

【지적사항 : 1】

감사결과 처분요구서

시정·문책유보 요구

제 목 계약직 경리사원 채용 및 정규직 전환 부적정

소 관 기 관 (주)경남무역(□□부, ◆◆◆◆부)

조 치 기 관 (주)경남무역

내 용

1. 위법부당내용

[채용 현황]

- (주)경남무역은 2015. 1. 5. ◆◆◆◆부의 계약직 경리사원(1명) 신규 채용을 위한 계획을 수립한 후 2015. 1. 6. ~ 1. 16.기간 채용공고와 서류접수를 실시하였고, 총 66명이 응시원서를 제출하였다.
- 그리고 (주)경남무역 □□부서서 자체 심사하여 전체 지원자 66명 중 서류전형 적격대상자로 32명을 선정하였고, 대표이사, □□부장, ◆◆◆◆부장으로 구성된 서류전형 심사위원의 심사를 통해 2015. 1. 19. 면접전형대상자 5명을 선발하였다.
- 그 다음, 2015. 1. 20(화), 대표이사를 비롯하여 □□부장, ◆◆◆◆부장과의 외부위원 2명(세무사, 대학교수)으로 구성된 면접위원의 심사를 통해 면접시험 응시자 3명(전체 5명 중 2명 불참) 중에서 A○○을 최종 합격자로 선발하였으며, A○○ 사원은 2015. 1. 23.부터 2016. 1. 22.까지 계약직으로 근무하였고, 2016. 1. 23.부터 정규직으로 전환되었다.

[위법·부당사항]

가. 1차 서류전형 처리 부적정

- (주)경남무역은 2015. 1. 6. 사원 모집공고를 하면서 응모자격을 다음과 같

이 특별한 제한 없이 더존, 전산회계 관련 경리경력자를 우대조건으로 안내하였고,

< 사원모집 공고문의 모집부문 및 자격 >

부서	직급(업무)	인원	응 모 자 격
◆◆◆◆부	경리 업무	1명	•나이·학력·성별 제한없음 • 우대조건 : 경리경력자 우대(더존, 전산회계)

※ 자격 공통사항 : 군필 또는 면제자

- 채용 관련 제출서류로는 ‘이력서, 자기소개서 각 1부(회사 홈페이지 다운로드)’를 요구하였으며, 접수는 방문접수와 우편, E-mail의 방법으로 하였고, 회사 홈페이지 및 노동부취업사이트(워크넷), 취업인터넷사이트(사람인), 그리고 경남지역 대학 취업부에 공고하였으며,
- 2015. 1. 5. 수립된 사원모집 계획서의 1차 서류전형 심사는 □□부에서 응시자격을 확인하고 선별하도록 되어 있다.
- 따라서 공고문의 응모자격에는 특별한 제한이 없고, 1차 서류전형 심사는 응시자격만을 확인하기 때문에 자격 공통사항인 군필 또는 면제자에 해당할 경우 모두 응시자격을 만족함에 따라 1차 서류전형을 통과시켜야 했다.
- 그러나 (주)경남무역 □□부는 전체 지원자 66명 중에서 노동부취업사이트 워크넷에 연계된 시스템으로 이메일 접수한 33명과 취업인터넷사이트 인크루트를 통해 접수한 1명(B○○), 총 34명에 대하여 회사 홈페이지에 게시된 이력서와 자기소개서 양식을 활용하지 않았다는 사유로 탈락시켰다.
- 그런데 정해진 이력서와 자기소개서 양식이 아닌 인크루트를 통해 접수한 또 다른 1명(C○○)은 1차 서류전형을 통과한 사례로 볼 때 동일한 기준으로 심사하지 않았으며, 공고문에 1차 서류전형 탈락에 대한 구체적인 안내를 하지 않았을 뿐만 아니라 명확하고 객관적이지 않은 자의적 기준으로 1차 서류전형 합격자를 결정하였다고 볼 수 있다. 그 결과, 작성양식은 다르지만 회사 홈페이지에 게시된 양식의 세부내용에 부합하도록 성실히 작성한 다수의 응시자가 1차 서류전형에서 탈락하였다.

나. 2차 서류전형 처리 부적정

- (주)경남무역은 1차 서류전형 합격자 32명 중에서 대표이사과 □□부장, ◆◆◆부장으로 구성된 전형위원의 2차 서류전형 심사를 거쳐 2015. 1. 19. 면접전형 대상자 5명을 선정하였다.
- 면접전형 대상자 선정을 위한 심사표의 서류전형방법에는 적격대상자 32명 중 각 전형위원 심사 후 면접전형 대상자를 선정하도록 되어 있으며, 심사표의 세부내용에는 응시자의 인적사항(성별, 나이, 최종학력)과 자격증 및 경력사항이 기재되어 있고, 면접전형 대상자 선정란에 표기하도록 하였다.
- 그런데 실제 2차 서류전형심사는 각 전형위원이 개별적으로 심사하지 않고 □□부 직원과 의견을 교환하는 등 심사표의 서류전형방법과 다른 불공정한 방법으로 5명을 선정하였고, 실제로 심사표에도 연필로 선정대상자란에 임시표기가 되어있으며, 전형위원 중 ◆◆◆부장 ○○○은 면접전형 대상자 선정란에 정확히 표기하지 않은 채 서명만 하였다.
- 또한, 2차 서류전형 심사에 대한 명확한 기준이나 근거 없이 당초 모집공고 시 우대조건으로 제시된 경리업무 경력이 전혀 존재하지 않는 응시자 A○○이 면접전형 대상자로 선정되었고, ●●●모직 재무팀 2년 경력자 D○○, ■■■■경영자협의회 5년 회계업무경력자 E○○ 등 다수의 경리(회계)업무 경력자가 채용공고의 우대조건과 달리 탈락되는 모순된 결과를 가져왔다.

다. 사원채용 관련 이해관계자 직무 회피 미이행

< 최종 합격자(채용자) 현황 >

채용일자	성명 (생년월일)	담당업무	확인사항	비고
2015.1.21.	A○○ (94.00.00.)	이로로 사업 회계 및 경리	채용된 합격자 송지민은 채용 및 인사 담당인 □□팀장 ○○○의 조카 (누나의 자녀)에 해당	2016. 1. 23. 정규직 전환

- 「(주)경남무역 임직원 행동강령」 제16조(인사 청탁 등 금지) 제2항에 따라 임직원은 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입하여서는 안 되고,

- 같은 규정 제17조(이해관계 직무의 회피) 제1항 제1호에 따르면 임직원은 자신이 수행하는 직무가 4촌 이내 친족의 이해와 관련되는 경우 당해 업무에 대한 참여 및 의사결정을 회피하도록 규정하고 있다.

○ 이에 따라 (주)경남무역의 채용 및 인사업무를 담당하는 □□부 □□팀장 ○○○는 자신의 조카(친누나의 자녀) A○○가 2015. 1. 14. 당사의 사원채용 시험에 응시하였으므로 임직원 행동강령에 따라 당해 업무에 대한 참여 및 의사결정을 회피하도록 조치하여야 했다.

○ 그러나, □□팀장 ○○○는 자신의 조카 A○○가 당사의 사원 채용시험에 응시한 사실을 인지하고도 업무 회피를 위한 정당한 조치 없이 2015. 1. 19. 서류전형 심사에 직접 관여하여 2015. 1. 21. A○○가 최종 합격하였고, 이에 대한 채용보고 문서를 직접 검토하고 처리하였다.

라. 채용과정의 중대한 하자를 인지하였음에도 정규직으로 전환

○ 2015. 1. 23. (주)경남무역의 계약직원으로 채용된 A○○는 □□부에서 인사와 채용업무를 담당하는 □□팀장 ○○○의 친조카로서 「(주)경남무역 임직원 행동강령」 제16조와 제17조를 위반하여 채용되었다.

○ □□팀장 ○○○는 채용과정에서는 A○○이 자신의 친조카라는 사실을 숨겼고, 이후 몇 달이 지나 이 사실을 서류전형위원과 면접전형위원으로 참석한 ◆◆◆◆부장 ○○○에게 알렸다고 하였다. ◆◆◆◆부장 ○○○ 또한, 채용 당시에는 몰랐고 채용 후 약 4~5개월이 지나 ○○○ □□팀장으로부터 이 사실을 들었다고 진술하였다.

○ 따라서 위 진술이 사실이라면 ◆◆◆◆부장 ○○○과 □□팀장 ○○○는 채용과정에서 중대 하자가 있었던 부분을 채용이 이루어진 다음에 알게되었다 하더라도 이 사실을 인지한 시점에는 채용무효 또는 취소 등을 위한 정당한 조치를 강구하여야 했다.

○ 그러나 ◆◆◆◆부장 ○○○은 이에 대한 아무런 조치를 취하지 않았을 뿐만 아니라 A○○ 사원의 계약기간이 만료되는 시점에 근무 평가점수 78점(100점 만점)을 부여하여 정규직으로 전환될 수 있도록 하였고, 정규직 전환 등 인사업무를 담당하는 □□팀장 ○○○는 이 과정에서도 업무 회피를 신청하지 않고 직접 업무에 관여함으로써 임직원 행동강령을 재차 위반하였다.

2. 처분요구

- 위와 같이 「취업규정」 제5조와 「임직원 행동강령」 제6조(성실의무) 및 제8조(법규준수)를 위반하여 사원 채용업무를 부당하게 처리한 실무책임자 □□부 □□팀장 ○○○, ◆◆◆◆부 부장 ○○○와 실무담당자 □□부 ○○○에게 「징계규정」 제5조에 따라 각각 문책하여야 하나 수사 중인 사안으로 처분을 유보하니 별도 통보 시 그에 따라서 문책하고,
- 공정하고 투명한 사원 채용업무 추진을 위해 관련 규정 개정 또는 구체적인 지침을 마련하여 시행하시기 바랍니다.
- 또한 앞으로 이러한 사례가 재발하지 않도록 관련법령 및 규정, 지침에 따라 사원 채용업무를 철저히 처리하시기 바랍니다.

【지적사항 : 2】

감사결과 처분요구서

시정·징계 요구

제 목 직원 채용공고 및 합격자 결정 부적정

소 관 기 관 (주)경남무역(□□부, ●●부)

조 치 기 관 (주)경남무역

내 용

1. 위법부당내용

가. 농산부 사원모집 공고 부적정 및 최종합격자 부당 결정

- (주)경남무역은 2017. 6. 8. ●●부의 일본영업 1명과 무역사무 3명 모집을 위한 계획을 수립한 후 2017. 6. 8. ~ 6. 15.기간 채용공고와 서류접수를 실시하였고, 무역사무의 경우 총 56명이 응시원서를 제출하였다. 전체 56명 중 3급 상당 응시자는 8명, 4급 상당은 22명, 5급 상당은 26명이 응시하였다.
- 전체 응시자 56명에서 □□부의 자체 심사 및 선별을 통하여 3~4급 경력직 6명과 5급 신입 6명의 면접전형대상자가 선발되었고, 2017. 6. 19. 면접전형을 실시하여 같은 날 3급 상당 AAA와 4급 상당 BBB, CCC 3명을 최종합격 통보하고, 다음 날인 6. 20.자로 채용하였다.
- 그런데 신규 채용자 중 CCC가 2017. 6. 20. 출근 후 다음 날인 6. 21. 입사의사가 없음을 알려 왔고, 이에 (주)경남무역은 같은 날인 2017. 6. 21. 최종합격자 CCC을 대신하여 차순위로 불합격 처리된 DDD를 최종합격 처리하고, 6. 23.자로 채용하였다.

(1) 사원 모집공고 부적정

- (주)경남무역 「취업규정」 제5조제2항에 따라 직원의 공개 채용시 10일 이

상 회사 홈페이지 및 고용노동부 채용정보사이트 등에 공고하여야 한다.

다만, 채용대상자가 없어 재공고하거나, 긴급한 경우에는 공고일을 5일 이내로 단축할 수 있다.

- 따라서 (주)경남무역은 재공고 또는 긴급한 경우 등 특별한 사유가 없는 한 취업규정에 따라 사원 모집을 위한 공고를 최소 10일 이상 하여야 한다.
- 그러나 (주)경남무역은 ●●부의 신규 사원 4명 모집을 위한 공고를 하면서 공고기간을 10일 이상 두지 않고 8일간(초일을 산입하지 않을 경우 7일간) 실시하여 취업규정을 위반하였다.

(2) 최종합격자 부당 결정

- (주)경남무역 「취업규정」 제5조제1항에 따르면 직원의 신규 채용은 회사가 취업을 희망하는 자 중에서 선발시험 또는 전형 등의 공개채용 시험에 합격한 자를 사원으로 채용하고, 모집은 공개모집을 원칙으로 하며, 채용기준, 선발방법은 사장의 방침을 받아 별도로 정하도록 규정하고 있다.
 - 이에 근거하여 (주)경남무역은 ●●부 사원모집의 공개모집을 위해 채용공고 하였고, 서류전형과 면접전형을 거쳐 최종 합격자 3명을 선발하였다.
- 그러나 (주)경남무역은 최종 합격자 선발과정에서
 - 서류전형 심사를 마치고 2017. 6. 16. 작성한 ‘서류전형 결과 보고 및 면접전형 계획’의 면접전형 평가 세부 기준에 의거 면접전형은 개별 심층면접을 실시하여 총 100점 만점에 70점 미만일 경우 탈락하는 것으로 결정하였고,
 - 그 다음, 2017. 6. 20. 작성한 ‘면접전형 결과 보고’에 따르면 면접전형 채점결과 3명(1위 AAA, 2위 BBB, 3위 CCC)을 합격자로 선정하면서 취업규정 등 자체규정의 근거도 없고 당초 채용계획과 다른 ‘합격자가 입사의사가 없을 경우 차순위를 우선 채용대상자로 한다’는 자의적 기준을 추가하였다.
 - 그리고 당초 3위로 합격한 CCC가 2017. 6. 20. 출근 후 입사의사 없음을 알려오자, 다음 날인 2017. 6. 21. 면접전형 결과 보고를 근거로 입사의사가 없는 CCC를 대신하여 면접점수 68점을 획득한 차점자 DDD를 최종합격 처리하는 ‘최종합격자 결과보고’를 하였다

- (주)경남무역은 취업규정 등 자체규정에 근거가 존재하지 않고 최초 수립·공고한 채용계획과 내용이 다른 자의적 기준으로 최종합격자를 선발하였으며, 최종합격 처리된 DDD는 면접점수가 총점 100점 만점에 70점 미만으로써 최종 합격자로 선발될 수 없었음에도 (주)경남무역은 부당하게 최종합격 처리하였다.

나. 경남무역 신규직원 채용 서류전형 부적정

○ 채용 현황

모집분야	채용 예정인원	응시자 수	서류전형합격자			비고
			계	적정 합격자	부적정 합격자	
해외영업 (3~4급)	3명	31명	12명	6명	6명	서류전형 부적정합격자 중 2명 최종합격

- (주)경남무역 「인사규정」 제5조(임용원칙), 「취업규정」 제5조(채용) 등의 규정에 따르면 직원을 신규채용 할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체·조건·용모·학력·연령에 제한을 두지 않으며, 공개경쟁시험에 의한 채용을 원칙으로 하며, 채용기준, 선발방법은 사장의 방침을 받아 별도로 정한다고 규정하고 있다.

따라서 신규직원 채용은 사전에 사장의 방침을 받아 채용기준 및 선발방법을 정하고 공개경쟁시험을 거쳐 공정하게 선발하여야 함이 타당하다.

- (주)경남무역 □□부에서는 아래와 같이 관련업무를 소홀히 한 사실이 있다.

- 해외영업분야 신규직원 3명을 채용하기 위해 2017. 8. 17 채용계획을 수립하고 2017. 8. 18.부터 2017. 8. 28.까지 11일간 공고를 거쳐 2017. 9. 6. 서류전형 경과보고 및 면접전형 계획을 보고하면서, 서류전형 선정기준으로 타업체 해외영업 경력 또는 상경계열 전공자 및 무역 또는 일본어 관련 자격소지 여부 등을 심사하여 A~D 등급으로 구분한 후 A등급자를 선정한다고 하였으나, 위 기준과 달리 서류전형 합격자 12명중 B등급 또는 C등급자 6명을 부적정하게 면접시험 대상자로 선정하였고,

- 그 결과 최종 합격자 3명 중 당초 서류전형에서 탈락했어야 할 대상자 2명이 면접시험을 거쳐 최종합격 하는 등 관련 업무를 소홀히 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 「취업규정」 제5조와 「임직원 행동강령」 제6조(성실의무) 및 제8조(법규준수)를 위반하여 사원 채용업무를 부당하게 처리한 실무책임자 □□부 □□팀장 ○○○, ●●부 부장 ○○○와 실무담당자 □□부 ○○○에게 「징계규정」 제5조에 따라 각각 『**견책**』 조치 하시고,
- 공정하고 투명한 사원 채용업무 추진을 위해 관련 규정 개정 또는 구체적인 지침을 마련하여 시행하시기 바랍니다.
- 또한 앞으로 이러한 사례가 재발하지 않도록 관련법령 및 규정, 지침에 따라 사원 채용업무를 철저히 처리하시기 바랍니다.

【지적사항 : 3】

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 직원채용 부당처리 및 시험과목 임의변경

소 관 기 관 경남개발공사(□□□□부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 위법부당내용

가. 기간제근로자 정규직 채용 부당처리

[2014. 11. 11. ⇨ 기간제근로자 무기계약 전환 결정]

○ 무기계약직 전환대상자 결정(2015. 1. 1.자)

연번	소속	성명	입사일	근속기간	담당사무	비고
1	□□□사업소	A○○	'02.10. 4.	12년 1월	보상업무보조	
2	□□사업부	B○○	'04. 4. 1.	10년 7월	공사업무보조	
3	□□□□사업부	C○○	'04.10. 1.	10년 1월	관광업무보조	
4	□□□□사업단	D○○	'07. 1. 1.	7년 11월	보상업무보조	
5	□□지원부	E○○	'07. 2. 1.	7년 10월	고객센터 업무관리	
6	□□□사업소	F○○	'07. 6. 8.	7년 5월	보상업무보조	
7	□□지원부	G○○	'04.10. 1.	10년 1월	관광업무보조	

○ 개인별 직무능력 평가 후 3명 전환 결정(2015. 6. 30.자)

연번	소속	성명	입사일	근속기간	담당사무	비고
1	□□지원부	H○○	'14. 1. 2.	11월	임원비서업무	
2	□□□사업소	I○○	'14. 1.20.	11월	보상업무보조	
3	□□지원부	J○○	'14. 1.27.	10월	수입업무보조	

연번	소속	성명	입사일	근속기간	담당사무	비고
4	□□개발부	K○○	'14. 1.27.	10월	사업개발 업무보조	
5	□□□사업소	L○○	'14. 2.10.	9월	보상업무보조	
6	□□부	M○○	'14. 4. 7.	7월	분양업무보조	
7	□□지원부	N○○	'14. 7. 4.	4월	임원수행업무	
8	□□□□□팀	P○○	'14. 9.22.	2월	웅동업무보조	

○ 상시 지속적 제외업무 고용계약 해지 : 1명

연번	소속	성명	입사일	근속기간	담당사무	비고
1	□□□□□부	Q○○	'13. 1. 1.	1년 8월	핸드볼숙소관리	

[2014. 11. 26. ⇨ 2015년 상반기 제한경쟁 직원 채용]

- (가) 시험방법 : 1차 필기시험(영어, 일반상식), 2차 면접시험
(나) 응시자격 : 공고일 현재 공사 비정규직으로 재직 중인 자
(다) 공 고 일 : 2014. 12. 2.(내부통신망)
(라) 원서접수 : 2014. 12. 11.(목) ~ 12. 12.(금)
(마) 필기시험 : 2015. 1. 10.(토)
(바) 면접시험 : 2015. 1. 15.(월)
(사) 최종합격자 결정 : 2015. 1. 16.(화)

[2015년 상반기 제한경쟁 시험응시 현황]

연번	소속	성명	입사일	근무기간	시험응시			최종 합격
					접수	필기	면접	
	계				12명	9명	6명	3명
1	□□□사업소	A○○	'02.10. 4.	12년 1월	○			
2	□□사업부	B○○	'04. 4. 1.	10년 7월				
3	□□□□사업부	C○○	'04.10. 1.	10년 1월	○			
4	□□□□사업단	D○○	'07. 1. 1.	7년 11월	○	○		
5	□□지원부	E○○	'07. 2. 1.	7년 10월	○			
6	□□□사업소	F○○	'07. 6. 8.	7년 5월	○	○	○	
7	□□지원부	G○○	'04.10. 1.	10년 1월				
8	□□□□□부	Q○○	'13. 1. 1.	1년 8월				
9	□□지원부	H○○	'14. 1. 2.	11월	○	○	○	○
10	□□사업소	I○○	'14. 1.20.	11월	○	○	○	

연번	소속	성명	입사일	근무기간	시험응시			최종 합격
					접수	필기	면접	
11	□□지원부	J○○	'14. 1.27.	10월	○	○	○	
12	□□개발부	K○○	'14. 1.27.	10월	○	○		
13	□□□사업소	L○○	'14. 2.10.	9월				
14	□□부	M○○	'14. 4. 7.	7월	○	○		
15	□□지원부	N○○	'14. 7. 4.	4월	○	○	○	○
16	□□□□□팀	P○○	'14. 9.22.	2월	○	○	○	○

※ 근무기간 : 계획 수립일 '14. 11. 26. 기준

1) 채용공고 공개 부적정

- 행정안전부 「지방공기업 인사운영 기준」 제3장 ①신규채용에 따르면 지방공사·공단·의 장은 직원 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 한다고 규정하고 있고,
- 경남개발공사 「인사규정」 제9조 제1항은 ‘직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다’고 규정하고 있고, 「인사규정시행내규」 제4조 제3항에 따르면 채용공고는 공사 및 경상남도 홈페이지, 행정안전부 경영포털 사이트에 공고하여야 한다고 규정하고 있다.
- 따라서, 채용 공고시에는 임용예정 직급, 응시 자격, 선발예정인원 및 서류 접수 기한 등을 관련 규정에 맞게 모든 응시자격자가 알 수 있도록 공사 및 경상남도 인터넷 홈페이지, 행정안전부 경영포털 사이트에 공고하여야 한다.
- 그런데도 경남개발공사는 2015년 상반기 행정직 7급 직원 3명을 채용하면서 정당한 사유 없이 공사 내부통신망에만 공고하고, 공사 및 경상남도 홈페이지나 행정안전부에 채용공고를 하지 않은 사실이 있다.

2) 정규직 제한경쟁 채용 부적정

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호는 “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다고 규정하고 있고, 제5조에 따르면 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결

하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

- 「지방공기업 비정규직의 정규직 전환기준(행정안전부, '14. 1.)」에 따르면 무기계약직 전환대상 업무는 연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 계속 지속될 것으로 예상되는 상시·지속적 업무에 대해 기관별 “'13~'15년 무기계약직 전환계획”을 기초로 업무실적, 직무수행능력·태도 등에 대한 전환평가 결과를 고려, 인사위원회 심의·의결을 통해 최종 전환대상자(무기계약직)를 선정하도록 규정하고 있다.
- 행정안전부 「지방공기업 인사운영 기준」 제3장 ①신규채용에 따르면 지방공사·공단·단의 장은 직원 신규채용시 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위해 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 한다고 규정하고 있고,
 - 경남개발공사 「인사규정」 제9조 제1항은 ‘직원의 신규채용은 공개경쟁시험에 의한다’고 규정하고 있고, 경남개발공사 「인사규정시행내규」 제16조 제2항은 임시직원을 정규직원으로 채용하고자 할 때에는 「인사규정」 제9조를 준용한다고 규정하고 있다.
- 따라서 경남개발공사는 임시직원인 기간제근로자를 ① 무기계약직으로 전환할 경우 업무실적, 직무수행능력·태도 등에 대한 전환평가 및 인사위원회 심의를 거쳐야 하며, ② 정규직원으로 채용할 경우에는 제한경쟁으로 채용할 것이 아니라 불특정 다수인을 대상으로 하는 공개경쟁시험을 거쳐 우수한 인력을 채용하여야 한다.
- 한편 경남개발공사는 '14. 11. 11. 2년 이상 근무자 7명(A○○, B○○, C○○, D○○, E○○, F○○, G○○)은 '15. 1. 1.자 무기계약직으로 전환하고, 2년 미만인 근로자 8명 중 3명은 평가 후 '15. 6. 30.자 무기계약직으로 전환하겠다고 결정하였다.
- 그런데 경남개발공사는 기간제근로자에 대한 무기계약직 전환이 확정된 이후인 '14. 11. 26. 제한경쟁을 할 정당한 사유와 근거가 없음에도 ‘2015년 상반기 제한경쟁 채용계획’을 수립하여 '15. 6. 30.자로 평가를 거쳐 무기

계약직으로 전환할 대상자 8명 중 3명[H○○(근무기간 11월, 임원비서업무), N○○(근무기간 4월, 임원수행업무), P○○(근무기간 2월, 웅동업무보조)]을 정규직원
으로 채용한 사실이 있다.

나. 신규직원 채용 시험과목 변경 부적정

[신규직원(정규직) 시험과목 현황]

(단위 : 명)

연도	구분	채용 인원	규정상 시험과목	실제 실시내용	비고
	9회	36			
2013년	상반기 채용시험(토목-내부)	2	영어 실기 전공과목	공사사규 토목공학	축소
	상반기 채용시험(사무·토목·건축설비)	2	영어 상식(실기) 전공과목	영어 상식(실기) 전공과목	
	정규직 및 계약직 채용시험	8	영어 상식 전공과목	논술	변경
2014년	상반기 채용시험	3	영어 상식 전공과목	영어 상식 전공과목	
2015년	상반기 채용시험(내부)	3	영어 상식 전공과목	영어 상식	축소
	상반기 경력 및 신입사원 채용시험	6	영어 상식(실기) 전공과목	영어 전공과목	축소
2016년	신입 및 경력사원 채용시험	6	영어 상식(실기) 전공과목	상식 전공과목	축소
2017년	상반기 신입사원 채용시험	3	영어 상식 전공과목	영어 상식 전공과목	
	하반기 신입사원 채용시험	3	영어 상식 전공과목	영어 상식 전공과목	

- 경남개발공사 「인사규정시행내규」 제5조 제1항에 따르면 공개채용은 필기
시험(기술직의 경우 실기시험을 병과 할 수 있다), 면접시험 및 신체검사의
방법으로 실시하며, 필기시험은 일반교양 정도와 당해 직무수행에 필요한
지식과 그 응용능력을 검정한다고 규정하고 있고, 제2항은 관리직 직원의

공개채용 시험은 필요에 따라 법정, 경제, 경영, 전산 등 계열별로 채용인원을 예정하여 시행할 수 있다고 규정하고 있으며,

- 다만, 같은 규정 제6조에 따라 직원 공개채용 시험과목은 “별표 1”과 같지만 사장은 필요시 시험과목을 채용여건에 따라 조정할 수 있다.

<별표 1> 사원공개채용시험과목

직 종	필수과목	1차 시험 전공과목	2차 시험	비 고
사 무 직	영 어 상 식	법정(법률·행정학 혼합출제) 경제(경제·재정학 혼합출제) 경영(경영·회계학 혼합출제) 전산(전산학)	면 접	
기 술 직	영 어 실 기	당해 직렬별 전공과목 (사장이 별도로 정함)	면 접	

- 그러나 경남개발공사는 2013년부터 2017년 사이에 공개경쟁시험(9회) 등으로 정규직(36명)을 신규채용하기 위한 필기시험을 실시하면서 2013년 상반기 채용시험(토목-내부)에서 영어 과목을 제외하였고, 2013년 정규직 및 계약직 채용시험에서 영어·상식·전공과목의 필기시험 대신 논술시험을 실시하였으며, 2015년과 2016년에는 3개 필수 시험과목 중 1개 과목을 제외하는 등 5회에 걸쳐 시험과목을 마음대로 축소하거나 변경한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위 업무를 부적정하게 처리한 □□□□부장(현, ◇◇◇◇실장) 2급 ○○○는 ‘징계’조치가 마땅하나 징계시효가 지난 점을 고려하여 「경남개발공사 훈계 등 처분에 관한 내규」 제4조에 의거 『**훈계**』 조치하고, □□□□부장(현, △△△△팀장) 2급 ○○○에 대하여는 「경남개발공사 인사규정」 제45조에 의거 『**감봉**』 조치하시기 바랍니다.
- 앞으로는 유사한 사례가 발생하지 않도록 업무연찬에 만전을 기하여 주시기 바랍니다.

【지적사항 : 4】

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 음주운전 직원에 대한 징계처분 미실시

소 관 기 관 경남개발공사(□□□□부, ◆◆◆◆부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 위법부당내용

< 음주운전 적발 현황 >

음주운전자			적발일 (적발기관)	음주수치	처분 (처벌)	비고
소 속	직급	성 명				
□□□□부	사무*급	A○○	2015. 11. 29. (****경찰서)	혈중 알콜농도 0.07%	면허정지 (벌금150만원)	
◆◆◆◆부	기술*급	B○○	2015. 3. 17. (****경찰서)	혈중 알콜농도 0.12%	면허취소 (벌금300만원)	

○ 「도로교통법」 제44조(술에 취한 상태에서의 운전금지)는 누구든지 술에 취한 상태에서 자동차 등을 운전하여서는 안 되고, 경남개발공사 「취업규정」 제9조(품의유지의 의무) 따라 직무의 내외를 불문하고 공사의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하여서는 안 된다.

－ 그리고 「인사규정시행내규」 제52조(징계양정기준)와 별표9-1 ‘음주운전 징계양정기준’에 따르면 음주 운전한 직원은 견책 이상의 징계를 하도록 규정하고 있다.

○ 따라서 경남개발공사는 소속 직원의 음주운전 근절을 위한 노력을 실시하고 상시적으로 직원의 음주운전 적발사항을 확인하여 음주운전에 적발된 직원에 대하여 관련 규정에 따라 징계 처분하여야 하나,

- □□□□부 사무*급 A○○과 ◆◆◆◆부 기술*급 B○○이 음주운전에 적발되어 면허 정지 및 취소처분을 받았음에도 감사일 현재까지 아무런 조치를 취하지 않고 있다.

- 또한 음주운전에 적발된 직원 2명은 징계사유에 해당하는 음주운전으로 공사의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하고도 복무 소관부서인 인사총무부에 알리지 않는 등 자신의 비위행위를 은폐한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 「인사규정시행내규」 제46조 내지 제48조와 「인사규정시행내규」 제52조(징계양정기준) 및 별표9-1 ‘음주운전 징계양정기준’에 따라 음주운전으로 품위유지 의무를 위반한 □□□□부 사무*급 A○○에게 『견책』, ◆◆◆◆부 기술*급 B○○에게 『감봉』 조치하시고,
- 앞으로 소속 임직원이 음주운전으로 적발되는 사례가 발생하지 않도록 교육을 실시하고, 음주운전 근절을 위한 적극적인 대책을 마련하여 시행하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 장기교육 인사발령 부적정 및 근무지 무단 이탈
소 관 기 관 경남개발공사(☆☆☆☆실, ★★★★★부, ▽▽▽▽부)
조 치 기 관 경남개발공사
내 용

1. 위법부당내용

가. 장기교육 인사발령 부적정

< 장기교육(공기업 관리자과정) 인사발령 현황 >

연도	장기교육자		교육 발령기간	실제 교육기간	비 고
	직급	성 명			
2015	기술*급	A○○	2015. 1. 22. ~ 12. 31.	2015. 3. 2. ~ 12. 18.	교육 입교 39일 전 발령
	사무*급	B○○			
2016	사무*급	C○○	2016. 1. 4. ~ 12. 31.	2016. 3. 7. ~ 12. 16.	교육 입교 63일 전 발령
	기술*급	D○○			
2017	사무*급	E○○	2017. 1. 1. ~ 12. 31.	2017. 3. 6. ~ 12. 22.	교육 입교 64일 전 발령
	기술*급	F○○			

- 경남개발공사는 「지방공기업법」 제63조의2(임직원에 대한 교육훈련)에 따라 경영의 기본원칙을 달성하기 위하여 위 현황과 같이 소속직원에 대한 장기 교육훈련을 실시하였다.
 - 그리고 「경남개발공사 인사규정」 제9조의3(휴직자 및 장기훈련자등의 결원 보충) 제1항제4호에 따라 6개월 이상 장기교육으로 결원이 발생할 경우에는 정원이 따로 있는 것으로 보고 해당직급으로 보충할 수 있다.
- 한편, 경남개발공사에서 2015년부터 도입하여 추진한 장기교육은 ●●대학 교에서 위탁 운영되는 ‘공기업 관리자과정’이며, 위 현황과 같이 실제 교육 기간은 3월초부터 12월 중순까지이다.

- 따라서 경남개발공사는 소속 직원의 6개월 이상 장기교육 인사발령을 할 때에는 교육명령 기간을 실제 교육기간에 부합하도록 하여야 하나,
- 공기업 관리자과정 장기교육과정이 매년 3월초에 시작함에도, 1월부터 장기교육 인사발령을 내어 교육명령을 받은 직원이 적게는 39일부터 최장 64일 동안 정상 출근하지 않았고 교육도 받지 않았으며, 이들에 대한 복무 관리도 제대로 실시하지 않았다.

나. 근무지 무단 이탈

< 근무지 무단이탈 현황 >

현재 소속	직급	성 명	장기교육 및 출장기간	근무지 (무단)이탈 내역
★★★★부 (○○○○○ 사업소)	기술 *급	D○○	< 장기교육기간 > 2016. 1. 4. ~ 11. 20. ※ 11. 21. 복귀	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2016. 1. 25. ~ 1. 26. : 국외여행 (일본) ○ 2016. 6. 8. ~ 8. 8. : 국외여행 (미국)
			< 국내출장기간 > 2016. 12. 13. ~ 12. 15.	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2016. 12. 13. ~ 12. 15. : 국외여행

- 「경남개발공사 취업규정」 제13조(직장이탈 금지)에 따라 직원은 소속상사의 허가 또는 정당한 이유 없이 직장을 이탈하지 못하며, 같은 규정 제45조(공무외의 국외여행)에 따라 휴가기간의 범위에서 공무 외의 목적으로 국외여행을 할 수 있고 이 경우 사전에 인사부서의 장에게 여행장소 및 여행기간을 구두로 통보하여야 한다.
- ★★★★★부 ○○○○○사업소장 기술*급 D○○은 2016년 공기업 관리자과정 장기교육기간 중 교육과 직접 관련이 없는 개인적인 공무외 국외여행을 2차례[1. 25. ~ 1. 26.(일본), 6. 9. ~ 8. 8.(미국)] 하였으며,
- 이에 대하여 ▽▽▽▽부장에게 통보하여 협의하지 않고, 6. 9. ~ 8. 8. 기간 국외여행에 대하여 ▽▽▽▽부 복무담당자에게 유선으로 통보 및 협의하였다.
- 또한, 장기교육 명령기간이 종료되어 2016. 11. 21.자로 ★★★★★부 ○○○○○사업소장으로 근무지 복귀한 후에는 12. 13. ~ 12. 15.기간 ●●대학교 교육연수 목적으로 부산지역 국내 출장명령을 받고, 국외여행을 위해 근무지를 무단 이탈하였다.
- 또한 직원의 복무를 담당하는 ▽▽▽▽부는 장기교육 중인 직원이 2개월

동안 교육과 무관한 국외여행 실시함을 통보하였음에도 적정성 여부에 대한 검토 없이 이에 대하여 묵인한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 직원 인사 및 복무관리 업무를 부당하고 소홀하게 처리한 실무 책임자 ☆☆☆☆☆장(현, ◇◇◇◇◇◇팀장) *급 ○○○과 ★★★★★장 *급 ○○○, 실무담당자 ▽▽▽▽부 *급 ○○○과 *급 ○○○, ▽▽▽▽부 (현, ★★★★★부) *급 D○○에게 「훈계등 처분에 관한 내규」에 따라 각각 『**훈계**』 조치 바랍니다.
- 또한 장기교육 시행에 대한 개선방안을 마련하여 교육 중인 직원이 복무 위반사항이 없도록 하고, 앞으로 이러한 사례가 재발하지 않도록 소속 직원에 대한 교육을 통해 복무관리에 철저를 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

시정·징계요구

제 목 업무추진비 집행 및 현금 지급 부적정

소 관 기 관 경남개발공사(☆☆☆☆부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 위법부당내용

○ 업무추진비(촉의·조의금) 집행 부적정 현황

연번	집행일자	집행 금액(원)	집행내용	집행대상	비고
합 계		4,700,000	46 건	○○○ 외 1명	지급대상 및 지급액 부적정

○ 업무추진비성 경비, 기부금 및 업무연찬비 등 현금 지급 부적정 현황

연 번	집행일자	집행금액(원)	예산과목	지출 적요
합 계		45,874,088	업무추진비 등	30건

○ 「지방공기업 예산편성기준」 IV. 지방공기업 주요경비별 예산편성기준 2. 업무추진비 <지방공사·공단> 2-3 업무추진비에서 업무추진비 사용관행을 개선하고 투명한 사용을 위하여 「지방자치단체 세출예산 집행기준」의 범위내에서 업무추진비의 사용 범위 및 집행절차 등에 대한 자체 세부지침을 마련하여 시행하여야 하고, 현금지출은 격려금·촉의금·조의금 등 불가피한 경우에 한하여 집행할 수 있다고 규정하고 있다.

○ 경남개발공사 「회계규정」 제43조(지출 및 지급의 원칙)에 따라 지출원은 수표를 발행하거나 현금을 지급할 때에는 채무가 확정되고 지급기한이 도달

한 후 정당한 채권자에게 지급하여야 하고 지출사항의 회계관계법규 위배 여부를 심사한 후 지급하여야 한다고 규정하고 있다.

- 따라서, 업무추진비의 투명한 사용을 위하여 「지방자치단체 세출예산 집행 기준」에 따른 범위내에서 자체 세부지침을 마련하여야 하고, 현금지출은 격려·축의·조의금 등 불가피한 경우에 한하여 집행하여야 한다.
- 그런데도 (주)경남개발공사에서는 감사일 현재까지 업무추진비의 투명한 사용을 위한 자체 세부지침을 마련하지 않고 있으며, 위 ‘업무추진비(축의·조의금) 집행 부적정 현황’과 같이 2014 ~ 2017년도 기간 동안 총 46건, 4,700천원의 업무추진비(축의·조의금)를 부당하게 지급하였으며,
 - 또한, 현금지출은 격려금·축의금·조의금 등 불가피한 경우에 한하여 집행할 수 있음에도 ‘업무추진비성 경비, 기부금 및 업무연찬비 등 현금 지급 부적정 현황’과 같이 2014 ~ 2017년도 기간 동안 총 30건, 45,874천원을 현금으로 부당하게 지급하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

2. 처분요구

- 귀 기관에서는 「지방공기업 예산편성기준」 및 경남개발공사 「회계규정」 제43조에 따라 업무추진비의 투명한 사용을 위하여 「지방자치단체 세출 예산 집행기준」에 따른 범위내에서 자체 세부지침을 마련하여야 하고, 현금지출은 격려·축의·조의금 등 불가피한 경우에 한하여 집행하여야 하나,
 - 업무추진비 자체 세부지침을 마련하지 않고 2014~2017년도 기간 동안 총 46건, 4,700천원의 업무추진비(축의·조의금)를 부당하게 지급하였고,
 - 현금지출은 격려금·축의금·조의금 등 불가피한 경우에 한하여 집행할 수 있음에도 2014 ~ 2017년도 기간 동안 총 30건, 45,874천원을 현금으로 부당하게 지급하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.(※ 이 중 3,031천원 주류, 선물 구입 등 부적정하게 지출)
- 따라서, 관련규정을 위반하여 위와 같이 업무추진비(축의·조의금)와 현금으로 부당하게 지급받은 후 부적정하게 집행한 7,731천원을 『회수』 조치하시기 바라며,

- 2014. 9. 1.부터 2017. 8. 7.까지 ☆☆☆☆부에서 지출 업무를 담당(총괄)하면서 업무추진비에서 축·부의금을 부적정하게 지급한 **실무담당자 ○○○과 실무책임자 ○○○**에 대하여는 경남개발공사 「훈계 등 처분에 관한 내규」 제5조에 따라 각각 『**훈계**』 처분하시기 바랍니다.
- 또한, 2014. 1. 1.부터 감사일 현재까지 ●●●●●부에서 해외 관광객 유치, 경상남도 관광 박람회 개최 업무 등을 담당하면서 2014. 9. 21. “중국 사천성 성도, 중경 경남관광홍보 설명회” 등 13건의 국외 출장에서 업무추진비 목적으로 현금으로 지급 받아 중국 등 출장지에서 3,031천원을 선물, 주류 등을 구입하는 등 부적정하게 지출한 **실무담당자 ○○○에 대하여는** 경남개발공사 「인사규정」 제46조에 따라 『**감봉**』 처분하시기 바랍니다.
- 아울러, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

【지적사항 : 7】

감사결과 처분요구서

시정·징계요구

제 목 ☆☆☆☆☆ 전시관 건립공사 관급자재 수의계약 부적정

소 관 기 관 경남개발공사(★★★★실, ○○○○부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 위법부당내용

[채용 현황]

○ 사업 현황

사업명	공사내용	사업비 (천원)	사업기간	도급사	비고
●●●●●● ☆☆☆☆☆ 전시관 건립 건축공사	☆☆☆☆☆ 전시시설 등	5,179,759 (도급 3,524,080, 관급 1,655,679)	2016. 10. 18. ~ 2018. 2. 18.	◎◎종합건설(주)	

○ 전시시설 관급자재 구매 현황

계약명	계약금액 (천원)	계약일 (납품일)	계약 대행자	계약자	비고
전시시설 제작 설치 (실물모형)	800,018	2017. 5. 22. (2018. 2. 18.)	(재)◇◇◇◇◇ ◇◇원	(사)◆◆◆◆◆ ◆◆◆◆◆ 협회 ◆◆◆◆◆	

○ 경상남도 개발공사(이하 “경남개발공사”)에서는 ●●●●●● 개발사업을 시행하면서 구역 내 문화재(천연기념물 제▼▼▼호, ▲▲ ▲ ▲▲▲▲▲ ▲▲▲ ▲)에 대하여 문화재현상변경 받은 내용과 같이 문화재 보호 및 보존을 위하여 위 사업을 진행하면서 문화재 전시시설에 대한 부분을 관급자재의 설치 구매로 2017. 5. 22.에 계약하여 진행 중이다.

가. 관급자재 구매에 따른 예정가격 등 산출 부적정

- 경남개발공사에서 시행한 위 관급자재 계약 내용을 보면 실물모형의 제작이 가능한 치수 등이 명기된 설계 도면이 작성이 작성되어 있지 않고 조감도 형식의 스케치만 되어 있어 이에 대한 물량 산출이 불가능하고 단가 산출도 불가능함에 따라 명확한 예정가격의 작성이 불가능 하였다.
- 경남개발공사는 사규인 「회계규정」 제61조에 따라 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 “지방계약법”) 및 동법 시행령, 「지방재정법」 및 동법 시행령, 경상남도 재무회계규칙 계약관계 조항을 준용하도록 하고 있고, 「지방계약법」 제11조에 따라 예정가격의 작성은 규격서 및 설계서에 따라 작성토록 되어 있어 산출내역의 근거가 되는 명확한 설계 도면이 작성되었어야 함에도 그러지 아니하고 예정가격을 작성한 사실이 있다. 이에 따라 이 건 관급자재 제작 후 검수 시 당초 계약 내용과 부합 여부를 알 수 없게 한 사실이 있다.

나. 관급자재 수의 계약 부적정

- 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」 제7조에서 공공기관은 중증장애인생산품을 수의계약으로 구매할 수 있으며, 수의계약의 절차 및 방법 등에 관하여는 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 “국가계약법”) 등 관계 법령에 따라야 하고,
- 같은 법 시행령 제26조(수의계약에 의할 수 있는 경우)에서 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」 제9조제1항에 따라 지정받은 중증장애인생산품 생산시설의 어느 하나에 해당하는 단체 등과 물품의 제조·구매 또는 용역 계약(해당 단체가 직접 생산하는 물품 및 직접 수행하는 용역에 한정한다)을 체결하는 경우 수의계약 할 수 있다고 규정하고 있다고 규정하고 있다.
- 「정부 입찰·계약 집행기준」 제2조의2(물품, 용역, 공사가 혼재된 계약의 집행)에서 물품, 용역, 공사 중 2개 이상이 혼재된 계약을 발주하려는 경우에는 사업계획 단계부터 물품·용역·공사 등 각 목적물 유형별 독립성·가분성, 계약 목적물의 일부에 공사가 포함된 계약을 발주함에 있어서 「건설산업기본법」, 「전기공사업법」, 「정보통신공사업법」 등 공사관련 법령의 준수 여부 등을 고려하여 일괄 또는 분리발주 여부를 검토하여야 한다.
- 또한, 「보훈·복지단체와의 계약업무처리기준」 제5조(직접생산)에서 수의계약이 가능한 물품은 단체가 직접 생산하는 물품에 한정하고, 직접생산 여부를

조회하는 경우에는 중소기업간 경쟁제품에 대하여는 중소기업청장 또는 그 위임을 받은 기관장에게 직접생산 여부에 대한 판정을 요청하는 방법 등으로 조회한다고 규정하고 있다.

○ 따라서, 관급자재(물품)의 수의계약은 **보훈·복지단체가 직접 생산하는 물품에 한정**되며, 중소기업청장이 발행하는 직접 생산 확인증명서 또는 직접생산 여부 등으로 확인하여야 하고,

- 공공기관에서 물품, 공사가 혼재된 관급자재 계약을 발주하려는 경우 각 목적물 유형별 독립성, 계약목적물의 일부에 공사가 포함된 계약을 발주함에 있어서 **공사관련 법령의 준수 여부 등을 고려하여 일괄 또는 분리발주 여부를 검토**하여야 하고, 관급자재를 현장 설치도로 물품을 제조하는 경우 **설치비용이 물품가격을 초과하는 경우 공사로 발주**하여야 하며, 현장설치를 위하여 공사가 필요한 경우에는 「건설산업기본법」 등에서 정한 자격 요건을 갖춘자가 시공하여야 한다.

○ 그런데도 경남개발공사 ★★★★★실에서는 물품, 공사가 혼재된 관급자재의 계약을 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」 제7조 제3항에 따라 중증장애인 생산품 업무수행기관으로 지정 받은 (재)◇◇◇◇◇◇◇◇에 수의계약 의뢰를 하여 ‘(사)◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆ ◆◆◆◆◆◆◆◆’과 아래 [표1]과 같이 수의 계약을 체결하였다.

- [표1] 관급자재 제작 설치 수의 계약 발주 내역 (단위 : 천원)

공종	주요 내용	금액	비율	비고
총 계		844,690		
소 계		582,777	100% (제경비제외)	
전시시설	가설공사, 바닥설치공사, 천정설치공사, 벽체 공사 등	200,320	34.4%	건축
전시연출조명	전력 및 전열설비공사, 전등설비공사	63,359	10.9%	전기
설명패널	안내 설명 패널 제작	151,536	26%	안내판
실물모형	**모형, **모형, 체험장 돋보기, **모형	104,949	18%	직접 생산품
전시영상HW	디지털 액자, 통합컨트롤룸	14,958	2.6%	“
전시영상SW	영상제작	47,655	8.2%	“
제경비	-	261,912		

○ 그러나 수의 계약 상대방인 (사)◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆의 직접생산확인 증명서에는 ‘실물모형(특수효과장치, 과학전시물 포함), 전시용 영상’만을 직접

생산하는 것으로 되어 있으므로, 위 [표1]의 수의 계약 내역 중 실물모형, 전시영상HW, 전시영상SW 부분(167,562천 원, 전체 대비 28.8%) 만이 관급자재의 제작·설치에 대한 수의 계약이 가능하였음에도 전체(582,777천 원, 제경비 제외 금액)를 (재)◇◇◇◇◇◇◇◇에 관급자재 구매의 건으로 수의 계약 의뢰하여 부당하게 수의 계약되게 한 사실이 있다.

- 또한 이 건 관급자재 구매와 관련하여 발주 부서인 ●●●●부에서는 위 [표1]과 같이 ★★★★★실에 계약 의뢰하면서, 위 실물모형에 대한 관급자재에 대한 내용만이 아닌 실내건축공사 및 전기공사가 포함되어 있음을 알고도 이를 공사로 발주 하지 않고 관급자재로 계약 의뢰하여 위와 같이 관급자재의 제작 설치에 포함되지 않는 공사 부분 등도 포함하여 관급자재 구매 계약이 되도록 한 사실이 있다.

다. 관급자재 관리 감독 부적정

- 경남개발공사는 ●●●●부에서는 이 건의 관급자재 계약이후 계약상대자에게서 제출된 착공계 및 계약문서인 시방서에 따라 감독업무를 성실히 수행하여야 했다. 그런데 위 “가”와 같이 실물모형 부분에 대하여는 상세도면이 없이 예정가격 등을 산정하였고 계약 내역에 원도 등의 제작 비용을 포함하여 계약하였으며 계약 문서인 시방서에서는 계약상대자는 제작도면을 감독관에게 승인받는 것으로 되어 있음에도 제작도면의 승인 없이 현재 실물모형의 제작이 65%가 완료되었음에도 이에 대한 조치를 취하지 않아 계약상대자가 납품 시 이에 대한 규격 등을 확인할 수 없음에도 조치를 취하지 않은 사실이 있다.

2. 처분요구

- 귀 기관에서는 「중증장애인생산품 우선구매 특별법」 제7조, 같은 법 시행령 제26조, 「정부 입찰·계약 집행기준」 제2조의2에 따라 보훈·복지단체가 직접 생산하는 물품에 한정하여 관급자재(물품)의 수의계약이 가능함에도 “●●●●●● ☆☆☆☆☆ 전시관 건립공사의 전시시설 제작·설치 관급자재”의 계약을 진행하면서 직접 생산하는 물품 외에도 부적정하게 수의계약을 체결하였으며,

- 「지방계약법」 제11조 및 경남개발공사는 사규인 「회계규정」 제61조에 따라 예정가격 작성시 산출내역의 근거가 되는 설계도면을 작성하여야 하나, ☆☆☆ 전시시설의 관급자재의 설계도면이 불명확한 상태에서 예정가격을 작성하여 계약 체결하였으며, 관급자재(물품) 제작에 대한 도면을 감독관에게 승인받는 것으로 되어 있음에도 이에 대한 승인 없이 이를 제작하고 있음에도 별도의 조치를 취하지 않았고,
 - ☆☆☆ 전시시설의 관급자재가 실내건축공사 및 전기공사가 포함되어 있어, 이를 공사로 발주하여야 함에도 관급자재로 계약의뢰하여 부적정한 계약을 체결하는 원인을 제공하였다.
- 따라서, 위와 같이 관련규정을 위반하여 ☆☆☆ 전시시설의 관급자재 구매 계약 및 관리 업무를 부적정하게 처리한 ★★★★★실 실무담당자 ○○○, ◎◎◎부 실무담당자 ○○○에 대하여는 경남개발공사 「취업규정」 제7조(성실의 의무)를 위반한 것으로 판단되어, 경남개발공사 「인사규정」 제46조에 따라 각각 「**견책**」 처분하시기 바라며,
 - 또한, ★★★★★실(現 ♠♠♠♠부) 실무책임자 ○○○, ◎◎◎부 실무책임자 ○○○에 대해서는 ☆☆☆ 전시시설 관급자재가 수의계약 대상에 해당되지 않음에도 이에 대한 검토를 소홀히 하여 수의계약을 체결하였으므로 「인사규정」 제46조에 따라 각각 「**견책**」 조치하시기 바랍니다.
- 아울러, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 관광사업 아이템 발굴 용역시행 부적정
 소 관 기 관 경남개발공사(☆☆☆☆☆부, ★★★★★실)
 조 치 기 관 경남개발공사
 내 용

1. 위법부당내용

(표 1 : 경상남도 개발공사 용역 분할발주 현황)

용역명	용역개요	용역비 (천원)	계약 방식	용역기간	공정율 (%)	용역사	비고
계		48,600					
2015 홍보 브로슈어 제작 용역	홍보 브로슈어 제작 1000부	15,000	수의 계약 81.5%	2015.6.17 ~ 2015.9.16	100	○○○○○	‘15.6.17
사보 ●○○● 제작 용역	사보제작 용역 1식	33,600	수의 계약 88.4%	2015.9.30 ~ 2015.12.31	100	○○○○○	‘15.9.30

(표 2 : 유사용역 중복발주 현황)

용역명	용역개요	용역비 (천원)	계약 방식	용역기간	용역사	비고
계		169,545				
중장기 관광사업 아이템 발굴용역	관광사업 아이템 발굴용역 1식	87,745	수의 계약 87.7%	2016.10.11 ~ 2018.4.10	(주)●●●●● ●●	‘16.10.4
중장기 관광마케팅 전략수립 용역	관광마케팅 전략수립 용역 1식	81,800	수의 계약 81.8%	2017.9.1 ~ 2018.6.30	(사)○○○○○ ○○	‘17.8.31

○ 경남개발공사의 회계운영에 관해 필요한 사항을 규정함을 목적으로 하고 있는 경상남도 개발공사 회계규정 제9장 제161조(관계법의 준용)에서는 “공사가 집행하는 각종 계약은 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 및 시행령, 지방재정법 및 동법시행령, 경상남도 재무회계규칙 계약관계 조항을 준용”하는 것으로 명시되어 있다

○ 중장기 관광사업 아이템 발굴용역 자격 없는 자와 용역 수행 계약

－ 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제13조 및 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」 제14조 규정에 따르면 입찰에 참여하거나 계약 시에는 법령에 따라 허가·인가·면허·등록·신고 등을 필요로 하거나 자격요건을 갖추어야 할 경우에는 해당 허가·인가·면허 등을 받았거나 등록·신고 등을 하여 해당 자격요건에 적합하고 「소득세법」 제168조, 「법인세법」 제111조 또는 「부가가치세법」 제5조에 따라 해당 사업에 관한 사업자등록증을 발급받거나 고유번호를 부여받은 자격을 가진 자와 용역계약을 체결하여야 한다고 규정되어 있다.

－ 경남개발공사에서는 경상남도 관광사업 발전을 도모하고 개발공사의 지속적인 경영환경 및 성장기반 마련을 위해 중장기 관광사업 발굴을 통해 사업의 연속성 확보 및 다각화를 실현하고자 2016. 10월부터 ~ 2018. 4월까지 중장기 관광사업 아이템 발굴 학술용역을 추진하면서

－ 학술용역을 수행할 자격요건을 갖춘 업체를 대상으로 제안요청서를 작성하고 입찰공고(협상계약방법)와 계약체결을 하여야 하나 본 용역과는 무관한 엔지니어링기술진흥법과 건설기술진흥법에 의한 기술용역을 수행할 자격요건을 갖춘 업체만 용역을 수행 가능하도록 제안요청서 작성과 입찰공고(협상계약방법)를 하여 학술용역에 적합한 업체가 입찰에 참여하지 못하도록 한 후 2번의 유찰 후 (주)●●●●●●●●(70%)과 (주)◇◇◇◇◇◇◇◇(30%)을 공동도급 방식으로 수의계약을 체결하였다.

* 기술용역 : 엔지니어링기술진흥법 및 건설기술진흥법에 의한 타당성 조사, 설계, 감리, 조사, 관리 등 기술과 관련된 용역

－ 기술용역의 타당성 조사용역

특정한 사업의 전단계 용역으로 현장적합성과 효용가치를 검토하는 즉 사업성이 있는지 여부를 판단하는 용역(예, 고속철 타당성, 도로의 노선선정 등)

** 학술용역 : 정책의 개발 및 연구, 수요·공급의 예측 등 이에 준하는 연구용역

○ 사전규격공개 미실시

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 제9조의2에 따르면 용역을 입찰에 부치는 경우에는 입찰 공고 전에 물품과 용역의 구매규격을 관련 업체에 사전공개하고 이를 열람하도록 하여 구매규격에 대한 의견을 제시할 수 있도록 규정되어 있다. 그러나 경남개발공사에서는 본 건 용역을 추진하면서 용역 구매규격에 대한 사전 공개를 하지 않아 학술용역을 수행 할 수 있는 다수의 자격을 갖춘 업체가 이의 신청을 하여 자격 있는 업체가 용역을 수행 할 수 있는 기회를 차단하였다.

○ 무자격자가 용역수행 및 산출내역서 부실

「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」(구 행정자치부 예규) 제2장 예정가격의 작성요령 제4관 학술용역의 원가계산에 의하면 해당 용역수행을 지휘·감독하며 결론을 도출하는 역할을 수행하는 대학 부교수 수준의 기능을 보유한 책임연구원 1인(관광분야 박사급)과 대학 조교수 수준의 기능을 보유하고 있는 연구원, 통계처리·번역 등의 역할을 수행하는 해당 연구분야에 대해 조교 정도의 전문지식을 가진 연구보조원과 보조원을 두어 연구용역을 수행하여야 하고 7번 계약담당자의 주의의무에는 전문기관이나 전문가를 엄선하여 연구목적을 달성할 수 있도록 그 주의 의무를 다해야 한다고 규정되어 있다.

원가계산시에도 「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」(구 행정자치부 예규) 예규 별표 제2호 학술연구용역인건비 기준단가를 적용하여 별지 제3호 서식에 의거 학술연구용역원가계산서를 작성하고 비목별 산출근거를 명시한 기초계산서를 첨부하여야 한다고 규정되어 있다.

따라서 경남개발공사에서는 해당 관광분야 전문가, 책임연구원 등으로 하여금 용역을 수행하여야 함에도 관련분야 전문가가 아닌 조경, 건축, 도시계획기사 등 엔지니어링 기술자를 배치<(주)●●●●●●●● 38명, (주)◇◇◇◇◇◇◇◇ 17명>하여 무자격자가 용역을 수행하게 함으로써 용역의 연구목적을 달성 할 수 없는 결과를 초래하였고

원가계산도 학술용역 원가계산이 아닌 기술용역 원가산출인 직접인건비, 제경비(직접인건비 110%), 기술료<(직접인건비+제경비)×25%>, 부가가치세(10%)를 항목으로 산출한 원가계산서를 작성하여 예정가격작성요령 예규를 위반하였다.

또한 학술용역의 경우 연구단체나 국가기관 등 비영리법인이 용역을 수행 할 경

우에 이윤(6% 4,375,660원 추정)과 납부하지 않아도 되는 부가가치세(10% 9,115,970원)를 기술용역 추진에 따라 총 13,491,630원 정도를 납부함으로써 예산을 낭비하는 결과를 초래하였다.

○ 공동도급 및 수의계약 등 회계 절차 미이행

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제 88조 규정에 의한 지역의무 공동도급은 공사에 한하여 적용되고 용역은 지역의무 공동도급 대상이 아니나 입찰공고서와 제안요청서에 근거 없이 공동도급 조항을 넣어 다수인의 입찰참가 기회를 박탈하였으며,

「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」(구 행정자치부 예규) 제5장 수의계약운영 요령에 의하면 수의계약 체결시 수의계약 내역을 공개하여야하고 발주부서에서는 수의계약 요청 사유서를 제출하여야 함에도, 계약부서에서는 수의계약 내역을 공개하지 않았고 발주부서에서 수의계약요청 사유서를 제출하지 않아 수의계약운영요령 절차를 위반하였다.

○ 분할발주 금지 위반(표3, 표4)

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 시행령 제77조 제1항, “지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준”에 따르면 “계약담당자는 단일공사로서 설계서 등에 전체 사업내용이 확정된 공사 또는 용역·물품 계약에 대하여 부당하게 분할하거나 시기적으로 나누어 체결하지 않도록 하는 것으로 규정되어 있음에도 “홍보브로슈어 제작 용역”과 “사보 ○○○○ 제작 용역”은 그 용역의 성격이 홍보물을 제작하는 것으로 서로 다르지 않고 단일 건으로 용역시행함이 타당함에도 분할발주 함으로서 “조달청 물품구매적격심사 세부기준”에 의한 낙찰하한율 적용시 금3,025천 원의 예산을 낭비한 결과를 초래하였으며

중장기 관광사업 아이템 발굴용역”과 “중장기 관광마케팅 전략수립용역”도 용역의 목적과 과업의 주요내용 등이 서로 유사하기 때문에 중복되는 과업은 상호 조정하고 통합하여 발주하는 것이 타당함에도 분할하여 발주함으로서 경상남도 학술연구용역 등 적격심사 세부기준 적용시 금3,555천원의 예산을 낭비한 결과를 초래한 사실이 있는 등 경상남도개발공사에서 시행하는 주요 용역을 부적정하게 발주한 사실이 있다.

(표 3 : 유사용역 분할발주로 인한 예산낭비 현황)

용역명	예산 낭비액 (A-B)	경남개발공사계약			조달청낙찰하한율 적용			비고
		예정 가액	계약율 (%)	금액 (A)	예정 가액	계약율 (%)	금액 (B)	
계	3,205	56,396	-	48,600	56,396	-	45,395	
홍보프로슈어 제작 용역	3,205	18,396	81.5	15,000	56,396	80.495	45,395	
사보 ○○○ 제작 용역		38,000	88.4	33,600				

(표 4 : 유사용역 중복발주로 인한 예산낭비 현황)

용역명	예산 낭비액 (A-B)	경남개발공사계약			학술연구용역 낙찰하한율 적용			비고
		예정 가액	계약율 (%)	금액 (A)	예정 가액	계약율 (%)	금액 (B)	
계	3,555	200,000	-	169,545	200,000	-	165,990	
중장기관광사업 아이템발굴용역	3,555	100,000	87.745	87,745	200,000	82.995	165,990	
중장기관광마케 팅전략수립용역		100,000	81.8	81,800				

<별표 2> 학술연구용역인건비 기준단가(2016년 기준)

등 급	월 임금
책임연구원	월 3,079,435원
연구원	월 2,361,268원
연구보조원	월 1,578,429원
보조원	월 1,183,862원

주 1) 본 인건비 기준단가는 1개월을 22일로 하여 용역 참여율 50%로 산정한 것이며, 용역 참여율을 달리하는 경우에는 기준단가를 증감시킬 수 있다.

<별지 제3호 서식>

학술연구용역 원가계산서

구분 비목	금 액	구성비	비 고
인건비 책임연구원 연구원 연구보조원 보조원			
경비 여비 유인물비 전산처리비 시약·연구용 재료비 회의비 임차료 교통통신비 감가상각비			
일반관리비()%			
이 윤()%			
총 원 가			

2. 처분요구

- 위와 같이 사업부서인 ☆☆☆☆☆부에 재직하면서 중장기 관광사업 아이템 발굴 용역사업을 추진 관련 지방계약법령 및 예규를 위반한 **실무담당자 기술*급 ○○○**과 감독책임자와 실무책임자로서 면밀한 검토를 소홀히 한 ☆☆☆☆☆ **기술*급 ○○○**과 **기술*급 ○○○**에게 「인사규정」 제46조 내지 제48조와 「인사규정시행내규」 제52조(징계양정기준)에 따라 각각 **『견책』** 조치하고,
- 계약담당부서인 ★★★★★실에 재직하면서 계약업무를 소홀히 처리한 **실무담당자 기술*급 ○○○**에게 「훈계등 처분에 관한 내규」에 따라 **『훈계』** 조치 바랍니다.
- 또한 앞으로 이러한 사례가 재발하지 않도록 관련 규정 및 지침에 따라 계약업무를 철저히 처리하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 기념품(상품권) 구입 및 예산과목 처리 부적정

소 관 기 관 경남개발공사

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 위법부당내용

< 임직원 배부를 위한 기념품(상품권) 구입현황 >

(단위 : 원)

연번	행사명	구입일	구입물품	예산과목	구입금액	비고 (배부대상)
계					102,945,000	
1	창립기념일	2014. 1. 21.	롯데상품권	행사등잡비	8,800,000	임직원
2	근로자의날	2014. 4. 28.	온누리상품권	행사등잡비	8,320,000	임직원
3	♣♣이사 퇴임	2014. 5. 23.	닥스 넥타이	행사등잡비	115,000	♣♣이사
4	♀♀이사 퇴임	2014. 7. 4.	황금열쇠	행사등잡비	2,140,000	♀♀이사
5	창립기념일	2015. 1. 21.	온누리상품권	행사운영비 운동부보상금	9,420,000	임직원
6	근로자의날	2015. 4. 28.	온누리상품권	행사운영비	11,100,000	임직원
7	창립기념일	2016. 1. 14.	온누리상품권	행사운영비 운동부보상금	11,500,000	임직원
8	●●이사 퇴임	2016. 3. 28.	행운의 열쇠	사무관리비	2,290,000	●●이사
9	근로자의날	2016. 4. 28.	온누리상품권	행사운영비 운동부보상금	10,700,000	임직원
10	♀♀이사 퇴임	2016. 7. 21.	행운의 열쇠	사무관리비	2,390,000	♀♀이사
11	창립기념일	2017. 1. 16.	온누리상품권	행사운영비	24,600,000	임직원
12	직원 퇴임	2017. 6. 28.	행운의 열쇠	행사운영비	270,000	퇴직 직원
13	근로자의날	2017. 4. 21.	온누리상품권	행사운영비	11,300,000	임직원

○ 「지방공기업 예산편성기준(행안부)」 IV-4-2. ‘복리후생비’ 규정에 따라 경남 개발공사는는 주민의 눈높이에 맞추어 복리후생 수준을 점검하고 불합리한

관행을 해소하기 위해 노력하여야 하고, 장기근속자에 대한 기념품 지급이나 포상 등은 지원하지 않도록 하며 퇴직자(예정자)에게도 순금, 건강검진권, 전자제품 등의 고가기념품 지급은 금지하여야 한다.

- 또한 같은 규정 VII-5. '지출예산과목 성질별 분류 및 과목해소'에 따라 편성된 예산과목에 부합하도록 집행하여야 한다.

○ 그리고 「경남개발공사 임직원 행동강령규정」 제7조(예산의 목적 외 사용 금지)에 따라 임·직원은 출장비, 업무추진비 등 업무수행을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여 공사에 재산상 손해를 입혀서는 안 되고 같은 규정 제10조(투명한 회계 관리)에 따라 관련 법령과 일반적으로 인정된 회계원칙 등에 따라 사실에 근거하여 정확하고 투명하게 회계를 관리하여야 한다.

○ 그런데 경남개발공사는 위 현황과 같이 임·직원에게 배부할 목적으로 구입한 각종 기념품 및 상품권을 복리후생비 또는 관서업무비 등 적정한 예산과목으로 집행하지 않고 행사등잡비, 행사운영비, 사무관리비 등 부적정한 예산과목으로 집행하였고,

- 특히, 퇴직예정자에게 순금 등 고가의 기념품을 지급하지 않도록 명시적으로 예산편성기준에서 규정하고 있음에도 ●●이사 및 ☞☞이사 퇴직기념으로 고가의 순금 기념품을 지급하였다.

○ 또한 경남개발공사는 업무추진비성 경비인 내방객 제공 및 각종 행사 기념품 구입을 위한 경비 29건 52,107,600원을 집행하면서 업무추진비가 아닌 일반운영비, 광고선전비, 행사운영비 등 부적정한 예산과목으로 집행하였다.

2. 처분요구

○ 위와 같이 기념품(상품권) 구입 예산집행 업무를 부당하게 처리한 **실무책임자 *급 ○○○, ○○○, ○○○과 *급 ○○○, ○○○**에게 「훈계등 처분에 관한 내규」에 따라 **「훈계」** 조치하시기 바랍니다.

○ 또한 이러한 사례가 재발하지 않도록 전 직원을 대상으로 교육을 실시하고, 앞으로 관련 규정 및 지침에 따라 예산 편성 및 집행업무를 철저히 처리하시기 바랍니다.

【지적사항 : 10】

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 각종 위원회 수당 지급 부적정

소 관 기 관 경남개발공사(☆☆☆☆실)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 위법부당내용

○ 이사회 참석수당 등 지급 부적정 현황

연번	내용	참석위원				비고
		소속	직위(직급)	성명	수당지급액(천원)	
합	계(38건)	★★대학교 토목 공학과 교수 등	사외이사 감사 등		96,000	2014~2017년

○ 인사위원회 참석수당 등 지급 부적정 현황

연번	내용	참석위원				비고
		소속	직위(직급)	성명	수당지급액(천원)	
합	계(18건)	○○건설(주) 등	부장 교수 등		13,900	2014~2017년

○ 사규심의회(투자심사위원회 포함) 참석수당 등 지급 부적정 현황

연번	내용	참석위원				비고
		소속	직위(직급)	성명	수당지급액(천원)	
합	계(17건)	●●●경영회계 컨설팅 등	부장 교수 등		7,600	2014~2017년

○ 「지방공기업 예산편성기준」 IV. 지방공기업 주요경비별 예산편성기준 8. 기타
<지방공사·공단>에서 위원회 참석수당에서 공사공단에서 운영하는 위원회 운
영 및 참석수당 등에 대한 규정을 정관, 사규, 내규 등에 명시하여야 하고,

- 위원회 참석비는 1일 100,000원에 참석시간 2시간 이상 시 50,000원 추가 (1일 1회) 가능하며, 원격지에서 위원회에 참석하는데 소요되는 교통비·식비·숙박비는 예산의 범위 내에서 별도로 지급 가능하다고 규정하고 있다.
- 경남개발공사 「이사회운영규정」에서 이사회 참석이사에게 예산의 범위 내에서 연구수당 및 참석수당을 지급할 수 있다고 규정하고 있다.
- 경남개발공사 「인사규정」 제 7 조 (인사위원회)에서 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 공사에 인사위원회를 두고, 인사위원회의 구성, 기능 및 운영에 관하여 필요한 사항은 내규로 정한다 라고 규정하고 있으며,
 - 「인사규정시행내규」 제42조(구성)에서 인사위원회 참석위원에게 예산의 범위 내에서 연구개발비, 참석수당 등을 지급할 수 있다고 규정하고 있다.
- 경남개발공사 「사규관리규정」 제12조(조정·심의)에서 사규총괄부서의 장은 사규안의 체제·형식·관계법령 및 다른 규정과의 관련사항 등을 검토한 후 수정안이나 의견을 첨부하여 사규심의위원회의 심의를 거쳐 사규운용부서의 장에게 송부하여야 하고,
 - 같은 규정 제21조(사규심의위원회)에서 사규심의위원회의 위원장은 상임이사가 되며 내부위원은 경영기획실장, 인사총무부장, 고객지원부장, 사업개발부장, 토목사업부장, 건축사업부장 등으로 하고 외부위원은 인사규정시행내규 제42조 인사위원회 외부위원 중 1인으로 구성한다고 규정하고 있다.
- 경남개발공사 「투자심사위원회운영내규」 제2조(구성 및 운영)에서 위원회는 위원장을 포함한 9인 이내로 구성하고, 상임이사를 위원장으로 하고 위원은 경영기획실장, 인사총무부장, 사업개발부장, 토목사업부장, 건축사업부장, 마케팅사업부장, 보상사업부장, 사업관리부장으로 구성한다. 단, 사장은 투자심사위원회를 효과적으로 하기 위하여 필요한 때에는 외부전문가를 위원으로 별도 임명할 수 있다고 규정하고 있다.
- 따라서, 각종 위원회 운영 및 참석수당 등에 대한 규정을 정관, 사규, 내규 등에 명시하여야 하고, 위원회의 참석수당 지급은 100(천원·인/일)에 참석시간 2시간 이상일 경우 50(천원·인/일)을 추가 가능하므로, 위원회 참석수당은 1일 최대 150천원 지급 가능하며, 교통비, 식비, 숙박비는 예산의 범위에서 별도로 지급할 수 있다.

- 그런데도 (주)경남개발공사에서는 감사일 현재까지 각종 위원회 참석수당에 대한 규정을 정관, 사규, 내규 등에 명시하지 않았으며,
 - 「이사회운영규정」에서는 이사회 참석이사에게 예산의 범위 내에서 연구수당 및 참석수당을 지급할 수 있다.라고만 규정하고 지급액에 대한 규정은 없음에도 2014 ~2017년 기간중에 총 38건, 96,000천원을 지급하였으며,(※ 참석수당 100천원 + 연구수당 = 300~400천원/인)
 - 「인사규정시행내규」에서는 인사위원회 참석위원에게 예산의 범위 내에서 연구개발비, 참석수당 등을 지급할 수 있다고만 규정하고 지급액에 대한 규정은 없음에도 2014 ~2017년 기간중에 총 18건, 13,900천원을 지급하였으며, (※ 참석수당 100천원 + 연구개발비 = 100~200천원/인)
 - 「사규관리규정」 및 「투자심사위원회운영내규」에서 사규심의회 및 투자심사위원회 위원에게 지급하는 참석수당 등에 대하여 규정하고 있지 않음에도 참석수당 등을 2014 ~2017년 기간 중에 총 16건 7,600천원을 부당하게 지급하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

2. 처분요구

- 귀 기관에서는 「지방공기업 예산편성기준」에서 규정한 위원회 참석수당의 지급액을 위반하여 이사회, 인사위원회, 내규심사위원회 등 각종 위원회 수당을 부적정하게 지급하는 등 업무를 소홀히 처리한 건에 대하여 「지방공기업 예산편성기준」에 따라 각종 위원회 참석 수당이 경남개발공사의 정관, 사규, 내규 등에 명시되도록 “개정”하시기 바랍니다.
- 또한, 관련 규정을 위반하여 각종 위원회의 참석 수당 등을 부적정하게 지급한 실무책임자 ☆☆☆☆☆장(現 ◆◆◆◆◆부장) ○○○, 실무책임자 ☆☆☆☆☆장(現 ◆◆◆◆◆장) ○○○, 실무책임자 ☆☆☆☆☆장(現 ♣♣♣♣♣장) ○○○, ☆☆☆☆☆장 ○○○에 대하여 경남개발공사 「훈계등처분에 관한내규」 제5조에 따라 각각 『훈계』 처분하시기 바랍니다.
- 아울러, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 ☆☆ ☆☆☆☆ 내 분양 부지 관리 부적정
소 관 기 관 경남개발공사(●●●●●장)
조 치 기 관 경남개발공사
내 용

1. 위법부당내용

○ 부지매각 현황

위치	분양면적	분양공고일	계약일	분양금액 (천원)	비고
☆☆ ☆☆☆☆내 ○○○○○용지(◎*~*)	** , ***m ²	2015. *.*.	2015. *.*.	* , *** , ***	

○ 지식산업센터 현황 (단위 : m²)

회 사 명	소재지	업 종	부지면적	건축면적	분양면적		비고
					공장시설 면 적	지원시설 면 적	
◇◇◇◇◇(주) → ◆◆◆◆◆(주)	☆☆☆☆☆☆ 내 ○○○○○ *~*블럭	♥♥♥♥♥센터 (공장, 지원시설)	** , ***	* , ***	** , ***	** , ***	설립승인 '15.**.*

○ 건축허가 현황 (단위 : m²)

건 축 주	소재지	용도지역	건물용도	대지면 적	건축면적 (연면적)	건폐율 (용적률)	층수 (동수)	비고
◇◇◇◇◇(주)	☆☆☆☆☆☆ 내 ○○○○○ *~*블럭	준공업 지 역	공장 및 지원시설 (제1·2종근생, 운 동 시 설 , 기숙사)	16,287	* , *** (** , ***)	59.4% (349,2%)	지하3층 지상19층 (1동)	건축허가 '15.**.*

○ 지식산업센터 내 공동주택(기숙사) 분양 현황

건 축 주	용 도	분양 현황			개인분양		비고
		계	사업자분양*	일반분양	인원수	1인 평균 분양 호수	
◇◇◇◇◇(주)	공동주택 (기숙사)	***호 (100%)	**호 (24%)	***호 (76%)	**명	1.7호/1인	1명이 5호까지 분양받음

○ 추진경과

- ‘15. 03. 12. : ○○○○○ 용지(*블럭) 공급공고(경남개발공사 공고 제****-**호)
↳ 조성원가 분양 : 532,217원/㎡, 3.3㎡ 당 1,756천원
- ‘15. 05. 12. : ○○○○○ *-*블럭 부지 매매계약(경남개발공사↔■□건설(주))
↳ 매매가격 : 16,287㎡, 8,668,218천원
- ‘15. 08. 13. : 매매(분양권) 계약체결(■□건설(주) → ◇◇◇◇◇(주))
↳ 부동산등기특별조치법 제3조의 규정에 따른 검인 : ‘15. 08. 12.
- ‘15. 08. 20. : 건축위원회 심의신청(◇◇◇◇◇(주)→◆◆시)
- ‘15. 09. 09. : 명의변경 동의(경남개발공사 → ◇◇◇◇◇(주))
- ‘15. 09. 09. : 토지사용 승낙 요청(◇◇◇◇◇(주) → 경남개발공사)
- ‘15. 09. 09. : 토지사용 승낙서 발급(경남개발공사 → ◇◇◇◇◇(주))
↳ 사업승인 및 인허가용, 건축 행위시 별도 사용 승낙 받을 것
- ‘15. 09. 15. : ◆◆시 건축위원회 심의(2015년 제*회)
- ‘15. 10. 14. : 건축물 착공신고(10. 13.) 필증 교부
- ‘15. 10. 15. : 토지 권리의무승계(경남개발공사, ◇◇◇◇◇(주)→◆◆◆◆◆(주))
- ‘15. 10. 16. : ♥♥♥♥센터 변경승인 신청 및 승인(◆◆◆◆◆(주) → ◆◆시)
↳ 건축주 명의 변경 : ◇◇◇◇◇(주) → ◆◆◆◆◆(주)
- ‘15. 10. 19. : ♥♥♥♥센터 분양승인 신청(◆◆◆◆◆(주) → ◆◆시)
- ‘15. 10. 21. : ♥♥♥♥센터 분양승인(◆◆시 → ◆◆◆◆◆(주))

가. 건축 인허가 협의 부적정

- 경상남도 개발공사(이하 “경남개발공사”)에서는 위 현황 “가”와 같이 ☆☆
☆☆☆☆ 내 ○○○○○ 용지를 분양함에 있어 ☆☆☆☆☆ 토지공급지침에
부합되는 사업계획서를 제출토록 하여 ☆☆ ☆☆☆☆의 개발계획 및 실시
계획, 지구단위 계획에 부합되는 사업계획서를 제출한 자를 적격자로 분양
하는 것으로 하고 이에 대한 건축물 건축 허용 내용이 명시된 지구단위계획
내용을 첨부하여 공고하고 심사하여 분양 대상자를 선정하고 용지매매 계약
을 체결하였다.

- 또한 ☆☆ ☆☆☆☆의 지구단위계획(국토교통부 고시 제2014-***호, 2014. 12. **.)에 따르면 ◎◎◎◎용지에는 공동주택을 불허하고 있고, 제1종, 제2종 근린생활시설 중 지식산업센터의 부대시설을 허용하고 있다.

○ 이 해당 부지를 분양 계약한 ■■건설(주)이 ◆◆시장에게 건축위원회 심의를 신청하자 ◆◆시장이 경남개발공사에 2015. 7. 30.에 기숙사를 건축하는 계획을 사전 협의 요청하였다. 그런데 분양 당시 심사받은 사업계획서(지구단위계획 등 부합) 내용과 다르고 불허 용도로 지정된 공동주택인 기숙사를 건축하는 것으로 협의 요청 되었음에도 이에 대하여 용지매매계약서에 따라 매매계약을 해지 하는 등의 조치를 취하지 않고 ‘의견 없음’으로 회신하여 주어 건축할 수 없는 기숙사가 건축허가 되고 기숙사 분양으로 49억 원의 수익을 얻게 하여 준 사실이 있다.

*분양면적(7,103㎡) × (기숙사 분양단가 1,905천원/㎡ - 공장 분양단가 1,220천원/㎡) ≒ 4,865백만원

나. 토지사용승락 부적정

- 경남개발공사에서는 이 건 부지를 매각 공고하면서 토지의 사용 승낙은 토지의 매매 대금을 전액 납부한 경우 토지의 사용 승낙을 하여 주는 것으로 공고하고, 용지매매계약서에서도 분양대금을 완납하여야 토지의 사용 승낙을 하여 주는 것으로 명시하고 계약체결 하였다.
- 그런데 2015. 9. 9.에 이 건 부지의 권리 승계자인 ◇◇◇◇◇(주)가 토지 사용승낙서 발급을 요청하자 분양 공고문, 용지매매계약서를 위반하여 토지 사용승낙서를 발급하여 주어 건축허가가 되도록 하여 준 사실이 있다.

*2015. 9. 9. 기준 총 매매 대금 87억 원 중 계약금 9억 원만 납입하였음.

2. 처분요구

- 위 와 같이 업무를 소홀히 한 실무책임자 ●●●●●장(전 ○●○●○●○●부장) ○○○는 「훈계 등 처분에 관한 내규」 제3조에 따라 『훈계』 조치 하시기 바랍니다.
- 또한 향후 이러한 사례가 재발하지 않도록 하시기 바랍니다.

【지적사항 : 12】

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 개발사업에 따른 분양 용지 사용 승낙 부적정

소 관 기 관 경남개발공사(●●●●●부, ●●●●●부, ■■■■실, ◆◆◆◆부)

조 치 기 관 경남개발공사

내 용

1. 위법부당내용

○ 분양 용지 사용 승낙 부적정 현황

(단위 : 천원)

위치	면적(m ²)	매매대금	기 납부	잔금	사용승낙	비고
☆☆ ☆☆☆☆ 외 7개 지구	1,049,236	745,061,933	148,996,630 (20%)	596,065,303 (80%)	75건	

※ 상세 내역 별첨

○ ★★★★★ 등에서는 토지사용 승낙서 발급에 대한 규정을 정하여 매매 대금의 중도금을 납부하고 나머지 잔금에 대하여 아래 분양사고 방지대책 이행하여 사용승낙서를 발급하여 주고 있다.

－ 분양사고 방지 대책

- 대금납부계획서(건축허가 후 2개월 이내 잔대금 완납)
- 건축허가 취하원, 제출위임장 및 인감증명서
- 각서(공사의 건축허가 취하원에 대한 이의를 제기하지 않음)

－ 그런데 경남개발공사에서는 위 와 같이 개발사업으로 조성된 용지를 분양함에 있어 용지의 사용 승낙은 잔금을 완납하는 경우 가능한 것으로 분양 공고

하고, 매매 계약하였음에도 매매 대금을 완납하지 않았고 매매 계약의 계약금 정도에 해당하는 매매 가격의 20% 정도(평균 비율) 밖에 납부되지 않은 상태에서 ☆☆☆☆☆☆ 외 7개 지구의 총 75건의 분양용지에 대하여 사용승낙을 하여 준 사실이 있다.

- 위와 같이 경남개발공사는 분양 공고문, 매매계약서 상의 토지사용승낙과 다른 행위를 하려면 이에 대한 관련 규정을 정하여야 함에도 분양공고문, 매매계약서를 스스로 위배하고 분양사고에 대한 대책도 없이 관련 규정에 근거하지 않은 토지사용 승낙서를 발급 하여줌으로서 분양 받은 자 들의 부도 등으로 인한 분양사고의 위험 부담을 가져야 하고 분양 받은 자 등은 잔금에 대한 이자 부분의 수익 및 기회 비용의 혜택을 가져갈 수 있게 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위 와 같이 업무를 소홀히 한 실무책임자 ○●○●○● (전 ♡♡팀) ○○○, ○●○●○●○●부(전 ▼▼부) ○○○, ■■■■■실(전 ♡♡♡♡♡부) 사무*급 ○○○, ♡♡♡♡♡ 사무*급 ○○○에 대하여 「훈계 등 처분에 관한 내규」 제3조에 따라 각각 『**훈계**』 조치하시기 바랍니다.
- 또한 향후 이러한 사례가 재발하지 않도록 하시기 바랍니다.

【지적사항 : 13】

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 직원 채용 업무 처리 부적정

소 관 기 관 (재)경남한방약초연구소(□□□□실)

조 치 기 관 (재)경남한방약초연구소

내 용

1. 위법부당내용

○ (재)경남한방약초연구소(이하 “연구소”라 한다.)는 2013년부터 2017년까지 퇴사 및 연구과제수행 등의 사유로 [표 1] ‘정규직 정·현원 및 채용 현황’ 및 [표 2] ‘비정규직 채용 현황’과 같이 10회에 걸쳐 17명(연구원 13, 행정원 2, 사무보조 1, 환경미화 1)의 직원을 채용하였다.

[표 1] 정규직 정·현원 및 채용 현황

(단위 : 명)

구분	1급		2급		3급		4급		5급	
	정원	현원 (채용)	정원	현원 (채용)	정원	현원 (채용)	정원	현원 (채용)	정원	현원 (채용)
2013	1	1	1	-	4	4 (1)	4	4	5	5 (2)
2014	1	1	1	-	4	4	4	4	5	5
2015	1	1	1	-	4	4	4	4	5	5 (5)
2016	1	1	1	-	4	4	4	4	5	5
2017	1	1	1	-	4	4	4	4	5	5 (1)

[표 2] 비정규직 채용 현황

(단위 : 명)

구분	계	과제연구원	과제행정원	사무보조원	환경미화원
2013	4	3	1	-	-
2014	1	-	1	-	-
2015	1	-	-	1	-
2016	-	-	-	-	-
2017	2	1	-	-	1

※ 제출자료 재구성, 세부내역 【별표 1】 참조

가. 직원채용 사전협의 소홀

- 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」(2014. 9. 25. 법률 제12507호) 제25조에 따르면 출자·출연 기관의 장은 임직원의 채용과 면직, 보수체계 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항에 관한 규정의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항에 대해서는 지방자치단체의 장과 협의하여야 한다고 규정하고 있고,
 - 「지방자치단체 출자·출연기관 운영 지침」(2013. 2. 7. 행정안전부 예규 제449호) 제22조는 출자·출연기관의 임직원이 파견·휴직·면직·파면 등으로 정원에 결원이 생긴 경우에 한하여 신규 채용할 수 있도록 규정하고 있으며,
 - 제15조에서 출자·출연기관의 장은 직원을 신규 채용하려는 경우에 각 직위 또는 직급별 정·현원 현황과 선발예정인원수 등을 미리 지방자치단체의 장에게 알려야 하고, 최종합격자를 선발한 후에도 그 채용시험 결과 등을 지방자치단체의 장에게 알려야 한다고 규정하고 있다.
- 따라서 연구소는 직급별 결원이 있을 때에 결원이 생긴 직급에 한하여 신규채용 계획을 수립 후 해당 지방자치단체인 산청군과 경상남도(경남농업기술원)에 통보하고 채용하여야 한다.
- 그런데도 연구소는 2013년부터 2017년까지 직원(선임연구원, 연구원) 결원으로 총9명(2013년 3급 1명, 5급 2명, 2015년 5급 5명, 2017년 5급 1명)의 직원을 채용하면서 사전에 지방자치단체장과 협의하지 않은 사실이 있다.
 - A○○ : 2015년 5명 채용 미협의
 - B○○ : 2017년 2회 업무보고(2017.5.2. 퇴사·승진, 2017.6.5. 1명 채용)

나. 서류전형 및 면접시험 평가기준 미공개

- 「지방자치단체 출자·출연기관 운영 지침」 제11조 및 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」 제3장에 따르면 채용시험 공고할 때에는 모든 응시자격자가 알 수 있도록 임용예정 직급, 응시 자격, 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소, 시험과목 및 배점비율(서류전형 및 면접시험의 경우 평가 기준) 등의 내용을 공고하도록 규정하고 있다.
- 같은 지침 제12조에 따르면 채용시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하여야 하고, 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하고, 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하도록 규정하고 있다.
- 따라서 연구소는 채용공고 시에 시험과목 및 배점비율(서류전형 및 면접시험의 경우 평가기준) 등 평가 기준을 알려야 하고, 서류전형 심사는 공고한 내용대로 자격조건·경력 등이 적합한지 심사하여 서류전형 합격자를 결정하여야 하고, 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 심사하여 합격자를 결정하여야 한다.
- 그런데도 연구소는 2013년부터 2017년까지 직원을 채용하면서 공고문에 응시자격 기준만 있을 뿐 서류전형 및 면접시험 평가 기준을 공고하지 않은 사실이 있다.

다. 채용 자격조건 적용 소홀

- 「지방자치단체 출자·출연기관 운영 지침」 제12조 및 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」 제3장에 따르면 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관성을 유지하도록 하여야 한다고 규정하고 있다.
- 또한 연구소 「직원인사 규정」 제9조에서 선임연구원(3급) 자격조건은 직무분야와 관련된 박사학위를 취득 후 1년 이상 해당분야의 경력이 있는 자, 직무분야와 관련된 석사학위를 취득 후 5년 이상 해당분야의 경력이 있는 자라고 규정하고 있고,

- 연구원(5급) 자격조건은 직무분야와 관련된 석사학위 이상의 학위를 취득한 자, 직무분야와 관련된 학사학위를 취득 후 2년 이상의 직무분야의 경력이 있는 자라고 규정하고 있다.
- 따라서 연구소가 선임연구원 및 연구원을 채용하고자 할 때에는 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 뿐만 아니라 자격조건을 동일하게 유지하여야 한다.
- 그런데도 2013년부터 2017년까지 3급 1명, 5급 8명, 과제연구원 3명을 채용하면서,
 - C○○은 2013년 전문연구원(3급) 1명을 채용하면서 인사규정 자격요건은 ‘박사학위 이상 경력 1년 이상, 석사학위이상 경력 5년 이상, 학사학위이상 경력 7년 이상’인데도, ‘학사학위이상 경력 10년 이상’으로, 연구원 5급 5명을 채용하면서 자격요건이 ‘석사학위이상, 학사학위이상 경력 2년 이상’인데도, ‘학사학위(1명), 석사학위 및 경력 우대(1명), 학사학위 이상 경력 2년 이상(2명), 학사학위 및 경력(1명)’으로 제한한 사실이 있고,
 - D○○은 2014년 과제행정원을 채용하면서 공고문에는 ‘학사학위 이상, 거주지는 산청군 주민등록자’로 공고하였음에도, ‘대학 재학 중(●●●●대학교 4년)이고 주민등록이 ◆◆시’인 무자격자를 채용하였고,
 - A○○은 2015년 연구원(5급) 2명을 채용하면서 자격요건이 ‘석사학위이상, 학사학위이상 경력 2년 이상’인데도, ‘석사학위(2명)’로 제한하였고, 사무보조원 1명을 채용시에도 면접 전형없이 서류전형만으로 채용한 사실이 있고,
 - B○○은 2017년 연구원(5급) 1명을 채용하면서 자격요건이 ‘석사학위이상, 학사학위이상 경력 2년 이상’인데도, ‘석사학위’로 제한한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위 업무를 부적정하게 처리한 2013년 채용업무를 담당한 □□□□실장(현, ○○군) C○○에 대하여는 “징계”가 마땅하나 징계시효가 도과한 점을 감안하여 「경상남도 적극행정 면책 및 공무원 경고 등 처분에 관한 규정」 제 16조에 의거 『**훈계**』 조치 요구 하시고,

- 2015년 사무보조원 1명과 연구원 2명의 채용업무를 담당한 □□□□실장(현, ○○군) AOO는 『경징계』 조치 요구하시기 바랍니다.

○ 앞으로는 유사한 사례가 발생하지 않도록 업무연찬에 만전을 기하여 주시기 바랍니다.

【지적사항 : 14】

감사결과 처분요구서

시정 요구

제 목 연구개발 사업비 예산 편성 없이 임의 사용 등 부적정

소 관 기 관 (재)경남한방약초연구소

조 치 기 관 (재)경남한방약초연구소

내 용

1. 위법부당내용

○ 별도 계정별 집행잔액 현황

(단위 : 천원)

연번	계좌명	개설목적	총 수입	총 지출	잔액	비고
	합 계		1,332,912	1,213,089	119,821	
1	간접비	연구과제사업 간접비(수수료) 입금	349,333	266,662	82,671	
2	기타	보험, 세금 등 납부 편의	376,904	362,747	14,156	
3	수익금	장비사용료 외 연구소 수익금	329,086	325,400	3,685	
4	시험검사실	시험검사실 운영 수익금	15,754	6,667	9,087	
5	과제사업 RIS	RIS 과제사업, 추진비	42,020	41,651	369	
6	신탁화사업	신탁화 과제, 사업비	92,940	92,760	180	
7	중기청 지리산 개뿔쑥	중기청 개뿔쑥 과제 사업비	126,875	117,202	9,673	

○ 연구개발과제 간접비(성과금 지급) 집행 부적정 현황

지급연도	성 명	지 급 액	비 고
2014~2017년, 30명		14,700,000	

○ 연구개발과제 간접비(단체복 구입) 집행 부적정 현황

지급연도	성 명	지 급 액	비 고
2013~2017년, 51명		9,862,800	

가. 연구개발 사업비 예산편성 없이 임의 사용 등 부적정

- 「지방재정법」 제15조(수입의 직접 사용 금지) 및 제34조(예산총계주의의 원칙)에서는 지방자치단체의 모든 수입은 지정된 수납기관에 내야 하며, 법률에 달리 정하고 있는 경우를 제외하고는 이를 직접 사용하여서는 아니 되며 한 회계연도의 모든 수입은 세입으로 하고 모든 지출은 세출로 하며 모두 예산에 편입하여야 한다.(「지방재정법」 제15조 삭제(2016.5.29))
- 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제27조(운영지침의 통보)에서 행정안전부장관은 출자·출연 기관에 공통적으로 적용할 조직 운영과 정원·인사 관리에 관한 사항과 예산의 편성·집행과 자금 운영에 관한 사항에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연 기관의 장에게 통보할 수 있으며,
 - 같은 법 시행령 제14조(예산의 편성 등)에서 행정안전부장관은 다음 연도의 예산의 편성·집행과 자금 운영에 관한 사항을 정하는 운영지침(이하 "예산편성지침"이라 한다)을 매년 6월 30일까지 지방자치단체의 장 또는 출자·출연 기관의 장에게 통보하여야 한다고 규정하고 있다.
- 「지방출자출연기관 예산편성지침」 3.발생주의 원칙 <발생주의 회계처리>에서 수익은 실현주의 원칙에 따라 그 수익을 조사 결정한 날이 속하는 연도로 하여야 하며, 이에 의할 수 없는 경우에는 그 원인이 되는 사실이 속한 기간이 속하는 연도에 포함하고,
 - 5. 예산총계주의 원칙에서 한 회계연도의 모든 수입은 세입으로 하고 모든 지출은 세출로 하며, 세입과 세출은 모두 예산에 편입되어야 하고, 모든 수입은 법령에서 별도로 정한 경우를 제외하고는 직접 사용하여서는 아니 되며, 세출 예산에 계상하여 집행하여야 한다고 규정하고 있다.
- (주)경남한방약초연구소 「정관」 제27조(회계원칙)에서 법인의 회계는 사업의 경영성과와 수지상태를 정확하게 파악하기 위하여 모든 회계거래를 발생의 사실에 의하여 기업회계원칙에 따라 처리하여야 한다고 규정하고 있다.
- 따라서, 예산총계주의 원칙에 따라 발생하는 모든 수입은 세입예산으로 편성하고, 그 목적과 용도를 정하여 세출예산으로 편성한 후 집행하여야 하며, 법령에서 별도로 정한 경우를 제외하고는 직접 사용하여서는 아니 된다.
- 그런데도 (재)경상남도한방약초연구소에서는 2008년 설립 이후부터 연구개발

과제 사업의 추진으로 발생하는 간접비를 관리하기 위한 목적으로 별도의 계정(★★은행, ***-****-****-81)을 만들어 세입·세출 예산으로 편성하지 않고 과제연구원 인건비, 성과금, 단체복 및 기념품 구입, 지방자치단체부담금 등으로 직접 사용하는 등 투명하게 집행하지 않고 있다가, 2017. 8. 9. 간접비 집행 잔액을 추경예산(82,671천원)으로 편성하였으며,

- 연구소 직원들에 대하여 세금, 보험 등의 집행 목적으로 만든 별도 계정(★★은행, ***-****-****-21)에는 2013. 10.경 연구소에 발생한 화재로 인한 장비 고재처리 환불금, 위탁수수료 등을 보험 및 세금, 운영비, 지방자치단체 부담금 등으로 직접 사용하였고, 감사일 현재까지 집행 잔액 14,156천원을 세입 처리하지 않고 있으며,
- 연구소 장비 활용수수료 등을 관리할 목적으로 별도 계정(★★은행, ***-****-****-11)을 만들고, 운영비, 연구과제 지자체부담금, 위탁사업 반납금 등으로 직접 사용하였으며, 감사일 현재까지 집행 잔액 3,685천원을 세입 처리하지 않고 있으며,
- 연구소에서 위탁받은 시험수수료를 관리할 목적으로 별도 계정(★★은행, ***-****-****-51)을 만들고, 운영비 등으로 직접 사용하였으며, 감사일 현재까지 집행 잔액 9,087천원을 세입 처리하지 않고 있다.

○ 또한, 신탁화 사업 등 3건의 연구개발사업을 완료하고 정산 후 별도 계정의 잔액을 세입 처리하여야 하나 감사일 현재까지 10,212천원을 세입 처리하지 않고 방치하는 등 업무를 태만히 처리하고 있다.

나. 연구개발과제 간접비 집행 부적정

- 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」 제12조(연구개발비의 지급)에서 연구개발비의 비목은 직접비 및 간접비(연구개발과제 수행기관이 연구개발과제를 수행하는 데에 공통적으로 들지만 개별 연구개발과제에서 직접 산출할 수 없는 비용을 말한다. 이하 같다)로 구성하며, 각 비목별 계상기준은 별표 2와 같고, 비영리법인의 간접비에 대해서는 2년마다 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 그 계상기준을 정하여 고시하여야 하고,
- 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」 제3조(간접비 사용 등)에서 간접비는 연구개발에 소요되는 인력지원비, 연구지원비, 성과활용지원비로 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」에서 정한 용도로 사용되어야 한다고 규정하고 있다.

- 따라서, 정부 연구개발사업 등으로 계상된 간접비는 인력지원비(지원인력 인건비, 연구개발능률성과급), 연구지원비(기관 공통지원경비, 연구단 운영비, 연구실 안전관리비, 연구보안관리비, 연구윤리활동비, 연구개발준비금, 등), 성과활용지원비(과학문화활동비, 지식재산권 출원, 기술창업 출연·출자금) 외의 용도로 사용하여서는 아니 된다.
- 그런데도 (재)경상남도한방약초연구소에서는 연구개발 사업의 간접비를 관리하기 위한 목적으로 별도의 계정(★★은행, ***-****-****-81)을 만들어 사용하면서, 2013년도부터 감사일현재까지 간접비로 사용하지 못하는 단체복 구입, 성과금 지급 등으로 24.562천원을 세입·세출예산으로 편성하지 않고, 부당하게 직접 집행하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

2. 처분요구

- 귀 기관에서는 「지방재정법」 제15조, 「지방출자출연기관 예산편성지침」 및 (주)경남한방약초연구소 「정관」 제27조에 따라 예산총계주의 원칙을 적용하여 발생하는 모든 수입은 세입 및 세출 예산으로 편성한 후 집행하여야 하며, 이를 직접 사용할 수 없음에도 예산편성 없이 각종 비용을 직접 사용하였고, 감사일 까지 집행 잔액 37,150천원을 세입 처리하지 않고 있으며,
 - 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」 제3조 및 제12조에 따라 연구개발사업의 간접비는 인력지원비, 연구지원비, 성과활용지원비 외의 용도로 사용할 수 없음에도 단체복 구입, 성과금 지급 등으로 총 24.562천원을 부당하게 직접 집행하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.
- 따라서, 관련규정을 위반하여 위와 같이 세입·세출예산으로 편성하지 않고, 간접비로 사용할 수 없음에도 부적정하게 집행된 24,562천원을 『회수』 조치하시기 바라며,
- 아울러, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 직원 채용 업무 처리 부적정

소 관 기 관 경남로봇랜드재단(□□□□팀)

조 치 기 관 경남로봇랜드재단

내 용

1. 위법부당내용

가. 계약직근로자 정규직 채용 부당 처리

○ 계약직직원 일반직 채용 현황

연번	성명	계약직 채용		일반직 채용		비고
		채용일	직급	채용일	직급	
1	A○○	2010.6.3.	일반계약연구1급	2015.1.1.	◎◎1급	
2	B○○	2012.1.26.	일반계약기술3급	2015.12.31.	☆☆3급	
3	C○○	2011.3.2.	일반계약연구3급	2015.12.31.	◎◎3급	
4	D○○	2011.11.7.	일반계약기술4급	2015.12.31.	☆☆4급	
5	E○○	2010.4.5.	일반계약기술5급	2015.12.31.	☆☆5급	
6	F○○	2011.10.19.	일반계약연구5급	2015.12.31.	◎◎5급	

○ 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조 제1항은 ‘출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 한다’고 규정하고 있고,

－ 「지방자치단체 출자·출연기관 조직·인사 지침」 III. -직원의 인사, ①신규채용, 가. 공개경쟁시험에 따르면 ‘정관 또는 내부규정 등에 따라 정원이 아닌 기간제근로자 또는 이에 준하는 한시직원에 대하여는 공개경쟁을 적용하지 아니할 수 있다’고 규정하고 있다.

－ 그리고 경남로봇랜드재단 「인사규정」 제9조 제1항에 따르면 직원의 신규채용은 공개경쟁시험을 원칙으로 하고, 같은 규정 제15조 제1항에 따라 원장은

전문적인 업무수행의 필요에 따라 특수한 기술 또는 자격과 경험을 필요로 하는 직무를 수행하게 하기 위하여 전문가 등을 계약직으로 채용할 수 있으며,

- 경남로봇랜드재단 「직제 및 정원규정」 제6조 제1항에 따라 법인의 직원은 원장, 일반직(경영직, 연구직, 기술직 등), 계약직, 임시직으로 구분하며, 일반직과 계약직의 직급은 1급부터 5급까지로 하며, 임시직은 정원에서 제외된다.

○ 또한 경남로봇랜드재단 「인사규정」 제5조 제4호에 “직종”이라 함은 업무의 성질에 따라 경영직, 연구직, 기술직 등으로 분류 구분한 직무의 종류를 말한다고 규정하고 있고, 같은 규정 제18조 제1항 따라 최초 임용된 직원의 직종은 원칙적으로 변경할 수 없지만 전직하고자 하는 직종이 법인의 정관 채용기준에 합당하고, 업무 추진상 전직의 필요성이 인정되는 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 직종을 변경할 수 있다.

○ 따라서 경남로봇랜드재단은 계약직 직원을 정규직으로 채용하기 위해서는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」, 「지방자치단체 출자·출연기관 조직·인사 지침」 및 「인사규정」에 따라 절차를 진행하여야 한다.

○ 그런데도 경남로봇랜드재단은 2015. 1. 1.과 2015. 12. 31. 계약직 직원을 정규직으로 채용하면서 「계약직채용규칙」을 적용하여 공개경쟁이 아니라 직종전환 절차를 통해 인사위원회 의결만으로 계약직 직원 6명을 정규직으로 채용한 사실이 있다.

나. 직원 채용 업무처리 부적정

○ 경남로봇랜드재단에서 2013년부터 2017년까지 조직개편, 퇴사 등의 사유로 [표 1] 과 같이 직원 17명을 채용하였다.

[표 1] 직원 채용 현황

(단위 : 명)

구분	계	정규직	계약직	기간제	비고
계	17	3	4	10	
2013	3	-	1	2	
2014	7	-	3	4	
2015	3	-	-	3	
2016	1	1	-	-	
2017	3	2	-	1	

※ 제출자료 재구성 및 2015년 직종전환자 6명 미포함

1) 면접시험 평가기준 미공개

- 「지방자치단체 출자·출연기관 운영 지침」 제11조 및 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」 제3장에 따르면 채용시험 공고할 때에는 모든 응시자격자가 알 수 있도록 임용예정 직급, 응시 자격, 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소, 시험과목 및 배점비율(서류전형 및 면접시험의 경우 평가 기준) 등의 내용을 공고하도록 규정하고 있다.
- 같은 지침 제12조에 따르면 채용시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하여야 하고, 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하고, 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하도록 규정하고 있다.
- 따라서 경남로봇랜드재단은 채용공고 시에 시험과목 및 배점비율(서류전형 및 면접시험의 경우 평가기준) 등 평가 기준을 알려야 하고, 서류전형 심사는 공고한 내용대로 자격조건·경력 등이 적합한지 심사하여 서류전형 합격자를 결정하여야 하고, 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 심사하여 합격자를 결정하여야 한다.
- 그런데도 경남로봇랜드재단은 2013년부터 2017년까지 직원 17명을 채용하면서 공고문에 면접시험 평가 기준을 공고하지 않은 사실이 있다.

2) 채용 자격요건 심사 부적정

- 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」 제3장에 따르면 채용시험 공고할 때에는 모든 응시자격자가 알 수 있도록 임용예정 직급, 응시 자격, 선발예정 인원, 시험의 방법·시기·장소, 시험과목 및 배점비율(서류전형 및 면접시험의 경우 평가 기준) 등의 내용을 공고하도록 규정하고 있다.
- 같은 지침 제12조에 따르면 채용시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하여야 하고, 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하고, 면접시험은 해당 직무수행에 필요한 능력 및 적격성을 검정하도록 규정하고 있다.
- 또한 경남로봇랜드재단 「인사규정」 제9조 [별표1]에서는 직종 및 직급별 채용자격기준을 규정하고 있다.

[별표 1] 직급별 채용자격기준

구분	자 격 요 건
4급	1. 공무원 7급 이상 근무한 자 2. 정부투자기관, 기업 및 일반기업(법인)등의 정규직으로 5년 이상 근무한 자 3. 석사학위 취득자, 학사학위 취득 후 5년 이상 당해분야 연구, 근무경력이 있는 자 4. 수행할 업무의 특성상 상기 요건에 상응하는 자격이 있다고 원장이 특별히 인정하는 자
5급	1. 공무원 8급 이상 근무한 자 2. 4년제 대학이상 졸업자로서 재단의 업무수행이 가능하다고 판단되는 자 3. 수행할 업무의 특성상 상기요건에 상응하는 자격이 있다고 원장이 특별히 인정하는 자

[2016. 11. 6.] 채용공고문 자격요건

응시자격

가. 법인 인사규정 제11조(결격사유)에 해당되지 아니한 자

결 격 사 유 (인사규정 제11조)
1. 피성년후견인 또는 피한정후견인 2. 파산자로서 복권되지 아니한자 3. 금고이상의 형을 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년을 경과하지 아니한자. 4. 금고이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예기간 중에 있는 자 5. 법원의 판결 또는 다른 법률에 의하여 자격이 상실 또는 정지된 자 6. 징계에 의하여 해임처분을 받은 날로부터 3년, 파면처분을 받은 날로부터 5년을 경과하지 아니한 자 7. 병역 기피중에 있는 자

나. 남자의 경우 병역을 필하였거나 면제된 자

다. 임용예정일(2017. 11. 23.) 현재 정년(만60세)에 해당되지 않는 자

- 따라서 경남로봇랜드재단이 직원을 채용하고 할 때 서류전형 심사는 공고한 내용대로 자격조건·경력 등이 적합한지 심사하여 서류전형 합격자를 결정하여야 한다.
- 그리고 2017. 11. 6. 기술직 2명(건축 4급 1, 기계 5급 1)을 채용하면서 채용공고문에는 “1차 : 서류전형(직무수행에 관련되는 자격·경력 등이 적합한지 판단)”라고 공고하였고, 응시자격을 ①법인 인사규정 제11조(결격사유)에 해당되지 아니한 자, ②남자의 경우 병역을 필하였거나 면제된 자, ③임용예정일(2017. 11. 23.) 현재 정년(만60세)에 해당되지 않는 자로 공고하였다.
- 그런데도 경남로봇랜드재단은 서류전형 심사에서는 채용 공고문에도 없는 경력 5년을 기준으로 기술직(건축) 4급에 응시한 11명은 전원 ‘적격’으로 심사하였고, 기술직(기계) 5급에 응시한 3명 중 2명은 ‘적격’, 나머지 1명은

‘부적격’으로 심사하여 면접전형 응시기회를 부여하지 않는 등 공정하게 채용업무를 처리하지 않은 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위 업무를 부적정하게 처리한 □□□□팀 ♣♣3급 ○○○, ◎◎1급 ○○○에 대하여는 「경남로봇랜드재단 인사규정」 제47조 및 같은 규정 시행규칙 제36조에 의거 각각 『견책』 조치하시기 바라며,
- 앞으로는 유사한 사례가 발생하지 않도록 업무연찬에 만전을 기하여 주시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

시정·주의요구

제 목 재단 시설관리 위탁용역 계약 및 임대료 산정기준 부적정

소 관 기 관 (재)경남로봇랜드재단(☆☆☆☆☆팀)

조 치 기 관 (재)경남로봇랜드재단

내 용

1. 위법부당내용

가. 시설관리 위탁 용역 계약 부적정

< 시설관리 위탁 용역 계약현황 >

업체명	계약금액	계약기간	주요 과업	기타 사항
★★★★(주)	연 5,389천원	2017. 1. 1. ~ 12. 31. (총 계약기간: 2017. 1. 1. ~ 2017. 12. 31.)	◦ 시설물의 유지 및 안전관리 ◦ 시설물 내 경비 및 청소 ◦ 관리비 및 사용료 등 징수, 예치 및 회계관리 등	당해 업체는 시설관리 위탁 용역 외 재단사무실 환경미화 (연간 10,000천원 정도) 과업을 별도 수행

○ 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률(이하 ‘지방계약법’이라 한다)」 제9조제1항에 따르면 계약담당자는 계약을 체결하려는 경우에는 이를 공고하여 일반입찰에 부쳐야 하고, 다만, 계약의 목적·성질·규모 및 지역특수성 등을 고려하여 필요하다고 인정되면 참가자를 지명(指名)하여 입찰에 부치거나 수의계약을 할 수 있으며,

－ 「지방계약법 시행령」 제43조제1항에 따라 계약담당자는 물품·용역계약을 체결할 때에 계약이행의 전문성·기술성·창의성·예술성, 공공시설물의 안전성 등의 이유로 필요하다고 인정되는 경우에는 다수의 공급자들로부터 제안서를 제출받아 평가한 후 협상절차를 통하여 추정가격에 부가가치세를 더한 금액 이하로 입찰한 자 중에서 해당 지방자치단체에 가장 유리하다고

인정되는 자와 계약을 체결할 수 있으나, 다만, 청소·경비 등 단순한 노무를 제공하는 용역은 제외토록 규정하고 있다.

- 그러나 (재)경남로봇랜드재단(이하 ‘재단’이라 한다)은 단순한 노무를 제공하는 청소·경비업무가 「지방계약법 시행령」 제43조에 근거한 협상에 의한 계약 대상이 아님에도 당해 과업을 시설관리 위탁 용역계약에 포함하여 협상에 의한 계약 방식으로 추진하였고, 계약업체 선정 과정에서 입찰 참가업체들로부터 불필요한 제안서를 징구 받아 평가를 실시한 후 최종 계약업체를 선정하였다.
- 또한, 「지방계약법」 제14조제1항에 따라 계약담당자는 계약을 체결하려는 경우 계약의 목적, 계약금액, 이행기간, 계약보증금, 위험부담, 지연배상금(遲延賠償金), 그 밖에 필요한 사항을 명백히 적은 계약서를 작성하여야 하고, 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 계약서의 작성을 생략할 수 있으며,
 - 계약서 작성을 생략하는 경우에는 「지방계약법 시행규칙」 제48조에 따라 계약상대자로부터 청구서, 각서, 협정서, 승낙사항 등 계약 성립의 증거가 될 수 있는 서류를 제출받아 갖춰 두어야 한다.
- 그러나 재단과 ★★★★★(주)는 시설관리 위탁 용역 과업에 포함되지 않은 연간 10,000천원 사업비의 재단사무실 환경미화 용역과업을 추진하면서 별도의 계약 체결과정 없이 재단이 매월 관리사무소에서 부과·징수하는 관리비에 당해 비용(월 872천원 정도)을 포함하여 납부하면 관리사무소에서 다시 ★★★★★(주)로 대금을 이체하는 방식으로 하는 등 지방계약법령에 따라 적법한 절차에 따른 투명하고 공정한 계약업무를 수행하지 않았다.

나. 불합리한 임대료 산정기준

< 재단 소유 임대시설 현황 >

임대시설 현황	임대료 산정기준 및 근거	비 고
◦ 위치 : 창원시 마산회원구 ○○○ ○○○○○ ** ◦ 건물연면적 : 28,664.92㎡(지하1층, 지상 8층) ◦ 사용승인일 : 1998. 12. 23. ◦ 호실수 : 지상 156실(로봇재단), 지하 46실(개발공사)	㎡당 7,000원 경남개발공사로부터 건물매입 시 인수받은 임대료 기준으로 부과 ⇒ 재단 「시설관리지침」 제8조	건물 지분 로봇재단 81.22% 개발공사 18.78%

- 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제11조제4항 및 「같은 법 시행령」 제20조에 따라 공익법인은 목적사업을 수행하기 위하여 그 재산을 선량한 관리자의 주의를 다하여야 하고 성실히 관리하여야 한다.
- 그리고 재단 「정관」 제18조제4호에 따르면 재산의 처분과 관리에 관한 사항은 이사회 의결사항으로 규정하고 있다.
- 따라서 재단 소유 시설물에 대한 임대료 산정기준은 재산의 중요한 관리 사항이므로 이사회를 통해 의사 결정하는 것이 바람직하고, 적정한 임대료 산정 및 부과를 통해 관리자의 의무를 다하여야 한다.
- 그러나 재단은 이사회 의결 승인 없이 「시설관리지침」 제8조제1항에 따라 경남개발공사로부터 건물매입 시 인수받은 임대료 기준으로 부과하도록 하였고, 개발공사로부터 시설을 연부취득을 시작한 2010년부터 현재까지 임대료 산정에 대한 합리적인 검토 없이 ㎡당 7,000원을 부과·징수하고 있다.

다. 임대료 및 관리비 체납 입주자 관리 소홀

< 임대료 및 관리비 체납 현황 >

전체 체납 현황		임대료		관리비	
미납금액	호실수	미납금액	호실수	미납금액	호실수
37,766천원	**개 호실 (**개 업체)	20,282천원	●●호실	17,484천원	●●호실

- 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제11조제4항 및 「같은 법 시행령」 제20조에 따라 공익법인은 목적사업을 수행하기 위하여 그 재산을 선량한 관리자의 주의를 다하여야 하고 성실히 관리하여야 하고,
- 재단은 「시설관리지침」 제18조에 따라 입주자가 임대료 및 관리비 등 입주부담금을 납부일 기준으로 2개월이 지연되면 지연사유 조사와 퇴거 심의를 실시 할 수 있고, 납부일 기준 3개월 연체 시 퇴거 예정일을 명시 하여 퇴거 결정 공문을 발송하고 퇴거절차를 추진할 수 있다.
- 그러나, 재단은 위 현황과 같이 감사일 현재 전체 156개 호실 중 **개

호실(**개 업체)이 임대료와 관리비를 37,766천 원을 체납(체납률 12.8%)하고 있음에도 체납액 감소를 위한 적극적인 대책을 수립하지 않고 소극적인 독촉 공문만을 발송하는 등 관련 업무를 소홀히 처리하고 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 시설 및 임대료 관리업무를 부적정하게 처리한 (재)경남로봇랜드 재단 실무책임자 ☆☆☆☆☆팀장 ○○○과 실무담당자 ☆☆☆☆☆과장 ○○○에게 「재단 인사규정시행규칙」 제36조제1항에 따라 『주의』 조치 하시고,
- 합리적인 임대료 산정기준을 마련하여 이사회 의결을 거쳐 관련 규정을 개정 하고, 임대료 및 관리비 체납액 감소를 위한 적극적인 대책을 수립하여 시행 하기 바랍니다,
- 또한 앞으로 경비, 청소 및 시설관리 위탁 용역계약 업무 추진함에 있어 관련 법령 및 규정을 재차 위반하지 않도록 주의하시기 바랍니다.

【지적사항 : 17】

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 2017년도 사무처 직원채용 필기시험 관리 부적정

소 관 기 관 경상남도장애인체육회

조 치 기 관 경상남도장애인체육회

내 용

1. 위법부당내용

○ 직원채용 시험 및 정원 승인 현황

일자	구분	내용	비고
2017. 6. 15.	직원채용계획 결재	4명 채용	
2017. 6. 22~7.14	직원채용(4명) 일정	공고, 시험, 발표	7.14 최종합격자 발표
2017. 6. 29	1회추경 승인	증원 인건비 확보	5.16. 도에 추경 자료 제출
2017. 7. 14	정원 승인	정원 4명 증원 (9명→ 13명)	이사회 (처무규정 개정)

○ 세부 시험일정 및 부적정 내용

연번	구분	인원, 기간	부적정 내용
1	채용인원	4명(사무직 9급)	- 시험과목 미결재(공고사항에만 기재) - 2차면접시험 기준표 결재 후 임의변경 - 시험출제위원 보안서약서 미징구 - 시험문제 보안 소홀 - 시험관리관 서약서 미징구 - 시험관리관 답안지 미날인
2	공고기간	6.22.~7.7.	
3	응시원서 접수기간	7.6.~7.7.(49명)	
4	필기시험	7.11.(47명)	
5	면접시험	7.13.(10명)	
6	최종합격자 발표	7.14.(4명)	

가. 직원 채용 사전절차 미이행

- 「경상남도장애인체육회 규약」 제38조에는 사무처의 기구, 직제 및 복무에 관한 규정은 이사회 의결로 이를 따로 정한다고 규정하고 있으며, 「처무규정」 제24조에는 사무처의 정원은 이사회의 동의를 얻어 회장이 정한다고 규정하고 있다.
- 또한, 예산을 집행하는 경우 관련법령 등으로 기준과 절차를 정한 경우에는 그 절차와 기준을 반드시 준수하여 예산을 집행하여야 하며, 배정된 예산범위 내에서 예산에 편성된 목적에 따라 집행하여야 한다.
- 그런데도 경상남도장애인체육회에서는 위 “직원채용 승인 및 정원 승인 현황”과 같이 예산을 수반하는 사무처 직원 채용을 추진하면서 사전 절차인 도의회 예산 승인과 정원 승인을 위한 이사회의 의결(동의)도 받기 전에 직원채용 계획을 수립하고 공고 등 채용절차를 추진하였으며 최종합격자를 발표한 2017. 7. 14.에서야 이사회 의결(동의)을 받은 사실이 있다.

나. 시험과목 미확정 및 2차시험 기준표(면접시험 최종평가표) 임의 변경

- 「경상남도장애인체육회 처무규정」 및 「대한장애인체육회 인사규정」에는 직원 인사관리에 관하여 규정하지 아니한 사항에 대해서는 「공무원 인사규정」을 적용하도록 규정하고 있다.
- 「지방공무원 임용령」 제62조에는 응시원서 접수 시작일의 20일 전까지 응시 자격을 가진 사람이 알 수 있도록 담당할 직무의 내용, 응시자격, 시험과목 및 배점비율, 선발예정인원, 시험방법, 시험일시, 시험장소 등을 신문, 방송, 인터넷 홈페이지 또는 그 밖의 효과적인 방법으로 공고하여야 한다고 규정하고 있다.
- 그런데도 경상남도장애인체육회에서는 사무처직원 채용계획 방침에는 시험과목을 명시하지 않았으나 공고 시에 공고문 안내를 위한 공지사항에서 시험과목을 명시하여 결과적으로 시험과목에 대한 내부 방침을 받지 않고 임의로 시험과목을 공지하였다. 또한 당초 채용계획에서 결재 받은 2차시험 기준표(면접시험 최종평가표)를 공고 없이 1차 시험 합격자 결정 후 임의로 배점비율을 변경(당초 없던 1차시험 40%반영)한 사실이 있다

다. 시험문제 및 시험 관리 부적정

- 「지방공무원 임용령」 제48조제1항에는 시험에 관한 출제, 채점, 면접시험, 실기시험, 서류전형과 그 밖에 시험시행에 필요한 사항을 담당하기 위하여 시험위원을 임명하거나 위촉할 수 있다고 규정하고 있으며, 제2항에서는 시험위원으로 임명되거나 위촉된 사람은 시험실시기관의 장이 요구하는 시험문제 작성상의 유의사항 및 서약서 등에 따른 준수사항을 성실히 이행하여야 한다고 규정하고 있다.
- 그런데도 경상남도장애인체육회 A○○ □□부장이 출제위원 임명 및 위촉 절차 없이 업무협약단체인 창원시립○○○○체육센터 B○○ 국장에게 구두, 무보수로 문제 출제를 의뢰하였고, 제출받은 시험문제(종이 및 USB)을 내부 검토, 수정작업을 거쳐 본 시험에 응시한 기간제 사원(C○○, 최종합격)이 같은 사무실에 근무하고 있는 등 보다 철저한 보안이 요구됨에도 아무런 보안 조치 없이 5일간 사무실에 보관하였으며, 시험문제지 인쇄계약 시에도 보안절차 마련 및 서약서 징구 등 사전 보안에 철저를 기하여야 하나 평소 거래하는 인쇄소에 아무런 보안 조치 없이 인쇄 작업을 맡기는 등 시험문제의 보안을 소홀히 한 사실이 있다.
- 또한, 필기시험 실시과정에서 답안지의 위조를 방지하기 위한 목적으로 받는시험관리관 서약서와 답안지 확인 날인을 하지 않는 등 시험관리를 부적정하게 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위 업무를 추진하면서 “직원 채용 사전절차 미이행”, “시험과목 미확정 및 2차시험 기준표(면접시험 최종평가표) 임의 변경”, “시험문제 및 시험관리 부적정” 등 업무를 태만히 한 □□부장 A○○에게 「경상남도장애인체육회 처무규정」 제54조 규정에 의거 『징계(감봉)』 조치하고, ■■■■팀 대리 D○○에 대하여 「경상남도장애인체육회 처무규정」 제54조 규정에 의거 『징계(견책)』 조치하시기 바랍니다.
- 앞으로 관련자에 대한 업무연찬과 직무교육을 통해 같은 사례가 발생하지 않도록 각별히 주의하여 주시기 바랍니다.

【지적사항 : 18】

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 2017년도 사무처 직원채용 필기시험 관리 부적정

소 관 기 관 경상남도교통문화연수원

조 치 기 관 경상남도교통문화연수원

내 용

1. 위법부당내용

○ 시험일정 및 부적정 내용

연번	구분	인원, 기간	부적정 내용
1	채용인원	1명(인턴사원)	- 채용계획과 공고 상의 정규임용 내용 상이 - 인턴사원 정규임용 절차 내부규정 부적정 - 공고기간 과소(7일) - 서류전형 배점기준 변경 부적정 - 채용공고 상 배점기준 등 필수항목 누락 - 서류전형 심사 부적정 · 보완서류 점수 미반영 및 전산자격증 반영 누락
2	공고기간	1.10.~1.16.	
3	응시원서 접수기간	1.10.~1.16.(6명)	
4	서류전형 합격자 발표	1.18.(2명)	
5	면접시험	1.20.(2명)	
6	최종합격자 발표	1.24.(1명)	

가. 채용계획과 공고 내용 상이 및 내부규정 미흡

○ 채용계획과 공고 상 인턴사원의 정규직원시 임용방침 비교

구 분	내 용
내부방침(계획서)	인턴사원 채용 후 인성, 능력 검증된 후 재평가를 통한 정식 채용 결정
공 고 문	인턴사원으로 선발된 후 추후 정규 사원 임용 가능하나 임용시험 시 가산점 혜택은 없음

○ 경상남도교통문화연수원은 2017년 인턴사원 채용 공고 내용 중 “정규직원으로의 임용 부분”이 응시율에 영향을 미치는 중요한 사항임에도 문구가 명확하지 않은 “위 현황”과 같이 채용방침(계획)과 다르게 공고, 게시하였으며,

- 경상남도교통문화연수원은 경상남도에서 보조금을 지원하는 기관으로서 내부 규정 상 인사, 복무, 보수 등 대부분의 규정이 지방공무원에 준하고 있는 만큼 직원 채용도 일반적인 공공기관의 채용 수준에 준하여야 할 것임에도 경상남도교통문화연수원은 내부 「인사규정」의 특별임용 규정에 따라 인턴사원 채용 시에만 공개 채용을 실시하고, 인턴사원의 일정기간 근무 후 정규직원 임용 여부를 결정하는 절차는 인사위원회의 심의를 거쳐 실시해오고 있다.
- 특히, 경상남도교통문화연수원은 2017년 1월 채용된 인턴 사원이 근무기간 10개월이 된 시점에서 「경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규정」 제12조(임용) 제1항의 특별임용 규정을 근거로 인턴사원의 정규직원 임용여부를 결정하는 인사위원회 절차(방침결정 2017.11.6.)를 추진하였으나, 2017. 11.20.(월)부터 11.24.(금)까지 실시한 이번 감사에서 인턴사원 채용 집행관리 상의 여러 문제점이 있다는 지적에 따라 인턴사원을 정규직으로 임용하지 않기로 결정했다고 한 바 있다.

< 「경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규정」 >

▣ 제12조(임용) ① 직원의 임용은 근무능력과 시험성적에 의한 공개채용을 원칙으로 한다. 다만, 채용직급별 업무를 고려하여 인성능력을 감안 특별 임용할 수 있다.

- 또한, 공고기간의 경우 「지방공무원임용령」 제62조 및 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 등 공공기관의 채용규정에서는 원서접수 시작일의 20일전까지 응시자격을 가진 사람이 잘 알수있도록 인터넷 홈페이지 등에 공고하여야 하나 경남교통문화연수원은 채용결정일 15일전에 공고기간과 접수기간의 구분없이 7일간(2017. 1. 10. ~ 1.16.) 공고한 사실이 있다.

나. 서류전형 배점기준 변경 부적정

- 2017년 경상남도교통문화연수원 인턴사원 채용 계획에는 1차 시험인 서류전형 배점기준으로 학력(6~10점), 학점(11~15점), 운전면허증(7~10점), 전산자격증(2~5점), 자기소개서(10점)를 부여하고 있다,

- 반면, 2012년 인턴사원 채용 시 1차 시험인 서류전형 배점기준으로 학력(3~5점), 학점(1~6점), 운전면허증(3점), 전산자격증(1~3점), 병역(1~5점)을 부여하였는데 2017년의 배점기준을 2012년 배점기준과 비교하면 합격자 당락 변경에 영향을 크게 미치는 사항임에도 전산자격증의 비중(13.6%→10%)은 줄었고, 채용분야가 “일반사무”로서 운전직이 아님에도 운전면허증의 비중(13.6%→20%)을 정당한 이유 없이 부적절하게 변경한 사실이 있다.

다. 채용 공고 상 없는 제출서류의 서류전형 배점적용 부적정

- 채용공고 상 없는 제출서류(운전면허증) 제외 시 서류전형 결과 비교

응시 번호	성명	득점내역					채용결과		운전면허 배점 제외시	
		학력	학점	운전 면허증	전산 자격증	자기 소개서	계	득점 순위	계	득점 순위
1	A○○	10	11	10	-	7	38	2	28	5
2	B○○	10	14	-	미반영	7	31	5	34	1
3	C○○	10	14	미반영	3	7	34	4	34	1
4	D○○	10	12	10	3	7	42	1	32	3
5	E○○	10	-	7	3	6	26	6	19	6
6	F○○	10	13	7	-	7	37	3	30	4

※ BOO(응시번호 2번)은 서류전형 시 반영 누락된 전산자격 3점을 반영한 결과임

- 2017년 경상남도교통문화연수원 인턴사원 채용 공고문에는 필수항목인 배점기준, 1차 서류심사 합격배수 등 세부적인 사항은 전혀 명시하지 않았고 배점기준상 당락을 결정할 수 있는 운전면허증(7~10점)은 면허로서 자격증과는 구분하여 명확하게 명시하여야 함에도 자격증만 명시한 사실이 있다.
- 또한, 경상남도교통문화연수원의 채용 공고에는 운전면허증 사본 제출에 대한 별도 표기가 없어 응시자에 혼돈을 주었고, 1차 서류전형 심사 시 운전면허증에 대한 별도 언급이 없으므로 배점을 제외하여야 함에도 운전면허에 대한 배점을 임의 적용, 심사하여 C○○(응시번호 3)이 탈락한 사실이 있다.

라. 보완서류 미반영 등 서류전형 심사 부적정

○ 반영 누락한 운전면허 및 전산자격 반영 시 서류전형 결과 비교

응시 번호	성명	득점내역					채용결과		누락된 항목 반영시	
		학력	학점	운전 면허증	전산 자격증	자기 소개서	계	득점 순위	계	득점 순위
1	A○○	10	11	10	-	7	38	2	38	3
2	B○○	10	14	-	미반영	7	31	5	34	4
3	C○○	10	14	미반영	3	7	34	4	41	2
4	D○○	10	12	10	3	7	42	1	42	1
5	E○○	10	-	7	3	6	26	6	26	6
6	F○○	10	13	7	-	7	37	3	37	5

○ 채용 공고 상 운전면허증 사본 제출에 대한 내용을 명시하지 않아 응시자들이 운전면허증을 미제출하는 등 혼선을 초래하였는 바, 이에 COO(응시번호 3번)에게 유선으로 확인한 내용으로는, 공고 상 운전면허증 사본 제출에 대한 내용이 없었기 때문에 제출하지 않았고, 운전면허증의 배점 비중에 대한 고지를 받은 바 없었으며, 응시원서 접수 이후 채용 공고상의 흠결을 보완하기 위해 경상남도교통문화연수원 측에서 응시자에게 전화로 운전면허증 여부를 확인했다.

○ 이에 경상남도교통문화연수원 측의 전화를 받은 COO(응시번호 3번)이 당초에는 운전면허증 사본 제출 여부를 물랐으나, 전화를 받고 이를 인지하고 팩스로 전송하였다고 진술하였다.

○ 반면, 경상남도 교통문화연수원은 서류접수 시 누락된 운전면허증 사본 제출을 응시자에게 고지하였고 제출이 없어, 재차 전화로 운전면허증 사본제출을 요구하였으나, 응시원서 접수 종료 후 팩스로 제출받았다고 하고 있어 의견이 엇갈리고 있다.

○ 채용공고 상의 혼선을 초래한 책임이 연수원 측에 있음에도 응시자가 운전면허증 사본의 제출 기한이 지난 후에 제출하였다는 이유로 1차 서류전형 심사 시 COO(응시번호 3번)에게 운전면허 점수를 반영하지 않았으며, 이 결과 채용공고상에 없는 운전면허 점수를 반영한 A○○(응시번호 1)이 1차 서류전형에서 합격하였고, 이를 알지 못해 늦게 제출한 COO(응시번호 3번)가 탈락하였다.

- 또한, 전산자격증 중 국가기술자격 정보처리분야 산업기사에는 사무자동화 산업기사가 포함되나, 탈락에는 영향이 없으나 응시자(응시번호 2번 BOO)의 서류전형 평가 시 반영 누락하는 등 부정적하게 심사한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위 업무를 추진하면서 “채용계획과 공고 상의 내용 상이”, “공고기간 과소”, “서류전형 배점기준 부적정”, “채용공고 상 배점기준 등 필수항목 누락”, “서류전형 심사 부적정” 등 업무를 태만히 한 □□팀장 ○○○, □□팀 담당 ○○○에 대하여 「경상남도 교통문화연수원 직제 및 인사규정」 제30조의 규정에 의거 각각 『징계(견책)』 조치하시기 바랍니다.
- 앞으로 관련자에 대한 업무연찬과 직무교육을 통해 같은 사례가 발생하지 않도록 각별히 주의하여 주시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

시정·훈계 요구

제 목 성과상여금 집행 부적정

소 관 기 관 경상남도교통문화연수원

조 치 기 관 경상남도교통문화연수원

내 용

1. 위법부당내용

〈성과상여금 지급 부적정 내역〉

지급일	지급항목	지급액(원)	등급	수령자		비고
				직위	성명	
계		19,219,740				
'15.07.01.	성과상여금 (상반기분)	3,680,000	S	원장	☆☆☆	
'15.12.30.	성과상여금 (하반기분)	3,715,000	S	원장	★★★★	
'16.07.11.	성과상여금 (상반기분)	3,850,000	S	원장	★★★★	
'16.12.29.	성과상여금 (하반기분)	3,834,000	S	원장	★★★★	
'17.07.03.	성과상여금 (상반기분)	4,140,740	S	원장	★★★★	

○ 「경상남도교통문화연수원 보수규정」 제3조의2에 따르면 ‘원장의 연봉은 지방공무원 3급 상당으로 하며, 원장에게 지급할 연봉과 연봉 이외에 별도로 지급할 수 있는 부가적 성격의 급여종류는 「공무원 보수규정」, 「공무원 보수업무등 처리지침」에 규정하는 항목으로 한다.’라고 규정되어 있고,

－ 같은 규정 제4조에 따르면 ‘보수의 지급 및 기간계산은 지방공무원 보수규정 및 수당규정을 준용한다.’라고 규정되어 있으며, 「경상남도교통문화연수원

직제 및 인사규정」 제5조 및 「경상남도교통문화연수원 직제 및 인사규칙」 제3조에 의하면 ‘원장은 이사장(운수관련 단체에서 선출된 대의원<20인 이내>으로 구성된 총회에서 선출)의 제청으로 도지사의 승인을 받아 연수원 이사장이 임명하고, 별정직으로 한다.’라고 되어 있다.

- 또한, 「지방공무원 보수규정」(대통령령, 2015.1.6.) 제3조(정의)에 따르면 “연봉”이라 함은 ‘매년 1월 1일부터 12월 31일까지 1년간 지급되는 기본연봉과 성과 연봉을 합산한 금액이며, 연봉제 적용대상은 [별표 11]에 의한다(제32조)’고 되어 있으며,

[별표 11] 연봉제의 구분 및 적용대상공무원 구분표(제32조 관련)

적용대상 공무원	구분
1. 정무직공무원	고정급적 연봉제
2. 제4조제3항에 따른 봉급표의 적용을 받는 공무원 중 1급(상당)부터 4급(상당)까지의 공무원 (4급 또는 5급의 복수직 정원에 해당하는 4급 공무원은 제외)	성과급적 연봉제
3. 제4조제3항에 따른 봉급표의 적용을 받는 공무원 중 정무직 공무원을 정책적으로 직접 보좌하거나 지방자치단체의 국제관계 역량 강화를 위하여 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사를 보좌하는 5급 상당 이상의 별정직공무원	
4. 임기제공무원(한시임기제공무원은 제외한다)	

* 기본연봉 : 해당직책과 계급 및 개인의 누적성과를 반영해 지급되는 기본급여의 연액(年額)

** 성과연봉 : 전년도 업무실적의 평가결과를 반영해 지급되는 급여의 연액

- － 「지방공무원보수업무 등 처리지침」(행정자치부 예규, 2015.1.29.)에 의하면 개인별 성과연봉 지급액은 ‘계급별 성과연봉 기준액에 개인별 평가등급에 해당하는 지급률을 곱한 금액’으로 되어 있다.

- － 평가기준은 「지방공무원임용령」 제31조의2(근무성적 평정) 등의 규정에 의한 근무성적 평정결과(성과목표 달성도 등의 평정점)를 기준으로 해당 지방자치단체장이 최종 결정하되, 성과목표 달성도 등의 평정점 외에 별도의 성과평가기준 및 방법을 운영할 수 있으며,

- 결정된 평가등급에 따라 성과연봉(기본연봉+성과연봉)은 기관별 보수지급일에 연봉월액으로 지급하되, 실제로 근무한 기간(성과연봉 지급대상기간<1.1~12.31> 중 휴가, 휴직, 신규임용, 교육파견 등으로 실제로 직무에 종사치 아니한 기간을 제외한 실근무기간)이 2개월 미만인 자에게는 성과연봉을 지급하지 아니한다고 되어있다.

※ 매년 연봉의 정기조정 방법 : 전년도 기본연봉액에 매년 행안부장관이 통보하는 당해 연도 정책조정액과 전년도 업무성과의 평가결과에 따라 지급되는 당해 연도 성과연봉액을 각각 합산하여 조정(매년 2월 급여지급일까지)

- 한편, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」(대통령령, 2015.1.12.) 제6조의2에 따르면 성과상여금은 ‘지방자치단체장은 별표 2의2의 규정에 의한 공무원 중 근무성적·업무실적 등이 우수한 자에 대해서는 예산의 범위안에서 성과급 심사위원회의 심사를 거쳐 성과상여금을 지급한다.’라고 규정되어 있다.

[별표 2의2]

성과상여금 적용대상 공무원

공무원의 종류	적 용 대 상
일반직공무원	4급(과장급 제외) 이하
별정직공무원	4급상당(과장급 제외) 이하
소방공무원	소방준감 이하
교육공무원	교육감 소속의 교육전문직원
연구직·지도직공무원	전 체
지방전문경력관	전 체

※ 성과급심사위원회

- 성과상여금 지급부서별 또는 지급단위기관별로 둠
- 성과상여금 지급대상자의 상위 계급자 중에서 소속기관장이 지정하는 7인 이내의 위원으로 구성(단, 상위계급자가 부족한 경우 동일 계급자 중에서 지정가능)
- 성과상여금 지급순위 확정·의결, 소속직원의 이의신청 재심사

- 그런데도 경상남도교통문화연수원에서는 2003년부터 지방공무원 3급 상당의 별정직인 연수원장의 보수를 공무원 보수규정에 규정된 금액(봉급표)을 준용하여 기본연봉을 책정한 후 보수를 지급(성과연봉은 미지급)하여 오다가 지방공무원 수당 등에 관한 규정과 관련 지침에 대한 면밀한 검토 없이 2015년부터 성과연봉 대신 불임과 같이 연봉제 적용대상자에게는 지급할 수 없는 성과상여금 19,219,740원을 지급한 사실 있다.

2. 처분요구

- 위 업무를 소홀히 한 ■■■부 총괄책임자 ○○○, ♣♣팀(현 ♣♣팀) 감독책임자 ○○○, ♣♣팀 감독책임자 ○○○, ♣♣팀(현 ♣♣팀) 실무담당자 ○○○, ♣♣팀(현 ♣♣팀) 실무담당자 ○○○,에게 「경상남도 적극행정 면책 및 공무원 경고 등 처분에 관한 규정」 제16조에 따라 『**훈계**』 조치하고,
- 관련규정에 따라 부당하게 지급된 성과상여금 19,219,740원을 회수한 후 성과연봉 지급근거 마련과 평가결과 등에 따라 지급하시기 바랍니다.
- 또한 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

【지적사항 : 20】

감사결과 처분요구서

주의 요구

제 목 공개경쟁이 아닌 연구책임자 추천에 의한 전문연구원 채용

소 관 기 관 경남발전연구원(□□□□국)

조 치 기 관 경남발전연구원

내 용

1. 위법부당내용

○ 전문연구원 추천 및 채용 현황

(단위 : 명)

추천일	추천 및 채용분야	추천인 (연구책임자)	추천사유	추천 인원	심사 방법	심사위원회 구성	채용 인원
계	7개 분야			8			7
'15.3.10.	공공투자센터	○○○ 센터장	국토연구원 연구원 재직 시 타당성조사 및 사업계획 적정성 평가 참여	1	면접	4(내부)	1 (□□□)
'15.3.16.	관광분야	○○○ 연구위원	관광학과 졸업(학석사), 외국인 관광객 연구 추진 시 영·일어 가능	1	면접	4(내부)	1 (□□□)
	지방공기업분야	○○○ 실장	통계학과 졸업(학석사), '07년부터 경남도 지방공기업 경영평가 참여한 인력	1	면접	4(내부)	1 (□□□)
'15.8.24.	경제분야	○○○ 실장	경제학 전공(학석사), '14년 △△△가족개발원 위촉연구원 근무	2	면접	4(내부)	1 (□□□)
'15.12.24.	도시계획분야	○○○ 연구위원	도시공학과 졸업(학석사) '09.~'14년까지 6년간 경발연에서 도시계획, 산업단지계획등 연구 참여	1	면접	4(내부)	1 (□□□)
'16.1.29.	사회복지분야	○○○ 연구위원	사회복지학 전공(학석사) 경발연에서 사회복지 관련 연구보조, 여성가족 관련 타기관에서 연구참여 경력있음	1	면접	4(내부)	1 (□□□)
'16.2.18.	환경분야	○○○ 연구위원	환경공학과 전공(학석사), 환경분야 연구경력있음	1	면접	4(내부)	1 (□□□)

- 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」 제5조(채용절차) 제1항에는 사용부서의 요구에 따라 연구지원과에서 근로자를 채용하고자 할 때에는 공개경쟁채용을 원칙으로 하며, 홈페이지 등에 채용예정 인원, 업무내용, 응시자격, 채용조건 등 채용관련 내용을 10일 이상 공고하도록 규정하고, 예외적으로 신속한 총원 또는 특수한 사정으로 인하여 공고 절차를 거치기 곤란한 경우에는 이를 생략할 수 있다<개정 2015.12.17.>고 규정하고 있다.

또한, 「직원채용규칙」 제6조의2(서류심사 및 면접심사 위원) 제1항에는 서류심사 위원은 5인 이내로 원장이 위촉하되 반드시 외부위원 1인 이상을 포함하여야 한다고 규정하고 있으며, 제2항에는 면접심사 위원은 5인 이내로 원장이 위촉하되 반드시 외부위원 1인 이상을 포함하여야 한다[신설 2014. 8.27]고 규정하고 있다.

- 그런데도 경남발전연구원(이하 “경발연”이라 함)은 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」이 2014. 12. 31.(규칙 제104호) 제정·시행됨에 따라 사용부서의 요구로 연구지원과에서 근로자를 채용하고자 할 때에는 공개경쟁채용 원칙으로 하며, 홈페이지 등에 채용예정 인원, 업무내용, 응시자격, 채용조건 등 채용관련 내용을 10일 이상 공고하여야 함에도,

2015. 3. 10. ~ 2016. 2. 18.까지 공공투자센터 등 총 7개 분야의 전문연구원을 채용하면서 공개경쟁채용 절차를 거치지 아니한 채 연구책임자가 각 1명(경제분야는 2명)씩 총 8명을 추천하고 내부위원 4명(본부장, 각실장 2명, 각 연구책임자)을 면접심사 위원으로 구성하여 서류심사 없이 면접심사를 실시하여 7명의 전문연구원을 채용한 사실이 있다.

또한, 전문연구원 채용 면접심사 시 면접심사 위원은 「직원채용규칙」 제6조의2(서류심사 및 면접심사 위원)에 따라 심사위원을 위촉·시행하는 것으로 방침결재를 받았으므로 면접심사 위원을 5인 이내로 원장이 위촉하되 반드시 외부위원을 1인 이상 포함하여야 함에도,

심사위원을 ○○○ ㉠㉠㉠㉠본부장, ○○○ ■■■■■연구실장, ○○○ ㉠㉠㉠㉠연구실장 또는 ○○○ ⊗⊗⊗⊗센터장, 연구책임자 1명 등 총 4명의 내부위원으로만 구성·운영하였고, 외부위원은 면접심사 위원으로 위촉하지 아니한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 상기 내용과 같이 전문연구원을 채용하면서 공개경쟁 절차를 거치지 않고 외부 심사위원 없이 면접심사를 실시하는 등 업무를 부당하게 처리한 경남발전연구원 □□□□국 소속 실무책임자 ◎◎직2급 ○○○과 □□□□연구실 ◇◇◇◇위원 ○○○에 대하여 금회에 한해 엄중 『주의』 조치를 요구하고, 앞으로 이런 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 최종합격자를 내부회의를 통해 부적격 처리

소 관 기 관 경남발전연구원(□□□□국)

조 치 기 관 경남발전연구원

내 용

1. 위법부당내용

○ 채용 공고 및 1순위자 심사 내역

공고일자	채용분야	채용 인원	1순위자	심사결과		
				서류(100점)	논문(100점)	면접(50점)
2017. 6. 30.	도시재생·주택정책	○명	A○○	61.4	87.0	37.8
	재난 및 재해 안전관리	○명	B○○	63.2	92.75	34.6

○ 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용) 제1항에 따르면, “출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 한다.”라고 규정하고 있고, 같은 조 제3항에서는 “직원을 신규 채용할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 아니 된다.”라고 규정하고 있으며, 같은 조 제4항에서는 “직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 한다.”라고 규정하고 있다.

○ 이에 따라, 경남발전연구원에서는 「인사관리규정」과 「직원채용규칙」을 제정·시행하고 있으며, 연구위원 채용에 대한 절차는 다음과 같다.

- (모집공고) 예정직급, 자격, 선발예정인원, 시험과목, 합격자 발표시기 등을 명기하여 10일 이상 모집공고 * 「직원채용규칙」제2조
- (시험방법) 서류심사, 논문심사, 면접심사 * 「직원채용규칙」제3조
- (합격기준) 서류·논문심사 60점 이상, 면접심사 30점 이상 * 「직원채용규칙」제9조 제2항 내지 제4항
- (최종합격자 결정) 서류심사, 논문심사, 면접심사 성적을 합산한 총득점 순위에 의함 * 「직원채용규칙」제9조 제5항

○ 따라서, 경남발전연구원은 직원을 채용하기 위해서는 공개경쟁시험을 실시하여야 하며, 연구위원의 경우 서류심사, 논문심사(또는 필기시험), 면접심사를 거쳐 기준 점수(서류·논문심사 60점, 면접심사 30점) 이상을 득점한 자 중 총득점 순위에 의해 최종합격자를 결정하여야 한다.

○ 그런데도, 경남발전연구원은 최종합격자를 결정함에 있어 다음과 같이 업무를 부적정하게 처리한 사실이 있다.

- 경남발전연구원은 ‘도시재생·주택정책’ 분야와 ‘재난 및 재해 안전관리’ 분야에 연구위원(다급)을 채용하기 위해 2017. 6. 30. 채용공고를 실시한 결과, ‘도시재생·주택정책’ 분야에 7명이, ‘재난 및 재해 안전관리’ 분야에 9명이 응시하였음
- 2017. 7. 25. “연구직 채용 심사 기준 방침(경발연-5173호, 원장 결재)을 수립하였으며, 자세한 사항은 아래와 같음
 - 심사위원 : 총 5명(내부 1~2명, 외부 3~4명), 논문심사는 분야별 전문가 2명(외부인사)
 - 심사내용 및 합격자 결정

시험별	심사내용	배점	합격자 결정	
			합격기준	결정방법
서류심사	○ 전공분야 : 성적 등 6개 항목	100	60점 이상	채용인원 2배수 범위내, 위원 5명 평균 점수, 고득점 순
논문심사	○ 응모분야적합성 등 5개 항목 ○ 대상논문 : 박사학위대표논문	100	60점 이상	위원 2명 평균점수
면접심사	○ 정신자세 등 5개 항목	50	30점 이상	위원 5명 평균점수

- 최종합격자 : 서류·논문·면접심사 성적을 합산한 총득점 순위로 결정

- 2017. 7. 26. “연구직 채용 심사계획(경발연-5200호)”을 수립하면서, 분야별 심사위원으로 내부 심사위원 1명, 외부 심사위원 4명을 위촉하였고, 서류심사(2017. 7. 31.), 논문심사(2017. 8. 1. ~ 8. 11.), 면접심사(2017. 8. 22. ~ 8. 25.)를 실시한 결과 아래와 같이 최종합격자가 결정되었음 [경발연-5969호(2017. 8. 28.)]

- ‘도시재생·주택정책’ 분야

응시자	심사결과				순위	합격자 결정
	계	서류(100점)	논문(100점)	면접(50점)		
A○○	186.20	61.40	87.00	37.80	1	○
C○○	180.70	62.00	83.50	35.20	2	

- ‘재난 및 재해 안전관리’ 분야

응시자	심사결과				순위	합격자 결정
	계	서류(100점)	논문(100점)	면접(50점)		
B○○	190.55	63.2	92.75	34.60	1	○
D○○	184.50	64.80	87.50	32.20	2	
E○○	182.10	66.80	81.50	33.80	3	

- 상기와 같이 최종합격자를 결정한 이후, 어떠한 이유였는지는 알 수 없으나 2017. 9. 5. 최종합격자 결정을 위한 회의를 개최하였고, ○○○ 원장, ○○○ ▲▲처장, ○○○ ㉡㉡㉡㉡㉡㉡본부장, 박병주 ■■■■■연구실장, ○○○ ㉡㉡㉡㉡연구실장, ○○○ ㉡㉡㉡㉡연구실장, ○○○ □□□□실장, ○○○ ⊗⊗⊗⊗관리센터장, ○○○ 연구위원, ○○○ 연구위원이 참석하여 회의를 한 결과,

- ‘도시재생·주택정책’ 분야의 최고득점자(A○○)의 경우 연구 인력으로 부족한 면이 있으며, 외부 인맥을 통해 알아본 결과 조직에 적합하지 않은 성격으로 주변인과 다툼이 많은 것으로 정보가 파악된다는 사유로 부적격자로 처리하였고,

- ‘재난 및 재해 안전관리’ 분야의 최고득점자(B○○)의 경우 연구가 홍수분야에 치우쳐 있어 경상남도에서 활용하는데 한계가 있으며, 기존의 이용곤 박사와 전공이 같다는 등의 사유로 부적격자로 처리한 사실이 있음.

- 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」과 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침」 그리고 경남발전연구원의 내부규정인 「인사관리규정」, 「직원채용규칙」 등에서 직원을 채용할 때에는 공개경쟁시험을 원칙으로 하고 외부 심사위원을 참여시키도록 규정한 것은 응시자에게 공정한 기회를 보장하고, 심사를 함에 있어 기관 내부의 주관적인 결정을 배제하여 공정성을 확보하기 위한 것임에도, 경남발전연구원은 외부 심사위원이 80% 참여하여 심사한 결과 합격기준을 충족하였고 심사성적을 합산한 총득점에서 1순위를 차지한 A○○과 B○○을 내부 회의를 통해 부적격자로 처리하여 공개경쟁시험과 외부 심사위원을 참여시킨 목적과 취지에 반하는 업무 처리를 하였음

2. 처분요구

- 상기 내용과 같이 정규직 연구위원을 채용하면서 업무를 부당하게 처리한 경남발전연구원 연구지원국 소속 실무담당자 ◎◎직2급 ○○○과 실무책임자 ◎◎직1급 ○○○에 대하여 각각 「**훈계**」 조치를 요구하고, 앞으로 이런 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의 요구

제 목 서류 및 면접 심사위원회 선정·운영 부적정

소 관 기 관 경남발전연구원(□□□□국)

조 치 기 관 경남발전연구원

내 용

1. 위법부당내용

○ 직원 채용 현황

공고일자	채용분야	채용 인원	전형방법			최종 합격자
			서류심사	논문심사	면접심사	
2015.01.19.	공공투자	○명	○	○	○	○○○
2015.01.26.	경제	○명	○	○	○	○○○
2015.04.01.	농업경제	○명	○	○	○	○○○
2015.06.10.	공공투자(계약직)	○명	○	○	○	○○○
2016.12.06.	사무처장	○명	○	×	○	○○○
2017.03.06.	공공투자	○명	○	○	○	○○○
2017.06.30.	사회복지 지방자치·지방행정 도시재생·주택정책 재난 및 재해 안전관리	○명	○	○	○	○○○ ○○○ ○○○(부적격처리) ○○○(부적격처리)
2017.09.08.	도시재생·주택정책 도시방재정책	○명	○	○	○	○○○ ○○○

* 2012~2017년 정규직 및 계약직 연구위원 채용공고 중 합격자가 결정된 내역임.

- 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제15조(조직과 정원 등의 운영)에 따르면 “출자·출연 기관은 조직과 정원에 관한 사항을 해당 기관의 정관 또는 내부규정으로 정하고, 그 범위에서 운영하여야 한다.”라고 규정하고 있으며, 같은 법률 제27조(운영지침의 통보)에서는 행정안전부

장관은 출자·출연 기관에 공통적으로 적용할 사항에 관한 운영지침을 정하고, 이를 각 지방자치단체의 장 또는 출자·출연 기관의 장에게 통보할 수 있다고 규정하고 있다.

- 행정안전부(당시 안전행정부)에서 2014. 9. 25. 제정한 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」에 따르면, “Ⅲ. 직원의 인사 - 다. 시험위원 외부전문가 참여”에서 “출자·출연기관의 장은 채용을 위한 필기시험의 과목별 출제·채점 및 면접시험 시(서류전형 포함) 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 전문가를 참여시켜 시험의 공정성이 확보될 수 있도록 하여야 함.”이라고 규정하고 있고, “Ⅲ. 직원의 인사 - 아. 시험위원의 제척·기피·회피”에서는 시험위원이 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우에는 시험과정에서 제척·기피·회피할 수 있으며, 출자·출연기관의 장은 이러한 사항을 사전에 시험위원들에게 공지해야 하도록 규정하고 있다.
- 따라서, 지방자치단체 출연·출자기관은 조직과 정원에 관한 사항을 정관 또는 내부규정으로 정하여야 하고, 채용절차의 공정성을 위해 서류·면접시험의 심사위원을 구성할 때에는 채용규모, 심사기준의 구체성 등을 감안하여 외부 관련전문가를 위원으로 참여시켜야 하며, 심사위원이 응시자와 혈연·지연·학연 등의 이해관계가 있어 공정을 기대하기 어려운 경우에는 제척·기피·회피할 수 있도록 내부규정을 마련하여 직원 채용에 대한 공정성을 확보하고 비리 개연성을 사전에 차단할 수 있도록 하여야 한다.
- 그런데도, 경남발전연구원은 「인사관리규정」 제6조에 따라 직원의 채용에 관한 세부사항 규정을 위해 「직원채용규칙」을 제정·시행하면서, 「직원채용규칙」 제6조의2에 서류심사 및 면접심사 위원은 5인 이내로 원장이 위촉하되 반드시 외부위원 1인 이상을 포함하도록 규정하였고, 이러한 규정은 채용업무 담당자(또는 업무책임자 등)의 판단에 따라 내부 심사위원이 최대(5명 기준) 80%까지 이르게 되어 「지방 출자·출연기관 조직·인사 지침」에서 규정한 외부 전문가를 참여시켜 시험의 공정성을 확보하여야 한다는 취지와 목적을 달성하기에 미흡한 부분이 있음에도 감사일 현재까지 규칙 개정 등의 조치를 취하지 않은 사실이 있다.

* 실제 경남발전연구원은, 2017년 상반기까지 정규직 및 계약직 연구위원을 채용하면서 「직원채용규칙」제6조의2에 따른 최소한의 외부 심사위원만을 구성(1명)하여 운영하였음.

** 1명의 외부 심사위원 마저도 경남발전연구원 임원 또는 인사위원을 위촉하여 실제로는 심사위원 전원을 내부 심사위원으로 구성·운영한 사례도 있으며, 원장으로부터 위촉 받은 심사위원 대신 다른 심사위원을 참석시킨 사실도 있음.

○ 또한, 「직원채용규칙」에서 심사위원의 제척·기피·회피 등에 관한 사항을 규정하고 있지 않아 채용절차의 공정성을 훼손할 우려가 있음에도 감사일 현재까지 아무런 조치를 취하지 않은 사실이 있다.

* 실제 경남발전연구원은, 2015. 8. 3.부터 ☒☒☒☒관리센터에 계약직 연구위원으로 근무하던 'A○○'이 정규직 연구위원(공공투자 분야) 채용공고에 응시를 하였음에도 ☒☒☒☒관리센터에서 1년 8개월 동안 같이 근무하던 B○○ 센터장을 서류 및 면접 심사위원으로 위촉하여 심사에 참여시켰고, B○○ 센터장은 서류 및 면접심사에서 'A○○'에게 최고점을 부여한 사실이 있음.

<표. 직원 채용 시 외부 심사위원 참여 현황(2013~2017년)>

연번	채용공고 일자	채용분야	심사위원				비고
			서류심사		면접심사		
			내부	외부	내부	외부	
1	2015.01.19.	공공투자	4명	1명	5명		‘임원’ 및 ‘인사위원’은 내부 심사위원으로 구분
2	2015.01.26.	경제	4명	1명	5명		
3	2015.04.01.	농업경제	4명	1명	4명	1명	
4	2015.06.10.	공공투자	4명	1명	6명		
5	2016.12.06.	사무차장	5명		4명	1명	
6	2017.03.06.	공공투자	4명	1명	4명	1명	합격자와 같이 근무하던 연구위원이 심사위원으로 위촉
7	2017.06.30.	사회복지 지방자치·지방행정 도시재생·주택정책 재난및재해 안전관리	1명	4명	1명 (2명)	4명 (3명)	
8	2017.09.08.	도시재생·주택정책 도시경제정책	1명	4명	1명	4명	

- '연번 1, 2'의 경우, 면접 심사위원을 구성하면서 외부 심사위원(1명)으로 당시 경상남도 ☒☒☒☒관인 'C○○'을 위촉하였지만, 경남발전연구원

「정관」 제14조(임원의 선임) 제5항에 따르면 경상남도 ○○○○관은 당 연직 임원(감사)으로 되어 있어 외부 심사위원으로 볼 수 없으므로 5명 전 원을 내부 심사위원으로 구성한 결과를 초래하였음.

- ‘연번 4’의 경우, 「직원채용규칙」 제6조의2에 따라 원장의 결재[경남발전 연구원-3290호(2015.06.25.)]를 받아 서류심사 위원을 총 5명으로 구성 하면서 D○○(내부), E○○(내부), F○○(내부), B○○(내부), G○○(외부) 위원으로 위촉하였고, 면접심사 위원은 총 5명을 구성하면서 H○○(내부), D재희(내부), E○○(내부), F○○(내부) 및 외부위원은 진행사항에 따라 결정하는 것으로 하여 위촉하였으나, 실제 서류심사는 원장으로부터 위촉 된 D○○(내부) 대신 G○○(내부)이 참석하여 평가 하였으며, 면접심사는 내부 심사위원인 B○○를 추가하여 총 6명이 심사를 하였고 외부 심사위원으로 참여한 ‘C○○’은 상기에서 적시한 바와 같이 외부 심사위원으로 볼 수 없는 자였으므로 6명 전원을 내부 심사위원으로 구성하여 심사를 한 결과를 초래하였음.
- ‘연번 5’의 경우, 서류 심사위원을 구성하면서 원내 본부장·센터장·실장으로 4명의 내부 심사위원을 위촉하였고 나머지 1명의 외부 심사위원을 인사위원회 위원인 ‘H○○’를 위촉하였으며, 면접 심사위원으로는 원내 본부장·센터장·실장으로 3명의 내부 심사위원을 위촉하였고 나머지 2명의 외부 심사위원을 인사위원회 위원인 ‘H○○’와 前 인사위원이었던 J○○를 위촉 하였으나, 인사위원회의 기능이 경남발전연구원의 인사(채용 포함)에 관한 중요사항을 심의·의결하는 점과 ‘2016년 제3회 인사위원회’에서 사무처장 채용계획 수립의 건을 심의·의결할 당시 ‘H○○’ 위원이 참석하였던 점 등을 고려하면 ‘H○○’ 위원은 인사위원회 위원으로서 채용계획 수립에 대한 심의·의결 권한과 그 계획에 따른 채용에 대한 심사 권한을 동시에 갖게 되는 문제점이 발생됨에도 이를 간과한 사실이 있으며, H○○는 이미 사무처장 채용계획에 관한 사항을 원내 임직원들과 공유하고 있어 외부 심사위원으로 위촉하기는 부적절함에도 외부 심사위원으로 위촉하여 서류 및 면접 심사위원으로 참여시킨 사실이 있음.
- ‘연번 7’의 경우, 「직원채용규칙」 제6조의2에 따라 원장의 결재[경발연

-5200호(2017.07.26.), 경발연-5663호(2017.08.14.)]를 받아 도시재생·주택정책 분야의 면접 심사위원을 총 5명으로 구성하면서 내부 심사위원 1명(K○○), 외부 심사위원 4명(L○○, J○○, M○○, N○○)으로 위촉하였고, 재난 및 재해 안전관리 분야의 면접 심사위원도 총 5명으로 구성하면서 내부 심사위원 1명(F○○), 외부 심사위원 4명(L○○, J○○, P○○, Q○○)으로 위촉하였으나, 실제 면접 심사를 하면서 도시재생·주택정책 분야에 외부 심사위원으로 위촉된 N○○ 대신 경남발전연구원 回回回回연구실장인 F○○ 연구위원을 참여시켰고, 재난 및 재해 안전관리 분야에는 외부 심사위원으로 위촉된 Q○○ 대신 경남발전연구원 ◆◆◆◆연구실장인 E○○ 연구위원을 참여시켜 상기 2개 분야의 면접 심사를 당초 방침과 다르게 운영한 사실이 있음.

2. 처분요구

- 상기 내용과 같이 직원 채용과 관련하여 심사위원회 구성·운영 업무를 부당하게 처리한 경남발전연구원 연구지원국 소속 실무담당자 ◎◎직 2급 ○○○에 대하여 금회에 한해 『주의』 조치를 요구하고, 앞으로 이런 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의 요구

제 목 인사부서가 아닌 사용부서의 근로자 채용 부적정

소 관 기 관 경남발전연구원(ㄱ추진단)

조 치 기 관 경남발전연구원

내 용

1. 위법부당내용

○ 가야고분군 공동세계유산추진단 구성·운영 현황

– 근 거 : 「경남 세계유산 보존·관리 및 등재(지원)에 관한 조례」 및 「가야고분군 공동세계유산추진단 설치 운영 규칙」

– 공동추진단 구성·운영 기간 : 4년 한시운영('17년 ~ '20년)

※ 사무국은 출연기관 내 설치하되 2년마다 양도 순환 운영하며, '17 ~ '18년은 경남발전연구원에서 추진하고, '19 ~ '20년은 경북문화재연구원에서 추진

– 조 직 도 : 가야고분군 공동세계유산 추진위원회(15명, 위원장은 도지사), 가야고분군 세계유산 등재 자문위원회(10명), 사무국(9명)

※ 사무국장 1명(5급), 팀장 2명(6급, 연구원 6급 상당), 팀원 6명(7급 2명, 8급 1, 연구원(7급 상당), 출연기관 직원 2명)

– '17년 예산 : 5개 지자체 3억 씩 공동부담 총 15억원 편성

– 주요사업 : 세계유산 등재신청서 작성을 위한 기초 학술연구, 자료수집 및 연구자료집 발간, 주민참여형 프로그램 개발 및 운영 등

○ 「가야고분군 공동세계유산추진단 설치 운영 규칙」 제2조(적용범위)에는 공동추진단은 이 규칙에 정하지 아니한 사항에 대하여는 경남발전연구원 정관 및 모든 규칙에 따른다고 규정하고 있으며,

경남발전연구원의 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」 제5조(채용절차) 제1항에는 사용부서의 요구에 따라 연구지원과에서 근로자를 채용하고자

할 때에는 공개경쟁을 원칙으로 하며, 홈페이지 등에 채용예정 인원, 업무 내용, 응시자격, 채용조건 등 채용관련 내용을 10일 이상 공고하도록 규정하고, 예외적으로 신속한 총원 또는 특수한 사정으로 인하여 공고절차를 거치기 곤란한 경우에는 이를 생략할 수 있다고 규정하고 있다

○ 그런데도 가야고분군 공동세계유산추진단(이하 “공동추진단”이라 함)은,

- 2017. 2. 13. ~ 5. 12.까지 세계유산 등재 신청 및 학술 연구 분야의 기간제 근로자인 학술연구팀장(임기제 6급 상당) 1명과 전문연구원(임기제 7급 상당) 1명을 임용함에 있어, 공동추진단은 기간제근로자를 채용하여 사용하고자 할 때에는 경남발전연구원의 연구지원과(현재 연구지원실)에 요구하여 연구지원과에서 임용하여야 함에도, 본 공동추진단은 연구지원과에 요구하지 아니한 채 자체적으로 4회에 걸쳐 채용계획, 채용공고, 서류심사 및 면접심사를 추진한 사실이 있음
- 2017. 2. 28.자로 직원 공개채용 재공고 시 공고기간을 10일 이상 하여야 하는데도, 2017. 2. 28. ~ 3. 7.까지 8일만 공고하여 최초 공고 시 응모한 1명만 재공고 시 동일하게 응모한 사실이 있다.
- 공동추진단내 학술연구팀장 채용 공고를 총 4회 시행하면서 최초 공고(1회) 및 재공고(2회) 시 응시자격 란에 국제업무 수행을 위한 영어능력(TOEIC 900점 이상 등)을 요구하였는데도, 3회 채용 공고 시는 응시자격 란에 영어가능자 우대로 수정하여 모집하였고, 최종 4회째 모집 공고 시 응시자격 란에는 영어능력 관련 응시자격을 삭제하여 공고 및 채용한 사실이 있다.
- 2017. 4. 21. 최종 4회째 모집 공고 시 접수된 서류심사 합격자 2명(A○○ 92.3점/100점, B○○ 92.0점/100점)에 대하여 2017. 5. 12. 면접심사를 실시함에 있어 응모자 2명 중 A○○은 경남발전연구원 전문조사원(2001. 4. 1. ~ 2003.10.31., 2년 7개월 근무)과 ▼▼대학교에서 시간강사(2008. 9. 1. ~ 2009. 8. 31., 1년 근무)를 한 경력이 있는데도, 경남발전연구원 ◇◇◇◇센터장인 C○○과 ▼▼대학교 역사고고학과 교수인 D○○을 제척·회피하지 않고 면접 심사위원으로 위촉하여 면접을 진행한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 상기 내용과 같이 기간제근로자를 채용하면서 내부규정 등을 충분히 검토하지 않고 채용공고 기간을 임의로 단축하는 등의 방법으로 업무를 부적정하게 처리한 경남발전연구원 ㄱ추진단에 대하여 앞으로 이런 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

【지적사항 : 24 】

감사결과 처분요구서

주의 요구

제 목 계약직 연구위원 정규직 전환을 위한 내부규정 개정

소 관 기 관 경남발전연구원(□□□□국)

조 치 기 관 경남발전연구원

내 용

1. 위법부당내용

【정규직 전환 대상자】

○ 대 상 자 : A○○(1978년생)

○ 학 력

- ㉠대학교 환경공학과(공학사)
- ㉠대학교 대학원 환경공학과(공학석사)
- ㉠대학교 대학원 생태공학과(공학박사 수료)

○ 인사이력

채용일자	종료일자	채용부서	직위	직급	비고
2006.03월	2008.04월	㉠연구실	-	전문연구원	계약직
2008.05.08.	2014.12.31.	㉠연구실	-	연구원	정규직
2015.01.01.	2016.12.31.	㉠연구본부	-	연구위원	계약직
2017.01.01.	재직 중	㉠연구실	-	연구지원직	정규직

【위법부당 내용】

- 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제15조(조직과 정원 등의 운영)에 따르면, “출자·출연 기관은 조직과 정원에 관한 사항을 해당 기관의 정관 또는 내부규정으로 정하고, 그 범위에서 운영하여야 한다.”라

고 규정하고 있으며, 경남발전연구원 「계약직 연구위원 임용규칙」 제4조(임용자격)에 따르면 “연구위원의 임용자격 기준은 별표1 계약직 연구위원 임용자격기준과 인사관리규정 제11조(결격사유)를 준용한다.”라고 규정하고 있고, 같은 규칙 제5조(임용방법)에서는 “연구위원의 임용은 공개채용을 원칙으로 하며, 채용절차는 직원채용규칙을 따른다.”라고 규정하고 있다.

- 그리고, 같은 규칙 제6조(임용기간)에서는 “연구위원의 임용(계약)기간은 1년 이내로 하고 1회에 한하여 연장계약 할 수 있다.”라고 규정하고 있으며, 제6조의2(근무성적 평정) 제1항에서는 “원장은 연구위원에 대하여 계약기간 만료 30일전까지 별표3에 따른 근무성적평정을 실시하고 그 결과에 따라 인사위원회 의결을 거쳐 연구직·투자분석직·연구지원직으로 전환 시킬 수 있다.”라고 규정하고 있고, 같은 조 제2항에서는 “연구위원에 대한 평정은 실·센터장과 본부장이 하고, 원장은 확인자가 된다.”라고 규정하고 있다.
- 또한, 「경남발전연구원 임직원행동강령」 제6조(특혜의 배제)에 따르면 “임직원은 직무를 수행함에 있어 지연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 있다.
- 따라서, 계약직 연구위원을 임용하기 위해서는 공개채용을 원칙으로 하고, 채용절차는 직원채용규칙을 따라야 하며, 계약직 연구위원을 정규직으로 전환시키기 위해서는 연구위원의 근무성적평정을 실시하고 그 결과에 따라 인사위원회 의결을 거치는 등 관련 절차를 이행하여야 하며, 직무를 수행함에 있어 특정인에게 특혜를 주는 행위를 하여서는 아니 된다.
- 그런데도, 경남발전연구원은 정규직 연구원으로 ㉠연구실에 근무하던 A○○가 “당당한 경남시대! 도정연구기관 재탄생을 위한 경남발전연구원 혁신계획”에 따른 인력감축 대상에 포함되자, 당시 「계약직 연구위원 임용규칙(2016. 4. 8. 개정되기 전의 것)」 제5조의 단서 규정인 “단, 원내 재직직원을 계약직 연구위원으로 계약할 시에는 공개채용을 하지 아니할 수 있다.”는 내용에 근거하여 2015. 1. 1.자로 A○○를 계약직 연구위원으로 임용하였으며,
- 이후, 「계약직 연구위원 임용규칙」 제6조에 따른 A○○의 임용기간 만료일(2016. 12. 31.)이 도래되자, 경남발전연구원은 A○○의 정규직 전환을 검

토하였고, 당시 「계약직 연구위원 임용규칙(2016. 12. 13. 개정 전의 것)」 제6조의2 제1항에서 계약직 연구위원은 ‘정규 연구직’으로만 전환이 가능하도록 규정되어 있어 박사학위가 없는 A○○가 「인사관리규정」 제7조(신규임용자격의 기준) [별표2]에 따른 ‘연구직 자격기준’을 충족하지 못하여 정규직으로 전환이 불가능함을 알게 되자, 2016. 12. 13. 내부방침(원장 결재)을 통해 「계약직 연구위원 임용규칙」 제6조의2 제1항을 개정·공포하여 정규직 전환의 범위를 당초 ‘정규 연구직’에서 ‘연구직·투자분석직·연구지원직’으로 확대하여 A○○의 정규직 전환 조건을 충족시킨 후, 2016. 12. 27. 인사위원회 심의·의결을 거쳐 주용수를 정규직인 ‘연구지원직’으로 전환시킨 사실이 있다.

- 또한, 「계약직 연구위원 임용규칙」 제6조의2 제1항 [별표3]에 따르면, 근무성적 평정에 따른 조치사항으로 ‘S등급(90점 이상)’을 정규직 전환 검토 대상으로 규정하고 있으며, 같은 조 제2항에서는 연구위원에 대한 평정은 실·센터장과 본부장이 하고 원장은 확인자가 되도록 규정하고 있음에도, 2016. 12.(일자불상) A○○에 대한 근무성적 평정을 하면서 당시 평정자인 ㉠연구본부장 B○○ 연구위원과 확인자인 C○○ 前.원장의 서명·날인이나 결재 절차 없이 근무성적 평정 총점을 94.1점으로 결정하였고, 이러한 근무성적 평점 총점을 2016. 12. 27. 개최된 제4회 인사위원회에 제출하여 “계약직 연구위원 정규직 전환의 건”의 심사자료로 활용한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 상기 내용과 같이 계약직 연구위원이던 A○○의 정규직 전환을 위해 내부규정을 개정한 경남발전연구원 □□□□국 소속 실무담당자 ㉡직 2급 ○○○과 ㉢실 소속 실무책임자(당시 사무처장 대행) 선임연구위원 ○○○에 대하여 금회에 한해 『주의』 조치를 요구하고, 앞으로 이런 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

【지적사항 : 25】

감사결과 처분요구서

주의 요구

제 목 전문연구원 채용절차 부적정

소 관 기 관 경남발전연구원(□□□□국)

조 치 기 관 경남발전연구원

내 용

1. 위법부당내용

○ 전문연구원 공개채용 현황

(단위 : 명)

공고일	공고기간	채용 분야 및 인원			심사위원회 구성	비고
		분야	지원	합격		
계		14개분야	149	26		
'15.2.13.	'15.2.16.~2.25. (10일간)	관광	7	1	4(내부)	임용포기
'15.3.6.	'15.3.5.~3.12. (8일간)	관광(2차)	3	-	4(내부)	합격자 없음 (서류심사)
'15.9.8.	'15.9.14.~9.18. (5일간)	경제	4	1	4(내부)	면접포기
'16.3.12.	'16.3.16.~3.22. (7일간)	도시계획지역개발	5	1	4(내부)	합격자 없음 (면접심사)
		관광	3	-		
'16.4.12.	'16.4.15.~4.22. (8일간)	지역개발	3	1	4(내부)	
'16.5.23.	'16.5.23.~6.2. (11일간)	교통및도시계획	-	-	4(내부)	지원자 없음
		경제	4	1		
		해양수산	2	-		합격자 없음 (서류심사)
		농업경제	2	-		합격자 없음 (서류심사)
'16.6.21.	'16.6.21.~7.1. (11일간)	해양수산	1	1	4(내부)	
		농업경제	-	-		지원자 없음
		정보물류	2	-		합격자 없음 (면접심사)
'16.7.26.	'16.7.26.~8.5. (10일간)	농업경제	2	-	4(내부)	합격자 없음 (서류심사)
		정보물류	7	-		합격자 없음 (서류심사)

공고일	공고기간	채용 분야 및 인원			심사위원회 구성	비고
		분야	지원	합격		
'16.8.19.	'16.8.22.~8.29. (8일간)	운전행정	2	1	4(내부)	
'16.8.26.	'16.8.26.~9.5. (11일간)	교통및도시계획	2	1	4(내부)	
'16.9.9.	'16.9.9.~9.19. (11일간)	부속실(비서)	2	-	4(내부)	합격자 없음 (면접심사)
'16.10.10.	'16.10.10.~10.20. (11일간)	공공투자	5	1	4(내부)	임용포기
'16.10.31.	'16.10.31.~11.11. (12일간)	부속실(비서)	2	-	4(내부)	재공고(미심사)
'16.11.7.	'16.11.7.~11.17. (11일간)	기획	6	2	4(내부)	
		행정	19	1		
'16.11.16.	'16.11.17.~11.28. (12일간)	부속실(비서)	15	1	4(내부)	
'16.12.14.	'16.12.14.~12.26. (13일간)	경제	4	3	4(내부)	
		농업경제	2	-		합격자 없음 (서류심사)
		해양수산	4	1		
		물류	2	1		
		환경	-	-		지원자 없음
		공공투자	9	1		
'17.1.12.	'17.1.12.~1.23. (11일간)	공공투자	5	1	4(내부)	
		물류	-	-		지원자 없음
'17.1.20.	'17.1.20.~1.31. (11일간)	기획	6	1	4(내부)	
'17.2.21.	'17.2.21.~3.7. (14일간)	도시계획	3	1	4(내부)	
		공공투자	5	1		
'17.3.6.	'17.3.7.~3.17. (11일간)	외교안보통일	3	1	4(내부)	
'17.6.2.	'17.6.5.~6.15. (11일간)	공공투자	2	-	4(내부)	합격자 없음 (서류심사)
'17.6.13.	'17.6.13.~6.23. (11일간)	경제	2	1	4(내부)	
'17.6.22.	'17.6.23.~7.3. (11일간)	환경	4	1	4(내부)	

- 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」 제5조(채용절차) 제1항에는 사용부서의 요구에 따라 연구지원과에서 근로자를 채용하고자 할 때에는 공개경쟁채용을 원칙으로 하며, 홈페이지 등에 채용예정 인원, 업무내용, 응시자격, 채용조건 등 채용관련 내용을 10일 이상 공고하도록 규정하고 있으며, 예외적으로 신속한 충원 또는 특수한 사정으로 인하여 공고 절차를 거치기 곤란한 경우에는 이를 생략할 수 있다<개정 2015.12.17.>고 규정하고 있다.

또한, 「직원채용규칙」 제6조의2(서류심사 및 면접심사 위원) 제1항에는 서류심사 위원은 5인 이내로 원장이 위촉하되 반드시 외부위원 1인 이상을 포함하여야 한다고 규정하고 있으며, 제2항에는 면접심사 위원은 5인 이내로 원장이 위촉하되 반드시 외부위원 1인 이상을 포함하여야 한다[신설 2014. 8.27]고 규정하고 있다.

- 그런데도 경남발전연구원(이하 “경발연”이라 함)은 「무기계약 및 기간제근로자 관리규칙」이 2014. 12. 31.(규칙 제104호) 제정·시행됨에 따라 사용부서의 요구로 □□□□과에서 근로자를 채용하고자 할 때에는 공개경쟁을 원칙으로 하며, 홈페이지 등에 채용예정 인원, 업무내용, 응시자격, 채용조건 등 채용관련 내용을 10일 이상 공고하여야 함에도,

2015. 3. 6. 관광분야 전문연구원 채용 공고는 8일간을, 2015. 9. 8. 경제분야 전문연구원 채용 공고는 5일간을, 2016. 3. 12. 도시계획·지역개발과 관광분야 전문연구원 채용 공고는 7일간을, 2016. 4. 12. 지역개발분야 전문연구원 채용 공고는 8일간을, 2016. 8. 29. 운전행정분야 기간제근로자 채용 공고는 8일간을 경발연 홈페이지(채용정보란)에 공고하여 관련 규정을 위반한 사실이 있음

그리고, 각 공고별 전문연구원 신규 채용 계획을 원장에게 보고 시 서류심사 및 면접심사에 대하여는 「직원채용규칙」 제6조의2(서류심사 및 면접심사 위원)에 따라 심사위원을 위촉·시행하는 것으로 방침결재를 받아 서류심사 및 면접심사 위원을 5인 이내로 위촉하되 반드시 외부위원을 1인 이상 포함하여야 함에도,

심사위원을 A○○ ●본부장, B○○ ●연구실장, C○○ ●연구실장 또는 D○○ ●센터장, 연구책임자 1명 등 총 4명의 내부위원으로만 구성·운영하였고, 외부위원은 서류심사 및 면접심사에 모두 위촉하지 아니한 사실이 있음

아울러, 각 공고별 전문연구원 신규 채용 계획을 원장에게 보고 시 서류심사의 심사내용(심사표)에는 6개 항목[학업 성취도(성적 등) 15점, 연구의 양 15점, 연구의 질 15점, 연구경력 15점, 채용분야와 연관성 20점, 활용 및 발전가능성 20점]에 대하여 심사하도록 방침결재를 받았는데도,

서류심사 위원회는 전문연구원 채용 응모자에 대해 실제로는 4개 항목[학업 성취도(성적 등) 30점, 채용분야와 연관성 30점, 활용 및 발전가능성 30점, 자기소개서 기술 10점]으로만 서류심사를 실시한 사실이 있음

2. 처분요구

- 상기 내용과 같이 전문연구원을 채용하면서 경남발전연구원 내부규정을 제대로 검토하지 않은 경남발전연구원 연구지원국 소속 실무담당자 ◎◎직 4급 ○○○와 ○○○에 대하여 금회에 한해 엄중 『주의』 조치를 요구하고, 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·문책유보 요구

제 목 특화센터장 및 책임연구원(2급) 불법 채용

소 관 기 관 (재)경남테크노파크

조 치 기 관 (재)경남테크노파크

내 용

1. 위법부당내용

○ 관련 대상자 현황

성명	채용일자	종료일자	채용부서	직위	직급	비고
A○○	2013.11.01.	2016.10.31.	●센터	센터장	임기직부서장	
	2016.11.01.	재직 중	●육성실	실장	2급 책임연구원	

※ 현 근무 : ●지원단 부서원

○ 경남테크노파크 A○○의 특화센터장 채용에 있어서 보면,

- A○○은 2013. 11. 1. ~ 2016. 10. 31.부터 ●센터의 센터장으로 3년의 기간을 정하여 채용된 임기직 부서장으로, 2014. 7. 11. ~ 2014. 8. 26. 경상남도 감사관실에서 실시한 출자·출연기관 운영실태 감사시 ‘특화센터장 채용 부적정’에 대하여 아래와 같이 감사 지적을 받은 바 있다.

1. 위법부당 내용

- (재)경남테크노파크에서는 ●센터장 채용시에 2013. 8. 23. 이사장인 경상남도지사에게 경남테크노파크 특화센터장 채용계획 방침을 받으면서 지역 기술정책 개발을 위한 전문 실무자를 영입하고자 “이공계” 전문가를 특화센터장에 공개채용 건의 하였음에도, 특화센터장 채용 자격 기준에 맞지 않는 비전문가를 채용하기 위하여 2013. 9. 5. 「인사관리 규칙」 특화센터장 채용자격기준 전공분야에 “행정”을 추가하여 개정한 후, 2013. 11. 1. 채용시 도지사(이사장) 방침과 다르게 이공계가 아닌 “행정”학사학위 소지자이고 조선해양에너지분야에 경력이 없는 비전문가를 부적정하게 채용한 사실이 있음

2. 처분요구

- 위 업무를 부당하게 처리한 감독처리자 ●지원단장 B○○에 대하여는 「(재)경남테크노파크 인사관리규정」 제83조의 규정에 의거 「징계」를 요구하시기 바랍니다.
- (재)경남테크노파크의 직속부서장은 경남미래 50년 전략산업의 선도적인 역할을 수행하고 있으므로, 고도의 실무경험을 갖춘 전문가가 채용 될 수 있도록 “**해당분야 경력자**”가 포함된 인사관련 규칙을 개정 시행하기 바랍니다.

- 이에 경남테크노파크에서는 2014. 11.14. 당시 ●지원단 단장 B○○에 대하여 “견책” 처분을 하였고, 2014. 11. 6. 「인사관리 규칙」 특화센터장 채용기준에 대해서도 당초 채용 전공분야를 ‘이공계·경영·경제·행정·산업정책 및 정보통신 분야’에서 ‘이공계 및 산업정책 분야’로 개정하였다.
- 당시 경남테크노파크의 ●팀장은 C○○ ■■■부지사의 불법적인 업무지시와 강압에 의해 특화센터장 자격 기준에 부합하지 않는 A○○을 정관을 개정하는 방법으로 채용한 것으로, A○○은 이러한 불법채용을 청탁하였거나 깊게 관여하여 「형법」 제123조(직권남용), 제314조(업무방해) 및 제324조(강요)를 위반한 사실이 있다.

○ 아울러 A○○의 2급 책임연구원 채용에 있어서 보면,

- 2014년 경남도 감사시 A○○의 특화센터장 채용 부적정 사실이 확인되었음에도 불구하고 ●센터장 A○○의 임기 만료와 동시에 2급 책임연구원 정규직으로 신규 채용되었으며, 그 과정에서 A○○이 ●센터장 책임자로서 수행하여 오던 국가인적자원개발컨소시엄 사업을 분리하여 ●육성실이 신설되었고, 그 실장의 직급을 2급으로, 총원방법은 내부승진이 아닌 공개채용 모집으로 하여 사실상 A○○에게 특혜에 가까운 채용기회를 부여하게 하였고,
- 채용 절차 역시 면식 있는 인사위원회 위원 및 기관의 동료가 제척되거나 회피한 사실이 없고, 내부 부서장으로서 접근 가능한 정보를 이용하여 자기소개서를 작성하는 등 2급 책임연구원 채용에 있어서도 불법채용에 깊게 관여하여 「형법」 제123조(직권남용), 제314조(업무방해)를 위반한 사실이 있다.

- 따라서 종합하여 보면 A○○은 특화센터장 자격조건에 미달함에도 불구하고 정관을 개정하게 하여 불법 채용토록 청탁하거나 깊게 관여하였으며, 그 이후에도 2급 정규직 채용 절차에도 불법적으로 관여하여 경남테크노파크의 품위를 심각하게 훼손하고 공익을 저해한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 특화센터장 및 2급 책임연구원의 채용에 깊게 관여한 A○○에 대하여는 현재 수사 중인 사안임을 감안하여 문책을 유보하니 별도 처분 요구 시 그에 따라 조치하시고,
- 임직원은 공정하고 투명한 절차와 방법에 따라 채용하여 주시고 특히, 제척이나 기피제도를 적극 활용하는 등 인사위원회 운영에 적정을 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

시정·훈계 요구

제 목 회의비 부당집행 등 회계질서 문란

소 관 기 관 경남테크노파크(☆☆☆☆☆☆실)

조 치 기 관 경남테크노파크

내 용

1. 위법부당내용

- 「인사관리규정」 제52조(성실의 의무)에서는 직원은 법인을 구성하는 일원으로서 법령·조례·정관 및 법인의 제규정을 준수하고 맡은 바 직무를 성실히, 친절·공정하고 신속·정확하게 업무를 수행하여야 한다고 규정하고 있으며,
- 「임직원 행동강령」 제9조(예산의 목적 외 사용 금지)에서는 경영진 및 직원은 여비·업무추진비 등 업무수행을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여 재단에 재산상 손해를 입혀서는 아니 된다고 규정하고 있다.
- 또한 「지역산업지원사업 공통운영요령」 <별표 1> 사업비 비목별 사용용도 및 계상기준에 의하면 회의비는 과제수행과 관련하여 외부기관과의 회의 개최 시 필요한 경비로 식비와 다과비 등을 포함하여 산정할 수 있으며, 회의목적, 일시, 장소, 회의내용 등이 기재된 관련서류(내부품의서, 회의록)를 갖추어야 하고 사용금액에 상관없이 참석자 전원의 서명 날인이 있어야 한다고 규정하고 있다.
- 그런데도, 경남테크노파크 ☆☆☆☆☆☆☆실 (*급) A○○(現, ★★★★★★ ★★★★★팀) 및 (*급) B○○(現, ●●●●●●●●●● ●●●●●●●●팀)는

- 회의개최 후 외부기관 참석자에게 의도적으로 식사 제공 안내를 하지 않고 부서 직원끼리 단체 회식을 위한 회식비로 부당 집행(5건, 1,278,400원) 하였으며, 또한 부서 회식을 위하여 회의도 개최하지 않고 직원들에게 업무협의 공문서를 작성하게 한 후 회식(2건, 495,300원)을 하는 등 감독 및 실무책임자의 직위에 있는 자로서 부서 회식을 주도적으로 계획하고 회의 행사비를 부당하게 집행하는 등 회계질서를 문란케 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 회의비를 부당하게 집행하도록 지시하는 등 관련 규정을 위반한 (재)경남테크노파크 ☆☆☆☆☆☆☆실 A○○(現, ★★★★★★ ★★★★★팀) 및 B○○(現, ●●●●●●●●●● ●●●●●●●팀)에 대하여 「임직원 경고 등 처분에 관한 규칙」 제4조의 규정에 따른 『훈계』 조치를 요구하고, 부당하게 집행된 회의비 1,773천 원은 회수하여 행정상 “시정” 조치하기 바랍니다.
- 또한, 전 직원들을 대상으로 교육을 실시하여 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하기 바랍니다.

【지적사항 : 28】

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 당직근무 및 대외활동 규정 등 복무위반

소 관 기 관 경남테크노파크(☆☆☆☆☆☆실)

조 치 기 관 경남테크노파크

내 용

1. 위법부당내용

○ 소속 직원 당직근무 위반

부 서	직위(급)	성 명	위반일자	위반내용
☆☆☆☆ ☆☆실	책임연구원 (*급)	B ○ ○	'17. 3. **. (화)	당직근무 위반(19:00~21:10)
			'17. 4. **. (목)	당직근무 위반(19:00~21:20)
	전임연구원 (*급)	C ○ ○	'17. 7. *. (월)	당직근무 위반(19:00~21:20)
			'17. 7. **. (월)	당직근무 위반(19:00~20:40)

○ 대외활동 규정 위반

위반자			위반일시	대외활동 내역	직무 관련	활동 시간	비 고
부서	직위(급)	성 명					
☆☆☆☆ ☆☆실	책임 연구원 (*급)	B○○	'17. 4. 14.	●● ●●●● 수립관련 2차 회의	○	3:00	2시간 초 과
			'17. 4. 28.	◆◆ ◆◆◆◆◆◆ 현장 실태조사	○	5:00	

【 위법·부당 내용 】

○ 「인사관리규정」 제52조(성실의 의무)에서는 직원은 법인을 구성하는 일원으로서 법령·조례·정관 및 법인의 제규정을 준수하고 맡은 바 직무를 성실히, 친절·공정하고 신속·정확하게 업무를 수행하여야 한다고 규정하고 있으며,

- 「직제규정」 제9조(직속부서장 등의 책임), 제15조(권한과 책임)에서는 정책 기획단장, 기업지원단장, 특화센터장과 부속센터장은 원장의 지휘 하에 각각 업무를 총괄하며 소속직원을 지휘 감독하고, 운영에 관한 책임을 지도록 하고 있으며, 각 부서장은 업무분장표에서 정하는 업무에 따라 집행할 권한 과 의무가 있고 그 처리 결과에 대하여 책임을 지도록 규정하고 있다.
- 또한 「연수시설 운영 및 당직근무 지침」 제4조(당직근무 시간)에서는 당직근 무시간은 당직명령이 지정된 날의 19:00부터 익일 08:00까지로 한다고 규 정하고 있고, 「대외활동 규정」 제3조(승인의 범위)에서는 대외활동 시간 한도 등 세부 허가기준을 월 2회 또는 월 6시간 이내로 정하고 있다.
- 그런데도, 경남테크노파크 ☆☆☆☆☆☆장 A○○(現, ★★★★★ ★★★★★ 팀)은
 - 부서 당직명령의 최종 결재권자의 직위에 있는 자로서 부서 업무를 총괄 하고 소속 직원을 지휘 감독할 책임이 있음에도 불구하고 위 당직위반 현황과 같이 부서 직원 2명이 4회에 걸쳐 당직근무지를 이탈하였는데도 소속 직원에 대한 당직근무 감독을 소홀히 한 사실이 있으며,
- ◎장(*급) B○○(現, ♠♠♠♠♠♠♠ ♠♠♠♠♠♠팀) 및 C○○는
 - 위 위반현황과 같이 각각 2회에 걸쳐 당직근무 장소를 이탈하여 저녁식사를 하고 당직실로 복귀한 사실이 있으며,
 - B○○는 대외활동 규정에서 정하고 있는 월 대외활동 시간인 6시간을 2 시간 초과하여 대외활동을 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 소속 직원 복무감독 소홀, 당직근무 위반 및 대외활동시간 초과 등 관련규정을 위반한 (재)경남테크노파크 ☆☆☆☆☆☆☆실 A○○(現, ★★ ★★★★★ ★★★★★팀) , B○○(現, ♠♠♠♠♠♠♠ ♠♠♠♠♠♠팀) 및 C○○에 대 하여 「임직원 경고 등 처분에 관한 규칙」 제4조 규정에 따른 「**훈계**」 조치를 요구하고
- 전 직원들을 대상으로 복무교육을 실시하여 앞으로 이와 같은 사례가 발생 하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 단기(계약)근로인력 면접위원 선정 부적정

소 관 기 관 경남신용보증재단(□□□□부)

조 치 기 관 경남신용보증재단

내 용

1. 위법부당내용

○ 계약직 채용현황

연도 연월	채용 공고 일자	채용 인원	채용 규정 근로기준법	면접 대상 자수 (명)	면접 위원 선정 근로기준법	면접 위원 명	합 격 자 수	비 고
계	5회	9		26			8	
2013	13.2.4.	1	계약 근로 인력 운용 기준	2	계약 근로 인력 운영 위원회	●본부장, ●지점장	1	
	13.2.12.	2		6		이사장, ●부장	1	
	13.5.13.	4		12		●지점 : ●본부장, ●지점장 ●지점 : ●본부장, ●지점장 ●팀 : ●본부장, ●부장	4	
	13.8.26.	1		3		이사장, ●본부장	1	
	13.9.24.	1		3		●본부장, ●지점장	1	

- 「지방자치단체 출자·출연 기관의 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 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 아니 되고 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 한다고 규정하고 있다.

- 또한, 경남신용보증재단의 「계약근로인력 운용기준」 제30조(계약근로인력 운영위원회의 구성) 제1항에 따르면 계약근로인력운영위원회는 3인으로 구성하며, 위원은 □□□□본부장, ●A본부장, ●C부장으로 하고 위원회의 위원장은 경영지원본부장으로 하며, 제31조(위원회의 심의대상)에서는 위원회의 심의대상을 계약근로인력을 고용하는 경우, 계약근로인력을 무기계약직으로 전환하는 경우, 계약근로인력의 징계에 관한 사항, 기타 이사장이 위원회의 부의가 필요하다고 인정하는 사항으로 규정하고 있고, 제32조(위원회의 운영)에서는 위원회의 심의사항은 재적위원 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수이상 찬성으로 의결한다고 규정하고 있다.

※ 계약근로인력운영위원회 '12.4.17.신설된 이후 '14.1.1.삭제됨

- 그런데도 경남신용보증재단에서는 2013년도 계약근로인력 채용 시 계약근로인력운영위원회 위원인 3인(□□□□본부장, ●A본부장, ●C부장)으로 면접위원을 구성·운영하지 않고, 총 5회에 걸쳐 채용 시마다 이사장 방침을 득하여 다른 면접위원을 선정하여 계약근로인력 8명을 채용한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 계약근로인력 채용 업무를 소홀히 한 경남신용보증재단 실무담당자 ●부 차장(현, ●지점 차장) 4급 ○○○에 대하여 경남신용보증재단 「직원상벌규정」 제24조에 따른 「**훈계**」 조치를 요구하고, 앞으로 이런 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

【지적사항 : 30 】

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 직원채용 시험실시 과정의 공정성 결여 등 일관성 미유지

소 관 기 관 경남신용보증재단(□□□□부)

조 치 기 관 경남신용보증재단

내 용

1. 위법부당내용

○ 필기시험 등 전형 방법 및 현황

구분	2012년	2013년	2014년	2016년	2017년
채용계획 인원(명)	7	5	3	4 (행원 3, 기록물관리 1)	2
채용직급	6급 행원	6급 행원	6급 행원	6급 행원	6급 행원
필기시험 합격기준	평균 60점 이상자 중 고득점 순	40점 이상으로서 고득점 순	40점 이상자 중 고득점 순	고득점 순	고득점 순
배수	5	5 (25명 내외)	6.7 (20명 내외)	5 (20명 내외)	5 (10명 내외)
합격자수 (명)	9	29	22	행원 18, 기록물 5	12
동점자수 (명)	2	6	7	행원 6, 기록물 -	4
필기시험 과목	종합상식 (경영, 법률, 금융, <u>경제</u> , 일반상식) 100문항	종합상식 (경영, 법률, 금융, <u>경제</u> , 일반상식) 100문항	종합상식 (경영, 법학, 금융, <u>영어</u> , 일반상식) 100문항	종합상식 (경영, 법률, 금융, <u>경제</u> , 일반상식) 100문항	종합상식 (경영, 법률, 금융, <u>경제</u> , 일반상식) 100문항
응시자격 (어학능력)	토익 700점 이상 등 영어 어학점수 이상인 자	토익 700점 이상 등 영어 어학점수 이상인 자	미적용	미적용	미적용

※ 2015년은 6급 행원 신규 직원 채용없음

○ 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용) 제1항에는 출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 한다고 규정하고 있고, 제3항에는 출자·출연 기관의 장은 제1항과 제2항에 따라 직원을 신규 채용할 때에는 응시자에게 공평한 기회를 보장하기 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두거나 차별해서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 또한, 제4항에는 출자·출연 기관은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 한다고 규정하고 있다.

○ 경남신용보증재단의 「인사규정」 제15조(공개경쟁시험 전형방법) 제1항에는 “서류전형은 채용요건 만을 심사하는 것을 원칙으로 한다. 다만, 응시자가 과다할 것으로 예상되는 경우 별도의 서류전형을 시행할 수 있다(2017.9.26. 개정).”라고 규정하고 있고, 제2항에는 “별도의 서류전형을 할 경우에는 직무관련정보만을 평가에 반영하여야 한다.(2017.9.26. 신설).”고 규정되어 있으며, 제3항에는 “필기전형은 직무와 관련성이 있는 시험과목으로 구성하여야 한다(2017.9.26. 신설).”라고 규정되어 있다.

또한, 제16조(필기시험) 제1항에는 필기시험과목은 채용구분에 따라 이사장이 별도 정하는 바에 의한다(09.12.9. 개정)고 규정되어 있고, 제2항에는 필기시험 출제는 필요하다고 인정하는 경우 외부기관에 위탁할 수 있다(2017.9.26. 신설)고 규정되어 있다.

○ 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영 등에 관한 지침(행정안전부 예규 제449호, 2013.2.7. 시행)」 제12조(채용시험의 방법) 제1항에는 채용시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하여야 한다고 규정되어 있고, 제2항에는 필기시험은 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정한다고 규정되어 있으며, 제5항에는 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단한다고 규정되어 있다.

또한, 제6항에는 제1항부터 제5항에도 불구하고 채용시험의 단계를 축소·통합하거나 순서를 달리하여 실시할 수 있으며, 기타 채용시험의 방법, 시

험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체규정 등으로 정하여야 한다고 규정하고 있으며, 제7항에는 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관성을 유지하도록 하여야 한다고 규정되어 있다.

- 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침(행정자치부 제정 2014. 9. 25.)」 III. 직원의 인사, [1] 신규채용, 가. 공개경쟁시험에서는 출자·출연기관의 장은 직원 신규채용 시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고 있고, 출자·출연기관의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 다. 채용요건·시험방법에서는 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정 등으로 정하도록 규정하고 있다.

또한, [3] 시험의 방법, 가. 시험의 방법에는 시험은 필기시험·면접시험·실기시험·서류전형 등을 거쳐 최종합격자를 결정하도록 규정하고, 필기시험은 일반 교양정도나 해당 직무수행에 필요한 지식 및 그 응용능력을 검정하며, 서류전형은 해당 직무수행에 관련되는 응시자의 자격·경력 등이 정해진 기준에 적합한지 등을 서면으로 심사하여 적격 또는 부적격을 판단하도록 규정하고 있고, 위의 사항에도 불구하고 채용시험의 단계를 축소·통합하거나 순서를 달리하여 실시할 수 있으며, 기타 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험 과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격결정방법 등은 자체규정 등으로 정하여야 하며, 동일한 직위에 대하여는 가급적 시험의 절차와 단계, 응시과목 및 합격자 결정방법 등이 일관성을 유지하도록 규정되어 있다.

- 그런데도 경남신용보증재단(이하 “경남신보”라 함, 이사장 이광시)은 2012 ~ 2017년(2015년은 신규직원 미채용으로 제외)까지 5년간 6급(행원) 직원을 신규 채용하면서 아래와 같이 일관성이 결여되게 업무를 처리한 사실이 있다.

- 매년 이사장의 방침으로 직원채용 계획을 수립·시행하면서 ① 필기시험 합격기준 변경(2012년은 평균 60점 이상자 중 고득점 순 → 2013년과 2014년은 40점 이상으로서(중) 고득점 순 → 2016년과 2017년은 고득점

순), ② 필기시험 합격자 배수 변경(2012년과 2013년은 5배수 → 2014년은 6.7배수 → 2016년과 2017년은 5배수), ③ 필기시험인 종합상식 과목의 세부 5개 분야 중 경제와 영어 분야를 변경(2012년과 2013년은 경영, 법률, 금융, 경제, 일반상식 → 2014년은 경영, 법률, 금융, 영어, 일반상식 → 2016년과 2017년은 경영, 법률, 금융, 경제, 일반상식), ④ 응시자격 어학점수 변경(2012년과 2013년은 토익 700점 이상 등 → 2014년 ~ 2017년은 미적용) 등의 방법으로 특별한 사유 없이 필기시험 절차나 방법, 시험과목 등을 변경하여 일관성 없이 연도별 신입직원 채용공고 및 전형을 실시한 사실이 있음

2. 처분요구

- 위와 같이 업무를 부적정하게 처리한 □□□□부 부장 2급 ○○○과 □□지점 차장 4급 ○○○에 대하여 경남신용보증재단 「직원상벌규정」 제24조에 따른 『**훈계**』 조치를 요구하고, 향후 이러한 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·경고 요구

제 목 면접시험 평가표 작성 부적정 감사 개선조치 미이행

소 관 기 관 경남신용보증재단(□□□□부)

조 치 기 관 경남신용보증재단

내 용

1. 위법부당내용

- 2014. 8. 18. ~ 8. 22.(5일간) 경상남도의 출자출연기관 운영실태 특정감사 시, 일반직원채용 면접시험을 실시하면서 면접시험의 공정성이 보장되도록 면접시험 평가표를 작성하여야 함에도, 면접시험 평가표에 성명, 생년월일, 주소, 최종 출신학교, 주요경력, 자격 및 기타사항 등을 기입함으로써 공정한 면접시험이 이루어지지 않을 수 있는 문제점을 지적한 사실이 있다.
- 그런데도 불구하고 경남신용보증재단은 2014년 출자출연기관 운영실태 특정감사에서 공정한 면접시험이 이루어지지 않는다고 지적한 평가표 양식(생년월일, 현주소, 최종출신학교, 자격 및 기타, 주요경력 등 편견요인)을 시정하지 않은 채 현재까지도 동일한 면접시험 평가표로 인사채용을 실시하여 2년간 2회에 걸쳐 2016년 6급 일반직 3명, 6급 기록물 1명, 2017년 6급 일반직 2명 총 6명을 채용한 사실이 있다.
- 또한, 감사지적사항과 관련하여 관련자에 대한 업무연찬 및 직무교육 시행을 요구 하였으나 아무런 조치도 취하지 않는 등의 방법으로 「경상남도 행정감사 규칙」 제17조(감사결과에 대한 조치)를 위반한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 업무를 소홀히 처리한 실무담당자 □□□□부 차장(현, ◇◇◇◇◇)

부 차장) 4급 A○○ 및 □□□□부 차장(현 ◇◇◇◇부 차장) 4급 B○○에 대하여 경남신용보증재단 「직원상벌규정」 제24조에 따른 『경고』 조치를 요구하고, 향후 이러한 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 직원 채용관련 인사위원회 미개최 및 보안각서 미징구

소 관 기 관 경남신용보증재단(□□□□부)

조 치 기 관 경남신용보증재단

내 용

1. 위법부당내용

○ 인사위원회 개최 현황

년도	개최일자	차수	위원수 (명)	심의내용	보안각서 징구여부	비고
2012	2012.12.11.	1차	6	2013년 신입직원 공개채용 계획(안)	미징구	
2013	2013. 5.23.	1차	6	고문변호사 선임	미징구	
	2013.10.11.	2차	4	징계의결 등 인사위원회 운영 부적정, 포상자에 대한 징계양정 감경	미징구	
2014	미개최					
2015	2015. 5.19.	1차	6	징계의결(음주운전)	미징구	
2016	2016. 1.20.	1차	6	징계의결(음주운전)	미징구	
	2016. 3.31.	2차	6	2016년 신입직원 공개채용 방법 및 절차(안), 승진대상자 추천(안)	징구	
	2016.12.15.	3차	7	2017년 신입직원 공개채용 방법 및 절차(안), 승진후보자 추천(안)	미징구	
2017	2017. 3.20.	1차	5	승진후보자 추천(안)	미징구	
	2017. 8.23.	2차	7	승진후보자 추천(안)	미징구	

○ 신입직원 공개채용 인원

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
채용계획 인원(명)	5	3	미채용	4 (행원 3, 기록물관리 1)	2
채용직급	6급 행원	6급 행원	-	6급 행원	6급 행원
채용 공고일	2012.12.17.	2013.12. 6.		2016. 4.14.	2017. 1. 9.
최종 합격자수	5	3	-	4	2

○ 경남신용보증재단 「인사위원회 운영규정」 제4조(심의사항)에 따르면 직원의 징계에 관한 사항, 직원의 승진(4급 책임자급 이상)에 관한 사항, 타 규정에서 위원회의 심의사항으로 정한 사항 및 기타 이사장이 부의한 사항에 대하여 심의한다고 규정되어 있고, 동 규정 제11조(기밀의 유지)에서는 위원회의 위원 및 관계직원은 직무에 관하여 취득한 비밀을 누설하여서는 아니 된다고 규정되어 있다.

○ 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침(행정자치부 제정 2014. 9. 25.)」 III. 직원의 인사, [3] 시험의 방법, 사. 시험채점 및 시험위원의 비밀누설 금지에서는 출자·출연기관의 장은 시험위원이 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출토록 하여야 하며, 시험위원은 시험업무 처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 출자·출연기관의 장은 이를 담보하기 위하여 보안각서 등을 징구하도록 규정하고 있다.

○ 그런데도 경남신용보증재단에서는 2013년, 2016년 및 2017년 신입직원 공개채용 계획이나 공개채용방법 및 절차(안)에 대하여는 미리 인사위원회를 개최하여 그 적정여부를 심의하였으나,

2014년 6급 행원 3명의 신입직원 채용계획(안)에 대하여는 인사위원회의 심의를 거치지 아니한 채 2013. 12. 6.자로 ‘2014년도 신입직원 채용공고’를 하여 최종 합격자 3명을 선발한 사실이 있다.

또한, 인사위원회의 위원 등에 대하여는 연도별 신입직원 채용계획(안)에 대하여 비밀을 누설하지 아니하도록 하고 이를 담보하기 위하여 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침(행정자치부 제정 2014. 9. 25.)」에서 규정된 보안각서 등을 징구하여야 함에도,

2016. 3. 31. 개최한 2016년도 2차 인사위원회 위원에게 보안각서를 징구한 것을 제외하고는 2012 ~ 2017년까지 총 8회의 인사위원회를 개최하면서 참석한 46명의 인사위원에 대하여 보안각서 등을 징구하지 아니한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 직원 채용관련 인사위원회를 개최하지 아니하거나 인사위원회의 위원에게서 보안각서를 징구하지 아니하는 등 그 횟수가 총 3회 이상인 ㉠부 차장(현 ●●지점 차장) 4급 ○○○(인사위원회 미개최 1회, 보안각서 미징구 2회)와 ㉡부 차장(현 ◇◇◇◇부 차장) 4급 ○○○(보안각서 미징구 3회)에 대하여 「직원상벌규정」 제24조 제3호에 따른 『**훈계**』 조치를 요구하며,
- 향후 이러한 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 신입직원 채용 면접시험 관리 소홀

소 관 기 관 경남신용보증재단(□□□□부)

조 치 기 관 경남신용보증재단

내 용

1. 위법부당내용

○ 면접시험 전형 및 위원 현황

구분	2013년	2014년	2016년	2017년
채용계획 인원(명)	5	3	4 (행원 3, 기록물관리 1)	2
채용직급	6급 행원	6급 행원	6급 행원	6급 행원
면접인원 (명)	29	22	22 (행원17, 기록물5)	11
면접위원 위촉일	2013. 1.16.	2014. 2. 4.	2016. 5.11.	2017. 2. 9.
면접 시험일	2013. 1.22.	2014. 2.11.	2016. 5.13.	2017. 2.14.
면접위원 보안각서 징구	미징구	미징구	미징구	미징구
면접위원	○○○(이사장), ○○○(본부장), ○○○(본부장), ○○○(회계법인), ○○○(비상임이사, 농협)	○○○(이사장), ○○○(본부장), ○○○(비상임이사, 기업인), ○○○(비상임이사, 농협)	○○○(이사장), ○○○(본부장), ○○○(전 경남), ○○○(전 경남), ○○○(전 경발연)	○○○(이사장), ○○○(본부장), ○○○(전 경남), ○○○(농협), ○○○(전 경발연)

구분	2013년	2014년	2016년	2017년
면접시험 채점 특이사항	- A○○○ 위원의 채점점수(볼펜)와 서명란(플러스펜) 의 필기구 상이	- B○○○ 위원의 채점점수(볼펜)와 서명란(플러스펜) 의 필기구 상이 - A○○○ 위원의 채점점수 중 일부 채점점수 필적이 2013년의 필적과 상이(특히 9)	-	-

○ 「지방 출자·출연기관 인사·조직 지침(행정안전부 제정 2014. 9. 25.)」 III. 직원의 인사, ③ 시험의 방법, 나. 시험위원의 임명에 따르면 출자·출연기관의 장은 시험출제 및 채점, 면접시험·실기시험·서류전형, 그 밖에 시험시행에 필요한 사항을 담당하는 시험위원으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 임명하거나 위촉할 수 있도록 규정되어 있다.

1. 해당 직무분야에 관한 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
2. 시험 출제에 관하여 전문적인 학식 또는 능력을 가진 사람
3. 임용예정 직무에 관한 실무에 정통한 사람

또한, 사. 시험채점 및 시험위원의 비밀누설 금지에서는 출자·출연기관의 장은 시험위원이 채점표를 현장에서 직접 기재하여 서명 후 제출토록 하여야 하며, 시험위원은 시험업무 처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 되며, 출자·출연기관의 장은 이를 담보하기 위하여 보안각서 등을 징구하도록 규정하고 있다.

○ 따라서, 경남신용보증재단은 2013년과 2014년 면접시험 당시 행정안전부에서 관련 지침을 명확히 규정하고 있지 않더라도 통상적으로 면접시험의 공정성을 확보하기 위해서는 면접시험 일에 면접위원으로 하여금 면접 장소에서 면접시험 채점표에 직접 점수를 기입하여 제출하도록 하여야 한다.

○ 그런데도, 경남신용보증재단은 2013년과 2014년에 6급 신입직원을 채용하기 위한 면접시험을 실시하면서 ‘직원채용 면접시험 채점표’ 상에 채점점수는 볼펜으로 기입하고 서명란에는 플러스펜으로 기입하였으며, 면접위원

중 B○○ 위원의 경우에는 2013년 채점점수에 기입된 ‘9’자와 2014년 채점점수에 기입된 ‘9’자가 서로 상이하는 등 면접시험 관리를 소홀히 한 사실이 있다.

또한, 2013년부터 2017년까지(2015년은 신입직원 미채용) 면접위원을 위촉한 후 면접시험 일까지 2 ~ 7일간의 기간이 남아 있는데도 면접위원에게 비밀 유지를 위한 보안각서 등을 징구하지 아니한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 신입직원을 채용하면서 면접시험 관리를 소홀히 한 실무책임자 □□□□부장(현 ▼▼지점장) 2급 ○○○과 실무담당자 ■■부 차장(현 ●●지점 차장) 4급 ○○○에 대하여 「직원상벌규정」 제24조 제3호에 따른 『**훈계**』 조치를 요구하며, 향후 이러한 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·경고요구

제 목 사전 품의 없이 예산집행 등 회계질서 문란

소 관 기 관 경남신용보증재단

조 치 기 관 경남신용보증재단

내 용

1. 위법부당내용

○ 사전 품의 없이 예산집행 현황

예산과목	년도별	건수	금 액	비 고
계		548	63,657,600	
업무추진비	2015	117	16,874,500	
	2016	205	19,852,800	
	2017. 11. 17.현재	192	20,301,800	
회 의 비	2015	10	1,468,000	
	2016	14	2,770,500	
	2017. 11. 17.현재	10	2,390,000	

○ 「지방 출자·출연기관 예산집행 지침」의 신용카드 사용 시 회계처리 절차에 의하면 ① 기관에서 필요한 물품 및 재화의 생산 등에 대하여 예산의 범위 내에서 집행대상, 집행금액 등에 대한 의사결정(품의), ② 가격 비교 후 신용카드를 사용한 후 지출을 결정(원인행위) ③ 신용카드 결제일이 도래하여 대금청구서 등에 의하여 지급 결정(해당 신용카드 결제 계좌에 대금을 입금) 및 지급(지출)의 순으로 규정하고 있다.

- 따라서 신용카드로 예산을 집행하기 위해서는 배정된 예산범위 내에서 편성된 사업목적에 따라 집행품의를 한 후 결재권자의 결재를 득하고 신용카드를 사용하여 예산을 집행하여야 한다.
- 그런데도 경남신용보증재단에서는 위 현황과 같이 업무추진비 등 예산을 집행하면서 사전에 집행사유, 집행대상, 집행금액에 대한 품의를 득하지 아니한 채 2015년부터 2017년 감사일 현재까지 548건 63,657천 원의 예산을 집행한 후 사후품의를 내는 방법으로 예산을 집행하는 등 회계질서를 문란케 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 사전품의 없이 업무추진비 및 회의비를 집행하는 등 회계질서를 문란케 한 경남신용보증재단 AOO, BOO, COO, DOO에게는 「직원상벌규정」 제24조 제1호의 규정에 따라 각각 “경고” 조치를 요구하고, 실무담당자인 EOO에게는 “주의” 조치를 요구하기 바라며,
- 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 총 정원수 변경 이사회 의결 및 규정개정 전 직원 채용

소 관 기 관 경남항노화주식회사(□□부)

조 치 기 관 경남항노화주식회사

내 용

1. 위법부당내용

○ 출자기관 설립 현황

명칭	설립등기일	기구	사업목적	설립근거	출자기관
경남항노화 (주)	2017.3.10.	대표이사, 2부, 4팀, (정원 14명) * 대표이사 1, 직원 13명	<ul style="list-style-type: none"> - 항노화 서비스 제공업 - 도내 항노화서비스 업체에 대한 지원사업 - 항노화 웰니스 관광업 - 기타 교육지원서비스업, 레크레이션 교육기관 - 도내 한방산업 육성과 관련 되는 사업 - 항노화 제품의 제조, 가공, 판매, 가공 등의 사업 - 지방자치단체 및 공동단체가 위탁하는 항노화 관련 사업 	상법, 지방자치단체 출자·출연기관 의 운영에 관한 법률	경상남도 (1억원), 함양군 (1억원), 거창군 (1억원), 합천군 (1억원), 산청군 (99백만원)

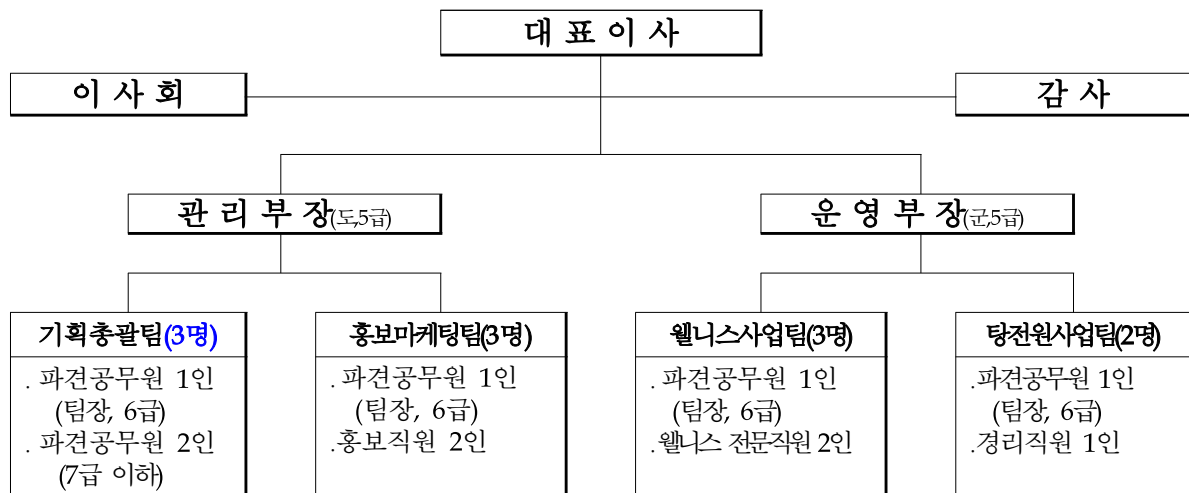
○ 이사회 개최현황

구분	개최일시	참석	회의내용	의결내용	비고
제3차 임시이사회	2017.5.11.	대표이사 1, 이사 4명, 감사 1명	<ul style="list-style-type: none"> - 2017년도 사업계획(안) - 2017회계년도 본 예산(안) - 주식회사 총정원수 변경 (직원 13명 → 14명) 	원안가결	

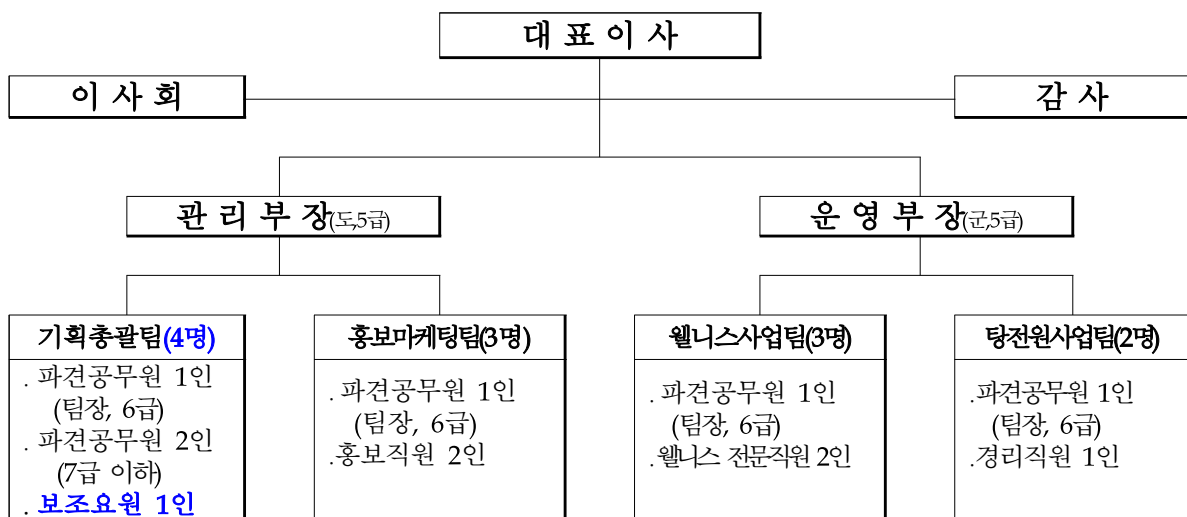
○ 직원채용 현황

계획수립일	채용인원	채용분야	채용시험 일정				정원 외 채용분야
			공고일	서류전형일	면접일	최종발표	
2017.4.3.	3명	<ul style="list-style-type: none"> - 웰니스사업운영 및 마케팅(2명) - 웰니스사업 마케팅 보조 및 운전(1명) 	2017.4.3.	2017.4.17.	2017.4.18.	2017.4.19.	웰니스사업 마케팅 보조 및 운전분야 (1명)

- 경남항노화주식회사 「인사규정」 제7장 정원관리, 제30조(정원의 총수) 제1항에 따르면 정원의 총수는 단위별, 직무별로 명시하며 별표 단위별 정원수에 의한다고 규정되어 있고, 제2항에는 총 정원수를 변경할 경우에는 이사회결의를 거쳐야 한다고 규정되어 있다.
- 또한, 「직제 및 업무분장규정」 제5조(정원)에서는 회사의 정원은 업무량에 따라 대표이사가 별도로 정한다고 규정하고 있으며, 제6조(기구조직) 제1항에서는 회사 기구 조직은 아래 [별표1]과 같으며, 이는 지휘통솔 계통과 부문별 조직단위를 규제한다<2017. 5. 11. 개정>고 규정하고 있다.



(별표 1) 회사 기구 조직(최초)



(별표 1) 회사 기구 조직(2017.5.11.개정)

- 따라서, 경남항노화주식회사(대표이사 ○○○)는 직원을 신규 채용하고자 할 경우에는 「인사규정」 제30조 및 「직제 및 업무분장규정」에 따라 총 정원수의 변경 여부, 회사 기구 조직 등을 미리 검토한 후 필요할 경우 이사회 결의 및 관련 규정을 개정하여 직원을 채용하여야 함에도,

경남항노화주식회사는 이사회 결의 및 「직제 및 업무분장규정」을 개정하지 아니한 채 2017. 3월 하순경 당시 경상남도 소관업무 부서장의 구두 전화에 따라 정원 외 직원채용에 대한 계획을 수립하고 2017. 4. 3. 홈페이지 등을 통하여 직원 채용 공고를 한 후, 2017. 4. 18. 면접시험을 거쳐 2017. 4. 19. 웰니스사업 마케팅 보조 및 운전분야에 정원 외 직원(○○○)을 최종 합격시켰으며, 당시 합격한 직원과는 2017. 4. 24. ~ 2018. 12. 31.까지 근로계약을 체결하여 관련 규정에 따른 정원을 초과하여 직원을 채용한 사실이 있다.

이후, 경남항노화주식회사는 2017. 5. 11.자로 2017년도 제3회 임시이사회에서 총 정원수를 13명(대표이사 1명 제외)에서 14명(대표이사 1명 제외)으로 1명을 증원하는 것으로 결의하고, 「직제 및 업무분장규정」 제6조(기구조직)를 현원에 맞게 개정한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 상기와 같이 업무를 소홀히 한 감독책임자 □□부장 ▽▽▽▽사무관 ○○○에 대하여 「경상남도 적극행정 면책 및 공무원 경고 등 처분에 관한 규정」 제16조에 따라 각각 『**훈계**』 처분을 (요구)하고, 향후 이러한 사례가 발생하지 않도록 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의·훈계 요구

제 목 정원변경 및 직원 채용 등을 위한 인사위원회 미운영

소 관 기 관 경남항노화주식회사(◇◇부)

조 치 기 관 경남항노화주식회사

내 용

1. 위법부당내용

○ 채용관련 인사위원회 운영 현황

개최일	의결내용	위원구성 현황(단위 : 명)					비고
		총계	참석 위원수	민간 위원수	여성 위원수	당연직 위원 수	
		해	당	없	음		

○ 총정원수 변경 관련 이사회 개최 등 현황

구분	개최일시	참석	회의내용	의결내용	인사위원회 심의여부	비고
제3차 임시이사회	2017.5.11.	대표이사 1, 이사 4명, 감사 1명	- 2017년도 사업계획(안) - 2017회계년도 본 예산(안) - 주식회사 총정원수 변경 (직원 13명 → 14명)	원안가결	미심의	

○ 직원채용 현황

채용인원	채용분야	채용시험 일정				인사위원회 심의여부	비고
		공고일 (계획수립일)	서류전형일	면접일	최종발표		
3명	- 웰니스사업운영 및 마케팅(2명) - 웰니스사업 마케팅 보조 및 운전(1명)	2017.4.3. (2017.4.3.)	2017.4.17.	2017.4.18 .	2017.4.19 .	미심의	

- 경남항노화주식회사 「인사규정」 제2조(인사권) 제1항에 따르면 인사권의 행사는 대표이사가 행함을 원칙으로 하며, 인사상의 중요한 의사결정 등을 심의하기 위하여 인사위원회를 둔다고 규정하고 있고, 제2항에서는 인사위원회는 위원장을 포함하여 5인 이내로 구성하며, 위원은 다음 각 호의 자로 하도록 규정하고 있다.

- 1. 위원장 : 위원 중에서 호선한다.

- 2. 위원

- 가. 관리부장

- 나. 대표이사가 추천하는 임·직원 2인

- 다. 학식과 경험이 풍부한 사회저명인사 2인

또한, 제3항에는 간사는 관리부장이 겸임한다고 규정하고 있다.

- 따라서, 경남항노화주식회사(대표이사 ○○○)는 총 정원수 변경이나 직원 채용, 인사규정 변경 등 인사상의 중요한 의사결정을 위해서는 인사위원회를 개최하여야 함에도,

총 정원수 변경(직원 13명 → 14명), 「인사규정」 등의 관련 규정을 개정하기 위한 2017년도 제3회 임시이사회 개최 및 직원 채용을 위한 채용계획 수립(2017. 4. 3.) 등의 인사관련 의사결정을 하면서 인사위원회를 운영하지 아니한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 총 정원수 변경이나 직원채용, 인사규정 변경 등 인사상의 중요한 의사결정을 위해서는 인사위원회의 심의를 거치는 등 관련규정을 준수하여 주시고 업무연찬이나 직원 교육을 실시하는 등 향후 이런 일이 발생하지 않도록 하시기 바랍니다.

【지적사항 : 37 】

감사결과 처분요구서

주의·징계 요구

제 목 업무용 차량 사적이용 및 직장 무단이탈

소 관 기 관 경남항노화주식회사

조 치 기 관 경남항노화주식회사

내 용

1. 위법부당내용

【 위반 현황 】

○ 업무용 차량 사적이용

운전원	탑승자	차종	차량번호	사용기간	사용 내역		비 고
					용도	회수	
○○○	대표이사	소나타	**호 ****	2017. 4. 24. ~ 11. 17.	출퇴근용	134	

○ 복무규정 위반

위 반 자		위반내용	위반회수	비 고
직급	성 명			
사원	○○○	출장결재 없이 직장이탈	58회	

【 위법 · 부당 내용 】

○ 경남항노화(주) 「복무규정」 제4조(근무기강의 확립), 제7조(근무시간), 제10조(출근), 제23조(출장)에서는 직원은 법령, 정관, 제규정 및 직무상의 명령을 준수하여 근무기강을 확립하고 질서를 존중하여야 하며, 근무시간은 9시부터 18시까지로 한다고 규정하고 있다. 또한 직원은 근무시간 전에 출근하여 근무준비를 완료하여야 하고, 상사의 명을 받아 출장하는 직원은 당해 업무수행을 위하여 전력을 다하여야 하며, 사사로운 일을 위하여 시간을

소비하여서는 아니 되며 출장하는 직원은 출장용무를 마치고 귀사한 때에는 지체 없이 출장복명서를 제출하여야 한다고 규정하고 있다.

- 「차량관리규정」 제13조(차량운행)에서는 차량운행 시 운전원은 차량운행 승인을 받아야 하며 차량운행일지에 주행거리, 시간 및 구간을 기록하여야 한다고 규정하고 있다.
- 또한, 「임직원 행동강령」 제4조(준수의무와 책임), 제6조(성실의무), 제18조(예산의 목적 외 사용 금지), 제23조(재산의 사적사용·수익 금지)에서는 모든 임직원은 강령을 숙지하고 준수하여야 하며 위반사항에 대하여는 그에 따른 책임을 지도록 하고 있으며, 임직원은 항노화인으로서의 금지와 자부심을 가지고 항상 친절하고 성실한 근무자세를 견지하여야 하며, 출장비·업무추진비 등 업무 수행을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용함으로써 회사에 대하여 재산상 손해를 가하여서는 아니 되고, 업무용 차량, 각종 사업용 또는 사무용으로 제공되는 물품, 기타 동산, 부동산 등 회사 소유재산을 정당한 사유 없이 사적인 용도로 사용·수익하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.
- 한편, 경남항노화(주)의 운전 업무 담당자(○○○)가 2017. *. **. 입사 시 제출한 서약서에 의하면 귀사에 재직 중 법, 정관, 여러 규정, 기타 명령, 지시사항을 준수함은 물론 범사를 상사의 지시에 복종하겠다는 내용으로 서약서를 제출한 바 있다.
- 따라서, 경남항노화(주) 직원은 법령과 회사의 제규정을 준수하여 맡은바 직무를 성실히 수행하여야 하고, 업무용 차량을 사적인 용도로 사용하여서는 아니 되며, 차량운행을 위한 업무수행 시 출장 결재를 득한 후 출장목적대로 당해 업무를 수행하여야 한다.
- 그런데도, 경남항노화(주) 계약직 사원 ○○○은,
 - 2017. 4. 24.(월) 입사 후 11. 23.(목) 현재까지 위 현황과 같이 대표이사의 제안에 따라 업무용 차량(소나타 **호 ****)을 이용하여 본인 자택인 창원시 ○○○ ○○○ **-*번지에서 대표이사의 자택인 창원시 ○○○ ○○○ ○ **번지에 들어 대표이사를 탑승시킨 후 경남항노화(주) 사무실이 있는 산

청군 금서면 ○○○○ ****번길 **까지 134회(편도 1시간 30분 정도 소요)에 걸쳐 업무용 차량을 출퇴근용으로 사용한 사실이 있으며,

- 또한 2017. 4. 24.부터 11. 23. 현재까지 58회에 걸쳐 출장결재를 득하지 않고 출장을 가는 등 직장을 이탈하였고, 차량운행 후 차량운행일지를 작성하지 않고 방치하고 있다가 10월 초순경 일괄 작성하여 팀장 및 부장에게 결재를 받으려고 하였으나, 차량을 사적인 용도로 운행함에 따라 결재를 받지 못한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 업무용차량을 출퇴근 용도로 사용하고, 차량운행일지 미작성 및 출장결재 없이 직장을 무단이탈하는 등 관련규정을 위반한 경남항노화(주) 계약직 사원 ○○○에 대하여 「징계규정」 제5조 제1항의 규정에 따른 『**견책**』 조치를 요구하고,
- 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 소속 직원들에 대한 교육을 실시하는 등 행정상 “주의” 조치하기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

시정·경고요구

제 목 하자검사 및 보수 이행 부적정

소 관 기 관 경상남도마산의료원(●●과)

조 치 기 관 경상남도마산의료원

내 용

1. 위법부당내용

〈마산의료원 신축공사 하자담보책임기간 및 하자보수 현황〉

(단위 : 천원)

업체명	연차	공종	보 증 금 액	하자담보 책임기간	하자보수현황	비고
AA AA AA 건설 (주)	1년차	미장, 타일, 창호, 내장 인테리어, 도장, 기타	161,679	'16.08.17. '17.08.16	정기하자검사 : 2회 하자 미보수	건설공제조합에 하자보수보증 해제유보 요청
	2년차	토목, 철물, 석공사, 조적, 기계	229,696	'16.08.17. '18.08.16		
	3년차	방수, 지붕, 소방, 엘리베이터	49,255	'16.08.17. '19.08.16		
	10년차	주요구조부 (철근콘크리트철골)	68,054	'16.08.17. '26.08.16		
BB BB 건설 (주)	1년차	미장, 타일, 창호, 내장 인테리어, 도장, 기타	102,216	'16.08.17. '17.08.16	정기하자검사 : 2회 하자 미보수	건설공제조합에 하자보수보증 해제유보 요청
	2년차	토목, 철물, 석공사, 조적, 기계	145,219	'16.08.17. '18.08.16		
	3년차	방수, 지붕, 소방, 엘리베이터	7,794	'16.08.17. '19.08.16		
	10년차	주요구조부 (철근콘크리트철골)	43,025	'16.08.17. '26.08.16		
AA AA AA	1년차	전기	69,692	'16.08.17. '17.08.16	정기하자검사 : 2회 하자 미보수	건설공제조합에 하자보수보증 해제유보 요청

건설 (주)	1년차	통신	66,879	'16.08.17. '17.08.16	정기하자검사 : 2회 하자 미보수	건설공제조합에 하자보수보증 해제유보 요청
AA	2년차	조경	18,694	'16.08.17. '18.08.16		
BB	2년차	조경	11,896	'16.08.17. '18.08.16		

- 「지방계약법」 제20조 및 같은 법 시행령 제69조에 따르면, 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 공사의 도급계약을 체결할 때에는 그 담보책임의 존속기간을 정하여야 하며, 담보책임의 존속기간 중 목적물에 하자가 발생한 때에는 적절한 기간을 정하여 그 하자의 보수를 요구하거나 보수를 하여야 한다고 규정하고 있으며,
- 같은 법 제21조, 같은 법 시행령 제71조 및 같은 법 시행규칙 제71조에 따르면, 계약상대자가 하자보수 의무를 이행하지 아니한 경우에는 그 하자보수보증금 (계약금액의 100분의 2이상 100분의 10 이하로 함) 중 하자보수에 필요한 금액을 해당 지방자치단체에 귀속시켜야 하며, 그 하자의 보수를 위한 예산이 없거나 부족한 경우에는 지방자치단체에 귀속시키지 아니하고 직접 사용할 수 있다고 되어 있으며, 하자보수보증금을 보증보험증권등으로 제출하게 한 때에는 해당 보증기관에 대하여 보증한 금액 중 하자보수에 필요한 금액을 납부할 것을 통지하여야 하며, 하자보수보증금을 보증보험증권등으로 보관하고 있는 경우에는 즉시 해당 보증기관에 그 보증채무의 이행을 청구하여야 한다고 규정하고 있다.
- 또한 「지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준」 공사계약 일반조건에 따르면, 계약 담당자는 하자담보책임기간이 만료되기 14일 전부터 만료일까지의 기간 중에 따로 최종검사를 해야 하되, 최종검사에서 발견되는 하자사항은 하자보수완료 확인서가 발급되기 전까지 계약상대자가 자신의 부담으로 보수해야 하며 계약 상대방의 책임과 의무는 이 확인서의 발급일로부터 소멸한다고 규정하고 있다.
- 한편, 「지방계약법 시행령」 제70조 및 같은 법 시행규칙 제69조에 따르면, 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 담보책임의 존속기간 중 연 2회 이상 정기적으로 하자를 검사하여야 하고, 담보책임의 존속기간이 만료되는 경우에는

행정안전부장관이 정하는 바에 따라 지체없이 따로 검사를 하여야 한다고 규정하면서, 하자를 검사하는 자는 하자검사조서를 작성하며(계약금액 3천만원 이하 생략 가능) 하자 검사를 하는 경우에는 해당 공사에 대한 하자보수관리부를 갖추어 두고 공사명 및 계약금액, 계약상대자, 준공연월일, 하자발생내용 및 처리 사항, 그 밖의 참고사항 등을 기록·유지하여야 한다고 규정하고 있다.

- 그렇다면, 의료원에서는 하자담보 책임기간 중에 있는 신축공사에 대하여 연 2회 이상 하자검사를 실시하여 하자검사조서를 작성하고, 하자가 있는 경우에는 시행사에 하자 보수 요청하고 하자 보수가 기한내에 이뤄지지 않을 경우 즉시 해당 보증기관(건설공제조합 서초지점 및 창원지점)에 대하여 그 보증채무의 이행을 청구하여 공사의 보수·보강 등의 조치를 하여야 하며, 하자보수관리부 등에도 필요한 사항을 기록·유지하여야 했다.
- 그런데도 의료원에서는 하자담보 책임기간이 1년('16.8.17.~'17.8.16.)인 건축(미장, 타일, 창호, 내장, 인테리어, 도장, 기타 부분), 전기, 통신 공사에 대해 하자보수 책임기간 만료 전에 각각 하자검사를 실시하고 1년차 하자보수보증에 대하여 보증기관에 보증해제 유보 조치('17.8.2)와 시공사(AAAAAA건설주), BBBB건설주)에 대해 조속한 하자보수 완료 이행 촉구 공문을 3회 발송('17.7.19./8.28./11.6.)하였으나, 2017.12. 감사일 현재까지 계약상대자가 하자보수계획서 제출은 물론 정해진 기간('17.11.24.)까지 하자 보수를 이행하지 않았음에도 해당 보증기관인 건설공제조합에 그 보증채무의 이행을 청구하는 등의 조치를 취하지 않았고, 하자보수관리부도 비치하지 않는 등 하자검사 및 이행업무를 소홀히 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위 업무를 소홀히 한 실무담당자 ●●과 시설직*급 ○○○에게 「경상남도 마산의료원 직원경고 처분에 관한 규정」 제3조에 따라 『경고』 조치하고,
- 관련법령과 지침에 따라 조속히 하자보수 조치하고, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의 요구

제 목 운전직 직원채용 부적정

소 관 기 관 경상남도체육회

조 치 기 관 경상남도체육회

내 용

1. 위법부당내용

○ 채용현황

채용일자	채용구분	직무	채용인원	채용직급	채 용 자	
					소 속	성 명
2014.7.28	정규직	업무용 승용차 운전	1명	기능9급	기획총무부	A○○

- 「경상남도체육회 사무처 처무규정(2014년)」 제3조(채용)에서는 직원의 채용은 공개채용을 원칙으로 하고 있으며, 신규 채용 직원은 6개월의 수습기간을 둔다고 규정하고 있고, 제5조(자격제한)에서 직원으로 채용될 수 없는 자의 자격기준을 정하고 있다.
- 따라서 경상남도체육회는 직원을 채용하기 위해서는 공개채용을 원칙으로 하고, 채용된 직원은 6개월의 수습기간을 거쳐 정규직으로 발령하여야 하며, 응시자격을 과도하게 제한하여 특정인이 지원·채용되는 사례가 없도록 하여야 한다.
- 그런데도 경상남도체육회에서는 2014. 6. 30.자로 사무처 운전직이 퇴직하게 되자 2014. 7. 7. 운전직 직원채용(안)에 대해 방침을 받으면서 지원자격을 33세 미만으로 제한하고, 선발조건으로 전국체전 경남대표선수 및 지도자 출신을 우대하며, 3개월의 수습기간 후 정식직원으로 채용되도록 하였고, 이러한 직원채용 방침에 따라 합격한 직원에 대해 3개월의 수습기간을 거쳐 정규직으로 발령하는 등 아래와 같이 직원(운전직)을 채용하면서 업무를 부적정하게 처리한 사실이 있다.

가. 체육인 지원·채용에 유리한 자격제한

- 「경상남도체육회 사무처 처무규정」 제5조(자격제한)에서 직원으로 채용될 수 없는 자의 자격기준을 정하고 있고, 제40조(초임호봉의 확정) <별표15>경력 연수 환산표에 의하면 운수회사 운전경력은 80%의 경력을 환산할 수 있도록 규정하고 있는 것을 볼 때 업무용 승용차 운전원을 채용하기 위한 조건으로는 운전면허의 종류, 운전경력 등이 필요할 것으로 보이나, 경상남도체육회에서는 지원자격을 전문대학 졸업이상, 33세미만으로 제한하였고, 특히 운전원의 업무수행과 전혀 상관이 없는 전국체전 경남대표선수 및 지도자 출신을 우대한다고 선발조건을 명시하는 등 체육인이 지원·채용되기에 유리하게 지원 자격을 제한함에 따라 결과적으로 정규 운전직 1명을 채용하는데 2명만이 지원하였으며, 채용된 자의 경우 2종보통 운전면허로 합격되는 결과를 초래하였다.

나. 직원채용 공고 업무추진 소홀

- 2014. 7. 7. 운전직 직원채용(안) 내부품의를 받으면서 채용공고는 4일간 경상남도체육회 홈페이지에만 공고하는 것으로 결재를 받았다. 그러나 아래 표와 같이 직원 채용 공고 시 다수의 구직자들이 볼 수 있는 곳에 공고를 한 2015년 2건, 2017년 1건은 채용계획 인원보다 많은 구직자들이 지원하였으나, 2014년에는 정규직 운전원을 채용하면서 경상남도체육회 홈페이지 한 곳에만 공고를 함으로써 지원자격 미달자 1명 포함 2명만이 응시를 하는 등 많은 구직자들이 지원할 수 있는 기회를 박탈하였으며, 상대적으로 체육인들만이 응시하는 기회를 주게 된 계기가 되었다.

<연도별 직원채용 공고>

공고일자	채용계획		채용공고	공고기간	응시인원	비 고
	구 분	인원				
2014. 7. 7.	운전직	1	경상남도체육회 홈페이지	4일	2	자격미달 1명 포함
2015. 2. 4.	기간제 근로자	2	경상남도체육회 홈페이지 경상남도 일자리종합센타	10일	13	
2015. 12.28.	기간제 근로자	2	경상남도체육회 홈페이지 경상남도 일자리종합센타	10일	26	
2017. 2. 3.	일반직	4	경상남도체육회 홈페이지 경상남도 일자리종합센타	14일	94	
2017. 3. 2.	기간제 근로자	1	경상남도체육회 홈페이지	12일	3	

다. 운전원 직원채용(안)과 다르게 채용공고하여 사인으로 하여금 하지 않아도 될 일을 하게함

- 직원채용(안) 결재 시 전문대학 졸업이상, 33세 미만으로 지원자격을 결정하고 결재를 받았으나, 결재를 받은 후 아래와 같이 채용공고 시 응시자격 기준에 연령제한을 명시하지 않아 지원서를 제출한 응시자 중 1명은 지원서 제출 시 연령이 42세로서 지원자격에 미달되는데도 지원서를 제출하는 등 사인이 하지 않아도 될 일을 하게 하는 등 직원채용(안)과 채용공고가 다르게 공고가 된 사실이 있다.

<직원채용(안)>

지원자격

- 전문대학 졸업이상, **33세미만**

<채용공고>

응시자격 기준

- 전문대학 졸업 이상의 학력을 가진자
- 위와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
- 병역을 필한 자 또는 면제자로서 해외여행에 결격사유가 없는 자
- 채용공고일 현재 주민등록상 주소지가 경상남도로 되어 있는 자
- 국가공무원법 제33조에 의한 결격사유가 없는 자

⇒

라. 수습기간 적용 부적정

- 「경상남도체육회 처무규정(2014년)」 제3조에 의하면 신규 채용 직원의 수습기간은 6개월로 정하고 있으나, 2014. 7. 7. 직원채용(안) 내부품의 시 규정에서 정하고 있는 수습기간을 위반하여 선발조건에 3개월의 수습기간 후 정식직원으로 채용한다고 명시하여 채용공고를 하였다. 이 후 2014. 7. 28. 채용된 운전직 직원에 대하여 6개월의 수습기간을 거쳐야 함에도 3개월의 수습기간을 거쳐 2014. 10. 28. 기능9급 3호봉 정규 운전직으로 인사발령하는 등 규정에서 정하고 있는 수습기간을 위반하여 인사발령 한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 상기 내용과 같이 운전직 직원을 채용하면서 업무를 부적정하게 처리한 **실무담당자(現 □□□□부장) ○○○**에 대하여 금회에 한해 엄중 **『주의』** 조치를 요구하고, 향후 이러한 사례가 발생하지 않도록 **행정상 “주의”** 조치하기 바랍니다.

【지적사항 : 40】

감사결과 처분요구서

시정 요구

제 목 과장(팀장급) 직원 채용 부적정

소 관 기 관 (재)경상남도람사르환경재단

조 치 기 관 (재)경상남도람사르환경재단

내 용

1. 위법부당내용

○ 위반현황

성명	채용일자	종료일자	채용부서	직위	직급	비고
A○○	2013.11.01.	2018.1.10.	(재)경상남도람사르환경재단 □□□□팀	팀장	과장	

※ B○○ 전 국회의원 비서관으로 2011. 3월 ~ 2012. 5월(1년 2개월)까지 근무

【 위법·부당 내용 】

- 2013. 10월 (재)경상남도람사르환경재단(이하 “람사르재단”이라 한다)에서는 과장(팀장급) 1명, 사원 2명을 채용하면서 B○○ 전 국회의원(경상남도 전 ■■■부지사, 전 ●●●●공사 사장 역임) 비서관(5급 상당)을 지낸 A○○를 □□□□팀장인 과장급으로 채용한 사실에 대해서 보면,

《'13. 10월 채용업무 추진내역》

- 2013. 10. 1. : 2013년도 직원 채용 계획 수립
- 2013. 10. 2. : 2013년도 직원 채용 공고
- 2013. 10. 15.: 직원채용을 위한 인사위원회 구성 계획 수립
- 2013. 10. 17.: 인사위원회 위원 위촉 및 인사위원회 개최
 - 인사위원(5명) : E○○(대표이사), ○○○(A회사 부회장), ○○○(B대학 교수), ○○○(C연구원 연구위원), ○○○(D과장)
- 2013. 10. 18.: 서류전형 결과 보고
- 2013. 10. 18.: 직원채용 서류전형 합격자 발표 및 면접시험 시행계획 공고
- 2013. 10. 22.: 인사위원회 개최(면접실시) 및 최종합격자 의결
- 2013. 10. 29.: 최종합격자 발표계획 보고

- 2013. 9월경 당시 재난 내 인사담당자인 C○○ ◇◇◇◇팀장은 도 ●●●● 국장인 D○○ 국장(현 ▼▼▼▼연구원 원장)으로부터 A○○를 팀장급으로 채용하라는 지시를 받은 사실이 있으며,
- 2013. 10. 18. 서류심사시 「람사르환경재단 인사규정」 제8조에 위반하여 서류전형을 인사위원회의 심의 없이 실시하였고, 2013. 10. 22. 면접심사 시에는 람사르재단 E○○ 대표이사가 인사위원으로 면접심사에 직접 참여하여 강동주에게 100점을, 나머지 면접응시자 2명에게는 94점과 90점을 준 사실이 있는 등 공정성과 투명성이 담보되어야 할 채용절차에 있어 심각한 훼손을 초래하였다.
- 이와 같이 당시 B○○ ■■■부지사의 국회의원 시절 비서관으로 근무한 A○○가 람사르재단 □□□□팀장으로 채용되는 과정에서 E○○ 대표이사와 C○○ ◇◇◇◇팀장은 외부의 부정한 채용청탁이 있음을 알고 있었음에도 인사채용 책임자와 담당자로서 이를 부적정하게 처리한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 향후에는 이러한 사례가 발생하지 않도록 직원 채용간에 투명성과 공정성을 확보할 수 있는 방안을 수립·운영토록 행정상 “시정” 조치하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

시정·징계 요구

제 목 사원 채용 시 최저임금 및 연봉책정 기준 미준수

소 관 기 관 (주)경남도민프로축구단

조 치 기 관 (주)경남도민프로축구단

내 용

1. 위법부당내용

가. 인턴사원 채용 시 최저임금 지급기준 미준수

< 최저임금 기준 위반 현황 >

채용자	채용일자	채용직급 (근로계약기간)	근로계약서상 임금 (시급 환산 ¹⁾)	비교 결과	최저임금	비 고
○○○	2017. 2. 2.	인턴사원 (3개월)	월급 1,200천원 (시급 = 5,742원)	<	월급 1,352천원 (시급 = 6,470원)	2017년 기 준
○○○	2017. 5.15.					
○○○	2017. 5.15.					
○○○	2017.10.13.					

○ 「최저임금법」 제6조에 따르면 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 하고, 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금과 동일한 임금을 지급하도록 규정하고 있다.

－ 또한 (주)경남도민프로축구단(이하 ‘구단’이라 한다) 「취업규정」 제101조에 따르면 회사는 직원에 대하여 매년 정부가 고시하는 최저임금수준 이상을 보장하여 직원의 생활안정과 노동력의 질적 향상에 기여하도록 규정하고 있다.

1) 산출내역 : 주당 소정근로시간 40시간 기준

- 1개월 평균 소정근로시간 산정 : $[(40\text{시간} + \text{유급 주휴일 } 8\text{시간}) \times 52\text{주} + 8\text{시간}] \div 12\text{월} = 209\text{시간}$
- 시간당 임금 환산 : $1,200,000\text{원} \div 209\text{시간} = 5,741.626\text{원}$

- 따라서 구단은 직원을 채용하고 임금을 포함한 근로계약을 체결할 경우 임금을 정부가 고시한 최저임금의 이상이 되도록 하여 직원의 생활안정을 보장하여야 한다.
- 그러나 (주)경남도민프로축구단은 2017. 2. 2. 채용한 노○○를 포함한 4명의 인턴사와 근로계약을 체결하면서 2016. 8. 5. 정부가 고시한 최저임금 시급 6,470원에 미달하는 시급 5,742원으로 근로계약을 체결한 사실이 있다.

나. 연봉책정 기준 미준수

< 연봉책정 기준 위반 현황 >

(단위:천원)

채용자	채용일자	채용직위 (직급)	초임연봉 지급기준	책정 연봉	초과금액	비 고
○○○	2013. 1.28.	선수단장	60,000 ~ 65,000	96,000	31,000	
○○○	2013.10. 1.	팀장	35,000 ~ 45,000	55,000	10,000	
○○○	2014. 4. 1.	사원	20,000 ~ 30,000	60,000	30,000	
○○○	2014. 2.12.	사원	20,000 ~ 30,000	40,324	10,324	
○○○	2015.11.12.	팀장	35,000 ~ 45,000	60,000	15,000	

- 구단은 사원을 신규 채용하고 연봉을 포함한 근로계약을 체결할 때에는 「취업규정」 제94조(기본급)와 별표 직급별 연봉지급 기준에 따라 연봉을 책정하고 근로계약을 체결하여야 한다.
- 그러나 구단은 위 현황과 같이 박○○ 외 4명을 신규채용하면서 취업규정에서 정하고 있는 직급별 초임연봉 기준금액을 초과하여 초임연봉을 책정하였고, 10,000천 원부터 최대 31,000천 원을 기준 금액보다 많이 지급하였다.

2. 처분요구

- 위와 같이 사원 채용 시 최저임금 및 연봉책정 기준을 준수하지 않아 보수 업무를 위법·부당하게 처리한 **실무책임자 ○○○과 대리 ○○○**에게 「구단 취업규정」 제120조에 따라 각각 『**견책**』 조치 하시고,
- 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 「최저임금법」 제6조에 따라 무효에 해당하므로 최저임금 부족분에 대한 추가 임금 지급 등 최저임금법에 위반되지 않도록 시정하시기 바랍니다.
- 앞으로는 이러한 사례가 발생하지 않도록 사원 채용 시 관련 법령 및 규정에 따라 최저임금 및 연봉책정 기준을 준수하여 근로계약을 체결하기 바랍니다.

【지적사항 : 42】

감사결과 처분요구서

시정·기관장 경고 요구

제 목 업무추진비 집행 등 부적정

소 관 기 관 (주)경남도민프로축구단

조 치 기 관 (주)경남도민프로축구단

내 용

1. 위법부당내용

가. 축·부의금품 업무추진비 집행 현황

(단위 : 천원)

연번	집행일자	집행액	종류	용도	배부대상	비고
	합 계 < [별첨1] 축·부의금 집행현황 참조 >	11,077		축의, 부의금, 기념품 등		
	축의금 소계(9건)	1,400		산업은행 부총재 자녀 결혼식 등		
	부의금 소계(6건)	1,550		스폰서 업체 회장아들 장례식 부의금 등		
	기념품 소계(24건)	8,127		중국출장시 국안 선물 구입 등		

나. 화환 구입 업무추진비 집행 현황

(단위 : 천원)

연번	집행일자	집행내용	집행액	구입처	비고
	합 계 < [별첨2] 화환 구입 업무추진비 집행현황 참조 >		28,638		
	2017년 소계(7건)	사무국 화환대 등	5,145	☆☆플라워 ★★꽃집 등	
	2016년 소계(18건)	“	7,268	“	
	2015년 소계(11건)	“	9,515	“	
	2014년 소계(18건)	“	6,710	“	

○ (주)경남도민프로축구단 「업무추진비 집행 규정」 제3조(업무추진비의 집행)에서 회계관계사원은 업무추진비를 집행하려는 경우에는 별표에 규정된 직무활동에 대하여 집행하여야 하고,

- 같은 규정 [별표] 업무추진비 집행대상 직무활동에서 직무수행과 관련 통상적인 경비 중 축의, 부의금품은 소속 선수 및 상근직원, 유관기관, 단체장에게 지급하도록 규정하고 있다.
- 같은 규정 제4조(집행기준)에서 기념품, 특산품 기타 선물 등을 구입한 경우에는 사적으로 사용되지 않도록 사용용도와 물품명, 구입 및 지급일시, 수량, 수령자, 잔고 등이 기재된 물품수불부를 작성·비치하여야 하고,
- 같은 규정 제5조(집행제한) 업무추진비는 별표로 규정된 내용을 벗어나거나 대표이사, 감독, 사내직원은 사적용도로 집행할 수 없다고 규정하고 있다.
- 따라서, 축의, 부의금품에 대한 업무추진비 집행은 소속 선수 및 상근직원, 유관기관, 단체장에게 지급하여야 하며, 기타 선물등을 구입한 경우에는 물품명, 구입 및 지급일시, 수량, 수령자, 잔고 등이 기재된 물품수불부를 작성·비치하여야 한다.
- 그런데도 (주)경남도민프로축구단에서는 2014. 1. 29.부터 감사일 현재까지 “가. 축·부의금품 업무추진비 집행 현황”과 같이 유관기관, 단체장이 아닌 ●●은행 ◎◎◎ 자녀 결혼 등 15건의 축의, 부의금 총 2,950천원을 업무추진비로 집행하였으며,
- 2014. 2. 23.부터 2015. 5. 13.까지 기간 중에는 격려품 지급대상의 범위에 속하지 않는 ◇◇◇◇◇ 대표이사, 사용용도가 불명확한 중국 출장 선물 구입 등 24건 8,127천원을 격려품 구입비로 사용하였고,
- 또한, 2014. 1. 29.부터 감사일 현재까지 “나. 화환 구입 업무추진비 집행 현황”과 같이 총 54건, 28,638천원의 화환을 구입하였고, 지급대상에 대하여 확인한 결과, 중앙부처 직원 경조사, 지자체 부단체장 등 격려품 또는 홍보품 지급대상에 해당되지 않는 자에게 화환을 업무추진비로 구입하여 지급하였으며,(※ 화환 구입건별로 계약하지 않고, 장부거래로 하여 일괄 지급하였음.)
- 위 업무추진비로 구입한 화환 및 격려품에 대한 물품수불부를 작성·비치하지 않아 사적용도로 사용되었는지 확인이 불가능하도록 업무추진비를 집행하는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

2. 처분요구

- 귀 기관에서는 (주)경남도민프로축구단 「업무추진비 집행 규정」에 따라 축의·부의금품에 대한 업무추진비 집행은 소속 선수 및 상근직원, 유관기관, 단체장에게 지급하여야 하나,
 - 2014. 1. 29.부터 현재까지 유관기관, 단체장이 아닌 ●●은행 ◎◎◎ 자녀 결혼 등 축의·부의금품과 중앙부처 직원 경조사, 지자체 부단체장 등 격려품 또는 홍보품 지급대상에 해당되지 않는 자에게 화환을 구입하여 지급하는 등 업무추진비를 부적정하게 지급하였다.
- 따라서, 유관기관, 단체장이 아닌 ●●은행 ◎◎◎ 자녀 결혼 등 축의·부의금품을 업무추진비로 부적정하게 집행된 2,950천원을 『회수』 조치하시기 바라며,
 - 축의·부의금품 및 화환구입 등에 대하여 업무추진비를 부적정하게 집행한 (주)경남도민프로축구단 대표이사에 대하여 「경상남도 적극행정 면책 및 공무원 경고 등 처분에 관한 규정」 제16조에 따라 『기관장경고』 조치하니,
 - 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

주의요구

제 목 명절 선물 구입비 집행 등 부적정

소 관 기 관 (주)경남도민프로축구단

조 치 기 관 (주)경남도민프로축구단

내 용

1. 위법부당내용

○ 명절 선물 구입 부적정 현황

연번	집행일자	집행내용	집행액(원)	구입처	집행예산 세부항목	비고
합 계			56,483,490			
2017년 소계			5,453,200			
1	2017. 1. 15	설명절때다른과일구입	1,710,000	(주)☆☆☆☆	업무추진비	
2	2017. 9. 16	추석명절때다른선물구입	1,680,000	농업회사법인(주)★★★★★	“	
3	2017. 1. 24	직원설명절선물구입-배, 사과	513,200	●●●창원점	복리후생비	집행예산 부적정
4	2017. 9. 29	추석명절때다른선물구입	1,550,000	(주)☆☆☆☆	“	집행예산 부적정
2016년 소계			7,896,053			
1	2016. 9. 9	사무국직원추석명절선물구입	416,780	●●●창원점	업무추진비	
2	2016. 9. 21	추석명절선물구입	1,833,000	◎◎◎◎스	“	
3	2016. 2. 1	설명절때다른감사인사선물구입건의	5,223,273	◇◇◇석동점	복리후생비	집행예산 부적정
4	2016. 2. 5	설명절선물구입	423,000	(주)◆◆백화점	“	집행예산 부적정
2015년 소계			6,997,182			
1	2015. 2. 17	2015년직원설명절선물구입	351,000	□□□참다래	업무추진비	
2	2015. 2. 13	2015년설명절선물구입	2,315,000	□□□참다래	광고선전비	집행예산 부적정
3	2015. 9. 18	추석명절때다른선물구입	3,818,182	◇◇◇석동점	“	“
4	2015. 9. 26	추석명절때다른선물구입	513,000	(주)◆◆백화점	“	“
2014년 소계			36,137,055			
1	2014. 1. 31	직원설명절선물구입	7,930,909	(주)◆◆백화점	광고선전비	집행예산 부적정
2	2014. 1. 31	직원설명절선물구입	5,884,000	(주)◆◆백화점	“	“
3	2014. 8. 27	추석명절선물구입	3,000,000	■◆백화점	“	“
4	2014. 9. 2	추석명절선물구입	4,558,909	△△△△코리아유한회사	“	“
5	2014. 9. 2	추석명절선물구입	325,636	△△△△코리아유한회사	“	“
6	2014. 9. 2	추석명절선물구입	325,636	△△△△코리아유한회사	“	“
7	2014. 9. 2	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
8	2014. 9. 2	추석명절선물구입	325,636	△△△△코리아유한회사	“	“
9	2014. 9. 2	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
10	2014. 9. 2	추석명절선물구입	1,302,545	△△△△코리아유한회사	“	“
11	2014. 9. 2	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
12	2014. 9. 2	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
13	2014. 9. 2	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
14	2014. 9. 3	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
15	2014. 9. 3	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
16	2014. 9. 3	추석명절선물구입	651,273	△△△△코리아유한회사	“	“
17	2014. 9. 6	추석명절선물구입	7,990,000	(주)◆◆백화점	“	“
18	2014. 9. 29	추석명절선물구입취소분	-716,400	♣♣비씨카드	“	“

- (주)경남도민프로축구단 「업무추진비 집행 규정」 제3조(업무추진비의 집행)에서 회계관계사원은 업무추진비를 집행하려는 경우에는 별표에 규정된 직무활동에 대하여 집행하여야 하고,
 - 같은 규정 [별표] 업무추진비 집행대상 직무활동에서 이재민 및 불우소외계층에 대한 격려 및 지원, 경남FC 시책 또는 홍보(언론관계자 경남FC 관련 상품 제공, 내방객 기념품 및 식사 제공), 학술, 문화예술, 체육활동 유공자 등에 대한 격려 및 지원, 업무추진을 위한 각종 회의, 간담회, 행사, 현업(현장)부서 근무자에게 대한 격려 및 지원, 소속 상근직원에게 대한 격려 및 지원(설, 추석 자체계획과 예산에 따라 선물 가능), 업무추진 유관기관 협조(공동행사 기념품 등), 직무수행과 관련 통상적인 경비(숙부의 등)로 규정하고 있다.
- 같은 규정 제4조(집행기준) 및 제5조(집행제한)에서 기념품, 특산품 기타 선물 등을 구입한 경우에는 사적으로 사용되지 않도록 사용용도와 물품명, 구입 및 지급일시, 수량, 수령자, 잔고 등이 기재된 물품수불부를 작성·비치하여야 하고, 업무추진비는 별표로 규정된 내용을 벗어나거나 대표이사, 감독, 사내직원은 사적용도로 집행할 수 없다고 규정하고 있다.
- 「재무회계 및 물품관리 규정」 제10조(예산의 집행) 및 제11조(예산의 전용)에서 예산을 집행하기 위해서는 편성된 지출예산의 범위에서 사업목적에 따라 집행하여야 하고, 세출예산은 원칙적으로 전용할 수 없다고 규정하고 있다.
- 또한, (주)경남도민프로축구단의 2014, 2015년도 예산편성 내역에서 “광고선전비” 과목은 홍보 및 광고비<신문광고, 홍보물품(머플러, 사인볼 등), 홍보활동 물품구입비>, 홈경기 광고비<신문광고 외 기타>로 세출예산을 산출하였으며, 2016, 2017년도 예산편성 내역에서 “복리후생비” 과목은 건강보험, 요양보험, 국민연금, 기타로 세출예산을 산출하여 편형하였다.
- 따라서, 소속 상근직원에게 대한 격려를 위한 설, 추석 선물은 업무추진비로 구입가능하나, 기타 유관기관 등에 대한 명절 선물 구입은 자제하여야 하며, 광고선전비, 복리후생비 과목의 세출예산은 사업목적에 맞도록 집행하여야 한다.
 - 또한 축의, 부의금품에 대한 업무추진비 집행은 소속 선수 및 상근직원, 유관기관, 단체장에게 지급하여야 하며, 기타 선물등을 구입한 경우에는 물품명, 구입 및 지급일시, 수량, 수령자, 잔고 등이 기재된 물품수불부를 작성·비치하여야 한다.

- 그런데도 (주)경남도민프로축구단에서는 2014. 1. 31.부터 2015. 9. 26.일까지 세출예산의 편성목적에 맞지 않는 “광고선전비” 과목에서 총 21건, 42783천원의 명절 선물을 구입하였으며, 2016. 2. 1.부터 감사일 현재까지 세출예산의 편성목적에 맞지 않는 “복리후생비” 과목에서 총 4건, 7,709천원의 명절 선물을 구입하였고,
 - 소속 상근직원에게 대한 설, 추석 선물 외 유관기관 등에 대한 명절선물 구입을 위하여 업무추진비를 집행하였다.
 - 또한, 업무추진비로 기타 선물 등을 구입한 경우에는 물품명, 구입 및 지급일시, 수량, 수령자, 잔고 등이 기재된 물품수불부를 작성·비치하여야 하나, 감사일 현재까지 물품수불부를 작성하지 않는 등 업무를 소홀히 처리하였다.

2. 처분요구

- 귀 기관에서는 (주)경남도민프로축구단 「업무추진비 집행 규정」 및 「재무 회계 및 물품관리 규정」에 따라 소속 상근직원에게 대한 격려를 위한 설, 추석 선물은 업무추진비로 구입가능하며, 광고선전비, 복리후생비 과목의 세출예산은 사업목적에 맞도록 집행하여야 하며, 기타 선물등을 구입한 경우에는 물품명, 구입 및 지급일시, 수량, 수령자, 잔고 등이 기재된 물품수불부를 작성·비치하여야 하나,
 - 2014. 1. 29.부터 감사일 현재까지 업무추진비 집행 대상이 아닌 자에게 세출예산의 편성목적에 맞지 않게 명절 선물을 구입하고, 물품수불부를 작성·비치하지 않는 등 업무추진비를 부적정하게 집행한 **실무담당자** ○○○에게 엄중 『주의』 조치하시기 바랍니다.
 - 아울러, 향후 동일 사례가 재발하지 않도록 소속직원에게 대한 직무교육을 강화하는 등 업무추진에 철저를 기하시기 바랍니다.

감사결과 처분요구서

시정·훈계 요구

제 목 세입세출외현금 관리 부적정

소 관 기 관 경상남도 자원봉사센터

조 치 기 관 경상남도 자원봉사센터

내 용

1. 위법부당내용

가. 세입세출외현금출납원 회계관직 미지정

< 세입세출외현금 계좌 거래내역 >

(단위 : 건, 원)

연도	수입		지출		비 고
	건수	금액	건수	금액	
계	293	245,051,598	88	243,816,019	
2015	120	65,599,445	27	62,095,990	4대 보험 일시보관금 등
2016	117	101,403,664	35	99,402,761	
2017	56	78,048,489	26	82,317,268	

- 경상남도자원봉사센터는 자원봉사활동을 효율적으로 지원·육성하여 지역 주민의 자발적 참여문화를 고양하고 지역사회 발전 및 주민의 삶의 질 향상에 이바지하기 위해 「경상남도 자원봉사활동 지원조례」 제5조에 따라 설립된 법인이다.
- 그리고 센터의 예산 및 재무회계업무를 처리하기 위하여 「사단법인 경상남도자원봉사센터 회계규정」 제5조제1항에 따라 징수관, 경리관, 지출원, 채권관리관의 4개 직위를 회계관직으로 지정하여 운영하고 있다.

- 한편, 자원봉사센터는 세입과 세출을 위한 사업비 계좌 외에 4대 보험료와 환급금, 반납금, 사업비계좌 해지이자 등을 일시적으로 보관하고 처리하기 위해 세입세출외현금 계좌를 개설하였고,
- 위 거래내역과 같이 지난 3년간 293건 245,052천 원의 수입과 88건 243,816천 원의 지출을 처리하고 있어 세입세출외현금출납원의 회계관직 지정을 통해 책임을 부여하고 엄정한 회계관리를 하여야 할 필요성이 있다.
- 그러나 자원봉사센터는 세입세출외현금 출납사무를 행정팀장이 처리하고 있지만, 법인 설립 이후 현재까지 세입세출외현금출납원에 대한 회계관직 지정 없이 출납사무를 처리하고 있다.

나. 세입세출외현금 출납부와 수입 및 지출에 대한 증빙서류 미작성

- 「사단법인 경상남도자원봉사센터 회계규정」 제22조(징수결정)에 따르면 징수관은 세입의 징수결정을 하였을 때에는 수입결의서에 따라 징수하고, 제28조(지출의 원칙) 및 제29조(지출원인 행위)에 따르면 지출원의 모든 지출행위는 회계 관계법령의 규정에 위배되지 않도록 하여야 하며, 모든 지출원인행위 시에는 관계증빙서류를 구비하고 지출결의서를 작성하여 경리관의 결재를 받아야 한다.
- 그리고 같은 규정 제63조(법령 등의 준용)에 따르면 이 규정 및 정관에 규정되지 아니한 사항은 관련법령과 경상남도의 자치법규를 준용하도록 하고 있어 「경상남도 재무회계 규칙」의 세입세출외현금에 대한 규정에 준하여 이에 대한 업무를 처리하여야 한다.
- 따라서 자원봉사센터는 세입세출외현금에 대한 출납부와 수입과 지출에 대한 증빙서류를 작성하고 비치하여야 하나, 거래내역에 대한 관련 증빙 자료를 제대로 작성하지 않고 세입세출외현금 계좌에서 수입과 지출업무를 처리하고 있다.

다. 현금 지출 부적정

- 「사단법인 경상남도자원봉사센터 회계규정」 제30조(지출)에 따르면 지출원은 지출결의서를 받았을 경우 기재사항을 심사한 후 청구대금을 온라인으로

송금하도록 규정하고 있어 대금을 집행할 때에는 정당한 채권자에게 계좌 입금하는 것이 원칙이다.

- 그러나 경상남도자원봉사센터는 2017. 6. 29. 세입세출외현금계좌에서 퇴직자 강◇◇에게 지급하기 위한 2016년 연말정산 환급금 255,280원을 계좌입금하지 않고, 지출에 대한 증빙서류 없이 현금 지출한 사실이 있다.

2. 처분요구

- 위와 같이 세입세출외현금 관리업무를 부적정하게 처리한 자원봉사센터 실무책임자 ○○○과 실무담당자 ○○○에게 「사단법인 경상남도자원봉사센터 인사 규정」 제41조제1항에 따라 『**훈계**』 조치 하시고,
- ‘세입세출외현금출납원’ 회계관직 지정을 위해 관련 규정을 개정하고, 재정 보증보험 가입 등 후속 조치하시기 바랍니다.
- 또한 앞으로 이러한 사례가 재발하지 않도록 세입세출외현금 관리 등 회계 업무를 관련법령 및 규정, 지침에 따라 철저히 처리하시기 바랍니다.