

종합감사

감 사 보 고 서

- 테크노파크·남도장학회 정기종합감사 -

2022. 9.



전라남도
JeollaNamdo
[감 사 관 실]

I. 감사실시 개요

1. 감사배경 및 목적

- 2022년 감사계획에 따라 테크노파크, 남도장학회 운영 전반에 대한 종합감사 실시
- 각종 위법·부당사항의 시정, 잘못된 예산집행의 개선을 통해 기관 운영의 적법성 확보
- 불합리한 제도에 대한 개선방안을 마련하고, 모범사례를 적극 발굴·전파하여 우리 도 산하기관 운영의 효율성을 도모

2. 감사대상 및 범위

- 테크노파크, 남도장학회를 대상으로 '19년 1월부터 '22. 1월까지 처리한 업무 전반

3. 감사중점

- 조직·인사 운영, 주요 사업 추진의 적정성
- 규정, 규칙 등 제·개정의 적정성
- 예산편성과 집행의 적정성
- 각종 기자재 및 시설 관리실태의 적정성 등

4. 감사기간 및 인원

- '22. 6. 3.부터 6. 10.까지 감사인원 10명을 투입하여 감사 실시

II. 감사결과

1. 처분요구사항 총괄

(단위 : 건/ 백만원)

대상 기관	총계 (가:라)	신분상 처분			행정상 처분											모범 사례 (다)	사전 컨설 팅 (라)	
		합계 (가)	징계	훈계	합계 (나 =A:E)	시 정							주의 (B)	개선 (C)	통보 (D)			기관 경고 (E)
						계 (A =a+b)	재정상 처분(건/백만원)					재정상 처분외 시정 (b)						
							소계 (a)	회수	추징	감액	기타							
테크노 파크	15	3 (8명)	- (-)	3 (8명)	11	3 (0.6)	1 (0.6)	1 (0.6)	- (-)	- (-)	- (-)	2	4	1	3	-	1	-
남도 장학회	10	1 (2명)	- (-)	1 (2명)	8	1 (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	1	7	-	-	-	1	-

2. 주요 지적사항

[테크노파크-8건]

① 직인 관리 부적정

- 테크노파크(행정지원실)는 '22. 6. 10. 감사일 현재 '테크노파크이사장의인' 등 66개의 직인을 관리·운영 중
- 「재단 직인관리규정」 제2조 등에 직인은 이사장, 원장 및 회계관계 직인*으로 구분한다고 규정
 - * 징수관, 경리관, 분임경리관, 재산관리관, 물품관리관, 채권관리관, 물품출납원, 수입금출납원, 지출원 등
- 또한 「재단 회계관리규정」 제4조에 경리관, 징수관, 분임경리관·분임 징수관, 지출원으로 지정된 자를 규정

경리관	징수관	분임경리관 분임징수관	지출원
원장	행정지원실장	직속부서장* 행정지원실장	행정지원실 회계담당팀장

* 정책기획단, 기업지원단, 소재기술지원단, 융합기술지원단

- 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '22. 6. 10. 감사일 현재 「재단 회계관리 규정」에서 분임경리관 등으로 미지정된 전남지식재산센터 등 10개 센터장에게 분임경리관 등 19개 회계관계 직인을 사용하도록 부당 조치
- 그로 인하여 회계 관련 업무담당자로 미지정된 자가 직인을 부당하게 사용함으로써 인해 재단행정의 신뢰도가 실추될 우려를 초래

☞ 앞으로 「재단 직인관리규정」 등 관련 규정에 근거하여 재단의 직인을 적법하게 관리·사용하도록 “시정요구” 조치

② 제안서평가위원회 구성 부적정

- 테크노파크(행정지원실)는 '19년부터 '21년까지 협상에 의한 계약으로 27건, 35억 4,300만원의 계약을 체결
- 「재단 회계규정」 제135조에 재단 계약사무는 「지방계약법」을 준용하고, 「지방계약법 시행령」 제43조 등에 계약담당자는 제안서를 평가하기 위하여 제안서평가위원회를 설치하여 심의하도록 규정
- 또한 「낙찰자 결정기준」에 제안서평가위원을 7~10명으로 구성하되,
① 3배수 이상 평가위원 예비명부 작성 ② 고유번호 부여 ③ 입찰참가자 제안서 제출 시 평가위원 추첨 ④ 추첨자 중 다빈도 순으로 평가위원 선정 ⑤ 제안서를 평가하도록 규정
- 그런데 위 테크노파크(행정지원실)는 '19년부터 '21년까지 27건의 협상에 의한 계약 건에 대하여 제안서평가위원회를 구성하면서 평가위원 예비명부에 대한 고유번호를 계약담당자 혼자서 결정·관리하도록 방치
- 또한 평가위원 구성 시 예비명부 평가위원에 대한 고유번호는 입찰참가자가 추첨하기 전에 정하여야 하는데도 계약담당자 혼자서만 고유번호 부여 업무를 처리하여 '22. 6. 10. 감사일 현재 고유번호가 입찰참가자가 추첨 전 또는 추첨 후 정해진 것인지 확인 불가능한 실정
- 그로 인하여 예비명부 평가위원의 고유번호 관리 소홀로 제안서평가위원 선정에 있어 공정성을 훼손할 수 있는 우려를 초래

☞ 앞으로 협상에 의한 계약을 체결하는 경우 제안서 평가위원 예비명부에 대한 고유번호를 공정하게 부여하도록 하여 제안서평가위원이 적정하게 구성되도록 하는 등 계약이 공정하게 이루어지도록 하는 방안을 강구하도록 “통보” 조치

3 불법건축물 관리 부적정

- 테크노파크(소재기술지원단, 융합기술지원단, 행정지원실)는 '19년부터 '22. 6. 10. 감사일 현재까지 테크노파크 내 건물 및 시설에 대한 관리업무를 수행
- 「건축법」 제11조에 건축물을 건축하거나 대수선하려는 자는 시장·군수 등의 허가를 받도록 규정
- 또한 같은 법 시행령 제9조 등에 건축물의 건축허가를 받으려는 자는 시장·군수에게 허가신청을 하여야 하고, 허가를 받아야 한다고 규정
 - 그런데 테크노파크(소재기술지원단, 융합기술지원단, 행정지원실)는 '쓰레기 보관창고, 화학제품보관 냉동창고' 등 5개소를 신축하면서 허가신청 및 허가를 받지 않고 불법으로 건축하여 관련 업무를 부적정 처리
 - 그로 인하여 건축물의 안전성 등을 확인할 수 없어 화재 등 안전사고 발생 우려를 초래하고 3,655만원의 예산이 불법건축물에 부적정 집행

< 전남테크노파크 위반건축물 현황 >

(단위 : m², 원)

연번	건축법 위반 현황					시설일	적발일	사업비
	단지명	위 치	위반내용	용 도	위반면적			
계	5개소				119.78			36,559,800
1	소재기술지원단 (○○○ ○○센터)	○○시 ○○로 26	건축법 제11조 (무허가 건축물)	냉각수 펌프 및 전기판넬 보호	18.48	2008.12	2022. 06.08.	1,983,500 (추정)
2		○○시 ○○로 26	"	배기가스 중화장치 보호	20	2011. 11.29.	2022. 06.08.	9,284,000
3		○○시 ○○로 26-1	"	냉각수 펌프 및 전기판넬 보호	27	2014. 05.28.	2022. 06.08.	2,700,000 (추정)
4	융합기술지원단 (○○○○○○○ 센터)	○○군 ○○읍 ○○로 1448-345	"	냉동창고 (화학제품 보관)	13.8	2012. 01.01.	2022. 06.08.	18,017,400
5	행정○○실 (○○)	○○시 ○○면 ○○○○ 4로13	"	쓰레기 보관창고	40.5	2022. 03.31.	2022. 06.08.	4,574,900

☞ 불법건축물 부지의 용도, 건폐율 등을 고려하여 양성화 또는 철거방안을 검토하고, 불법건축물에 대한 조치계획을 수립·시행하는 방안을 강구 하도록 "통보" 조치

4 공가사용 및 연가보상비 지급 부적정

- 테크노파크(기업지원단, 융합기술지원단)는 '19년부터 '21년까지 소속 직원이 국가건강검진을 사유로 공가를 신청할 경우 유급 공가를 허가
- 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 건강검진 횟수는 2년마다 1회 이상 실시하되 사무직에 종사하지 않는 직장가입자는 1년에 1회 실시하도록 규정
- 「재단 복무관리규정」 제66조 제4호에 원장은 직원이 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 의한 건강진단을 할 때는 공가를 허가하여야 한다고 규정
 - 그런데 테크노파크(지식산업센터, 스마트기자재산업센터, 조선산업센터)는 소속 직원 4명이 건강검진을 받기 위해 금요일 등에 공가를 신청하고 공휴일에 건강검진을 받는 등 공가를 부적정하게 사용하였는데도 연가보상비를 지급
 - 그로 인하여 근무기강이 무너지고 59만원의 예산이 낭비

< 공가 무단 사용 및 연가보상비 무단 수령 현황 >

(단위 : 원)

연번	소 속	성 명	공가일	실제 건강 검진일	연가보상비 등 부당 수령액(원)	비 고
합계		4명			597,180	
1	기업지원단 (전남지식산업센터)	○○○	2021.○○.○○.(금)	2021.○○.○○.(토)	166,400	
2	기업지원단 (전남지식산업센터)	○○○	2021.○○.○○.(목)	-	93,970	
3	융합기술지원단 (스마트기자재산업센터)	○○○	2020..○○.○○.(수)	2020..○○.○○.(토)	94,750	4시간
4	융합기술지원단 (조선산업센터)	○○○	2021..○○.○○.(금)	2021..○○.○○.(목)	242,060	

☞ 허위 공가사용으로 건강검진 복무규정을 위반한 4명에 대해 “훈계요구” 조치
 ☞ 부적정하게 지급된 연가보상비 59만원은 환수하도록 “시정요구” 조치

⑤ 가족돌봄의 날 운영 부적정

- 테크노파크(행정지원실)는 '22. 6. 10. 감사일 현재 185명(정규직 121, 비정규직 64) 직원에 대하여 복무를 지도·관리 중
- 「남녀고용평등법」 제22조에 사업주는 부모 배우자, 자녀 등 가족이 질병, 사고, 노령으로 인하여 “가족돌봄휴가”를 신청할 수 있고 규정
- 또한 「재단 복무관리규정」 제57조 등에 직원은 휴가나 출장은 직속부서 장의 승인을 받아야 한다고 규정
- 한편 테크노파크는 '20. 3. 23. 최대 10일까지 가족돌봄휴가를 무급휴가로 처리하여 신청이 가능하다는 내용으로 내부결재 후 전 부서 시행
 - 그런데 테크노파크(정책기획단, 기업지원단, 소재기술지원단, 융합기술지원단, 행정지원실, 감사실)는 '20. 3월부터 코로나 감염병 심각 단계가 지속됨에 따라 ‘문화활동의 날’*을 가족돌봄의 날로 변경하여 부당하게 출장 처리
 - * 노사 협약으로 '16. 8월부터 매월 마지막 수요일을 문화활동의 날로 지정 운영
 - 그로 인하여 직원 177명이 휴가로 실시되어야 하는 가족돌봄휴가를 공무상 출장으로 부당 사용하였고, 1억 4,022만원의 연차수당이 부적정하게 지급되는 결과를 초래

☞ 앞으로 공무상 업무와 관련이 없는 가족 돌봄의 날은 휴가를 신청·승인하여 실시하게 하는 등 복무관리를 철저히 하도록 “주의요구” 처분

⑥ 채용 업무처리 부적정

- 테크노파크(행정지원실)는 '21. 1. 1.부터 '21. 12. 31.까지 7차례에 걸쳐 18명(정규직 3, 비정규직 15)을 채용

1. 인사위원회 심의 부적정

- 「재단 인사규정」 제6조 등에 인사에 관한 중요 기본방침, 직원의 채용계획 심의 및 임용시험 등에 대해 인사위원회에서 심의·의결하도록 규정
- 또한 같은 규정 제11조에 임용시험의 세부 일정 등 경미한 사항만 서면으로 인사위원회 심의·의결할 수 있다고 규정
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '21. 1. 7. 직원 상반기 신규채용 인원 승인, 정규직(비정규직) 전형계획 및 공고(안)이 경미한 사항이 아닌데도 인사위원회를 서면으로 부당하게 심의·의결
 - 그로 인하여 '21년 상반기 직원 신규채용 계획 인사위원회 심의·의결 절차가 「재단 인사규정」을 위반하는 결과를 초래

2. 인사규정 개정 소홀

가. 채용시험 요건, 방법 규정 미반영

- 「출연기관 인사지침」에 공개·경력경쟁의 시험요건, 시험방법, 시험과목, 과목별 배점, 합격 결정방법 등은 자체 인사규정으로 정하고, 개별 채용 별로 그 절차와 방법을 기관장이 달리 정할 수 없다고 규정
- 한편 「재단 인사규칙」 제2조에 채용시험의 전형방법은 서류전형, 필기·면접에 의하도록 하면서 기타 제반사항은 원장이 별도로 정한다고 규정
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 채용시험과 관련된 제반사항을 「재단 인사규정」에 반영하여야 하는데도 원장이 별도로 정한다는 내용으로 「재단 인사규칙」을 제정하여 상위지침 위반 운영 중
 - 또한 계약직 직원의 응시자격을 「재단 인사규정」에 반영하여야 하는데도 자체 내부지침으로 운영

- 그 결과 투명하고 공정해야 할 신규직원 채용업무에 대한 신뢰 저하

3. 성범죄 임용결격사유 적용 부적정

- 「출연기관 인사·조직지침」에 신규직원 결격사유에 신규채용 시 내부규정 임용 결격사유에 성범죄를 포함하여야 하도록 규정
- 또한 「재단 인사규정」 제14조에 「국가공무원법」 제33조 결격사유에 해당하는 사람은 직속부서 및 부설기관의 장 및 직원이 될 수 없다고 규정
- 한편 인사혁신처는 '19. 4. 17. 성범죄에 대한 공직사회의 경각심을 높이고 공직 내 성범죄에 대해 엄정하게 대처하기 위해 「국가공무원법」을 개정
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '21년 신규직원 채용 7건의 공고문의 성범죄 결격사유에 「국가공무원법」 결격사유를 개정 이전의 결격사유를 적용하여 공고
 - 그 결과 성범죄 임용결격 사유가 관련 규정 상 결격사유와 달리 공고됨에 따라 직원 채용업무의 신뢰를 저하시키는 결과 초래

[표] 개정된 「국가공무원법」 성범죄 결격사유가 미반영 된 재단 채용 공고문

구분	개정된 「국가공무원법」 성범죄 결격사유	재단 채용공고문(개정 이전 법령과 동일)
임용결격 성범죄범위	「성폭력처벌법」 제2조의 모든 '성폭력범죄'	「형법」 제303조 및 「성폭력처벌법」 제10조의 업무상 위력등에의한 간음·추행죄
임용결격 성범죄형량	미성년자 대상 성폭력범죄는 영구적으로 공직임용 배제	-
임용결격 기간	형이 확정된 후 3년간	형이 확정된 후 2년간
비고		개정 이전 「국가공무원법」 제33조 결격사유

4. 채용공고문의 가점항목 적용 부적정

- 「국가유공자법」 제31조 제3항에 채용시험 선발예정인원이 3명 이하인 경우 가점을 적용하지 않도록 규정
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '21년 5건의 신규직원을 채용하면서 각 분야의 채용시험 선발예정인원이 3명 이하인데도 모든 분야의 채용에서 국가유공자 등에게 가산점을 부여하여 부적정하게 공고

- 그로 인하여 가점항목 규정이 상위법과 상이하게 공고하여 채용업무의 신뢰를 저해하는 결과를 초래

5. 병역 미필자에 대한 채용 차별 부담

- 「고용정책기본법」에 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 연령, 신체조건, 사회적 신분 등을 이유로 차별을 하여서는 안 된다고 규정
- 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '21. 4. 2.부터 12. 16.까지 6차례 신규 채용 공고에 성별 등에 불리한 차별행위를 하지 않아야 하는데도 응시 자격에 남자의 경우 병역필 또는 면제자만이 응시할 수 있도록 제한
- 그로 인하여 군 입대 예정자와 군 전역 예정자의 채용시험 응시 기회를 박탈하는 결과 초래

6. 신규직원 채용 업무 처리 부적정

- 「재단 인사규정」 제8조에 직원 채용계획 심의 및 임용시험의 실시는 인사위원회 심의·의결을 거치도록 규정
- 또한 「출연기관 인사·조직지침」에 채용시험 공고문에는 임용예정 직급, 응시 자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소, 시험과목 및 배점 비율, 전형별 합격배수, 가점기준 등을 포함하여 공고하도록 규정
- 그리고 같은 지침에 공고문의 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점 기준을 변경할 경우에는 인사위원회 심의·의결을 거쳐 변경공고 할 수 있다고 규정
- 한편 테크노파크(행정지원실)는 '21. 5. 10. '21년 정규직 직원 공개채용의 최종 합격자는 필기시험(30%)과 면접전형(70%)으로 고득점자를 합격자로 선정한다는 내용으로 결재를 받고, '21. 5. 20. 공고문을 게재
- 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '21년 정규직원 면접전형을 실시하면서

면접시험 산술평균 70점 이하는 불합격한다는 내용이 공고문에 없는데도 산술평균 점수가 70점 이하라는 사유로 2명의 응시자를 불합격 처리

- 그로 인하여 ○○○, ○○○는 최종합격자로 선정되어야 하는데도 불합격 처리되어 임용기회를 박탈하는 결과 초래

- ☞ 내부규정이 상위법과 상이한 기준으로 운영 중인 '국가유공자 가점항목'과 계약직 직원 채용 자격요건, 채용시험 요건, 법, 과목별 배점, 합격 결정 방법 등 제반사항을 내부규정을 개정하도록 **"시정요구"** 조치
- ☞ 인사위원회 서면심의 규정을 준수하고, 성범죄 임용결격사유는 「국가공무원법」에 맞도록 공고하며, 채용계획(안) 및 공고문을 인사위원회의 심의·의결대로 확정 후 공고하고, 재단의 규정에 맞게 채용업무를 추진하도록 **"주의요구"** 조치
- ☞ 앞으로 직원 신규채용 공고 시 합리적인 사유 없이 응시자격에 성별을 차별하는 제한을 없애는 방안을 마련하도록 **"통보"** 조치
- ☞ 채용업무를 부당하게 처리한 업무담당자에 대하여 **"훈계요구"** 조치

7 인사 및 징계 업무처리 부적정

- 전남테크노파크(행정지원실)는 직원을 대상으로 인사평정결과, 능력과 업적을 고려한 승진인사와 법령의 위반이나 근무를 태만히 하였을 때 징계처분 업무 추진

1. 인사원칙 미공개

- 「출연기관 인사·조직지침」 등에 소속 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하도록 규정
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '19. 1월부터 '21. 12월까지 3번의 승진 인사를 하면서 인사운영 방향·기준 등의 인사계획을 미수립 및 미공지한 채 인사시기별로 인사대상, 일정, 인원만을 예고한 후 인사를 추진
 - 그로 인하여 인사행정의 투명성이 저해되었고 소속 직원들이 인사와 관련하여 대비 기회가 상실되는 결과를 초래

2. 승진후보자 명부작성 부적정

- 「재단 인사규정」 제23조 등에 원장은 승진 요건을 갖춘 직원 중에서 인사평정결과를 고려하여 인사위원회 심의를 거쳐 승진 임용한다고 규정
- 그리고 「재단 인사규칙」 제10조에 직원 승진은 승진최소근속기간과 근무 성적평정점수 55점 이상인 직원을 대상으로 근무평정(70%), 경력평정(15%), 다면평가(15%)의 결과를 합산 순위에 의해서 승진후보자 명부를 작성
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '20년 ○급 승진후자명부 대상자가 11명이여야 하는데도 2명만 작성하는 등 직급별 승진후보자 명부에 27명을 누락 한 채로 인사위원회 심의·의결하여 원장이 승진자를 결정
 - 그 결과 승진후보자 명부에 누락된 27명은 인사위원회에서 승진 대상 심의를 받을 수 있는 기회를 상실하는 결과를 초래

3. 음주운전 징계 처리 업무 소홀

- 「재단 인사규정」 제82조 등에 직원이 음주운전 하는 경우 관계법령 및 내규를 위반하였을 때 인사위원회 심의를 거친 후 징계처분을 하도록 규정
- 그리고 「도로교통법 시행규칙」 제129조의2 제3항에 “운전경력증명서”를 제출받으면 음주운전 여부를 확인할 수 있도록 규정
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '22. 6. 10. 감사일 현재까지 운전경력 증명서를 자진 신고하거나 정기적으로 제출받아 확인하여야 하는데도 운전경력증을 제출받아야 하는 내부규정이 없다는 사유로 미확인
 - 그 결과 음주운전 관련 수사를 받고도 자진신고하지 않을 경우 징계처분할 수 없는 등 징계규정을 유명무실하게 하는 결과 초래

☞ 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하게 예측 가능한 인사를 실시하고, 직원들의 음주운전 사건 여부를 확인 할 수 있도록 자체규정을 정비하는 등 방안을 마련하도록 “제도상 개선요구” 조치

☞ 승진후보자 명부 작성 시 승진후보대상 조건을 충족한 직원들이 포함되어 인사위원회 심의를 받을 수 있도록 “주의요구” 조치

⑧ 근무성적평정 및 보수지급 업무처리 부적정

- 테크노파크(행정지원실)는 「재단 인사규정」 및 「재단 인사규칙」에 따라 직원들의 근무성적평정을 정기(2회/년) 및 수시로 실시하여 직원 승진, 기본연봉, 성과상여금 산정 시 반영

1. 근무성적평정 업무 처리 부적정

- 「재단 인사규칙」 제16조에 평정자는 피평정자를 평가항목별로 근무성적 평가와 평정점을 부여하고 확인자는 평정자의 평정내용을 기초로 하여 [별표 4]의 배점 범위에서 평정점을 부여하여 평정순위를 결정하도록 규정
- 또한 같은 규정 제16조 제9항에 평정결과가 평정대상자 전체 분포 비율이 부적정하거나 평정의 신뢰성과 타당성을 제고할 필요가 있을 때는 인사위원회 심의를 거쳐 조정할 수 있다고 규정
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '19년부터 '21년까지 상·하반기 6차례 근무성적평정을 실시하면서 부서 간 점수 분포가 부적정하여 조정할 경우 인사위원회 심의를 거쳐 조정하여야 하는데도,
 - '16년, '19년 인사위원회에 '직원 근무성적평정 계획(안)'에 평정점수는 부서별 편차보정한다는 내용을 반영하여 심의·의결하였다는 사유로 인사위원회 심의 없이 부서 간 근무평가점수를 -3.9점에서 +8.0점까지 조정하여 근무성적평정 단위별 서열명부를 부적정하게 작성
- 그 결과 '19년부터 '21년까지 272명의 근무성적평정점수가 잘못 결정되어 인사행정 신뢰성이 저해되는 결과 초래

2. 보수지급 업무 처리 부적정

- 「재단 인사규정」 제34조에 원장은 직원 연봉을 산정할 때 매년 각자의 인사평정결과와 임금실태조사결과, 공무원보수인상률을 고려하여 산정
- 또한 「재단 인사규칙」 제29조에 금년도 조정연봉, 전년도 개인연봉 등 고정지표와 직원 각자의 인사평정결과(근무성적평정, 다면평가 점수 등)을

산출기초로 산정한다고 규정

- 아울러, 「재단 인사규정」 제42조에 따르면 원장은 인사위원회 심의를 거쳐 직원에게 성과급을 지급할 수 있다고 규정
- 한편 테크노파크(행정지원실)는 '19년부터 '21년까지 근무성적평가(60%), 다면평가(30%), 부서장평가(10%)로 순위를 산정하여 성과급 등급 및 지급률을 차등 지급하는 것으로 인사위원회 심의·의결하여 성과급 지급
 - 그런데 테크노파크(행정지원실)는 '19년부터 '21년까지 임의로 부서 간 편차를 조정하여 오류가 발생한 근무성적평정 결과로 기본연봉과 성과급을 부적정하게 산정하여 지급
 - 그 결과 '19년부터 '21년까지 기본연봉은 119명이 276만원이 과다지급, 156명이 275만원 과소지급되었고,
 - 성과급은 52명이 등급이 하락하여 2,296만원이 과다지급, 48명의 등급이 상승하여 2,342만원이 과소지급되는 결과 초래

- ☞ 근무성적 평정 업무를 총괄한 업무담당팀장에 대하여 “훈계요구” 조치
- ☞ 앞으로 근무성적 평정 업무가 재단 내부규정의 절차와 기준에 따라 공정하게 평가될 수 있도록 “주의요구” 조치

[남도장학회-8건]

① 직장 법정교육 이수 미흡

- 남도학숙(동작관, 은평관)은 직장 내 양성평등 실현과 소속 직원의 직무능력 향상을 위하여 성희롱 예방교육 등 6개 분야 직장 법정교육 실시
- 「남도학숙 취업규칙」 제64조 등에 연 1회 이상 성희롱 예방교육 등 직장 법정교육을 실시하고, 소속 직원은 교육에 받도록 규정
 - 그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 은평관 행정지원팀)은 '○○년 성희롱 문제*가 야기된 사례가 있어 법정교육이 필요한데도 '19. 1월부터 '21. 12월까지 119명**이 성희롱 예방교육 등 법정교육을 미이수한 채 방치
 - * '○○년에 직장 내의 지위를 이용한 직원 간 성희롱 문제 발생
 - ** '19년 65명, '20년 39명, '21년 15명
 - 그로 인하여 직장 법정교육을 통하여 양성평등 실현과 직무능력향상 하기 위한 법령 취지에 반하는 결과 초래

☞ 앞으로 직장 법정교육 이수를 철저히 하도록 “주의요구” 조치

② 신규 직원 채용 업무처리 부적정

□ 남도학숙(동작관)은 재사생의 학업활동에 필요한 편의 제공과 장학사업 등의 추진을 위하여 '19년부터 '21년까지 27회 총 32명을 신규 채용

1. 신규채용 공고 변경 협의 부적정

- 「남도학숙 인사규정」 제11조에 원장은 이사장에게 채용계획을 보고하고 변경된 경우에는 사전협의하며, 홈페이지 및 주무관청 누리집 등에 임용예정 직급, 응시자격, 인원 등을 채용 공고하도록 규정
 - 그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀)은 '21. 3월 일반직 ○급을 채용하면서 채용계획 및 이사장과 협의대로 “회계, 계약분야 2년 이상 근무 경력자”를 채용 공고하여야 하는데도
 - 채용계획 및 협의결과와 다르게 “사무행정”을 추가하여 “회계, 계약, 사무행정 등 관련 분야 2년 이상 근무 경력자”로 임의 변경하여 공고 의뢰
- 그로 인하여 사무행정분야 경력 응시자가 최종 임용되어 채용 업무의 신뢰도를 담보할 수 없는 우려를 초래

2. 직원 신규채용 계획 보고기한 미준수

- 「지방 출자기관 인사지침」에 기관장은 직원 신규채용 시 채용계획을 수립하여 공고예정 15일 전까지 채용계획을 도지사에게 보고하도록 규정
 - 그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀)은 정규직을 채용하면서 공고예정 15일 전까지 채용계획을 도지사에게 보고하여야 하는데도 '20년 7월 초과(1회), '21년 4~14일 초과(3회) 등 총 4회에 걸쳐 보고기한을 미준수
 - 그로 인하여 채용계획에 대한 도지사의 의견이 반영되지 않아 채용계획의 적정성을 담보할 수 없는 우려 초래

☞ 앞으로 신규 직원 채용 시 공고 내용의 임의 변경하는 사례 재발 방지와 사전 협의 보고기한을 준수하도록 “주의요구” 조치

③ 공용차량 관리 부적정

- 남도학숙(동작관, 은평관)은 이사회에서 승인된 총 3대(동작관 2대, 은평관 1대)의 공용차량을 관리·운영
 - 「남도학숙 공용차량 관리 규칙」 제13조에 공용차량은 배차사용승인을 받고 사용하되, 배차시간 준수 및 업무 외 사용하는 행위를 하지 않도록 규정
 - 또한 「공직자의 이해충돌 방지법」 제13조에 공직자는 공공기관이 소유하거나 임차한 차량·건물·시설 등을 사적인 용도로 사용·수익하여서는 안 되도록 규정
 - 그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 은평관 행정지원팀)은 '19년부터 '21년까지 공용차량을 배차사용승인 없이 928회에 걸쳐 공용차량을 사용하였고, 점심 식사 등 업무 외 용도로 173회 사용하는 등 관리 소홀
 - 그로 인하여 배차사용 승인 없이 공용차량이 사용되고 있어 사적인 용도로 사용될 수 있는 우려를 초래

☞ 앞으로 공용차량 사용 전 배차사용 승인을 득하고 사용하고, 공용차량 사용·관리를 철저히 하도록 “주의요구” 조치

④ 직원 우수제안 및 재사생 건의사항 조치 미흡

□ 남도학숙(동작관, 은평관)은 직원 제안제도 운영과 재사생·자율회 임원진과 간담회를 개최하여 애로 및 건의사항을 수렴하는 소통창구 마련

1. 직원 우수제안 근무성적 평가 및 이행 미흡

- 「남도학숙 인사규정」 제30조에 학숙운영 개선 및 제안에 채택된 사람에게는 시상금 지급과 근무성적 평가 시 가점을 부여하고, 우수 제안내용은 소관부서에서 적극적으로 추진하도록 규정
 - 그런데 남도학숙(동작관 은평관 행정지원팀)은 '22. 6. 10. 감사일 현재까지 우수 제안 '승강기 내 미디어 게시판 설치 및 홍보 강화'등 4건에 대해 근무성적 가점을 미부여하고 추진하지 않는 등 업무를 소홀
- 그로 인하여 직원들의 제안제도 참여 의욕이 저하되는 결과 초래

2. 재사생 등 애로·건의사항 수렴결과 조치 미흡

- 「남도학숙 사생수칙」 제22조에 따르면 사생자율회*는 사생들의 고충이나 애로·건의사항을 수렴하여 학생지도 담당부서에 전달·건의하도록 규정
 - * 학숙 내 자율적인 공동생활을 영위하기 위한 재사생 대표모임
- 한편 남도학숙은 '19년부터 '21년까지 재사생과 사생자율회 임원이 참여한 간담회를 33회에 걸쳐 개최하여 104건의 건의사항을 접수
 - 그런데 남도학숙(동작관 인재양성팀, 은평관 학생지원팀)은 접수된 건의사항을 처리하여 결과를 재사생 등에 알려주어야 하는데도 내부보고(18회)만 하고 재사생에게 처리상황을 미통보하여 업무 소홀
 - 그로 인해 재사생의 애로·건의사항들을 수렴하여 학숙환경을 개선하는 사생자율회 건의제도의 실효성을 저해하는 결과 초래

☞ 앞으로 제안이 채택된 직원에게 근무성적 평가시 가점을 부여하고, 직원 제안내용 및 재사생 애로·건의사항에 대한 조치결과를 철저히 처리하도록 “주의 요구” 조치

5] 정당한 계약절차 없이 용역 추진 부적정

- 남도학숙(동작관, 은평관)은 '21. 3월부터 '22. 4월까지 재사생 품성 함양을 위하여 (주)○○○○○○○와 ○○○○ ○○○ 교육용역 추진

< ○○○○ ○○○ 교육 계약현황('21.3~'22.4월)>

(단위 : 천원)

연도	계약명	과업내용	계약자	계약금액	계약기간	추진상황
'21년	'21년도 ○○○○ ○○○ 교육	○○○ ○○○ ○○○개 강좌 개설	(주)○○○○○○○	16,000	'21.03.01. ~ 12.15.	용역 완료
'22년	'22년도 ○○○○ ○○○ 교육(잠정)	○○○ ○○○ ○○○개 강좌 개설	미 계약	계약되지 않은 상태에서 (주)○○○○○○○ 에서 과업수행		'22. 5. 1.자로 강좌 중지

- 「지방계약법」 제14조에 지자체의 장 또는 계약담당자는 계약을 체결할 때는 계약목적, 계약금액, 이행기간, 계약보증금, 지연배상금 등을 명백히 적은 계약서를 작성하고, 상호 서명함으로써 계약이 확정된다고 규정
- 그런데 남도학숙(동작관 인재양성팀, 은평관 학생지원팀)은 '22. 3월부터 4월까지 '22년도 ○○○○ ○○○ 교육을 (주)○○○○○○○와 계약을 체결하지 않은 채 '21년에 용역을 추진했다는 사유로 용역을 추진하게 하는 등 관련 업무 소홀
- 그로 인하여 '22. 5. 1.자로 교육이 중지되어 1,454여명에 달하는 재사생의 교육권리를 침해하는 결과 초래

- ☞ 정당한 계약절차 없이 용역을 추진한 담당자에게 “훈계요구” 조치
- ☞ 앞으로 ○○○○ ○○○ 교육용역 등을 추진할 경우 정당한 계약절차를 이행하도록 “주의요구” 조치

6 시설비로 자산취득성 경비 집행 부적정

- 남도학숙(동작관)은 '20. 11월부터 12월까지 재사생의 쾌적한 생활 지원을 위하여 예산 5,292만원을 투입하여 주요시설의 노후가구(캐비닛 등 17종)를 교체
 - 「지방출자기관 예산편성지침」에 자산취득원가가 100만원 이상의 물품은 자산취득비, 100만원 미만은 사무관리비로 계상하여 집행하도록 규정
 - 그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 시설지원팀)은 '20. 11월부터 12월까지 캐비닛 등 23종, 5,192만원의 자산취득성 물품을 시설비*로 부당 집행하는 등 관련 업무 소홀
- * 시설비는 고정자산의 내용연수를 증가시키는 대수선에 집행
- 그 결과 남도학숙의 예산편성·집행의 투명성 및 신뢰성을 저해

☞ 앞으로 자산취득성 경비가 시설비로 집행되지 않도록 “주의요구” 조치

7 안전보건교육 미이수 등 안전관리 부적정

- 남도학숙(은평관, 동작관)은 '19. 1월부터 '21. 11월까지 소속 근로자에게 안전보건교육 및 4,106만원의 예산을 투입하여 시설물 정기안전점검용역을 실시
 - 「산업안전보건법」 제29조 등에 사업장의 관리감독자는 소속 근로자가 매분기 6시간 이상 안전보건 교육을 이수하고, 관리감독자의 지위에 있는 사람은 연간 16시간 이상 안전보건교육을 이수하도록 규정
 - 그런데 남도학숙(은평관 행정지원팀)은 '19. 1월부터 '20. 12월까지 관리감독자인 ○○○○팀장을 포함한 소속 근로자 32명 전체가 안전보건교육을 이수하지 않았는데도 아무런 조치없이 방치
 - 그로 인하여 사업장의 잠재적 위험성을 사전 발견하여 산업재해를 예방할 수 있는 기회를 상실하게 되는 결과 초래
 - 「시설물안전법」 제11조 등에 관리주체는 시설물의 안전을 위하여 반기에 1회 이상 정기안전점검을 실시하고, 그 결과에 따라 유지관리 예산을 확보하여 적절한 시기에 보수·보강을 실시하도록 규정
 - 그런데 남도학숙(동작관 시설지원팀)은 정기안전점검* 결과 기숙사 베란다 하부 콘크리트 박리 및 철근 부식 등 5개 사항에 대한 보수·보강이 필요한데도 '22. 6. 10. 감사일 현재까지 보수·보강 미실시한 채 방치
- * (점검기간) '19. 3월부터 '21. 11월까지
- 그 결과 850여 명에 달하는 재사생이 거주하는 시설물을 적시에 보수·보강하지 못하여 안전사고 발생 위험 초래

☞ 앞으로 소속 근로자의 안전보건교육 이수 관리와 시설물 정기안전점검에 따른 시설물 보수·보강이 적시적기에 시행되도록 “주의요구” 조치

8 국민권익위원회 제도개선 권고사항 이행 소홀

□ 남도학숙(동작관, 은평관)은 '19년부터 '22년까지 「남도학숙 인사규정」 등에 따라 소속 임직원 및 기간제근로자 등을 채용하고 관리

○ 국민권익위는 '21. 7. 20. 공직유관단체에 채용 신체검사 사용자 부담 의무화 등 불합리한 채용 신체검사 개선방안(1개 과제, 4개 세부과제*)이 실효성 있게 추진될 수 있도록 관련 규정을 '22. 2. 28.까지 정비하도록 권고 통보

* 채용 신체검사 사용자 부담 의무화, 소속기관별 관련 규정 반영 및 지도감독, 비공무원 근로자 공무원 채용 신체검사 규정 준용 금지, 해당 직무상 특정 신체검사가 필요치 않은 경우 건강검진 결과서 대체

- 그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 은평관 행정지원팀)은 '22. 6. 10. 감사일 현재까지 규정 정비를 위한 검토를 하지 않아 내부 의사결정, 이사회 심의 등의 행정절차가 진행되지 못함

- 그로 인하여 남도학숙에 구직활동을 희망하는 국민에 경제적 부담을 가중시킬 우려 초래

☞ 채용 시 신체검사 비용을 사용자가 부담하고, 비공무원 근로자 채용 시 공무원 채용 신체검사 준용하지 않도록 하는 등의 국민권익위 권고사항에 대하여 검토하여 이행할 수 있도록 “시정요구” 조치

3. 모범사례

1 | 개인창작활동 지원 프로그램

예능계열 학과 취업 내실화를 위한 개인창작활동지원으로 취업률 제고

□ 사업개요

- 사업목적 : 전공지식과 경험을 활용한 개인창작활동 활성화로 예능계열 학과의 취업역량강화
- 사업기간 : 2019. ~ 2021.
- 대 상 : 졸업이후부터 개인창작 작품 활동 실적이 있는자
- 사 업 비 : 12,000천원(연도별)

□ 추진실적

- 2019년 개인창작활동 지원
 - 지원인원 : 19명(공연음악과 14명, 도예차문화과 3명, 뷰티아트과 2명)
 - 지원금액 : 5,100천원
 - 지원내용 : 음원제작비, 전시팸플릿제작 등 지원
- 2020년 개인창작활동 지원
 - 지원인원 : 14명(공연음악과 6명, 도예차문화과 5명, 뷰티아트과 3명)
 - 지원금액 : 8,711천원
 - 지원내용 : 음원제작비, 전시팸플릿제작 등 지원
- 2021년 개인창작활동 지원
 - 지원인원 : 9명(공연음악과 3명, 도예차문화과 4명, 뷰티아트과 2명)
 - 지원금액 : 5,880천원
 - 지원내용 : 음원제작비, 전시팸플릿제작 등 지원

□ 기대효과

- 창의적 인재 양성의 기반 마련 및 예능계열 학과의 취업 인식 변화
- 예술활동의 기회 제공으로 창업 연계

2 | 에너지기업 전략적 해외시장 진출지원

코로나로 어려움을 겪는 에너지기업 해외시장을 판로 개척

□ 추진배경

- 코로나19로 인한 수요감소, 한전, 지자체(전라남도, 나주시 등) 및 추진단 노력으로 500개사 투자유치 하였으나 에너지기업 수출 감소 심화
- 한국전력 브랜드 파워를 활용 에너지 기업의 해외시장 개척 필요

□ 주요내용

- 전략적 해외시장 진출 지원(UAE, 인도, 베트남 등)
 - 2021년 KOREA-UAE Energy week
 - (주)○○○○ 등 에너지밸리 기업 10개사와 두바이 에너지기업 협력 지원
 - ○○○○○○ WE/○○○○ 전력청/전남TP/한국○○공사/개발원 협력체계 구축
 - 인도 ○○○○○주 에너지부와 업무 협력
 - 에너지밸리 기업 인도시장 ○○○○○주 태양광, 풍력, LNG 진출 협조 요청
- ODA사업 활용한 해외시장 진출 지원

□ 추진상황

- 현지 시장(MEAN)조사 및 타겟 국가(UAE) 선정 : '21. 5. ~ 7.
- 현지 행사장(단독 전시회) 설계 및 운영 계획 수립 : '21. 7.
- 현지 각종 매체 활용 행사 홍보 및 바이어 발굴(UAE) : '21. 9.
- UAE-KOREA Energy Week 개최 : '21. 10.

□ 기대효과

- 해외 수출 상담 145건, MOU 9건, MOA(8건, 7천만불), 현장 계약(2건, 300만불) 달성
- 글로벌 네트워크 확대로, 에너지밸리 기업의 해외시장 진출 확대

3 제1남도학숙 무선인터넷망 구축 및 장학금 유치

학숙 내 인터넷 서비스 약정기간만료(2020.12.31.)가 도래함에 따라 재사생들에게 가장 안정적이고 많은 혜택을 줄 수 있는 인터넷 사업자 선정

□ 추진개요

- 약 정 기 간 : 2021. 1. ~ 2023. 12.(3년간)
- 대 상 : 사생실 425개실 인터넷 서비스(무·유선) 제공
- 제안제출자 : 행정안전부에서 선정한 통신사(○○○, ○○○, ○○○)
- 평 가 기 준 : 제안사가 제출한 가격(3년간 총액요금) 중 최저가 사업자를 우선협상 대상으로 선정 후 추가 협상

□ 제안서 제출 결과

통신사업자	○○○	○○○	○○○
사무실(전용회선)	1회선 2.5G	1회선 500M	1회선 100M (제안요청 미달)
사생방(다회선)	425회선 500M	850회선 100M	850회선 100M
사생방 무선인터넷	425개소	425개소	425개소
연간 사용요금	38,766천원	40,010천원	59,327천원
제안내용	3사 기준 최고사양 최저가 견적	-	-

□ 추진실적 및 기대효과

- 51백만원 상당 공사비 지원 : 통신선로교체(43백만원), 공용실 AP구축(8백만원)
- 사무실 및 휴게공간 IPTV 무상 제공(24실)
- 3사 내 최고사양 제공 : 전용회선(2.5G), 사생방(1인당 250M, 무상 무선공유기)
- 추가 협상을 통한 학숙 재사생 장학금 33백만원 유치

4. 처분요구서

목 차

① 직인 관리 부적정(시정)	28
② 제안서평가위원회 구성 부적정(통보)	32
③ 불법건축물 관리 부적정(통보)	35
④ 공가사용 및 연가보상비 지급 부적정(훈계, 시정)	38
⑤ 가족돌봄의 날 운영 부적정(주의)	41
⑥ 채용 업무처리 부적정(훈계, 시정, 주의, 통보)	44
⑦ 인사 및 징계 업무처리 부적정(개선, 주의)	55
⑧ 근무성적평정 및 보수지급 업무처리 부적정(훈계, 주의)	60
⑨ 직장 법정교육 이수 미흡(주의)	65
⑩ 신규 직원 채용 업무처리 부적정(주의)	68
⑪ 공용차량 관리 부적정(주의)	72
⑫ 직원 우수제안 및 재사생 건의사항 조치 미흡(주의)	75
⑬ 정당한 계약절차 없이 용역 추진 부적정(훈계, 주의)	79
⑭ 시설비로 자산취득성 경비 집행 부적정(주의)	82
⑮ 안전보건교육 미이수 등 안전관리 부적정(주의)	85
⑯ 국민권익위원회 제도개선 권고사항 이행 소홀(시정)	89

전라남도 시정요구

제 목 직인 관리 부적정

관계기관(부서) 전남테크노파크(행정지원실)

내 용

1. 업무개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 2022. 6. 10. 감사일 현재 [별표] “테크노파크 직인 관리 명세”와 같이 ‘재단법인테크노파크이사장의 인’ 등 66개의 직인을 관리하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「재단법인 전남테크노파크 직인관리규정」(이하 “재단 직인관리규정”이라 한다) 제2조 제1항 및 제3항에 따르면 직인의 종류는 이사장 직인과 원장 직인 및 회계관계관직 직인으로 하고, 회계관계관직 직인은 징수관, 경리관, 분임경리관, 재산관리관, 물품관리관, 채권관리관, 채무관리관, 물품출납원, 수입금출납원, 세입세출외현금출납원, 지출원, 출납원으로 되어 있다,

또한 「재단법인 전남테크노파크 회계규정」(이하 “재단 회계규정”이라 한다) 제4조에 따르면 회계관계 업무를 지정하되, 경리관으로 원장을 지정하고, 징수관·총괄채권관리관·총괄채무관리관·총괄재산관리관으로는 행정지원실장을 지정하며, 분임경리관·분임징수관·채권관리관·채무관리관·자산관리관으로 직속부서장과 행정지원실장을 지정하고, 지출원으로는 행정지원실 회계업무 담당팀장을 지정하며, 수입금출납원으로 직속부서 행정업무팀장(행정지원실 재무회계팀장)을 지정하고, 세입세출외현금출납원으로는 행정지원실 회계업무 담당팀장이 지정하는 사람으로 하며, 자산출납원으로 직속부서 행정업무팀장과 소재기술지원단과

융합기술지원단의 각 센터장을 지정하여 회계관계 업무를 수행하도록 되어 있다.

그리고 「재단법인 전남테크노파크 직제규정」(이하 “재단 직제규정”이라 한다) 제4조에 따르면 테크노파크 조직은 직속부서와 직할부서로 구성되어 있으며, 직속부서는 정책기획단·기업지원단·소재기술지원단 및 융합기술지원단이며, 직할부서는 감사실과 행정지원실로 되어 있다.

따라서 테크노파크는 「재단 직인관리규정」에 따라 이사장인, 원장인, 회계관직의 직인, 인감 등의 직인을 관리를 하여야 하며, 회계관계관직의 직인은 「재단 회계규정」 및 「재단 직제규정」에 따라 분임경리관, 분임징수관, 채권관리관 등 회계관계관직의 직인은 센터 또는 팀이 아닌 직속부서와 행정지원실에 한하여 사용되도록 철저히 관리하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)은 「재단 직인관리규정」 등 관련 규정을 준수하여 직인을 사용하도록 하여야 하는데도, 2022. 6. 10. 감사일 현재 [표] “규정에 근거없이 관리되고 있는 직인 현황”과 같이 분임경리관 등으로 지정되지 않은 ○○○○○○센터 등 10개소 센터장에게 분임경리관 등 19개의 회계관계직인 등을 부당하게 사용되도록 하고 있다.

[표] 규정에 근거없이 관리되고 있는 직인 현황

일련 번호	관리부서	직인명	형태	등록일	비고
1	기업지원단 (○○○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	회계관직 해당안됨
2	소재기술지원단 (○○○○○○○신센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	〃
3	소재기술지원단 (○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	〃
4	소재가업지원단 (○○○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	〃
5	소재가업지원단 (○○○○○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	〃
6	소재가업지원단 (○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○센터	정방사각형	2022.01.06.	〃
7	융합기술지원단 (○○○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○○○센터	정방사각형	2022.01.06.	〃

일련 번호	관리부서	직인명	형태	등록일	비고
8	융합기술지원단 (○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	"
9	융합기술지원단 (○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	"
10	융합기술지원단 (○○○○○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크분임경리관인 ○○○○○○○○○센터	정방사각형	2022.01.26.	"
11	소재기술지원단 (○○○○○○○센터)	재단법인전남테크노파크원장인 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○센터원장인	정방사각형	2019.04.15.	"
12	"	○○○○○○○○○○○○○센터분임정수관인	정방사각형	2011.08.30.	"
13	"	○○○○○○○○○○○○○센터분임경리관인	정방사각형	2011.08.30.	"
14	"	○○○○○○○○○○○○○센터지출원인	정방사각형	2011.08.30.	"
15	소재기술지원단 (○○○○○센터)	○○○○○○○○○센터지출원인	정방사각형	2011.08.30.	"
16	소재기술지원단 (○○○○○센터)	○○○○○○○○○○○○○센터분임경리관	정방사각형	2007.02.26.	"
17	"	○○○○○○○○○○○○○센터채권관리관	정방사각형	2007.02.26.	"
18	"	○○○○○○○○○○○○○센터채무관리관	정방사각형	2007.02.26	"
19	행정지원실 (○○○○팀)	재단법인전남테크노파크○○○인	정원형	2004.03.	규정없음

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 회계관계 업무로 지정받지 않거나 관련 규정에 없는 직인을 사용하도록 하여 불법으로 사용될 수 있는 우려와 행정의 신뢰도를 실추시키는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 전남테크노파크는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 전남테크노파크 원장은 「재단 직인관리규정」 등 관련 규정을 준수하여 재단의 직인을 적법하게 관리·사용하도록 하시기 바랍니다.(시정)

[별표] 생략

전라남도 통보

제 목 제안서평가위원회 구성 부적정

관계기관(부서) 전남테크노파크(행정지원실)

내 용

1. 업무개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 2019년부터 2021년까지 [별표] “협상에 의한 계약의 방법으로 체결된 용역 명세”와 같이 ○○○○ ○○○○ 5개년 계획 수립 연구용역 등 27건, 3,543백만원을 협상에 의한 방법으로 계약을 체결하였다.

2. 관계법령(판단기준)

「재단법인 전남테크노파크 회계규정」 제135조에 따르면 계약사무에 관하여는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 “지방계약법”이라 한다), 「전라남도 재무회계 규칙」의 계약에 관한 조항을 준용하도록 되어 있다.

또한 「지방계약법 시행령」 제43조 제9항과 제10항에 따르면 제1항에 따라 제출받은 제안서를 평가하기 위하여 제안서평가위원회(이하 “위원회”라고 한다)를 설치하여야 하고, 제안서를 평가하는 경우에는 위원회의 심의를 거쳐야 한다고 되어 있다.

그리고 행정안전부 예규 「지방자치단체 입찰시 낙찰자 결정기준」 제5장 협상에 의한 계약체결기준 제4절 위원회 구성·운영 편에 따르면 계약담당자는 「지방계약법 시행령」 제43조 제9항에 따라 위원회를 구성하여 운영하도록 되어 있고, 위원회는 국가와 다른 지방자치단체의 공무원, 계약에 관한 학식과 경험이

풍부한 자(해당 분야 전문기관·단체 임직원, 전문가·대학교수 등)로 구성하여야 하며, 평가위원은 위원장을 포함하여 7인 이상 10인 이내로 구성하되, 협상계약 내용에 따라 수시로 구성을 달리하도록 되어 있고, 계약담당자는 3배수 이상의 평가위원 예비명부를 작성하여 고유번호를 부여한 후 입찰참가자가 제안서 제출 시 계약담당자가 미리 정한 심사위원 수만큼 번호를 추첨하게 하여 다빈도 순으로 선정된 위원을 평가위원으로 정한다고 되어 있다.

한편 「경영진과 부설기관장 보수 및 직무청렴의무에 관한 규정」(이하 “직무청렴의무에 관한 규정”이라 한다) 제12조에 따르면 경영진과 부설기관장은 제반 법령과 규정을 준수하여 직무를 공정하게 수행하여야 한다고 되어 있다.

따라서 테크노파크는 협상에 의한 방법으로 계약을 체결하고자 할 경우에는 「지방계약법 시행령」 등 관련 규정에 따라 제안서를 평가하기 위한 위원회를 설치하여 구성·운영하여야 하고, 3배수 이상의 평가위원 예비명부를 작성하여 고유번호를 부여한 후 입찰참가자가 제안서 제출 시 고유번호를 추첨하게 하도록 하여 직무를 공정하게 수행하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2019년부터 2021년까지 [별표] “협상에 의한 계약의 방법으로 체결된 용역 명세”와 같이 총 27회에 걸쳐 협상에 의한 방법으로 용역을 추진하면서, 사업부서로부터 3배수 이상의 평가위원 예비명부를 제출받은 후 평가위원 예비명부에 대한 고유번호 부여를 계약담당자 혼자서 결정·관리하고 있는데도 2022. 6. 10. 감사일 현재까지 이러한 사실을 알지 못한 채 방치하고 있다.

또한 평가위원 예비명부에 대하여 고유번호를 부여할 시 입찰참가자가 고유번호를 추첨하기 전에 고유번호를 정하여야 하는데도, 계약담당자 혼자서만 고유번호 부여 업무를 처리하고 있어 2022. 6. 10. 감사일 현재 평가위원 예비명부에 대한 고유번호를 부여한 시점이 입찰참가자가 추첨하기 전인지 추첨한 후인지 확인할 수 없는데도 아무런 조치를 하지 않고 있다.

그 결과 제안서 평가위원의 고유번호 관리가 소홀히 되어 제안서평가위원

선정에 있어 공정성을 훼손할 수 있는 우려를 초래하였다.

관계기관 의견 전남테크노파크는 앞으로 협상에 의한 계약을 추진할 경우에 계약담당자는 사업부서로부터 공개모집 절차를 통해 구성된 평가위원 예비명부를 제출받고, 사업부서로부터 제출받은 평가위원 예비명부에 대한 고유번호를 부여할 때에는 감사실 확인과 결재를 받은 후에 입찰참가자가 제안서 제출 시 고유번호를 추첨하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 전남테크노파크 원장은 앞으로 협상에 의한 방법으로 계약을 체결하는 경우에는 제안서 평가위원 예비명부에 대한 고유번호를 공정하게 부여하도록 하여 제안서평가위원이 적정하게 구성되도록 하는 등 계약업무가 공정하게 이루어지도록 하는 방안을 강구하시기 바랍니다.(통보)

[별표] 생 략

전라남도 통보

제 목 불법건축물 관리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 전남테크노파크
(소재기술지원단, 융합기술지원단, 행정지원실)

내 용

1. 업무 개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 2019년부터 2022. 6. 10. 감사일 현재까지 테크노파크 내 건물의 일반적인 관리와 고용시설 및 기타시설에 대한 관리 업무를 하고 있다.

2. 관계 법령(관련 근거)

「건축법」 제11조에 따르면 건축물을 건축하거나 대수선하려는 자는 특별자치시장·군수·구청장의 허가를 받도록 되어 있다.

또한 같은 법 시행령 제9조 제1항에 따르면 법 제11조 제1항에 따라 건축물의 건축 또는 대수선의 허가를 받으려는 자는 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 허가신청서에 관계 서류를 첨부하여 허가권자에게 제출하도록 되어 있다.

그리고 같은 법 시행규칙 제6조 제1항에 따르면 법 제11조 제1항에 따라 건축물의 건축·대수선 허가 또는 가설건축물의 건축허가를 받으려는 자는 별지 제1호의4서식의 건축·대수선·용도변경 (변경)허가 신청서에 건축할 대지의 범위에 관한 서류, 건축할 대지의 소유에 관한 권리를 증명하는 서류 등을 첨부하여 허가권자에게 제출(전자문서로 제출하는 것을 포함한다)하도록 되어 있다.

또한 「경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법」 제7조의5 제1항에 따르

면 개발사업구역에서 토지의 형질변경, 건축물의 건축, 공작물의 설치 등 대통령령으로 정하는 행위를 하려는 자는 관할 시·도지사의 허가를 받도록 되어 있다.

또한 같은 법 시행령 제6조의2 제1항 제3호에 따르면 법 제7조의5 제1항 전단에서 토지의 형질변경, 건축물의 건축, 공작물의 설치 등 대통령령으로 정하는 행위란 건축물의 신축·개축·증축 또는 공작물의 설치에 해당하는 행위를 말한다고 되어 있다.

그리고 같은 법 시행령 제31조 제3항 제5호에 따르면 시·도지사는 법 제7조의5 제1항에 따른 토지의 형질변경, 건축물의 건축, 공작물의 설치 등의 허가 권한을 경제자유구역청장에게 위임한다고 되어 있다.

따라서 테크노파크는 건축물을 신축·증축하기 위해서는 관할 시장·군수 및 경제자유구역청장에게 해당 건축물에 대하여 규정에 맞도록 허가 신청하여 허가 받은 후 건축하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(소재기술지원단, 융합기술지원단, 행정지원실)는 [표] “전남테크노파크 위반건축물 현황”과 같이 ‘쓰레기보관창고, 화학제품보관 냉동창고’ 등 5개소를 신축하면서 관련 규정에 따라 적법하게 허가신청 및 허가를 받은 후 건축하여야 하는데도 불법으로 건축 후 2022. 6. 10. 감사일 현재까지 위법하게 사용함으로 관련 업무를 부적정하게 처리하였다.

[표] 전남테크노파크 위반건축물 현황

(단위 : m², 원)

연번	건축법 위반 현황					시설일	적발일	사업비
	단지명	위 치	위반내용	용 도	위반면적			
계	5개소				119.78			36,559,800
1	소재기술지원단 (○○○ ○○센터)	○○시 ○○로 26	건축법 제11조 (무허가 건축물)	냉각수 펌프 및 전기판넬 보호	18.48	2008.12.	2022. 06.08.	1,983,500 (추정)
2		○○시 ○○로 26	"	배기가스 중화장치 보호	20	2011. 11.29.	2022. 06.08.	9,284,000
3		○○시 ○○로 26-1	"	냉각수 펌프 및 전기판넬 보호	27	2014. 05.28.	2022. 06.08.	2,700,000 (추정)
4	융합기술지원단 (○○○○○○○센터)	○○군 ○○읍 ○○로 1448-345	"	냉동창고 (화학제품 보관)	13.8	2012. 01.01.	2022. 06.08.	18,017,400
5	행정○○실 (○○)	○○시 ○○면 ○○○○ 4로13	"	쓰레기 보관창고	40.5	2022. 03.31.	2022. 06.08.	4,574,900

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 건축물에 대한 안전성을 확인할 수 없어 화재 등 안전사고가 발생할 우려를 초래하고 총 36,559천원의 예산이 불법건축물에 부적정하게 집행되었다.

관계기관 의견 재단법인 전남테크노파크는 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 전남테크노파크 원장은 불법건축물 및 토지의 용도, 건폐율 등을 고려하여 양성화 또는 철거방안을 검토 후 불법건축물에 대한 조치 계획을 수립·시행하시기 바랍니다.(통보)

전라남도

훈계·시정요구

제 목 공가사용 및 연가보상비 지급 부적정

관계기관(부서) 재단법인 전남테크노파크(행정지원실)

훈 계 대 상 자 ① 재단법인 전남테크노파크 전남지식산업센터 ○○○
② 재단법인 전남테크노파크 전남지식산업센터 ○○○
③ 재단법인 전남테크노파크 스마트기자재산업센터 ○○○
④ 재단법인 전남테크노파크 조선산업센터 ○○○

내 용

1. 업무 개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 2019년부터 2021년까지 소속직원이 국가건강검진 사유로 공가를 신청할 경우 이를 허가하였다.

2. 관계 법령(관련 근거)

「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따르면 건강검진 횟수는 2년마다 1회 이상 실시하되 사무직에 종사하지 않는 직장가입자에 대해서는 1년에 1회 실시하도록 되어 있다.

또한 「재단법인 전남테크노파크 인사 및 복무관리규정」(이하 “재단 인사 및 복무관리 규정”이라 한다) 제66조 제4호에 따르면 원장은 직속부서 및 부설기관의 장과 직원이 「국민건강보험법 시행령」 제25조의 규정에 의한 건강진단을 할 때는 이에 직접 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하도록 되어 있다.

따라서 테크노파크 소속 직원은 「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진

을 받을 때에는 「재단 인사 및 복무규정」에 따른 공가 허가를 받아야 하고, 같은 규정에 따른 공가 사유에 해당하지 않을 때에는 해당 사유에 맞게 연가나 병가 또는 특별휴가를 사용하도록 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 이번 감사기간 동안 테크노파크 소속 직원의 공가 사용 실태를 점검한 결과 소속 직원 4명이 [표] “공가 부당사용 및 연가보상비 부당수령 현황”과 같이 금요일 등에 공가를 신청하고 공휴일에 건강검진을 받는 등 공가를 부적정하게 사용하였는데도 이를 알지 못하고 복무관리를 소홀히 하였다.

한편, 테크노파크(행정지원실)는 공가사유에 해당되지 않는데도 연가를 사용하지 않고 공가를 사용함으로써 해당 연가 일수에 대해 1인당 적게는 93,970원부터 많게는 242,060원까지 연가보상비 총 597천원을 부당하게 지급하였다.

[표] 공가 부당사용 및 연가보상비 부당수령 현황

(단위 : 원)

연번	소속	성 명	공가일	실제 건강 검진일	연가보상비 등 부당 수령액(원)	비 고
합계		4명			597,180	
1	기업지원단 (전남지식산업센터)	○○○	2021.○○.○○.(금)	2021.○○.○○.(토)	166,400	
2	기업지원단 (전남지식산업센터)	○○○	2021.○○.○○.(목)	-	93,970	
3	융합기술지원단 (스마트기자재산업센터)	○○○	2020.○○.○○.(수)	2020.○○.○○.(토)	94,750	4시간
4	융합기술지원단 (조선산업센터)	○○○	2021.○○.○○.(금)	2021.○○.○○.(목)	242,060	

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 근무기강이 무너지고 부적정하게 연가보상비 597,180원이 집행되어 예산을 낭비하는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 전남테크노파크는 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 전남테크노파크 원장은

- ① 건강검진을 받기 위해 공가 신청을 한 후, 실제 건강검진을 받지 않고 개인 용무를 처리하는 등 복무 규정을 위반하여 무단으로 근무지를 이탈한 직원 기업지원단 ○○○ 등 4명을 훈계 하시기 바라고,(훈계)
- ② 부당하게 공가를 사용하여 지급하지 않아야 할 연가보상비 4건, 597,180원을 회수하시기 바랍니다.(시정)

전라남도 주요요구

제 목 가족돌봄의 날 운영 부적정

관계기관(부서) 전남테크노파크(행정지원실)

내 용

1. 업무개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 2022. 6. 10. 감사 일 현재 185명(정규직 121, 비정규직 64) 직원들이 「재단법인 전남테크노파크 인사 및 복무관리규정」(이하 “재단 인사 및 복무관리규정”이라 한다)에 따라 관련 규정을 준수하고 재단의 명예와 위신을 손상시키지 않고 성실히 근무하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 한다.) 제22조의2에 따르면 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴가”라고 한다)을 신청하는 경우 허용하도록 되어 있다.

또한 「재단 인사 및 복무관리규정」 제57조에 따르면 직속부서 및 부설기관의 장과 직원은 원장의 승인 또는 정당한 사유 없이 직무를 이탈하여서는 아니되고 휴가를 얻거나 외출, 조퇴 및 결근 등을 할 때는 소정의 절차에 따라 승인을 받도록 되어 있다.

그리고 같은 규정 제59조에 따르면 직속부서 및 부설기관의 장과 직원은 출장을 하고자 할 때는 출장 신청에 의하여 원장 또는 소속부서장의 허가를 받아야 하고 상사의 명을 받아 출장하는 직원은 당해 업무수행을 위하여 전력을 다

하여야 하며, 사사로운 일을 위하여 시간을 소비하여서는 안 되도록 되어 있다.

한편 테크노파크는 2020. 3. 23. 가족돌봄휴가를 연 최대 10일을 사용하고 무급휴가 처리하며 코로나19로 인해 가족돌봄휴가를 사용하는 경우 한시적으로 1인당 5만원씩 1인당 5일 이내(최대 25만원) 가족돌봄비용을 고용노동부 홈페이지를 통하여 개인별로 신청할 수 있다고 결정하는 내용으로 내부결재¹⁾를 받아 전 부서에 시행하였다.

따라서 테크노파크는 직원들이 업무를 수행할 때에만 출장 승인을 받아 출장하여야 하고, 「남녀고용평등법」에 해당하는 가족돌봄휴가를 실시하려면 휴가 결재 승인을 받아 무급휴가로 실시하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(정책기획단, 기업지원단, 소재기술지원단, 융합기술지원단, 행정지원실, 감사실)는 직원들이 가족돌봄휴가를 실시하려는 경우 휴가를 신청하여 실시하여야 하는데도, 행정지원실 「가족돌봄휴가」 시행계획과 코로나-19 감염병 심각 단계가 지속됨에 따라 정부 시책에 따른 감염병 확산 방지한다는 사유로 정책기획단 ○○○ 외 141명이 [별표] “가족돌봄 날 출장 신청 승인 및 연차보상비 과지급 명세”와 같이 2018년 노사단체협약에 따른 문화활동의 날을 가족돌봄의 날로 변경하여 부당하게 출장을 실시하였다.

그로 인하여 테크노파크 직원 177명이 재단의 설립 목적 업무추진과 무관한 가족돌봄휴가를 출장으로 승인하여 근무지를 이탈하는 결과를 초래하고, [별표] “가족돌봄 날 출장 승인 및 연차보상비 과지급 명세”와 같이 지급되지 말아야 할 140,220,214원('20년 48,077,180원, '21년 921,143,034원)의 연차수당이 지급되는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 전남테크노파크는 특별한 의견을 제시하지 않았다.

1) 테크노파크 행정지원실-○○○○(2020. 3. 23.)호 기안자 ○○○, 검토자 ○○○, ○○○, 결재 ○○○

조치할 사항 전남테크노파크 원장은 공무와 관련이 없는 가족 돌봄의 날은 휴가를 신청·승인하여 실시하도록 하는 등 복무관리를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

[별표] 생 략

전라남도

훈계·시정·주의요구 및 통보

제 목 채용 업무처리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 전남테크노파크(행정지원실)

훈 계 대 상 자 ① 재단법인 전남테크노파크 행정지원실 ○○○
 ② 재단법인 전남테크노파크 행정지원실 ○○○

내 용

1. 업무 개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 「재단법인 전남테크노파크 인사 및 복무관리규정」(이하 “재단 인사 및 복무관리규정”이라 한다)에 따라 채용 공고별 전형 단계를 거쳐 2021. 1. 1.부터 2021. 12. 31.까지 정규직 3명과 비정규직 15명을 신규 채용하였다.

[표 1] 테크노파크 직원 신규채용 현황

(단위 : 명)

연번	구분	채용형태	공고일	직종	직급·분야	선발예정인원	접수인원	최종선발인원
계						23	85	18
1	비정규직	공개채용	2021.00.00.	○○○	-	3	4	3
2	정규직	공개채용	2021.00.00.	○○○	○급	1	5	-
3	비정규직	공개채용	2021.00.00.	○○○	○○○	1	6	1
4	비정규직	공개채용	2021.00.00.	○○○	○○○	1	10	1
5	비정규직	공개채용	2021.00.00.	○○○	-	11	33	10
6	정규직	공개채용	2021.00.00.	○○○	○급	2	5	-
					○급	3	18	2
7	정규직	공개채용	2021.00.00.	○○○	○급	1	4	1

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

2. 인사위원회 심의 부적정

가. 관계 법령(관련 근거)

「재단 인사 및 복무관리규정」 제6조 및 제8조에 따르면 재단은 인사제도와 인사에 관한 중요 기본방침, 직원의 채용계획 심의 및 임용시험, 직원의 승진임용, 포상 및 징계에 관한 사항 등에 대해 인사위원회를 개최하여 재적위원의 3분의 2이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하도록 되어 있다.

또한 같은 규정 제11조에 따르면 위원장은 「지방공무원 임용령」 제9조의4제2항에 준하는 인사위원회에서 심의된 직원의 채용계획에 따라 실시하는 각종 임용시험의 세부 일정 등 경미한 사항에 대해서는 서면으로 심의·의결 할 수 있도록 되어 있다.

따라서 테크노파크는 직원의 신규채용 및 임용시험 실시에 관한 사항은 인사위원회를 개최하여 심사 후 의결을 통해 채용 계획 및 임용시험을 확정하여야 하고 임용시험의 세부 일정 등 경미한 사항에 대해서만 서면으로 심의·의결 할 수 있다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2021. 1. 7. 직원 신규채용과 관련된 심의 안건은 인사위원회를 개최하여 심의·의결 하여야 하는데도 [표 2] “테크노파크 직원 채용계획 인사위원회 서면심의 현황”과 같이 3건의 신규채용 및 임용시험 계획을 서면심의로 의결 하였다.

[표 2] 테크노파크 직원 채용계획 인사위원회 서면심의 현황

연번	구분	심의일자
1	2021년도 상반기 정규직 통합채용 인원 승인안	2021. 1. 7.
2	2021년도 상반기 통합채용 전형계획 및 공고안	2021. 1. 7.
3	2021년도 계약직 직원 공개채용 전형계획 및 공고안	2021. 1. 7.

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 2021년도 상반기 정규직 6명, 2021년 비정규직 16명의 신규직

원을 채용하는 계획과 임용시험 확정이 인사위원회 서면심의로 개최되는 등 재단의 내부규정을 위반하는 결과를 초래하였다.

3. 인사규정 개정 소홀

3-1 채용시험 요건·방법 규정 미반영

가. 관계 법령(관련 근거)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 I. 총칙 ③ 기본원칙에 따르면 출자·출연기관은 직원의 임용은 법령·이지침·자체규정에서 정하는 바에 따라 객관적인 절차와 기준에 따라 공정하고 투명하게 운영하도록 되어 있다.

또한 같은 지침 III. 직원의 인사 ① 신규채용 다 채용요건·시험방법에 따르면 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정으로 정하고 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정할 수 없도록 되어 있다.

그리고 같은 규정 III. 직원의 인사 ④ 시험의 방법에 따르면 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격 결정방법 등은 자체 규정으로 정하도록 되어 있다.

따라서 테크노파크는 신규채용을 위한 채용시험의 방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격 결정방법을 「재단 인사 및 복무관리규정」에 정해야 한다.

한편, 「재단법인 테크노파크 인사 및 복무관리규정 시행규칙」(이하 “재단 인사 및 복무관리규칙”이라 한다) 제2조 제2항과 제6항에 따르면 기타 제반시험에 관한 사항은 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 별도의 요령으로 제정할 수 있도록 되어 있다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 직원 신규채용 시험방법, 시험의 단계, 시험과목, 과목별 배점, 출제수준, 합격 결정방법 등을 「재단 인사 및 복무관리규

정」에 반영하여야 하는데도 원장이 별도로 정한다는 내용으로 제정하여 2022. 6. 10. 감사일 현재까지 상위지침을 위반하고 있다.

그로 인하여 직원 신규채용을 위한 합격자 결정방법 등이 인사위원회 심의를 거쳐 원장이 별도의 요령으로 제정할 수 있도록 되어 있어 공정하고 일관성 있는 채용업무를 기대하기 어렵게 하였고, 투명하고 공정해야 할 신규직원 채용업무에 대한 신뢰를 저하시키는 결과를 초래하였다.

3-2 계약직 연구원 채용분야 응시자격 미반영

가. 관계 법령(관련 근거)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」Ⅲ. 직원의 인사 ① 신규채용에 따르면 지방 출자·출연기관의 장은 공개경쟁 및 경력경쟁 시험의 요건, 시험방법 등에 관하여는 직종·직위·직무의 특성을 감안하여 자체 인사규정으로 정하되, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정할 수 없도록 되어 있다.

또한 「재단 인사 및 복무관리규정」 제2조 제2항에 따르면 직급별 최소 자격요건을 갖춘자를 기준으로 공개채용을 원칙으로 하고 세부 요건은 [별표 1] ‘직급별 임용 자격 기준’에 맞는 자격요건을 따르도록 되어 있다.

따라서 테크노파크는 직원을 채용할 때에 학위와 관련된 자격기준은 「재단 인사 및 복무관리규정」 [별표 1]에 따라 채용예정 직무와 관련된 학사학위 취득자를 대상으로 자격요건에 해당하는 적격자를 채용하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2021. 1. 8. 계약직 연구원 3명(○급, ○급) 응시자격 요건을 재단 인사규정과 달리 내부지침으로 [표 3] “계약직 연구원 직급별 임용 자격기준 현황”과 같이 적용하여 공고하였다.

[표 3] 계약직 연구원 직급별 임용 자격기준 현황

직급	구분
○급	◦ 채용예정 직무와 관련된 학사 취득자 ◦ 정부 및 지방자치단체, 학교 등에서 3년 이상 관련 분야 경력자 ◦ 국가기술자격법에 의한 직무 관련분야 기사 자격을 취득한 자 ◦ 국가기술자격법에 의한 직무 관련분야 산업기사 자격을 취득한 후 2년 이상 경력자 ◦ 국가기술자격법에 의한 직무 관련분야 기능사 자격을 취득한 후 4년 이상 경력자 ◦ 위와 동등한 능력이 있다고 인정된 자
○급	◦ 채용예정 직무와 관련된 전문학사학위 취득자 ◦ 정부 및 지방자치단체, 학교 등에서 2년 이상 관련 분야 경력자 ◦ 국가기술자격법에 의한 직무 관련분야 산업기사 자격을 취득한 사람 ◦ 국가기술자격법에 의한 직무 관련분야 기능사 자격을 취득한 후 2년 이상 경력자 ◦ 위와 동등한 능력이 있다고 인정된 자

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 직원 신규채용을 직급별 임용 자격기준을 재단 인사규정으로 정하도록 규정한 상위 지침을 위반하는 결과를 가져왔다.

4. 성범죄 임용결격사유 적용 부적정

가. 관계 법령(관련 근거)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」Ⅲ. 직원의 인사 ① 신규채용 마. 결격사유에 따르면 출자·출연기관의 장은 직원 신규채용 시 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제10조를 참조하여 내부규정에 임용 결격사유에 성범죄를 포함하도록 되어 있다.

그리고 「재단 인사 및 복무관리규정」 제14조에 따르면 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 직속부서 및 부설기관의 장 및 직원이 될 수 없도록 되어 있다.

한편 인사혁신처는 2019. 4. 17. 성범죄에 대한 공직사회의 경각심을 높이고, 무관용 원칙을 적용하여 공직 내 성범죄에 더욱 엄정하게 대처하기 위해 「국가공무원법」을 개정하였다.

따라서 테크노파크는 「재단 인사 및 복무관리규정」 제14조의 임용결격사유에 성범죄와 관련된 임용 결격요건을 「국가공무원법」 제33조에서 규정하고 있는

임용 결격사유로 공고하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2021년 신규직원 채용 7건의 공고문에 성범죄와 관련한 임용결격사유를 2019. 4. 17. 「국가공무원법」이 개정되었는데도 [표 4] “성폭력 처벌 관련 「국가공무원법」 임용 결격사유 현황”과 같이 개정 이전의 결격사유를 적용하여 공고하였다.

[표 4] 성폭력 처벌 관련 「국가공무원법」 임용 결격사유 현황

구분	재단 채용공고문	「국가공무원법」 제33조 임용 결격사유
임용결격 성범죄범위	「형법」 제303조 및 「성폭력처벌법」 제10조의 ‘업무상 위력 등에 의한 간음·추행죄’	「성폭력처벌법」 제2조의 모든 ‘성폭력 범죄’
	(없음)	미성년자 대상 성폭력 범죄는 영구적으로 공직임용 배제
임용결격 성범죄형량	300만원 이상의 벌금형 선고	100만원 이상의 벌금형 선고
임용결격 기간	형이 확정된 후 2년간	형이 확정된 후 3년간
비고	개정 이전 「국가공무원법」 제33조 결격사유	

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 성범죄 관련 임용 결격사유가 공고문의 자격요건과 「국가공무원법」 제33조와 기준을 달리 정함으로써 관련 규정에 따라 공정해야 할 직원 채용업무의 신뢰를 저하시키는 결과를 초래하였다.

5. 가점 항목 적용 부적정

가. 관계 법령(관련 근거)

「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제31조제3항에 따르면 가점을 받아 채용시험에 합격하는 사람은 그 채용시험 선발예정인원의 30퍼센트를 초과할 수 없도록 되어 있고, 다만 선발예정인원이 3명 이하인 채용시험에서는 가점 합격자는 발생하지 아니하도록 되어 있다.

따라서 테크노파크는 채용시험에서 국가유공자 등에 대한 취업지원 가산점은 채용시험 공고 상 최소 모집단위의 최종 선발예정인원이 4명 이상인 경우에만 적용하고 이를 공고하여야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 [표 1] “테크노파크 직원 신규채용 현황”의 2021년 5건(연번 1, 2, 3, 5, 6) 신규직원 채용을 추진하면서 채용시험 선발예정인원이 4명 이상일 때만 국가유공자등에 관한 취업지원 가산점을 부여한다고 공고하여야 하는데도 [표 5] “가점항목 공고 현황”과 같이 모든 분야의 채용에서 국가유공자 등에게 가산점을 부여하도록 공고하였다.

[표 5] 가점항목 공고 현황

구분	세 분	가산 및 부과 점수	비고
국 가 유공자	1. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조 제1항 제1호 및 제2호, 제4호에 해당하는 사람	만점의 10퍼센트	필기·서류·면접시험 등으로 구분되어 실시되는 경우에는 각 시험마다 세분에 따라 가점하여야 하며, 둘 이상의 과목으로 실시되는 시험에서는 각 과목별로 세분에 따라 가점하여야 한다. 단, 대상자 점수가 만점의 40퍼센트 미만인 과목이 있는 경우에는 그러하지 아니한다.
	2. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제29조 제1항 제3호 및 제5호에 해당하는 사람	만점의 5퍼센트	

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 가점 항목 규정이 상위법과 상이하여 공정하고 일관성 있는 채용업무를 기대하기 어렵고, 향후 채용 응시자들에게 혼선을 가져 올 우려가 있다.

6. 병역 미필자에 대한 채용 차별 부담

가. 관계 법령(관련 근거)

「고용정책기본법」 제7조에 따르면 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신 지역, 혼인·임신 또는 병력 등을 이유로 차별을 하여서는 아니되면, 균등한 취업기회를 보장하도록 되어 있다.

또한 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 가목에 따르면 채용과 관련하여 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 사회적 신분, 출신 지역 등을 이유로 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함)을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 것을 “평등권 침해의 차별행위”로 규정하고 있다.

그리고 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 Ⅲ-① 직원의 인사(신규채용)에 따르면 출자·출연기관의 장은 응시자의 공평한 기회 보장을 위해서 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두지 않도록 되어 있다.

한편, 국가인원위원회는 2018. 5. 14. 경찰공무원 채용시험 응시자격을 “병역을 필한자(면제자 또는 전역예정자)”로 제한하는 것은 평등권 침해의 차별행위임을 인정하여 「경찰공무원」 개정을 권고하였고, 경찰청은 「경찰공무원법」 개정을 통해 2020. 8. 7. ‘경찰공무원(순경) 공개경쟁채용 시험 공고’부터 신규채용에 병역제한을 없애는 것으로 변경하였다.

따라서 테크노파크는 직원을 채용할 때 합리적인 이유 없이 성별 차별을 두어서는 아니되고 특정한 집단에 불리한 결과를 초래하는 “평등권 침해의 차별행위”가 없도록 채용업무를 추진하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2021. 1. 8.부터 같은해 8. 26.까지 [표 1] “테크노파크 직원 신규채용 현황”과 같이 6차례 신규직원 채용 공고에 성별, 특정 집단에 불리한 평등권 침해 차별행위를 하지 않아야 하는데도, 공고문 응시자격에 남자의 경우 병역필 또는 면제자만이 응시 할 수 있도록 제한을 두었다.

그 결과 군 입대 예정자와 군 전역 예정자는 채용시험을 지원조차 할 수 없어 응시 기회를 박탈하는 결과를 가져왔다.

7. 신규직원 채용 업무 처리 부적정

가. 관계 법령(관련 근거)

「재단 인사 및 복무관리규정」 제8조에 따르면 직원 채용계획 심의 및 임용시험의 실시에 대해 인사위원회의 심의·의결을 거치도록 되어 있다.

또한 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 Ⅲ. 직원의 인사 ③ 채용시험의 공고에 따르면 공개경쟁시험을 실시하려면 원서접수 마감일 20일 전까지, 경력경쟁시험을 실시하려면 10일 전까지 공고하여야 하고,

공고문에는 ① 임용예정 직급, 응시 자격, 선발 예정 인원, 시험의 방법·시기·장소, ② 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점기준, ③ 합격자발표의 시기 및 방법, ④ 응시원서의 교부장소 및 접수장소와 그 기한, ⑤ 그 밖에 시험 실시에 필요한 사항을 포함하여 많은 응시적격자가 응모할 수 있도록 홈페이지, 신문, 관련 단체 및 대학 등에 모집공고문을 게재 하여야 하며,

불가피한 사유로 공고내용을 변경하여야 할 경우에는 시험기일 7일전까지 그 변경내용을 공고하여야 하고 변경공고 내용 중 시험과목 및 배점비율, 전형별 합격배수, 가점 기준을 변경할 경우에는 인사위원회 심의·의결을 거치도록 되어 있다.

한편 테크노파크는 2021. 5. 10. 정규직 직원 신규채용을 위해 2021년 정규직 직원 공개채용 시행계획¹⁾을 수립하면서 전형방법으로 필기시험은 매 과목 40점 이상 득점자 중 고득점자 순으로 3배수의 합격자를 결정하고, 서류 전형은 적격심사로 응시자격의 여·부를 결정하며, 면접전형은 직무중심의 블라인드 면접을 통해 결정하고, 최종합격자는 필기시험(30%)과 면접전형(70%)으로 고득점자를 합격자로 선정한다고 결정하는 내용으로 내부결재를 받았으며, 인사위원회에서 2021. 5. 17. 정규직 직원 전형계획과 공고문(안) 심의·의결을 거쳐 최종확정하여 2021. 5. 20. 인터넷홈페이지, 신문 등에 공고문을 기재하였다.

따라서 테크노파크는 정규직 직원 신규채용에서 최종합격자 결정 방식은 인사위원회에서 의결 한 공고문대로 필기시험(30%) 면접전형(70%) 점수의 최고 득점자로 결정하여야 하고, 배점 비율을 변경 할 경우에는 시험기일 7일전까지 인사위원회 심의·의결을 거쳐서 변경공고 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2021년 정규직원 면접전형을 실시하면서 면접시험 산술평균 70점 이하는 불합격처리 한다는 최종합격자 결정 방식이 당초 공고문에 없는데도 [표 6] “정규직 면접시험 불합격 현황”과 같이 면접시험 평균점수가 70점 이하라는 이유로 최종 불합격 처리 하였다.

1) 테크노파크 행정지원실 - ○○○○(2021. 5. 10.)호 - 기안자 ○○○, 검토자 ○○○, ○○○, 결재 ○○○

[표 6] 정규직 면접시험 불합격 현황

직급	응시자		필기시험		면접시험							최종 점수	평가 결과	공고문 합격기준 재평가
	응시번호	성명	필기 점수	비율 환산 (30%) (A)	면접 위원 1	면접 위원 2	면접 위원 3	면접 위원 4	면접 위원 5	평균 (최고 /최저 제외)	비율 환산 (70%) (B)			
○급	JNTP-○○ ○○장○○	○○○	○○	00.0	○○	○○	○○	○○	○○	67.33	00.00	00.00	불합격	합격
	JNTP-○○ ○○장○○	○○○	○○	00.0	○○	○○	○○	○○	○○	61.33	00.00	00.00	불합격	1순위
○급	JNTP-○○ ○○장○○	○○○	○○	00.0	○○	○○	○○	○○	○○	47.83	00.00	00.00	불합격	합격
	JNTP-○○ ○○장○○	○○○	00.0	00.00	○○	○○	○○	○○	○○	64.67	00.00	00.00	불합격	1순위

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

그로 인하여 ○○○, ○○○는 최종합격자로 선정되어야 하는데도 최종 불합격처리 하여 임용기회를 박탈하는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 전남테크노파크는 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 전남테크노파크 원장은

- ① 채용업무를 부당하게 처리하여 최종합격자로 선정되어야 하는 2명이 채용되지 못하게 되는 결과를 가져온 ○○담당자 ○○○, ○○○를 훈계하고(훈계)
- ② 내부규정이 상위법·규정과 상이한 기준으로 운영 중인 ‘국가유공자 가점항목’, 계약직 직원 채용 자격요건, 채용시험 요건, 과목별 배점, 합격 결정 방법 등 제반사항을 내부규정으로 정하며(시정)
- ③ 앞으로 인사위원회 서면심의 규정을 준수하고, 성범죄 임용결격사유는 「국가공무원법」에서 정하는 요건으로 공고하며, 채용계획(안) 및 공고문을 인사위

원회 심의·의결을 거쳐 확정 후 공고하는 등 재단의 규정에 따라 채용업무를 추진하고(주의)

- ④ 신규직원 채용 공고 시 합리적인 사유 없이 응시자격에 성별을 차별하는 제한을 없애는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

전라남도

개선·주의요구

제 목 인사 및 징계 업무처리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 전남테크노파크(행정지원실)

내 용

1. 업무 개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 임원을 제외한 전 직원을 대상으로 인사위원회 심의·의결을 거쳐 근무성적평가, 경력평정, 그 밖의 능력과 업적을 고려한 승진인사 및 법령의 위반이나 근무를 태만히 하였을 때 징계처분을 하고 있다.

2. 인사원칙 미공개

가. 관계 법령(관련 근거)

행정안전부의 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 Ⅲ. 직원의 인사 ⑤ 보직관리 라. 인사원칙의 사전공개에 따르면 출자·출연기관의 장은 소속 직원에 대한 승진·전보 등 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측 가능한 인사를 실시하도록 되어 있다.

또한 같은 지침에 출자·출연기관의 장은 승진·전보 등 임용기준을 변경할 때에는 소속 직원이 알 수 있게 공문 시행, 인터넷홈페이지에 게시하는 방법 등으로 예고하도록 되어 있다.

따라서 테크노파크는 소속 직원에 대한 승진·전보 등의 인사를 실시하기 전에 인사운영 방향·기준 등에 인사계획을 수립한 후 그 내용을 사전에 소속 직원

들에게 공지하여 공정하면서 예측 가능한 인사제도를 운영하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2019. 12월부터 2022. 1월까지 3번의 승진 인사를 하면서 인사운영 방향·기준 등의 인사계획을 수립하지 않은 채 인사 시기별로 인사대상, 인사시기, 인사 인원만을 인사 예고 후 승진 인사를 실시하였다.

그로 인하여 인사행정이 투명성이 저해되었고 소속 직원들이 인사와 관련하여 대비할 수 있는 기회가 상실되는 결과를 초래하였다.

3. 승진후보자 명부작성 부적정

가. 관계 법령(관련 근거)

「재단법인 전남테크노파크 인사 및 복무관리규정」(이하 “재단 인사 및 복무관리규정”이라 한다.) 제23조에 따르면 원장은 승진 요건을 갖춘 직원 중에서 근무성적평정, 경력평정, 그 밖의 능력과 업적을 고려하여 인사위원회 심의를 거쳐 승진 임용하도록 되어 있다.

또한 같은 규정 제8조에 따르면 인사위원회는 직원의 승진임용 및 포상을 심의하도록 되어 있다.

그리고 「인사 및 복무관리규정 시행규칙」(이하 “재단 인사 및 복무관리규칙”이라 한다.) 제10조에 따르면 재단 직원 승진은 근무평정, 경력평정, 다면평가의 결과를 합산 순위에 의해서 근무성적 평정점 70%, 경력평정점 15%, 다면평가 15%에 따라 승진후보자 명부를 작성하도록 되어 있고, 승진후보자 명부의 평점이 동일한 경우에는 근무성적평정점이 우수자, 다면평가 평정점 우수자, 당해 직급 장기근속자, 연장자순으로 선 순위자를 결정하도록 되어 있다.

[표] 직급별 승진 최소근속기간 및 평정점 산정 기준

구분	승진최소근속기간	근무성적 평정점 산정 기준
7급에서 6급	2년 이상, 근평 55점 이상	1년 평정점수 55점 이상
6급에서 5급	2년 이상, 근평 55점 이상	1년 평정점수 55점 이상
5급에서 4급	3년 이상, 근평 55점 이상	1년 평정점수 55점 이상
4급에서 3급	4년 이상, 근평 55점 이상	(최근 1년 이내 평정점수 평균의 60%) + (최근 1년 전부터 2년 이내 평정점수 평균의 40%)
3급에서 2급	4년 이상, 근평 55점 이상	(최근 1년 이내 평정점수의 60%) + (최근 1년 전부터 2년 이내 40%)
2급에서 1급	5년 이상, 근평 55점 이상	(최근 1년 이내 평정점수 평균의 60%) + (최근 1년 전부터 2년 이내 평정점 평균 40%) + (최근 2년 전부터 3년 이내 평정점 평균 20%)

따라서 테크노파크는 근무성적 평정점수(70%), 경력평정점수(15%), 다면평가점수(15%)를 합산하여 최고점수 순위로 직급별 최소근속기간과 근무평정점수 55점 이상인 직원들을 대상으로 승진후보자 명부를 작성하여 인사위원회에 승진 심의·의결을 받아야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)은 2020년 인사위원회 승진 심의를 위한 승진후보자 명부를 직급별 승진 최소근속기간 및 평정점 산정 기준에 따라 작성하여 인사위원회에 심의·의결을 받아야 하는데도 [별표] “2020년도 인사위원회 승진후보자 명부 누락 명세”와 같이 승진후보자 명부에 ○급 ○○○ 등 27명이 누락된 채 인사위원회 심의·의결하여 원장이 승진자를 결정하였다.

그로 인하여 승진후보자 명부에 포함되어야 할 27명의 승진후보자가 인사위원회에서 승진 대상의 심의를 받을 수 있는 기회를 상실하는 결과를 초래하였다.

4. 음주운전 징계 처리 업무 소홀

가. 관계 법령(관련 근거)

「재단 인사 및 복무관리규정」 제82조에 따르면 직원이 관계법령 및 내규를 위반하였을 때나 직무상의 근무를 태만이 하였을 때 등의 경우에는 원장은 해당 직원을 인사위원회 심의를 거친 후 징계처분을 하도록 되어 있다.

또한 「재단 인사 및 복무관리규칙」 제52조에 따르면 인사위원회가 징계사건을 의결할 때 징계혐의자의 재직 중 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정, 징계요구 내용 등을 참작하여 [별표 10의2]의 음주운전 징계기준 등에 따라 징계의결을 하도록 되어 있다.

그리고 [별표 10의2]의 음주운전 징계기준에 따르면 유형별로 파면에서 견책까지 징계기준을 정하고 있고, 음주운전 여부는 「도로교통법시행규칙」 제129조의2 제3항에 따른 별지 제114호의3 서식의 “운전경력증명서”를 제출받으면 확인 할 수 있도록 되어 있다.

따라서 테크노파크는 음주운전 비위행위자에 대한 징계규정이 실효성을 갖기 위해 임직원이 음주운전으로 수사를 받을 경우 자진신고 하도록 하거나 운전경력 증명서를 정기적으로 제출받아 음주운전 여부를 확인할 수 있도록 내부규정을 마련하여 비위행위자에 대해서는 인사위원회에 징계의결 요구하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2019. 1월부터 2022. 6. 10. 감사일 현재까지 운전경력증명서를 자진 신고하거나 정기적으로 제출받아 음주운전 비위행위자를 확인하여야 하는데도 운전경력증명서를 제출받아야 하는 내부규정이 없다는 사유로 확인하지 않고 있다.

그로 인하여 테크노파크 임직원이 음주운전 관련 수사를 받고도 그 사실을 자진하여 신고하지 않을 경우 해당 징계처분을 할 수 없는 등 음주운전에 대한 징계규정을 유명무실하게 운영하고 있는 실정이다.

관계기관 의견 재단법인 전남테크노파크는 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 전남테크노파크 원장은

- ① 인사운영 방향·기준을 사전에 공지하여 투명하고 예측가능한 인사를 실시하고, 직원들의 음주운전 사건 여부를 확인 할 수 있도록 자체규정을 정비하는 등 방안을 마련하고(제도상 개선)
- ② 승진후보자 명부 작성 시 승진후보대상 조건을 충족한 대상자를 포함하여 인사위원회 심의를 받을 수 있도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)

[별표] 생 략

전라남도

훈계·주의요구

제 목 근무성적평정 및 보수지급 업무처리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 전남테크노파크(행정지원실)

훈 계 대 상 자 ① 재단법인 전남테크노파크 행정지원실 ○○○
② 재단법인 전남테크노파크 행정지원실 ○○○

내 용

1. 업무 개요

재단법인 전남테크노파크(이하 “테크노파크”이라 한다)는 직원들의 근무성적평정을 정기 및 수시로 평정하여 직원의 승진, 기본연봉, 성과상여금 산정 시 반영하고 있다.

2. 근무성적평정 업무 처리 부적정

가. 관계 법령(관련 근거)

「재단법인 전남테크노파크 인사 및 복무관리규정」(이하 “재단 인사 및 복무관리규정”이라 한다.) 제30조에 따르면 원장은 정기 또는 수시로 직원의 근무성적을 객관적이고 엄정하게 평정하여 이를 인사관리에 반영하도록 되어 있다.

또한 「재단법인 전남테크노파크 인사 및 복무관리시행규칙」(이하 “재단 인사 및 복무관리시행규칙”이라 한다) 제12조에 따르면 평정자와 확인자는 평정에 있어 객관적으로 공정을 유지하여야 하고, 피평정자를 종합적으로 평가하여야 하며, 과대평과나 추상적인 평가를 하여서는 아니되고, 담당직무가 요구하는 기준과 담당직무수행의 난이도 및 책임의 정도 등을 고려하도록 되어 있다.

그리고 「재단 인사 및 복무관리규칙」 제13조의2항에 따르면 평정대상자에 대한 평정자별 평정배점은 [표 1] “근무성적평정 평정자별 평정 배점”과 같이 하도록 되어 있다.

[표 1] 근무성적평정 평정자별 평정 배점

구 분		평 정 자	확 인 자
정책기획단, 기업지원단, 소재기술지원단, 융합기술지원단, 행정지원실	센터장, 팀장	부서장	원 장
		30점(50퍼센트)	30점(50퍼센트)
	팀원	팀장, 센터장	부서장
		30점(50퍼센트)	30점(50퍼센트)
직할부서장		직할부서장성과평가위원회	원 장
		18점(30퍼센트)	42점(70퍼센트)
감사실	팀원	부서장	원 장
		30점(50퍼센트)	30점(50퍼센트)

자료 : 테크노파크 인사 및 복무관리규칙 자료 재구성

아울러 「재단 인사 및 복무관리규칙」 제16조 제9항에 따르면 평정결과가 평정대상자 전체 분포 비율의 부적정하거나 기타 평정의 신뢰성과 타당성을 제고하기 위하여 필요한 경우에는 인사위원회 심의를 거쳐 조정할 수 있도록 되어 있다.

따라서 테크노파크는 직원들의 근무평정을 실시 할 때 규정에서 정하고 있는 절차와 기준에 따라 객관성과 공정성을 확보하여 평정을 실시하고 평정결과가 전체 분포 비율이 부적정하거나 평정의 신뢰성과 타당성 제고를 위해 근무평정결과를 조정할 때는 인사위원회 심의를 거쳐 조정하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2019년부터 2021년까지 매년 상·하반기 6차례 근무성적평정을 실시하면서 평정자와 확인자가 평가한 근무성적평정점수가 부서 간 점수의 분포가 부적정하여 조정할 경우 인사위원회 심의를 거쳐 조정하여야 하는데도,

2016년과 2019년 인사위원회에서 ‘직원 근무성적평정 계획(안)’에 평정점수

는 부서별 편차보정한다는 내용을 심의·의결하였다는 사유로 근무성적평정점수를 인사위원회 심의·의결 없이 부서 간 - 3.9점에서 +8점까지 편차보정하고 확정하여 근무성적평정 단위별 서열명부를 부적정하게 작성하였다.

그로 인하여 [별표 1] “근무성적평정 오류 명세(2019년~2021년)”과 같이 2019년에는 97명, 2020년에는 66명, 2021년에는 109명의 근무성적평정점수가 잘못 결정되어 인사행정의 신뢰성이 저해되는 결과를 초래하였다.

3. 보수지급 업무 처리 부적정

가. 관계 법령(관련 근거)

「재단 인사 및 복무관리규정」 제34조에 따르면 원장은 직속부서 및 부설기관의 장 이외 직원 연봉을 매년 각자의 인사평정결과와 임금실태조사결과, 공무원보수인상률 등을 고려하여 산정하도록 되어 있다.

또한 「재단 인사 및 복무관리규칙」 제29조에 따르면 직원의 기본연봉은 [표 2] “기본연봉 조정 산출식”과 같이 금년도 조정연봉, 전년도 개인연봉 등 고정지표와 직원 개별의 인사평정결과인 근무평정 점수, 다면평가 개인점수, 부서별 전 직원 다면평가 점수 등을 산출기초로 산정하도록 되어 있다.

[표 2] 기본연봉 조정 산출식

기본연봉 조정 산출 기초	
$W = S [1 + (\beta \times \delta) \{ 0.7 (a/A) + 0.3 (b/B) \}] + \lambda$	
W :	금년도 조정연봉
S :	전년도 개인연봉
β :	평균 연봉조정률(1급 기준)
δ :	직급 조정계수(1급:1.0, 2급:1.1, 3급:1.2, 4급:1.3, 5급:1.4, 6급:1.5, 7급:1.6)
λ :	직급별 승진자 연봉 인상액(5% 6%)
a :	근무평정 개인점수
A :	부서별 전 직원 근무평정 평균점수(감사실과 행정지원실은 통합평가)
b :	다면평가 개인점수
B :	부서별 전 직원 다면평가 평균점수(감사실과 행정지원실은 통합평가)

자료 : 테크노파크 인사규칙 자료 재구성

아울러 「재단 인사 및 복무관리규정」 제42조에 따르면 원장은 인사위원회 심의를 거쳐 직원들에게 성과급을 지급할 수 있도록 되어 있다.

한편 재단은 근무성적평가 60%, 다면평가 30%, 부서장평가 10% 로 순위를 산정하여 [표 3] “직원 평가에 따른 성과급 등급 및 지급률”과 같이 등급을 결정하고 차등 지급하는 것으로 인사위원회 심의·의결하여 성과급을 지급하였다.

[표 3] 직원평가에 따른 성과급 등급 및 지급률

구 분	계	“S” 등급	“A” 등급	“B” 등급	“C” 등급	“D” 등급
인원비율	100%	15%	20%	30%	20%	15%
지 급 률	-	155%	142.5%	130%	117.5%	105%

자료 : 테크노파크 제출자료 재구성

따라서 테크노파크는 직원의 기본연봉과 성과급은 「재단 인사 및 복무관리 규정」과 「재단 인사 및 복무관리규칙」에서 정하고 있는 절차와 기준에 따라 공평하게 결정된 직원 각자의 인사평정결과에 따라 산정되어야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 테크노파크(행정지원실)는 2019년부터 2021년까지 [별표 1] “근무성적평정 오류 명세”와 같이 오류가 발생한 근무성적평정점수로 [별표 2] “근무성적평정 오류로 인한 기본연봉 및 성과급 지급 명세”와 같이 기본연봉과 성과급을 부적정하게 산정하였다.

그로 인하여 2019년부터 2021년까지 기본연봉은 2,769,000원이 과다지급, 2,750,000원이 과소지급 되었고, 성과급은 등급 하락자에 대하여 22,968,250원이 과다지급, 등급 상승자에 대하여 23,424,421원을 과소 지급한 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 전남테크노파크는 감사결과에 별다른 의견을 제시하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 전남테크노파크 원장은

- ① 근무성적 평정 업무를 부적정하게 처리한 담당업무 ○○ ○○○, ○○○을 훈계하고(훈계)
- ② 앞으로 근무성적 평정 업무가 재단 내부규정의 절차와 기준에 따라 공정하게 평가될 수 있도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

[별표 1] 생 략

[별표 2] 생 략

전 라 남 도

주 의 요 구

제 목 직장 법정교육 이수 미흡

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회(남도학숙 동작관 행정지원팀, 남도학숙 은평관 행정지원팀)

내 용

1. 업무개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 직장 내 양성평등 실현과 직원의 직무능력향상을 위하여 필요한 직무교육을 성실하게 받을수 있도록 하고 직원들도 교육에 임하고 있다.

2. 관계법령(판단근거)

「양성평등기본법 시행령」 제20조 제1항과 「성폭력방지법 시행령」 제2조 제2항, 「성매매방지피해자보호법 시행령」 제2조 제2항, 「가정폭력방지법 시행령」 제1조2 제2항, 「장애인복지법 시행령」 제16조 제2항에 따르면 기관 또는 단체의 장은 해당 기관과 단체에 소속된 사람 등을 대상으로 매년 1회 이상, 1시간 이상의 예방교육을 실시하여야 하며, 신규 임용된 사람에 대해서는 임용된 날로부터 2개월 이내에 교육을 실시하도록 되어 있다.

또한 「남도학숙 취업규칙」 제64조 제1항과 제65조 제2항, 제65조의2 제8항에 의하면 학숙은 직원의 직무능력 향상을 위하여 필요한 경우 직무교육을 시킬 수 있으며 년 1회 이상 직장내 성희롱 예방교육과 괴롭힘 예방교육을 실시하고, 직원은 교육과정에 성실히 임하도록 되어 있다

따라서 남도학숙은 「양성평등기본법」과 「성폭력방지법」, 「성매매방지피해자

보호법」, 「가정폭력방지법」, 「장애인복지법」, 「남도학숙 취업규칙」에서 정한 성희롱예방교육 등 직장내 법정교육을 매년 1회 이상, 1시간 이상 예방교육을 실시하고 또 신규 임용된 사람의 경우 임용된 날로부터 2개월 이내에 교육을 이수하도록 홍보하고 수시로 직원들의 교육 이수상황을 점검하는 등 적극적으로 교육 이수에 독려하여 양성평등 사회 지향과 직원직무능력 향상에 적극적으로 노력하여야 했다

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 은평관 행정지원팀)은 2015년도에 직장내 지위를 이용한 직원 간 성희롱 문제가 야기된 사례가 있었는데도, 2019. 1월부터 2021. 12월까지 [표] “성희롱예방 등 직장교육 이수현황”과 같이 성희롱예방교육 등 직장 내 법정교육 미이수 인원이 2019년 교육대상 234명 중 65명이 미이수(미이수율 28%) 하였으며, 2020년에는 286명 교육대상 중 39명 미이수(미이수율 14%), 2021년 330명 교육대상 중 15명 미이수(미이수율 5%)하는 등 총 119명의 소속 직원이 교육을 이수하지 않고 있는데도 이를 독려하거나 이수 현황을 점검하지 않은 채 방치하였다.

[표] 성희롱예방 등 직장교육 이수 현황(2019.1월~2021.12월)

(단위 : 명/%)

구 분	2019년			2020년			2021년		
	대상	이수	미이수	대상	이수	미이수	대상	이수	미이수
합 계	234	169	65 (28%)	286	247	39 (14%)	330	315	15 (5%)
성 희 롱 예 방	39	32	7	48	41	7	55	41	4
성 폭 력 예 방	39	32	7	48	41	7	55	51	4
성 매 매 예 방	39	35	4	48	42	6	55	52	3
가 정 폭 력 예 방	39	35	4	48	42	6	55	52	3
직장내괴롭힘예방	41	9	32	47	34	13	55	55	0
장 애 인 인 식 개 선	37	26	11	47	47	0	55	54	1

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

그로 인해서 직장 법정 교육을 통하여 양성평등 실현과 직무능력 향상하기 위한 법령 취지에 반하는 결과 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은 앞으로 직장 법정교육 이수자 관리에 철저를 하시기 바랍니다.(주의)

전라남도 주요요구

제 목 신규 직원 채용 업무처리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회(남도학숙 동작관 행정지원팀)

내 용

1. 업무 개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 학업활동에 필요한 각종 편의 제공 및 장학사업 등 효율적인 업무추진을 위하여 [표 1] “남도학숙 직원 채용 현황”과 같이 학숙 내 직원을 공개경쟁시험을 통해 2019년부터 2021년까지 27회에 걸쳐 일반직 11명, 공무원직 21명 등 총 32명을 신규 채용하였다.

[표 1] 남도학숙 직원 채용 현황(2019~2021년)

(단위 : 명)

구분	연도	계	일반직 선발인원				공무직 선발인원			
			계	행정직	기술직 (전기,소방 등)	사감	계	조리원	경비원	미화원
합계		32	11	1	6	4	21	12	7	2
동작관	계	13	6	－	4	2	7	5	2	－
	2019	3	2	－	1	1	1	－	1	－
	2020	5	4	－	3	1	1	1	－	－
	2021	5	0	－	－	－	5	4	1	－
은평관	계	19	5	1	2	2	14	7	5	2
	2019	4	1	－	－	1	3	2	1	－
	2020	10	3	－	2	1	7	4	1	2
	2021	5	1	1	－	－	4	1	3	－

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

2. 신규채용 공고 변경 협의 부적정

가. 관계법령(판단근거)

행정안전부의 「지방출자·출연기관 인사·조직지침」 Ⅲ.②.가. 등에 따르면 기관장은 직원 채용계획을 해당 자치단체장(이사장)과 사전 협의하도록 되어 있다.

또한 「남도학숙 인사규정」 제11조에 따르면 원장은 이사장에게 채용계획을 보고하고 채용계획이 변경된 경우에는 이를 사전협의 하고, 채용계획에는 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험단계별 시험 위원 위촉계획 등을 포함하도록 규정 되어 있다.

따라서 남도학숙은 이사장에게 변경된 채용계획에 대한 적정성 등을 검토·협의한 결과를 반영하여 직원 채용 공고문을 게시하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀)은 [표 2] “채용분야 주요 담당업무 변경 게시 현황”과 같이 2021년 3월 일반직 ○급을 채용하면서 이사장과 채용 계획을 협의한 결과대로 “회계, 계약 분야 2년 이상 근무 경력자”를 채용 공고하여야 하는데도 당초 채용계획 및 협의 결과와 다르게 “사무행정”이 추가된 “회계, 계약, 사무행정 등 관련 분야 2년 이상 근무 경력자”로 임의 변경하여 공고하였다.

[표 2] 채용분야 주요 담당업무 변경 게시 현황

구분	임용예정직급	모집 분야	선발 인원	주요 담당업무	자격요건
당초 채용계획 및 도지사 협의 결과	일반직 ○급 (지방공무원 ○급 상당)	행정	1명	회계, 계약 관련 사무행정	- 관련분야에서 2년이상 근무한 경력자, - 위와 동등한 자격이나 자질이 있는자
공고문				회계, 계약, 사무행정 등	

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

그로 인하여 2021년 3월 필기시험과 면접전형을 거쳐 사무행정분야 경력자가

최종 임용되어 채용계획의 적정성을 담보할 수 없는 결과를 초래하였다.

3. 직원 신규채용 계획 보고기한 미준수

가. 관계법령(판단근거)

행정안전부의 「지방출자·출연기관 인사·조직지침」 Ⅲ.②.가. 등에 따르면 기관장은 직원을 신규 채용하려면 채용계획을 수립하여 공고예정일 15일 전까지 채용계획(비정규직 포함)을 해당 자치단체장에게 통보하도록 되어 있다.

또한 해당 자치단체장은 채용계획의 적정성 등에 대하여 기관장과 협의를 완료한 후 그 결과를 채용공고일 5일전까지 기관장에게 문서로 통보하도록 되어 있다.

따라서 남도학숙은 직원을 신규 채용 시 직원 채용계획을 수립하여 채용 공고 예정일 15일 전까지 이사장에게 통보하고 이사장이 제시한 의견을 반영하여야 한다.

다. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀)은 2020년부터 2021년까지 정규직을 채용하면서 공고예정 15일 전까지 채용계획을 이사장에게 보고하여야 하는데도 [표 3] “직원 신규 채용계획 사전협의 통보 현황”과 같이 2020년 1회, 2021년 3회 등 총 4회에 걸쳐 최소 4일에서 최대 14일이 도과되어 채용계획을 보고하였다.

[표 3] 직원 신규 채용계획 사전협의 통보 현황

연번	채용 구분	공 고 일	채용계획 사전 통보일 (학 숙)	채용계획 의견 회신일 (도지사/시장)	적정 여부	비 고
1	정규직 (○○○○직)	'20. 6. 3.	'20. 5. 27. (8일 전)	'20. 5. 28.	부	7일 초과
2	정규직 (○○/○○직)	'21. 2. 9.	'21. 2. 2. (8일 전)	'21. 2. 3.	부	7일 초과
3	정규직 (○○직)	'21. 8. 18.	'21. 8. 17. (1일 전)	'21. 8. 17.	부	14일 초과
4	정규직 (○○직)	'21. 9. 2.	'21. 8. 23. (11일 전)	'21. 8. 30.	부	4일 초과

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

그로 인하여 채용계획에 대한 이사장의 의견이 반영되지 않아 채용계획의 적정성을 담보할 수 없는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은 직원 신규채용 시 이사장과 채용계획에 대한 사전협의를 위한 보고기한을 준수하고, 채용계획이 변경된 경우에도 반드시 이사장과 사전에 변경될 채용계획에 대한 적정성 등을 협의하고 추진하시기 바랍니다.(주의)

전라남도 주 의 요 구

제 목 공용차량 관리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회(남도학숙 동작관 행정지원팀, 남도학숙 은평관 행정지원팀)

내 용

1. 업무 개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 서울 등 수도권 소재 대학에 재학하는 전라남도과 광주광역시 출신 대학생들을 위한 인재양성 기관으로서 학업활동에 필요한 각종 편의 제공 및 장학사업 등 효율적인 업무 추진을 위하여 [표 1] “남도학숙 공용차량 관리 현황”과 같이 이사회에서 승인된 차량정수¹⁾ 범위 내에서 공용차량을 관리하고 있다.

[표 1] 남도학숙 공용차량 관리 현황

구분	구입연도	차종	차량번호	승용 / 승합	내구연한	비고
동작관	2007	○○○	○○부 ○○○○	승용	9년	2019.10월 매각
	2010	○○○○	○○부 ○○○○	승합	9년	
	2019	○○○	○○부 ○○○○	승용	9년	
은평관	2018	○○○	○○부 ○○○○	승용	9년	

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

2. 관계법령(판단근거)

「남도학숙 공용차량 관리 규칙」 제13조에 따르면 배차되지 않은 차량의 사

1) 차량 정수 현황(3대) : (동작관) 업무용 승용 1대, 승합 1대 / (은평관) 업무용 승합 1대

적인 운행, 배차운행 시간 이외의 운행, 업무 외 사용하는 행위 등을 하여서는 아니되도록 되어 있다.

또한 「남도학숙 공용차량 관리 규칙」 제14조에 따르면 공용차량은 원장 등 임원 전용으로 배정·사용하여서는 아니되고, 제15조에 업무 외 사용 등 사적인 용도로 사용·수익을 금지하며, 공무용 차량임을 표시하도록 되어 있다.

아울러 「공직자의 이해충돌 방지법」 제13조에 따르면 공직자는 공공기관이 소유하거나 임차한 차량·건물·시설 등을 사적인 용도로 사용·수익하여서는 아니 되도록 되어 있다.

따라서 남도학숙은 공용차량에 공무용 차량임을 표시하고, 공무활동을 위한 목적으로만 사용하여 사적인 사용으로 인한 재산상 손해를 입히지 않도록 공용차량 관리를 철저히 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 은평관 행정지원팀)은 공용차량에 공무용 차량임을 표시하지 아니하고, 2019년부터 2021년까지 배차신청 승인 없이 928회에 걸쳐 공용차량을 사용하였고, [표 2] “공용차량 업무 외 이용 현황”과 같이 직원식사 등 업무 외 용도로 동작관 158회, 은평관 15회 등 총 173회 공용차량을 사용하였는데도 아무런 조치를 취하지 않았다.

[표 2] 공용차량 업무 외 이용 현황

(단위 : 건)

구분	연도	배차신청 여부	이용 목적	건수
합계				173
동작관	계			158
	2019	부	직원 식사 등	146
	2020	부	직원 식사 등	10
	2021	부	개인업무, 직원 식사	2
은평관	계			15
	2020	부	직원 식사	4
	2021	부	직원 식사	11

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

그로 인하여 정당한 절차를 거치지 않고 공용차량이 사용되어 사전·사후관리를 확인할 수 없는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은 공용차량에 공무용 차량임을 표시하고, 사용하기 전에 사전배차신청의 결재를 득한 후 사용하고, 업무 외 용도로 공용차량을 사용하는 일이 재발하지 않도록 관리·감독을 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

전 라 남 도

주 의 요 구

제 목 직원 우수제안 및 재사생 건의사항 조치 미흡

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회(남도학숙 동작관 행정지원팀, 인재양성팀, 남도학숙 은평관 행정지원팀)

내 용

1. 업무 개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 면학분위기 조성
과 질서유지 및 효율적인 시설관리·운영 등을 위하여 직원 제안제도 운영과
재사생·자율회 임원진과 간담회를 개최하여 학생들의 학숙 생활에 대한 애로 및
건의사항을 수렴하는 소통창구 마련에 노력하고 있다.

2. 직원 우수제안 근무성적 평가 및 이행 미흡

가. 관계법령(판단근거)

「남도학숙 인사규정」 제30조에 따르면 직원의 창의적인 의견 또는 고안을
제발하고 이를 채택하여 학숙운영 개선에 반영하기 위하여 제안제도를 실시하
고, 제안의 채택 시행으로 예산의 절약 등 학숙운영 발전에 매우 크게 실적이
있는 사람에게는 시상금을 지급하고 근무성적평가 시 가점을 부여하도록 되어
있다.

또한 「직원 제안활동 평가계획」에 따르면 제안서를 평가하고 우수제안으로
채택된 제안내용은 소관부서에서 추진하도록 되어 있다.

따라서 남도학숙은 2019년과 2021년에 선정된 우수 제안내용 7건에 대하여
평가결과에 따라 시상금 지급과 근무성적평가에 가점을 부여하고, 제안내용을

적극적으로 추진하여야 한다

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 은평관 행정지원팀)은 [표 1] “학숙별 근평 가점반영 및 이행 여부 현황”과 같이 2019년과 2021년 동작관·은평관에서 선정된 승강기 내 미디어 게시판 설치 및 홍보 강화 등 4건의 우수제안을 2022년 6월 10일 감사일 현재까지도 이행하지 않고 있으며, 2021년 은평관에서 선정된 건강증진 및 환경보호를 위한 재사생 플로킹 프로그램 운영 등 2건의 우수제안은 근무성적평가 시에 가점을 부여하지 않았다.

[표 1] 학숙별 근평 가점반영 및 이행 여부 현황(2019년~2021년)

구분	연도	평가결과	제안내용	근평반영	이행여부
동작관	2019	최우수	승강기 내 미디어 게시판 설치 및 홍보 강화	가점 부여	부(보류)
		우수	스피드게이트 설치로 디지털 보안 구축	"	부(보류)
	2021	최우수	식당 및 공용화장실 센서형 자동수전 교체	"	여
		우수	직원 종합건강검진 비용 지원	"	부(보류)
은평관	2019	우수	은평관 스터디 룸 조성	"	부(보류)
	2021	최우수	건강증진 및 환경보호를 위한 재사생 플로킹 프로그램 운영	미부여	여
		우수	배달 음식 보관대 비치 및 음식물 취식 장소 제공	"	"

자료 : 남도학숙 우수제안 현황자료 재구성

그로 인하여 직원들의 제안제도 참여 의욕을 저하시키고, 효율적인 시설관리·운영 및 직원과 재사생의 복지향상을 저해시킬 우려가 있다.

3. 재사생 등 애로·건의사항 수렴결과 조치 미흡

가. 관계법령(판단근거)

「남도학숙 사생수칙」 제22조에 따르면 사생자유회는 사생들의 고충이나 애로·건의사항을 수렴하여 학생지도담당부서에 전달 또는 건의하도록 되어 있다.

또한 「전라남도 남도학숙 설치 및 운영에 관한 조례」 제3조에 따르면 재사

생에 대한 숙식제공 등 편의 제공, 입사생의 생활지도 및 면학분위기 조성, 그 밖에 재사생의 복지를 위한 사항 등의 업무를 수행하도록 되어 있다.

따라서 남도학숙은 사생자율회 임원·재사생들과 주기적인 간담회를 개최하고 사생들의 애로·건의사항을 청취하여 그 결과를 담당자의 검토를 거쳐 수렴여부와 조치 결과를 공지하여야 한다.

다. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 인재양성팀, 은평관 학생지원팀)은 2019년부터 2021년까지 [표 2] “사생자율회 및 재사생과의 간담회 개최 현황”과 같이 재사생과 사생자율회 임원이 참여한 간담회를 동작관 26회, 은평관 7회 등 총 33회에 걸쳐 개최하여 104건의 건의사항을 접수하였으나 내부보고 18회만 실시하고, 건의사항에 대한 처리상황과 조치결과를 재사생에게 통보하지 않는 등 관련 업무를 소홀히 하였다.

[표 2] 사생자율회 및 재사생과의 간담회 개최 현황(2019~2021년)

(단위 : 건)

구분	연도별	개최 횟수	결과보고서 작성 건수	건의사항 건수				조치결과 공개여부
				합계	이행 건수	미이행 건 수	이행불가 건 수	
합계		33	18	104	71	18	15	-
동작관	계	26	16	84	57	18	9	-
	2019	2	-	-	-	-	-	-
	2020	12	5	32	21	4	7	-
	2021	12	11	52	36	14	2	-
은평관	계	7	2	20	14	-	6	-
	2019	4	2	20	14	-	6	자율회 공개
	2020	-	-	-	-	-	-	-
	2021	3	-	-	-	-	-	-

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

그로 인하여 재사생의 애로·건의사항들을 수렴하여 학숙환경을 개선하는 사생자율회 건의제도의 실효성을 저해하는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은 제안이 채택된 직원에게 근무 성적 평가시 가점을 부여하고 직원 제안내용 및 재사생 애로·건의사항에 대한 조치결과를 철저히 처리하시기 바랍니다.(주의)

전라남도

훈계·주의요구

제 목 정당한 계약절차 없이 용역 추진 부적정

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회 (남도학숙 동작관 인재양성팀, 남도학숙 은평관 학생지원팀)

훈 계 대 상 자 ① 재단법인 남도장학회 남도학숙 동작관 ○○○

② 재단법인 남도장학회 남도학숙 은평관 ○○○

내 용

1. 업무개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 2021. 3월부터 2022. 4월까지 [표] “○○○○ ○○○ 교육 계약 현황”과 같이 재사생의 품성 함양을 위한 ○○○ ○○○ 강좌 ○○○개 강좌를 개설하여 운영하였다.

[표] ○○○○ ○○○ 교육 계약 현황(2021.3월~2022.4월)

(단위 : 천원)

연도	계약명	과업내용	계약자	계약액	계약기간	비고
2021년	2021년도 ○○○○ ○○○ 교육	○○○ ○○○ ○○○개 강좌 개설	㈜○○○ ○○○	16,000	2021. 3. 1. ~12.15.	
2022년	2022년도 ○○○○ ○○○ 교육(잠정)	○○○ ○○○ ○○○개 강좌 개설	-	-	-	·계약체결 없이 ㈜○○ ○○○○에서 용역수행 ·2022.5.1.자로 강좌 중지

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

○○ ○○○는 2021. 1. 18.부터 2022. 6. 10. 감사일 현재까지 남도학숙 동작

관 인재양성팀에서 재사생 품성 함양을 위한 온라인 2022년도 ○○○○ ○○○ 교육 업무담당자로, ○○ ○○○는 남도학숙 은평관 학생지원팀에서 2020. 1. 1. 부터 2022. 6. 10. 감사일 현재까지 2022년도 ○○○○ ○○○ 교육 업무담당자로 근무하고 있다.

2. 관계법령(판단근거)

「재단법인 남도장학회 재무회계·감사규정」 제2조에 따르면 남도장학회의 예산·결산과 재무회계 및 감사업무에 관하여 이 규정에서 정한 사항 외에는 정관, 광주광역시 및 전라남도의 재무회계규칙·물품관리조례규칙·감사규정, 기타 관계 법령의 규정을 준용한다고 되어 있다.

또한 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 “지방계약법”이라 한다) 제14조 제1항에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 계약을 체결하려는 경우에는 계약의 목적, 계약금액, 이행기간, 계약보증금, 위험부담, 지연배상금, 그 밖에 필요한 사항을 명백히 적은 계약서를 작성하여야 하고, 같은 조 제4항에 따르면 제1항의 본문에 따라 계약서를 작성하는 경우에는 그 지방자치단체의 장 또는 계약담당자와 계약상대자가 계약서에 기명·날인하거나 서면(「전자서명법」 제2조 제2호에 따른 전자서명을 포함한다.)함으로써 계약이 확정된다고 되어 있다.

따라서 남도학숙은 「지방계약법」 등 관련 법령을 준용하여 계약의 목적, 계약금액, 이행기간, 계약보증금, 위험부담, 지연배상금, 그 밖에 필요한 사항을 명백히 적은 계약서를 작성하여 계약이 확정된 후 추진하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 인재양성팀, 은평관 학생지원팀)은 2022년 3월부터 4월까지 2022년도 ○○○○ ○○○ 교육(잠정)을 추진하면서 [표] “○○○○ ○○○ 교육 계약현황”과 같이 2021년도 ○○○○ ○○○ 교육을 수행하였다는 사유로 (주)○○○○○○와 계약절차없이 용역을 추진하게 하는 등 계약업무를 부적정하게 처리하였다,

그로 인하여 계약부서의 계약절차 위반 등의 사유로 계약이 불가하게 되어 교양활동 온라인 교육이 2022. 5. 1.자로 중지되어 1,454여 명에 달하는 재학생이 당연하게 누려야 할 교육 권리를 침해하는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은

- ① 정당한 계약절차 없이 2022년도 ○○○○ ○○○ 교육 용역을 임의대로 추진하는 등 관련 업무를 소홀히 한 남도학숙 동작관 ○○ ○○○, 남도학숙 은평관 ○○ ○○○를 훈계하시기 바랍니다.(훈계)
- ② 앞으로 ○○○○ ○○○ 교육 등을 추진할 시 정당한 계약절차를 이행한 후 추진하는 등 관련 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

전라남도 주 의 요 구

제 목 시설비로 자산취득성 경비 집행 부적정

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회 남도학숙(동작관 행정지원팀, 시설지원팀)

내 용

1. 업무개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 2020. 11. 12.부터 같은 해 12. 30.까지 재사생의 쾌적한 생활 지원을 위하여 예산 51,922천원을 투입하여 동작관 내 주요시설의 노후가구를 교체하였다.

2. 관계법령(판단기준)

「재단법인 남도장학회 재무회계·감사규정」 제2조에 따르면 남도장학회의 예산·결산과 재무회계 및 감사업무에 관하여 이 규정에서 정한 사항 외에는 정관, 광주광역시 및 전라남도의 재무회계규칙·물품관리조례규칙·감사규정, 기타 관계법령의 규정을 준용한다고 되어 있다.

또한 「지방출자·출연기관 예산집행 기준」 I. 예산집행 10대 원칙에 따르면 지방 출자·출연기관은 법령 또는 조례, 정관 등에 근거 없이 당해 출자·출연기관의 사업 목적과 관련 없는 경비를 지출할 수 없으며, 예산으로 정한 목적 외의 용도로 경비를 사용할 수 없도록 되어 있다.

아울러 「지방출자·출연기관 예산편성지침」 IV. 붙임 2. 예산과목 및 과목해소에 따르면 자산취득비는 토지와 건물을 일괄취득하면서 토지매입비가 구분되지 않는 경우 그 취득비, 공기구비품 구입비 및 그 취득부대경비로서 내용연수가 5년 이상이거나 품목별 개별 취득원가가 100만원 이상인 공구, 기구 및 비품

구입비로서 단, 내용연수 5년 미만이고, 품목별 개별 취득원가가 100만원 미만인 경우의 수익적 지출은 사무관리비에 계상하도록 되어 있고,

시설비는 건물, 구축물, 임목, 기계장비 등에 대한 자본적 지출인 대수선으로 시설장비유지비 및 수선비와 구분되는 대규모의 수선경비이며 당해 고정자산의 내용연수를 현저히 증가시키거나 현실적으로 가치를 증가시키는 수선경비로 집행하도록 되어 있다.

따라서 남도학숙은 건물, 구축물, 임목, 기계장비 등에 대한 자본적 지출인 대수선이 아닌 자산취득성 물품을 구매할 경우에는 자산취득비 또는 사무관리비목으로 편성하여 집행하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 시설지원팀)은 2020. 11. 12.부터 2020. 12. 30.까지 컴퓨터실 등의 노후장비를 교체하면서 [표] “시설비로 자산취득성 경비 집행 명세”와 같이 캐비닛 등 23종, 51,922천원의 노후가구를 구매·집행하면서 자산취득성 경비인 자산취득비로 집행하여야 하는데도 시설비로 부당하게 구입·집행하는 등 관련 업무를 소홀히 하였다.

[표] 시설비로 자산취득성 경비 집행 명세(2020.11.12.~12.30.)

(단위 : 개, 원)

연번	위치	품명	수량	단가	구입금액	예산과목	구입방법
계		17종	200		51,921,900		
1	○○○○실	데스크	1	1,375,400	1,375,400	시설비	조달구매
2	"	보저데스크	1	648,900	648,900	"	"
3	"	3단서랍	1	752,700	752,700	"	"
4	"	옷장	1	902,000	902,000	"	"
5	"	캐비닛	1	1,039,800	1,039,800	"	"
6	"	의자	1	661,500	661,500	"	"
7	○○○실	1인 pc데스크	1	223,300	223,300	"	"
8	"	2인 pc데스크	5	331,800	1,659,000	"	"
9	"	4인 테이블	4	495,000	1,980,000	"	"
10	"	4인 칸막이열람대	4	430,000	3,870,000	"	"
11	"	2인 칸막이열람대	2	311,200	622,400	"	"
12	"	의자	67	147,100	9,855,700	"	"
13	○○제	4인 칸막이열람대	10	430,000	4,300,000	시설비	조달구매

연번	위치	품명	수량	단가	구입금액	예산과목	구입방법
14	"	2인 칸막이열람대	3	311,200	933,600	"	"
15	"	의 자	46	147,100	6,766,600	"	"
16	○○○○홀	6인 양면오픈열람대	3	986,500	2,959,500	"	"
17	"	4인 양면오픈열람대	2	770,900	1,541,800	"	"
18	○○○○홀	의 자	26	147,100	3,824,600	"	"
19	○○○ 2층	1인 소파	8	387,600	3,100,800	"	"
20	"	2인 소파	4	759,800	3,039,200	"	"
21	"	원형테이블	4	186,000	744,000	"	"
22	"	2단 책장	3	221,100	663,300	"	"
23	"	협탁	2	228,900	457,800	"	"

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

그로 인하여 자산취득성 물품 구입이 시설비로 집행되어 남도학숙의 예산·회계의 신뢰성과 투명성을 저해하는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은 앞으로 시설비로 자산취득성 경비가 집행되지 않도록 관련 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

전라남도 주 의 요 구

제 목 안전보건교육 미이수 등 안전관리 부적정

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회 (남도학숙 동작관 시설지원팀, 남도학숙
은평관 행정지원팀)

내 용

1. 업무개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 2019. 1월부터 2021. 11월까지 산업재해를 예방하고 쾌적한 환경 조성을 위하여 정기적으로 소속 근로자의 안전보건교육 및 [표 1] “남도학숙 시설물 정기안전점검용역 계약 현황”과 같이 시설물 정기안전점검을 실시하고 있다.

[표 1] 남도학숙 시설물 정기안전점검용역 계약현황(2019.3월~2021.11월)

(단위 : 천원)

연도	계약명	계약자	계약금액	계약기간	과업내용
계	6건		41,095		
2019년	남도학숙 동작관 시설물 정기안전점검	○○○○○○○○○○	2,750	2019.03.20.~03.29.	정기안전점검
"	"	"	2,750	2019.09.20.~10.04.	"
2020년	남도학숙 상반기 시설물 정기안전점검	(주)○○○○○○○○○	3,000	2020.04.15.~05.15.	"
"	남도학숙 하반기 시설물 정기안전점검	"	3,000	2020.10.06.~11.15.	"
2021년	2021년 시설물 정기안전점검 및 부분 정밀안전진단	(주)○○○○○○○ ○○○사무소	27,795	2021.04.13.~05.29.	"
"	2021년 시설물 하반기 정기안전점검	"	1,800	2021.04.13.~11.24.	"

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

2. 안전보건교육 미이수자 관리 소홀

가. 관계법령(판단기준)

「산업안전보건법」 제29조 제1항 및 같은 법 시행규칙 제26조에 따르면 사업

장의 관리감독자(행정지원팀장)는 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하여 근로자의 안전의식을 제고를 통한 재해 발생 위험요인 개선 및 책임을 강화하기 위하여 소속 근로자가 매분기 6시간 이상(사무직 근로자는 3시간 이상) 안전보건 교육을 이수하도록 하여야 하고, 관리감독자의 지위에 있는 사람은 연간 16시간 이상 안전보건교육을 이수하도록 되어 있다.

따라서 남도학숙은 소속 근로자의 안전의식 제고를 통한 재해 발생 위험요인 개선 및 책임을 강화하기 위하여 소속 근로자 및 관리감독자가 「산업안전보건법」에서 정한 안전보건교육을 이수하도록 안내하거나 교육을 실시하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(은평관 행정지원팀)은 2019. 1월부터 2020. 12월까지 [별표] “안전보건교육 미이수 현황”과 같이 관리감독자인 ○○○○팀장 ○○○을 포함한 소속 근로자 32명 전체가 「산업안전보건법」에서 정한 안전보건교육을 이수하지 않고 있는데도 교육 이수를 독려하거나 교육을 실시하지 않은 채 방치하였다.

그로 인하여 산업재해를 예방하기 위하여 잠재적 위험성을 발견하고 그에 대한 대책을 수립할 기회를 상실하여 부상 또는 질병 등이 발생할 우려를 초래하였다.

3. 시설물 안전점검에 따른 보수·보강 미실시

가. 관계법령(판단기준)

「시설물의 안전 및 유지관리에 관한 특별법」 제7조 및 같은 법 시행령 제5조 [별표 1의 2]에 따르면 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장은 다중이용시설 등 재난이 발생할 위험이 높거나 재난을 예방하기 위하여 계속적으로 관리할 필요가 있다고 인정되는 제1종시설물 및 제2종시설물 외의 시설물로 준공 후 15년이 경과된 공동주택으로 연면적 660제곱미터를 초과한 기숙사 건축물에 대하여는 제3종시설물로 지정·고시하도록 되어 있다.

또한 같은 법 제11조 및 같은 법 시행령 제8조 제2항에 따르면 관리주체는 소관 시설물의 안전과 기능을 유지하기 위하여 정기적으로 안전점검을 실시하여

야 하고, 정기안전점검의 실시시기는 A·B·C등급은 반기에 1회 이상, D·E등급은 1년에 3회 이상 실시하도록 되어 있다.

그리고 같은 법 제17조 제1항 및 같은 법 시행령 제13조 제1항 및 제2항에 따르면 안전점검을 실시한 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 결과보고서를 작성하고, 이를 관리주체 및 시장·군수·구청장에게 서면 또는 전자문서로 정기안전점검 결과보고서를 작성하여 제출하도록 되어 있다.

아울러 같은 법 제22조 제2항 및 제3항에 따르면 안전점검 등을 실시하는 제1항에 따른 중대한 결함 외에 해당 시설물에서 교량 난간의 파손 등 대통령령으로 정하는 공중이 이용하는 부위의 결함을 발견한 경우 관리주체 및 관할 시장·군수·구청장에게 통보하도록 되어 있다.

또한 「시설물의 안전점검 및 정밀안전진단 실시 등에 관한 지침(국토교통부 고시 제2016-807(2016. 12. 6.))」 제50조 제2항에 따르면 관리주체는 시설물의 안전점검 등, 성능평가, 보수·보강 등에 대한 비용을 유지관리 예산에 반영하여 적절한 시기에 유지관리가 시행하도록 되어 있다.

따라서 남도학숙은 정기안전점검을 실시한 자로부터 그 결과보고서가 제출되면 보수·보강이 필요한 시설에 대하여 결과보고서를 토대로 보수·보강 공법을 검토하여 유지관리에 필요한 예산을 확보하여 보수·보강을 실시하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 시설지원팀)은 2019. 3월부터 2021. 11월까지 실시한 정기안전점검 결과에 따라 제출받은 결과보고서에 시설의 보수·보강이 필요하다는 보고내용에도 불구하고 [표 2] “시설물 정기안전점검 결과 보수·보강 미실시 현황”과 같이 남도장학회의 공사 우선순위에 따라 공사를 시행하여 정기안전점검 결과에 따른 즉각적인 조치가 어렵다는 사유로 보수·보강이 필요한 시설에 대하여 보수·보강 업무에 소홀히 하였다.

[표 2] 시설물 정기안전점검 보수보강 미실시 현황(2019.3월~2021.11월)

점검연도	시설물 정기안전점검 결과	점검결과 조치사항
계	5건	
2019년	외부 캔틸레버 슬라브 및 캐노피 철근노출 및 녹 발생	2022년 보수 예정
2020년	○○○ 식당 방면 기숙사 베란다 하부면 콘크리트 박리 및 철근 부식 진행 중으로 조치 필요	"
	동작관 입구에 설치된 조형물로 진출입차량에 의한 돌발적인 충돌피해 발생 우려로 차량 충돌 방지대 설치	"
	동작관 지하주차장 방화셔터 작동불량 상태로 건물기능의 정상적 수행을 위해서는 조치계획 수립 필요	폐쇄상태로 운영 중
2021년	기숙사 내부 복도 비구조체 균열로 보수 필요	2023년 보수 예정

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

그로 인하여 850여 명에 달하는 광주광역시 및 전라남도 출신의 대학생·대학원생이 거주하는 남도학숙 동작관의 시설물을 적시적기에 보수·보강하지 못하여 안전사고 발생 및 생활 불편을 초래할 우려가 있게 하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은 앞으로 소속 근로자의 안전보건교육 이수 관리와 시설물 정기안전점검에 따른 시설물의 보수·보강이 적시적기에 시행될 수 있도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

[별표] 생 략

전라남도 시정요구

제 목 국민권익위원회 제도개선 권고사항 이행 소홀

관계기관(부서) 재단법인 남도장학회 (남도학숙 동작관 행정지원팀, 남도학숙
은평관 행정지원팀)

내 용

1. 업무개요

재단법인 남도장학회 남도학숙(이하 ‘남도학숙’이라 한다)은 「남도학숙 인사
규정」 및 「남도학숙 기간제 및 공무원 관리규정」에 따라 소속 임직원 및 기간제
근로자 등을 채용하고 관리하고 있다.

2. 관계법령(판단기준)

2021. 7. 20. 국민권익위원회는 남도장학회 등 공직유관단체에 [표] “불합리한
채용 신체검사 제도개선 권고 명세”와 같이 4개 세부과제가 실효성 있게 추진될
수 있도록 관련 규정을 2022. 2. 28까지 정비하도록 공문(○○○○○○과-○○○○)
으로 제도개선 사항에 대하여 권고 통보하였다.

[표] 불합리한 채용 신체검사 제도개선 권고 명세

연도	의결일자	조치기한	과제명	세부 과제명
계			1개 과제	4개 세부 과제
2021	2021.07.19	2022.02.28.	불합리한 채용 신체검사 개선 방안	채용 신체검사 사용자 부담 의무화 및 관련규정 정비
"	"	"	"	소속기관별 관련 규정 반영 및 지도감독
"	"	"	"	비공무원 근로자의 공무원 채용 신체검사 규정 준용 금지 등 결격사유 규정 개선
"	"	"	"	해당 직무상 특정 신체검사가 필요치 않은 경우(사무 직 등) 건강검진 결과서 대체

자료 : 남도학숙 제출자료 재구성

따라서 남도학숙은 불합리한 채용 신체검사 규정 등의 정비를 위한 국민권익위원회의 제도개선 권고사항(4개 세부과제)에 대하여 남도장학회의 자체 규정에 반영 여부에 대한 검토 등 내부 의사결정 및 이사회 심의 결정 등 규정 개정에 따른 행정절차를 신속하게 추진하여 국민권익위원에서 제시한 조치기한 내 남도장학회의 자체 규정이 정비될 수 있도록 검토한 후 조치하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 남도학숙(동작관 행정지원팀, 은평관 행정지원팀)은 국민권익위원회에서 제시한 조치기한이 지난 2022. 6. 10. 감사일 현재까지도 제도개선 권고사항에 대한 자체 규정 반영 여부 결정을 위한 검토하지 않아 내부 의사결정 등을 득하지 않고 있었으며, 「재단법인 남도장학회 정관」 제28조에 이사회는 매년 1회 개최함을 원칙으로 하되, 필요시에는 수시로 개최할 수 있다고 되어 있는데도 2022년 정기이사회에서 심의하겠다는 사유로 제도개선 권고사항에 대하여 이행 여부를 검토하지 않고 방치하고 있다.

그로 인하여 남도장학회에 구직활동을 희망하는 국민에 경제적 부담을 가중시키는 등 국민권익위원회의 제도개선 취지에 반하는 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 재단법인 남도장학회는 감사결과에 별다른 이견을 제기하지 않았다.

조치할 사항 재단법인 남도장학회 이사장은 국민권익위원회의 제도개선 권고사항에 대하여 채용 시 신체검사 비용을 사용자가 부담하고, 비공무원 근로자 채용 시 공무원 채용 신체검사를 준용하지 않도록 하는 등 국민권익위원회 권고사항에 대하여 검토하여 자체 규정 등을 정비하시기 바랍니다.(시정)

VIII 기타사항

① 감사대상 기관의 건의사항 : 해당없음

② 비공개 정보에 관한사항

- 정기종합감사로 결과 공개로 인해 공개기관에 대한 신뢰도 저하 및 열심히 일하는 분위기 저해 우려가 있는 사항에 대해서는 최소한의 범위 내에서 비공개

③ 추가 감사가 필요한 사항 : 해당없음

④ 향후 처리계획 및 특이사항 등 : 해당없음