

함께 만드는 완전히 새로운 경남

---

- 2021년 경남테크노파크 -  
**종합감사 결과 공개문**

---



**경 상 남 도**  
(감사위원회)



## 〈 목 차 〉

1. 승진임용 업무 부당 처리 .....	1
2. 한시조직 신설·운영 및 직책수당 지급 부적정 .....	10
3. 연봉산정 결과 이사회 보고 부적정 .....	16
4. 성과급 등급별 인원배분 비율 산정 부적정 .....	19
5. 연구수당 세부 지급기준 미제정 및 지급 부적정 .....	24



# 감사결과 처분요구서

## 징계·훈계·주의 요구

제 목 승진임용 업무 부당 처리

소 관 기 관 (재)경남테크노파크

조 치 기 관 (재)경남테크노파크

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(재)경남테크노파크(이하 “테크노파크”라고 한다.)는 매년 상·하반기 직원 승진 인사 계획을 수립하고 직급별 결원 수에 따라 승진 요건을 갖춘 직원 중에서 업무 능력과 업적을 고려하여 인사위원회의 심의를 거쳐 승진자를 결정하고 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

테크노파크 「인사관리 규정」 제24조에(승진의 제한)에 따르면 직원 승진에 있어 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 ‘정직’은 18개월, ‘감봉’은 12개월, ‘견책’은 6개월이 경과되지 아니하면 승진할 수 없다고 되어 있다.

그리고 테크노파크 「정관」(‘19. 1. 3. 시행) 제14조(구성원)에 따르면 법인의 구성원은 원장과 직속부서장, 부설기관장, 직원으로 되어 있으며, 직원은 직할부서장(행정지원실장, 감사팀장)과 부서원으로 구성하고 원장이 임면하며, 배치 및 이동, 보직, 승진, 평가, 보상, 복무, 퇴직 등 제반 인사관리에 관한 구체적인 사항은 「인사관리 규정」으로 정한다고 되어 있으며, 「인사관리 규정」 제23조(승진 절차) 및 「인사관리 규칙」 제13조(승진)에 따르면 승진은 당해 직급에서 승진 최소연한 경과 등 승진 요건을 갖춘 직원 중에서 업무능력과 업적을 고려하여 인사위원회의 심의를 거쳐, 2급에서 1급 수석으로의 승진 최소연한은 6년으로 되어 있다.

한편 테크노파크의 조직과 구성원에 관하여 필요한 사항을 규정한 「직제규정」(’19. 3. 29. 시행) 제4조(조직) 및 제5조(구성원)에 따르면 법인의 조직도는 [표 1]과 같으며, 법인의 구성원은 임원, 직속부서장, 부설기관장 및 직원으로 구성하고 상근임원은 원장으로 한다고 되어 있다.

```

graph TD
    IS[이 사장] --- ISH[이사회]
    IS --- GS[감사]
    IS --- WJ[원장]
    WJ --- OW[운영위원회]
    WJ --- IW[인사위원회]
    WJ --- GT[감사팀]
    WJ --- CHK[정책기획단]
    WJ --- CJZ[기업지원단]
    WJ --- CAR[자동차로봇센터]
    WJ --- CMF[기계소재부품센터]
    WJ --- CAU[항공우주센터]
    WJ --- CSO[조선해양센터]
    WJ --- NCC[나노융합센터]
    WJ --- CST[과학기술진흥센터]
    WJ --- HJW[행정지원실]
    WJ --- JIC[정보산업진흥본부]
    CHK --- CHK1[화학공학팀]
    CHK --- CHK2[산업기획팀]
    CHK --- CHK3[신사업기획팀]
    CJZ --- CJZ1[기업지원팀]
    CJZ --- CJZ2[성정지원팀]
    CJZ --- CJZ3[기술사업화팀]
    CJZ --- CJZ4[인재개발팀]
    CAR --- CAR1[로봇개발팀]
    CAR --- CAR2[자동차팀]
    CMF --- CMF1[기계융합팀]
    CMF --- CMF2[소재부품팀]
    CAU --- CAU1[항공우주소재팀]
    CAU --- CAU2[항공우주기술팀]
    CSO --- CSO1[조선해양플랜트팀]
    CSO --- CSO2[미래선박팀]
    NCC --- NCC1[과과학기술진흥팀]
    CST --- CST1[신재생에너지팀]
    CST --- CST2[항노화바이오팀]
    HJW --- HJW1[경영지원팀]
    HJW --- HJW2[회계팀]
    JIC --- JIC1[ICT진흥팀]
    JIC --- JIC2[ICT융합팀]
    JIC --- JIC3[스마트제조지원팀]
  
```

1) 조직, 인사, 회계 등 지원업무를 하는 부서로 2020. 9. 11. "○○○○○"로 명칭이 변경됨

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

#### 가. 승진임용 제한기간 중인 자 승진임용 부적정

그런데도 테크노파크 ○○○○○에서는 2020. 6. 4. “2020년도 상반기 직원 승진심사 계획(안)”(○○○○○-3○○호)을 수립하면서 ○○○○○○○장 2급 ■■■의 경우 2018. 12. 24. ‘정직1월’ 징계처분을 받아 징계처분의 집행(정직 1월)이 종료되고 18개월이 지난 2020. 7. 24.(정직1월 집행이 종료되는 2019. 1. 24.부터 18개월을 기산함)까지 승진임용이 제한됨에도 이를 위반하고 1급 수석으로의 승진심사 대상자에 포함시켰고, 같은 해 6. 24. 인사위원회의 심의를 거쳐 같은 해 7. 1. 1급 ○○○○○으로 승진임용하였다.

그 결과 승진요건을 갖추지 못한 자가 승진을 하게 되었고 당시 승진심사 대상자 2급 ○○○○○ ▲▲▲는 승진요건을 갖추었음에도 승진에서 탈락하게 되었다.

#### 나. 직속부서장 직위에 있는 구성원 승진임용 부적정

또한 테크노파크 ○○○○○에서는 2019. 3. 28. “2019년도 상반기 직원 승진심사 계획(안)”(○○○○○-1○○호)을 수립하여 1급 수석으로의 승진심사 대상자 명단을 작성하면서 별도의 내부 규정 개정 절차<sup>2)</sup> 없이 직원의 승진심사대상에서 제외하여야 할 계약(임기)직 직속부서장이었던 ○○○○○장 2급 ○○○○○ ◎◎◎과 ○○○○○○○○○장 2급 ○○○○○ ◆◆◆을 포함시켰고, 2019. 4. 12. 인사위원회의 심의를 거쳐 2019. 4. 15. 1급 수석연구원으로 각 승진임용<sup>3)</sup>하였다.

또한 테크노파크 ○○○○○에서는 2020. 6. 4. “2020년도 상반기 직원 승진심사 계획(안)”(○○○○○-3○○호)을 수립하여 1급 수석으로의 승진심사 대상자 3명의

---

2) 내부 규정을 개정하려면 **이사회**의 승인을 받아야 함

3) 당시 1급 수석으로의 승진인원은 8명이었으며, 승진심사 대상자 10명 중 8명이 승진하고 2명만 탈락하였음

명단을 작성하면서 별도의 내부규정 개정절차 없이 직원의 승진심사 대상에서 제외 하여야 할 계약(임기)직 직속부서장이었던 ○○○○○○○장 2급 ○○○○○ ■■■■을 포함시켰고, 2020. 6. 24. 인사위원회의 심의를 거쳐 2020. 7. 1. 자로 1급 수석 연구원으로 승진임용<sup>4)</sup>하였다.

그 결과 2019년도 상반기 승진인사에서는 당시 승진요건을 갖춘 2급 ○○○○○ ◇◇◇와 2급 ○○○○○ □□□ 등 2명이 승진에서 탈락하게 되었고, 2020년도 상반기 승진인사에서는 2급 ○○○○○ ▲▲▲가 승진요건을 갖추었음에도 승진에서 탈락하게 되었다.

이와 관련하여 금번 감사기간 중 파악해 본 결과 2019년 상반기 직원 승진심사가 있기 전까지는 직속부서장직에 있는 구성원이 승진 최소연한이 경과하였더라도 승진 인사 시 승진심사 대상자에 포함된 사례가 없는 것으로 확인되었다.

## 관계기관 등 의견 및 검토결과

### 1. 승진임용 제한기간 중인 자 승진임용 부적정

(테크노파크 의견 및 관련자 진술) 테크노파크 및 관련자들은 감사 결과에 대해 수용하면서 승진임용 제한기간 산정을 징계처분의 집행이 종료된 시점이 아닌 징계처분을 받은 시점을 기준으로 한 것으로 규정 적용의 오류가 있었다고 의견을 제시하였다.

(검토결과) 그러나 테크노파크 「인사관리 규정」 제24조(승진의 제한) 및 「인사관리 규칙」 제13조(승진)의 승진임용 제한기간 규정은 인사업무를 수행하는 실무진들에겐 업무상 알아야 하는 아주 기본적인 사항이며, 징계처분으로 승진임용 제한기간 중에 있는 자를 승진심사 대상자에 포함시키지 않아야 한다는 것도 승진심사 업무 중

4) 당시 1급 수석으로의 승진인원은 2명으로 승진심사대상자 3명 중 ▲▲▲만 탈락하였음



가장 기본적인 사항이라 할 것이다.

그럼에도 “2020년도 상반기 직원 승진심사 계획(안)” 수립 시 ‘정직1월’ 징계 처분으로 승진임용 제한기간 중에 있는 ○○○○○○○장 2급 ○○○○○ ■■■을 승진심사 대상자에 포함시키고 인사위원회의 심의를 거쳐 승진임용함으로써 정작 승진요건을 갖춘 직원이 승진을 못하는 부당한 결과를 초래한 점을 감안하면 그 비난의 정도가 결코 가볍다고 할 수 없으며, 비록 당시 담당자들이 고의가 없었더라도 그 과실이 중하다고 판단되며 그에 상응한 책임을 져야 할 것이다.

다만 당시 “2020년도 상반기 직원 승진심사 계획(안)”을 직접 기안한 실무담당자 ○급 ○○○ ▼▼▼(현 ○급 ○○○○○)는 2018년 10월에 입사하였고, 2020년 1월부터 인사업무를 담당한 신입직원이라는 점은 책임한계에 있어 참작하여야 할 것이다.

## 2. 직속부서장 직위에 있는 구성원 승진임용 부적정

(테크노파크 의견 및 관련자 진술) 테크노파크에서는 정규직원(내부직원)이 계약(임기)직 직속부서장이 되었다고 직원으로서의 승진기회를 3년 뒤에 가지게 한다면 업무수행 동기가 떨어지는 계기가 될 것이며, 재단 「임금피크제 운영규칙」 제4조(적용대상)에는 임금피크제는 정년을 보장하는 전 직원을 대상으로 임기직 부서장으로 재직하는 직원도 포함시키는 바, 임기직 부서장이라 하더라도 임금 피크제와 같은 실질적인 법과 제도 상 직원의 신분을 중의적으로 갖고 있다는 것을 감안하여 줄 것을 간청하면서 실무담당자가 부재된 상태에서 실무책임자와 감독 책임자가 규정을 잘못 해석하여 발생된 문제로 향후 같은 건이 반복되지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

또한 “2019년도 상반기 직원 승진심사 계획(안)”을 직접 기안한 당시 ○○○○○장 ○급 ○○○○○ ㉮㉮㉮(현 ○○○○○○○○○ ○○○○○○○○○)은 직속부서장 직급이 정체가 되어 있었고 임기동안 승진이 아니 되면 임기 만료 후 복귀 시 기존 직원과 직급 역전현상이 발생할 우려 등으로 당시 승진심사 대상자에 포함

시켜야 한다는 논의가 있었고 그에 따라 포함시켰다고 하였고, 당시 ○○○○○장  
○급 ○○○○○ ㉮㉮㉮(현 ○○○○○ ○○○○○○○ ○○, ○급 ○○○○○)은  
과거에는 1급 수석급 정원이 없어 굳이 직속부서장직 내부직원(정규직원)을 승  
진심사 대상자에 올릴 특별한 이유가 없어 포함시키지 않았다고 주장하였다.

(검토결과) 그러나 테크노파크에서는 재단 설립 이후 2018년 직원 승진인사  
때까지는 직속부서장직을 수행하는 내부직원의 직급별 인원 수 만큼 당해 직급  
에서 승진요인을 차감하여 승진인원을 산정하였다.

예를 들어 “2018년 상반기 직원 승진심사 계획(안) Ⅲ. 승진계획 검토”에 따르면  
당시 ○○○○○장 1급 ○○○○○ ●●●, ○○○○○○○○○장 1급 ○○○○○  
㉮㉮㉮이 직속부서장직을 수행하고 있으므로 1급 수석급 현원이 부족하더라도  
2명이 임기 만료 후 복귀하는 점을 감안하여 승진요인으로 산정하지 않았고, 당시  
○○○○○장 2급 ○○○○○ ◎◎◎, ○○○○○장 2급 ○○○○○ ■■■, ○○  
○○○○○○장 2급 ○○○○○ ◆◆◆이 직속부서장직을 수행하고 있으므로 이들  
3명에 대해서도 2급 현원이 부족하더라도 승진요인으로 산정하지 않았다.

즉 2018년까지는 직속부서장 직위에 있는 내부직원은 승진 최소연한이 경과  
하더라도 승진심사 대상자(승진후보자)에 포함시키지 않았으며, 당해 직원들이  
임기 만료 후 복귀하는 것을 감안하여 당해 직급의 승진인원에 직속부서장을  
수행하는 내부직원 수만큼 차감하여 승진요인을 산정하였던 것이다.

그러다가 2019년부터 1급 정원이 기존 5명에서 9명으로 확대되는 등 조직이  
불과 2~3년 사이에 약 2배 가까이 확대되면서 직속부서장을 수행하는 내부직원을  
2019년 상반기 직원 승진인사 때부터는 승진심사 대상자에 포함시켰고, 그들의  
당해 직급 승진요인에서도 승진인원을 차감하지 않았다(직속부서장직 내부직원의  
직급이 1급이라면 1급 현원에서 제외시키고 직속부서장 현원으로만 산정함).

그러나 그동안 승진심사 대상자에 포함시키지 않았던 직속부서장직을 수행하고  
있는 내부직원을 승진심사 대상자에 포함시키기 위해서는 「인사관리 규정」 등

관련 내부 규정을 개정하여 이사회의 승인을 받는 등 개정절차를 거쳐야 함에도 그러한 절차 없이 원장의 방침만 받고 승진심사 대상자에 포함시키는 것은 관련 규정을 명백히 위반한 것이다.

그리고 테크노파크에서는 「임금피크제 운영 규칙」 제4조(적용대상)를 언급하며 직속부서장직을 수행하는 내부직원도 실질적으로 직원의 범주에 당연히 포함된다고 주장하나, 당해 규정의 취지는 테크노파크의 「정관」, 「인사관리 규정」 및 「직제규정」 등을 볼 때 직원의 범주에 직속부서장이 포함되어 있지 않기 때문에 ‘직원’이라는 표현 대신에 ‘전 직원’이라고 표현하였고, 제2호에 별도로 전 직원에 직속부서장도 포함된다고 특별히 명시한 것으로 보인다.

또한 직속부서장직을 수행하였던 내부직원이 임기 만료 후 복귀한 부서에서 기존 부하직원들과 직급 역전현상이 일어난 적도 없었으며<sup>5)</sup>, 그런 우려가 있다면 직속부서장직에 임용할 때 또는 임기 만료 후 부서 복귀 시 1급으로 승진임용을 하는 방법으로 인사운영을 하거나 직속부서장직을 수행하는 내부직원도 그 임기 중에 승진이 가능하도록 관련 규정을 개정하면 충분할 것이다.

따라서 테크노파크의 의견 및 관련 직원들의 주장은 수용하기가 어렵고, 당시 승진인사 계획을 수립한 실무책임자 ○○○○○○ ㉹㉹㉹과 감독책임자 ○○○○○○ ㉹㉹㉹은 그에 상당한 책임을 져야 할 것으로 판단된다.

특히 2019년 상반기 직원 승진인사 때부터 직속부서장도 승진심사 대상자에 포함시켜 승진임용함으로써 이후 2020년 상반기 직원 승진인사에서도 동일한 사례가 재발되었다는 점을 감안하면 그 책임이 결코 가벼워 보이지 않는다.

다만 당시 테크노파크가 이전보다 조직 및 사업이 급속하게 확대되는 추세였고 승진인사 계획 수립에 있어 원장의 방침을 받는 등 정책적인 판단 부분도 일정 부분 작용한 점은 책임한계에 있어 참작하여야 할 것이다.

5) 감사 수행기간(21.11.22.~11.26.) 중 확인해본 결과 직급 역전현상이 일어난 경우는 없었으며, 업무 담당자들도 현재까지 그런 사례는 없었으나 앞으로는 발생할 우려가 있다는 진술만 하였음

### 3. 책임한계

“승진임용 제한기간 중인 자 승진임용 부적정”과 “직속부서장 직위에 있는 구성원 승진임용 부적정”건 모두에 감독책임자로 관여를 한 당시 ○○○○○장 ○급 ○○○○○ ㉮㉮㉮(현 ○○○○○ ○○○○○○○ ○○)과 2011년부터 2020년까지 약 10여 년 동안 인사 관련 업무를 담당하여 조직 내 인사실무 및 관련 내부 규정을 누구보다 잘 알고 있음에도 승진임용 제한기간 중인 자를 승진심사 대상자에 포함시켜 승진임용 함으로써 승진요건을 갖추고 있는 다른 직원이 승진에서 배제되는 결과를 초래하는 등 승진인사 업무를 부적정하게 처리한 당시 실무책임자 ○○○○○ ○○○○○○○ ○○○○○ ○급 ○○○○○ ▶▶▶(현 ○○○○○ ○○ ○○○○, ○급 ○○○○○)는 테크노파크 「인사관리 규정」 제83조(징계)에 따라 ‘경징계’ 처분 요구함이 타당할 것으로 판단된다.

또한 “승진임용 제한기간 중인 자 승진임용 부적정”건과 관련하여 당시 실무 담당자 ○○○○○ ○○○○○ ○급 ○○○ ▼▼▼(현 ○급 ○○○○○)와 “직속 부서장 직위에 있는 구성원 승진임용 부적정”건과 관련하여 “2019년도 상반기 직원 승진심사 계획(안)”을 직접 기안한 실무책임자 ○○○○○ ○○○○○○○급 ○○○○○ ㉮㉮㉮(현 ○○○○○○○○○ ○○○○○○○○○)은 테크노파크 「임직원 경고 등 처분에 관한 규칙」 제5조(처분사유)에 따라 ‘훈계’ 처분 요구함이 타당할 것으로 판단된다.

아울러 테크노파크에 대해서는 앞으로 이와 같은 사례가 발생하지 않도록 소속 직원에 대한 직무 교육을 강화하는 등 승진임용 인사 업무처리에 철저를 기하도록 ‘주의’ 촉구 요구함이 타당할 것으로 판단된다.

## 조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

① 승진임용 업무를 부당하게 처리한 당시 ○○○○○장 ○급 ○○○○○ ㉡㉡㉡  
(현 ○○○○○ ○○○○○○○○ ○○)과 실무책임자 ○○○○○ ○○○○○○○ ○  
○○○ ○급 ○○○○○ ▶▶▶(현 ○○○○○ ○○○○○○○, ○급 ○○○○○)를  
테크노파크 「인사관리 규정」 제83조에 따라 ‘경징계’ 처분하시기 바랍니다.

(경징계)

② 승진임용 업무를 부적정하게 처리한 당시 실무책임자 ○○○○○ ○○○○○○○  
○급 ○○○○○ ㉡㉡㉡(현 ○○○○○○○○○ ○○○○○○○○○)과 실무담당자  
○○○○○○ ○○○○○○ ○급 ○○○ ▼▼▼(현 ○급 ○○○○○)를 테크노파크  
「임직원 경고 등 처분에 관한 규칙」 제5조 내지 제7조에 따라 ‘훈계’ 처분하시기  
바랍니다.(훈계)

③ 앞으로 이와 같은 사례가 발생하지 않도록 소속 직원에 대한 직무 교육을  
강화하는 등 승진인사 업무처리에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

# 감사결과 처분요구서

## 주 의 요 구

제 목 한시조직 신설·운영 및 직책수당 지급 부적정

소 관 기 관 (재)경남테크노파크

조 치 기 관 (재)경남테크노파크

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(재)경남테크노파크(이하 “테크노파크”라고 한다.)는 한시조직의 효율적 운영을 위해 운영체 조직을 신설·운영하고 있으며, 운영체 조직 책임자에게 팀장에 준한 직책수당 월 30만 원을 지급하고 있다.

### 2. 한시조직 신설·운영 부적정

#### 가. 관계법령(판단기준)

테크노파크 「정관」 제13조(직제)에 따르면 법인의 조직 설치와 그 소관 업무 등에 관한 사항을 정관 또는 직제규정에 정하고 그 범위 안에서 운영하여야 하고, 「직제 규정」(2019. 3. 29. 시행) 제4조(조직) 제3항에 따르면 원장은 각 부서의 업무 비중에 따라 경상남도지사와 사전에 협의하여 한시적인 팀을 신설할 수 있다고 되어 있다.

따라서 테크노파크에서는 조직 운영에 필요한 한시적인 팀을 만들고자 할 때에는 사전에 경상남도지사와 협의하여야 하며, 정관 및 내부 규정에 근거 없는 조직을 신설하여 운영하여서는 아니 된다.

## 나. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데도 테크노파크 ○○○○○에서는 2019. 9. 24. “운영체 조직 운영 지침 제정(안)”을 [표 1]과 같이 작성한 후 사전에 경상남도지사와 어떠한 협의도 없이 원장의 방침만 받은 채 같은 해 10. 16. “운영체 조직 운영 지침”을 제정하였고, 같은 해 12. 6. 입주운영조직체(책임자 ●●● 과장) 등 3개의 운영체 조직을 정관 및 내부 규정에 근거 없이 신설·운영하는 등 2021. 11. 26. 감사일 현재까지 약 2년 동안 총 10개의 운영체<sup>6)</sup> 조직을 신설·운영하였다.

[표 1] 운영체 조직 운영 지침 주요 내용

- 제1조(목적) 이 지침은 직제규정 제4조(조직) 3항과 관련하여 조직의 효율적인 운영을 위한 운영체 조직의 세부사항을 정함을 목적으로 한다.
- 제2조(적용범위) 이 지침은 직제규정 제4조(조직) 3항과 관련하여 조직 내부에 사업의 특성상 **조직간 협력이 요구되거나, 조직형태의 운영이 필요한 경우 등, 조직을 효과적으로 운용하기 위하여** 설치·운영하는 내부조직(운영체)에 적용한다.
- 제3조(구성요건) 운영체는 다음 요건을 충족시킬 경우 한시적으로 운영한다.
  - ① 2개 이상의 부서가 참여하여 일정기간동안 별도의 조직으로 임무(특수 사업 등)를 수행함이 대내외적으로 효과적, 효율적이라고 인정되는 경우
  - ② 기관운영의 전략적 필요에 따라 한시적으로 설치·운영할 필요성이 인정되는 경우
- 제4조(구성 및 명칭) 운영체는 운영체를 이끄는 책임자 1인과 구성원으로 구성한다.
  - ① 책임자와 구성원은 원장이 임명한다.
  - ② 운영체는 업무의 특성을 고려하여 업무별로 그 명칭을 달리하되 가능한 기존조직과의 관계를 고려하도록 한다.
- 제7조 (운용체계 및 권한 등) ① 운영체는 원장 산하 관련부서에 소속토록 한다. 단, 필요한 경우 원장은 운영체를 관련부서와 별도로 설치 할 수 있다.
  - ② **운영체 책임자는 운영체 사업과 관련된 직무와 권리에 대하여 팀장에 준하여 처리한다.**

한편 테크노파크에서는 내부 규정 등의 근거 및 경상남도지사와 사전 협의 없이 운영체를 신설 운영하다가 2021. 1. 4.이 되어서야 「직제 규정」 제4조 제4항을 신설하였는데 그 내용은 다음과 같다.

6) 테크노파크에서는 2019. 12. 6. 입주운영조직체 등 3개를 신설 운영하기 시작하여 2021. 11. 26. 감사일 현재까지 총 10개의 운영체를 신설 운영하였고 이 중 6개는 해산하고 현재 규제자유특구운영체 등 4개의 운영체만 운영하고 있음.

제4조(조직) ④ 원장은 긴급현안 해결 또는 조직의 협업과제를 해결하기 위해 필요한 경우 조직의 정원 내에서 자율적으로 임시조직을 설치하여 운영할 수 있다. 다만, 운영기간은 3년 이내로 한다.

### 3. 직책수당 지급 부적정

#### 가. 관계법령(판단기준)

테크노파크 「인사관리 규정」 제32조(보수의 구성), 제41조(법정수당) 및 제44조(임의수당)에 따르면 직원의 보수는 연봉, 법정수당, 성과급, 복지후생으로 구성되고, 이 중 법정수당은 시간외근무수당, 야간근무수당, 휴일수당, 휴업수당, 연차보상수당 등으로 구성되며, 법정수당 이외의 임의수당은 원칙적으로 신설하지 못하나 특별히 필요한 경우 이사회의 승인을 받아 신설·지급할 수 있고, 특히 직책수당을 신설한 경우 파견공무원과 경영진은 그 대상에서 제외토록 되어 있다.

그리고 「인사관리 규정」 제19조(직급) 및 「인사관리 규칙」 제21조의2(직책수당), 제22조(수당액)에 따르면 직할부서장(○○○○○○○, ○○○○○○○○○○) 또는 팀장의 직책을 맡은 직원에게 월 30만 원 이내에 직책수당을 지급하되, 팀장은 1급에서 3급의 직원을 대상으로 한다고 되어 있다.

또한 「직제 규정」 제16조(위임전결) 및 「위임전결 규정」 제3조(사무배분의 원칙)에 따르면 원장은 이사장으로부터 위임받은 권한의 일부를 업무의 효율성과 책임경영의 원칙에 따라 부서장과 팀장에게 위임할 수 있도록 되어 있는 등 사무배분에 있어 팀장의 전결사항을 열거하는 등 팀장의 기능과 역할에 대해 규정하고 있다.

따라서 테크노파크에서는 「직제 규정」 등에서 규정한 직할부서장 또는 팀장의 직책을 맡은 직원이 아닌 자에게 직책수당을 지급하여서는 아니 된다.



## 나. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데도 테크노파크에서는 2019. 12. 6. 규정에 근거도 없는 입주운영조직체 (책임자 ●●● 과장), 장비운영조직체(책임자 ■■■ 책임연구원), 시설운영조직체 (책임자 ◆◆◆ 차장) 등 3개의 운영조직체를 신설 운영하면서 각 운영조직체의 책임자들이 「직제 규정」상의 팀장 직책이 아님에도 “운영체 조직 운영 지침” 제7조 (운용체계 및 권한 등) 제2항 “운영체 책임자는 직무와 권리에 대하여 팀장에 준하여 처리한다.”는 규정을 근거로 직책수당 월 30만원을 지급하는 등 2020년 1월부터 2021. 11. 26. 감사일 현재까지 ●●● 과장 등 9명에게 총 20,850천 원을 지급하였다.

결론적으로 운영체 조직이 「직제 규정」 제4조 제3항에서 규정한 “한시적인 팀”과 명확하게 구별되지 않음에도 경상남도지사와 사전 협의 없이 원장의 재량에 따라 독립적으로 조직을 설치·운영할 수 있도록 지침을 만들어 놓았고, 이에 따라 임시 조직의 책임자가 팀장 직책을 갖고 있지 않았음에도 월 30만원의 직책수당이 지급 되는 등 임시조직 신설은 어떠한 제한도 없이 원장의 재량으로 하되, 권리는 팀에 준하여 운영되는 문제점을 확인하였다.

## 관계기관 의견 및 검토결과

(테크노파크 의견) 테크노파크에서는 감사결과를 대체적으로 수용하면서 정부 이슈 및 도 정책에 선도적으로 대응코자 「운영체 조직 운영 지침」을 제정·시행 하였으나 상위 규정 등 근거에 대한 충분한 검토가 없었고 비록 현재는 상위 근거가 정비되어 있으나 ‘운영체 조직’의 운영 여부에 대해 추가 검토를 하겠다고 의견을 제시하였다.

또한 운영체 조직 책임자에게 지급한 직책수당은 「운영체 조직 운영 지침」 제7조 제2항을 확대 해석한 것으로 지급을 중지하겠다고 의견을 제시하였다.

(검토결과) 테크노파크「정관」 등 관련 내부 규정에 따르면 조직의 설치 운영은 반드시 내부 규정에 근거를 하여 그 범위 안에서 운영되어야 하고, 한시적인 팀을 신설하고자 할 경우 경상남도지사와 사전에 협의하도록 되어 있다.

비록 2021. 1. 4. 「직제 규정」에 ‘임시조직’이라는 불명확한 명칭으로 원장이 재량으로 신설·운영할 수 있는 조직에 대한 근거 규정을 마련하였지만 2019년 12월부터 2020년 12월까지 만든 입주운영체 조직 등 9개 운영체 조직은 내부 규정 등에 아무런 근거가 없는 조직이며, 최소한 한시적인 팀이라면 「직제 규정」 제4조(조직) 제3항에 따라 경상남도지사와 사전에 협의를 하였어야 했음에도 그러한 절차 없이 원장이 주도하여 일방적으로 신설된 조직이었다.

이러한 사전 협의도 없고 내부 규정에 근거도 없는 ‘운영체 조직’을 원장의 재량으로 일방적으로 신설하고는 그 책임자에게 팀장에 준하는 권리와 의무를 가진다는 모호한 지침에 근거하여 직책급 수당을 지급한 것은 명백히 관련 규정을 위반한 것이라고 판단된다.

특히 「인사관리 규정」 제44조(임의수당)에 직책수당을 이사회의 승인을 얻어 신설할 경우에도 파견공무원과 경영진에게는 지급할 수 없다고 그 대상을 엄격히 제한하고 있는 점을 감안하면 직책수당을 지급하는 대상자는 내부 규정에 따라 엄격하게 해석하여야 할 것이다.

다만 「운영체 조직 운영 지침」을 제정 시행한 동기가 정부 및 도 정책에 보다 적극적으로 대응하기 위한 한시적인 조직을 만들기 위한 것이었고, 운영체 조직이 직원들의 자율적 참여가 아닌 원장의 정책적 판단에 의해 신설·운영되었다는 점을 감안하여 관련 업무담당자들에게 신분상 조치를 하거나 기 지급된 직책수당을 회수하는 것은 무리가 있다고 판단된다.

따라서 신분 및 재정상 조치 없이 기관에 대해 향후 유사사례 재발 방지를 위해 엄중 ‘주의’ 촉구함이 타당할 것으로 판단된다.

## 조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

앞으로 「직제 규정」 및 「인사관리 규정」 등 관련 규정을 위반하여 조직을 신설·운영하거나 직책수당을 지급하는 일이 발생하지 않도록 소속 직원에 대한 직무교육을 강화하는 등 업무 처리에 철저를 기하여 주시기 바랍니다.(주의)

# 감사결과 처분요구서

## 주 의 요 구

제 목 연봉산정 결과 이사회 보고 부적정

소 관 기 관 (재)경남테크노파크

조 치 기 관 (재)경남테크노파크

내 용

### 1. 현황(업무개요)

(재)경남테크노파크(이하 “테크노파크”라고 한다.)에서는 매년 원장이 노사 임금협약 체결 기준에 따라 직원의 연봉을 산정하고 그 결과를 이사회에 보고하고 있다.

### 2. 관계법령(판단기준)

테크노파크 「인사관리 규정」 제34조(연봉의 산정)에 따르면 임기직 부서장 이외 직원의 연봉은 매년 원장이 각자의 인사고과 결과와 임금수준 조사결과 그리고 물가상승률 등을 감안하여 산정하며, 그 결과를 이사회에 보고하도록 되어 있다.

또한 테크노파크에서는 노사 임금협상을 매년 9월경 체결하고 그 임금협약서에 기초하여 원장이 직원의 당해연도 연봉을 산정하여 당해 연도 1. 1.자로 소급하여 지급하여 왔다.

따라서 테크노파크 ○○○○○에서는 매년 노사 임금협약서에 기초하여 직원 연봉을 산정하고 이사회에 보고하기 위해 그 연봉산정 결과를 작성하며 원장은 이를 이사회에 보고하여야 한다.

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데도 테크노파크 ○○○○○에서는 2019. 9. 27. “임금협약 체결에 따른 2019년도 연봉산정 기준(안)”을 작성하면서 이전에는 없던 같은 해 9. 25. 노사 임금협약 체결 내용 중 하나인 “승진자 임금인상 합의문”에 근거하여 각 직급 승진자에게 2,000천 원에서 3,500천 원까지 승진자 급여 인상금과 임금 하한선 상향 조정이라는 명목으로 2012년 이전과 이후 입사자들을 구분하여 차등 있게 매년 1,000천 원을 3년 동안 지급토록 한다는 내용을 연봉산정에 반영하였지만 같은 해 12. 26. 개최된 제74회 임시이사회 보고 내용엔 이러한 연봉산정 내용은 누락한 채 이전 보고 형식대로 임금 단체협상 체결일, 연봉체결 대상자, 총액임금 기준 3.2% 인상 등의 기본사항만으로 작성하였다.

그 결과 2019년 연봉산정부터 적용된 승진자 인상금과 임금 하한선 상향조정으로 2019년도에는 238,850천 원을, 2020년도에는 145,050천 원, 2021년도에는 208,680천 원 등 3년 동안 592,580천 원만큼 실제 직원들의 연봉이 인상되었음에도 현재까지 이러한 중요한 연봉산정 내용이 이사회에 보고되지 않은 것으로 확인되었다.

더욱이 승진자 임금인상분과 연봉 하한선 상향 조정분은 고스란히 개인별 기본 연봉에 산입되고 익년도 연봉산정의 기초자료가 되어 총액임금은 사실상 더욱 인상되는 만큼, 연봉산정에 있어 매우 중요한 사항임에도 도 감독부서에도 보고가 되지 않은 것으로 확인되었다.

### 관계기관 의견 및 검토결과

(테크노파크 의견) 테크노파크에서는 2019년 노조와 진행한 추가 협약(하한선 개선, 승진자 연봉 인상기준)에 대한 이사회 보고가 누락됨을 인정하면서 앞으로 이러한 사례가 재발되지 않도록 주의하겠다는 의견을 제시하였다.

(검토결과) 2019. 9. 25. 체결된 노사 임금협약에는 “승진자 임금인상 및 하한선 상향 조정”이라는 연봉산정에 있어 중요한 내용들이 있었고 그 협약서에 따라 2019년부터 2021년까지 3년 동안의 직원 순수 연봉 인상분만 산정하여도 약 6억 원에 달하는 큰 금액이었다.

더욱이 2019년 12월 임시이사회 보고 내용에는 전년도 총액임금 대비 3.2% 인상되었다는 내용만 들어 있어 단순히 전년 대비 3.2% 인상되었다는 의미로 전달되지만 실제 안을 들여다보면 총액임금에 포함되어 있는 기본급이 개인별로는 1,000천 원에서 4,500천 원(승진자 3,500천 원+하한선 상향조정 1,000천 원)까지 인상됨에 따라 실질적인 총액임금은 전년대비 3.2% 보다 높을 수밖에 없었다.

그럼에도 이러한 중요한 사항을 누락하고 이사회에 보고한 것은 성실한 보고가 될 수 없었고, 그 결과 이사회뿐만 아니라 도의 관리·감독부서에서도 당해 내용을 2021. 11. 26. 감사일 현재까지도 인지하지 못한 것으로 확인되었다.

다만, 연봉산정 결과 보고라는 것이 어디까지 보고를 해야 하는 것인지 명확한 규정이 없고, 매년 보고하는 형식에 따라 연봉산정 결과를 보고는 하였다는 점에서 당시 업무담당자들에게 신분상 조치를 하는 것은 다소 무리가 있어 보인다.

따라서 신분상 조치 없이 기관에 대해 연봉산정 결과를 이사회에 보고함에 있어 향후 유사 사례가 재발되지 않도록 엄중 ‘주의’ 촉구함이 타당할 것으로 판단된다.

## 조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

앞으로 연봉산정 결과를 이사회에 보고함에 있어 이와 유사한 사례가 발생하지 않도록 소속 직원에 대한 직무 교육을 강화하는 등 업무 처리에 철저를 기하여 주시기 바랍니다.(주의)

# 감사결과 처분요구서

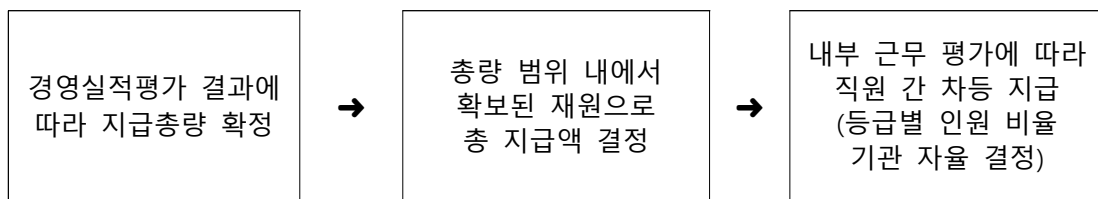
## 주의 요구 및 통보

제 목 성과급 등급별 인원배분 비율 산정 부적정  
소 관 기 관 (재)경남테크노파크(○○○○단)  
조 치 기 관 (재)경남테크노파크  
내 용

### 1. 현황(업무 개요)

(재)경남테크노파크(이하 “테크노파크”라고 한다)에서는 중소벤처기업부로부터 매년 경영실적평가 결과에 따라 등급과 성과급 지급률 범위<sup>7)</sup>를 통보받고, 「산업기술단지 사업시행자 운영에 관한 기준」 상의 성과급 지급기준을 적용하여 개인별 성과급을 지급하고 있으며, 그 지급절차는 [표 1]과 같다.

[표 1] 테크노파크 성과급 지급절차



[출처 : (재)경남테크노파크 제출자료 재구성]

### 2. 관계법령(판단기준)

「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제7조의2 및 「산업기술단지 사업시행자 운영에 관한 기준」<sup>8)</sup>(중소벤처기업부 고시) 제53조에 따르면 중소벤처기업부장관은

7) 구체적인 성과급 지급률은 중소벤처기업부로부터 시달된 등급별 '성과급 지급률 범위'에서 테크노파크 이사회에서 최종 결정함

8) 「산업기술단지지원에 관한 특례법」 제4조에 따라 지정된 산업기술단지 사업시행자의 운영 및 관리 감독에 필요한 사항을 정함.

매년 회계연도 종료 후 사업시행자<sup>9)</sup>에 대해 전년도 경영실적을 평가하여야 하고, 평가 결과 경영실적이 우수한 사업시행자에게 성과급을 차등하여 지급할 수 있으며, 실적이 부진한 사업시행자에 대하여 경영 개선에 필요한 인사상, 예산상 및 경영상의 조치 등을 요구하도록 되어 있다.

그리고 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제2조의2에 따르면 산업기술단지 사업시행자에 대한 관리·감독 등에 관하여 다른 법률에 이 법과 다른 규정이 있을 경우에도 이 법을 우선하여 적용한다고 되어 있다.

또한 「산업기술단지 사업시행자 운영에 관한 기준」 제32조에 따르면 성과급은 각자의 성과평가 결과에 따라 기본연봉월액을 기준으로 하되, 지급액은 전년도 중소벤처기업부의 경영실적평가를 반영하여 지급하고, 지급액은 연봉의 15%를 초과할 수 없도록 되어 있다.

게다가 같은 기준 제56조에 따르면 중소벤처기업부장관은 사업시행자의 운영과 관련하여 조직 및 인사·회계 관리 등 법인 경영에 관한 사항, 원장 등 임·직원의 보수와 성과계약에 관한 사항 등에 대한 세부운영 기준을 정하여 이를 사업시행자에게 통보할 수 있다.

한편 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제27조 및 같은 법 시행령 제14조에 따르면 행정안전부장관은 출자·출연 기관에 공통적으로 적용할 다음 연도의 예산의 편성·집행과 자금 운영에 관한 사항을 정하는 운영지침(이하 “예산편성지침”)을 매년 6월 30일까지 지방자치단체의 장 또는 출자·출연 기관의 장에게 통보하도록 되어 있다.

그리고 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」 Ⅲ. 주요항목별 편성기준의 3. 성과급 제도 항목에 따르면 경영평가에 따른 성과급의 경우 지급 총액한도 내에서 근무 실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급하여야 하고,

---

9) 중소벤처기업부장관의 지정을 받아 산업기술단지를 조성·운영하는 자를 의미하며, 테크노파크로 명명함(「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제2조)



최고-최저 등급 간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하여야 하며, 등급별 인원배분 비율은 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분하되 특정 등급의 인원 배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 하고, 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하여 차등수준을 강화하여 운영하도록 되어 있다.

따라서 테크노파크 ○○○○단에서 경영평가에 따른 성과급을 지급할 때에는 산업기술단지 사업시행자(테크노파크)에 대해 우선 적용되는 특별법적 성격을 가진 「산업기술단지 사업시행자 운영에 관한 기준」에 성과급 지급 시 등급별 인원배분 비율에 관한 세부사항을 정하고 있지 않을 경우 일반법적 성격에 해당하는 「지방출자·출연기관 예산편성지침」에 따라 등급별 인원배분 기준을 마련하여 성과급을 지급하는 것이 타당하다

### 3. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데도 감사대상 기간('17. 7. 1. ~ '21. 11. 26.) 동안 테크노파크 ○○○○단에서 경영평가에 따른 성과급 지급 시 등급별로 인원을 배분한 내역을 검토한 결과, 해당 기관에서는 「산업기술단지 사업시행자 운영에 관한 기준」과 매년 중소벤처기업부에서 기관의 경영실적평가 등급과 함께 통보<sup>10)</sup>하고 있는 성과급 지급을 위한 '세부기준' 및 '후속조치 안내'에 성과급 지급을 위한 등급별 인원배분 비율에 관한 사항을 정하고 있지 않다는 사유로 자체기준도 마련하지 않은 채 매년 자의적으로 등급별 인원배분 비율을 상이하게 정하여 성과급을 지급해 온 것으로 확인되었다.

---

10) 감사대상 기간 동안의 경영실적평가 결과 통보 내역

- '18년('17년 실적) 테크노파크 경영실적평가 결과통보(○○○○○○○팀-1811, 2018.12.3.) : B등급
- '19년도 테크노파크 경영실적평가 결과통보(○○○○○○○팀-1710, 2019.7.3.) : A등급
- 2020년도 테크노파크 경영실적평가 결과 통보(○○○○○○○팀-1619, 2020.9.17.) : A등급
- 2021년도 시행('20년 실적) 테크노파크 경영실적평가 결과 통보(○○○○○○○팀-1637, 2021.9.10.) : A등급

그리고 테크노파크의 경우는 경남도 출자·출연기관에 해당하지만 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」상 산업기술단지 사업시행자에 해당되어 경영평가 결과에 따른 성과급 지급과 관련해서는 특별법적 성격을 가진 「산업기술단지 사업시행자 운영에 관한 기준」을 우선하여 적용하되 동 기준에서 세부적으로 정하지 않고 있는 사항에 대해서는 모든 출자·출연기관에 공통으로 적용되는 일반법적 성격을 가지고 있는 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」을 적용하여 성과급을 지급하여야 함에도 이를 적용하지 않았다.

또한 위 지침에 따라 성과급 지급과 관련한 등급별 인원 비율을 최고 등급은 20%, 이내, 최적 등급은 10% 이상으로 하여 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 하는 범위에서 등급별 인원배분에 관한 자체기준을 마련하여 성과급을 지급하여야 함에도 기관의 규정이나 지침 등에 성과급 지급을 위한 세부 기준을 마련하지 않았고, [표 2]와 같이 아무런 기준도 없이 매년 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」상의 한도를 초과하여 등급별 인원배분 비율을 정하는 등 소관 업무를 부적정하게 처리하였다.

[표 2] 등급별 인원배분 비율 산정 부적정 현황

등급	2017년		2018년		2019년		2020년	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
S	31	22	38	29.7	53	28.5	71	37.8
A	68	48.2	65	50.8	94	50.5	84	44.7
B	35	24.8	20	15.6	36	19.4	30	16
C	6	4.3	4	3.1	3	1.6	2	1.1
D	1	0.7	1	0.8	0	0	1	0.5
총계	141	100	128	100	186	100	188	100

[출처 : (재)경남테크노파크 제출자료 재구성]

## 관계기관 의견

(재)경남테크노파크에서는 경영평가에 따른 성과급 지급과 관련하여 「산업기술단지 사업시행자 운영에 관한 기준」에서 정하지 않은 사항에 대해서는 모든 출자·출연 기관에 공통으로 적용되는 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」 상의 성과급 규정 내용을 적용하여야 한다는 것을 인지하지 못했고, 해당 지침에서 등급별 인원배분에 관한 자체기준을 마련하여 성과급을 지급하도록 정하고 있다는 사실 또한 알지 못해 이 건이 발생하게 되었다고 감사결과를 수용하면서, 향후 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」의 성과급 등급별 인원배분 기준에 부합되도록 기관 자체 세부지침을 신설할 계획이라고 답변하였다.

## 조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

- ① 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」에 따라 경영평가에 따른 성과급 지급 시 등급별 인원 비율을 최고 등급은 20% 이내, 최저 등급은 10% 이상으로 하여 특정 등급의 인원배분 비율이 50%를 초과하지 않도록 하는 범위에서 등급별 인원배분에 관하여 기관의 규정이나 지침 등에 자체기준을 마련하시기 바랍니다.(통보)
- ② 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 소속 직원에 대한 직무 교육을 강화하는 등 업무 처리에 철저를 기하여 주시기 바랍니다.(주의)

# 감사결과 처분요구서

## 주의 요구 및 통보

제 목 연구수당 세부 지급기준 미제정 및 지급 부적정

소 관 기 관 (재)경남테크노파크(○○○○단)

조 치 기 관 (재)경남테크노파크

내 용

### 1. 현황(업무 개요)

(재)경남테크노파크(이하 “테크노파크”라고 한다)에서는 「산업기술혁신사업 사업비 정산, 관리 및 사용, 정산에 관한 요령」 제5조 및 「연구수당 지급 규정」 제7조 등에 따라 각 사업마다 인건비의 20% 범위 내에서 연구수당을 편성하고 있고, 사업별로 수당 지급을 위해 평가를 실시한 후 결과에 따라 과제 참여연구원 등에게 평가 등급별로 차등하여 연구수당을 지급하고 있다.

### 2. 연구수당 세부 지급기준 미제정

#### 가. 관계법령(판단기준)

「산업기술혁신촉진법」에 의한 산업기술혁신사업을 효율적으로 시행하기 위하여 필요한 세부사항을 정하고 있는 「산업기술혁신사업 공통 운영요령」 제47조에 따르면 산업통상자원부 장관은 사업비의 산정, 관리 및 사용, 정산에 관한 세부사항 등을 부속 요령으로 두어 운영한다고 되어 있다.

그리고 부속요령인 「산업기술혁신사업 사업비 정산, 관리 및 사용, 정산에 관한 요령」 [별표 2] ‘산업기술혁신사업 직접비 사용용도 및 세부 산정기준’에 따르면 연구수당은 과제수행과 관련된 총괄책임자 및 참여연구원의 보상·장려금 지급을 위한 비용으로 해당 사업의 직접비 중 인건비의 20% 범위에서 산정하도록 되어 있다.

또한 테크노파크 「연구수당 지급 규정」 제5조 및 제7조에 따르면 연구수당 지급을 위해 연구책임자는 참여연구원의 과제참여율 및 기간, 기여도, 과제성과 등을 고려하여 연구실적평가 기준에 따라 평가하되, 과제참여율 및 기간 50%, 기여도 30%, 연구성과 20%를 반영하여야 하고, 평가결과의 최종 확정은 원장의 결재를 거쳐 확정하며, 평가 결과에 따라 연구수당을 차등 지급함이 원칙으로 되어있다.

게다가 테크노파크 「사업비운영 지침」 제9조에 따르면 연구수당의 경우 지급기준을 합리적으로 정하여 참여연구원에게 지급하여야 하고, 지급 시 사업별로 4등급으로 구분하여 평가하도록 되어 있다.

따라서 테크노파크에서는 기관의 규정이나 지침 등에 합리적인 지급기준을 마련하여 연구수당을 지급하여야 하고, 지급 시 각 과제에 참여한 참여연구원 등의 참여율 및 참여기간, 기여도, 연구성과를 반영하여 연구실적평가 기준에 따라 평가한 결과에 따라 평가 등급별로 차등하여 연구수당을 지급하여야 한다.

#### 나. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데도 감사대상 기간('17. 7. 1. ~ '21. 11. 26.) 동안 테크노파크 각 부서에서 사업별로 연구수당을 지급한 내역을 검토한 결과, 테크노파크에서는 사업 참여 연구원에게 연구수당을 지급하기 위해 기관의 규정이나 지침 등으로 평가 등급에 따라 차등 지급될 수 있도록 합리적 지급기준을 정하여야 함에도 자체 지침 등에 지급기준을 마련하지 않았고, 각 사업마다 상이한 지급계획을 수립하여 연구수당을 지급해 온 것으로 확인되었다.

그리고 「연구수당 지급 규정」에서 참여연구원에 대해 연구실적평가 결과에 따라 등급별로 차등하여 연구수당을 지급하도록 정하고 있음에도 연구수당 지급률을 개인 월봉이나 연봉 또는 인건비에 연동시켜 같은 과제에 참여한 연구원들이 같은 평가 등급을 부여 받더라도 서로 다른 금액의 연구수당을 지급받는 경우도 있고, 지급률을 연구수당 예산이나 사업 기여율에 연동시키거나 평가등급별로 정액으로 지급하여 같은 등급의 경우 같은 금액의 수당을 지급받는 경우 등 각 부서마다 [표 1]과 같이 상이하게 지급계획을 정하고 있을 뿐만 아니라 같은 부서 내라도

각 사업마다 다르게 지급기준을 적용하고 있어 평가 결과에 따른 등급별 차등 지급의 원칙이 잘 지켜지지 않고 있는 것으로 확인되었다.

[표 1] 사업별 연구수당 지급계획 현황

연번	부서명	사업명	사업별 지급계획
1	○○ ○○단	산업기술단지 거점기능 지원사업 등 12개	개인월봉(연봉1/12) X 평가등급에 따른 지급률 (예시: A:100~80%,B:79~60%,C:59~10%,D:미지급)
2	○○ ○○단	미래변화 대응 전략산업 발굴사업 등 6개	평가등급에 따른 지급률 - 등급별 상한액 이내 지급 (예시: A:500만원까지,B:350만원까지,C:200만원까지,D:미지급)
3	○○ ○○단	공공기관연계 지역산업 육성사업 등 11개	평가등급에 따른 지급률 (예시: A:150만원이상,B:100만원이상,C:50만원이상,D:미지급)
4	○○ ○○단	경남지역혁신성장 바우처지원사업 등 14개	평가등급별 지급액 이상 (예시: A:430만 원 이상~600만 원 이하,B:200만 원 이상~430만 원 미만...)
5	○○ ○○단	기술거래촉진 네트워크사업 등 7개	연구수당 예산 X 평가등급(A~D)에 따른 지급률
6	○○ ○○단	국가인적자원개발 컨소시엄사업 등 4개	개인연봉 X 평가등급(A~D)에 따른 지급률
7	○○ ○○단	경남지역 우수(스타)기업 육성 및 POST-BI사업 등 6개	각 평가등급별 점수에 따라 차등지급 (예시: A:400만 원 이상~600만 원 미만,B:200만 원 이상~400만 원 미만...)
8	○○○ ○○센터	협동로봇융합속기 개발사업 등 48개	사업참여인건비(사업계획서 상 월급여×참여율×참여개월수) × 평가등급에 따른 지급률
9	○○○○ ○○센터	첨단신소재 기술지원사업 등 31개	월인건비× 참여율 × 참여기간 × 평가등급(A~D)에 따른 지급률
10	○○○○ ○○센터	방산혁신클러스터 지원사업(시험평가) 등 2개	월인건비 × 평가등급(A~D)에 따른 지급률
11	○○○○ 센터	항공ICT국산화상용기술 개발사업 등 35개	개인월봉 X 평가등급(A~D)에 따른 지급률
12	○○○○ 센터	경남 무인선박 실증 인프라 구축 등 34개	개인연봉 X 평가등급(A~D)에 따른 지급률
13	○○○○ 센터	지역주력산업 기업지원사업 등 52개	연봉X적용비율X조정비율, 원
14	○○○○ 센터	광역협력권산업 육성사업 등 16개	연봉X지급률X조정비율
15	○○○○ 센터	2021 나노피아 운영사업 등 24개	사업참여인건비X평가등급X지급률X조정비율, 원
16	○○○○ ○○센터	경남 특화스마트공장 확산지원사업	참여연구원의 참여율×평가등급 가중치×연봉
17	○○○○ ○○센터	스마트공장보급 확산사업(2019) 등 2개	참여율, 사업기여도, 연구성과 등의 비율로 평가등급 산출 [A등급(20% 이하) / B등급(17% 이하) / C등급(15% 이하...)]
18	○○○○ ○○본부	경남방산기업 역량강화 및 수출지원사업 등 27개	참여율×평가등급 가중치(A~D)×연봉
19	○○○○ ○○본부	커뮤니티비즈니스 활성화사업(R&D) 등 5개	연구수당 총액 × 기여도(%)
20	○○○○ ○○본부	ICT융합제조운영체제 개발 및 실증 사업 등 2개	개인연봉액 X 평가등급에 따른 지급률
21	○○○○ ○○본부	지역SW품질역량 강화사업 등 2개	평가등급 가중치×참여율×참여기간×연봉 비율
22	○○○○ ○○센터	양방향노화산업 기술개발 사업화 지원사업 등 17개	개인연봉액 × 평가등급에 따른 지급률
23	○○○○ ○○센터	지역맞춤형 기초원천 기술사업화 지원사업 등 7개	사업기여율((개인별 참여기간× 참여율)/전체기여도)×평가등급
24	○○○○ ○○센터	풍력너셀 테스트베드 구축사업 등 11개	사업계획서 참여인건비 x 평가등급에 따른 지급률

[출처 : (재)경남테크노파크 제출자료 재구성]

또한 「연구수당 지급 규정」 등 테크노파크 자체 규정이나 지침 상에 참여연구원 개인에게 지급할 연구수당 산정 시 지급률을 개인 월봉이나 연봉 등에 연동시켜 산출할 수 있는 근거가 없음에도 이러한 지표에 연동시킴에 따라 동일 사업에서 평가결과 같은 등급을 부여 받더라도 개인의 월봉이나 연봉 차이에 따라 연구수당 수령액의 차이가 발생할 뿐만 아니라 참여연구원 개인의 연봉 수준이 낮을 경우 과제참여율이나 기간, 기여도, 과제성과가 우수하여 높은 등급을 받더라도 낮은 등급을 받은 고액 연봉자보다 적은 연구수당을 지급받게 되는 경우도 발생하는 것으로 나타났다.

게다가 테크노파크에서는 자체 지급기준을 마련하지 않아 동일한 사업에 참여한 연구원에 대한 연구실적평가를 하여 6명에 대해 동일한 B등급을 부여하였음에도 많게는 4,300,000원에서 적게는 1,500,000원까지 합리적 기준 없이 연구수당을 상이하게 지급하는 등 「연구수당 지급 규정」 등에서 등급별로 차등하여 지급하도록 규정하고 있음에도 동일 등급 내에서 부당하게 차등하여 지급하고 있다.

### 3. 연구수당의 연간 수령 한도액 초과 지급

#### 가. 관계법령(판단기준)

「산업기술혁신사업 사업비 정산, 관리 및 사용, 정산에 관한 요령」 [별표 2] ‘산업기술혁신사업 직접비 사용용도 및 세부 산정기준’에 따르면 개인별 연구수당의 최고액은 해당 과제에서 해당 연구원이 지급받은 인건비 총액의 50% 이내로 하며, 해당 수행기관이 과제에서 지급한 총 연구수당의 50%를 초과할 수 없도록 되어 있다.

그리고 테크노파크 「연구수당 지급 규정」 제4조 및 제7조에 따르면 연구수당 지급을 위한 재원은 정부 및 지방자치단체 수탁과제 등의 연구수당으로 제한되며, 연구수당은 각 참여연구원의 계좌로 이체하는 방법으로 지급하되, 개인별 연구수당 총 수령액은 연봉의 20% 이내로 하도록 되어 있다.

또한 테크노파크 ○○○○단에서도 2020. 2. 12. 「연구수당 지급 관련 공지<sup>11)</sup>」(○○○○단-474), 2021. 2. 9. 「연구수당 지급 규정에 따른 지급 절차 수정(보완) 안내」(○○○○단-443)를 통해 「연구수당 지급 규정」상의 지급기준 등에 관한 내용을 기관 내 각 부서에 안내를 하였다.

따라서 테크노파크의 각 부서에서는 과제별로 참여연구원에 대해 평가결과에 따라 연구수당을 지급하되, 연간 개인별 연구수당 총 수령 한도액인 연봉의 20%를 초과하여 지급하여서는 아니 된다.

#### 나. 위법부당사항(확인된 문제점)

그런데도 감사대상 기간(2017. 7. 1. ~ 2021. 11. 26.) 동안 테크노파크의 과제 참여연구원 개인별 연간 연구수당 수령 내역을 검토한 결과 각 부서에서는 ‘연구수당 총 수령액이 연봉의 20% 이내로 하도록 하여야 한다’고 규정하고 있는 「연구수당 지급 규정」 제7조의 ‘연봉’이 계약연봉을 말하는지 또는 통상임금을 말하는지 그 의미가 분명하지 않다는 사유로 연봉을 통상임금으로 보고 총 수령액을 판단하는 등 연간 총 지급한도를 초과하여 연구수당을 지급한 것으로 확인 되었다.

그리고 연구수당의 귀속 연도와 관련하여 각 부서에서는 개별 사업마다 사업기간이 다르고 각 사업지침에서 연구수당 지급시기를 다르게 정하고 있다는 이유로 ○○○○○단의 안내공문 내용과 달리 수당의 귀속 연도를 회계연도 기준이 아니라 사업수행 시기를 기준으로 하여 당해연도에 지급된 수당이라 하더라도 사업수행 시기가 전년도일 경우 연간 연구수당 한도액(연봉의 20% 이내) 산정 시 당해연도 총 수령액에 귀속시키지 않고 전년도 수령액으로 판단하여 연간 한도액을 산정함으로써 총 지급한도를 초과하여 연구수당을 지급한 것으로 나타났다.

---

11) ○○○○단에서는 해당 공문에서 ‘연구수당 총 수령액이 연봉의 20% 이내로 하도록 하여야 한다’는 규정의 내용 중 ‘연봉’은 계약연봉을 말한다고 그 의미를 분명히 하였고, 연구수당의 연간 총 수령 한도액 산정 시 수당의 귀속 연도가 사업수행 연도가 아니라 회계연도 기준임을 안내하였음



또한 테크노파크 각 부서마다 연구수당 지급기준과 관련하여 규정의 의미를 자의적으로 해석하고 수당을 지급함에 따라 ○○○○단<sup>12)</sup>에서는 2020. 2. 12. 공문을 시행하여 기관 내 각 부서에 연봉은 ‘계약연봉’을 기준으로 하고 연구수당 총 수령액은 ‘당해연도에 지급되는 금액 총액’이라고 지급기준에 대해 안내하였고, 이후 2021. 2. 29. 다시 각 부서에 공문을 발송하여 2021년도 연구수당 총 수령액은 계약연봉의 20% 이내로 2021. 1. 1.부터 2021. 12. 31.까지 지급된 수당이라고 지급기준을 안내하는 등 사업수행 시기와 관계없이 전년도 수행 과제와 관련하여 지급된 연구수당이라도 당해연도에 지급되었다면 당해연도 수령액으로 판단하여 연간 연구수당 한도액을 산정하도록 안내를 해오고 있음에도 여전히 각 부서에서는 지급기준을 자의적으로 판단하고 수당을 지급하고 있다.

그 결과 테크노파크에서는 [표 2]와 같이 과제 참여연구원 18명에게 당해연도 계약 연봉의 20%를 초과하여 연구수당을 지급함에 따라 총 18,833,126원을 초과 지급하였다.

[표 2] 연구수당 초과 수령내역

지급 연도	현 부서	성명	사업명	연봉	연구수당 한도 (A)	연구수당 총수령액(B)	초과수령액 (B) - (A)
	합계				188,385,124	207,218,250	18,833,126
2018	○○○ ○○○○ 센터	○○○	2016년 창업맞춤형 및 창업도약패키지 지원사업 수당(연구수당) 지급 등 4건	36,850,000	7,370,000	7,877,100	507,100
2019	○○ ○○단	○○○	조선해양플랜트 종합기술지원사업 연구수당 지급 등 11건	57,111,000	11,422,200	12,920,000	1,497,800
2019	○○○ ○○센터	○○○	협동로봇용감속기개발사업 연구수당 지급 등 6건	34,607,000	6,921,400	8,150,000	1,228,600
2019	○○○○ ○○센터	○○○	그린자동차 부품실용화 및 실증기술개발사업 2차년도 연구수당 지급 등 7건	41,647,840	8,329,568	8,729,000	399,432

12) ○○○○단은 (재)경남테크노파크 내 연구수당 지급과 관련한 총괄 부서로서 「연구수당 지급 규정」 제7조에 따르면 평가자가 연구수당 지급을 위한 평가 결과에 대해 원장의 결재를 받을 때 ○○○○단의 사전 협조를 받도록 정하고 있음

지급 연도	현 부서	성명	사업명	연봉	연구수당 한도 (A)	연구수당 총수령액(B)	초과수령액 (B) - (A)
2019	○○○○ 센터	○○○	조선해양플랜트 종합기술지원사업 연구수당 지급 등 15건	43,630,000	8,726,000	9,500,000	774,000
2019	○○○○ 센터	○○○	조선해양플랜트 종합기술지원사업 연구수당 지급 등 11건	92,003,000	18,400,600	18,600,000	199,400
2019	○○○○ 센터	○○○	조선해양플랜트 종합기술지원사업 연구수당 지급 등 9건	33,614,000	6,722,800	8,100,000	1,377,200
2019	○○○ ○○센터	○○○	그린자동차 부품실용화 및 실증기술개발사업 2차년도 연구수당 지급 등 7건	47,993,000	9,598,600	11,448,910	1,850,310
2019	○○○○ ○○○ 센터	○○○	조선해양플랜트 종합기술지원사업 연구수당 지급 등 11건	39,395,000	7,879,000	11,900,000	4,021,000
2020	○○○ ○○센터	○○○	로봇핵심기술상품화지원사업 연구수당 지급 등 9건	55,374,000	11,074,800	11,148,240	73,440
2020	○○○○ ○○본부	○○○	산업기술단지 거점기능지원사업 참여인력 연구수당 지급 등 6건	38,598,000	7,719,600	8,950,000	1,230,400
2020	○○ ○○단	○○	창원INBEC20 전략산업 3단계 기본계획 기획사업 참여연구원 연구수당 지급 등 5건	45,571,000	9,114,200	9,610,000	495,800
2020	○○ ○○단	○○○	경남 강소연구개발특구 전략환경영향평가 사업 연구수당 지급 등 7건	89,657,780	17,931,556	18,585,000	653,444
2021	○○○○ 센터	○○○	LNG병커링 이송시스템 시험인증지원 기반구축사업 연구수당 지급 등 9건	39,663,000	7,932,600	8,300,000	367,400
2021	○○○○ 센터	○○○	LNG병커링 이송시스템 시험인증지원 기반구축사업 연구수당 지급 등 8 건	43,052,000	8,610,400	9,200,000	589,600
2021	○○○○ 센터	○○	경남 자동차부품산업 중장기 육성계획 수립 용역사업 참여인력 연구수당 지급 등 10건	53,974,000	10,794,800	11,600,000	805,200
2021	○○○○ 센터	○○○	LNG병커링 이송시스템 시험인증지원 기반구축사업 연구수당 지급 등 8건	95,000,000	19,000,000	21,200,000	2,200,000
2021	○○○○ 센터	○○○	LNG병커링 이송시스템 시험인증지원 기반구축사업 연구수당 지급 등 6건	54,185,000	10,837,000	11,400,000	563,000

[출처 : (재)경남테크노파크 제출자료 재구성]

## 관계기관 의견

(재)경남테크노파크에서는 연구수당의 세부 지급기준을 마련하지 않아 연구수당 지급률을 개인 월봉이나 연봉과 연동시켜 고액연봉자가 평가등급이 낮더라도 평가등급이 높은 참여자보다 더 많은 수당을 받게 하는 경우, 수당을 정액으로 지급하는 사업에서 같은 등급을 받은 참여자에 대해 상이한 금액을 지급하는 경우 등 부서마다 또는 사업마다 연구수당 지급방식을 다르게 적용한 것과 연구수당 지급 한도액을 정한 규정의 내용이 다소 모호하여 수당을 초과하여 지급한 사실과 관련하여 「연구수당 지급 규정」과 「사업비 운영 지침」이 시행되고 있으나, 수행사업이 늘어나고 재원의 다부처, 사업의 다양화 수요에 관련 기준이 따라가지 못해 부족한 부분이 있다고 감사결과를 수용하면서, 향후 각 부서별 연구수당 지급기준의 공통적인 사항들을 면밀하게 검토하고 지침 등을 개정하여 지급기준을 명확히 하겠다고 답변하였다.

## 조치할 사항 (재)경남테크노파크 원장은

- ① 연구실적평가 기준에 따라 평가한 결과에 따라 평가 등급별로 차등하여 연구수당이 지급될 수 있도록 기관의 관련 규정이나 지침을 개정하는 등 기관 내 연구수당의 합리적인 세부 지급기준을 마련하고, 연구수당 지급 한도액을 정한 규정의 내용을 더욱 구체화하여 한도액 내에서 연구수당이 지급될 수 있는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)
- ② 앞으로 이러한 사례가 발생하지 않도록 소속 직원들에 대한 업무연찬을 강화하는 등 연구수당 지급에 철저를 기하여 주시기 바랍니다.(주의)