

종합감사

감사결과 처분요구서

- 경북경제진흥원 종합감사 -

2019. 8. .

3. 처분요구일람표

1. 비상임감사 채용 및 운영 부적정 (통보)	4
2. 계약직 직원 정원 관리 부적정 (주의·통보)	7
3. 정규직 전환 부적정 (주의)	10
4. 성과급 나눠먹기식 배분 (징계·통보)	13
5. 연구수당 목적외 사용 (주의)	19
6. 계약직 성과급 미지급 등 (통보)	21
7. ❖❖❖ 소유 업체와 수의계약 (주의)	23
8. *~*~* 사무소 운영 부적정자 조치 미흡 (통보)	25
9. 경제진흥원 시설물 임대관리 부적정 (주의)	27
10. 경북 ❖❖-❖❖ ❖❖ 협력사업 부적정 (주의)	29
11. ❖❖❖❖ ❖❖❖❖ 인력양성 사업 부적정 (주의)	33
12. ❖❖❖ ❖❖❖일자리 지원사업 사후관리 부적정 (시정)	37
13. 직원 음주운전 사실 확인 소홀 (징계·권고)	39
14. 공공기관 소방안전관리 업무 부적정 (시정)	41

경 상 북 도

통 보

제 목 비상임감사 채용 및 운영 부적정
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 ♠♠♠♠본부
내 용

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제25조 제1항 제2호에 따르면 출자·출연기관의 장은 기구 및 정원의 변동에 관한 사항과 임직원의 채용과 면직, 보수체계 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항에 관한 규정의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항에 대하여는 지방자치단체의 장과 협의하도록 되어 있고,

「같은 법률 시행령」 제18조에 따르면 임직원의 채용과 면직, 보수체계 등 대통령령으로 정하는 중요한 사항이란 임직원의 채용, 면직 및 임직원의 승진 등에 관한 사항, 임금, 성과급, 퇴직금 및 복리 후생비 등 보수 체계에 관한 사항, 그 밖에 재산의 취득·처분 등 재산의 중요한 변동에 관한 사항을 말한다고 되어 있다.

그리고 「정관」 제6조에 따르면 진흥원에 임원으로 원장 1인, 이사 10인 이상 20인 이내, 감사 2인 이내를 두고 원장은 상근으로 하며, 다른 임원은 비상근으로 한다고 되어 있고,

같은 규정 제8조에 따르면 감사 2인 중 1인은 경상북도 기업지원담당과장 또는 팀장을 당연직으로 하고 1인은 이사회에서 선출하도록 되어 있다.

따라서, 비상임 감사를 임명하기 위해서는 선임직 감사 채용 계획을 수립하기 전에 도지사(현, 중소벤처기업노동과)와 협의를 한 후 채용 계획을 수립하고 관련 규정에 따른 절차를 밟아 적정하고 공정한 심사에 의하여 채용하여야 했다.

1. 임원채용 시 경상북도와 사전협의 관련

그런데 위 관서에서는 2017. 5. 30. 경제진흥원 선임직 감사 선임계획을 수립하면서 경상북도와 사전 협의 없이 원장의 결제를 받은 후 경상북도 ** 담

당관, ♀♀♀과장, ♀♀♀장, ♀♀♀의 협조를 받는 방식으로 비상임 감사 채용 업무를 추진하였다.

더욱이 비상임감사의 직무수행 기준도 마련하지 않은 채 비상임 감사를 주 2일간 근무하도록 하고, 1일 300천 원의 수당을 월 4주간 12월 동안 연간 28,800 천 원의 연간 수당을 지급하는 것으로 계획하고, 감사업무수행 수당을 지급하기 위하여 실비보상 규정을 개정 하겠다는 계획을 수립한 뒤 같은 해 6. 13. 제68차 이사회에서 실비보상 규정을 개정하여 비상근 감사 업무수행 수당(300,000원)을 신설하였다.

2. 감사경력이 전혀 없는 자를 임원추천

한편, 위 관서에서는 2017. 7. 3. 선임직 감사(비상임) 공개모집 공고를 하면서 제4항 자격요건으로 “감사업무 2년 이상 경력이 있는 자, 공공기관 및 단체 임원 또는 대표자로서의 자질과 능력을 갖춘 자, 기타 위와 유사한 경력 또는 능력이 있다고 인정되는 자” 로 공고하였고, 제5항 보수 등에 수당, 여비만 지급(진흥원 규정에 의함)이라고 공고하였다.

이후 일자불상일에 아래 [표1] 과 같이 ♡♡♡와 ◇◇◇이 지원하였으며 ♡♡♡는 주요 경력이 현재 **지역 @@@@ 위원장, (주)&&&& ##업무 위원장, 전, ♣♣본부 의장의 경력을 제출하였고, 위 ◇◇◇은 현재 @@컨설팅 대표, 전, *****공단 감사, %%%공사 감사경력을 제출하였다.

그런데도 같은 해 7. 21. 임원추천 위원회를 개최하여 감사경력이 전혀 없는 ♡♡♡가 후보자 추천대상자로 선정되었고, 같은 해 9. 29. 제69차 이사회를 개최하여 위 ♡♡♡를 선임의결하고, 같은 해 10. 11.부터 별도의 근무조건에 대한 계약 없이 2019. 10. 10. 까지 근무하는 것으로 비상임 감사를 위촉하였다.

[표 1] 비상임감사 선임 현황

채 용 조 건	성 명	생년월일	주요경력
1. 감사 업무 2년 이상 담당한 5급 이상 공무원 2. 변호사 또는 공인회계사로 2년 이상 경력자 3. 주권상장법인에서 감사업무 2년 이상 4. 공공기관 및 단체 임원 또는 대표자로서 자질과 능력을 갖춘 자			공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사 결과는 공개하지 않습니다.

3. 비상임감사 운영 관련

이에 선임직 감사 채용사유가 경제진흥원의 조직확대 및 예산규모 증가 등에 따른 투명한 윤리경영을 위하여 선임된 목적의 적정한 직무수행 여부를 확인한 결과 경영관리팀 ㄱㄱㄱ이 작성한 감사일지에 건명 및 내용에 감사내용을 기재하고 검토의견이 작성된 일지에 단순히 서명만 하고 있고, 전자결재원도 없이 업무를 수행하고 있으며, 감사일지에 기재된 출근일에 출근하였다는 객관적인 자료도 제출하지 못하였다.

그런데도 2017년부터 2019년 5월까지 이래 [표 2]와 같이 감사직무 수행 여부를 제대로 확인하지 않은 채 출근여부를 기준으로 고정된 급여성 수당을 지급하는 등 비상임 감사 도입 취지와 어긋나게 운영하고 있다.

[표 2] 비상임감사 수당 지급 현황

(단위 : 천원)

구 분	예산과목	예 산 액	지 급 액	비 고
총 계		69,600	69,600	
2017년	제 수 당	7,200	7,200	10~12월
2018년	"	31,200	31,200	1~12월
2019년	"	31,200	15,600	1~6월

조치할 사항 경제진흥원장은

비상임 감사 도입 취지대로 투명한 윤리경영을 위한 사무처의 운영과 그 업무에 관한 사항을 감사하도록 직무수행기준을 마련토록 하시기 바랍니다.(통보)

경 상 북 도

주의요구 및 통보

제 목 계약직 직원 정원 관리 부적정
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 ♠♠♠♠본부
내 용

「직제 및 정원규정」 제3조에 따르면 원장은 업무의 효율적인 처리를 위하여 필요한 경우 한시적으로 업무 및 정원을 조정할 수 있으며 특정업무 수행을 위하여 정원의 계약직 직원을 둘 수 있도록 되어 있고,

「인사규정」 제4조에 따르면 진흥원 직원의 구분은 진흥원 직제 및 정원규정에 의하여 경영행정직, 기술직, 상담직, 업무직으로 구분하며 업무처리를 위하여 필요하다고 인정될 때에는 계약직 직원을 둘 수 있도록 되어 있다.

그리고 「계약직직원운영규칙」 제2조에 따르면 계약직은 행정전반과 시설관리 등 일반 경영지원 업무를 담당하는 일반계약직과 일자리상담, 프로그래머, 웹디자인, 전산 등 자격증을 필요로 하는 전문성이 높은 업무를 담당하는 전문계약직, 외부 기관으로부터 수주한 특정과제를 수행하기 위하여 과제 수행기간 동안 채용하는 과제계약직으로 구분하도록 되어 있다.

또한, 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 원칙 확립 및 감독 강화하고, 무기계약직에 대해서도 내부 규정 등을 통해 별도 정원관리토록 되어 있다.

따라서, 위 관서에서는 외부수탁에 따른 사업 등 한시적으로 발생하는 특정한 업무수행을 위한 경우에 한하여 계약직을 채용하되, 방만한 인력증원이 발생하지 않도록 계약직 정원을 내부 규정에 신설하고 이를 관리했어야 했다.

그리고 회계 등 일반경영지원, 마케팅 등 기업지원 상시·지속적 업무에 필요한 인력은 일반계약직으로 고용할 것이 아니라 정규직으로 채용했어야 한다.

그런데도 위 관서에서는 최근 4년간 한시적 업무가 아닌 상시·지속적일 뿐만 아니라 특정한 업무수행이라고도 볼 수 없는 회계 등 사무관리와 마케팅 등 기업지원 업무 분야에 필요한 직원을 정규직으로 채용하지 않고, 계약직 정원도 마련하지 아니한 채 정원에도 없는 계약직 52명을 채용하였다.

더욱이 경상북도로부터 수주한 특정과제를 수행하기 위해 채용한 과제계약직 조차도 아래 [표3] 과 같이 최근 4년간 사업종료로 인한 퇴직자 수는 2명에 불과하여 과제계약직 조차 한시적 업무로 볼 수 없었다.

[표 3] 연도별 계약직 채용 및 퇴사 현황

구 분	2016	2017	2018	2019
일반계약직	1	9	11	13
전문계약직	-	1	1	2
과제계약직	-	10	4	-
계	1	20	16	15

* 퇴사인원 : 2017년 과제계약직 2명 퇴사

그 결과 아래 [표4] 와 같이 연도별 계약직으로 채용할 수 없는 직원이 2017년의 경우 14명, 2018년의 경우 17명, 2019년의 경우 16명이 초과되게 운영되고 있다.

[표 4] 연도별 정현원 현황

구분		2016년	2017년	2018년	2019년
정원		32	40	40	50
현원		44	54	57	66
정규직		19	24	26	38
계약직	계	33	44	48	44
	일반	16	12	16	21
	과제	4	13	12	5
	전문	5	5	3	2
과원 현황		8	14	17	16

조치할 사항 경제진흥원장은

- ① 앞으로는 사무관리분야와 기업지원분야 등 상시·지속적인 업무에 필요한 인력을 인사규정과 다르게 계약직으로 채용하는 일이 없도록 하시고, **(주의)**
- ② 계약직에 대한 별도 정원을 마련하고 정원 범위 내 계약인력을 운영하는 방안을 마련하시기 바랍니다. **(통보)**

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목	정규직 전환 부적정
소 관 청	경상북도경제진흥원
관 계 부 서	♠♠♠♠본부
내 용	

「인사규정」 제7조에 따르면 비정규직을 정규직으로 신분전환 시에는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 채용할 수 있도록 되어 있고,

「계약직직원운영규칙」 제7조에 따르면 계약직 직원은 정원의 범위 안에서 정규일반직으로 신분을 전환할 수 있고 계약기간인 1년 이상 경과된 직원 중에서 행할 수 있다.

같은 규정 제9조와 [별표1] 임·직원채용 자격요건에 따르면 일반직원 6급의 자격기준은 국가 또는 지방자치단체에서 9급이상(기능직9등급이상 포함)으로 3년 이상 재직한 경력이 있는 자 또는 대기업, 중소기업지원기관·단체, 정부 투자기관 또는 제1금융기관에서 2년이상 재직한 경력이 있는 자로 되어 있고,

일반직원 5급의 자격기준은 국가 또는 지방자치단체에서 8급이상으로 3년 이상 재직한 경력이 있는 자 또는 대기업, 중소기업지원기관·단체, 정부 투자기관 또는 제1금융기관에서 3년이상 재직한 경력이 있는 자로 되어 있다.

그리고 공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(2018. 5. 31., 관계부처 합동) 7. 정규직 전환 이후 임금체계에 따르면 정규직 전환 이후의 임금체계는 전문가 자문 및 노·사전문가협의 협의 등을 거쳐 마련하는 것을 원칙으로 하되 임금체계는 ‘동일가치 노동·동일임금’의 취지에 부합하는 형태로 설계토록 되어 있다.

한편, 위 관서에서는 위 규정에 따라 2018. 11. 15. 정규직전환 심의위원회 심의를 준비하면서 임금체계 개편안으로 팀장 계약직은 진흥원 5급으로, 경력직 계약직은 진흥원 6급으로, 일반계약직은 진흥원 7급 등으로 전환기로 내부방침을

결정하였다.

그런데, 위 관서에서는 당초 임금체제안과는 다르게 기존 정규직 6급 직원 5명이 입사부터 6급 승진기간이 7년 5개월 정도로 기존 정규직 6급 직원의 기득권 보호를 사유로 경력직 또는 일반계약직을 불문하고 진흥원 경력 2년, 입사 전 근무경력 6년 5개월 이상인자에 한해서 6급 전환을하기로 결정하고, 같은 해 12.14. 정규직 전환 모집 공고를 하였다.

그러나 전환대상자였던 ♥♥♥과 ♡♡♡ 경력직 과제계약직으로 위 인사규정과 동일한 자격기준으로 채용에 응모 입사하였고, ♥♥♥은 고용창출지원팀 업무를 총괄하여 5급 상당의 업무를 2년 7개월을, ♡♡♡은 기업지원과 관리팀 이사회 업무 등 6급 상당의 업무를 1년 8개월을 담당하였다.

더욱이 ♥♥♥은 기업지원단체인 ◆◆◆◆◆협회에서 4년 이상을, ♡♡♡은 같은협회에서 4년 11개월 근무경력이 있어 위 관서 인사규정상 각각 5급과 6급 자격기준에 부합하였다.

그런데도 기존 6급 직원의 기득권 유지를 사유로 ♥♥♥과 ♡♡♡은 2019. 1. 1. 각각 6급과 7급으로 정규직전환 되었다.

[표 5] 정규직 전환 기준 및 변경 현황

구 분	인사규정상 임직원 채용자격요건 [별표 1] 관련	당초 계획 (2018.11.15.)	변경된 계획 (2018.12.14.)
5급	-지방자치단체에서 8급 이상으로 3년 이상 재직한 경력이 있는 자 -대기업, 중소기업지원기관·단체 등에서 3년 이상 재직한 경력이 있는 자	팀장급 계약직	-
6급	-지방자치단체에서 9급 이상으로 3년 이상 재직한 경력이 있는 자 -대기업, 중소기업지원기관·단체 등에서 2년 이상 재직한 경력이 있는 자	경력직 계약직	-진흥원 경력 2년 + 입사 전 근무경력 6년 5월 이상인 자
7급	-만 18세 이상인 자	일반 계약직	-5급 전환자격 미달자

그 결과 ♥♥♥은 과제계약직일 때 월 기본급 2,929천 원보다 오히려 줄어든 기본급 2,809천 원이, ♡♡♡은 월 기본급 2,528천 원에서 2,230천 원으로 오히려 줄어드는 등 동일 직무를 하고도 불공정한 근무조건으로 정규직 전환이 되었다.

조치할 사항 경제진흥원장은

앞으로는 인사규정상 임직원 채용자격요건과 다르게 불공정한 정규직 전환이 되는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

경 상 북 도

징계요구 및 통보

제 목 성과급 나눠먹기식 배분
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 ♠♠♠♠본부
내 용

1. 관계법령(판단기준)

「지방출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제27조와 「지방출자·출연기관 예산편성 지침」 III. 주요항목별 편성기준 3. 성과급 제도에 따르면 경영평가에 따른 성과급은 경영평가와 개인별 근무실적에 따라 지급하고, 관련예산은 기관장, 임원급, 직원으로 구분하여 성과급 과목에 편성토록 되어 있다.

또한, 같은 기준에 따르면 성과급을 단순 나눠먹기식 배분으로 이용되지 않도록 각 기관별로 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련하고, 차등수준을 강화하여 운영토록 하고, 성과급을 나눠먹기식으로 배분한 기관은 다음연도 성과급 예산편성을 금지토록 되어 있다.

한편, 위 관서에서는 경제협력권산업육성사업의 지능형기계 프로젝트 세부 과제를 ♠원장으로부터 수탁받아 2015. 8. 1.부터 2018. 4. 30.까지 국비 1,635백만 원을 국고보조사업 주관기관으로 사업을 수행하고 있었고, 2018년의 경우 연구수당¹⁾ 10백만 원을 집행하고 있었다.

따라서, 경영평가에 따른 성과급을 지급할 때에는 성과급 지급에 관한 차등화 된 내부기준을 마련한 뒤 경영평가결과와 개인별 근무실적에 따라 지급하여야 하고 위법·부당하게 직급별로 나눠먹기식 배분을 해서는 아니된다.

또한, 국고보조사업 수행에 따른 총괄책임자 및 참여연구원의 보상·장려금 명목의 연구수당을 받았다는 사유로 성과급 지급 대상에서 제외해서도 아니된다.

1) 연구수당은 해당과제 수행과 관련된 총괄책임자 및 참여연구원의 보상·장려금 지급을 위한 수당

2. 감사결과 확인된 문제

그런데, 위 관서에서는 2018. 8. 29. 경상북도로부터 2018년 출자출연기관 경영평가 결과 통지를 받고 정규직원에 대한 성과급을 지급하면서 위 규정에 따라 개인별 근무실적에 따라 지급하지 않고 직급별로 나눠먹기식 배분을 하는 것으로 결정하고 난 뒤 최고 및 최하등급별 인원산정²⁾도 제대로 하지 아니한 채 같은 해 9. 21. 우선 정규직원 개인별 계좌에 성과급 92,700천 원을 지급하였다.

그런 뒤 불임〔표〕조정금액과 같이 개인별로 전액 또는 일부 현금으로 되돌려 받거나 추가지급하는 방식으로 직급별로 나눠먹기식 배분을 하였다.

더욱이 위 관서에서는 같은 해 8. 10. 정규직원 2명³⁾에게 연구수당이 지급되었다는 사유로 성과급 지급대상에서 제외, 성과급 계좌입금 후 전액을 회수한 뒤 그 금액만큼 나머지 정규직원들이 또다시 나눠먹기식 배분까지 하여 연구수당마저 목적 외로 사용되었다.

그 결과 근무실적에 따라 지급되어야 할 성과급이 나눠먹기식 배분이 되었고, 정규직 전환 이후 첫 성과급을 지급받아야 할 정규직 2명은 성과급을 지급받지 못하게 되는 등 회계질서가 문란케 되었다.

3. 업무담당자들의 부당한 업무처리

가. ㉠㉡㉢의 경우

위 사람은 2011. 3. 25.부터 2017. 12. 31.까지 ㉠㉡㉢장으로, 2018. 1. 1.부터 2019. 1. 8.까지 ㉠㉡㉢장으로 재직하는 등 약 8년간 위 관서 성과급 지급 계획수립 및 지급업무에 관해 본부장을 보조하는 중간결재권자이다.

더욱이 위 관서 원장과 본부장은 3년마다 교체되고, ㉠㉡㉢의 진술대로 직원들의 성과급 지급 방법 및 절차는 원장과 본부장과는 달리하므로 위 사람은 성과급 지급대상자 중 최고의사결정권자이다.

뿐만 아니라 위 사람은 성과급 지급 업무의 중간결재권자로서 장기 재직하면서 나눠먹기식 배분 관례를 개선하고 교정하는 등의 방안을 수립하여 최종 전결권자에게 보고했어야 했다.

2) 최하등급을 3명 이상 배분해야 하는데도 1명만 최하등급 부여

3) 참여연구원 2명에게 각각 3백만원, 2백만원 지급

또한, 국고보조사업 수행에 따른 총괄책임자 및 참여연구원의 보상·장려금 명목의 연구수당을 받았다는 사유로 부당하게 성과급 지급 대상에서 제외하는 등의 부당한 지시를 해서는 아니된다.

그런데도, 위 사람은 2018. 9. 20. 성과인센티브 지급계획(안)을 결재하고 본부장에게 보고 등 상의도 없이 당초 지급계획과는 다르게 직급별 나눠먹기식 배분을하기로 결정하는 등 관례를 개선해야 할 책임있는 관리자가 오히려 관례에 동의하였다.

그 결과 위 사람이 ♪♪♪♪장(또는 ♪♪♪♪장)으로 재직하였던 기간 내내 성과급은 정당하게 지급되지 않고 나눠먹기식 배분이 되는 등 회계질서를 문란케하였다.

더욱이 2018년의 경우 위 사람은 당시 연구수당 지급대상자였던 정규직 직원 2명을 성과급 지급대상에서 아예 제외하도록 성과급 담당 실무자에게 지시까지 하였다. 그 결과 정규직 직원 2명은 성과급 명목으로 지급된 3,191천 원을 전액 반납하게 되었고, 그 금액만큼 또다시 나눠먹기식 배분이 이루어졌다.

이에 위 사람은 관례를 개선해야 할 책임이 전체 조직원들에 있고, 본인은 중간결재권자로서 아무런 권한이 없다는 주장을 하고 있다.

그러나 연구수당과 이중지급이 불가하다는 원칙을 당시 본부장에게 보고 등 상의도 없이 실무자에게 지시하였고, 2019. 9. 20. 성과인센티브 지급계획(안)의 성과 인센티브 등급 평가내역 서류의 확인자는 본부장과 실장으로 기재되어 있는 등 위 사람이 아무런 권한이 없다는 것은 변명에 불과하다.

이후 위 사람은 성과급 지급 업무에 본인도 어느 정도 결정권이 있다고 인정하였다. 또한 관리자의 판단착오로 다수의 직원들이 성과급을 지급받지 못하는 결과가 발생하지 않고 관리책임을 무겁게 지겠다고 진술하였다.

나. □□□의 경우

위 사람은 성과급 나눠먹기식 배분을 금지하는 것을 강조했던 것으로 기억하고 나눠먹기식 배분 사례가 적발 시 강하게 문책한다는 사실을 잘 알고 있었다.

더욱이 위 사람은 2017. 4. 1.부터 현재까지 「사무위임전결규정」에 따라 위 관서 성과급 지급 계획수립 및 지급업무에 관한 전결권자이다.

따라서, 위 사람은 성과급 지급에 관한 차등화된 내부기준을 마련한 뒤 경영평가결과와 개인별 근무실적에 따라 관련 규정에 따라 정상적으로 성과급을 지급하는지 여부를 철저히 관리·감독했어야 했다.

그런데도, 위 사람은 2019. 7. 4. 실지감사 시 문답과정에서는 성과급을 나눠먹기식 배분하고 그것도 모자라 연구수당을 지급했다는 사유로 성과급을 미지급하는 사례가 있는지 인지조차 못하였고, 원장과 본부장의 성과급 지급방법 및 절차가 직원들과 달라 특별히 문제가 있다고 생각하지 않았다는 등 전결권자로서 관리·감독을 제대로 하지 않았다.

그 결과 2. 감사결과 확인된 문제와 같은 결과를 초래하였다.

이에 위 사람은 업무를 총괄하는 직위에서 관리책임이 있음을 밝혔고, 이후에도 같은 해 8. 12. 성과급 나눠먹기에 적절한 시정조치를 하지 않고 묵인한바 관리자로서의 책임을 다하지 못하였기에 어떠한 조치라도 달게 받겠다는 의견을 제출하였다.

징계요구 양정

성과급 지급업무를 부당하게 처리한 □□□와 ○○○의 행위는 「직원복무규정」 제5조에 위배된 것으로 「인사규정」 제27조에 해당한다.

조치할 사항 경제진흥원장은

- ① 성과급 지급업무를 부당하게 처리한 □□□를 「인사규정」 제27조에 따라 경징계 처분(감봉 이상)하고,
- ② ○○○를 같은 규정 제27조에 따라 중징계(정직 이상)처분하시기 바라며, (징계)
- ③ 성과급을 나눠먹기식 배분토록 의사결정에 참여한 자들의 비위행위를 향후 개인별 성과평가시 반영하는 방안을 마련하시기 바랍니다. (통보)

※ 통보처분 사유

「지방출자·출연기관 예산편성 지침」에 따라 성과급을 나눠먹기식으로 배분한 기관은 다음연도 성과급 예산편성을 금지토록 되어 있으나, ① 일부 직원의 경우 반납사유를 성과급 실무자의 착오에 의한 과다·과소 지급으로 이해하는 등 전체 임직원의 동의가 있었던 것은 아닌 점, ② 일부 간부급 직원들의 잘못된 판단에 따른 성과급 예산편성 금지로 하위직원⁴⁾들의 사기 저하 우려, ③ 관리책임을 다하지 못한 징계대상자들의 관리책임을 엄중하게 물은 점 등을 고려하여 향후 성과급 지급계획 수립 시 의사결정에 참여한 자들의 비위행위를 성과평가시 반영하는 방안을 마련토록 통보

4) 최근 5년간 일반회계 기준 예산이 7배 급증('15년, 84억 원→ '19, 610억 원), 인력은 2배 정도('15년, 30명 → '19, 65명) 증가

[불 입]

2018년도 성과급 나눠먹기식 배분 현황

(단위 : 원)

직급	성명	기본급	비율	상여금 지급액(통장입금)		최종 조정금액	실 지급액
				지급액	실수령액*		
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사 결과는 공개하지 않습니다.		5,277,460	130%	6,860,690	6,034,090	577,090	6,611,180
		4,090,800	150%	6,136,200	5,494,210	-369,590	5,124,620
		4,103,700	130%	5,334,810	5,830,150	-689,370	5,140,780
		3,826,270	110%	4,208,890	3,945,760	847,480	4,793,240
		3,545,700	130%	4,609,410	4,281,820	159,940	4,441,760
		3,210,850	110%	3,531,930	3,372,810	649,480	4,022,290
		2,949,250	130%	3,834,020	3,628,400	66,180	3,694,580
		2,575,060	110%	2,832,560	2,755,710	470,110	3,225,830
		2,678,500	110%	2,946,350	2,859,150	496,260	3,355,420
		4,472,800	130%	5,814,640	5,279,740	323,420	5,603,170
		1,751,340	130%	2,276,740	2,245,720	-51,790	2,193,940
		1,531,860	110%	1,685,040	1,671,140	-1,671,140	0
		1,577,600	110%	1,735,350	2,654,320	-678,000	1,976,290
		1,391,770	110%	1,530,950	1,520,460	-1,520,460	0
		1,679,850	130%	2,183,800	2,155,960	-51,590	2,104,380
		3,564,820	130%	4,634,260	4,303,590	162,120	4,465,720
		3,407,820	110%	3,748,600	3,559,890	709,150	4,269,050
		3,046,500	130%	3,960,450	3,734,270	82,140	3,816,420
		2,847,270	110%	3,131,990	3,026,660	540,170	3,566,840
		1,711,120	130%	2,224,460	2,195,220	-51,600	2,143,560

*소득세, 주민세공제

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목	연구수당 목적 외 사용
소 관 청	경상북도경제진흥원장
관 계 부 서	♠♠♠♠본부 · 강소기업육성실
내 용	

「지역산업지원사업 공통운영요령」 제31조에 따르면 사업비는 사용용도에 따라 직접비, 간접비의 비목으로 구성되며, 비목별 사용용도 및 계상기준은〔별표 1〕의 기준을 따르도록 되어 있고,

같은 요령〔별표 1〕연구수당에 따르면 연구수당은 해당과제 수행과 관련된 총괄책임자 및 참여연구원의 보상·장려금 지급을 위한 수당으로 수행기관은 사업의 특성, 참여율 및 연구성과 기여도 등을 반영해서 연구수당 지급기준을 합리적으로 정하여 과제 참여자에게 지급하도록 되어 있다.

또한, 「임직원행동강령규칙」 제4조에 따르면 임직원은 하급자에게 자기 또는 타인의 이익을 위하여 법령이나 규정에 위반하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하여서는 아니 되도록 되어 있다.

그리고 「지방출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제27조와 「지방출자·출연기관 예산집행 지침」 1. 예산집행 10대 원칙에 따르면 임직원은 예산으로 정한 목적 외의 용도로 경비를 사용할 수 없도록 되어 있다.

한편, 위 관서에서는 경제협력권산업육성사업의 지능형기계 프로젝트 세부과제를 ♡♡원장으로부터 수탁받아 2015. 8. 1.부터 2018. 4. 30.까지 국비 1,635백만 원을 국고보조사업 주관기관으로 사업을 수행하고 있었고, 연차별로 연구수당을 집행하고 있었다.

따라서, 위 국고보조사업의 연구수당을 지급할 때에는 위 규정에 따라 총괄책임자 및 참여연구원의 보상·장려금 지급 이외에 다른 목적으로 사용해서는 아니된다.

그런데도, 위 관서에서는 아래 [표 6]와 같이 지능형기계 프로젝트 국고 보조사업 연구수당을 지급하면서 위 관서 운영상 불가피하게 과제 총괄책임자 ●●●와 실무담당자 PPP가 지역 특정대학원에 등록해야한다는 사유로 우선 연구수당 18,500천 원을 총괄책임자와 참여연구원 등 7명에게 지급하고 난 뒤 참여연구원 5명 몫의 연구수당 7,500천 원을 현금으로 되돌려 받아 ●●●와 PPP에게 대학원 등록금 명목으로 지원키로 하였다.

[표 6] 연구수당 지급 및 환급 현황

구 분	성 명	2016년 지급 및 반금액 (지급시기)		2017년 지급 및 환급금액 (지급시기)	
		지급액 (2016. 6. 9.)	반납액 (2016. 6.)	지급액 (2017. 6. 7.)	반납액 (2017. 6.)
과제책임자	●●●	1,600,000	-	2,100,000	-
실무담당자	PPP	2,400,000	-	3,150,000	-
참여연구원		800,000	800,000	-	-
"		800,000	800,000	1,050,000	900,000
"		1,600,000	1,600,000	2,100,000	800,000
"		800,000	800,000	1,050,000	900,000
"		-	-	1,050,000	900,000
합 계		8,000,000	4,000,000	10,500,000	3,500,000

그 결과 연구수당이 목적 외로 사용되었고, 참여연구원 5명은 부당하게 연구수당을 받지 못하게 되는 등 회계질서가 문란케되었다.

조치할 사항 경제진흥원장은

앞으로는 연구수당이 총괄책임자 및 참여연구원의 보상·장려금이 아닌 용도로 사용하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

경 상 북 도

통 보

제 목 계약직 성과급 미지급 등
소 관 청 경상북도경제진흥원장
관 계 부 서 ♠♠♠♠본부
내 용

「계약직직원운영규칙」 제11조 제1항에 따르면 계약직에 대한 성과급은 기관 경영평가 등 성과평가에 의한 결정과 지급률을 반영하여 예산의 범위 내에서 지급할 수 있고,

같은 규칙 제2항에 따르면 과제계약직에 대한 성과급은 심의위원회의 심의를 거쳐 기관경영평가 등급 범위 내에서 원장이 결정하여 차등 지급할 수 있도록 되어 있다.

그리고, 위 기관경영평가 등 성과평가에 의한 결정과 지급률은 출자출연기관 경영평가 결과에 따라 우선 해당 경영평가 등급률(예 : S급은 180%, A등급은 150% 등)을 개인별로 적용하여 합한 총액(ceiling)을 결정한 뒤 개인별 연봉월액에 지급률(예 : 수등급은 150%, 우등급은 130% 등)을 적용하도록 되어 있다.

한편, 위 관서 최근 3년간(2016~2018) 계약직은 정규직보다 언제나 인원이 많았고, 특히 과제계약직 뿐만 아니라 일반계약직의 경우에도 기업육성, 일자리, 청년유입 등 위 관서 핵심사업에 참여하고 있다.

따라서, 위 관서에서는 계약직 직원에 대한 합리적인 성과급 지급 기준을 마련하여 위 규정에 따라 성과급을 지급하는 등 적절한 보상체계를 마련해야 한다.

그런데도, 위 관서에서는 2016년과 2017년의 경우 과제계약직 ■■■과 ♥♥♥을 제외한 20여명은 성과급 지급 계획조차 없이 성과급 심의위원회 상정조차 하지 않은 채 성과급을 지급하지 않은 반면 ■■■과 ♥♥♥에게는 같은 기간

성과급으로 26백만 원과 22백만 원을 지급하였다.

그리고, 2018년의 경우 계약직 직원의 성과급을 근로계약서에 명시하였으나 위 규정과 다르게 성과평가 없이 고정급 형태로 지급하여 성과에 대한 보상이라기 보다 연봉인상에 불과한 것으로 확인되었다.

그 결과, 위 관서 핵심사업에 다양하게 참여하고 수탁사업 수행에 따른 간접 관리비 세입조치 등 성과가 있는 계약직 직원들이 성과급을 제대로 지급받지 못하게 되었다.

조치할 사항 경제진흥원장은

「계약직직원운영규칙」 등 관련 규정에 따라 계약직 직원에 대한 합리적인 성과급 지급 기준을 마련하여 적절한 보상체계를 마련토록 하시기 바랍니다.(통보)

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 ♣♣♣ 소유 업체와 수의계약
소 관 청 경상북도경제진흥원장
관 계 부 서 ♠♠♠♠본부 · ****실
내 용

「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제17조와 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제30조 제5항, 「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」 제5장 수의계약 운영요령에 따르면 출연기관의 장은 지방의회 의원과 배우자, 지방의회 의원과 배우자의 직계 존·비속이 소유하는 자본금 합산금액이 자본금 총액의 100분의 50 이상인 사업자와는 영리를 목적으로 수의계약 할 수 없도록 되어 있다.

한편, **시 ㅇㅇ동 소재 주식회사 \$\$\$는 아래 [표7] 과 같이 자본금이 200,000,000원이고, △△△ ♣♣♣이 자본금 전액을 소유하거나 75% 이상 보유하고 있는 것으로 확인되었다.

더욱이 위 의원은 임기 내내 위 관서를 비롯한 경제분야 본청 실국 및 출자·출연기관에 대한 예·결산 승인, 행정사무감사하는 ✕✕✕✕위원회 소속 의원이 었다.

따라서, 위 관서에서는 ♣♣♣이 자본금 전액을 소유하거나 75% 이상 보유한 주식회사 \$\$\$와 수의계약을 체결해서는 안된다.

그런데도, 위 관서에서는 아래 [표 8] 과 같이 위 업체와 ♣♣♣ 임기동안 ** 구매, ☆☆☆ 임차계약 등 총 10건, 31,647천 원의 수의계약을 체결하였다.

조치할 사항 경제진흥원장은

앞으로는 ♣♣♣이 소유하는 자본금 합산금액이 자본금 총액의 100분의 50 이상인

사업자와 구매계약을 체결하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.

경 상 북 도

통 보

제 목 * * * * 사무소 운영 부적정자 조치 미흡
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 ♠♠♠♠본부
내 용

「직원복무규정」 제5조에 의하면 직원은 진흥원의 제규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하여야 하고, 직원이 고의 또는 중과실로 진흥원의 재산에 손해를 끼쳤을 때에는 이를 배상하도록 되어 있고,

「인사규정」 제27조에 의하면 직원이 진흥원에서 정한 제반규칙과 내규를 위반하였거나 직무의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때, 고의 또는 중대한 과실로 진흥원 재산에 손해를 끼쳤을 때에는 본부장은 원장에게 지체없이 보고 하고 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 징계의결 결과에 따라 징계 처분 하도록 되어 있다.

한편, 위 관서에서는 아래 [표 9] 와 같이 발생한 사고에 대하여 2017. 1. 원장에게 * * * * 홍보전시판매장 사고 보고를 하면서 사고자는 행사물품을 보고 자리를 이동 중 장애인 통로부분의 경사지역에 발을 헛디디 사고가 발생 하여 사고자는 무릎피부가 찢어지고 뼈가 골절되어 3~4차례 수술을 진행 입원 및 수술비용으로 16,000천 원이 발생하였으며,

이후, 통원 및 재활치료로 추가 비용이 발생될 것을 예상하였고, 사고자는 사고 사진 상 고객의 통로부분에 매장판매대가 있어 통로확보가 되지 않아 발생한 사고이므로 병원비용은 * * * * 측에서 처리해준다면 이후에 발생하는 비용에 대하여 요구하지 않겠다는 요구가 있다고 보고하였다.

이후, 법률검토 의견서를 바탕으로 배상책임이 인정되므로 차후 발생하는 통원 및 입원비 재활치료의 추가비용을 부담하지 않고, 후유장애에 대한 별도의

보상이 없다는 조건을 부가하여 5,000천 원을 사고자에게 지급하는 것으로 내부 보고를 하고 2017. 3. 8. 합의서를 작성 후 같은 해 3. 15.경 합의금을 입금하고 본 건을 마무리 하였다.

따라서, 직원의 과실로 인하여 진흥원 재산에 손해를 끼쳤을 때에는 관련 규정에 따른 절차를 통하여 적절하게 조치하여야 한다.

그런데도, 위 관서에서는 관련 직원을 조사하여 과실의 경중을 따져 징계 등 적절한 조치를 취하지 않고 그대로 두는 등 * * * * 사무소를 부적절하게 운영한 직원을 처분하지 않고 있다.

조치할 사항 경제진흥원장은

재산상 손해를 끼친 직원의 과실여부를 조사하여 그 결과에 따라 징계요구 또는 성과급 지급시 반영하는 등 적절한 처분방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 경제진흥원 시설물 임대관리 부적정
 소 관 청 경상북도경제진흥원
 관 계 부 서 ♠♠♠♠본부
 내 용

「임대관리규칙」 제3조에 따르면 진흥원의 임대보증금은 감평가 및 인근 건물 임대사례 등을 비교하여 원장이 결정하도록 되어 있다.

따라서, 위 관서에서는 진흥원 시설물에 대해 감정평가를 의뢰하거나 인근 건물 임대 사례 등을 비교하여 임대보증금을 산정한 뒤 원장의 결재를 득한 후 보증금 가액을 적용했어야 했다.

그런데도, 위 관서에서는 위 규정과 다르게 임대보증금 산정시 원장의 결재도 받지 아니한 채 아래〔표 10〕과 같이 일반기업체에는 2010년 이후 일률적으로 m²당 732,050원의 임대보증료를 산정하여 징수하였다.

또한 유관기관은 이와 같은 방법으로 2010년에 산정된 임대보증금 m²당 574,750원에 일정비율을 감면한 임대보증료를 계속하여 징수하고 있다.

〔표 10〕 연도별 임대보증금 및 관리비 현황

(단위 : 원 / m²)

연 도	유관기관		일반기업체		비고
	임대보증금	관리비	임대보증금	관리비	
2007년	공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.				
2008년					
2009년					
2010년					
2018년					

이에 위 건물 감정가격의 기초가 되는 건물가액을 확인한 결과 2010년 대비 2019년의 개별공시지가는 약 13%(722,000원 → 820,000원)이 인상된 것으로 확인되었다.

그런데도, 위 관서에서는 2010년 이후 인상요인이 없다는 이유로 기존 임대료를 8년간 변동 없이 유지하고 있다.

조치할 사항 경제진흥원장은

앞으로는 감정평가를 의뢰하지 않거나 인근 건물 임대 사례 등을 비교하지 않고 임대료를 산정하는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 경북 ◆◆-☆☆ ★★ 협력사업 부적정
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 일자리산업실
내 용

경상북도 경제진흥원에서는 기업·대학·유관기관 등 상호협력을 통한 지역 기업 맞춤형 청년인재 육성 및 기업중심 맞춤형 교육을 통한 청년고용창출을 직업훈련 참여자에게는 1인당 월 40만 원 이내의 훈련수당을 지원하고 전문교육 훈련기관에는 1인당 월 60만 원의 위탁교육훈련비를 지원키로 하고 ★★★★★ ×× ×× 인력양성 사업(사업비 2,000백만 원, 사업기간 : 2017. 4.~2018. 2.)을 2017년부터 2019년까지 시행하고 있다.

「경북 ◆◆-☆☆ ★★ 협력 사업계획서」 I. 사업개요 주요내용에 따르면 전문교육기관은 기업 맞춤형 전문교육을 운영하고 맞춤형 교육 후 취업연계토록 되어 있고,

같은 계획 III. 세부추진계획 (9)사업 수행 모니터링에 따르면 회계 및 사업수행 추진 정도를 모니터링하고, 위법사항이나 현저히 저하된 사업수행역량 등 문제점 발생 시 사업중단도 가능토록 되어 있다.

그리고 「경북 ◆◆-☆☆ ★★ 협력사업 추진 계획」II. 세부사업내용 전문교육 기관 공모 및 지원결정에 따르면 전문교육기관의 취업달성 목표는 2017년의 경우 60% 이상, 2018년의 경우 50% 이상으로 하며, 취업달성률이 높은 기관에 대하여 향후 공모사업에 대하여 우선선정 하도록 되어 있다.

따라서, 위 관서에서는 전문교육훈련분야와 취업분야의 연계성을 강화하여 훈련수당 및 위탁교육훈련비가 불필요하게 집행되는 일이 없도록 철저히 모니터링 했어야 했다.

또한, 전문교육기관 선정 공모 시 전년도 실적을 검토하여 취업달성 목표에

도달하지 않은 전문교육기관에 대하여는 선발대상에서 제외하거나 감점하는 등 적절한 평가기준을 마련하는 것이 타당하다.

1. 훈련수당 및 위탁교육훈련비를 투입하고도 전문교육분야와 무관한 기업에 취업

그런데도, 위 관서에서는 [붙임] 과 같이 * * * * *가 당초 취업분야인 드론을 활용한 분야가 아닌 창호공사업체 등 다른 분야에 취업한 교육생 22명 등 기업맞춤형 전문교육과정과 관련 없는 취업분야에 취업실적으로 제출하였는데도 이를 그대로 인정하여 경상북도에 결과보고까지 하였다.

이 뿐만 아니라 (사)* * * * *의 경우 기업 맞춤형 인재양성과정 교육훈련을 받은 교육생이 고속도로휴게소 등에 20여명 취업하는 등 교육훈련분야와 무관한 취업분야에 취업하였는데도 실적으로 인정하는 등 당초 사업목적과 달리 단순히 일자리의 양적 실적만 고려하여 운영되고 있었다.

그 결과 훈련수당 및 위탁교육훈련비 75.8백만 원 상당이 불필요하게 집행되었다.

2. 취업 목표 미달 대상기관에 대한 전문교육기관 재선정

또한, 위 관서에서는 전년도 취업실적이 14%~26%에 불과하여 목표 취업률을 달성하지 못한 * * * * *, * * * *, (사)* * * * *를 아래 [표 11] 과 같이 승인하여 전문교육사업을 수행하게 하였다.

[표 11] 취업목표 미진 기관에 대한 재선정 현황

교육기관	교육훈련명	사업비	심사결과	심사결과일	전년실적 (취업률)
* * * * *	공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.				26.7%
* * * * *					25%
* * * *					14.3%

조치할 사항 경제진흥원장은

① 앞으로는 전문교육훈련분야와 무관한 취업분야에 취업하는 등 사업목적과 다르게

사업이 추진되어 불필요하게 예산이 집행되는 일이 없도록 하시기 바라며,

② 관련자에게 “주의” 처분하시기 바랍니다.

〔붙임〕

2017, 2018년 ◆◆-◆◆ ☀☀사업 직무전문교육 이수 분야 이외 취업 현황

[illegible]

경 상 북 도

주 의 요 구

제 목 ○○○○○ ×××× 인력 양성 사업 부적정
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 일자리산업실
내 용

경상북도 경제진흥원에서는 전문기술 연구기관 등과 협업하여 구직을 희망하는 청년에게 경북지역 기업에서 필요로 하는 미래형첨단기술을 교육 및 취업키로 하고 직업훈련 참여자에게는 1인당 월 40만원 이내의 훈련수당을, 전문교육훈련기관에는 1인당 월 60만원의 위탁교육훈련비를 지원키로 하고 ○○○○○ ×××× 인력양성 사업(사업비 500백만원, 사업기간 : 2017.4.~2018.2.)을 시행하였다.

「○○○○○ ×××× 인력양성 사업계획」 II. 사업개요에 따르면 사업대상은 미래형 4차산업 분야의 경북지역 기업에 취업을 희망하는 만15세부터 만39세 미취업 청년으로 되어 있고

미래형 4차산업 분야는 스마트 기기, 모바일 기술, 3D 디스플레이, 3D프린팅, 빅데이터, AI(인공지능), 산업로봇, 무인항공기 등 사업평가위원회에서 4차산업 영역으로 인정하는 모든 분야로 되어 있다.

그리고 같은 계획 III. 세부추진계획 (9)사업 수행 모니터링에 따르면 회계 및 사업수행 추진 정도를 모니터링하고, 위법사항이나 현저히 저하된 사업수행역량 등 문제점 발생시 사업중단도 가능토록 되어 있다.

한편, 위 사업 전문직업교육 훈련기관으로 참여한 ♦♦♦♦♦ 산학협력단 사업계획서(2017.11.14.)에 따르면 인공지능 및 딥러닝 전문과정 등 3개 교육과정을 운영 120명을 교육훈련하여 교육수료생 중 30%, 36명을 AI산업, IOT산업, Bigdata산업, Wearable산업, IT산업, ICT융합산업 분야 등 4차산업 및 응용산업 분야에 36명을 취업키로 하는 등 아래 [표 12]와 같이 교육훈련 및 취업분야별 전문교육교육기관을 선정하고 이를 지도·감독하였다.

[표 12] ○○○○ ×××× 인력양성 사업 전문교육기관 현황

(단위 : 백만 원)

교육기관	교육훈련명	사업비	교육 및 취업계획			취업 결과
			교육 목표	취업 목표	취업분야	
3개 기관	3개 사업					
	드론·빅데이터 전문인력 양성	120	60명	29명	관련사업체 엔지니어, 전문조종사	2명
	CATIA/빅데이터 분석 도구를 활용한 공정품질 관리	75	25명	17명	공정품질분야	3명
	VR,AR,MR콘텐츠 개발 인공지능, 딥러닝 과정 사물인터넷 실현 과정	240	120명	36명	AI산업, IOT산업, Bigdata산업, Wearable산업, IT산업, ICT융합산업 분야	25명

따라서, 위 관서에서는 전문교육훈련분야와 취업분야의 연계성을 강화하여 훈련수당 및 위탁교육훈련비가 불필요하게 집행되는 일이 없도록 철저히 모니터링 했어야 했다.

그런데도, 위 관서에서는 [붙임]과 같이 ❖❖❖❖❖ 산학협력단이 당초 취업분야인 4차 산업 및 응용산업 분야가 아닌 가구점, 카페 등에 취업한 교육생 10명을 그대로 인정하여 2018. 7. 4. 경상북도에 보고하였다.

이 뿐만 아니라 ♥♥♥♥♥의 경우 빅데이터 및 드론전문인력양성 교육훈련을 받은 교육생이 병원에 2명 취업하는 등 교육훈련분야와 무관한 취업분야에 취업하였는데도 실적으로 인정하는 등 당초 사업목적과 달리 단순히 일자리의 양적 실적만 고려하여 운영되고 있었다.

그 결과 훈련수당 및 위탁교육훈련비 13.6백만 원 상당이 불필요하게 집행되었다.

조치할 사항 경상북도 경제진흥원장은

- ① 앞으로는 전문교육훈련분야와 무관한 취업분야에 취업하는 등 사업목적과 다르게 사업이 추진되어 불필요하게 예산이 집행되는 일이 없도록 하시기 바라며,

② 관련자에게 “주의” 처분하시기 바랍니다.

[붙임]

사업대상자의 4차 산업 분야 이외 취업 현황

(단위 : 명)

교육기관	교육훈련명	성명	취업일	취업처	비고
2개 기관					
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.					의료기관
					"
					가구점
					"
					"
					"
					"
					카페
					"
					"
					"
					"

경 상 북 도

시 정 요 구

제 목 ㉠㉡㉢ ㉣㉤일자리 지원사업 사후관리 부적정
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 일자리산업실
내 용

「청년일자리지원사업 참여업체 모집공고」 및 「㉠㉡㉢ ㉣㉤일자리지원사업 운영 계획」에 따르면 인구 감소와 청년유출로 지역에 청년유입을 지원하고 지역 활력을 도모하기 위하여 채용된 근로자는 기업체 사업장 소재지에 주소를 이전 하도록 하고 있다.

그런데도 위 관서에서는 청년일자리 지원사업 사후관리를 위해 분기별 1회 이상 현장점검을 하여야 하는데도 사업기간 중 현재까지 단 1회만 현장점검을 실시하거나 현장점검시 사용할 점검표에 실제 근무여부를 확인하는 체크리스트가 없는 등 부실한 사후관리를 하였다.

[표 13] ㉠㉡㉢ ㉣㉤일자리지원사업 참여기업체 현장점검 현황

청년일자리 지원사업 대상		현장·지도점검		점검방법	현장점검 결과			비고
기업체	근로자	점검 총일수	점검 총인원	현장점검표 (자체서식활용)	적격수 (인원/업체)	부적격수 (인원/업체)	포기 업체	
공공감사에 관한 법률 제26조 및 공공기관의 정보공개에 관한 법률 제9조제1항 규정에 따라 이 표 감사결과는 공개하지 않습니다.								

그 결과 기업체가 채용한 이후 23명이 주소이전을 하지 않았고, 또한 위 10명에 대한 청년일자리 지원금이 계속적으로 지원되고 있다.

조치할 사항 경상북도 경제진흥원장은

주소이전을 하지 않은 10명에 대해 주소지 이전 조치 또는 미이행 시 지원 중지
토록 하시기 바랍니다.(시정)

경 상 북 도

징계요구 및 권고

제 목 직원 음주운전 사실 확인 소홀
소 관 청 경상북도경제진흥원
관 계 부 서 ♠♠♠♠본부
내 용

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

그리고 「인사규정」 제33조에 따르면 음주운전 징계양정기준에 따라 징계의결 하도록 되어 있고,

「같은 규정」 제27조 제3호 및 「복무규정」 제5조 제3항에 따르면 직무의 내외를 불문하고 직원으로서 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한때에는 본부장은 원장에게 지체 없이 보고하고 인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며 징계의결 결과에 따라 징계처분 하도록 되어있다.

따라서, 위 관서에서는 직원들의 음주운전 여부를 주기적으로 확인하여 징계규정에 따른 적정 처분을 통해 음주운전 행위가 근절되도록 함이 타당하다.

그런데도, 위 관서 소속 직원 ♣♣♣는 2016. 10. 25. ♣♣경찰서의 음주운전 단속에서 만취운전으로 적발되어 운전면허 취소처분을 받아 징계사유에 해당함에도 감사일 현재까지 징계처분 등 적정한 조치를 받지 않고 있다.

조치할 사항 경상북도 경제진흥원장은

- ① 음주운전자 ♣♣♣를 「인사규정」 제27조에 따라 경징계처분(견책 이상)하시기 바라며, (징계)
- ② 진흥원 임직원의 음주운전 행위가 근절되도록 임직원의 음주운전 여부를

정기적으로 확인하는 방안을 마련하는 등 음주운전 확인업무를 개선하시기
바랍니다.(권고)

경 상 북 도

시 정 요 구

제 목	공공기관 소방안전관리 업무 부적정
소 관 청	경상북도경제진흥원
관 계 부 서	♠♠♠♠본부
내 용	

「화재예방, 소방시설 설치·유지 및 안전관리에 관한 법률」 제24조에 따르면 공공기관은 소방시설의 자체점검과 소방훈련을 실시하도록 되어 있고,

「공공기관의 소방안전관리에 관한 규정」 제4조 및 제14조에 따르면 공공기관의 장은 소방시설, 피난시설 및 방화시설의 설치·유지 관리와 소방계획의 수립과 훈련 및 교육을 실시하고 안전관리 업무에 대하여 감독책임을 지도록 되어 있고, 모든 인원에 대하여 연 2회 이상 소방훈련과 교육을 실시하도록 되어 있다.

또한, 「같은 법률」 제20조 제6항 및 「같은 법률 시행령」 제24조에 따르면 공공기관의 장은 소방계획서를 작성하는 등 소방안전관리업무를 수행하도록 되어 있다.

따라서, 위 관서에서는 자위소방대의 조직·편성, 월 1회 이상 소방시설 외관점검과 소방교육 훈련을 실시하는 등 소방안전관리업무를 수행하여야 했다.

그런데도, 위 관서에서는 2016년부터 감사일 현재까지 소방안전관리업무 추진 실태를 확인한 결과 ① 자체 소방교육훈련을 단 1회도 실시하지 않았고, ② 전직원을 대상으로 자위소방대 구성 및 운영을 하지 않았고, ③ 소방안전관리 대상물의 출입자가 쉽게 알 수 있도록 소방안전관리자현황표를 부착하지 않았다.

또한, 2018. 6.부터 감사일 현재까지(13개월간) ④소방시설외관점검을 실시하지 않았고, 2016. 1.부터 2018. 5.까지(29개월간) 소방시설외관점검 결과를 단 1회도 상급자에게 보고하지 않고 소방안전관리 업무를 소홀히 하였다.

그 결과 소방교육훈련을 실시하지 않는 등 개인별 역할과 임무를 사전에 숙지할 수 없었고, 화재 등 재난·재해의 예방과 그 밖의 위급한 상황으로부터 지휘부의 기능과 소방안전관리자의 책무와 역할을 방임하였다.

조치할 사항 경상북도 경제진흥원장은

- ① 「화재예방, 소방시설 설치·유지 및 안전관리에 관한 법률」 제24조에 따라 화재 예방, 자위소방대의 조직 및 편성, 소방시설의 자체점검과 소방훈련 등의 소방 안전관리를 하시기 바라며,
- ② 관련자에게 “주의” 처분하시기 바랍니다.