

종 합 감 사

감사결과 처분요구서

- 경상북도청소년수련원 종합감사 -

2019. 10. .

3. 처분요구일람표

1. 기간제 근로자 채용 및 무기계약직 전환 부적정 (주의)	3
2. 순세계잉여금 목적외 사용 (주의)	5
3. 수련시설 사용허가 부적정 (통보)	7
4. 성과급 지급 부적정 (주의)	10
5. 개인하수도처리시설 위탁관리 부적정 (시정)	12
6. ○○○○○○ 외부강의 부적정 (징계·주의 및 통보)	14
7. 직원 음주운전 확인 소홀 (권고)	19
8. 직원 건강검진 복무관리 부적정 (주의)	21
9. 근로자 채용 개인정보파기 미이행 (시정)	23

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 기간제근로자 채용 및 무기계약직 전환 부적정
소 관 청 경상북도청소년수련원
관 계 부 서 부
내 용

공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(2018.5.31., 관계부처 합동) 9-4. 채용관행 개선에 따르면 가이드라인 발표 이후 상시·지속적 업무 신설, 또는 결원 등에 따라 근로자를 채용하는 경우에는 처음부터 정규직으로 고용하는 원칙을 확립하도록 되어 있다.

그리고 같은 가이드라인 3. 정규직 전환 기준에 따르면 청소년지도사는 상시·지속적 업무로 정규직 전환대상으로 되어 있고, 이에 위 관서에서도 2018. 3. 30. 기간제근로자 A, B(입사일 각각 2016.3.16.)을 무기계약직으로 전환한 바 있다.

또한 구 「무기계약직근로자 및 1년 이상 기간제근로자 인사관리규정」(공무직 및 기간제근로자 인사관리규정 개정 이전의 것, 개정 2016.12.21. 규정 제114호) 제8조에 따르면 1년 이상 기간제근로자로서 근로계약이 반복 갱신된 경우에는 계속 근로한 총기간이 2년에 도달하기 30일 전에 그 재직기간에 대한 근무성적을 평가하여 평가점수 70점 이상인 자를 무기계약직으로 전환할 수 있도록 되어 있다.

따라서 청소년수련활동프로그램 운영 등 상시·지속적인 업무의 결원에 따라 근로자를 채용할 때에는 무기계약직 등 정규직으로 채용했어야 했고, 정규직 전환시에는 기간제근로자로서 23개월간 근무성적을 평가했어야 했다.

그런데도 위 관서에서는 2018. 11. 6. 청소년지도업무에 필요한 인력을 채용하면서 정규직으로 채용하지 않고 기간제근로자를 채용하는 것으로 채용계획을 수립한 뒤 같은 해 12. 10. C를 계약기간 1년(2018.12.10.~2019.12.9.) 기간제 근로자로 채용하였다.

그런 뒤 같은 해 12.26. 재단 사무처로부터 기간제근로자 정규직 전환에 따른

근무성적평가 제출을 통보받고 기간제 근로자로 임용된 지 불과 보름밖에 되지 않은 C를 정규직 전환대상자로 제출¹⁾하여 다음날인 12. 27. 정규직 전환 결정 까지 되었다.

그 결과 무기계약직으로 채용되어야 할 인력이 기간제 근로자로 채용되고, 채용된 지 보름에 지나지 않는 인력이 근무성적 평가 없이 정규직 전환되는 등 채용질서가 문란케 되었다.

[표] 청소년 지도사 채용현황

성명	최초채용			정규직 전환		비고
	채용일	채용기간	채용형태	채용일	채용형태	
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.						

조치할 사항 청소년수련원장은

앞으로는 상시·지속적 업무에 필요한 인력을 기간제 근로자로 채용하거나 정규직 전환대상이 아닌 자를 무기계약직으로 전환하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.
(주의)

1) 평가대상기간(최초채용일 ~ 2018.11.30.) 재직하지 않아 C는 채용시 평가점수로 대체

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 순세계잉여금 목적외 사용

소 관 청 경상북도청소년수련원

관 계 부 서 부

내 용

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제27조와 「지방출자출연기관 예산편성지침」 II.예산편성의 원칙 6. 잉여금의 처리에 따르면 출연기관의 세입세출결산 결과 발생한 잉여금은 세입예산에 편성하여 사업주관 부서와 협의 후 이사회 승인을 거쳐 기본재산(자본금)에 편입하거나 또는 차입금변제에 우선 활용하도록 되어 있고,

같은 지침 III.주요 항목별 편성기준 4. 사업비에 따르면 사업비는 기관별 경영목표와 예산간의 연계를 강화하여 경영목표를 효율적으로 달성할 수 있도록 편성하는 등 기관 고유업무와 핵심사업 위주로 편성하도록 되어 있다.

그리고 위 관서 「정관」 제28조에 따르면 매 회계연도의 세계잉여금은 다음 연도에 이월 사용하는 것을 제외하고는 이를 기본재산에 편입하거나 이사회의 의결을 거쳐 도지사의 승인을 얻은 후 법인의 목적사업에 사용하도록 되어 있다.

한편 위 관서에서는 매년 초과세입 및 집행잔액 등을 사유로 2015년 결산 결과 200,507천 원을 비롯하여 최근 4년간 564,233천원의 순세계잉여금이 발생하고 있다.

따라서 순세계잉여금이 발생할 경우 기본재산에 편입하거나 이사회의 의결을 거쳐 도지사의 승인을 얻은 후 청소년 교육 및 연구프로그램 개발 또는 시설환경개선 등 목적사업에 우선적으로 예산편성을 했어야 했다.

그런데 위 관서에서는 아래 [표]와 같이 최근 4년간 564,233천원의 순세계잉여금 중 268,248천 원을 위 규정과 다르게 기본재산에 편입 또는 목적사업으로 예산편성하지 않고 인건비, 기본경비 등 관서운영비 등으로 집행하였다.

[표] 연도별 세계잉여금 발생 현황

(단위 : 천원)

구분	계	2015	2016	2017	2018
세계잉여금액	564,233	200,507	99,932	145,020	118,774
목적사업투자액	295,985	76,220	79,885	81,690	58,190
용도외사용액	268,248	124,287	20,047	63,330	60,584

그 결과 기관 목적사업에 우선적으로 재투자되어야 할 순세계잉여금 268,248천 원이 목적과 다르게 관서운영비 등으로 집행되었다.

조치할 사항 청소년수련원장은

앞으로는 목적사업에 우선적으로 재투자되어야 할 순세계잉여금을 관서운영비로 집행하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

경 상 북 도

통 보

제 목 수련시설 사용허가 부적정

소 관 청 경상북도청소년수련원

관 계 부 서 부

내 용

「경상북도 청소년 시설 설치 및 운영조례」 제4조와 제12조에 따르면 청소년 수련원장은 청소년 시설을 운영함에 있어 청소년들이 우선적으로 이용하도록 하되, 지역주민의 복지향상을 위하여 일반 도민에게도 청소년시설을 이용할 수 있도록 하여야 한다고 되어 있고

위 관서 「정관」 제6조에 따르면 법인은 청소년시설을 운영함에 있어 청소년들이 우선적으로 이용하도록 하되, 지역주민의 복지향상을 위하여 일반인에게도 청소년시설을 이용할 수 있도록 되어 있다.

그리고 같은 조례 제10조에 따르면 청소년 시설 사용허가를 받은 자가 전염병 등의 질환이 있거나, 사용허가 이외의 목적으로 시설을 사용하거나, 허가조건을 위반한 때에는 시설의 사용을 제한하거나 사용허가를 취소, 정지, 변경 등의 필요한 조치를 취할 수 있도록 되어 있다.

따라서 위 관서에서 일반인에 수련원 시설을 사용허가할 때에는 도민 등 지역주민의 복지향상을 위한 최소한의 범위 내에서 허가하여야 하고, 허가조건을 위반하는 등의 경우에는 시설사용 제한 등 적절한 조치를 하는 등 청소년 시설 했어야 했다.

그런데 위 관서에서는 ***로부터 수련시설 사용허가신청을 받고 이를 처리하면서 위 업체가 대전시 중구·서구, 경남 사천시, 울산시 남구에 소재하여 지역주민도 아닐뿐더러 다단계 영업 판매원의 영업연수 목적이라 지역주민의 복지향상 등 이용목적과도 상반되는데도 최근 5년간 330일, 연평균 66일 사용허가 하였다.

이에 위 관서 수련시설 사용료 현황을 확인한 결과 아래 [표]와 같이 최근 5년간 일반인 대상 수련시설 사용료 징수금액 758백만 원 중 ※※※가 423백만 원에 달해 그 비율이 56%를 차지할 뿐만 아니라 그 이용패턴 또한 매달 둘째, 셋째주 금, 토요일 또는 토, 일요일 등 고정적으로 이용하고 있었다.

더욱이 위 업체가 허가조건에 따라 금지된 수련원 내 흡연, 음주 등 시설 사용 허가조건을 위반하는 사례가 적발되었는데도 시설사용 제한 등 적절한 조치는 하지 않고 시설가동율을 높여 사용료 징수확대를 사유로 지속적으로 수련시설 사용목적과는 다르게 허가, 이용되고 있었다.

[표] 최근 5년간 수련시설 사용료 현황

(단위 : 천원)

구분		계	2015	2016	2017	2018	2019
청소년(A)		4,496,428	841,001	926,037	920,447	1,063,827	745,115
일반인(B)		758,607	185,016	167,630	215,488	109,567	80,904
계(C=A+B)		5,255,036	1,026,017	1,093,667	1,135,936	1,173,394	826,019
***	금액	423,494	95,455	103,820	92,690	76,952	54,575
	*비중	55.8%	51.6%	61.9%	43.0%	70.2%	67.5%

* 일반인 대상 수련시설 사용료 중 ※※※ 사용료 비중

그 결과 수련시설이 설립목적과 다르게 다단계 영업체의 영업연수 목적으로 규칙적, 지속적으로 이용되고 있고, 해당 업체의 영업활동에 이익을 주는 등 결과를 초래하였다.

관계기관 의견 및 검토결과

이에 위 관서에서는 ※※※가 입소하지 못할 경우 사용료수입이 감소하여 수련원 운영에 영향을 미친다는 의견을 제출하였다.

그러나 조례 및 정관상 청소년 수련시설의 허가범위 및 목적이 지역주민(일반도민)의 복지향상이라는 점, ※※※의 이용패턴이 비록 주말이라 할지라도 규칙적이고 고정적인 사유로 수련원이 설립 목적에 부합하는 일반인 입소대상자 발굴을 위한 개선노력에 부정적 영향을 끼칠 수 있다는 점, ※※※ 사용료 비중 추세가 점점 감소하고 있고 연평균 1억 원 정도의 사용료 수입은 경영개선 등으로 충분히 대체할 수 있다는 점을 고려한다면 위 관서의 의견을 받아들이기 어렵다. 다만, 즉각적인 사용허가 제한시 세입손실과 이에 따른 관서운영의 어려움은

고려하는 것이 타당하다고 판단된다.

이에 위 관서 지도·감독부서인 여성가족정책관실에서도 향후 지도감독 방향에 대한 질문에 지역주민의 복지향상을 위하여 청소년수련원이 이용될 수 있도록 도민을 대상으로 적극 시설을 홍보하고 설치목적에 적합하게 운영될 수 있도록 지도·권고하겠다는 답변을 하였다.

조치할 사항 청소년수련원장은

「경상북도 청소년 시설 설치 및 운영조례」 및 「정관」 제6조에 따라 설립목적에 적합하게 수련시설이 운영될 수 있도록 세입손실을 고려하여 지역주민에 대한 적극적인 시설이용 홍보와 더불어 구체적인 수련시설 허가 대상, 절차, 이용제한 등의 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 성과급 지급 부적정
소 관 청 경상북도청소년수련원
관 계 부 서 부
내 용

「경상북도 산하기관·단체 경영평가결과」(경상북도, 2017.9.)에 따르면 임직원의 경영평가 성과급의 지급대상은 정관상 정원에 포함된 정규직원으로 연봉(보수) 월액에 지급률을 곱한 금액을 지급하고 연봉(보수)는 평가대상연도인 2016년도 기준으로 산정토록 되어 있다.

그리고 기관장은 성과급 지급 총액 한도 내에서 근무실적평가 등을 고려하여 개인별로 4등급 이상으로 차등을 두어 지급하고 최고-최저 등급간 지급률의 차이는 50%p 이상으로 하고, 등급별 인원 비율도 최고는 20% 이내, 최저는 10% 이상으로 강제 배분토록 되어 있다.

따라서 경영평가 결과에 따라 성과급을 지급할 때에는 위 규정대로 최고-최저 인원비율을 정확히 산정한 뒤 지급했어야 한다.

그런데 위 관서에서는 2017. 8. 24. 경상북도 실로부터 2017년 경영평가 결과를 통지 받고 같은 해 9. 25. 성과급 지급계획을 수립하면서 최저등급을 10% 이상, 2명으로 하지 않고 1명 적은 1명으로 인원 비율을 산정하였다.

그 결과 최저등급은 1명 더 적게 성과급이 지급되어 나머지 직원들은 그만큼 성과급이 과다하게 지급되었다.

[표] 직급별 월평균 인건비 인상을

구 분	총원	S(150%)	A(120%)	B(80%)	C(50%)
		3.8명 이내			1.9명 이상
정당한 비율 산정 인원	19	3			2
실제비율산정 인원	19	3	7	8	1

조치할 사항 청소년수련원장은

앞으로는 등급별 인원비율을 위반하여 최하등급 인원을 산정하는 일이 없도록 하
시기 바랍니다.(주의)

경 상 북 도

시 정 요 구

제 목 개인하수처리시설 위탁관리 부적정
소 관 청 경상북도청소년수련원
관 계 부 서 부
내 용

위 관서에서는 2013년부터 부지 내 설치된 개인하수처리시설을 설치·운영하면서 아래 표와 같이 수질관리 대행업체와 위탁관리 계약을 맺고 방류수 수질을 관리하고 있다.

[표] 최근 5년간 수련시설 사용료 현황

(단위 : 천원)

계약상대자		계약기간	계약금액	주요 위탁관리 내용		
업체명 (대표자)	소재지			방류수 수질검사	점검일지 기록	내부 청소
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이						
표 감사결과는 공개하지 않습니다.						

「회계규정」 제50조와 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 제6조에 따르면 계약은 상호 대등한 입장에서 당사자의 합의에 따라 체결되어야 하며, 당사자는 계약의 내용을 신의성실의 원칙에 따라 이행하도록 되어 있고,

「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」 제14장 용역계약 일반조건 제1절에 따르면 계약담당자와 계약상대자는 계약서, 유의서, 용역계약 일반조건, 과업내용서 및 산출내역서 등 계약문서에서 정하는 바에 따라 신의와 성실의 원칙에 입각하여 이를 이행토록 되어 있다.

따라서 위 관서에서는 개인하수처리시설을 위탁 운영하면서 계약상대자가 계약조건을 성실히 운영하는지 관리·감독을 하여야 했다.

그런데 위 관서에서는 위탁계약서에 명시된 위탁관리내용 중 중요사항의 이행 여부 확인 결과, 주 1회 이상 현장점검 실시 후 작성하여야할 점검일지에 점검 내용은 기록되어 있으나 2018. 1.부터 감사일 현재까지 1년 8개월 동안 담당 및

팀장의 결재도 없이 현장에 방치되어 있었고,

2018년 3회(1.17.~1.29., 4. 6.~4.18., 5.9.~5.23.), 2019년 2회(4.6.~4.16., 6.14.~6.24.) 총 5회는 점검주기를 길게는 5일에서 짧게는 3일을 넘겨 점검을 실시하였는데도 아무런 조치를 취하지 않는 등 관리·감독을 소홀히 하였다.

더욱이 계약서 제6조 제8항에 따라 계약상대자는 연 1회 이상 오수처리장 내부청소를 실시하도록 명시하였는데도 당초 계약조건과 다르게 추가로 청소비용을 총 4회 3,354,000원을 지급하는 등 계약서 내용과 달리 집행하였다.

조치할 사항 청소년수련원장은

「용역계약 일반조건」 제8절 약정에 따라 과다 지급된 용역비 3,354,000원을 회수 조치하시기 바랍니다.(시정)

경 상 북 도

징계·주의요구 및 통보

제 목 ○○○○○○ 외부강의 부적정
소 관 청 경상북도청소년수련원
관 계 부 서 ○○○○○○ · 부
내 용

1. 관계법령(판단기준)

「여성·아동권익증진사업 운영지침」 제9편-Ⅲ-3-다. 사업운영에 따르면 유치원, 초·중·고등학생 등 대상별로 특화된 창의적 체험활동을 활용한 성교육 프로그램을 기본적으로 추진하도록 되어 있고,

공통사업의 범위를 농·산·어촌 지역 아동청소년 및 지역주민에게 찾아가는 성교육 실시 등 아래 [표]와 같이 규정하면서 센터가 당해 연도에 우선적·필수적으로 수행하도록 되어 있다.

[표] ○○○○○○ 공통사업

- | |
|--|
| 1. 체험관 및 이동형 교육장을 활용한 아동·청소년 성교육 및 성폭력예방교육
2. 학교에서의 창의적 체험활동을 활용한 성교육
3. 관내 학교, 아동복지시설, 지역주민 등 지역사회 내 홍보활동
4. 상담 서비스 기관과의 유기적 연계
5. 학교관리자 및 성교육 담당교사 대상 교육 프로그램 운영
6. 농·산·어촌 지역 아동청소년 및 지역주민에게 찾아가는 성교육 실시
7. 「○○○○○○ 홈페이지(www.wesay.or.kr)」 참여 및 실적 입력
8. 그 밖에 성교육 및 성폭력 예방교육을 위해 여성가족부가 필요하다고 정하는 사항 |
|--|

그리고 같은 지침 제9편-Ⅲ-4-다. 복무관리에 따르면 찾아가는 성교육을 제외한 근무시간 중 외부기관으로의 개인적 출강은 센터 업무 활동과 관련된 경우에만 허용되며, 개인당 월 2회(총6시간)를 넘지 못하도록 되어 있다.

그리고 같은 지침 제9편-Ⅲ-4-가. 예산편성 및 집행에 따르면 근무시간 중 찾아가는 성교육 출강으로 수령한 강사료는 센터 운영을 위하여 사용하여야 하며, 강사의 개인 용도로 사용할 수 없도록 되어 있다.

한편 위 관서 「임직원 행동강령 규칙」 제26조 제2항에 따르면 임직원은 외부

강의등을 할 때에는 외부강의등의 요청 명세 등을 소속 기관의 장(단, 경상북도 ○○○○○○장의 경우에는 「직제 및 정원규정」 제6조에 의한 지도·감독 기관의 장으로 한다.)에게 미리 별지 제12호 서식에 따라 신고하도록 되어 있다.

따라서 찾아가는 성교육은 개인적 자격으로 근무시간 중 외부강의는 불가능하고, 찾아가는 성교육 이외의 외부강의에 한해서 센터 업무 활동과 관련이 있는 경우에만 월 2회(총6시간) 외부강의가 허용되는 범위 내에서 외부강의신고 후 가능하다고 할 것이다.

이에 가장 쟁점이 되는 사항은 찾아가는 성교육의 정의와 구체적인 범위로서 우선 「여성·아동권익증진사업 운영지침」에 구체적으로 정의된 바가 없으나 같은 지침 제9편-Ⅲ-2-다. 그간의 경과에 따르면 유치원, 각급 학교, 청소년수련시설 등 찾아가는 성교육 실시라고 명시되어 있다.

그리고 센터 홈페이지 내 프로그램란에 찾아가는 성교육은 경상북도내 유치원, 초·중·고등학생, 대학생 및 각종 단체, 소외계층 아동, 일반인, 학부모 그 외를 대상으로 성폭력 예방교육 등을 실시하는 프로그램으로 소개되어 있다.

이에 최근 5년간 찾아가는 성교육 프로그램 결과를 확인한 바 홈페이지 내 프로그램 소개와 동일한 대상으로 성교육 등을 실시한 것을 확인할 수 있다.

따라서 찾아가는 성교육의 정의와 구체적인 범위는 적어도 도내에 유치원생부터 성교육 담당교사를 비롯한 일반인에 이르기까지 지역주민을 대상으로 말 그대로 찾아가는 성교육을 하는 것이라 판단하는 것이 타당하다.

2. 감사 결과 확인된 문제

그런데 위 관서 ○○○○○○에서는 강의내용과 대상이 위 지침에 따른 공통사업 범위에 해당하는 찾아가는 성교육이라 근무시간 중 외부강의는 불가능한데도 최근 5년간 개인적인 외부강의라는 사유로 외부강의 신고도 하지 않은 채 연가 또는 반일연가를 사용하여 불임 [표]와 같이 19여 회에 걸쳐 외부강의를 한 뒤 그 대가로 4,729천 원 상당을 개인용으로 수령하였다.

더욱이 위 관서에서는 센터 직원의 근무상황 및 출장명령 등이 센터장의 전결사항이라는 사유로 구체적인 복무상황을 파악조차 못하고 있을 뿐만 아니라

이러한 사유로 외부강의 신고 여부도 인지하지 못하고 있었다.

3. ○○○○○○장 ○○○의 부당한 업무처리

위 센터장 ○○○은 2011. 8. 1.부터 2019. 8. 현재까지 경상북도청소년수련원 산하 ○○○○○○장으로 근무하면서 지역 아동·청소년 및 주민들에게 성교육 프로그램 실시하는 등 위 센터 업무 전반을 총괄하였다.

또한 위 사람은 센터에서 실시한 2015년부터 2019년까지 5년간 매년 찾아가는 성교육매뉴얼 및 프로그램 계획의 전결권자인 동시에 강사로서 찾아가는 성교육의 대상과 내용을 잘 알고 있었다.

그런데 위 사람은 최근 5년간 강의내용·대상이 찾아가는 성교육에 해당되는 강의를 요청받고 단지 강의요청 형태가 개인적인 부탁이라는 사유로 연가 또는 반일연가를 사용하여 2. 감사결과 확인된 문제와 같이 19회에 걸쳐 외부강의를 한 뒤 그 대가로 4,729천 원 상당을 개인용으로 수령하였다.

이에 위 사람은 연가 또는 반일연가를 사용하여 실시한 외부강의는 찾아가는 성교육에 해당되지 않으며 휴가를 사용하여 실시한 외부강의의 대가는 개인적으로 수령할 수 있다고 주장하고 있다.

그러나 찾아가는 성교육의 범위는 강의요청 형태가 기관 차원이든 개인적 차원이든 불문하고 1. 관계법령(판단기준)과 같이 도내에 유치원생부터 성교육 담당교사를 비롯한 일반인에 이르기까지 지역주민을 대상으로 말 그대로 찾아가는 성교육으로 판단하는 것이 타당하다.

다만 개인적인 부탁으로 찾아가는 성교육 강의요청을 받았을 경우에는 찾아가는 성교육 프로그램으로 편성하고 근무시간 내 강의를 실시하면 될 뿐이다.

더욱이 위 사람은 반복적인 외부강의는 신고대상으로, 연가 사용에 따른 수시적인 외부강의는 신고대상이 아니라 임의로 판단²⁾한 채 단 한번도 외부강의 신고를 하지 않는 등 행동강령을 지속적으로 위반하고 있었다.

그 결과 찾아가는 성교육의 대가로 세입조치되어야 할 위 금액이 개인에게 지급되었고, 외부강의신고도 없이 외부강의가 실시되는 등 복무질서가 문란케되었다.

2) 외부강의에 해당한다면 근무시간인지 여부를 불문하고 신고대상(국민권익위원회 공무원 행동강령 업무편란)

관계기관 및 관련자 의견

우선 위 관서에서는 감사결과 검토사항의 사실관계나 법령적용에 대하여 특별한 이견은 없다고 의견을 제출하였고 위 사람은 향후 세부적인 외부강의 가이드라인에 따라 헌신적인 업무를 수행하겠다고 답변하였다.

징계요구 양정

외부강의 신고 없이 찾아가는 성교육을 개인적으로 수행하고 강의료를 수령한 ○○○의 행위는 「복무규정」 제5조와 「임직원 행동강령 규칙」 제26조에 위배된 것으로 「인사규정」 제27조에 해당한다.

조치할 사항 청소년수련원장은

- ① 찾아가는 성교육 외부강의업무를 부당 처리한 ○○○를 「인사규정」 제27조에 따라 “경징계” 처분하시기 바라며,(징계)
- ② 앞으로는 외부강의 신고 없이 찾아가는 성교육을 개인적으로 수행하고 강의료를 수령하는 일이 없도록 하시기 바라며,(주의)
- ③ 센터장(직원)의 자의적인 외부강의사례가 없도록 근무상황 전결권자를 상향 조정하는 등 효율적인 복무관리방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

[붙임]

경상북도○○○○○○장 외부강의 현황

강의일	근무상황	외부강의명	강의대상	수령액	비고
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.					

경 상 북 도

권 고

제 목 직원 음주운전 확인 소홀

소 관 청 경상북도청소년수련원

관 계 부 서 부

내 용

「도로교통법」 제44조에 따르면 혈중알코올농도가 0.03% 이상인 경우에는 누구든지 술에 취한 상태에서 자동차 등을 운전하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

「인사규정」 제27조에 따르면 직원은 직무의 내외를 막론하고 직원으로서의 체면 또는 법인의 위신을 손상하는 행위를 한 때에는 징계의결을 요구하도록 되어 있고,

같은 규정 제33조 제3항³⁾에 따르면 음주운전자에 대한 세부징계 양정기준을 [별표5]로 정하고, 음주운전 여부는 「도로교통법시행규칙」 제129조의2 제3항에 따라 별지 제144호의3 서식의 운전경력증명서를 제출받아 확인할 수 있도록 되어 있다.

그리고 같은 규정 제30조 제3항에 따르면 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년이 지나면 하지 못하도록 되어 있다.

또한 「직원복무규정」 제5조에 따르면 직원은 법인의 제규정을 준수하며, 직무의 내외를 불문하고 법인의 명예와 위신을 손상하는 행위를 금지하고 있다.

따라서 위 관서는 소속 직원들의 음주운전 여부를 주기적으로 확인하여 징계 시효가 완성되기 전에 「인사규정」 제27조 내지 제30조 규정에 따른 적정 처분을 통해 음주운전 행위가 근절되도록 함이 타당하다.

그런데 위 관서에서는 이 2015. 8. 22. ☆☆경찰서의 음주운전 단속에서 면허취소⁴⁾에 해당하는 만취운전 혈중알콜농도 수치로 적발되어 면허취소 처

3) 2018. 4. 24. 「인사규정」 제33조 제3항 신설

4)  혈중알콜농도 0.1%이상으로 음주만취운전 면허취소 처분 (취소처분일 2015. 10. 6.)

분을 받아 징계사유에 해당하는데도 이를 제대로 확인하지 않는 등 복무관리를 소홀히 하였다.

그 결과 징계대상자 ※※※이 2018. 8. 징계시효 완성으로 징계처분을 면제 받게 되었다.

조치할 사항 청소년수련원장은

- ① 수련원 임직원의 음주운전 행위가 근절되도록 임직원의 음주운전 여부를 정기적으로 확인하는 방안을 마련하는 등 음주운전 확인업무를 개선하시기 바랍니다.(권고)
- ② 관련자에게 「경상북도 자체감사 규칙」 제18조 및 경상북도청소년육성재단 「훈계 등 처분에 관한 규칙」 제4조에 따라 “**훈계**” 처분하시기 바랍니다.

[관 련 자]

경상북도청소년수련원 부

※ ※ ※

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 직원 건강검진 복무관리 부적정
소 관 청 경상북도청소년수련원
관 계 부 서 ○○○○○○○ 등
내 용

「직원복무규정」 제17조에 따르면 소속직원이 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따른 건강검진을 받을 때에는 공가를 허가 하도록 되어 있다.

그리고 「무기계약근로자 및 1년 이상 기간제근로자 인사관리규정」 제26조 에 따르면 공가 기간은 유급으로 하고, 건강검진을 받을 때에는 직접적으로 필요한 기간에 대하여 공가를 허가하도록 되어 있다.

그런데 위 관서에서는 건강검진을 실시하는 당일에〔붙임〕과 같이 출장명령을 하거나 연가 사용과 공휴일 또는 휴무일을 이용하여 건강검진을 실시하는 등 공가 제도의 본래 목적과 취지에 맞지 않게 복무관리를 하였다.

조치할 사항 청소년수련원장은

앞으로는 직원건강검진시 출장 등 조치하는 일이 없도록 하시기 바라며 공가를 장려하시기 바랍니다.(주의)

[붙임]

경상북도청소년수련원 직원 건강검진일 공가 미사용 현황

연번	소속	직급	성명	건강검진일	근무상황부	내용/장소
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.						

경 상 북 도

시 정 요 구

제 목 근로자 채용 개인정보파기 미이행
소 관 청 경상북도청소년수련원
관 계 부 서 부
내 용

「개인정보보호법」 제21조 및 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제11조 제4항에 따르면 개인정보처리자는 보유기간의 경과, 개인정보의 처리목적 달성 등 그 개인정보가 불필요하게 되었을 때에는 지체 없이 그 개인정보를 파기하도록 되어 있다.

그리고 위 관서는 구직자의 채용서류 반환청구 기간을 최종 합격자 공고일로부터 30일 이내 범위에서 반환 한다고 공고하였다.

그런데도 위 관서에서는 2016. 3.부터 2019. 6.까지 4차례에 걸쳐 직원채용공고시 응시자로부터 개인정보가 포함된 서류를 접수한 후 채용서류 반환청구를 하지 않는 불합격자 8명에 대한 서류를 파기하지 않고 기록물 문서와 함께 편철하고 보관하고 있었다.

조치할 사항 **청소년수련원장은**

채용절차가 종료되어 불필요한 관련서류는 「개인정보보호법」 및 「채용절차의 공정화에 관한 법률」에 따라 파기하시기 바랍니다.(시정)