. 확인된 문제점 및 개선사항

(재)경남문화예술진흥원에서는 관련 규정에 따라 금고의 지정은 경쟁의 방법으로 지정하여야 하나, 2010. 2. 18. 舊 (재)경남문화재단 설립 이후 감사일 현재 까지 운영비, 세입세출외 현금 등 일반회계는 농협, 문화예술진흥기금(적립기금)은 경남은행으로 금고를 지정한 후 두 은행에만 공문 등으로 통지하여 제안서를 받고, 재약정하는 방식으로 금고를 지정하고 있다.

또한, 「지방자치단체 금고지정 기준」에 따라 경쟁방법으로 여러 은행으로부터 제안을 받을 경우 예금금리 인상 등으로 어느 정도의 수익증대가 예상되며, 동 기준의 <별표>자치단체금고지정 평가항목 및 배점기준의 항목 중 자치단체와의 협력사업계획을 평가함으로써 금고로 지정된 은행에서 제공하는 협력사업

비8) 등에 대한 수익증대도 기대가 됨에도 진흥원의 「재무회계규정」에서는 거래은행의 신설, 변경 등에 대하여 원장이 승인하는 것으로 규정하고 있어 향후 금고가 투명하지 못하게 지정될 여지가 있으므로 이를 개선할 필요가 있다.

그리고, 최근 5년간 진흥원의 일반회계에 대한 자산운용 현황을 분석한 결과, 일반회계를 MMDA(Money Market Deposit Account, 수시입출식 저축성예금)를 활용하지 않고 보통예금으로 운용함으로써 아래와 같이 31,762천원의 수익이 감소되는 결과를 초래한 것으로 확인되었으나, 진흥원에서는 일반회계 및 기금 등을 보다 효율적으로 운용하여 수익을 증대할 수 있는 MMDA를 적극 활용하지 않는 등 업무를 소홀히 처리하였다.(※ [별첨] 최근 5년간 보통예금과 MMDA의 금리적용 수익비교 세부내역 참조)

【최근 5년간 수익비교 현황 및 제안금리 현황】 (단위 : 천원)

연 도	예치금액	보통예금 금리적용(A)	MMDA 금리적용(B)	수익 감소액(A-B)	비 고
합 계	11,468,532	11,502	43,264	31,762	
2014	1,590,638	1,590	6,480	4,890	
2015	1,626,748	1,662	4,337	2,675	
2016	2,005,108	2,005	8,538	6,533	
2017	2,460,618	2,460	6,938	4,478	
2018	3,785,420	3,785	16,971	13,186	

【2017년도 금고지정에 따른 예금금리 제안 현황】

구 분		보통예금(%)	MMDA(%)				정기예금(%)		
농협	금리	0.1	0.15	0.30	0.50	1.54	1.64	1.73	
	금액/기간	-	1억원 ~5억원	5억 ~10억	10억 이상	6개월 미만	6개월 ~1년	2년미만	
경남	금리	0.1	0.15	0.30	0.50	1.53	1.63	1.71	
	금액/기간	-	1억원 ~5억원	5억 ~10억	10억 이상	6개월 미만	6개월 ~1년	2년미만	

조치할 사항 경남문화예술진흥원장은 귀 기관에서는 「지방자치단체 금고지정 기준」에 따라 경쟁방법으로 금고를 지정하는 등 업무절차를 개선하시기 바라며, 「재무회계 규정」 제33조(거래은행의 신설, 변경)에서 거래은행의 신설, 변경을 원장이 승인하는 것으로 규정하고 있어 향후 금고가 투명하지 못하게 지정될 여지가 있

8) 금고은행이 제출한 제안서에 따라 지방자치단체에 제공하는 현금 등으로서 현금으로 출연하는 '출연금', 지방자치단체의 사무와 관련하여 금고은행에서 민간 법인·단체 등에 직접 지급하는 '직접집행 협력사업비' 및 금고은행에서 물품등을 구입하여 지방자치단체 등에 제공하는 '물품 등 협력사업비'로 구성되나, 「지방자치단체 금고지정기준」에서 금고지정을 위한 입찰공고서에 평가는 현금 출연만 인정하도록 명시하여야 함.

으므로 이를 개정하시기 바랍니다.

또한, 일반회계를 보통예금으로 운용함으로써 최근 5년간 31,762천원의 수익이 감소되는 결과를 초래하였으므로, 향후 일반회계 및 기금 등에 대하여 이자 수익을 증대할 수 있는 MMDA 등을 적극 활용하시기 바랍니다(개선)

【번호 : 43】

감사결과 처분요구서

통보

제 목 콘텐츠기업 육성센터 건립 문제점 및 개선방안
소 관 기 관 경남문화예술진흥원(●●●●●부)
조 치 기 관 경남문화예술진흥원(●●●●●부)
내 용

1. 현황(업무개요)

가. 사업개요

- 1) 추진배경 : 지역문화유산, 관광자원을 활용한 콘텐츠기업 발굴·육성을 위한 컨트롤 타워역할을 하는 경남 콘텐츠기업 육성센터 건립
- 2) 주관기관 : (주관)경상남도, (공동주관)경남문화예술진흥원, (참여)김해시
※ 시행기관 : 문화체육관광부, 한국콘텐츠진흥원 (협약체결 '18.7.30., 기간 '18.7.~'19.5.)
- 3) 사업명 : 2018 지역거점형 콘텐츠기업 육성센터 조성
- 4) 사업위치 : 김해시 관동로 24번길 12
- 5) 사업규모 : 대지 6,336㎡, 연면적 5,000㎡ (지상5층)
- 6) 사업비 : 214억원 (국비 48, 도비 53.5, 김해시비 112.5)
※ 건축비 : 135억원 (국비 47, 도비 53.5, 김해시비 34.5), 용역비 4억원

2. 관계법령(판단기준)

가. 건축서비스산업진흥법 제21조(설계공모의 활성화 등)

- 1) 공공기관은 설계용역비 21천만원 이상인 건축물 등의 설계를 발주할 경우 공모방식을 우선적으로 적용하여야 함.
※ 설계공모기간 90일 등 설계용역 실시 전까지 134일 이상 소요
- 2) 1억원 이상(21천만원 미만)인 건축물 등의 설계를 발주할 경우 건축사법에 따른 설계자 선정을 위한 사업수행능력 평가를 통해 설계할 수 있음.
※ 설계입찰공고 및 PQ심사 등 24일 소요 (4개월 단축)

나. 2018 지역 거점형 콘텐츠기업 육성센터 조성 지원사업 협약서 제9조(협약
해약 및 제재조치)

- 1) 지원과제 목표 수립의 적극성, 사업 관리의 적절성·신의성실 여부, 성과 달
성 정도, 일정 지연 정도 및 사유·불가피성 여부 등을 종합적으로 검토하
여 평가위원회에서 감액(10%이내)을 결정할 수 있음.

3. 위법부당사항(확인된 문제점)

가. 문제점(시급성)

- 1) 육성센터 신축에 따른 시공기간 소요, 협약기간까지('19.5.10.) 준공이 불가
할 경우 재정상 불이익 부여 (국비 5~10% 감액)
⇒ 사업기간을 최대한 단축할 경우 '19.11.30.까지 준공가능
- 2) 도(道) 사업을 대행하는 진흥원에는 건축관련 전문인력 부재로 사업의 건설
한 수행을 위한 설계용역 및 건축시공 시 전기, 통신, 소방, 기계, 조경분야
감독 및 준공 공무원 지원 필수
⇒ 김해시 건축직 공무원 파견 ('18.7.25.)
- 3) 설계공모방식(설계용역비 213백만원 이상, 공사비 80억원 이상)의 경우 공
사기간 장기화, 일반공개입찰 방식을 채택할 경우 건축규모 축소 우려
⇒ 협약사항 이행, 지역 거점형 콘텐츠기업 육성센터 조성사업 조기 정착
⇒ 「경남도정 4개년 계획」 문화예술진흥원의 기관분리(콘텐츠진흥원)와 연계, 합리
적 공기단축 방안 필요

나. 개선방안

- 1) 협약기간 내 센터 미건립에 따른 재정상 불이익과 문화예술진흥원의 기
관분리 일정 등을 고려할 때 공사기간을 단축할 수 있는 입찰방식의 채
택이 필요하나, 센터건립과 관련한 전문 기술인력 부재로 감독업무 미흡
에 따른 부실시공이 우려되므로 유관기관을 통한 기술인력 지원 또는 책
임감리 도입 등을 강구하여야 함.

조치할 사항 ① 경남문화예술진흥원의 기관분리 논의와 「2018 지역거점형 콘텐
츠기업 육성센터 조성사업」 지연 시 재정상 불이익 등을 감안할 때 조기 준공이
시급하나 건축 등 센터건립 관련 전문인력 부재로 부실감독이 우려되므로 책임감
리지정 등을 통해 공사감독에 만전을 기하고,

② 설계비 감액(21천만원 이하)으로 설계공모방식 우선적용대상에 제외되어 공사기간 단축을 기대할 수 있으나, 건축서비스산업의 활성화와 공공건축의 품격이 저하될 수 있는 만큼 사업수행능력평가에 만전을 기하여 주시기 바랍니다. (통보)