

종합감사

감사결과 처분요구서

- 행복재단 종합감사 -

2020. 8. .

처분요구일람표

1. 계약직 채용 규정 불합리 (통보)
2. 공동연구원 위촉 부적정 (통보)
3. 성과급 지급 부적정 (주의)
4. 위탁에 따른 대행수수료 세입조치 미이행 (통보)
5. &&&&센터 종사자 급여지급 불합리 등 (통보)

경 상 북 도

통 보

제 목 계약직 채용 규정 불합리

소 관 청 행복재단

관 계 부 서 □ □ □ □

내 용

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제27조와 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」(행정안전부) III-①-가. 공개경쟁시험에 따르면 출연기관의 장은 직원 신규채용시 공개경쟁시험을 원칙으로 하되, 연중 9개월 미만이거나 사업의 완료기간이 명확한 일시·간헐적 업무에 채용되는 비정규직의 경우에는 공개경쟁시험을 간소화¹⁾ 가능토록 되어 있다.

그리고 「인사규정」 제11조에 따르면 정관 또는 내부규정 등에 따라 정원이 아닌 기간제근로자 또는 이에 준하는 한시직원에 대하여는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회 보장과 보다 우수한 인력을 선발하기 위한 공개경쟁시험 등을 적용하지 아니할 수 있도록 되어 있다.

또한 위 관서 「계약직근로자 운영규정」(제정·시행 2018.12.26.) 제2조에 따르면 계약직 직원은 행정보조원, 연구보조원 등 일시적인 연구보조와 행정사무보조 업무를 처리하기 위해 9개월 미만으로 고용하는 연구 및 행정업무 보조원과 수탁 사업 담당직원으로 되어 있다.

따라서 위 관서에서 연구사업수행시 연구보조원 등 계약직근로자를 채용할 때에는 공고기간을 축소하는 등 채용절차를 간소화할 수 있을 뿐 공개경쟁시험 자체를 배제해서는 아니되고, 더욱이 아무런 전형절차 없이 연구보조원을 채용해서는 아니된다.

그런데 위 관서에서는 연구보조원 채용에 관한 별도의 규정도 마련하지 않고 9개월 미만 비정규직의 경우 공개경쟁시험을 배제하는 것으로 관련 규정을 오인한 채 채용공고 뿐만 아니라 전형절차 없이 구미시 거주 ♀♀♀를 비롯하여

1) 간소화 예시 : 공고기간 7일 이상으로 단축 운영

38명을 채용하였다.

그런 뒤 2018. 12. 계약직근로자 운영규정을 제정하면서 9개월 미만 연구 및 행정업무 보조원 채용시에는 공개경쟁시험 채용을 배제하는 것으로 또다시 관련규정을 오인한 채 이사회 안건을 작성, 심의·의결받은 뒤 구미시 거주 김지영을 비롯하여 29명을 채용하였다.

그 결과 ♀♀♀ 등 67명이 공개경쟁시험 뿐만 아니라 아무런 전형절차 없이 연구보조원으로 채용되고 급여 565,276천원을 수령하였다.

조치할 사항 행복재단 대표이사는

연중 9개월 미만 등 근로자 채용시 공개경쟁임용 절차를 거치도록 관련 규정을 개정하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

경 상 북 도

통 보

제 목 공동연구원 위촉 부적정
소 관 청 행복재단
관 계 부 서 □ □ □ □, ■ ■ ■ ■, ☯ ☯ ☯ ☯
내 용

「계약직근로자 운영규정」(제정·시행 2018.12.26.) 제2조에 따르면 계약직 직원은 행정보조원, 연구보조원 등 일시적인 연구보조와 행정사무보조업무를 처리하기 위해 9개월 미만으로 고용하는 연구 및 행정업무 보조원과 수탁사업 담당직원으로 되어 있을 뿐 공동연구원의 채용, 급여 등은 사규 어디에도 없다.

그리고 「지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준」 제2장 예정가격 작성요령에 따르면 책임연구원은 해당 용역수행을 지휘·감독하며 결론을 도출하는 역할을 수행하는 자로 대학 부교수 수준의 기능을 보유하고 있어야 하며, 연구원은 책임연구원을 보조하는 자로서 대학 조교수 수준의 기능을 보유하고 있는 자로 되어 있다.

따라서 연구용역사업 수행시 연구의 전문성 제고를 위해 부득이 공동연구원을 위촉하려는 경우에는 공동연구원의 자격요건, 채용절차, 인건비 지급기준 등 연구진 구성 절차와 방법 등 등 합리적인 기준을 수립한 다음 운영했어야 한다.

그런데 위 관서에서 최근 4년간 자체연구과제 또는 수탁연구과제 수행시 위촉계약형태로 운영하는 공동연구원 190여명을 채용하면서도 공동연구원의 채용 자격, 방법 등을 규정한 내부지침은 없어 과제별 책임연구원이 임의로 아무런 전형 절차 없이 공동연구원을 위촉, 그 지급단가는 대학 조교수 수준의 연구원급으로 인정하고 일률적으로 지급단가를 적용하고 있었다.

이에 위 관서에서 채용한 공동연구원의 자격요건을 확인결과 2017. 1. 11. 할매할배가 웃는 행복한 경로당 연구과제 수행을 위해 위촉된 ▷▷군●●●●관장 ♣♣♣를 비롯하여 사회복지시설 시설장과 사무국장 등 연구원급 자격에 미달되는 자가 40여명 위촉된 것으로 확인되었다.

그 결과 연구원 자격검정도 제대로 하지 않은 채 연구원 자격에 미달되는 자가 공동연구원으로 위촉되었고, 인건비 129,475천원이 집행되었다.

조치할 사항 행복재단 대표이사는

연구원 자격검증 등 합리적인 공동연구원 위촉 및 운영을 위한 규정을 제정하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

경 상 북 도

주 의 요 구

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

「보수규정」 제21조에 따르면 임직원에게 예산의 범위 내에서 사업성과에 따라 성과급을 지급할 수 있도록 되어 있고,

「경상북도 산하기관·단체 경영평가결과」(경상북도)에 따르면 임직원의 경영평가 성과급의 지급대상은 정관상 정원에 포함된 정규직원으로 연봉(보수)월액에 지급률을 곱한 금액을 지급하고 연봉(보수)는 평가대상연도 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 경영평가에 따른 성과급을 지급할 때에는 우선 ① 정원에 포함된 정규직원의 연봉(보수)월액에 지급율²⁾을 곱해 성과급 지급 총액을 산정한 다음, ② 지급총액 범위 내에서 최하등급은 정원의 10% 이상, 최고등급은 20% 이내에 지급했어야 한다.

1. 2017년의 경우

그런데 위 관서에서는 2017. 8. 24. 경상북도 예산담당관실로부터 2017년 경영평가 결과를 통지 받고 아래 [표]와 같이 정당한 최저 등급(D등급) 인원을 2명으로 배분하지 않고 1명으로 인원비율을 산정한 뒤 같은 해 9. 20. 과 12. 20.

2) 2017.8.24.. 2017년 경영평가결과시 지급율은 A등급으로 150%, 2018년의 경우 B등급으로 120%

성과급 96,180천원을 지급하였다.

[표] 성과급 등급별 인원 비율 현황

구 분	합 계	S	A	B	C	D	비 고
		220%	180%	140%	80%	0%	
기준인원		3명 이내	-	-	-	2명 이상	△3명
실지급인원	18명	1	7	5	4	1	

그 결과 성과급을 지급받지 말아야할 1명이 C등급으로 산정되어 성과급 2,000천원 정도가 지급되었다.

2. 2018년의 경우

한편 위 관서에서는 2018. 8. 29. 경상북도 예산담당관실로부터 2018년 경영평가 결과 B등급, 지급율은 120%를 통지 받았고, 지급한도액을 산출(성과급 지급 대상자의 연봉월액*지급율<65,959천 원*120%>)하면 79,151천원이었다.

따라서 성과급을 지급할 때에는 위 규정에 따라 지급한도액 79,151천원 범위 내에서 지급했어야 한다.

그런데도 위 관서에서는 2018. 9. 17. 2018년 성과상여금 지급계획을 수립하면서 지급한도액도 산출하지 않은 채 특별한 사유 없이 지급한도액 79,151천 원을 초과한 총 81,409천 원을 성과급으로 지급기로 하였다.

그 결과 성과급 2,258천 원이 과다지급되게 되었다.

조치할 사항 행복재단 대표이사는

앞으로는 성과급 지급총액을 초과하여 산정하거나 등급별 인원비율을 위반하여 최하등급 인원을 산정하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

경 상 북 도

통 보

제 목 위탁에 따른 대행수수료 세입조치 미이행
소 관 청 행복재단
관 계 부 서 □□□□ 등
내 용

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제21조 제1항에 따르면 출연기관은 국가 또는 지방자치단체의 사업을 대행할 수 있고, 이 경우 그 대행에 필요한 비용은 국가 또는 지방자치단체가 부담하도록 되어 있다.

그리고 같은 법률 제21조 제2항과 「경상북도 출자·출연기관의 운영 및 경영평가 등에 관한 조례」 제10조에 따르면 지방자치단체 사무에 관한 경비의 범위로 ① 사업계획의 수립, 사전조사와 용역 등에 드는 경비, ② 사업의 집행에 드는 시설비, 인건비 및 부대경비, ③ 사업의 종료 후 결산 이전 또는 시설물 등의 인계 이전까지의 기간 동안 시설물 등을 관리하는 데에 드는 비용, ④ 사업의 대행에 따른 대행 수수료, ⑤ 그 밖에 사업의 집행을 위하여 필수적으로 드는 경비로 되어 있다.

또한 같은 법률 제14조와 「지방출자출연기관 예산편성지침」 II. 예산편성의 원칙 2. 독립채산의 원칙에 따르면 출자·출연기관은 지방자치단체의 업무를 대행할 수 있으며, 사업의 대행 또는 위탁에 따른 대행수수료 등을 포함한 그에 수반되는 비용³⁾을 받도록 되어 있고,

위탁대행 사업비(수수료 포함) 수입은 사업수익의 위탁대행 사업수입에 계상하고 이 경우 위탁대행 수수료율은 계약체결 시 결정하도록 되어 있다.

한편 위 관서 인근의 경상북도경제진흥원은 수탁사업 업무지침을 마련하고 위탁사업비의 규모와 난이도 등을 고려해 최고 사업비의 10%에서 최저 5%의 수탁수수료를 징수하고 있다.

3) 자금집행계획에는 반드시 당해 사업의 집행에 관련되는 유형자산의 감가상각비까지 계상토록 규정

따라서 위 관서에서 경상북도 등 지자체와 위탁계약에 수탁사업을 대행할 때에는 적절한 위탁대행 수수료율, 징수방법 및 절차 등에 관한 세부사항을 마련한 뒤 적절한 대행수수료를 징수하고 세입조치하여야 한다.

그런데 위 관서에서는 최근 5년간(2016~2020.6.) 경상북도 등으로부터 사회복지 및 보건분야 조사연구, 평가 등 대행사업 38건, 6,903백만 원을 대행하면서 수수료 징수에 관한 내부규정조차 마련하지 않고 대행수수료 징수 없이 대행사업비 전액을 세출예산으로 편성하여 집행하거나, 집행잔액이 일부 발생할 경우 그 집행잔액을 간접관리비 명목으로 뒤늦게 세입처리하고 있었다.

그 결과 대행사업 수행을 위해 재단 인력과 장비, 사무관리 등을 하고서도 적절한 수수료를 세입조치하지 못하게 되었고, 그만큼 세입충당을 못하게 되었다.

조치할 사항 행복재단 대표이사는

수탁사업에 대한 처리방법 및 절차, 수수료 징수에 관한 세부 업무처리지침을 제정하는 등 적절한 수익관리방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

경 상 북 도

통 보

제 목 &&&&센터 종사자 급여지급 불합리 등
소 관 청 행복재단
관 계 부 서 □ □ □ □, ㄹㄹㄹㄹ, \$\$\$ \$
내 용

1. &&&&센터 종사자 급여지급에 관한 사항

「계약직근로자 운영규정」 제13조에 따르면 계약직 직원의 급여 및 여비에 관한 사항은 타 관계법령 및 재단규정을 준용하도록 되어 있고,

「이웃사촌 복지센터 운영 및 집행지침」(경상북도 사회복지과-16760, 2019.9.17.)에 따르면 &&&&센터 종사자에 관한 규정은 2019년 사회복지시설관리 안내를 준용하며, 팀장 및 팀원은 사회복지시설 종사자로 보고 인건비 보조금 지급 상한기준을 준수하도록 되어 있다.

그리고 같은 지침 집행기준에 따르면 인건비 등 지급기준은 2019년 사회복지시설 종사자 인건비 가이드 라인 중 이용시설 인건비 가이드라인을 준용하도록 되어 있고, 각종 수당은 명절휴가비, 시간외 근무수당, 가족수당을 원칙으로 하도록 되어 있다.

한편 위 관서에서는 경상북도 사회복지과로부터 2019. 8. 26. 2019년도 경상북도 &&&&센터 운영 보조금 교부결정을 받고 팀장 1명과 팀원(A) 1명, 팀원(B) 1명 등 총 4명을 채용기로 하였다.

따라서 &&&&센터 직원을 채용할 때에는 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 준용하여 호봉제를 적용하는 것이 타당하고, 부득이 재단 보수체계가 연봉제인 점을 고려 연봉계약이 필요할 경우에는 사회복지시설 종사가 인건비 가이드라인을 준용하여 연봉계약하는 것이 타당하다.

그런데 위 관서에서는 2019. 9. 19. &&&&센터 직원 공개모집 공고를 하면서 위 지침과 달리 팀장은 연봉 34백만원, 팀원은 22백만원에서 25백만원으로 연봉제 계약을 확정하고, 명절휴가비는 내부 수당규정에 없다는 사유로 지급하지 않고 있었다.

이에 위 지침대로 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인을 적용하여

2020년 센터 직원의 급여 비교를 한 결과, 팀장의 경우 2,535천 원, 팀원의 경우 471천 원에서 1,687천 원 정도 차이가 난 것을 확인할 수 있었다.

2. 대체인력지원센터 초과근무수당 미지급에 관한 사항

「인권경영규정」 제9조에 따르면 재단은 인종, 종교, 장애, 성별, 학력, 나이, 신체적 조건, 출신 국가, 출신 지역, 정치적 견해 등을 이유로 노동자의 고용, 승진, 교육 등에서 차별대우를 하지 않는 등 계약직 근로자를 부당하지 차별하지 않도록 되어 있다.

「사회복지시설 종사자 대체인력지원 사업 지침」 II. 사회복지시설 종사자 대체인력지원 사업운영에 따르면 주휴일 및 야간근무에 대한 지원은 원칙적으로 제외하도록 되어 있을 뿐 부득이 야간근무가 필요하거나 더욱이 서비스돌봄직원을 관리하는 관리직의 경우 초과근무수당 지급을 금지하는 규정은 어디에도 없다.

그런데 위 관서에서는 아래 [표]와 같이 서비스돌봄 직원 25명의 근무지 배치, 교육, 복무관리 등을 비롯하여 대체인력 모집과 채용, 사업계획수립과 홍보 등 대체인력지원사업을 총괄하는 관리자 성명순의 초과근무수당 예산편성이 불가하다는 사유로 실제 연장근로를 하는데도 초과근무수당을 미지급하고 있었다.

[표] 수탁사업별 초과근무수당

(단위 : 천 원)

구분	사회서비스지원단	&&&센터	대체인력지원센터*	여성장애인복지관	법정의무교육
예산액	7,911	7,390	-	66,695	1,447
근무인원	4명	4명	1명(서비스돌봄제외)	16명	1명
편성재원	보조금	보조금	보조금	출연금+시비	보조금

이에 위 관리자의 초과근무내역을 확인한 결과 2019. 10.부터 감사일 현재 까지 37시간의 초과근무를 한 것으로 확인되었고, 수탁사업별 불합리한 수당지급을 하고 있었다.

조치할 사항 행복재단 대표이사는

감독부서와 협의, &&&센터 종사자의 처우개선방안과 대체인력지원센터 관리직의 초과근무수당을 지급하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)