

일련번호	1	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 시정 · 주의 · 개선요구

제 목 직원 출근 등 복무 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)은 「재단 복무규정」 및 「재단 직원 복무관리 지침」 등에 따라 재단에 소속된 직원의 복무를 관리하는 업무를 하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「재단 복무규정」 제8조(근무시간)에 따르면 직원의 근무시간은 매주 월요일부터 금요일까지 점심시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 하되, 청소년시설별로 운영시간이 다른 경우는 별도로 요일과 시간을 정하여 운영할 수 있고, 직원은 근무시간 시작 전까지 출근하여 지문인식기에 출근지문 체크를 하여야 하며, 근무 종료 후에는 지문인식기에 퇴근지문인식 체크를 하여야 한다.

그리고 「재단 취업규칙」 제19조(근로시간)에 따라 근무일은 월요일부터 금요일까지 5일이며, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 09:00부터 18:00시까지 8시간으로 하되 업무상 필요한 경우에는 근로시간 및 휴게시간을 달리 할 수 있다.

또한 「재단 복무규정」 제10조(근로원칙)에 따라 직원이 휴가, 병가, 외출, 결근, 지각, 출장, 시간외근무 등을 하고자 할 때는 소속 부서장의 사전승인을 받아야 하며, 불가피한 사유로 사전승인을 받을 수 없을 때에는 당일 중으로 유선 또는 서면으로 보고하여야 하고,

「재단 직원 복무관리 지침」 II. 근태관리 2. 근로원칙에 따르면 근태보고사유 발생(휴가, 병가, 외출, 결근, 지각, 출장, 시간외근무 등) 시 소속 부서장의 사전승인이 필수이며 정당한 사유 없이 계속하여 2회 이상 무단으로 결근·지각·조퇴·외출한 경우에 그 사유를 증명하는 서류를 제출하지 않을 때에는 확인서를 제출하게 할 수 있고, 사안에 따라 징계할 수 있다고 명시되어 있다.

따라서 파주시청소년재단 소속 직원은 근무시작 시간인 9시 전에 출근하여 퇴근시간인 18시까지 근무에 임하여야 하며, 불가피한 사유를 제외하고 휴가, 병가, 외출, 결근, 지각, 출장, 시간외근무 등을 하고자 할 때는 소속 부서장의 사전승인을 받아야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단 소속 직원의 2022년부터 현재까지의 출근 이력을 확인 한 결과 9시 이후 출근한 내역 총 136건 중 12건은 휴가 등의 승인 없이 근무시작 시간인 9시 이후에 출근하였고, 72건은 휴가가 시작된 후 승인을 받았으며, 이 중 38건은 휴가자가 휴가 사용 후 복귀하여 당일 승인 요청하였고, 31건은 휴가 중 대리 등록, 3건은 휴가일 이후 승인 요청한 사실이 있다.

또한, 「재단 복무규정」 제10조제1항에서 명확한 시간 등의 규정 없이 ‘당일’ 중으로 유선 또는 서면으로 보고하여야 한다는 규정으로 인하여 휴가를 사용한 후 휴가 등록(사후 승인)한 사례가 72건이나 발생하는 등 근로원칙인 소속부서장의 사전승인 규정이 훼손되는 결과를 초래하였다.

[표] 2022년 오전 휴가 등록 집계 내역

합 계	사전등록	당일 등록(69건)		익일 등록	미등록
		휴가 사용 후 등록	대리 등록		
136건	52건	38건	31건	3건	12건

※ 상세내역 별첨 “생략”

4. 관련부서 의견

재단에서는 향후 관련 규정 및 지침에 따라 소속 부서장의 사전 승인을 받도록 공문 및 회의 시 안내하여 전 직원이 준수할 수 있도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 휴가를 등록하지 않고 사용한 관련자 7명(12건)에 대해 해당 시간만큼 연차를 차감하고, (시정)
- 「재단 복무규정」 및 「복무관리지침」 등 관련 규정 연찬 및 교육, 점검하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하고, (주의)
- 재단의 근로 원칙인 휴가 사전 승인 규정의 확립을 위하여 「재단 복무규정」의 당일 보고하여야 한다는 규정을 정비하시기 바랍니다. (개선)

일련번호	2	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	○ 명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시

경고 · 주의요구

제 목 외부강의 신고 의무 미준수 및 관리 소홀

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다.)은 부패방지과 깨끗한 공직풍토 조성을 위하여 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조에 따라 재단의 임직원이 준수하여야 할 행동의 기준을 「파주시청소년재단 임직원 행동강령 내규」에 규정하고 임직원의 외부강의 신고 및 겸직업무처리를 담당하고 있다.

2. 외부강의 사전신고 미준수 및 관리 소홀

가. 관계 법령(판단기준)

「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률 시행령(이하 ‘청탁금지법’이라

한다)」 제26조(외부강의등의 신고)에 따르면 외부강의등을 신고하려는 공직자 등은 1) 신고자의 성명, 소속, 직급 및 연락처 2) 외부강의등의 일시, 강의시간 및 장소 3) 외부강의등의 주제 4) 사례금 총액 및 상세 명세 5) 외부강의등의 요청자(요청기관), 담당자 및 연락처를 명시하여 서면으로 소속기관장에게 제출하여야 한다고 규정되어 있다.

「재단 임직원 행동강령 내규」 제24조(외부강의 등의 사례금 수수 제한) 제1항에 임직원은 자신의 직무와 관련되거나 그 지위·직책 등에서 유래되는 사실상의 영향력을 통하여 요청받은 교육·홍보·토론회·세미나·공청회 또는 그 밖의 회의 등에서 한 강의·강연·기고 등(이하 “외부강의등”이라 한다)을 외부강의로 정의하고 있다.

또한, 「재단 임직원 행동강령 내규」 제24조제2항에 임직원은 외부강의 등을 할 때에는 외부강의 요청 명세 등을 대표이사에게 사전에 [별지 제10호 서식]에 따라 신고하여야 하며, 「재단 임직원 행동강령」 제24조제4항에 임직원은 제2항 본문에 따라 외부강의 등을 미리 신고하는 것이 곤란한 경우에는 그 해당 사항을 안 날부터 2일 이내 [별지 제10호 서식]에 따라 신고하여야 한다고 규정하고 있다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단 임직원은 [표 1]과 같이 외부강의를 신고함에 있어 사전신고 미이행 14건과 2일 이상 지연신고 3건이 확인되는 등 외부강의 신고 업무를 소홀히 한 사실이 있다.

[표1] 외부강의 사전 신고 미이행 현황 “생략”

3. 초과사례금 신고 및 관리 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「청탁금지법」 제10조(외부강의등의 사례금 수수 제한)제5항에 따르면 공직자등은 제1항에 따른 금액을 초과하는 사례금을 받은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소속기관장에게 신고하고, 제공자에게 그 초과금액을 지체 없이 반환하여야 한다. 또한 「재단 임직원 행동강령 내규」 제25조에 초과 사례금의 신고방법 및 절차가 규정되어 있다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 oo은 20xx. xx. xx. △△학회에 외부강의를 하면서 당시(1회, 사례금 450,000원)을 신고하였으나 △△학회로부터 33,500원을 초과한 483,500원의 사례금을 지급받은 사실이 확인되었고, 초과사례금을 받은 사실을 안 날부터 2일 이내에 [별지 제11호 서식_초과사례금 신고서]를 작성하여 대표이사에게 신고하여야 했음에도 제출하지 않아 규정을 준수하지 않았다.

또한, 대표이사는 초과사례금을 반환하지 아니한 직원에 대하여 신고사항을 확인 후 7일 이내에 반환하여야 할 초과사례금의 액수를 산정하여 해당 직원에게 통지하고, 반환 여부 확인 및 (해당 시)반환 소요비용 청구를 안내하였어야 하나 이를 소홀히 한 사실이 있다.

[표 2] 외부강의 초과사례금 현황 “생략”

4. 공가 사용 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「재단 임직원 행동강령 내규」 제24조(외부강의 등의 사례금 수수 제한)

제2항에 따르면 외부강의 등을 요청한 자가 국가나 지방자치단체인 경우에는 예외적으로 신고하지 않을 수 있다고 규정하고 있다.

그리고 「재단 복무규정」 제20조(공가)에는 직원이 징병검사 및 소집·예비군 동원훈련·민방위훈련 등에 참가할 때, 천재지변·화재·수해 등 재해로 인하여 출근이 불가능할 때, 공무로 국가기관에 소환될 때, 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때, 「국민건강보험법」 제47조에 따른 건강검진을 받을 때에만 공가를 허가한다고 규정하고 있다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 mm은 20××. ××. ××. ■■공단의 규정에 따른 위원으로 참석하면서 ■■공단을 국가나 지방자치단체로 판단하여 외부강의 미신고 및 복무 사항을 공가로 처리한 사실이 있다.

[표 3] 공가 사용 부적정 현황 “생략”

5. 외부강의 보완 신고 미준수

가. 관계 법령(판단기준)

「청탁금지법 시행령」 제26조제2항에 따르면 제1항에 따른 신고를 할 때 상세 명세 또는 사례금 총액 등을 미리 알 수 없는 경우에는 해당 사항을 제외한 사항을 신고한 후 해당 사항을 안 날부터 5일 이내에 보완하여야 한다고 규정하고 있다.

또한, 「재단 임직원 행동강령 내규」 제24조제3항에 따르면 임직원은 제2항에

따른 신고를 할 때에 상세 명세 또는 사례금 총액 등을 미리 알 수 없는 경우에는 해당 사항을 제외한 사항을 신고한 후 외부강의 등을 마친 날부터 10일 이내에 보완하여야 한다고 규정하고 있다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 mm은 20xx. xx. xx. ○○○센터에 외부강의를 나가면서 사전신고 시 제외하고 신고하였던 사례금 총액 및 상세 명세 등에 대한 보완신고를 하여야 함에도 신고하지 않은 사실이 있다.

[표4] 외부 강의 시 보완 서류 미제출 내역 “생략”

6. 관련부서 의견

oo은 20xx.xx.xx. △△학회에 외부강의를 나가면서 사전에 신고(1회, 500,000원)하였으나, 재단 가과로부터 신고금액(상한액 450,000원)을 수정하도록 안내받고 학회에 강사료 건에 대해 문의하였으나, 이미 책정되어 있는 강사료 이므로 내부적인 논의가 필요하다는 연락을 받고 20xx. xx. xx. 최종적으로 외부강의신고서(1회, 450,000원)를 재상신 하였다는 의견을 제시하였다.

이에 대해 사전 외부강의 신고는 적절하게 한 사항은 인정되지만 △△학회에 확인 결과, 20xx. xx. xx. 외부강의 후 강사료(483,500원)를 지급 받은 사실이 확인되었으며, 신고 금액보다 초과수령한 사례금에 대해 「재단 임직원 행동강령 내규」 제25조제1항에의거 초과사례금을 받은 사실을 안 날부터 2일 이내에 [초과사례금 신고서]를 작성하여 대표이사에게 신고하여야 했음에도 그러하지 않은 사실이 명백하기에 위 주장은 받아들이기 어렵다.

가과에서는 외부강의 신고일 준수, 초과사례금 관리 등에 관하여 신고일, 사용 기준 등 재단의 규정을 제대로 숙지하지 못하여 발생한 부분임을 인정하였으며, 향후 동일 사안이 재발하지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

○ 관련 법령 연찬 및 교육을 통해 향후 유사한 사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)

○ 외부강의 사전 신고 소홀히 한 관련자를 「파주시청소년재단 직원경고등 처분에 관한 내규」에 따라 “경고” 처분하시기 바랍니다. (경고)

【관련자】 “생략”

○ 외부강의 사전 신고를 소홀히 한 관련자를 「파주시청소년재단 직원경고등 처분에 관한 내규」에 따라 “주의” 처분하시기 바랍니다. (주의)

【관련자】 “생략”

일련번호	3	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 개 선 요 구

제 목 임직원 겸직허가 세부 규정 미흡

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)에서는 「재단 인사규정」 등에 따라 임직원의 겸직허가에 관한 업무를 담당하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제10조의3(임직원의 겸직 제한)에 따르면 출연기관의 직원은 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하고 기관장의 허가를 받은 경우 비영리 목적의 업무를 겸할 수 있다.

「재단 인사규정」 제17조(겸직허가)제1항에 이사장은 업무 수행상 필요한 경우 영리업무에 해당하지 않는 경우에 한하여 겸직을 허가할 수 있으며, 대표

이사는 이사장의, 직원은 대표이사의 승인을 받아야 하고 「인사규정」 제17조 제4항에는 겸직허가에 관한 세부 사항에 대하여는 별도 내규로 정한다고 규정하고 있다.

또한, 「재단 임직원 행동강령 내규」 제24조제6항에는 임직원은 월 3회를 초과하여 대가를 받고 외부강의 등을 하려는 경우에는 사전에 행동강령관의 검토를 거쳐 대표이사의 승인을 받아야 하고 다만, 국가나 지방자치단체에서 요청하거나 겸직허가를 받고 수행하는 외부강의 등은 그 횟수에 포함하지 아니한다고 명시되어 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 월 3회를 초과하여 대가를 받는 외부강의 신고 건에 대해서 사전 행동강령관의 검토 여부 및 대표이사의 승인사항을 확인할 수 있는 구체적인 자료가 확인되지 않았고, 재단 소속 직원은 직무를 겸하고자 할 때에는 직무의 성격 및 영리업무 금지와 겸직 허가 제도의 취지를 종합적으로 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여 허가를 받아야 함에도 2021년 4월부터 감사일 현재까지 겸직허가 세부 규정이 마련되어 있지 않아 겸직허가 여부에 대한 업무처리를 소홀히 한 사실이 있다.

4. 관련부서 의견

과주시청소년재단에서는 외부강의 사전신고 등 재단의 규정을 제대로 숙지하지 못하여 발생한 부분임을 인정하며, 향후 동일 사안이 재발하지 않도록 유의하고 겸직 관련 세부규정을 제정하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사은

- 「재단 인사규정」 제17조(겸직허가)에서 명시한 세부규정을 재정하시어
향후 동일 사례가 발생하지 않도록 업무 추진에 철저를 기하시기 바랍니다.
(개선)

일련번호	4	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 권 고

제 목 4급 이상 관리자의 시간외근무시간 인정 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)은 「근로기준법」, 「재단 보수규정」, 「재단 복무규정」 및 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」에 따라 대표이사 및 일반직 직원에게 각종 수당을 지급하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「재단 복무규정」 제12조(초과근무)에 따라 재단은 업무수행을 위하여 소정의 근무시간 외에 시간외근무, 휴일근무, 야간근무를 하게 할 수 있고, 「재단 보수규정」이 정하는 바에 따라 예산의 범위 내에서 시간외수당을 지급할 수 있으며, 현재 월 30시간¹⁾의 시간외근무수당을 지급하고 있다.

1) 시간외근무수당 지급 시간: 2021년 15시간, 2022년 30시간

그리고 수당의 종류 및 지급기준은 「재단 보수규정」 제15조(수당)의 [별표5] 수당 지급 기준표에 따르며, 관리업무수당은 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」을 준용하여 4급 이상에게 매월 기본급여의 9%를 지급한다.

또한, 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제17조의2(관리업무수당) 제1항에 따르면 [별표 12]에 해당하는 공무원에 대해서는 예산의 범위에서 월봉급액의 9퍼센트를 관리업무수당으로 지급하고, 다만 강등·정직·직위해제 또는 휴직(공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직은 제외한다) 중인 사람, 직제와 정원의 개편·폐지 또는 예산의 감소 등에 따라 직위가 없어지거나 정원이 초과되는 등의 사유로 보직을 받지 못한 사람(소속기관장으로부터 특정한 업무를 부여받은 사람은 제외한다)에 대해서는 지급하지 않으며, 제2항에 따라 제1항의 수당을 지급하는 자에 대하여는 시간외근무수당·야근근무수당 및 휴일근무수당을 지급하지 않는다고 명시되어 있다.

한편, 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)제1항에 따라 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 하고, 제57조(보상휴가제)에 따르면 사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 같은 법 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있으며, 법 제63조 및 같은 법 시행령 제34조에 따라 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 적용하지 않는다고 명시되어 있다.

재단에서는 「근로기준법」을 근거로 대표이사와 근로자 대표가 「재단

보상휴가제 합의서」를 작성하여 보상휴가제를 운영하고 있으며, 「재단 보상휴가제 합의서」 제2조(보상휴가제 대상)에 따라 연장·야간·휴일근로에 대하여 보상휴가제를 적용하며 근로자는 연장·야간·휴일근로에 대해 임금을 지급받는 것에 갈음하여 임금청구권 대신 휴가를 사용할 수 있는 휴가청구권을 갖는다고 되어 있다.

따라서, 재단은 5급 이하의 직원에게는 시간외근무시간을 월 30시간 인정하여 수당을 지급하고, 초과하는 시간에 대하여는 보상휴가를 시간외근무시간의 100분의 50을 가산하여 지급하여야 하며, 4급 이상의 관리자는 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」을 준용하여 관리업무수당을 지급하되 시간외근무수당을 대체하는 보상휴가를 중복 지급하지 않도록 유의하여야 한다. 또한, 대표이사는 「재단 보상휴가제 합의서」를 작성할 때에 사용자의 입장으로 근로자 대표와 합의한 사항으로 보아 관리·감독 업무에 종사하는 근로자로서 「근로기준법」의 보상휴가제 적용 대상에 속하지 않으므로 시간외근무에 따른 보상휴가를 지급하지 않아야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단은 관리업무수당을 지급하는 4급 과장에게 관리업무수당을 초과하는 시간외근무시간에 대해 보상휴가를 지급하였어야 하나, 시간외근무수당을 지급하지 않는다는 사유로 시간외근무시간 전체를 보상휴가로 지급하여 관리업무수당과 중복적용 되었으며, 20××년 ××월부터 ××월까지 「근로기준법」에 따라 100분의 50을 가산하여 지급하였으나, 20××년 ××월부터 감사일 현재까지 100분의 100을 지급하여 「근로기준법」에도 부합하지 않게 운영하고 있고, 관리자인 대표이사에게도 4급과 같은 방식을 적용하여 관리업무수당과 보상휴가가 중복된 사실이 있다.

[표] 관리자(4급 이상)의 보상휴가(대체휴무) 지급 내역 “생략”

[별첨] 관리자(4급 이상)의 보상휴가(대체휴무) 지급 상세내역 “생략”

4. 관련부서 의견

재단에서는 근로기준법 및 관련 규정 등의 숙지 미숙으로 발생한 문제임을 인지한다면서 향후 관련 법률 등을 준수하여 동일 사안이 발생하지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 「재단 보수규정」에 따라 지급하는 4급 과장·센터장의 관리업무수당과 보상휴가 지급이 중복되지 않도록 운영하시기 바라며,
- 관리자·사용자인 대표이사는 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」에 따라 관리업무수당을 지급하되 보상휴가를 지급하지 않는 등 관련 규정을 준수하시기 바랍니다. (권고)

일련번호	5	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 개 선 요 구

제 목 제 규정 관리 부적정
관 계 부 서 파주시청소년재단 (가과)
내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)에서는 재단의 조직운영, 사무 및 사업관리, 직원의 권리 및 의무, 기타 업무수행 등에 필요한 기준 및 방침을 체계적인 형식을 갖추어 정한 내부적인 업무 규범을 ‘규정’으로 하고, 규정에서 위임한 사항 또는 재단 업무 중 부분적이며 한정적인 업무에 관한 처리 방법 및 절차 등을 ‘내규’로 정하고 그 규정(내규 포함)의 체계와 그 제정·개폐·시행 및 관리에 관한 사항을 정하여 제 규정의 적정한 관리운용 업무를 「제 규정 관리규정」에 따라 수행하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

재단의 「제 규정 관리규정」에 따라 제 규정의 관리를 주관하는 부서를 ‘

주관부서'라 하고, 주관부서에서는 재단의 제 규정의 효율적인 관리를 위하여

1. 소관부서에 대한 미제정 규정의 제정 요구
2. 소관부서에 대한 현행규정의 개폐·정비요구
3. 소관부서에서 조치를 취하지 아니하는 규정의 제정·개폐
4. 기타 제규정의 관리운용에 관한 조정·통제 업무를 담당하며, 제7조(심의)에 의하면 소관부서는 입안한 규정을 주관부서에 심의요청 하여야 하고 주관부서는 제출된 규정안에 대하여 1. 법령·정관 및 다른 규정과의 모순 저촉여부 2. 논리적 타당성 및 실효성 여부 3. 규정의 체계 및 형식에의 부합여부 4. 관련 부서와의 협의 여부 5. 기타수정을 요하는 사항 유무 등을 심의하여 필요하다고 인정되는 경우는 규정안을 수정하거나 대안을 작성하여 제시할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서 재단에서는 소관부서에서 입안한 규정 및 내규에 대해 법령·정관 및 다른 규정과의 모순, 논리적 타당성 및 실효성 여부, 기타 수정을 요하는 사항 유무 등을 심의하여 이사회에 부의하여야 하며, 규정은 이사회 의결을 얻어 제정·개폐하고 내규는 대표이사의 결재를 얻어 제정·개폐하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 제 규정의 제정·개폐를 추진하면서 각 소관부서에서 입안한 규정 및 내규에 대해 주관부서인 가과에서 심의과정을 소홀히 하여 [표 1]과 같이 7종의 규정 및 내규에서 11건의 오류 및 개선을 필요로 하는 사항이 발생하였으며, 상당수의 규정 및 내규에 오기·오타자가 있고 규정에서 내규로 정하기로 한 사항에 해당 내규가 없는 상태로 제 규정을 운영한 사실이 있다.

[표1] 파주시청소년재단 제 규정 오류 사항

현행 규정(내규)	관련 조항	오류 및 개선사항
재단법인 파주시청소년재단 정관	제40조(사업계획 및 예산) ①-- 2개월--	관련 조례 위배 (3개월)
파주시청소년재단 이사회 운영규정	제10조(이사회 의결 제척사유) —제10조제1항—	-- 제9조제1항 --
파주시청소년재단 직제 및 정원규정	제8조(정원) —부서별 정원은 내규로 정한다.	관련 내규 없음
파주시청소년재단 인사규정	제28조(당연퇴직) 3—제31조제5호--	-- 제12조제5호--
	제43조(징계의 종류와 효력) ① -- 2. --보수는 전액을 삭감한다. 3. --보수는 전액을 삭감한다. 4. --보수의 3분의 1을 삭감한다. 6. ----- 급여는 보수규정에 의한다.	재단 보수규정과 상충 제7조(징계처분기간의 연봉월액) 강등 및 정직--- 연봉월액의 7할, 감봉 시에는 연봉월액의 4할을 감하여 지급한다
파주시청소년재단 인사규정 내규	제18조(최종합격자 결정)④이사장은-----.	제23조와 중복
	제22조(채용비리 방지를 위한 노력) ④--	동조 ①과 중복
	제30조 (승진후보자 명부 작성) ②-- 평정점의 5%범위 내에서 감점--	개선) 신봉상 조치별 세부 감점 기준 마련
	제65조(징계의 감경) ②--직급별 감경기준--	직급별 감경 기준 없음
파주시청소년재단 임직원 행동강령 내규	제27조의2(감독기관의 부당한 요구 금지)②-- 별지 제19호의2 서식--	서식 없음 (파주시 공무원 행동강령 별지제11호의2)
출장여비 운영규정	제4조(여비의 계산)--- 통사의 --. -- 형평상 --결로 및 -- 곤란한 경우에는 실제로 행한 결로 및 --- .	제4조(여비의 계산)--통상의--. --형편상 --결로 및 --여행을 하기 곤란한--여행한 경로 및--.
파주시청소년재단 규정(내규 포함)	조문별 오기 및 별지의 수치 오류 다수 (규정집에 표기 별도 알림)	규정(내규 포함) 조항별 오기사 항에 대한 수정 필요함
	각 규정 조문에 내규로 정한 사항에 대해 해당 내규 확인할 수 없음	규정에서 정한 내규 제정 필요

4. 관련부서 의견

위 사항에 대해 가과에서는 파주시청소년재단이 출범함(21.4.1)에 따라 재단의 규정 및 내규가 없어 타 재단의 규정·내규를 준용하여 제·개정하였고, 현재 파주시청소년재단의 규정(내규)과 맞지 않는 사항을 이번 감사에서 인지하였으

며 향후 규정(내규) 제·개정 시 반드시 반영하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 「파주시청소년재단 제 규정 관리규정」연찬 및 재단 규정과 내규 등을 점검하여 개정 등 조치하고, 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (개선)

일련번호	6	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 주 의 요 구

제 목 징계업무 처리 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)에서는 「재단 인사규정」에 따라 직원이 재단의 제 규정 또는 소관 상위법령을 위반하였을 때, 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때, 품의를 손상하는 행위를 하였을 때, 공익을 저해하는 중대한 행위를 하였을 때에는 징계의결을 요구하여야 하고 그 결과에 따라 징계처분을 하는 업무를 담당하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

징계절차에 대해 「재단 인사규정 내규」 제58조부터 제60조에 따라 이사장이 직원을 징계하고자 할 때에는 별지 제14호 서식을 작성하여 인사위원회 위원장에게 요구하여야 하고, 인사위원회는 징계의결 요구서를 접수한 날로부터 30일 이내에 의결하여야 한다. 다만 부득이한 사유가 있을 때에는 30일에 한하여 연장할 수

있으며, 인사위원회는 징계혐의자에게 충분한 소명을 할 수 있는 기회를 부여하여야 하고 필요한 경우 관계인의 출석을 요구할 수 있다.

또한 징계의결 등 요구권자는 징계의결 등 요구서 사본을 징계 등 혐의자에게 보내야 하며, 인사위원회가 징계 등 혐의자의 출석을 명할 때에는 출석통지서를 인사위원회 개최 3일 전에 징계 등 혐의자에게 도달하도록 하며, 이 경우에는 출석통지서의 사본을 징계 등 혐의자의 소속 부서(시설)의 장에게 보내야 하고 소속 기관의 장은 징계 등 혐의자를 출석하게 하여야 한다고 규정하고 있다.

그리고 징계 등 혐의자가 인사위원회에서 진술하기 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면 심사만으로 징계의결 등을 할 수 있으며, 징계 등 혐의자가 출석통지서 수령을 거부한 경우에는 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 거부한 경우에도 인사위원회 출석하여 진술할 수 있다고 규정하고 있으며, 인사위원회가 징계의결한 때에는 지체없이 의결서 정본을 첨부하여 이사장에게 통보하고 이사장은 징계의결서를 받은 날부터 징계처분 통지서에 징계의결서 사본을 첨부하여 15일 이내 집행하여야 하고 「재단 인사규정 내규」 제74조(소청심사청구방법)에는 직원의 징계처분, 강임, 휴직, 면직처분 등에 대한 이의가 있어 소청하고자 할 때에는 30일 이내에 소청심사위원회에 제출하도록 규정하고 있다.

따라서 재단에서는 「재단 인사규정」, 「재단 인사규정 내규」에 따라 직원에 대한 징계사유가 발생할 경우 징계절차 상의 하자를 방지하고 징계의 실효성을 확보하기 위해 징계절차를 철저히 준수하여야 하고, 징계의 집행에 있어 소청심사제도에 대한 내용을 포함하여 집행함으로써 위법·부당한 처분이 없도록 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 20xx. xx. xx. 파주시 청소년재단 내 민원 접수사항 알림 문서로 직장 내 괴롭힘 및 갑질 등에 대한 민원을 이첩 받아 20xx. xx. xx. 가과장을 반장, ○○팀장과 팀원 1명 등 3명의 조사반을 구성하여 서면·실지 감사를 병행하여 감사를 실시한 후, 20xx. xx. xx. 민원인과 민원대상자의 의견청취내용 및 aa장 면담내용을 포함하여 라과에 결과보고를 하였으나, 20xx. xx. xx. 라과에서는 객관성과 전문성이 부족하다는 사유로 재조사를 통보하였다.

이에 재단에서는 20xx. xx. xx. 추가조사계획을 수립하고 외부전문가와 내부 고충처리위원을 포함한 조사위원회를 구성하여 1차 조사결과를 20xx. xx. xx. 라과에 제출하였다. 그 후 2차 조사위원회, 3차 조사위원회 조사를 통해 가해자에 대해 인사위원회에 징계(감봉)요구 할 것으로 3차 조사결과보고 후 라과에 재단 인사위원회 개최하고 최종결과를 제출할 계획으로 보고하였다.

그 후 징계절차를 진행하면서 이사장이 직원을 징계하고자 할 때에는 징계의결 요구서를 작성하여 인사위원회 위원장에게 요구하여야 하는 「인사규정 내규」 제58조 규정과 제60조 제3항에 따른 징계의결 요구서 사본을 징계 혐의자에게 보내야 하는 규정을 위반하여 징계의결요구 및 혐의자에게 징계의결 요구서 사본 송부 없이 20xx. xx. xx. 제x차 인사위원회 개최에 따른 출석 통지를 하고 위원회를 개최한 결과 심의보류 처리되었으며, 20xx. xx. xx. 제x차 인사위원회 출석 통지하고 위원회를 개최하여 경징계 및 인사발령으로 의결하였다. 또한 인사위원회에서 징계의결한 때에는 지체없이 의결서 정본을 첨부하여 이사장에게 통보하여야 하는 「인사규정 내규」 제68조를 위반하여 징계의결서 통보 없이

협의자에게 20××. ××. ××. 징계처분을 집행한 사실이 있다.

4. 관련부서 의견

위 사항에 대해 가과에서는 재단의 제 규정을 적용할 경우 재단의 모든 규정을 확인하고 보다 세세하게 검토한 후 이에 대한 해석을 기준으로 실행되어야 하나, 제 규정을 제대로 숙지하지 못하여 발생한 부분임을 인정하며 향후 동일 및 유사 사안이 재발되지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 「재단 인사규정 내규」 등 관련 규정 연찬 및 교육, 점검하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	7	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 주 의 요 구

제 목 직원 경고 등 처분 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단 (가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)에서는 「직원경고 등 처분에 관한 내규」에 따라 「인사규정 내규」에 의한 징계사유에 이르지 아니하는 경미한 비위나 잘못에 대하여 주의, 각성을 촉구하고 인사관리 적정을 기하기 위한 경고 등 처분의 근거와 기준 및 절차 등을 규정하고 처분의 종류는 경고와 주의로 구분하여 대표이사를 제외한 모든 직원에게 적용하며 주의는 경고처분 보다 경미한 사항에 대하여 적용하는 업무를 담당하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「직원경고 등 처분에 관한 내규」 제4조에 따르면 직원이 1. 대민자세 불량으로 민원인에게 빈축을 받을 때 2. 비위내용이 징계사유에 상당하나 징계사건을 인사위원회에서 징계의결 요구를 기각한 때 3. 시효의 완성으로 징계사유가

소멸되어 다른 조치가 곤란할 때 4. 인사규정의 징계사유에 해당하나 그 정도가 경미한 때에 해당할 경우 경고 등 처분을 할 수 있고 처분은 대표이사가 행함을 원칙으로 한다고 규정되어 있다.

또한 「재단 감사규정」에 제12조(감사결과에의 조치)에 감사결과에의 조치는 같은 규정 '별표1'의 기준에 의하며, 제15조(이의신청)제1항에는 피감사부서 또는 피감사인인 제12조에 따른 감사결과에 이의가 있을 때에는 감사결과를 통보받은 날로부터 15일 이내에 이의를 신청할 수 있으며 이의신청을 받았을 때에는 지체없이 다시 감사하여 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다. 그리고 「재단 인사규정 내규」 제74조(소청심사청구방법)에는 직원의 징계처분, 강임, 휴직, 면직처분 등에 대한 이의가 있어 소청하고자 할 때에는 30일 이내에 소청심사위원회에 제출하도록 규정하고 있다.

따라서 재단에서는 「재단 감사규정」, 「직원징고 등 처분에 관한 내규」, 「재단 인사규정 내규」에 따라 피감사부서 또는 피감사인이 감사결과에 이의가 있을 때에는 이의신청을 할 수 있음을 알리고 절차에 대하여 통지하는 등 위법 부당한 처분이 없도록 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 20××.××.××. 파주시 시민고충처리위원회에 접수되어 이첩된 민원사항 2건에 대하여 과과장을 반장, ○○팀장과 팀원 2명 등 4명을 감사반으로 구성하여 조사계획을 수립하고 서면·실지 감사를 병행하여 감사를 실시하였다. 감사를 실시함에 있어 민원인의 주장에 대해 참고인 조사는 이루어졌으나 당사자인 피감사인에 대한 경위서, 확인서, 문답서 등 조사 자료 없이 민원내용 중 일부 부적절한 사항에 대해 참고인 조사 등을 통해 「직원징고 등

처분에 관한 내규」에 따른 주의 조치 의견으로 20××.××.××. 감사결과를 보고 하였다.

그 후 피감사자에게 주의장을 발부하면서 감사결과에 이의가 있을 때에는 이의신청을 할 수 있음을 알리지 않은 채 처분하였고, 이에 피감사자가 주의장을 등기우편으로 수신한 후 주의장에 대한 소명서를 제출하였다.

이에 대해 가과에서는 이의신청을 받았을 때는 지체없이 다시 감사하여 필요한 조치를 하여야 한다는 「감사규정」 제15조 제2항을 준수하지 않고 「재단 인사규정」 제10장 소청심사위원회 규정과 「직원경고 등에 관한 내규」 제1조 (목적), 기타 소명 및 소청에 대한 절차는 재단 인사규정(징계양정기준)에 의한 징계만 진행한다는 사유를 들어 피감사인의 주의처분에 대한 소명서를 검토 없이 반려 처리하여 피감사인의 권리를 침해한 사실이 있다.

4. 관련부서 의견

위 사항에 대해 가과에서는 재단의 제 규정을 적용할 경우 재단의 모든 규정을 확인하고 보다 세세하게 검토한 후 이에 대한 해석을 기준으로 실행되어야 하나, 제 규정을 제대로 숙지하지 못하여 발생한 부분임을 인정하며 향후 동일 및 유사 사안이 재발되지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 「직원경고 등 처분에 관한 내규」, 「재단 인사규정 내규」 등 관련 규정 연찬 및 교육, 점검하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	8	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 통 보

제 목 직원 전보(인사발령) 처리 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)은 「재단 인사규정」, 「재단 직제 및 정원규정」 등에 따라 재단에 소속된 직원의 복무를 관리하는 업무를 하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「재단 인사규정」 제4조(용어의 정리)에 따르면 “임용”이란 신규채용, 승진, 전보, 휴직, 파견, 복직, 직위해제, 정직, 면직 등 인사관리에 관한 일체의 발령을 말하며, “전보”란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말하고 “직위해제”란 직위를 계속 유지시킬 수 없다고 인정되는 사유가 있는 경우에 직위를 부여하지 않는 것을 말한다. 그리고 제11조제2항에 따르면 과장, 상담센터장은 일반직 4급 또는 상당의 계약직으로 임용하고, 팀장은 일반직 5급 또는 상당의 계약직으로 임용

한다고 명시되어 있다. 또한 제14조(보직)에 따라 직원의 보직은 전공, 학력, 자격, 경력, 기능 그 밖의 직무상 필요성을 고려하여 배치하여야 하고, 제15조(보직과 정원)에 따라 직원의 보직은 각 부서별 정원을 초과하여 보직할 수 없고, 다만 이사장이 인사 및 사업운영상 필요한 경우에는 총 정원의 범위 안에서 부서별 정원을 초과하여 보직할 수 있다.

그리고 「재단 직제 및 정원규정」 제5조제2항의 직원의 직급별 직책은 [표 1]과 같이 일반직 4급은 과장·센터장을, 일반직 5급은 팀장·관장을 부여하고, 제7조(직위의 구분)에 따라 시설의 장은 금촌·문산·교하·운정 청소년문화의집 관장, 청소년지원센터의장을 말하며, 각 시설기관의 운영대표자로서 업무를 관장하며 소속 시설의 직원을 지휘 감독하되, 문산·교하·운정 청소년문화의집 관장은 팀장급으로 하며 학교 밖 지원센터장은 자격기준에 따라 재단이 임명할 수 있다. 또한 제10조(겸임근무)에 따라 대표이사는 필요에 따라 소속직원의 겸임근무를 명할 수 있다고 되어 있다.

[표 1] 직급별 직책 기준표

청소년재단 직급별 직책			당해 공무원 지급
일반직	계약직	직책	
-	대표이사		4급
3급	가급(3급상당)	본부장	5급
4급	나급(4급상당)	과장, 센터장	6급
5급	다급(5급상당)	팀장, 관장	7급
6급	라급(6급상당)	팀원(주임)	8급
7급	마급(7급상당)	팀원	9급
8급	-	팀원	9급(95% 상당)

※ 자료 : 파주시청소년재단 직제 및 정원규정 [별표 1]

또한, 직원의 임금은 「재단 보수규정」 제13조(초임연봉 책정)에 따라 직원을 신규 채용하는 경우에는 신규 임용자의 초임연봉은 신규 임용자의 능력 및 경력 등을 고려하여 재단 4급은 지방 공무원 보수 규정대로 공무원 6급 상당의 성과급적 연봉제를 적용하고, 재단 5급은 공무원 7급 상당의 성과급적연봉제를 적용한다. 4급의 연봉금액은 기본급, 직급보조비, 가족수당, 정액급식비, 자격수당, 관리 업무수당으로 구성되어 있고, 5급의 연봉금액은 기본급, 직급보조비, 가족수당, 정액급식비, 자격수당으로 구성되어 있다.

3. 감사결과 확인된 문제점

재단에서는 pp를 20××.××.××. 근로계약하면서 「재단 보수규정」에 따라 재단 4급(공무원 6급 상당) 성과급적연봉제로 연봉계약을 체결하고, ○○과장의 직위를 부여하면서 □□□집 ▶장을 겸임하도록 하였다.

그러나 20××.××.××. 자로 20××년 제×차 파주시청소년재단 인사발령 시 과과장인 kk에게 ○○과장을 겸임하도록 하고 pp는 □□□집 ▶장으로 전보조치 하면서, 일반직 4급에게 부여되는 과장·센터장의 직책이 아닌 팀장·관장(5급)의 보직을 부여함으로써 직무상의 책임이 줄었는데도 직급의 변동이 없다는 사유로 관리자에게 지급되는 관리업무수당이 포함된 4급의 급여를 감사일 현재까지 지급하였다.

해당 인사는 20××.××.××. 자 인사는 「재단 인사규정」에 따른 “전보”란 같은 직급 내에서 보직이 변경되는 것을 뜻하므로 규정에 따른 전보라고 할 수 없으며, 직원이 직무수행 능력이 부족 또는 근무성적이 극히 나쁘거나 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되고 있는 경우 등의 정당한 사유로 상위 직책을 하위 직책으로 인사발령 하고자 하였다면, 「재단 감사규정」에 따라 감사를 실시하고 감사결과에 따라 징계의결요구하고 인사위원회의 의결을 거쳐 강등

등의 처분을 하거나, 징계의결요구 전이라도 「재단 인사규정」 제35조에 따라
직위해제 인사발령을 실시하여야 했음에도 규정에 맞지 않는 인사를 실시함으로써
합리적이고 공정한 인사권한을 훼손하는 결과를 초래하였다.

4. 관련자 의견 및 검토결과

이와 관련하여 kk은 대표이사와 ○급 ►장들과의 면담 후 대표이사가 결정한
사항이라면서 인사위원회의 의결 사항도 아니고 직급도 하향된 부분이 아니므로
현재 지급되는 보수는 정당하다는 의견을 제시하였다.

이에 대해 재단에서 실시한 인사발령으로는 직급의 변동 없이 직책 변동만
있으므로 보수의 변동이 없을 수는 있으나, 객관적인 자료와 조사 없이 단순
직원들의 면담만으로 한 직원의 직책을 낮춘 전보처리는 「재단 인사규정」 및
「재단 직제 및 정원규정」에 부합하지 않는 인사가 분명하다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 「재단 인사규정」 등에 따라 직급 및 직책에 맞게 인사발령 하고, 앞으로
동일한 사례가 발생하지 않도록 규정 숙지 및 연찬하시기 바랍니다. (통보)

일련번호	9	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시

시정 · 주의요구

제 목 직원 호봉 확정 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)에서는 「재단 보수규정」 등에 따라 재단 직원들의 초임호봉을 확정하는 업무를 하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「재단 보수규정」 제13조(초임연봉 책정)에 따르면 직원을 신규 채용하는 경우에는 신규 임용자의 초임연봉은 신규 임용자의 능력 및 경력 등을 고려하여 “별표2”의 기준에 따라 지방공무원 보수규정에 따라 책정하되 경력이 있는 직원에 대하여는 “별표3”의 경력환산표에 의한 경력을 가산하여 확정하며, 「지방공무원 보수규정」 제8조(초임호봉의 확정)에는 공무원의 초임호봉은 [별표 1] ‘공무원의 초임호봉표’에 따라 확정하고 해당 공무원의 경력에 특별승급 또는 승급제한 등의 사유가 있을 때에는 이를 가감해야 하며 경력과 경력이 중복될

때에는 그 중 유리한 경력 하나에 대해서만 확정하여야 하고 통상적인 근무시간 보다 짧게 근무하는 공무원의 경력은 정상 근무시간을 기준으로 근무시간에 비례하여 확정하되, 1년 이하의 경력은 전부에 대하여 확정하고 초임 호봉확정에 반영되지 아니한 잔여기간이 있는 때에는 다음 승급기간에 그 기간을 산입하여야 하며 재직중에 ①초임호봉 확정 시 반영되지 않았던 경력을 입증할 수 있는 자료를 나중에 제출하여 새로운 경력을 합산하여야 할 사유가 발생한 경우 ②승급제한 기간을 승급기간에 산입하는 경우 ③당해 공무원에게 적용되는 호봉확정의 방법이 변경되는 경우에는 호봉을 재확정하고 호봉 확정에 반영할 경력이 있는 경우에는 해당 경력과 관련된 공공기관, 법인, 단체 또는 민간기업체 등에 해당 공무원의 전력을 조회할 수 있다고 규정하고 있다.

그리고 여성가족부 「2022년 청소년사업 안내」에는 호봉은 인정하는 경력 기간을 합산하여 계산²⁾하고 경력의 증명은 권한이 있는(시·군·구청장 등) 자가 발행한 경력증명서에 의하며 경력 증명서류가 없거나 불충분한 경우에는 재직 기간을 객관적으로 증명할 수 있는 내·외부 증빙자료로 대체가 가능하고 전력 조회는 경력증명서 등을 발급한 기관을 대상으로 정규직원 여부, 담당업무, 경력기간 등 경력인정 관련 사항을 확인하여 신규 채용 또는 승진 이후 3개월 이내에 완료하여야 한다고 명시되어 있다.

따라서 파주시청소년재단에서는 신규 직원에 대한 경력을 가산하여 확정할 때에는 공공기관, 법인, 단체 등에서 발행한 경력증명서에 의하여 근무경력을 확인하여야 하며 제출된 경력증명서의 재직기간, 담당업무 등이 불명확할 때에는

2) 호봉의 확정 및 재확정(경력기간의 계산)

1. 인정하는 경력이 중복된 경우, 그 중 유리한 경력 하나만 인정
2. 기간계산에 임용일은 산입하고 퇴직일은 제외
3. 근무종료일이 법령 또는 계약에 의해 미리 정해진 군복무 기간의 퇴직(전역)일이거나, 계약직의 계약기간 만료일은 근무 경력에 산입

경력증명서를 발급한 기관을 대상으로 해당 직원의 전력을 조회하고 확인하여 경력을 가산하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 직원으로부터 경력 가산을 위한 경력증명서를 제출 받았음에도 [별첨1]과 같이 산재·고용보험 자격이력내역서(이하 ‘내역서’라 한다)와 비교 후 내역서의 자격취득일과 상실일을 기준으로 경력인정일은 산정하였으며, [표1]과 같이 1명의 직원에 대해 경력증명서가 첨부되지 않았음에도 내역서의 취득·상실일을 근거하여 근무경력에 가산하였고 직원으로부터 제출받은 경력증명서가 있음에도 2개월 ~ 8개월의 근무기간을 누락한 채 6명의 직원에 대한 근무경력기간을 입력하였으며 1명에 대해서는 주 12시간 근무경력에 대해 근무시간에 비례하여 근무경력을 확정하여야 함에도 근무경력기간을 100퍼센트 인정하여 경력을 확정 한 사실이 있다.

[표1] 파주시청소년재단 경력 미반영 내역 “생략”

[별첨] 재단에서 인정한 근무경력기간과 경력증명서의 근무기간 상이내역 “생략”

4. 관련부서 의견

파주시청소년재단에서는 고용(산재)이력서를 기반으로 경력증명서의 일치 여부를 판단 후 그 기간동안 경력을 산정한 것으로, 향후 미반영된 내역을 추가로 반영하고 향후 동일 사안이 재발하지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 경력 가산을 부적정하게 확정한 대상자들의 경력 기간을 정비하시고 (시정)
- 향후 동일·유사한 사례가 발생하지 않도록 업무 연찬을 통해 관련 규정을 준수하여 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	10	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시

주 의 요 구

제 목 직원 근무평정 부적정
관 계 부 서 파주시청소년재단 (가과)
내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)에서는 「인사규정」 및 「재단 인사규정 내규」에 따라 직원에 대하여 매년 6월 말과 12월 말을 기준으로 1개월 이내 실시하고 인사관리 상 필요할 경우에는 수시로 근무성적을 평정하여야 하며 근무성적평정의 결과는 승진·보직관리 등에 반영하는 각종 인사관리 업무를 담당하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「재단 인사규정 내규」 제34조(평정방법)제1항에 따른 근무평정방식은 업무 성과평가와 역량평가를 각 50점씩 반영하여 총점 100점 만점으로 하고, 평정 대상자는 평정계획 안내일로부터 7일 이내 평정자에게 성과보고서와 증빙자료를 제출하여야 하며, 평정자는 안내일부터 15일 이내에 확인자에게 성과평가표 및

역량평가표·역량평가 심의의결을 제출하여야 한다.

그리고 같은 내규 제36조(평정등급 및 표준점수)에는 근무성적평정은 평정 대상자를 직급 또는 직위별로 상대 평가하여 수(상위20%,표준점수 95점) 2할, 우(상위21%~50%이내, 표준점수 85점) 3할, 미(상위51%~80%이내, 표준점수 75점) 3할, 양(상위81%~100%이내, 표준점수 65점) 2할, 가(평정점 60점 미만)의 비율에 맞도록 평정하여야 하며 평가군별 등급분포 기준표[별표 2]에 따라 평정등급을 부여하여야 한다. 또한 제40조(확인 및 보고)에 의하면 인사담당 부서장은 제출된 근무성적평정표에 대하여 규정에 맞게 평정되었는지 확인하고 위배된 때에는 재작성하게 할 수 있다고 규정되어 있다.

따라서 재단에서는 「재단 인사규정」, 「재단 인사규정 내규」에 따라 평정자는 평가대상자가 작성한 성과보고서와 증빙자료 등을 검토하여 업무성과평가를 실시하고 평정지표별 심의의견을 작성하여야 하고 확인자는 평가대상자의 성과 보고서와 증빙자료, 평정심의의견을 참고하여 평정하여야 하며 인사담당 부서장은 제출된 근무성적평정표에 대하여 규정에 맞게 평정되었는지 확인했어야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 21. 4. 1.부터 21. 12. 31.까지 평정대상기간의 근무성적평정을 실시하면서 5급 팀(관)장 직위의 aa, bb, cc, dd에 대한 업무성과평가표와 역량 평가표의 평정자 및 확인자의 날인 서명을 누락([표1]) 하였고, 「재단 인사규정 내규」 [별표2]의 평가군별 등급분포 기준표에 따라 평가등급을 부여하여야 함에도 [표2]와 같이 등급분포 기준을 준수하지 않고 근무성적평정을 실시한 사실이 있다.

[표1] 근무성적평정서 평정자 확인자 서명 누락 현황 “생략”

[표2] 평가군별 등급분포 기준 미준수 현황 “생략”

4. 관련부서 의견

위 사항에 대해 가과에서는 파주시청소년재단 출범 이후 근무평정을 처음으로 실시하면서 해당 제 규정을 제대로 숙지하지 못하여 진행하였고, 향후 평가표의 서명 및 평가군별 기준표를 확인하고 현 감사에서 지적된 사항이 다시 발생되지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 「파주시청소년재단 인사규정」 및 「파주시청소년재단 인사규정내규」 등 관련 규정 연찬 및 교육, 점검하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

일련번호	11	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	○ 명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 징계 · 주의요구

제 목 기간제근로자 채용 업무처리 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단은 파주시 청소년의 건전한 성장지원과 창의적인 역량개발, 청소년보호 및 복지향상을 위한 청소년사업을 전담 관리하는 파주시의 출자·출연 기관으로서 재단의 원활한 사업 운영을 위하여 매년 직원 공개채용을 실시하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제12조(직원의 채용)에 따라 출자·출연 기관은 직원을 신규 채용할 때에는 불특정 다수인을 대상으로 균등한 기회를 보장하고 보다 우수한 인력을 선발하기 위하여 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하여야 하며, 출자·출연 기관은 제1항부터 제3항까지의

규정에 따른 직원 채용의 구체적인 절차와 방법을 내부 규정에 반영하여야 한다.

따라서 파주시청소년재단에서는 상위법에 따라 「인사규정」과 「인사규정 내규」를 제정하였으며, 공무원 및 기간제근로자 채용에 관한 사항을 각각의 관리내규에 구체적으로 명시하였다. 재단에서는 「기간제근로자 관리내규」 제7조(공정채용)에서 대표이사는 채용과정 전반을 이 규정에서 정하는 바에 따라 공정하고 투명하게 운영하여야 하고, 응시원서, 면접 등 채용과정에서 인적요소 등 편견을 유발하는 내용을 배제하고 직무능력 위주로 선발하여 공정한 심사가 이루어지도록 하여야 한다.

또한 같은 내규 제11조(기간제근로자 등 채용 사전심사제) ①항에 따르면 기간제·단시간 근로자 사용부서는 매 회계연도 10월 말까지 다음 연도 기간제·단시간 근로자의 채용목적, 채용인원, 담당업무, 소요예산 등을 포함한 연간 채용계획을 수립하여야 하며, 이 계획에는 근로계약 갱신사항도 포함하여야 하고 사용부서는 제1항에 따라 수립된 채용계획을 정해진 서식에 따라 작성하여 지원부서에 제출하여야 하고, 지원부서에서는 기간제·단시간 근로자 채용의 적정성을 심사한 후 근로자 채용계획을 승인하여야 한다고 명시되어 있다.

그리고 같은 규정 제12조(기간제·단시간 근로자 채용절차) ②항에 따르면 전형방식은 서류전형과 면접심사로 하되, 서류심사의 경우 응시자의 충족여부만 확인하거나 객관적인 기준에 따라 심사를 운영하여야 하며, 면접심사를 실시할 경우 면접심사 전 인·적성 검사를 실시할 수 있다고 명시되어 있고, 부칙 제3조(관련 법령의 준용)에 따라 이 규정에서 정함이 없는 사항에 대하여는 재단의 제 규정 및 취업규칙 등에서 정하는 바를 준용한다고 명시되어 있으므로 「인사규정 내규」의 제13조(전형절차) ①항과 제14조(1차전형)을 준용하여 채용심사를 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단에서는 ‘기간제근로자 등 채용 사전심사제’와 관련하여 사용부서로부터 기간제근로자 채용계획 수립 요청 시 「기간제근로자 관리내규」 별지 제4호 서식을 준용하지 않았고, 특히 채용계획 수립 시 반드시 포함해야 하는 근로계약 갱신사항에 대한 사항을 포함하지 않은 사실이 있으며, 「인사규정 내규」 제14조(1차 전형) ①~②항에 따라 응시자가 제출한 서류로 해당 자격기준을 심사하여 응시자격의 적격자로 정해야 하며, 제출한 서류가 ③항 각호의 불합격 사유에 해당할 경우 불합격 처분을 하여야 하나, 20××년 채용한 기간제근로자 ×명에 대해 [붙임]의 표와 같이 응시자격이 적격하지 않고 제출 서류 및 증빙서류가 불일치하여 불합격 사유에 해당됨에도 심의위원회 및 인사 채용 담당부서에서는 응시자격을 면밀히 검증하지 아니하고 1차 전형에서 합격 처리 후 최종합격 처리하였으며, 이후 공무원으로 전환(20××.××.××.)된 결과를 초래하였다.

이와 관련 「기간제근로자 관리내규」 제7조(공정채용)에 따라 대표이사는 채용과 관련하여 공정한 심사가 이뤄질 수 있도록 채용절차에 대해 관리감독을 철저히 했어야하나 이를 소홀히 한 사실이 있다.

※ 응시자격 부적격 인원 합격현황 [별첨] “생략”

4. 관련부서 의견

가과에서는 qq의 경우 ▲▲▲의 자격기준(자격증)을 유사한 국도비 사업인 청소년지도자 배치지원사업의 자격요건(청소년지도사 자격검정에 응시하여 필기 및 면접시험에 합격하고 해당연도 자격연수 신청자 포함)과 동등하다고 오 판단하여 채용서류심사를 진행함에 있어 서류심사상 부적격자에 대한 적절한

평가가 이루어지지 못한 부분이 있었다고 진술하였고, rr의 경우는 자격기준(학력)사항에 대한 해석을 인사채용에 필요한 적정한 기준이 아닌 통상적 기준으로 자의적(이와 같은 수준의 학력이 있다고 다른 법령에서 인정하는 사람)으로 해석하여 채용서류심사를 진행함에 있어 서류심사상 부적격자에 대한 적절한 평가가 이루어지지 못한 부분이 있었다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 파주시 청소년재단 「인사규정」 및 「기간제근로자 관리내규」 등 관련규정 연찬 및 교육, 점검하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)
- 기간제근로자 채용 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 (6, 12, 13, 14번)과 함께하여 「파주시청소년재단 인사규정 내규」에 따라 “징계” 처분하시기 바랍니다. (징계)

【관련자】 “생략”

- 기간제근로자 채용 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 (2, 6, 12, 13, 14, 16번)과 함께하여 「파주시청소년재단 인사규정 내규」에 따라 “징계” 처분하시기 바랍니다. (징계)

【관련자】 “생략”

- 기간제근로자 채용 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 (6, 12, 14번)과 함께하여 「파주시청소년재단 인사규정 내규」에 따라 “징계” 처분하시기 바랍니다. (징계)

【관련자】 “생략”

일련번호	12	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 주 의 요 구

제 목 기간제근로자 관리 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 ‘재단’이라 한다)에서는 「재단 기간제근로자 관리내규」 등에 따라 재단 운영을 위한 기간제근로자의 채용, 복무, 인사 등의 업무를 하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「재단 기간제근로자 관리내규」 제17조(근무성적평정)에 따르면 대표이사는 기간제근로자에 대해 1월과 7월에 기준일은 6월 말, 12월 말로 근무성적평정을 실시하되 채용 후 3개월 미만인 기간제근로자는 평정대상에서 제외할 수 있으며 근무성적평정은 재단의 「인사규정 내규」 제5장에 따르고 대표이사는 근무성적 평가 결과를 각종 인사 관리에 활용할 수 있다고 규정하고 있다.

그리고 같은 내규 제5조(사용기준)에는 기간제·단시간 근로자를 사용하는 경우에는 매 회계연도 기준으로 근로계약기간을 설정해야 하며 근로계약의 반복갱신 등에 포함하여 최대 2년을 초과하여 사용할 수 없으나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있고 사용부서는 기간제·단시간 근로자의 근로계약을 갱신하고자 할 경우 지원부서의 사전협의를 통해 근무평가를 실시하여야 하며 평가결과 70점 이상 평정을 받은 자에 한해 근로계약을 갱신할 수 있고 근무평가는 매년 12월에 11월 30일을 기준으로 [별지 제7호 서식], [별지 제8호 서식]에 따라 실시하며 사용부서가 기간제·단시간 근로자의 근로계약을 갱신하지 않을 경우는 11월 30일까지(계약만료 30일 전) 근로계약 만료 통지하고 해당 근로자는 그에 따라 계약종료 확인서를 제출하여야 한다고 명시되어 있다.

그리고 같은 내규 제11조(기간제근로자 등 채용 사전심사제)에는 기간제·단시간 근로자 사용부서는 매 회계연도 10월 말까지 다음 연도 기간제·단시간 근로자의 채용목적, 채용인원, 담당업무, 소요예산 등을 포함한 연간채용계획을 수립하여야 하고, 이 계획에 근로계약 갱신사항도 포함하여 [별지 제4호 서식]에 따른 채용계획을 지원부서에 제출하고 지원부서에서는 기간제·단시간 근로자 채용의 적정성을 심사한 후 기간제·단시간 근로자 연간 채용계획을 승인하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서 재단에서는 채용 후 3개월 미만인 기간제근로자를 제외한 평정 대상자들에 대하여 2021년 12월 말을 기준으로 2022년 1월에 근무성적평정을 실시하여야 하며, 기간제·단시간 근로자 사용부서에서는 2022년 10월 말까지 다음 연도 기간제·단시간 근로자의 채용목적, 채용인원, 담당업무, 소요예산, 근로계약 갱신사항 등을 포함한 [별지 제4호 서식]의 ‘기간제·단시간 근로자 연간 채용계획’을

수립하여 지원부서에 제출하여야 하고 지원부서에서는 제출된 채용계획에 대하여 채용의 적정성 등을 면밀히 검토하여 승인하여야 하며 근로계약을 갱신하고자 할 경우는 지원부서와 사전협의를 통해 근무평가를 실시하여 평가결과 70점 이상 평정을 받은 자에 한하여 근로계약을 갱신하도록 하여야 하고, 근로계약을 갱신하지 않을 경우에는 2022년 11월 말까지(계약만료 30일 전) 근로계약 만료를 통지하고 해당 근로자에게 계약종료 확인서를 제출받아야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 채용 후 3개월 미만인 기간제근로자를 제외한 근평 대상자들에 대하여 2022년 1월에 2021년 12월 말을 기준으로 근무성적평정을 실시하였어야 함에도 [표1]과 같이 2021년 4월 이후 입사자 10명에 대하여 근무성적평정을 실시하지 않았으며,

2022년 10월 기간제근로자에 대한 채용 사전심사제를 운영하면서 가과에서 나센터로 발송한 공문³⁾에 같은 내규 제11호에 따른 「기간제·단시간 근로자 연간 채용계획」이 아닌 ‘근로계약 연장여부’가 포함되어 있지 않은 「기간제근로자 채용계획서」를 나센터에 하달하였고, 나센터에서는 [표2]의 단시간 근로자(시간제 동반자) 10명에 대하여 근로계약 연장여부에 대한 검토 없이 채용인원과 채용방법을 포함한 채용계획서⁴⁾를 2022년 10월 24일에 가과에 공문으로 회신하였으며, 시간제동반자 10명에 대한 근로계약을 갱신하지 않을 경우에는 같은 내규 제5조에 따라 2022년 11월 말까지 근로계약 만료통지를 하여야 함에도 [표2]의 단시간 근로자(시간제동반자) 10명에게 2022년 12월 5일 근로계약 만료 통지를 한 사실이 있다.

3) 나센터 기간제근로자(2023) 채용계획서 제출 요청(가과-7122(2022.10.17.))

4) 채용인원: 10명, 채용기간: 2023.01.01.~2023.12.31., 채용방법: 공개경쟁채용

[표1] 2021년 하반기 기간제근로자 근평대상자 “생략”

[표2] 나센터 기간제(단시간)근로자 현황(2022.12.31. 기준) “생략”

4. 관련자 의견

1) hh의 경우

재단 출범이후 근무평정을 처음 실시하여 기간제근로자도 평정을 한다는 것을 인지하지 못하였으나 2022년도부터 시행하고 있고, 자의적인 판단으로 규정상 서식이 아닌 근로갱신사항을 포함하지 않은 서식을 활용한 사실을 확인하였으며 향후 동일 사안이 발생하지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였고,

2) jj의 경우

위 내용과 관련하여 ‘파주시청소년재단 기간제근로자 관리내규’ 등에 따라 기간제근로자의 채용, 복무, 인사 등의 권한이 파주시청소년재단에 있어 나센터는 그 내용을 논의 및 공유받지 않고 통보받았으며 다만, 2023년 기간제(단시간) 근로자에 대하여 인사권한이 위임된바 해당 내용을 적용하여 추진하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 「재단 인사규정」 및 「파주시청소년재단 기간제근로자 관리내규」 등 관련 규정을 준수하여 향후 이와 유사한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하기 바랍니다. (주의)

일련번호	13	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	○명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시

징계 · 주의요구

제 목 공무직 전환 절차 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단에서는 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 및 「파주시청소년재단 공무직근로자 관리규정」 등에 따라 청소년재단 운영을 위한 기간제근로자의 공무직 전환 업무를 하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

고용노동부 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 2.-2.(정규직 전환 대상 비정규직)에 따르면 기간제근로자란 근로계약 시 일정기간의 근로계약기간을 정하여 근로하는 자로 계약기간의 길고 짧음, 명칭 등과 관계 없이 기간의 정함이 있는 단시간 근로자도 포함하며, 같은 가이드라인 3.(정규

직 전환 기준)5)에 따른 비정규직이 수행하는 업무를 기준으로 수행하는 업무가 상시·지속적 업무에 해당하면 원칙적으로 정규직 전환 대상이고 주 15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자도 원칙적으로 정규직 전환대상으로 포함하되 근로일이나 시간이 불규칙적이어서 예측이 곤란하거나 근로일이 주 1일 등 정규직 전환이 매우 곤란하다고 판단되는 경우에는 「정규직전환심의위원회」를 거쳐 예외로 할 수 있다고 명시되어 있다.

그리고 같은 가이드라인 4.(정규직 전환 결정기구)에는 기관에서 직접 고용한 기간제근로자의 정규직 전환 결정을 위해 「정규직전환심의위원회」를 두며 위원회의 위원은 기관의 특성, 비정규직 규모 등을 고려하여 6인~10인 범위에서 외부인사를 2분의 1이상 포함하여 구성하고 위원회의 역할은 ①기간제 및 무기계약직 근로자의 직종, 업무내용, 고용형태, 근로조건, 규모 등 실태를 조사하여 위원간 정보 공유 ②기간제근로자 중 쟁점이 되는 주요 직종의 근로자 대표, 기관 실무책임자, 전문가, 이해관계자 등으로부터 정규직 전환과 관련한 다양한 의견수렴 ③기간제근로자 실태, 노사 및 이해관계자 등의 의견수렴 결과 등을 고려하여 정규직 전환범위, 전환방식, 채용방법을 결정한다고 규정하고 있다.

또한 같은 가이드라인 6.(정규직 전환에 따른 채용방식)에는 현 근로자의 전환을 원칙으로 하되 전환 채용 대상자에 대해서는 최소한의 평가절차를 거쳐 정규직 전환을 추진하여야 하며 평가 기준이나 방법 등 평가계획을 사전에 전환평가대상 근로자들로부터 의견수렴 또는 공개하거나 평가결과에 대하여 이의신청 기회를

5) 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(2017.7.20.)」 3.(정규직 전환 기준)

1. 연중 계속되는 업무로 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 상시·지속적 업무
2. 당해 직무가 연간 9개월 이상 계속되는 업무
3. 사업의 명칭과 관계없이 향후 유사·동일한 업무가 2년 이상 계속 수행될 것으로 예상되는 업무

부여하는 등 평가 절차 및 평가의 공정성 확보를 위한 조치를 시행하여야 한다고 명시하면서도 공정채용이 보다 요구되는 업무는 예외적으로 경쟁 방식에 의한 채용을 원칙으로 할 수 있으나 구체적인 채용방식 및 절차는 노사협의 등을 통해 적절한 방식을 선택하되 기존 근로자에게 가점을 부여하는 형태의 공개경쟁 방식을 권고하고 경쟁을 제한하는 별도의 선발 절차를 통하여 근로자를 채용하는 제한 경쟁 방식도 고려 가능하다고 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단에서는 기간제근로자의 공무직 전환 시 고용노동부의 공무직 전환 가이드라인 기준에 따라 단시간 근로자를 포함한 기간제근로자 전원을 정규직 전환 대상에 포함시켜야 하고 최소한의 평가절차를 거쳐 정규직 전환을 추진하여야 하며 평가에 따른 기준 및 방법 등 평가계획을 사전에 전환 평가대상 근로자들로부터 의견을 수렴하거나 공개하여 평가결과에 대한 이의신청 기회를 부여하여 평가의 공정성을 확보하여야 했다. 또한, 단시간 근로자의 공무직 전환이 곤란하다고 판단되는 경우에는 「정규직전환심의위원회」의 심의를 거쳐 예외 대상으로 결정했어야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 공무직 전환 대상자들로부터 전환 평가에 따른 기준 및 방법 등 평가계획에 대한 사전 의견수렴 절차 없이 '20××년 파주시청소년재단 기간제근로자 공무직 전환 계획(안)을 수립하여 시 관리·감독부서인 라과에 기간제근로자 공무직 전환 계획에 대한 승인 요청을 하였고

이후 공무직 전환에 대한 변경계획 수립과 시 관리·감독부서에 변경계획에 대한 협의(승인) 절차 없이 [표1]과 [표2]와 같이 당초 계획 수립한 공무직 전환 계획(안)의 평가절차와 다르게 전환대상자 인원, 전환절차, 전환자 결정방법 등을

변경하여 20××년 파주시청소년재단 공무직(제한경쟁) 전환 공고(안)을 포함한 ‘기간제근로자 공무직 전환계획(안)’을 20××년 ××월 ××일 「공무직전환심의위원회」 심의 안건으로 상정하여 심의·의결하였으며, 재단의 내부망에만 ‘20××년 파주시청소년재단 공무직(제한경쟁) 전환 공고’를 게시하여 재단에서 정한 공무직 전환대상자 ××명에 대해서만 「파주시청소년재단 기간제근로자 관리내규」 제12조(기간제·단시간 근로자 채용절차)에 따른 전형방식(서류전형+면접시험)으로 공무직 전환을 실시하였으며,

같은 내규 제17조에 따른 근무성적평정을 단 한차례도 실시하지 않고 재단의 ‘기간제근로자 공무직 전환 계획(안)’ 수립 직전(6개월 이내)에 채용된 기간제근로자 ××명⁶⁾에 대하여는 보다 엄격한 평가절차⁷⁾를 통해 전환절차를 진행하여야 하나 면접심사 시 전환 대상자들에 대한 별도의 객관적인 업무성과 등에 대한 평가 자료가 참고되지 않은 채 정규직으로 전환한 사실이 있다.

또한, 공무직 전환 대상자에 포함되어야 하는 나센터에 근무하는 단시간 근로자(시간제동반자(주 12시간 근무)) 10명에 대하여는 공무직 전환 여부에 대한 당사자들의 의견수렴과 「정규직전환심의위원회의」의 심의·의결 없이 20××년 ××월 ××일 「20××년 파주시청소년재단 기간제근로자 공무직 전환 계획(안)」수립 당시부터 공무직 전환 대상인원[표1]에서 배제시켜 전환대상자 간 불합리한 차별을 야기시킨 사실이 있다.

[표1] 기간제근로자 공무직 전환 계획 및 심의회 심의자료의 공무직 전환 대상인원 “생략”

6) 기간제근로자 채용 후 6개월이내 전환대상자 “생략”

7) 가이드라인 6.-2.(원칙: 현 근로자 전환 채용) 공공부문 비정규직 전환 정책을 예견한 불공정 채용도 우려되므로 가이드라인 발표 직전에 채용된 경우에는 보다 엄격한 평가 절차 진행

[표2] 공무원 전환에 따른 평가절차 비교 “생략”

4. 관련부서 의견

과주시청소년재단에서는 기간제근로자를 공무원으로 전환함에 있어 「공공 부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」 및 규정에 맞게 진행하려고 했으나, 담당자의 업무전문성 부족 등으로 문제가 발생하였다고 인정하면서 향후 업무 추진 시 가이드라인 및 규정준수, 담당부서와의 협의 등으로 동일 사안이 발생되지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 과주시청소년재단 대표이사는

- 관련 규정을 준수하시어 향후 유사한 사례가 발생하지 않도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)
- 기간제근로자 정규직 전환 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 (15, 18번)과 함께하여 「과주시청소년재단 인사규정 내규」에 따라 “징계” 처분하시기 바랍니다. (징계)

【관련자】 “생략”

일련번호	14	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	○명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과), 라과	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 주 의 요 구

제 목 채용 사전협의 미이행 및 균등한 취업기회 보장 미흡

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과), 라과(○○팀)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단(이하 '재단'이라 한다)에서는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」, 「재단 인사규정」 등에 따라 청소년재단 운영을 위한 임·직원 및 기간제근로자 등을 채용하는 업무를 담당하고 있으며, 라과에서는 「파주시 청소년재단 설립 및 운영 조례」 등에 따라 청소년재단의 운영 업무를 담당하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 인사·조직지침」 Ⅲ.-1.-가.(신규채용)에 따르면 출자·출연기관의 장은 직원 신규채용 시 불특정 다수인을 대상으로 공개경쟁시험으로 채용하는 것을 원칙으로 하고 응시자의 공정한 기회 보장을 위하여 성별·신체

조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 아니되며, 같은 지침 Ⅲ.-2.-가.(채용계획 사전협의)에는 기관장은 공고예정일 15일 전까지 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험단계별 시험위원 위촉 계획이 포함된 채용 계획을 자치단체장에게 문서로 통보하여야 하고 자치단체장은 통보된 채용계획의 적정성 등에 대하여 기관장과 협의를 완료한 후 그 결과를 채용공고일 5일 전까지 기관장에게 문서로 통보받아야 하며 자치단체장은 채용계획에 대하여 통합채용 등의견을 제시할 수 있고 기관장은 자치단체장이 제시한 의견을 원칙적으로 반영하여야 한다. 다만, 기관장은 법령에서 정한 의무인력의 채용, 기간의 정함이 있는 근로자(비정규직 근로자)의 채용 등 자치단체의 사전 동의가 있는 경우에는 15일 이후에도 채용계획의 통보가 가능하다고 명시되어 있다.

그리고 「재단 인사규정 내규」 제11조(직원의 채용)에는 채용공고예정일 15일 전까지 채용계획을 시 관리·감독부서에 문서로 통보하여 협의하되 필요시 관리·감독부서와 협의하여 통보기한을 조정할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서 재단에서는 직원의 채용을 실시할 때에는 채용의 필요성, 예상결원 및 정·현원 현황, 채용인원, 응시자격 요건, 필기시험 여부, 서류전형 심사 기준, 면접방법, 시험단계별 시험위원 위촉 계획 등을 포함한 채용계획을 시 관리·감독부서인 라과에 사전협의 요청을 하여야 하고 채용계획의 적정성 등에 대한 협의 결과를 문서로 통보받아 시에서 제시한 의견이 있으면 제시의견을 원칙적으로 반영하여 채용절차를 이행하여야 하고, 채용공고 시 응시자의 공정한 기회 보장을 위하여 성별·신체조건·용모·학력·연령 등에 대한 불합리한 제한을 두어서는 안된다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 재단에서는 20××년부터 감사일 현재까지 총 11회의 채용시험을 추진하면서 채용공고 시 응시 자격기준에 연령제한을 두어 응시자들의 공평한 취업기회를 보장하지 않았고, 20××년 제×회 기간제 직원 채용시험부터 제×회 기간제 직원 채용시험까지 7회의 채용시험을 추진하면서 채용의 필요성, 예상 결원 및 정·현원 현황 등이 포함된 채용계획을 관리·감독부서인 라과에 사전협의 통보하지 않았으며, 20×년 제×회 직원 채용시험부터 20××년 제×회 기간제 직원 채용시험까지는 총 4회의 채용계획을 라과에 통보하였으나 관리·감독부서인 라과에서는 재단의 채용계획에 따른 협의 결과(의견)를 20××년 제×회 직원 채용에 대해서만 통보(회신)한 사실이 있다.

[표1] 파주시청소년재단 채용시험 현황 “생략”

4. 관련부서 의견

파주시청소년재단에서는 지방출자·출연기관 인사조직 지침 등 재단의 규정을 제대로 숙지하지 못하여 발생된 부분임을 인정하며 향후 동일 사안이 재발하지 않도록 유의하고 사전협의 및 회신일 등을 준수하겠다는 의견을 제시하였고,

라과에서는 향후 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 및 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」, 「파주시 청소년재단 설립 및 운영 조례」 등 관련 법령 및 지침에 따라 관련 절차를 이행하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 관련 규정에 따라 직원 채용 시 관리·감독 부서와 채용계획에 대한 사전협의를 이행하시고 응시자의 공평한 기회 보장을 위하여 불합리한 제한을 두지 않도록 채용 업무에 철저를 기하여 주시기 바랍니다. (주의)
- 파주시청소년재단의 관리·감독업무를 소홀히 한 관련자는 「파주시 감사규칙」에 따라 신분상 ‘주의’ 처분하시기 바랍니다. (주의)

【관련자】 “생략”

일련번호	15	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	○명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과, ☒☒집)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시

주의요구 및 권고

제 목 계약업무 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과, ☒☒집)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단에서는 「파주시청소년재단 예산·회계 규정」, 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」, 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률(이하 ‘지방계약법’이라 한다)」 등에 따라 도급 공사·용역·물품 계약을 체결하고 예산을 집행하는 업무를 담당하고 있다.

2. 수의계약 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방계약법」 제9조(계약의 방법)에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 계약을 체결하려는 경우에는 이를 공고하여 일반입찰에 부쳐야 하고, 다만, 계약의 목적·성질·규모 및 지역 특수성 등을 고려하여 필요하다고 인정되면

참가자를 지명하여 입찰에 부치거나 수의계약을 할 수 있도록 규정하고 있다.

그리고 같은 법 시행령 제30조(수의계약대상자의 선정절차) 및 「지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준」 제5장(수의계약 운영요령)에 따르면 추정가격 2천만 원을 초과하고 4억 원 이하인 종합공사, 2억 원 이하인 전문공사, 1억 원 이하인 용역·물품 계약의 경우 지정정보처리장치(나라장터, G2B)를 통해 2인 이상으로부터 견적서를 제출받아, 공사의 경우 예정가격의 87.745%, 용역·물품의 경우 88% 이상으로 견적가격을 제출한 자 중 최저가격으로 제출한 자를 계약 상대방으로 결정하도록 규정하고 있다.

또한, 시행령 제30조제1항제1호 및 제2호에 따르면 제25조제1항제5호는 1인 수의계약 할 수 없으며, 추정가격 5천만 원 이하인 공사, 물품의 제조·구매 및 용역의 경우에는 「여성기업지원에 관한 법률」에 따른 여성기업 또는 「장애인기업활동 촉진법」에 따른 장애인기업과 1인 수의계약을 체결할 수 있도록 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단은 추정가격이 2천만 원을 초과하는 계약 체결 시 시행령 제30조제1항 각 호에서 규정하고 있는 1인으로부터 받은 견적서에 의할 수 있는 경우를 제외하고는 지정정보처리장치(나라장터, G2B)를 통해 2인 이상으로부터 견적서를 받아 계약을 체결하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나, 파주시청소년재단은 [표 1]과 같이 추정가격이 2천만 원 초과하는 계약을 「지방계약법 시행령」 제25조제1항제5호의 규정을 근거로 지정정보처리장치에 ‘수의계약 견적제출’ 안내공고 없이 1인 수의계약을 체결하여 업체들의

견적 제출의 기회를 제한하고 예산을 낭비한 사실이 있다.

또한 파주시청소년재단에서는 실제 계약 및 사업예산 집행 업무를 처리함에 있어 각 사업담당자가 계약업무까지 담당하여 계약 및 회계 분야의 전문성 및 책임이 부족하고, 품의 시 작성된 관련 서류의 오기 및 오류를 정정할 수 있는 기회가 제한되고 있다.

[표 1] 추정가격 2천만 원 초과 1인 수의계약 현황 “생략”

3. 계약보증서 미징구

가. 관계 법령(판단기준)

「지방계약법」 제15조(계약보증금)에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약 담당자는 지방자치단체와 계약을 체결하려는 자로 하여금 계약보증금을 내도록 하여야 한다. 다만, 다른 지방자치단체, 공공기관 및 지방공기업 등 대통령령으로 정하는 계약상대자에 대하여는 계약보증금의 납부를 면제할 수 있다고 규정하고 있다.

그리고 같은 법 시행령 제51조(계약의 이행보증), 제52조(계약보증금 납부방법)에 따르면 계약체결 시 계약상대자에게 공사의 경우 계약금액의 15% 이상, 물품·용역의 경우 10% 이상⁸⁾의 계약보증금 또는 보증서를 내게 하여야 한다. 다만, 시행령 제53조(계약보증금 면제)에 따라 계약금액이 5천만 원 이하인 계약을 체결하는 경우 법 제15조제3항에 따른 계약보증금의 세입조치 사유 발생 시 계약보증금에 해당하는 금액을 낼 것을 보장하기 위한 확약서를 계약상대자에게

8) 계약체결시 계약상대자에게 재난이나 경제위기를 극복하기 위해 행정안전부장관이 기간을 정하여 고시한 경우 공사는 7.5% 이상, 물품·용역은 5% 이상의 계약보증금 또는 보증서를 내게 해야 한다.

제출하게 하여 계약보증금을 면제할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단은 계약금액이 5천만 원을 초과하는 공사, 용역 및 물품 계약체결 시 계약보증서를 징구하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단은 [표 2]와 같이 5천만 원 초과 계약 건의 계약보증금 또는 보증서를 징구 하지 않고, 확약서를 제출하게 한 사실이 있다.

[표 2] 계약금액 5천만 원 초과 계약 현황 “생략”

4. 착공 시 제출서류 미징구

가. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준」 제9장 계약 일반조건 제2절(계약의 체결)⁹⁾ 2. 계약문서에 따르면 공사 계약문서로 착공신고서, 공정예정표, 산출내역서가 규정되어 있으며,

「지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준」 제1장 입찰 및 계약 일반기준 제2절(선금 및 대가 지급)과 「공사근로자 노무비 구분관리 및 지급확인제 실무요령」에 따라 ‘노무비 구분관리 및 지급확인제 합의서’를 착공신고서 제출 시 제출하도록 하고 있다.

또한 「건설산업기본법」 제40조(건설기술인의 배치) 및 같은 법 제35조

9) 계약 당시 「지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준」 제13장 공사계약 일반조건 제2절(공사계약의 체결), 2022. 12. 23. 개정

(건설기술인의 현장배치기준 등)에 따르면 건설공사의 현장에 배치하여야 하는 건설기술인은 해당 공사의 공종에 상응하는 건설기술인이어야 하며, 해당 건설공사의 착수와 동시에 배치하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단은 공사계약 체결 후 계약상대자로부터 착수계(착수 신고서) 접수 시 공정예정표, 산출내역서, 공사근로자 노무비 구분관리 및 지급 확인제 합의서, 현장대리인 선임 신고서 등을 징구하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단은 ○○○○○ 공사 건의 착수계 접수하면서 공정 예정표, 산출내역서, 공사근로자 노무비 구분관리 및 지급확인제 합의서, 현장 대리인 선임 신고서 등을 징구하지 않은 사실이 있다.

5. 관련자 의견 및 검토결과

가. cc의 경우

○○○○○ 공사 추진에 있어 지정정보처리장치(나라장터, G2B)를 통해 2인 이상으로부터 견적서를 제출받아 업체를 선정하여야 함과 공사에 관련한 각종 서류를 징구하여야 함에도 불구하고, 계약을 실시할 당시 여성기업지원에 관한 법률의 계약 한도액을 명확히 파악하지 못한 사항 등 관련 법령에 대한 확인 및 점검이 이루어지지 않아 계약 업무를 소홀히 하였다는 의견을 제시하였다.

나. nn의 경우

계약을 진행함에 있어서 계약업체 외 비교견적업체(2곳)에서 견적서를 받았으나, 계획 및 계약(안)에 있어서 첨부하지 않았으며, 향후 동일 사안이 발생하지 않도록 유의하겠다고 의견을 제시하였다.

이와 관련하여, 「지방계약법 시행령」 '제30조제1항 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 수의계약을 체결하려는 경우에는 2인 이상으로부터 견적서를 받아야 한다.'는 규정과 제30조제2항 '제1항 본문에 따라 2인 이상으로부터 견적서를 제출받는 경우 지정정보처리장치[나라장터(G2B)]를 이용해야 한다.'는 규정에 따라 나라장터(G2B)에 수의계약 견적제출 안내공고를 하지 않고 계약업체 외 2곳에서 견적서를 받아 계약을 진행한 것은 1인 수의계약에 해당하므로 nn의 주장은 인정하기 어렵다.

다. ss의 경우

□□□□□□ 용역은 가과로 공문¹⁰⁾을 보내 나라장터에 견적제출 안내공고 (입찰공고) 협조를 요청하였으나, 가과에서 공문¹¹⁾으로 「소상공인기본법」 제2조에 따른 소상공인과 체결하는 물품의 제조·구매계약 또는 용역계약의 경우 견적제출 안내공고 없이 수의계약이 가능하다는 회신을 받았다.

그래서 계약상대자가 소상공인이므로 나라장터에 견적제출 공고를 하지 않고 가능하다고 판단하여 1인 견적 수의계약으로 진행하였으나, 앞으로는 관련 규정을 꼼꼼하게 읽어보고 처리할 수 있도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 계약업무 처리 시 사업담당자는 사업계획 및 품의를 담당하고, 계약은 계약 및 회계 담당자가 전담하도록 하여 책임 있고 전문성을 갖출 수 있도록 방안을 마련하시기 바랍니다. (권고)
- 앞으로는 관련 규정을 숙지하여 동일한 사항이 발생하지 않도록 계약업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)

10) ☒☒집-3919(2022.11.25.)

11) 가과-8489(2022.11.30.)

- 계약 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 (17, 18번)과 함께하여 「파주시 청소년재단 직원경고등 처분에 관한 내규」에 따라 “경고” 처분하시기 바랍니다. (경고)

【관련자】 “생략”

- 계약 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 (18번)과 함께하여 「파주시 청소년재단 직원경고등 처분에 관한 내규」에 따라 “경고” 처분하시기 바랍니다. (경고)

【관련자】 “생략”

- 계약 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 「파주시 청소년재단 직원경고등 처분에 관한 내규」에 따라 “경고” 처분하시기 바랍니다. (경고)

【관련자】 “생략”

일련번호	16	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	○명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과, ●●집)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시 경고 · 주의요구

제 목 CCTV 등 계약관리 소홀 및 예산집행 부적정

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과, ●●집)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단은 파주시 청소년의 건전한 성장지원과 창의적인 역량개발, 청소년보호 및 복지향상을 위한 청소년사업을 전담 관리하는 파주시의 출자·출연기관으로서, 공공업무의 적정한 수행을 도모하고 청소년과 회원, 이용자의 권익 보장을 위하여 외부 전문기관에 사무를 위탁하여 CCTV 및 무인경비시스템 등을 운영하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

파주시청소년재단 「CCTV관리 및 운영내규」 제12조(CCTV 설치 및 유지보수)에 따르면 운영관리자는 CCTV의 장애방지 및 노후장비 관리 등을 위하여 시설을 직접 관리하거나, 전문 민간업체를 선정하여 유지관리하여야 하며, 전문 민간업체를 선정하여 유지관리하기 위해서는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한

법률(이하 '지방계약법'이라 한다)」 및 같은 법 시행령과 시행규칙을 준수하여 계약을 체결하여야 한다.

그리고 「지방자치단체 세출예산 집행기준」 제Ⅱ장 세출예산 운영을 위한 일반지침 1-5에 따르면 지방자치단체가 세출예산을 집행할 때에는 지방계약법령을 준수하여 예산 낭비 요인을 최소화하도록 노력하여야 하고, 「지방자치단체 회계관리에 관한 훈령」 제6조(예산집행의 효율성 제고) ①항에 따라 예산절감을 위해 경상경비 절감목표를 정하고 시급하지 않은 비효율적인 집행은 최대한 억제하여야 한다고 명시되어 있다.

또한, 파주시청소년재단 「예산·회계 규정」 제27조(예산의 집행 및 자금 수급계획) ①항에 따라 대표이사는 재단의 효율적인 경영관리와 예산 운영을 위하여 월별, 분기별 예산집행계획을 작성하여 이에 따라 예산을 집행하여야 하며, 같은 내규 제38조(지출원인행위) ②항에 따르면 계약의 해제, 계약금액의 변경 등으로 인하여 지출원인행위액을 취소하거나 증감하고자 할 때는 당초의 지출원인행위를 소급하여 취소 또는 정정하지 아니하고 따로 지출원인행위 취소 또는 증·감 결의서를 작성하여 전후 사정을 명백하게 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단은 20××년도에 CCTV, 무인경비, 근태관리시스템 설치 및 유지관리에 관한 계약을 ☆☆☆☆☆(주)와 각각 체결하였으나 계약체결에 대한 대가는 통합하여 1건으로 지급하고 있으며, 붙임의 [표1]과 같이 최초 계약체결 시 견적서 상의 산출내역과 실제 업체에서 요구한 산출내역이 다르고, 또한 동일 품목에 대한 단가가 동일하지 않음에도 별도의 사실조사를 하지 아니하고 실정보고와 변경계약 등의 후속절차를 이행하지 않고 대가를 지급한 사실이 있다.

그리고 나센터에서 기존 CCTV 관리업체와의 계약이 만료되지 않았음에도 사전협의 없이 신규업체와 이중으로 계약을 체결하여 기존 설치된 CCTV를 임의로 철거하고 신규업체 장비로 설치하였다가 기존 업체의 항의로 CCTV를 재설치한 사실이 있고, 이에 따라 매월 약정된 사용료를 기존 업체(20××년 6~9월, 매월 214,500원, 12월 85,800원)와 신규 계약한 업체에(20××년 6~12월, 매월 185,000원) 총 1,295,000원을 이중 지급한 사실이 있다.

또한, ○○집에서는 무인경비 계약을 재단과 별도로 ○○(주)과 체결하였으며, 붙임의 [표2]와 같이 “과업 수행 제반사항”에 출입문(1), 영상촬영(7)을 요구하였으나 업체에서는 “방범서비스와 출입 및 근태관리”에 대한 서비스를 제공하고 있으며, ○○집의 ‘과업 수행 제반사항’과 업체의 ‘산출내역’이 상이함에도 이를 면밀히 검토하지 아니하고 계약체결 및 대가를 지급하고 있으며, 기존 재단에서 통합계약으로 타 업체 근태관리시스템을 운영하고 있는데도 불구하고 ○○(주)의 근태관리 장비를 설치 후 운영하지 않고 방치하고 있으며 근태관리에 대한 대가를 중복으로 지급하고 있는 등 예산을 불필요하게 낭비한 사실이 있다.

※ 파주시청소년재단 CCTV, 무인경비, 근태관리 계약현황 등 [별첨] “생략”

4. 관련부서 의견

가과에서는 해당 과업을 수행함에 있어 준수하여야 할 절차를 제대로 숙지하지 못하고 조급함과 업무처리의 미숙함으로 인해 발생하였다면서 책임이 있음을 인정하였고, 재단 산하 시설인 마집에 대한 근태기 및 CCTV를 통합 관리하여 진행되고 있음을 정확히 인지할 수 있도록 소통에 좀 더 신경을 쓰고 향후 동일 및 유사 사례가 재발하지 않도록 관련 규정을 준수하고 절차의 엄중함을 인지하고 업무에 임하겠다는 의견을 제시하였으며,

●●집에서는 20××년에 체결한 무인경비시스템 계약과 관련하여 「무인경비시스템 용역 계약 완료보고」상의 과업수행 제반사항을 [별첨]에 나와 있는 것과 같은 내용을 확인하였으나, 계약진행서류 등에서는 산출내역을 확인하지 못하여 상이함을 인지하지 못하였으며, 계약을 체결함에 있어 근태관리 통합운영에 대한 재단의 운영 방향을 정확히 확인하지 못하였다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 파주시청소년재단 「예산·회계 규정」 및 같은 내규 제38조 ②항에 따라 ●●집에서 중복으로 지급되고 있는 사항에 대해 면밀하게 검토하여 변경 계약 등의 후속조치를 하시기 바랍니다. (시정)
- 관련규정 연찬 및 교육, 점검하여 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)
- 계약 관리 및 예산집행 업무를 부적정하게 처리한 관련자를 「파주시청소년재단 직원경고등 처분에 관한 내규」에 따라 “경고” 처분하시기 바랍니다. (경고)

【관련자】 “생략”

일련번호	17	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	-	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시

주 의 요 구

제 목 예정가격 작성 소홀

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단에서는 파주시 청소년의 건전한 성장지원, 창의적인 역량 개발, 청소년 보호 및 복지 향상 등을 전문적으로 추진하기 위한 다양한 사업을 수행하고 있으며, 「파주시청소년재단 예산·회계 규정」, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」, 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 등에 따라 도급 공사·용역·물품 계약을 체결하고 예산을 집행하는 업무를 담당하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「건설산업기본법」 제22조(건설공사에 관한 도급계약의 원칙) 및 같은 법 시행령 제26조의2(보험료 등의 비용 명시 및 정산)에 따르면 보험료 등의 비용을 국토교통부 장관이 정하여 고시하는 기준에 따라 고용보험의 보험료 및 산업재해

보상보험의 보험료는 모든 건설공사 도급금액 산출내역서에 계상하며, 국민연금 보험의 보험료, 국민건강보험의 보험료 및 노인장기요양보험의 보험료는 공사 기간이 1개월 이상인 모든 건설공사의 도급금액 산출내역서에 계상하여야 한다고 규정하고 있다.

또한, 「산업안전보건법」 제72조(건설공사 등의 산업안전보건관리비 계상 등) 및 「건설업 산업안전보건관리비 계상 및 사용기준」(고용노동부 고시) 제3조(적용범위)에 따라 총공사금액 2천만 원 이상인 공사에 대하여는 산업안전보건 관리비를 도급금액에 계상하여야 한다고 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단에서는 추진하는 사업의 예정가격을 작성할 때에는 각종 보험료 적용기준과 산업안전보건관리비를 규정에 따라 계상하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단에서는 ○○○○○ 공사 건에 대하여 고용보험 등 보험료 및 산업안전보건관리비를 계상하지 않는 등 예정가격 작성 업무를 소홀히 한 사실이 있다.

4. 관련자 의견 및 검토결과

파주시청소년재단 가과에서는 ○○○○○ 공사 추진에 있어 공사재원을 (주)△△△가 ♠♠♠모금회(중간 배분처)를 통해 지정 기탁하여, 중간 배분처의 의사 결정에 따라 계약 사항을 진행하여 해당 행정사항들을 명확히 확인하지 못해 관련 법령을 미준수(예정가격 작성 소홀)한 사실이 있다는 의견을 제시하였다.

이와 관련하여, 「파주시청소년재단 예산·회계 규정」 제2조(적용범위)에 따르면 재단의 재무 및 회계운영은 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률,

시행령, 시행규칙 및 행정안전부장관이 정하는 회계예규, 파주시 재무회계규칙이나 정관에 특별히 정하는 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다고 규정하고 있으며, 「건설산업기본법 시행령」 제34조의5(공공기관의 범위)제1항 제3호 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제5조(출자·출연 기관의 지정·고시 등)에 따라 지정·고시된 출자·출연 기관(같은 법 제2조(적용 대상 등)제3항 및 같은 법 시행령 제12조(계약사무의 처리)제2항에 따라 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」을 준용하지 않는 출자·출연 기관은 제외한다)은 「건설산업기본법」 제22조 및 시행령 제 25조의2 규정에 따라 예정가격을 산정해야 함으로 ♠♠♠모금회의 의사결정에 따라 계약 사항을 진행하여 해당 행정사항들을 명확히 확인하지 못했다는 파주시청소년재단 가과의 의견은 인정하기 어렵다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 앞으로 예정가격 작성 시 업무연찬을 실시하는 등 관련 규정을 숙지하여 각종 보험료 및 산업안전보건관리비 등이 규정에 따라 계상되지 않는 사례가 발행하지 않도록 하시기 바랍니다.(주의)

일련번호	18	감사자	○○☆급 ○○○		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	○명	재정상 조치방법	-	재정상 조치금액	-
수감부서 (처리할 부서)	파주시청소년재단 (가과, 마과)	처분요구일자		회신기일	

파 주 시

경고 · 주의요구

제 목 대가 지급업무 소홀

관 계 부 서 파주시청소년재단(가과, 마과)

내 용

1. 업무개요

파주시청소년재단에서는 「파주시청소년재단 예산·회계 규정」, 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」, 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 등에 따라 도급 공사·용역·물품 계약을 체결하고 예산을 집행하는 업무를 담당하고 있다.

2. 선금급 지급 시 채권확보 업무 소홀

가. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체 입찰 및 계약 집행기준」 제1장제2절(선금·대가 지급요령)에 따르면 지방자치단체가 지급하는 선금은 계약상대자의 계약이행 전 또는 기성 대가지급 전에 미리 그 대금의 일부를 지급하는 것으로 공사, 제조 및 용역계약에 있어서 해당 계약의 노임이나 자재구입비, 보험료 등에 우선 충당할 수 있게

계약체결 후 즉시 지급할 수 있도록 하고 있으며,

계약담당자는 선금을 지급할 경우 채권 확보를 위해 계약상대자로 하여금 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제37조(입찰보증금) 제2항에 따른 증권 또는 보증서를 제출하게 하여야 하되, 선금에 대한 보증·보험기간의 개시일은 선금지급일 이전이어야 하며, 그 종료일은 이행기간의 종료일로부터 60일 이상으로 해야 한다고 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단은 착수금(선금) 지급 시 계약상대자에게 선금보증서를 징구하여 선금급 지급에 대한 채권확보를 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단에서는 [표 1]과 같이 착수금(선금) 지급시 선금보증서를 징구하지 않아 선금급 채권확보 업무를 소홀히 한 사실이 있다.

[표 1] 착수금(선금) 지급시 선금보증서 미징구 계약 현황 “생략”

3. 하자보증서 미징구 및 하자담보책임기간 설정 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 제21조(하자보수보증금)에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 제20조제1항 및 제2항에 따라 담보책임의 존속기간을 정한 경우에는 계약상대자로 하여금 그 계약의 하자보수를 보증하기 위하여 하자보수보증금을 내도록 하여야 한다. 다만, 다른 지방자치단체, 공공기관 및 지방공기업 등 대통령령으로 정하는 계약상대자에 대하여는 하자

보수보증금의 납부를 면제할 수 있다고 규정하고 있다.

그리고 같은 법 시행령 제71조(하자보수보증금)에 법 제21조에 따른 하자보수보증금은 행정안전부령으로 정하는 바에 따라 계약금액의 100분의 2 이상 100분의 10 이하로 하여야 한다. 다만, 계약의 성질상 하자보수가 필요하지 아니한 경우로서 행정안전부령으로 정하는 경우에는 하자보수보증금을 내지 아니하게 할 수 있고, 납부를 면제받은 자에게 하자보수보증금에 해당하는 금액을 낼 것을 보장하기 위하여 그 지급을 확약하는 내용의 문서를 제출하게 하여야 한다고 규정하고 있으며,

같은 법 시행규칙 제70조(하자보수보증금률)에 따르면 조경공사의 경우 계약금액의 5%, 일반건축 공사의 경우 계약금액의 3%를 하자보수보증금률로 정하고 있으며, 조경공사를 제외한 계약금액이 3천만 원을 초과하지 아니하는 공사의 경우에 하자보수보증금을 납부하지 아니하게 할 수 있다고 규정하고 있다.

또한 「건설산업기본법」 제28조(건설공사 수급인 등의 하자담보책임) 및 같은 법 시행령 제30조(하자담보책임기간)와 [별표 4] 건설공사의 종류별 하자담보책임기간에 따르면 조경공사(조경시설물 및 조경식재 공사)의 경우 2년, 전문공사(실내건축)의 경우 1년, 전문공사(철근콘크리트 및 콘크리트 포장)의 경우 3년으로 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단은 조경공사 및 계약금액이 3천만 원을 초과하는 공사, 용역, 물품 계약체결 시 법률과 규정에 맞도록 하자보수보증금률과 하자담보책임기간을 정하여 하자보수보증금 또는 보증서를 징구하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단에서는 조경시설물설치공사인 ◇◇◇◇◇ 용역 계약 건의 경우 하자보수보증금률 2%, 하자담보책임기간을 명시하지 않았고, 계약금액이 3천만 원을 초과하는 ○○○○○ 공사 건은 하자보수보증금률 2%, 하자담보책임기간을 1년으로 설정하여 하자보수보증금 또는 보증서를 징구하지 않고, 확약서를 제출하게 한 사실이 있다.

4. 지역개발채권 매입 확인 업무 소홀

「경기도 지역개발기금 설치 조례」 제7조(매입대상 및 기준)에 따르면 경기도 및 시·군 또는 도 및 시·군이 자본금 전액을 출자·출연한 법인과 2,000만원(부가가치세 제외) 이상의 공사도급, 용역계약, 물품의 구매·수리·제조 계약을 체결하고자 하는 자는 대금청구액(부가가치세 제외)의 1.5%를 채권으로 매입하여야 하고 매입대상별 채권 매입액은 매입기준에 따라 산출된 매입기준액에서 오천 원 미만을 절사한 금액으로 한다고 규정하고 있다.

따라서 파주시청소년재단은 부가가치세를 제외한 2,000만원 이상 계약 건에 대해 경기도지역개발채권 매입필증을 확인 후 대가를 지급하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단은 [표 2]와 같이 부가가치세를 제외한 2천만원 이상 계약 건에 대한 대금지급시 경기도지역개발채권 매입필증을 확인하지 않고 대가를 지급한 사실이 있다.

[표 2] 부가가치세 제외 2천만 원 이상 계약 현황 “생략”

5. 전자조달시스템에 등록된 약정계좌 미사용

가. 관계 법령(판단기준)

「건설산업기본법」 제34조(하도급대금의 지급 등) 및 같은 법 시행규칙 제28조(하도급대금지급보증서 교부 등)에 따르면 공공기관이 발주하는 1건 공사의 도급금액이 3천만 원 이상이고 공사 기간이 30일을 초과하는 건설공사의 공사대금[선급금, 기성금, 준공금 및 선지급금 선지급금: 발주자 또는 수급인이 기성금, 준공금을 수급인 또는 하수급인에게 지급하기 전에 수급인 또는 하수급인이 자재·장비대금, 하도급대금 등으로 먼저 지급하는 금액]의 경우 수급인 또는 하수급인은 ‘전자조달시스템(하도급지킴이) 등’을 이용하여 전자적 형태로 공사대금 청구서를 작성하고 공사대금을 항목별[건설사의 몫, 하도급대금, 자재·장비대금, 임금] 지급대상자별[수급인, 하수급인, 자재·장비업자, 건설근로자]로 구분하여 청구하도록 하며, 청구한 공사대금을 지급 받을 수 있는 약정계좌(전자조달시스템 등을 통해서만 출금 및 이체가 가능한 계좌)를 전자조달시스템 등에 등록하도록 규정하고 있다.

또한 발주자가 공사대금을 지급하는 경우 수급인 또는 하수급인이 전자조달시스템 등을 이용하여 전자적 형태로 공사대금 청구서를 작성하였는지 공사대금이 항목별 지급대상자별로 구분되어 청구되었는지를 확인하여 약정계좌에 이체(단, 하수급인에게 하도급대금을 직접 지급하기로 합의한 경우 하수급인의 약정계좌에 지급)하도록 되어 있다.

따라서 파주시청소년재단은 공사의 도급금액이 3천만 원 이상이면서 공사기간이 30일을 초과하는 건설공사의 경우 전자조달시스템 등에 등록된 약정계좌를 통해 공사대금을 지급하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제점

그러나 파주시청소년재단은 공사의 도급금액이 3천만 원 이상이면서 공사기간이 30일을 초과하는 ○○○○○ 공사 건의 공사대금을 전자조달시스템 등에 등록된 약정계좌가 아닌 일반계좌를 통해 이체하여 공사대금 지급절차를 소홀히 한 사실이 있다.

6. 관련자 의견

가. cc의 경우

착수금을 지급한 ○○○○○ 공사의 선금보증서를 미징구하였으며, 계약금액이 부가가치세 제외 2천만 원 이상인 ▼▼▼ 유지관리, ○○○○○ 공사, ■■■■■ 추가개발 계약 건의 대금 지급 시 지역개발채권 매입 여부를 확인하지 않고 대가를 지급하였고, ○○○○○ 공사 추진에 있어 전자조달 시스템에 등록된 약정계좌를 사용하지 않고, 일반계좌에 대금을 입금하여 지급 절차를 소홀히 하였다는 의견을 제시하였다.

나. nn의 경우

부가가치세를 제외한 2천만 원 이상 계약 건에 대해 경기도지역개발채권 매입필증을 확인하지 않았으며, 향후 업무추진 시 해당 부분과 동일 사안이 발생하지 않도록 유의하겠다는 의견을 제시하였다.

다. ss의 경우

경기도지역개발채권 매입필증에 대한 내용을 잘 모르고 진행했으며, 앞으로 계약 건의 대금 지급 시 경기도지역개발채권 매입필증을 확인하고 진행하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 파주시청소년재단 대표이사는

- 미완료 건인 □□□□□ 급식 용역은 대금지급 시 반드시 지역개발채권 매입필증을 확인하시기 바라며, (시정)
- 앞으로는 관련 규정을 숙지하여 체결하는 대금지급시 선금보증서 및 하자 보증서 징구와 지역개발채권 매입필증 확인 등 회계업무를 철저히 하시기 바랍니다. (주의)
- 대가 지급업무를 소홀히 한 관련자를 「파주시청소년재단 직원경고등 처분에 관한 내규」에 따라 “경고” 처분하시기 바랍니다. (경고)

【관련자】 “생략”