

2021년 제1차 정기이사회

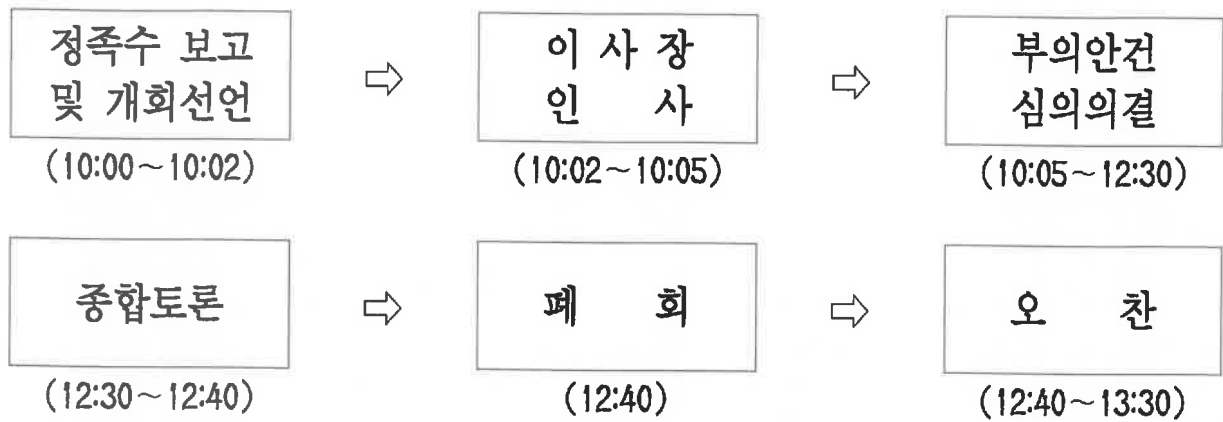
회 의 록

「충남연구원」 2021 제1차 정기이사회 회의록

① 회 의 개 요

1. 일 시 : 2021. 3. 25(목), 10:00~13:30
2. 장 소 : 충남연구원 4층 대회의실
3. 참 석 : 총 15명(이사 13, 감사 2)
 - 불 참(3명) : 이사장, 김영만 이사, 송준호 이사
4. 부의안건
 - 2020년 사업실적 보고
 - 2020년 감사결과 보고
 - 충남연구원 리모델링 추진경과 보고
 - 2020년 결산(안)
 - 2021년 제1회 추경예산 (안)
 - 인사관리규정 개정(안)
 - 비상임연구위원등 수당지급규정 개정(안)
 - 이사선임(안)
 - 논의안건1 : 연구단 및 현안정책연구TF운영비 확보 건
 - 논의안건2 : 충남공공투자관리센터 ‘투자분석직’ 신설

5. 진행흐름



② 회 의 결 과

□ 간사 안내

- 오늘 이사회는 이사장께서 불참하신 관계로 연구원 정관 제16조 제2항의 규정에 의하여 최연장자 이신 “김수민” 이사께서 이사장을 대신해서 이사회를 주재하시게 되겠습니다.
- “김수민” 이사님께서서는 이사장 좌석에 앉으시어 이사회를 주재하여 주시기 바랍니다.

[김수민 이사 이사장 석으로 이동]

□ 개 회(간사)

[국민의례, 성원보고]

□ 개회선언(이사장)

- 성원이 되었음으로 재단법인 충남연구원 2021년도 제1차 정기이사회 개회를 선언합니다. (의사봉 3타)

□ 이사장 인사

- 우선 이렇게 바쁘신 중에도 참석해 주신 이사님 여러분께 진심으로 감사드립니다. 모두가 지금 어려운 상황에 처해 있는 이 현실을 감당해 내면서 앞으로 곧 좋은 날이 오리라, 이런 희망 속에 살고 있는 것으로 알고 있습니다.
- 오늘 이사회가 앞으로 충남연구원이 설립 목적 그대로 충남의 발전을 위해서 또 많은 공헌을 할 수 있도록 여러 이사님께서 좋은 의견을 내주시고 더 많은 조언을 해 주시기를 부탁드립니다.

□ 부의안건 심의의결

〈의 장〉

- 부의안건 심의에 앞서, 본 회의의 원활한 추진을 위하여 회의록 기명 이사를 선임코자 합니다.

이사님들께서는 수고해 주실 이사님을 추천해 주시기 바랍니다.

〈박종찬 이사〉

- 박정배 이사님을 추천합니다

〈의 장〉

- 박정배 이사님이요, 예. 또 한 분 추천해 주시죠! 없으시면 우리 옆에 계신 류주현 이사님하고 사이좋게 작성해 주시면 좋을 것 같습니다.
- 그러면 박정배 이사님과 류주현 이사님이 추천이 되셨습니다.
혹시 여기에 이의 있으십니까?

〈이사전원〉

- 없습니다.

〈의 장〉

- 이사님 모두가 동의해 주셨으므로, 박정배 이사님과 류주현 이사님을 2021년도 제1차 정기이사회 기명이사로 선언합니다. **(의사봉 3타)**
- 두 분 이사님께서서는 회의록 정리에 수고해 주실 것을 당부드립니다.

〈박정배 이사, 류주현 이사〉

- 알겠습니다.

〈의 장〉

- 다음은, 간사께서 오늘 이사회에서 심의할 부의안건을 보고해 주시기 바랍니다.

〈간 사〉

○ 오늘 심의의결 하실 안건은

- 제1항 2020년도 사업실적
- 제2항 2020년도 감사결과
- 제3항 충남연구원 리모델링 추진경과 보고
- 제4항 2020년도 결산(안)
- 제5항 2021년 제1회 추경예산 (안)
- 제6항 인사관리규정 개정(안)
- 제7항 비상임연구위원등 수당지급규정 개정(안)
- 제8항 이사선임(안)
- 제9항 논의안건 1: 연구단 및 현안정책연구TF

논의안건 2: 충남공공투자관리센터 '투자분석직' 신설

오늘 부의된 안건은 총 9건입니다.

〈의 장〉

○ 회의의 효율적 진행을 위해서 부의된 안건을 의사안건별로 묶어서
일괄 상정한 후에 안건별로 심의하고자 하는데 다른 의견 있으십니까?

〈이사전원〉

○ 없습니다.

〈의 장〉

- 다른 의견이 없으므로 부의된 안건 중 유사안전별로 묶어서 일괄상정해서 안전별로 심의토록 하겠습니다.
- 먼저, 보고안전으로
 - 제1항 제2020년도 사업실절 보고와
 - 제2항 제2020년도 감사결과 보고
 - 제3항 충남연구원 리모델링 추진경과 보고등 3건을 일괄 상정합니다.

(의사봉 3타)

- 간사는 제안 설명을 해 주기 바랍니다.

[간사 - 부의안전 보고]

〈의 장〉

- 예, 수고하셨습니다.
- 감사는 감사결과를 보고 해 주시기 바랍니다.

〈조원태 팀장〉

- 재단법인 충남연구원 종합감사보고를 드리겠습니다. 자료는 별도로 나누어드린 종합감사보고 자료입니다. 정기 감사와 수시 감사를 실시하고 그 종합 결과를 보고 드립니다.
- 정기감사의 경우 20년 6월 8일부터 6월 12일 5일간 실시하였고, 수시감

사는 20년 11월 16일부터 11월 20일 5일간 실시하였습니다. 감사결과 지적사항은 총 24건이었습니다.

- 2페이지입니다. 지적사항 조치요구 및 조치결과는, 요구에 대한 자세한 사항은 3페이지부터 보고 드리도록 하겠습니다.
- 지적사항 조치 요구 및 조치 결과입니다. 우선 인사관리 분야부터 보고 드리도록 하겠습니다. 인사 분야는 도감사위원회 지원을 받아서 함께 수행하였습니다.
- 3페이지 1-1 인사채용시스템 보안관리 소홀입니다. 인사시스템 운영시 인사업무와 관계없는 직원을 포함하여 과다한 인원에게 시스템 접근 권한을 부여하였고, 관리7급 분야에 응시한 직원이 직원 아이디를 도용해서 시스템을 접근, 점수 조작한 사건이 있었습니다.
- 조치사항으로 관리책임자 및 보안책임자를 개별 지정하고, 인사시스템 보안프로그램 강화와 시험위원이 채점표를 직접 기재하여 서명후 제출하도록 경고하였고, 조치결과 완료되었습니다.
- 4페이지입니다. 시험위원 제척, 회피, 기피, 소극적 운영입니다. 관리7급 채용분야에 계약직과 아르바이트로 근무하던 직원이 응시하였음에도 서류전형 내부위원을 기획경영실장을 위촉하였고, 기획경영실장이 해당 응시자에 대해서는 심사하지 아니하였으나 다른 응시자에 대해서 심사를 실시하였습니다.
- 응시자간 평가위원 수 차이로 응시자 간에 공정성 훼손이 우려되는 사항이었습니다.
- 지방 출자·출연기관 인사조직지침 이하 지침으로 말씀드리도록 하겠습니다. 지침에 의거 시험위원에게 제척, 회피 기피사유를 공지하고 평가의 공정성을 확보할 것을 권고하였고, 조치 결과 완료되었습니다.

- 5페이지입니다. 채용절차 부적절 이행입니다. 블라인드 채용 부적절 이행입니다. 서류전형평가에서는 최소한의 자료만 요구하여야 하나, 제척 사유 확인이라는 명목으로 개인정보제공 동의서, 최종학력증명서, 주민등록초본 등 인사복지과 직원 메일로 위 내용을 제출 받았습니다.
- 서류전형 부적절 이행입니다. 내부규정에 따라 행정원의 임용자격은 고등학교 이상 졸업자임에도 채용 공고에서 학사 이상으로 공지하였습니다. 그 다음 전공무관 분야 채용시에도 전공의 적합성 및 직무관련성 항목을 명시한 부분이 있었습니다.
- 조치 요구사항은 주의조치 하였고, 조치 결과 완료되었습니다.
- 다음 페이지입니다. 논술고사 부적절 시행입니다. 임용시험에 관한 출제 및 채점위원은 원장이 임명 또는 위촉하여야 하나, 원장이 직접 출제하여 규칙을 미이행 하였고, 논술고사 평가를 평정요소별로 채점하도록 규정되어 있음에도 평정요소 없이 취득점수만 기재하였습니다.
- 각각 주의조치와 권고조치를 하였습니다. 완료 1건, 미이행 1건입니다. 직원채용규칙을 시행하면서 논술고사 평가기준을 세부사항에 대해서 원장이 별도로 정한다고 규정하여 예측가능성이 저하 될 것이 우려됨을 보고 드립니다.
- 7페이지입니다. 조직별, 직급별 정원 통합 운영입니다. 지침에 따라 조직별, 직급별 정원이 명확해야 함에도 연구위원부터 책임연구원, 관리 4급부터 7급까지 정원을 통합운영하고 있습니다.
- 또한 내부규정에 따라 각 부서장은 책임연구원급 또는 관리 3급 이상으로 정하고 있어 부서장 자격에 대해서 직종별 차별이 존재한다고 판단했습니다. 관리직의 경우 3급까지 승진하는데 소요기간이 일정부분 있으나 책임연구원은 경우에 따라 소요기간 없이 될 수 있는 부분이 있어서

부서장 자격의 차별이 있었습니다.

- 다음 페이지입니다. 조치 요구사항으로 조직별, 직급별 정원을 명확하게 개선하고 연구직의 부서장 임용 자격을 최소근무연수 5년 이상으로 명시하는 등 직종별 차별을 최소화할 것을 권고하였습니다. 아직 미이행 중입니다.
- 다음입니다. 인사 조직운영 규정 미반영입니다. 지침 및 운영기준의 내용이 아직 연구원 내부 규정에 미반영 되고 있었습니다. 이 반영 사항은 징계위원회운영규칙 상 채용비리에 대한 징계감경 금지 등에 대한 제한근거를 미반영하였고, 사실상 내부자로 간주될 수 있는 자의 외부위원 위촉금지, 채용비리 피해자 파악 및 피해자 구제 방안마련에 대한 내용 등이 미반영 되었습니다. 조치결과 완료되었습니다.
- 9페이지입니다. 인사관리 업무소홀입니다. 인사담당자는 내부규정에 따라 인사관리상 제반기록을 작성, 보관하여야 함에도 15년 6월부터 20년 2월까지 인사기록카드 및 상벌대장 등이 관리가 되지 않았었습니다. 또한 훈계 등 처분 시 대상자에게 처분장을 교부하고 처분대장을 작성해야 함에도 내부결재로만 처분하고, 처분대장을 미작성하였습니다. 각각 경징계 요청 및 시정 요청을 하였고, 조치결과 완료되었습니다.
- 다음 페이지입니다. 징계의 감경처리 등 부적정 처리 건입니다. 연구원 내부규정에 따르면 포상, 표창 감경 시 감봉 3개월 처분의 경우 1단계를 감경한 견책처분을 하여야 함에도 감봉 1개월 처분을 하여 내부규칙을 위반한 사례가 있었습니다.
- 또한 고충처리위원회 조사결과에 따라 갑질이 확인되어 징계 요청한 건에 대해서 인사위원회에 심의의결사항이 아닌 훈계로 심의의결을 요구한 건이 있었습니다. 조치사항은 시정을 요청하였고 조치결과 완료되었

습니다.

- 11페이지입니다. 징계관련 규정 및 규칙 부적정입니다. 지침에 따르지 아니하고 성비위 관계자에게 징계 감경이 불가함에도 감봉을 견책으로 감경하였습니다. 또한 음주운전에 대해서 지침보다 징계기준을 낮게 규정하고 있었습니다.
- 징계처분에 대한 재심청구 기간도 인사관리규정과 징계위원회운영규칙이 서로 불일치하게 규정되어 있었습니다. 시정을 요청하였고 아직 미이행 되고 있습니다.
- 다음 페이지입니다. 인사위원회 운영절차 부적정입니다. 징계의결 요구절차 미준수입니다. 징계의결요구 시에 원장은 징계의결요구서를 작성하여 위원장에게 징계의결을 요구하고, 징계대상자에게 징계의결요구서 사본을 송부해야 함에도 내부결재로만 징계위원회를 개최하였으며, 징계의결요구서에는 비위사실을 증빙하여야 함에도 경위서만으로 징계를 요구하는 등 징계절차를 미준수하였습니다.
- 징계위원회는 징계의결서를 원장에게 통보하여야 함에도 그런 문서가 부존재하고 내부결재로만 징계절차를 수행하고 있었습니다.
- 원장은 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 징계의결사항을 집행하고 징계의결서 사본을 교부하여야 하나 미집행하고, 징계의결서를 내부분서로 알리는 등 징계절차를 미준수 하였습니다.
- 재심청구 시에도 30일 이내에 재심을 의결하여야 함에도 징계대상자의 징계청구에도 재심을 미개최하고 있었습니다.
- 이에 대해서 인사위원회 간사에 대해서 경징계 요청 및 인사규정과 인사규칙에 따라 징계의결, 집행할 것, 그리고 조속한 재심절차를 진행할 것을 요구하였고, 조치결과 완료되었습니다.

- 14페이지입니다. 특정직원에 대한 과잉징계 요구 및 직위해제 처분은 지금 진행 중인 사항임으로 보고를 생략토록 하겠습니다.
- 18페이지로 다음 보고드리도록 하겠습니다. 연구 수행 분야입니다. 연구 관리과제의 소홀입니다. 연구과제는 기본과제, 현안과제, 전략과제, 수탁과제로 구분하고 있으나, 기본과제를 미추진하고, 연구과제화 과제를 신설하는 등 변경되었으나 아직 규칙이 미반영 되고 있습니다.
- 연구화과제의 경우 추진 절차가 아직 마련되어 있지 않아 전략과제 또는 수탁과제 방식으로 적용하여 연구에 추진하고 있습니다.
- 그동안 연구화과제의 경우 추진된 총 19건 중 21년 이월된 건이 8건이고, 19년 선정과제 중 3건이 중간연심회를 생략하는 등 연구과제 관리를 소홀히 하고 있었습니다.
- 19페이지입니다. 조치요구 사항은 연구업무수행규칙을 개정할 것을 권고하였고, 아직 추진 중에 있습니다.
- 2-2, 비상임연구위원 운영 부적절입니다. 비상임연구위원일 경우 내부규정에 따라 수당은 위촉 30일 후 매월 지급하여야 하나, 일시금으로 일괄 지급하고 있었으며, 월 100만 원을 초과하는 수당을 지급하고자 할 때는 평점결과에 따라 수당을 지급하여야 함에도 평가없이 수당을 일괄 지급하였고, 평점결과를 반영하지 아니하고 임의대로 수당을 지급하고 있었습니다.
- 다음 페이지입니다. 또한 편성목 간에 전용 절차없이 연구개발비로 지급해야 할 비상임연구위원 수당을 기간제근로자 보수로 지출한 사례가 있었습니다. 치요구 사항은 시정, 주의 및 권고를 하였습니다.
- 복무 관리 분야에 대해서는 임직원행동강령 이행 부적절 사항이 있었으며, 조치결과 완료되었습니다. 21페이지였습니다.

- 22페이지로 넘어가도록 하겠습니다. 공공기록물 관리 소홀입니다. 이 부분에 대해서는 공공기록물을 철저하게 관리하여야 하나 방치를 한 사례가 있었습니다. 이에 대해서 개선을 요구하였고, 아직 미이행하고 있습니다.
- 23페이지입니다. 겸직금지의무 원칙 위반입니다. 영리업무 및 비영리업무에 대해서 겸직금지의무를 위반한 사례가 있어 저희가 개선을 요청하였습니다. 개선과 경징계를 요청하였고, 처리결과 완료되었습니다.
- 24페이지입니다. 예산 운영 분야입니다. 순세계잉여금 편성기준이 미준수하고 있었습니다. 그리하여 19년 출연금에 대한 순세계잉여금을 반납 조치하여 처리결과 완료되었습니다.
- 25페이지입니다. 예산 편성 등 관리 소홀입니다. 연구원의 경우 예산현액과 수입액의 차이가 발생하고 있었습니다. 이에 대해서 예산편성시 변경사항을 반영 철저할 것을 시정하였고, 예산편성 지침 준수 및 전용을 최소화할 것을 요구하였고, 처리결과 완료되었습니다.
- 26페이지입니다. 재공공시 관리 소홀입니다. 사실과 다른 재정공시 사항이 재정공시 시스템에 등록되어 저희가 시정 및 권고 요청하였고, 조치결과 완료되었습니다.
- 27페이지입니다. 직책수행경비 및 초과근무수당 지급기준을 미준수하고 있어 조치사항에 대해서 각각 주의와 권고 조치를 하였고, 조치결과 완료하였습니다.
- 28페이지입니다. 업무추진비 지급 회계절차도 미준수하고 있었습니다. 이 부분은 서면으로 갈음으로 각각 주의조치 하였고 조치결과 완료하였습니다.
- 도에서 제시한 공공기관 임금기준안에 대해서 이행 절차가 부적절한 건

도 있었습니다. 이 부분에 대해서는 주의조치 하였고, 조치결과 추진 중에 있습니다.

- 30페이지입니다. 관리업무수당 부정수급한 사례가 있었습니다. 이 사례에 대해서도 저희가 반납조치를 요구하였고, 조치결과 완료되었습니다.
- 기타사항으로 감사결과 지적사항에 대해서 반복적으로 지적되었던 감사사항이 있었습니다.
- 그리고 감사위원회에서 실시한 종합감사에 대해서도 조치 기한을 초과한 미처리한 건이 확인 되었습니다.
- 이 건에 대해서는 추진 중 1건, 미이행 1건입니다.
- 2021년 감사계획입니다. 올해의 경우 연 2회, 각각 5일간 실시할 예정이며, 상반기에는 정책감사 위주로 점검하고, 하반기에는 회계감사 중점으로 추진하도록 하겠습니다.
- 재무제표에 대한 감사결과는 나눠드린 종합감사 보고 자료로 대신토록 하겠습니다.
- 이상 보고를 마치도록 하겠습니다.

〈의 장〉

- 수고하셨습니다. 감사 보고에 대해서 의견이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

〈원 장〉

- 감사보고에 대한 내용에 대해서 이사님들께 같이 공유해야 될 사항이 있습니다. 관련해서 우리 진단위원회 위원장은 준비를 해 주시기 바랍니다.
- 감사가 지금 보고한 내용 중에 감사보고 자료 14쪽에 특정직원에 대한 과잉징계 요구 및 직위해제 처분이 징계 절차를 미준수하고 부적절한 처리를 했다는 결과내용이 16쪽에 있습니다.
- 직위해제 처분 절차를 미준수하고, 17쪽에 과도한 통제를 했다는 조치관련 보고는 해당 당사자가 충남지방노동위원회에 제소를 한 내용을 그대로 받아들여서 감사보고 한 것이어서 매우 유감으로 생각합니다.
- 심판사건처리결과가 2020년 올해 3월 15일 날 기각 결정 되어서 아무 문제가 없음으로 법적 종결된 사항인데, 오늘 이사회에 보고안건에 이런 사항이 반영되지 않고 그대로 보고한 점에 대해서 매우 유감으로 생각합니다.
- 그 다음, 오늘 종합감사보고서 1쪽에 보시면, 정기감사가 작년 6월 8일부터 5일간했고, 수시 감사가 작년 11월 16일부터 20일 한 것으로 되어 있습니다.
- 작년에 정기 감사에서 5일간은 저희들이 인사사건이 발생한 이후 자체 조사위원회를 구성했습니다. 그 자체위원회에서 조사결과가 나오기 직전에 우리연구원이 이사장님이나 관계 부처에 보고를 하고, 거기에 따른 절차를 밟으려고 했는데, 6월 11일에 나오기로 한 감사를 갑자기 당겨서 감사를 나온다고 했습니다.

- 그래서 그 과정에서 조사위원이 조사한 보고서를 달라고 해서 “조사가 완결되면 드리겠다. 최종 마무리 조사 작업하고 있다.” 이 과정 중에서 주지 않기 때문에 감사를 5일 앞당겨 나와 이 결과를 다 달라고 하여, 저희들은 방어 차원에서 변호사를 통해 이 사건을 검찰로 바로 고소를 했습니다. 사후에 저희 이사장님께 보고를 드렸습니다.
- 이것이 감사에서 나온 조사내용을 그대로 드린 겁니다.
- 그 후에, 법적으로 근거를 확보하고 나서, 왜곡되거나 축소되거나 달라지지 않게 도 감사위원회에 저희 조사보고서를 제출했습니다.
- 이 내용으로 수시 감사가 작년 11월 20일 날 나왔는데, 그 결과는 정기 감사에 그대로 드렸고, 그리고 나서 저희들이 여러 가지 문제점이 있기 때문에 진단위원회를 구성해서 계속 진단을 진행했습니다. 그 결과 중에 “정말 이것 만큼은 반드시 바뀌어야 되고, 개혁을 확정해야 됩니다.”하고 저희들이 자체 감사를 요청했습니다. 이게 수시 감사의 내용입니다.
- 충청남도 감사위원회는 정기 감사든 수시 감사든 감사를 나와서 조사하고 감사해서 나온 결과는 거의 없습니다. 저희들이 자체적으로 조사위원회와 감사를 통해서 저희들이 드린 자료에 의해서 확인 감사차 나왔습니다.
- 예산 운용 문제관련해서 예를 들어서 25쪽, 그다음에 26쪽에 있는 예산 편성 및 재정공시 관리 소홀 이런 회계 문제는 상당히 심각한 문제거든요. 이런게 지금 LH사건 이후에 텔레비전에 나온 거 보면 아시겠지만 상당히 심각한 문제예요.
- 29쪽 공공기관 임금기준에 대한 이행절차 부적절, 그 다음 30쪽 관리업 무수당 부정수급 문제, 쪼개기 공사해서 주는 이런 엄청난 것들은 여러

분 결과 조치에 보시면 알겠지만 어떻게 조치 되어 있습니까? 제도개선, 수정완료 이런 식으로 결과 처리하였습니다.

- 앞에 있는 내용들은 연구원 및 원장과 관련된 측면에서 과한 처리라는 것이 나오고, 그 해에 실질적 개혁의 대상에 대한 건 전부 다 면제 형식으로 되는 이런 감사의 결과가 나왔다는 점이 매우 유감스럽습니다.
- 이사님들한테 저희들이 진단한 보고서 결과와 감사한 결과에서 어떻게 되었는지를 간략하게 있는 그대로 보고해 드리겠습니다.
- 진단위원회 김진기 위원장께서 보고를 해 주시기 바랍니다.

〈김진기 연구위원〉

- 예. 내부의 문제가 무엇인지 자체적으로 저희가 조사를 진행을 했고요. 원장님 말씀하신대로 이 결과를 오히려 도 감사위원회에 보내서 수시 감사 요청을 하고, 이 문제를 정화할 수 있도록 요청 드린 바 있습니다.

〈원 장〉

- 지금 유튜브로 중계되고 있죠?

〈간 사〉

- 예, 그렇습니다.

〈원 장〉

- 그러면 이걸 비공개로 해서 여기서 중지를 해 주시고 진행했으면 좋겠습니다.

〈간 사〉

- 예, 알겠습니다.

[김진기 위원장 - PPT 발표]

〈원 장〉

- 이상 부연설명하자면 자체에서 감사위원회 때 “이번에 바로 잡아달라.”는 취지로 결과 보고서를 제출했습니다. 저희들이 1995년에 설립된 이래 25년이 지났는데 중징계가 한 번도 없었습니다.
- 그런데 그렇게 깨끗한 조직이었느냐? 아까 보시다시피 이런 사항인데도 중징계가 한 번도 없었고, 경징계라는 것도 고작 견책 수준에서 머물렀는데, 작년에 처음으로 저희들이 감봉이나 정직이 나오고, 그 다음에 인사위원회에서 심지어 해임까지 결정이 났는데, 그럼 그 동안에 무얼 했느냐?
- 감사는 책임질 일이 없었어요. 도가 책임질 일이 없었고, 그래서 아까 이렇게 했음에도 불구하고 모두 개선 조치, 훈계, 주의, 경고 이게 반복

되어 왔습니다.

- 주의, 경고, 훈계 그러다 보니 “해도 나는 주의, 경고, 훈계 받으면 되지 않느냐?” 그다음에 상을 줘서 또 그 사람 복구 시키고, 승진 대상 시키고, 이런 것들이 반복되어 있어서 이걸 바로 잡아달라! 그랬더니 여기에 대한 것은 없고, 작년에 담당자 “인사과장만 견책해라!” 이것이 감사위원회 결론입니다.
- 그 다음에 송○○ 박사는 징계수위가 어느 정도 될 것 같았는데, 송박사 같은 경우도 이전 같이 봐주기 식으로 했습니다.
- 이런 상황에서 이것을 단순하게 볼 것이냐? 그런데 도에서나 감사위원회나 관리감독 할 때는 엄청나게 관리감독하면서 이런 문제에 대해서, 도에서는 책임이 하나도 없습니다. 감사가 제대로 감사를 했으면 이렇게 반복해서 일어나겠습니까?
- 그러면서 오늘 감사보고 내용을 보면 엄청나게 우리 연구원의 원장이나 아니면 우리 조직이 엄청나게 문제 있는 것처럼 이렇게 감사보고가 이루어지고 있다는 점에 대해서는 이의를 제기할 수 밖에 없습니다.
- 이상 저의 의견을 마치겠습니다.

〈의 장〉

- 예. 원장님이 굉장히 땀한 게 많으신 것 같습니다. 이사님들도 질문하실 게 있으실 것 같은데요. 말씀해 주시지요.

〈정세은 이사〉

- 국정농단의 버금 같 정도인데, 쉽게 말해서 오랫동안 쌓여있어서, 원장님 및 전임 원장님들도 똑같이 어려움을 겪으셨을 텐데도 감히 이런 데 나서지 못했다는 건 방금 말씀하신 것처럼 도의 감사위원회가 제대로 해봤자 묻히고 “문제를 제기한 사람만 당할 것 같다.”라고 하는 그런 뿌리 깊은 구조적인 심각한 문제가 있는 것 같은데요.
- 이 상황에서, 도의 감사위원회가 제대로 일을 못하면 그 사람들에게는 어떻게 책임을 물을 수 있는 것인지, 이 상황을 보면 여기 잘못된 사람들이 자기가 잘못하고 언론을 동원하고, 도에 끈이 있는 공무원들을 매수하고 이런 방식으로, 원장들은 몇 년 있다 가고, 충남도지사도 몇 년 있다 가고 하니까 완전히 이것은 엉망진창이네요. 엉망진창이네요.
- 사실 걱정은 되는 게 원장님께서 이것을 처리 하시고 가셔도 또 다시 그런 시스템적인 개혁이 되지 않으면 이런 것인데요.
- 필요하시면 저희가 어떤 서포트라도 해드리겠습니다. 연구원이 독립적으로 도와고 어떤 관련 있는 것도 없을 것 같고, 필요하시면 가장 일을 잘 아시고 하시니까 말씀을 해 주시면 좋을 것 같아요. 어떻게 해야 될지, 저는 “너무 분노 스럽다.” 이런 말씀을 드립니다.

〈하승수 감사〉

- 이사장님, 제가 말씀 좀 드리겠습니다. 제가 사실은 도 기획관리실장님 하고 저하고 재단 정관에 의한 감사로 되어있는데, 저도 어제 밤에 자료를 받았거든요.
- 도에서 오늘 보고하신 자료, 그리고 원장님 말씀 현장에서 지금 들었습

니다. 외부인으로서 감사를 맡고 있는데 저도 이런 내용들에 대해서 상세한 내용을 접한 건 오늘이 처음이고, 도 기획관실에서 보낸 감사자료를 지난 달부터 달라고 했는데 어제 밤에야 받았습니다.

- 그래서 일단은 이 상황에 대해서 저도 파악을 좀 더 해 보고, 지금 원장님이 이의제기하신 부분들을 오늘 이사회에서 제 생각으로는 사실관계 가지고 논의하기는 어렵습니다.
- 때문에 제가 어디에 어떻게 문제가 있었는지를 파악해서 가능하면 임시 이사회라도 열어서 이 문제에 대해서 다시 한 번 논의하실 수 있도록 하는 게 어떨까 싶습니다.
- 아무래도 현장에서 얘기하는 건 한계가 있을 것 같아서, 원장님께서 동의해 주시고 이사장님이 동의해 주신다면 그렇게 하면 어떨까 싶습니다.

〈의 장〉

- 우선 다른 이사님들도 의견을 주시기 바랍니다.

〈박정배 이사〉

- 저는 감사님 말씀에 동의하고요. 그게 정확하게 비교 되어서,체크가 되면 이사장님을 모시고 이 상황을 정확하게 말씀을 드리는 게 좋을 것 같아요. 이사들이 다 참석한 상태에서 그것에 대한 아주 객관적인 자료를 가지고 이사장님이 정확하게 아셔야지 이 부분에 대해서 논란이 없을 것 같다는 의견을 드립니다.

〈의 장〉

- 네, 또 다른 의견 있으면 말씀해 주시고요.

〈조원태 팀장〉

- 저희가 보고 드린 내용을 앞서 원장님께서 말씀하셨듯이 먼저 연구원에서 자체조사를 했습니다. 자체조사를 한 것을 바탕으로 저희가 그것을 그대로 수용할 수가 없기 때문에 저희가 도 감사위원회가 와서 다시 한번 실시감사 때 감사를 한 내용이고요. 그 내용은 앞서 연구원에 보고 드린 것처럼 내용은 거의 비슷했지만 저희 판단에 사실관계에 맞지 않는 부분은 자료에 담지 않은 부분이 있습니다.
- 사실 그동안 저희가 감독 기능이, 감사 기능이 약해서 이런 문제가 생겼다고 하면 드릴 말씀이 없지만 이런 문제들이 있었던 것은 그 동안 연구원에서 계속 쌓여왔던 것 같습니다.
- 저희도 좀 더 이런 문제들을 풀기 위해서 도에서 적극적으로 더 같이 함께 해 나가도록 하겠습니다.

〈의 장〉

- 다른 의견 있으십니까?

〈박종찬 이사〉

- 앞서 여러분들이 말씀하신 것처럼 연구원이 25년 동안 감사를 받았었는데 이번에 하면서 여러 가지 문제점들을 있는 것 같습니다.
- 이 감사보고서도 볼 때는 시스템적인 문제점도 있는 것 같아요. 감사의

어떤 그런 기능을 수행했다 이렇게 볼 수 있는데, 어떻게 보면 원장님이 너무 디테일한 것까지 징계를 하면, 규제가 많아서 효율성이 떨어지거든요.

- 그래서 지나친 규제를 하면은 원장님이 어떤 자유스럽고 어떤 일을 추진해 나가는데 있어서 업무의 효율성이 굉장히 떨어질 수 있습니다.
- 노동위원회에서는 지금 기각 판결이 났다고 하니까 그런 것들도 포함하여, 하 감사님께서 말씀하신 것처럼 사실관계에 대해서 다시 정리 한 후 이사회에서 한 번 논의를 하고, 그 자리에는 이사장님께서도 참석하셔서 명확한 실태를 파악하였으면 합니다.
- 향후에 어떻게 연구원을 더 발전시킬지 논의를 할 수 있었으면 좋겠습니다. 이상입니다.

〈정세은 이사〉

- 내용을 보면 사실관계는 여기에서 다 조사를 해서 올린 것이고, 그런데 이제 조사권이 부족하기 때문에 조사를 제대로 못 했으니까 도에서 더 열심히 해 달라고 했는데, 그렇게 올려놓고 보니까 도에서 이 결과를 왜곡해서 보낸 건데, 징계처리 권고는 정말 말도 아닌 걸 쓴 것이고, 나머지는 , “아니, 원장님이 이렇게 일을 잘못했나?” 착각을 했거든요
- “이상하다. 원장님 그러실 분이 아닌데 왜 이렇게 일을 잘못했나?” 했더니 도에서 내려온 감사보고서 읽어 보면 현 원장님이 비리를 저지른 것처럼 이상하게 감사보고서를 쓴 거예요,
- 이렇게 쓰면 안 됩니다. 사실관계가 왜곡된 건 없고 지금 여기서 더 조사를 해서 이런 뿌리 깊은 부패를 척결하게 해 달라고 올렸는데, 위에

서는 “현 원장이 일을 잘못해서 지금 이런 어마어마한 비리를 저질렀다.” 이런 식으로 지금 감사보고서를 내린 상황이에요.

- 그래서 우리가 다시 사실을 조사해서 원장이 “맞았냐!, 누가 맞았냐!” 이런 상황은 아닌 것 같아요. 그리고 현 상황이 이걸 어떻게 해결해야 될 것인가 생각을 해 봐야 될 것 같습니다.
- 사실 충남도 밑에 기관이 많을 거 아니에요. 그런데 충남연구원이 “이렇게 25년 동안 적폐가 쌓여있다.”라고 하면, 다른 기관들도 저는 마찬가지로 생각할 것이라고 생각을 해요.
- 이걸 충남도의 어마어마한 심각한 문제고, 이러니까 충남도가 발전하기에 큰 장애가 되는 거잖아요. 그래서 저희가 “이 문제의 사실관계를 다시 파악한다.” 이런 차원은 저는 아닌 것 같습니다.
- 충남도청의 감사위원회가 제대로 다시 정확하게 깊이 있게 감사를 하고, 이런 문제들을 충남연구원에서 바꾸기가 어렵기 때문에, 충남도청의 감사위원회가 잘못했을 때 산하기관들이 이의를 제기할 수 있는 “그런 때 커니즘을 만들어달라!” 저희가 사실은 그런 요구를 해야 되는 것이 맞는 것 같아요.
- 저희 요구사항을 이사회 전체 이름으로 해서 요구하는 것이 맞지, 지금 다시 조사를 해 달라고 하면, 충남연구원에 불리한 방식으로 보고서를 다시 또 쓸 것 같은 그런 우려가 되어 걱정이 됩니다.

〈의 장〉

- 지금 현재 두 가지 의견인 것 같습니다. 하나는 이사장님을 모시고 임시

이사회를 열어서 이 사실에 대해서 정확하게 논의할 필요가 있다라는 것이고, 또 하나는 다른 이사들의 요구로 충남연구원에서 자발적으로 제도와 시스템을 우리의 힘을 빌려서 고치기 바라는 마음이 있는데, 일단 이사님들의 의견을 모아서 한 번 논의를 하자. 이런 거 맞지요?

〈정세은 이사〉

○ 예, 논의를 하는데 있어서 임시이사회를 한 번 더 해도 좋습니다.

〈의 장〉

○ 네. 그러면 대체로 의견이, 이 건에 관해서 임시이사회를 하자는 쪽으로 의견이 모아지는 것 같습니다. 지금 우리 원장님이 밝힌 그 내용을 보면 이것은 제가 생각했던 충남연구원하고는 너무도 다른 모습이었습니다.

○ 지금까지는 굉장히 제가 충남연구원에 있는 분들에 대해서 아주 열심히 하신다는 생각을 했었는데, 그 누적된 적폐가 있었다는 사실에 대해서는 제가 사실 미처 몰랐습니다.

○ 그런 점에서 그게 사실이라고 한다면 이거는 고치지 않으면 안 되는 중요한 이슈인 거는 틀림없습니다. 이런 점에서 임시이사회를 다시 한 번 개최할 수 있도록 조치를 해 주시기 바랍니다.

○ 이 문제는 여기서 일단 접고, 다른 임원에 대한 문제나 사업실적에 관한 질의가 있으시면 해 주시고요. 시간이 많이 갔습니다마는, 다른 특별한 의견은 없으십니까?

〈원 장〉

- 사실은 지난 1년 동안 엄청 고민이 많았습니다. 이걸 드러낼 것이냐 말 것이냐, 저는 혁신 차원에서 안고 갈려고 엄청나게 고민했는데, 오늘 이렇게 우리 이사님들께 진실을 드러낼 수밖에 없는 상황이 됐습니다. 작년 2월 13일에 인사사건이 터졌습니다.
- 조사를 했는데 인사사건이 터졌으면, 도에서 정책기획관실에서 해결하려고 나오거나 지원 협력이 있어야 되는데 오히려 압박이 왔습니다.
- 이어서 바로 또 연결됩니다. 언론사건 뉴스를 보시면 알겠지만 5월 28일부터 터트린 게 일주일에 두 건씩 터트립니다. 사실과 전혀 무관한 일이, 6월 한 달 동안 계속 나왔습니다.
- 그럴 때 도 공보실이 있잖아요. 그러면 우리한테 “어떻게 됐냐?” 이렇게 협력해서 막아주는 것이 인지상정이고 이게 협업 아닙니까? 저는 그렇게 알고 있었는데, 오히려 우리한테 진위여부만 따졌습니다.
- 그 다음에 어떻게 대응할 것이냐, 그러면 중재위원회를 가동하고 그래도 안 되면 법으로 가면 되는데 물어 봤지만 액션이 없었어요.
- 우리를 도와줘야 될 거 아니에요. 하나도 없고, 우리 직원하고, 두 번 왔어요. 두 번 와서 의견만 물어봤지. 별다른 액션이 없습니다. 우리가 이런 정책기획관 실을 믿고 1년을 버텨 왔습니다.
- 그 다음에 이어서 바로 경영평가 받는 날 언론보도 된 걸 카피해서 나눠 줘 가지고, 평가 라등급을 줘서 3단계를 떨친 거예요. 자, 그럼 그것으로 끝나냐? 그게 아니거든요.
- 부원장제를 설치하라는 거예요. 부원장제, 그럼 환영을 했지요. 제가 처음 원장으로 올 때부터 부원장이 없어서 민원은 많고 하는데, 그것을 이

사회 안전을 못 내서 못했거든요.

- 그런데 부원장제를 하면 “아, 좋다. 이제는 우리를 도와주려고 그러는구나.” 생각 했는데 공무원이 내려오게끔 딱 해놓은 거예요.
- 공무원 경력 15년 해서 65세까지의 부원장, 그런데 우리 연구원의 정년은 60세면 끝나거든요.
- 우리는 지금 거의 협업 시스템입니다. 혼자 결정하는 시스템이 아니에요. 우리 실장단 회의를 걸쳐 논의 후 결정하고, 그 다음에 여론조사를 했습니다. 그 결과 전부 반대했습니다. 갑과 을 관계에 대해서 연구원들이 얼마나 큰 스트레스를 받는데 그 출신이 오게 되면 제대로 하겠습니까?
- 우리 연구원들이 어리석은 사람도 아니고 이미 다 체크 되어 있는데, 이런 상태에서 부원장이 안 받아드리면 그 다음이 뭡니까?
- 연결 되어 나오는 것이 예산삭감 요구해서 11억 삭감하고, 순세계잉여금을 2억 1천만 원을 뺏어가고, 그 다음에 도위원회는 별개니까 예결위원회에서 2억원 삭감해서 합쳐서 15억을 날려버린 거예요. 이런 연속선상에서 와있는데 이걸 제가 숨기려고 했어요.
- 근데 어제 밤에 늦게 감사보고를 이런 자료로 보고 한다는 거예요. 우리 하 감사님 말씀하셨는데 밤에 받으셨다면서요.
- 도에서 감사보고서를 “그대로 보고 하겠다.” 해서 우리도 그대로 하겠다. 그래서 지금 이것이 오픈 시켜서 나온 거거든요.
- 될 수 있으면 도와고 우리 관계에서 “협의를 하면서 가는 것이 좋겠다.” 했는데 이제는 그 단계를 넘어섰습니다.
- 이 수순이 쪽 온 게 그냥 온 게 아니라 개혁을 반대하고, 그 개혁을 주도한 원장과 원장 세력을 몰아내서, 심지어 올해 1월 달 신문에 NGO단체까지 동원해서 어떻게 나옵니까?

- 원장, ○○연구소 연구관 출신 충남연구원장, 그 다음 멘트에 NGO단체 사무국장 “재임은 절대 반대!” 딱 드러난 거예요. 이렇게까지 진행되고 있는 이것이 단순히 개인적인 것이 아니라, 조직적인 거죠!
- 작년 정책관은 승진해서 경제○○실장으로 가셨고, 예산삭감에 대한 책임이 있는 최종 책임자 행정부지사는 이번에 충남○○대 총장으로 가셨습니다. 계속 이런 식으로 개혁의 싹을 없애고 또 가버릴 거 아닙니까?
- 여러 이사님들, 제가 오늘은 정말 있는 그대로를 내놓고, 충남연구원 발전에 대한 방향을 이제는 찾아가야 된다. 그 다음에 우리가 이런 사실들을 알고 뭉칠 수 있잖아요.
- 공식적으로 마지막 이사회 아닙니까? 제가 8월말 임기니까요. 우리 정기이사회는 12월 아닙니까? 물론 임시이사회는 있겠지만. 그래서 이때만큼 내가 참다 참다가 어제 그런 일도 있고 이제는 더 이상 이걸 조용히 해서는 안 되겠고 “도려내서 아프더라도 가야 되겠다.” 해서 우리 이사님들께 제가 말씀드립니다.

〈의 장〉

- 원장님, 조금 흥분을 가라앉히시고 말씀해 주세요.

〈원 장〉

- 다시 감사를 하고 그 다음 임시이사회에서 지사님 모시고 다시 감사보고를 하고, 그것을 정확하게 자료 조사해서, 우리 이사회 감사가 맡아서

해주셨으면 합니다. 제가 도 감사위원회를 믿지 못하겠습니다.

- 이제 정책기획관도 믿지 못하겠습니다. 이번 감사보고서 자료는 회수해서 다음 임시이사회 때 다시 작성해서 제출해 주실 것을 마지막으로 건의합니다. 제안합니다.

〈의 장〉

- 예. 우리 도에서 나오신 조원태 팀장님이 가시방석이실 것 같습니다. 하실 말씀 혹시 있으신가요?

〈조원태 팀장〉

- 말씀드리겠습니다. 저희가 감사보고서를 이렇게 보고 드린 이유는 규정에 따라 보고 드린 것입니다.
- 저희 정관에 따르면 저희가 감사를 실시하고 그 실시한 내용을 이사회에 보고토록 하고 있고, 지금 이 내용대로 저희가 충남연구원에 공문으로 해서 결과를 예전에 드렸었습니다.
- 충분히 안내를 해 드렸고, 저희는 공문이 간대로 보고를 드릴 수밖에 없기에 여기에서 더 빼고 넣고 할 수 없습니다.
- 원장님께서 지금 오해가 있으신데, 저희 도가 어떤 의도가 있어서 이렇게 이거를 보고한 게 아니라 이거는 정관에 따라서 이사님들께 저희가 감사한 대로 보고드릴 수밖에 없다는 점을 다시 한 번 또 말씀을 드립니다.

〈의 장〉

- 이사님들 또 다른 의견은 없으십니까?

〈이사전원〉

- 없습니다.

〈의 장〉

- 양쪽 의견을 충분히 들었으니깐요. 다음 임시이사회에서 충분히 논의할 수 있도록 하겠습니다.
- 특별한 의견이 없으시므로, 의사일정 제1항 2020년도 사업실적 보고, 제2항 2020년도 감사결과 보고, 제3항 충남연구원 리모델링 추진경과보고 등 3건에 대한 보고 청취 종결을 선포합니다. (의사봉 3타)
- 다음은, 의사일정 제4항 2020년도 결산(안)을 상정 합니다.
(의사봉 3타)
- 간사는 제안 설명을 해 주기 바랍니다.

[간사 - 부의안건 보고]

〈의 장〉

- 수고하셨습니다. 부의된 안건에 대해서 의견이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

〈정세은 이사〉

- 보통 순세계잉여금이 일반회계에서 마이너스 잘 나지 않는 건데, 도에서 예산을 삭감해서 그런 건가요?

〈조원태 팀장〉

- 순세계잉여금이 마이너스 된 부분은 저희 도에서 이번에 21년도 예산이 조금 낮아진 거랑 상관이 없습니다. 그건 코로나 영향입니다. 20년도 예산입니다.

〈의 장〉

- 더 이상 질의하실 이사님이 안 계시면 심의를 마치고, 연구원에서 제출한 원안대로 의결코자 하는데, 다른 의견 없으십니까?

〈이사전원〉

- 없습니다.

〈의 장〉

- 다른 의견이 없으시므로, 의사일정 제4항 2020년도 결산(안)은 연구원에서 제출한 원안대로 가결되었음을 선포합니다. (의사봉 3타)
- 다음은, 의사일정 제5항 2021년 제1회 추경 예산(안)을 상정합니다. (의사봉 3타)

- 간사는 제안 설명을 해 주기 바랍니다.

[간사 - 부의안전 보고]

<의 장>

- 감사합니다. 이번에 부의된 안전에 대해서 의견이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

<조원태 팀장>

- 제가 한 번 말씀드리겠습니다. 지금 추경예산 안에 도 출연사업수익증액에서 13억 가량을 반영 하였습니다.
- 그런데 저희 예산 절차상 이렇게 추경을 반영하기 위해, 도에서 10억 정도 증액을 요청하신 것 같은데 예산 절차상 전년도 예산보다 10% 이상이 증액되는 경우 도 출자출연기관 운영심의회를 거쳐야 됩니다.
- 그 심의회를 거친 이후에 예산 증액이 가능한데 지금 아직 그 절차를 거치지 못했습니다. 도의회라든지 이런 부분에서 추경 예산 확보가 이루어지지 않은 상황입니다.
- 그런 상황을 조금 감안해 주셨으면 예산이 확보된 이후에 추경안이 결정이 됐으면 하는 제 의견입니다.

〈의 장〉

- 예, 말씀하시죠.

〈원 장〉

- 전혀 이해가 되지 않는 것이, 우리 연구원 이사회에서 예산에 대해 얼마 정도 편성해서, 얼마 정도 사업해서, 어떻게 해야 되겠다 이렇게 우리가 예산안을 만들었습니다.
- 본예산에 대해 지난번 정기회 때 올렸고, 도의회에 우리가 올린 추경예산에 대해서 해야 될 것을 하고 나서 결론이 나면 집행을 하는 프로세스입니다. 지금 도하고 우리하고 협의를 하는 과정에서 협의는 할 수 있지요. 그런데 협의를 하는 건 아니에요.
- 아까 추경 사유에 우리가 첫 번째로 우리 일반회계예산 본원에서 순세계 첫 번째 잉여금 2억 1천만 원이 빠져나갔습니다. 환수 조치가 됐어요. 그게 충청남도에서 정책기획관실에서 우리한테 공문으로 순세계잉여금을 반환해라.
- 그래서 도에서 1억 8,700, 시·군에서 3억 정도, 순세계잉여금 2억 1천만 원 정도를 반환하라고 해서 우리는 반환을 작년에 했습니다. 반환을 했는데 문제는 이 순세계잉여금이 저희 정관에 보면 “잉여금은 이월하여 자체적으로 목적사업 예산으로 사용해야 한다”라고 되어 있습니다. 저희들이 정확하게 그걸 알지를 못했습니다.
- 충남연구원 정관 제12조 매 회계년도 잉여금은 전년도 이월 손실을 우선 보존하고, 잔여가 있을 때는 다음 회계연도로 이월하거나 기금으로

전입한다. 사용하도록 명확히 되어 있고요.

- 공익법인의 설립운영에 관한 사항의 법률 제12조 예산 및 결산에서 제3항에 공익법인은 결산상 잉여금을 기본자산에 전입하거나 다음 해에 이월하여 목적사업에 사용하여야 한다. “이것도 하여야 한다.”라고 되어 있습니다.
- 2021년도 지방출자출연기관 예산편성지침 행안부에서 나온 것도 출연기관의 세입세출결산결과 발생한 잉여금은 세입예산에 편성하여 사업주관 부서와 협의 후 이사회 승인을 거쳐 기본재산 자본금에 편입하거나 또는 차입금 변제 우선 활용할 수 있다. 이렇게 돼 있음에도 불구하고, 작년에 우리 정관이라든가 법률에 이렇게 되어 있는 것을 모르고, 감사조치 후 그쪽에서 내려온 지침으로 해서 우리가 반환을 했습니다. 작년 본원에서 잉여금을 2억 1천만원 반환했습니다. 또 요구해서 11억 내놔줍니다. 그 다음에 도에서 1억 8,700 깎았습니다.
- 15억의 예산을 이렇게 삭감을 당하다 보니까 저희들이 다섯 개 연구단 하고 저희 본연의 업무도 해야 됩니다.
- 그 다음에 또 출자출연금도 서울연구원이나 경기연구원은 거의 78%, 76%, 80%에 육박하는 출연금을 받고 20%, 23% 정도를 가지고 수탁을 하면서 본연의 업무를 하고 있는데 우리 연구원은 45%의 출연금에 55%의 수탁용역으로 운영하고 있습니다.
- 저희들이 세출 세입에 대해서, 세상에 이사님들 저 호소합니다. 작년에 예산심의를 할 때 9월 달 기준에 1억 3천만원, 5천만원을 감액해서 9월 달에 올렸습니다.
- 그리고 12월 달 정기이사회 때 그걸 협의하는 과정에서 코로나도 있고 여러 가지 상황도 있고 행사도 못할 것 같으니까 줄여라 줄여라 해서

그대로 요구를 수용해서 수정안을 냈습니다,

- 12월 달에 수정안을 낸 것으로 연구원 예산을 책정해 줘야 될 거 아닙니까? 그런데 9월 달 초안 낸 그 기준에 안 맞았다고 삭감을 시켜 버린 거예요.
- 자, 이런 상황에서 저희들이 이걸 어떻게 해석을 해야 되느냐? 계획을 하고 뭔가 자체적으로 나아가려고 우리 연구원이 몸부림을 치고 있는데 여기에 힘을 실어서 하려고 하는 게 아닙니다. 우리가 정말 추경에서 빼앗긴, 우리가 합법적으로 되어 있는 잉여금 2억 1천만 원 이것을 돌려받지 못하고, 11억 중에 우리가 기준 설정을 잘못해서 삭감 시킨 이 부분을 올해도 가져오지 못했습니다. 최소한 10억 정도를 합의 못했을 경우는 정말 운영하지 말아라, 이겁니다.
- 그러니까 원장이 나간 다음에 싹 풀어줄 테니까, 너 손들고 나가 이런 압박일 수 밖에 없지 않습니까?
- 그래서 제가 호소합니다.
- 추경예산에서 우리 이사님들이 이런 사안을 아시고 예산안을 의결 해주면 이것을 가지고 도 의회를 설득하겠습니다.
- 도 의회 의원님들 다 만나서 이미 설득해 왔습니다.
- 이건 불법이 아니고 저희들 정관 이사회에 의결사항입니다.
- 연구원 사업계획 및 사업예산의 승인에 관한 사항입니다. 이건 우리 정관 제28조 이사회 의결사항의 첫 번째입니다.
- 그렇기 때문에 제발 우리들이 일을 하고 싶은데 본예산이 있으면 왜 이런 호소를 하겠습니까? 원장이, 밖에 나가서 도둑질 할 수도 없고 사업가도 아니고, 제가 회사 사장, 회장이라면 여기다가 그냥 내놓고 하면 될 거 아닙니까? 그런데도 아니고 호소 말고 뭐가 있습니까?

- 도의회 의원님들도 제가 만나서 이 사항에 대해서 이해를 하고 있습니다. 그래서 우리 이사회에서 추경예산에 대한 당위성을 가지고 이렇게 하면 좋은데, 이것도 세상에 오늘 아침에 들은 이야기가 도에서 부결을 요청하고 의결한다고 하니 제가 불신이 안 생기겠습니까?
- 그러니까 이걸 우리 조원태 팀장의 문제가 아닙니다. 세상에 이사장님이 오시기로 했는데, 번복되는 것은 오해를 할 수밖에 없는 거고, 그럼 기조실장이나 정책기획관이 와야 될 거 아닙니까?
- 감사 정책기획관이 팀장이 아니잖아요. 그러니까 팀장은 죄가 없어요. 작년부터 우리 조원태 팀장은요. 밑에서 시키는 대로 하다 보니까 양쪽에서 치어버리는 거예요. 제가 조원태 팀장한테 이야기를 많이 해요. 정말 나쁜 사람은 뒤에서, 저 뒤에서 이렇게 컨트롤하는 사람입니다. 이게 정말 제가 오죽하면 이사회에서 이런 이야기를 하겠습니까!

〈정세은 이사〉

- 원장님, 저희 이해 다 했습니다.

〈의 장〉

- 우리 원장님 답답한 심정 충분히 이해를 합니다만 그래도 공식적인 회의 자리니까 사적인 부분은 조금 자제해 주시고 흥분을 좀 가라앉혀서 말씀해 주시기 바랍니다. 자, 이 문제에 대해서 한 말씀해 주시지요.

〈이정일 이사〉

- 원장님이 이번에 잘 조정되어서 성과 있는 운영이 됐으면 좋겠고요. 추경에 대해서 필요하시니까 넣으신 거고, 전투할 준비가 되어 있는 것 같아서 이사회가 가결해 줬으면 좋겠다는 생각이 들어서 의견을 냅니다.

〈정세은 이사〉

- 저도 동의합니다.

〈의 장〉

- 다른 의견 있습니까?

〈홍성주 이사〉

- 저는 신중하자는 입장인데요. 저희가 기관의 사업예산이나 사업계획에 대해서 승인할 때 이사회가 최종 승인의 절차로 알고 있습니다. 만약에 이게 예산(안)이라고 나오면 확정된 예산(안)을 이렇게 사용하겠다는 것에 대한 승인 행위가 오늘 의결입니다.
- 아까 얘기를 들어보니까, 추경 절차에서 이 예산이 충남연구원에서 자체적으로 조성할 수 있는 예산이 아니지 않습니까?
- 그래서 사전 계획의 절차나 이런 것들이 밝혀지지 않은 상황에서 “저희가 승인하기에는 지금 무슨 의미가 있나!”라는 생각이 들어서 제가 대안적으로 이렇게 제안을 드려도 되는지 모르겠는데, 원래 정기이사회는 승인이기 때문에 확정입니다.

- 지금 확정되지 않은, 원인 행위가 없는 상황에서 “뭘 확정하냐!”라는 생각이 듭니다. 그래서 저희가 만약에 오늘 승인을 한다면 제목을 바꿔서 추경예산의 제안계획(안)이라든가 추경예산에 대한 제안보고로 그렇게 이름을 바꿔야 할 것 같습니다.
- 기관 내부기획에 대한 승인으로 저희가 처리할 수 있지 않을까 정도로 한 번 제안을 드려봅니다. 이상입니다.

〈원 장〉

- 관련해서 저도 그걸 고민했습니다. 제안계획(안)으로 하면 좋겠어요. 그래서 처음에 저도 그걸 고민했는데, 연구원 정관 제10항에 보면 기타 이사회 의결이 필요하다고 있는 사항입니다.
- 이것을 가지고 우리가 고민해서 했는데, 의결을 시킨다는 이런 이야기 때문인 것 같은데, 도에서, 그렇다면 이사회 의결보다도 이사회에서 승인을 얻어서 추진해야 되겠다. 이런 배경하에서 승인사항으로 제안을 드리는데, 계획(안)으로 조정 수정해서 올리는 것으로 하겠습니다.

〈박정배 이사〉

- 거기에 조금 더해서 홍 이사님 얘기가 일리가 있는 것이 도에서도 절차가 있을 거 아니에요.
- 그럼 여기서 승인하면 또 다른 갈등을 만들 수 있기 때문에 이사회에서는 이 부분과 관련해서 제안 요청하는 것은 승인하고, 그런 절차와 관련해서는 도하고 협의하는 이런 형식으로 진행하는 쪽으로 하면 어떨까

하는 의견을 드립니다.

〈원 장〉

- 그 이야기는 지금 안 하려고 했는데 해야 되겠습니다. 저희도 지금 협의를 해 왔습니다. 합의는 안 되도 협의는 맞아요. 심지어 어제까지 만약에 “어느 정도 2억이면 2억, 5억이면 5억 정도 우리가 추경에 태워줄게!” 이런 메시지가 있으면 이것을 제안에 안 올렸습니다.

〈박정배 이사〉

- 그 돈은 원장님이 그냥 얘기하는 것이고, 지금 이사회 결의를 해서 얘기를 하시라는 거예요.

〈원 장〉

- 그렇죠. 그래서 그것을 위해 필요하다. 합의가 됐으면 전혀 필요가 없는 데 합의가 안 되니까 이사회에 올려서 이사회 승인을 받아서 이것을 가지고 도의회나 도한테 이야기를 하려고 합니다.
- 왜냐하면 협의하는 과정에서 “이것도 아니다. 저것도 아니다.” 이런 식으로 하다 보니까, 저희들은 난감합니다.
- 그래서 이사회 도움 필요하고, 그래서 이사회 도움을 거쳐서 이사회 힘으로 우리 실무자들이 협상해 가고, 또 이걸 도의회든 어디든 협상을 하는 과정에서 힘을 가지기 위해서 이렇게 요청드립니다.

〈의 장〉

○ 네. 말씀하시죠.

〈이정일 이사〉

- 통상적으로 지원을 받는 출연출자기관들이 통상적으로 담당을 하고 있는 정책기획관실과 협업합니다. 협업 속에서 취지에 맞는 목적에 맞는 사업을 확보하는 과정들이신데, 지금 이 안에서도 추경(안)의 필요성에 맞게끔 제안된 예산계획이지요.
- 통상적으로 이 부분들이 지금 정책기획관실과 긴밀한 협의 속에서 의회를 설득해 나가고 예산을 확보하는 게 절차적 과정이잖아요. 그래서 이런 추경(안)을 올릴 때는 이미 내부 협업 혹은 합의된 잠정적인 예산계획을 가지고 의회를 설득하는 과정에서 예를 들면 이사회의 어떤 도움 아니면 이런 추진 과정에 “이런 어려움이 있다.” 이런 이야기들을 하면서 우리가 확정 시켜 나가는 게 통상적인데요.
- 오늘은 하여튼 전반적으로 여러 어려움을 알겠습니다. 관련해서 다 연결이 되는데, 충남도와 출연출자기관의 충남도와의 긴밀한 협업들 이런 것들에 대해서 여러 가지 말씀을 안 하셔도 안에서 풀어내야 될 문제들인데, 이 안에서 이 안을 가지고 논의를 직접 뭔가를 해결해 보겠다. 이 부분이 실질적으로 굉장히 어려운 문제지 않습니까?
- 도가 나서주지 않으면 안 되는 긴밀한 협업시스템 안에서, 그런 부분들은 인정하고요. 다만 빠르게 임시이사회 연결되어서 개최됐으면 좋겠고, 다 연동이 된다고 보고 있습니다,

- 감사 관련 내용 전반이 어찌 보면 굉장히 충남연구원 전체에 모든 문제들이 다 드러나는 내용들인데, 관련해서 빠르게 진행이 됐으면 하는 말씀들을 드립니다.

〈의 장〉

- 일단은 원장님의 의견에 따라서 이대로 결의하겠습니다.
- 더 이상 질의할 분 안 계시면 심의를 마치고 원안대로 의결하도록 하겠습니다.

〈조원태 팀장〉

- 저희가 이 안을 받은 것이 이틀 전입니다. 10억 요청을, 그래서 저희도 논의가 안 되어 있어서 혹시 제 의견은 원안보다는 아까 좀 더 완화된 안으로 협의할 수 있는 안을 주시면 좋겠습니다.

〈의 장〉

- 원장님이 그렇게 하겠다는 것이 아닌가요?

〈원 장〉

- 다시 한 번, 저는 뒤에 있는 실세가 앞으로 나와서 하셔야 할 것 같아요.
- 전달하면 또 마찬가지로, 나 참 답답해요. 이거 오늘 유튜브를 그대로 중계하려는 것이 그런 의미입니다.
- 뭐냐 하면 도하고 우리가 아까 잘 협의해서 하면 되는데, 이게 안 되니

까 오죽하면 이사회에 힘을 빌려서 도한테 지금 요청을 하려는 거 아닙니까? 오죽하면 그러겠어요!

- 우리 이사회에 힘을 빌려서 도한테 압력을 넣어서 도가 우리한테 줘서 되게 한다는 측면을 좀 알아주시고, 아까 계획안에 대해서 이견이 확정적이지 않고 계획(안)이기 때문에 충분히 논의를 해도, 팀장님하고 주무관님이 왔기 때문에 아무런 소용이 없어요. 올라가면 다시 원위치로 돌아갑니다. 99.9%입니다.

〈의 장〉

- 충분히 이제 의견을 들었으니까 일단은 연구원에서 제출한 원안대로 의결을 하겠습니다. 이의 없으시지요?

〈이사전원〉

- 없습니다.

〈의 장〉

- 다른 의견이 없으시므로, 의사일정 제5항 2021년 제1차 추경예산(안)은 연구원에서 제출한 원안대로 가결되었음을 선포합니다.

(의사봉 3타)

- 다음은, 의사일정 제6항 인사관리규정개정(안)을 상정합니다.

(의사봉 3타)

○ 간사는 제안 설명을 해 주기 바랍니다.

[간사 - 부의안건 보고]

〈의 장〉

○ 수고하셨습니다. 이 안건에 대해서 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

〈조원태 팀장〉

○ 제가 연구원하고 협의회 때 말씀드린 건데 특별승진에서 재직 중 공적이 뚜렷한 자가 퇴직할 때보다는 지방공무원의 경우에는, 명예 퇴직할 때 이렇게 특별승진을 하게 합니다. 일반퇴직을 했다고 다 특별승진을 하는 게 아니라, 이 부분은 조금 설명이 필요하다고 생각했습니다.

〈의 장〉

○ 다른 의견 있으시면 말씀해 주십시오.

〈정세은 이사〉

- 저 질문이 있는데요. 현재 인사위원회의 외부에 계신 분들이 인사위원으로 참여를 하시나요?

〈원 장〉

- 예.

〈정세은 이사〉

- 걱정이 되는 게 좋은 취지로 이런 제도를 만들어도 시간이 지나면 또 앞의 사례와 같이 나쁜 식으로 악용이 될 가능성이 있는 부분이 있어서 인사위원회 규정에서 이런 부분들에 대한 세칙 같은 것도 따로 정하고 있으십니까?

〈원 장〉

- 예. 특별승진은 그대로 보면 됩니다. 규칙에서 우선 인사위에 올라가기 전에 추천을 받아서 공적심사를 거친 후 통과 대상이 인사위원회에서 최종적으로 결정하는 그런 규칙 준비를 하고 있습니다.
- 규정만 거기에 따라서 (안)을 지금 만들어져 있습니다만 여러 가지 체크해서 아까 같이, 악용이나 이런 것을 막을 수 있는 장치를 마련해서 하고 있습니다.

〈의 장〉

- 더 이상 질의하실 이사님이 안 계시면 심의를 마치고, 연구원에서 제출한 원안대로 의결코자 하는데, 다른 의견 없으십니까?

〈이사전원〉

- 없습니다.

〈의 장〉

- 다른 의견이 없으시므로, 의사일정 제6항 인사관리규정(안)은 연구원에서 제출한 원안대로 가결되었음을 선포합니다.(의사봉 3타)
- 다음은, 의사일정 제7항 비상임연구위원등 수당지급규정 개정(안)을 상정합니다. (의사봉 3타)
- 간사는 제안 설명을 해 주기 바랍니다.

[간사 - 부의안건 보고]

- 수고하셨습니다. 부의된 안건에 대한 의견이 있으신 분은 말씀해 주시기 바랍니다.

〈이사전원〉

- 없습니다.

〈의 장〉

- 다른 의견이 없으시므로, 의사일정 제7항 비상임연구위원등 수당지급규정(안)은 연구원에서 제출한 원안대로 가결되었음을 선포합니다.

(의사봉 3타)

- 다음은, 의사일정 제8항 이사선임(안)을 상정합니다.

(의사봉 3타)

- 간사는 제안 설명을 해 주기 바랍니다.

[간사 - 부의안건 보고]

〈의 장〉

- 수고하셨습니다. 부의된 안건에 대한 의견이 있으신 분은 말씀해 주시기 바랍니다.

〈이사전원〉

- 동의합니다.

〈의 장〉

- 다른 의견이 없으시므로, 의사일정 제8항 이사선임(안)은 연구원에서 제출한 원안대로 가결되었음을 선포합니다.(의사봉 3타)
- 다음은, 의사일정 제9항 논의 안건으로 첫 번째 논의 안건으로 연구단 및 현안정책연구TF운영비 확보 건과 두 번째 안건으로 충남공공투자관리센터 ‘투자분석직’ 신설 건을 상정합니다.

(의사봉 3타)

- 간사는 보고 해 주시기 바랍니다.

[간사 - 부의안건 보고]

〈의 장〉

- 수고하셨습니다.
- 보고 안건에 대하여 질의하실 이사님께서서는 말씀해 주시기 바랍니다.

〈원 장〉

- 관련해서 제가 부과해서 배경을 보고 드리겠습니다. 우선 연구단 운영 소요예산과 관련된 논의안건은 연구원이 연구단을 구성해서 지금 하고

있고, 한 연구단에 최소 4명에서 5명 정도로 연구원들이 투입되어 해야 되는데, 그랜드비전 2명 그 외 1명이 들어가고, 나머지는 계약제라 외부에서 인력을 활용하여 운영을 해야 됩니다.

- 아시다시피 예산이 확보되지 않은 상태에서 연구단 같은 업무가 우리 연구원 본연의 업무거든요.
- 그런데 이걸 할 수 없는, 최소한 이렇게 소요되는 예산이 필요한데, 아까 전반에 예산도 부족한 상태고, 그러면 이걸 어떻게 해결할 것인가 했을 때 자체 전략 과정에서 저희들이 2천만 원, 3천만 원 정도씩 실별로 돌아갈 수 있는데 그걸 전용해서 할 것이냐. 고민에 빠져있습니다.
- 한 두 명이 지금 이걸 하다 보니까 진척이 안 되고 이런 상태에서 추가 예산에서 확보하지 못하면 어렵다는 측면에서 안건으로 채택한 안입니다.
- 그건 바로 이런 문제 때문에 저희들이 공공투자관리센터에서 투자분석직을 신설해서 자체적으로 독립적으로·자율적으로 저희들이 벌어서는 예산이 모자라니까, 만약에 추가 예산에서 아무 것도 안 되면 연구하기가 어렵습니다.
- 그러면 원장이 가만히 있을 수 없잖아요. 지금 현재 공공투자관리센터가 작년 5월 달이죠. 조례에 의해서 통과되어서, 지금 업무가 확장되어야 되는데, 기존에 있는 2명이 그대로 있습니다.
- 그러니까 3명 정도의 인원이 더 투자분석직에 들어와서 지방공기업 평가 요청이 들어와도 저희들이 인원이 없어서 못하는 상태거든요.
그러니까 예산을 확보하기 위해 자체적으로 저희들이 하려면 공공투자관리센터에 분석직 정규직 정원을 요청하는 것입니다.

- 단순히 투자분석 계약직을 활용하여 저희들이 용역으로 벌어들이어서 부족한 예산을 메꾸려 하고 있습니다.
- 그러니까 투자분석직을 협의하는 과정에서 5월이나 6월 임시이사회 할 때 이걸 올려서 승인이 나야, 연초에 빨리 계약을 한 후 사업을 해서 돌려야지 돈이 되는데, 9월, 10월에 하게 되면 너무 늦습니다.
- 그러면 원장 가버린 다음에 완전 무효화 될 수도 있고, 그래서 “자체적으로 투자분석직을 신설하자!” 2월 19일 날 이미 기조실장님과 함께 저희들이 정책협의를 했지 않습니까? 거기에서 논의됐어요.
- 관련해서 이걸 어떻게 조례에 맞춰 공공투자관리센터의 부족한 예산들을 확보할 수 있는 자료를 준비해서 빠르게 요청했습니다.
- 그런데 이게 협의가 안 됐기 때문에 논의안건으로 올렸는데, 이건 논의할 게 아니라 확정, 승인을 해 주셔서 우리 이사회 의결사항인 조직과 기능에 관한 사항과 그 다음 규정 제정과 개편 사항과 관련해서 논의사항이 아니라 승인사항으로 좀 해 주시기를 제가 건의합니다.

〈의 장〉

- 또 다른 의견 있으십니까?

〈조원태 팀장〉

- 제가 한 마디 하겠습니다. 공공투자관리센터 기능에 대해서는 저희도 공감을 하고 있지만 정원을 원장님께서 별도로 정한다고 하는 것은, 정원이 항상 총액 인건비나 이런 것과 같이 가는 것이기 때문에 이 부분은

원장님께서 자유롭게 정하게 하는 것은, 저희가 예산을 지원하고 같이 하는 입장에서는 이 부분은 조금 다시 고민이 필요할 것 같습니다.

〈원 장〉

- 만약에 정원 협의가 되면 이렇게 원장이 별도로 정한다고 하겠습니까?
그걸 안 해 주니까 원장이 별도로 정해서 자체적으로 했잖아요.
- 자체적으로 인원을 확보해서 자체적으로 돈을 벌어서 주겠다는 이런 뜻이죠. 우리 정원에 포함시킨다가 아닙니다.
- 포함시킨 거 아니니까! 할 수가 없으니까! 그래서 협의를 계속 할 겁니다. 정원을 확보할 때까지는 협의를 할 거예요.
- 이게 정원 내가 아니라 정원 외인데, 정원 외가 뭐냐 하면 “자체에서 계약제로 스스로 해결한다.” 이런 뜻이거든요,
- 별도로 정한다는 것이 우리 정원을 따로 확보한다는 게 아니고 별도 자체의 공공투자센터 안에서 예산을 벌어서 자체적으로 하는 별도 규칙을 만들어서 운영하겠다는 이런 뜻입니다.
- 사업을 하려하는데, 돈줄도 막아놓고 돈을 벌어서 우리가 부족한 예산을 메우려고 일을 하겠다는데 이것까지 막아버리면 그 저의가 의심스럽습니다. 원장 입장에서는. 안 그렇습니까?
- 그래서 이걸 이번에 합의가 안 되어서 제안 안건으로 올렸지만 승인요청 드립니다.
- 만약에 추경에서 확보 안 되고, 예산이 확보 안 되면 그럼 어떻게 하라는 말입니까? 당장에 성과가 나오면 성과급도 줘야 되는데 돈도 하나

도 없는 상태에서 어떻게 할 겁니까? 그럼 자체적으로 돈을 벌어서 저희들이 예산을 확보하면서 하겠다는 거예요. 일을 하겠다는 거고, 사업을 하겠다는 것입니다.

〈홍성주 이사〉

- 원장님, 취지는 충분히 공감을 하고 어떤 의도로 이런 것을 하셨는지는 저희가 오늘 많이 이해가 되었습니다.
- 그런데 다만, 이런 규정 개정 건은 행정부에서 누가 담당하시는지 모르겠는데, 직제규정인데 정원에 대한 설명을 이런 식으로 하는 기관은 없습니다.
- 그래서 정원은 정확하게 관리가 되는 거고, 충남연구원 혼자서 이게 움직이실 수 있는 얘기가 아니기 때문에 행정부서에서 이 부분을 타 기관이나, 특히 정원의 인력 운영에 대한 참고할 만 타 기관 규정 등을 참조해서 그에 합당하게 서술해 주셔야 저희가 승인을 할 수 있지. 지금 현재와 같이 정원은 이렇게 한다하고, 게다가 조직명을 이렇게 넣는 경우도 없습니다.
- 대부분의 규정에서, 정원에 대한 설명이 있으면서 특정 조직에 대한 정원을 별도로 정하는 것은 이사들이 승인을 할 수 있는 사항은 아니라고 저는 생각이 들고요.
- 행정실에서 이 부분을 저희가 납득이 가능한 형태로 기술을 해 주신다면 훨씬 원장님께 도움이 되는 식으로 의결을 할 수 있다는 생각이 듭니다. 지금 현재 상황에서는 조금 어렵다는 말씀을 드리고 싶습니다.

〈의 장〉

- 예. 다른 의견 있으시면 말씀해 주십시오.

〈원 장〉

- 조례에 따르면 규정이 제10조인가 제9조인가 정확하지는 않지만, 조례에 따르면 우리 연구원이, 출자기관 연구원은 해당 부서와 관련해서 정원이라든가 직제규정을 협의하도록 되어 있어요.
- 지난 2월 달부터 협의회를 통해서 이미 우리 정책협의회, 실무협의회에서 기초실장, 우리 기획경영실장이 참여해서 협의를 하여, 투자분석직 설치에 관한 협의가 이미 됐습니다.
- 그래서 정관규정으로 하겠다고 했는데 이것을 다시 논의를 하자 이렇게 해서 리셋을 시킨 거예요, 본인들 합의를 했는데도 불구하고, 그 근거자료를 배부해 드릴 수 있습니다,
- 아까 별도로 우리가 정한다는 게 포함을 시킬 수 없으니까, 그러면 우리가 규칙을 하나 만들어서 임시적으로 투자분석직을 센터 안에 만들어가지고, 단서조항을 넣어서 그 안에서 자체 경비라도 운영하는 것을 74쪽, 76쪽 오른쪽에 집어넣었어요.
- 그래서 이 정원은 예비가 아니라, 충남 공공투자관리센터 투자분석직 정원은 원장이 결정한다. 규칙의 예산에 따라서 2명이 될 수도 있고 1명이 될 수도 있고 5명이 될 수도 있고, 돈을 우리가 벌어들인 액수에 따라서 탄력적으로 하면서 부족한 예산을 채우는 관점에서 단서조항을 넣었습니다.
- 그 다음에 그 밑에 분석직은 용어 개념관련해서, 이것도 하도 말이 많기

때문에, 투자분석직을 충남 공공투자관리센터 자체적으로 채용하여 운영한다고 이렇게 명확히 해버렸습니다,

- 우리 본원의 정원으로 태운 게 아니고, 순수하게 공공투자관리센터에서 자체적으로 할 수 있도록 그렇게 하자 근거를 준 것입니다.

〈홍성주 이사〉

- 원장님, 충분히 그 취지나 이유는 납득이 되는데요. 다만, 이런 식의 “규정 개정은 이상하다”라고 판단됩니다. 특히 보통 직제로 연구직, 관리직, 무기계약직 보통 이런 데다 추가할 때는 공무직, 기술직 이렇게 추가가 되지. 특정 분야에 직급을, 특정 분야를, 부서를 상징하는 ‘투자분석직’ 이런 식으로는 신설이 안 되거든요.
- 제가 그래서 말씀을 드리는 게 행정부서에서 하고 싶으시면 관련 타 규정이나 이런 것들을 비교검토를 해 보시고, 원장님의 취지에 맞는 규정 개정(안)을 내주셔야지 될 것으로 생각이 됩니다.
- 왜냐하면 저희가 이것을 지금 바로 승인을 해 버리면 그 뒤에 오히려 굉장히 후폭풍 내지는 별로 안 좋은 결과가 나올 것 같은 생각이 듭니다, 오히려. 그래서 조금 더 준비가 필요하다고 생각이 듭니다.

〈원 장〉

- 그래서 이 안건도 도에서 책임질만한 사람들이 와서 같이 논의를 해야 되는데, 책임질만한 사람이 없고, 여기에서 논의하고 가게 되면 또 원점입니다.
- 그래서 2월부터 하려고 했는데, 오죽하면 이사회 논의안건으로 올리겠습

니까?

〈박종찬 이사〉

- 제가 한 말씀드리면요, 원장님을 포함해서 정원은 현행 규정예요. 정원이 규정되어 있고 ‘부서별·직급별 정원은 원장이 따로 정한다’ 이렇게 되어 있기 때문에 원내에 있는 공공투관리센터의 정원을 원장님이 현행 규정에서도 자유롭게 할 수 있는 것이 아닌가요.

〈원 장〉

- 현재 우리 정원은 도와 협의를 거쳐서 예산 확보하는 전제가 있습니다.

〈박종찬 이사〉

- 예. 그건 원 전체 총 정원이고요.

〈원 장〉

- 그렇죠.

〈박종찬 이사〉

- 거기에서 직급별로 규정, 부서별·직급별 정원은 “원장이 따로 정한다.” 이렇게 되어 있으니, 원내에 있는 공공투자관리센터에서 “몇 명이 필요하다.” 이렇게 했을 때 현행 규정에서도 부서별로 원장이 따로 정할 수 있는 거니까 가능할 것 같은 생각이 되어서, 앞서 홍 이사님께서 말씀하신 대로 타 기관에서도 이러한 규정을 두고 있는지 그것을 한 번

검토를 하시면 좋을 것 같습니다.

- 예를 들면 경기연구원이라든가 서울시연구원이라든가 이런 데가 있으면 그렇게 다시 또 검토하시되, 현행 규정에서도 원내 총 정원은 규정되어 있고, 부서별·직급별 정원은 원장이 따로 정한다니까 지금 원장님께서 공공투자관리센터에 몇 명이 필요하다 이렇게 했을 때 하셔도 무리는 없을 것 같은 생각이 들어서요.
- 자꾸 규정을 만들어 놓으면 원을 운영하시는데 제한을 갖게 되어서, 오히려 말씀드린 대로 효율성만 떨어지고, 또 규제를 더 받게 되는 이런 결과를 가져올 것 같아서요.

〈원 장〉

- 그래서 처음에 저희들도 고민한 게 기존에 있는 직원규정 제10조 있지 않습니까? 74쪽 좌측에 있는 직원규정에서 ‘부서별 직급 정원은 원장이 따로 정한다.’ 이것을 근거로 해서 부칙을 만들어서 하려고 했어요.
- 원래 ‘부서별 직급 정원은 원장이 따로 정함’ 이것을 근거해서 규칙을 뒤서 공공투자관리센터 안에서 이 직을 설치해서 하려고 했습니다.
- 그런데 문제는 투자 분석직이 새로이 개념화 되고 등장해서 정원이라는 것이 아니고 규정으로 할 수 있는 확실한 근거가 더 있기 때문입니다.
- 이와 관련해서 부서별 직급 정원은 원장이 따로 정한다는 이것을 단서 조항으로 대체해서 공공투자관리센터 분석직에 대해 별도로 정하는 이 문제를 논의 해 봤습니다. 관련해서 우리 김진기 전(前)공공투자관리센터장께서 관련해서 보충설명을 해 주시죠.

〈김전기 연구위원〉

- 다들 이해하고 계시겠지만 현재 서울연구원하고 경기공·투, 또 다른 공공투자관리센터가 있는데요. 거기에 다 '투자분석직'이라는 직렬이 따로 있습니다. 오늘 안전에 대해 제가 사전에 인지하지 못해 단정해 말씀드릴 수 없지만 다만, 안전의 내용은 조금 수정이 필요한 것 같습니다.
- 현재 규정상으로는 정원의 계약직을 뽑을 때도 책임연구원으로 준해서 뽑도록 되어 있는데요. 그 안에는 투자분석직에서 필요한 변호사, 회계사, 감정평가사 이런 분들을 뽑을 수 있는 근거가 없습니다.
- 그래서 투자분석직이라는 직렬을 만들어서 이분들은 박사 자격이 몇 년 이런 게 아니고, 책임연구원을 저희가 선정을 하려고 할 때도 연구원 규정 때문에 박사를 뽑아야 되거든요.
- 실제로 경기연구원 공·투에서는 회계사를 뽑고 감정평가사를 뽑습니다. 그런데 현행 저희 규정상에는 박사를 뽑는 규정밖에 없어서 이런 직렬을 만들고, 도에도 말씀드렸지만 정원을 늘린다는 게 아니라 새로운 직렬을 만들려고 합니다.
- 전체 정원 안에서 운영 할 수도 있고, 아니면 차후에 도가 조례를 통해서 공공투자관리센터의 전문성을 높여라 했기 때문에 나중에 새로운 정원을 받을 수는 있겠습니다마는 현재로써는 그런 요청은 아닙니다.

〈의 장〉

- 감사합니다. 이 문제에 대해서 지금 원장님은 승인을 요청하시고, 또 다른 이사님은 보고 청취로 하는 게 어떻겠느냐 이런 말씀입니다. 거기에 대해서 어떻습니까?

〈박종찬 이사〉

- 경기연구원하고 서울연구원에서 투자분석직에 대해서 따로 이렇게 직제 규정을 두고 있다면 못할 이유가 없는 것 같습니다.
- 현행 규정상에서 채용을 하고, 운영을 하는데 문제가 있어서 못하고 있다면 다른 연구원에서는 이런 규정을 만들어서 잘하고 있는데, 충남연구원은 지금 규정이 없어서 못한다고 하면 규정을 해도 좋을 것 같습니다.

〈홍성주 이사〉

- 저는 답변을 그렇게 듣지 않았는데요. 자료를 그럼 제공해 주시고요. 승인보다 저는 보고 청취로 하는 것이 합당하다고 생각이 들어요.
- 왜냐하면 서울연구원이 다른 곳 자료를 비교해서 제공 해 주셨다면 저희가 충분히 근거가 합당하다고 하겠지만, 지금 근거가 없습니다.
- 연구단 소유 운영비 확보 건도 아직은, 확보된 예산에 대해 저희가 승인할 수 있는 근거, 원인 행위를 할 수가 없는 상황에서 저희가 승인을 할 수는 없습니다.
- 아무리 이게 원장님이 급박하게 추진하시는 거라고 하더라도 이사회 본연의 기능이라는 것은 이걸 확정 지으면 책임을 져야 하는 건데, 저희가 어떻게 이 부분을 책임집니까?
- 그래서 이 부분은 책임질 만큼의 자료나 근거 같은 것들이 확보가 되어야 저희가 승인을 할 수 있다고 생각이 듭니다.

〈의 장〉

- 예. 말씀하세요.

〈류주현 이사〉

- 저도 추가적으로 홍 이사님의 의견에 동의를 하는 게, 꼭 이 직제는 신설해서 운영되는 것은 필요하다고 생각은 드는데, 지금 현재 문건에 단서조항 달고 한 것들이 오해의 소지도 있을 수 있고, 지금 설명할 때마다 정원 내도 들어가고, 정원 외도 들어가고, 별도라는 표현하고, 자체적으로라는 표현들이 굉장히 모호성을 가지고 있습니다.
- 꼭 필요한 만큼 다음번에 자료가 충분히 돼서 꼭 빨리 진행됐으면 좋겠습니다. 그런데 현재 상태로는 보고로 처리되면 적절하다고 생각합니다.

〈의 장〉

- 다른 의견 없으십니까?

〈이사전원〉

- 없습니다.

〈의 장〉

- 특별한 의견이 없으시면, 의사일정 제9항 논연구단 및 현안정책연구TF 운영비 확보, 충남공공투자관리센터 ‘투자분석직’ 신설 보고 건에 대한 보고청취 및 논의 종결을 선포합니다.(의사봉 3타)

〈의 장〉

- 이상으로, 오늘 부의된 안전에 대한 심의를 모두 마치고
- 다음은, 충남연구원의 운영전반에 관하여 발전방안을 논의하는 시간을 갖도록 하겠습니다.
- 연구원 발전을 위하여 이사님들의 기탄없는 의견을 부탁드립니다.
의견 있으신 이사님들은 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

〈류주현 이사〉

- 종합토론 얘기는 아니고요. 아까 진행을 하면서 제5항 마무리를 할 때 저한테 기명이사의 부담감을 주셔서, 민감한 사항만 확인하고 넘어가야지 되어서요.
- 아까 분명히 5항에 대해서 원장님이 추후에 말씀하시기를 제안계획(안)으로 저희가 승인한 거죠?
- 그런데 의장님께서 말씀하실 때 연구원에서 제출한 원안대로라는 표현으로 진행을 하셔가지고, 혹시 나중에 회의록에 오해의 소지가 있을까봐 확인 받았습니다. 그러니까 제안계획(안)으로 추후 제안해 주신 원장님 의견대로 승인한 것으로 확인하겠습니다.

〈의 장〉

- 제가 원안대로 한 것은 이 안을 갖고 다시 협의한다는 것을 전제로 해서 말씀을 드렸습니다.

〈류주현 이사〉

- 예. 그게 다르게 나중에 해석이 될까 봐 이사님들 계신 데서 확인 받았 습니다. 감사합니다.

〈의 장〉

- 또 다른 의견 있으시면 말씀해 주십시오.

〈원 장〉

- 지금 사업계획(안) 예산 승인에 관한 사항, 이 사항하고 그 다음에 우리 감사 자료는 배부해서는 안 되고, 새로운 감사 자료로 해야 합니다.
- 그러면 정말 이걸 우리 이사님들도 책임이 있어요.
이런 사항을 제가 아까 처음부터 끝까지 이런 모든 걸 드러내놓고 했음 에도 불구하고, 5월 6월 일정 시간을 끌면서 도가 일정을 못 잡는다 분 명히 이렇게 나와요. **99.9%** 나옵니다.
- 지금까지 일련의 행태를 보면. 이렇게 해서 일정 안 잡혔다고 자꾸 밀려 서 이게 시기를 놓치고 타이밍을 놓치게 되면 하지 마라는 거예요.
- 그래서 우리 이사회에서 종합적 결론을 하나 내려주실 게 데드라인을 좀 잡아주십시오. 4월 15일이면 4월 15일, 4월 13일이면 13일 이전까지 임시이사회를 열어서 지사님 참석하고, 전원 이사들 참석하고, 그렇게 해서 사업계획에 대한 승인(안)뿐만 아니라, 아까 제가 말한 감사에 대 한 문제, 그 다음에 우리 투자 분석직에 관한 문제 등
- 이런 안전을 다시 상정해서 빨리 결론을 내려주고, 그러고 나서 나중에 일을 잘못했으면 그때 문책으로 하든가 야단을 치시든가 해야 되는데,

일을 하려고 그러는데 못하게 하는 이런 일이 있어서는 안 되잖아요.

- 지금 3월 말입니다. 1월부터 일을 해야 하지 않습니까? 2월부터 계속 끌고 왔습니다. 제발 또 시간 끌기 하면서 힘 빼게 하지 말고, 제발 이사회에서 일정을 정확히 정해주셔서 이 날짜까지 모든 걸 보고해서 “도도 결론을 내서 나와라!” 이렇게 확실하게 결론을 내주시면 좋겠습니다.
- 오늘 논의된 사항이나 오늘 의의가 되어서 했던 사항, 미진한 사항은 다시 그 부분은 추가로 해서 임시이사회를 조속히 열어서, 해 주시면 제가 일하는데 정말 숨통이 트이겠습니다. 일 좀 하게 해 주십시오!

〈박종찬 이사〉

- 지금 다른 이사님들도 일어나실 분이 많고요. 저도 2시에 수업 있어서 일어나야 될 상황이라, 원장님께서 말씀하신 임시이사회를 “4월 15일 이전에 개최한다.” 이것도 포함하셔서 빨리 결론을 내셨으면 좋겠습니다.

〈의 장〉

- 그러면 4월 15일 이전입니까?

〈원 장〉

- 아마 추경예산 날짜가 아직 안 잡혔지요? 언제 잡혔습니까?

〈간 사〉

- 5월, 6월정도 입니다.

〈원 장〉

○ 그러면 4월 15일 이전이 좋습니다.

〈의 장〉

○ 그러면 원장님의 요청에 의해서 임시이사회를 4월 15일 이전에 조속히 개최하는 것에 이사님들이 동의하는 것으로 하겠습니다.

다른 또 논의안건 없으십니까?

〈원 장〉

○ 없으면 마지막으로 제가 오늘은 세레머니를 하려고 했어요. 그런데 일이 있어서 못했어요. 이거 끝나고 우리 이정일 이사님께서 최근 정책박사학위를 수여 받았거든요. 그래서 축하 박수 한 번 보내주십시오.

〈이사전원〉

○ 축하합니다.

〈의 장〉

○ 다른 논의사항이나 의견은 없으시죠?

〈이사전원〉

○ 없습니다

〈의 장〉

- 이상으로, 오늘 부의된 안전에 대하여 심의를 모두 마쳤습니다.
- 오늘 바쁘신 중에도 이렇게 참석해 주셔서, 정말 열띤 토론해 주신 이사님들께 감사를 드립니다. 역사를 보면 소수특권을 가진 일부 사람들만 누리는 특권이 자꾸 이렇게 모든 사람이 누리는 권리로 이렇게 가는 게 역사의 진보가 아닌가 생각을 하게 됩니다. 그러나 아직도 우리 사회 일부에서는 자기들만의 특권을 갖고 그것을 누리고, 그 외의 사람을 배제하는 이런 행태들을 보게 되는데요.
- 제가 아까 우리 원장님이 한 감사 결과를 보면서 그런 생각이 많이 들었습니다. 이런 것이 사실이라면 빨리 해소 하고, 모두가 다 기쁘고 행복한, 그래서 모두가 다 자기의 권리를 함께 누리는 충남연구원이 되었으면 하는 간절한 바람입니다.
- 아울러서 어차피 또 도와고 함께 일을 해야 되는 입장이기 때문에, 도는 도 나름대로 처지와 입장이 있을 겁니다. 그래서 도 입장에서는 너무 충남연구원을 하부기관처럼 그렇게만 하지 마시고 도와주시길 바라고, 충남연구원도 도의 요구나 원하는 바를 잘 살펴서 모두가 다 함께 윈윈하는 그런 관계가 되기를 간절히 바랍니다.
- 우리 사회도 이제 코로나도 점점 백신으로 인해서, 아마 금년쯤에는 대체로 해결되리라 하는 전망들인 것 같습니다. 조금 더 우리가 참고 견디면 좋은 결과가 오리라고 생각을 합니다.
- 새로운 봄입니다. 여러분 마음에도 봄 같은 따스함이 늘 것들을 기원하겠습니다. 감사합니다.
- 이상으로 재단법인 충남연구원의 2021년도 제1차 정기이사회를 모두 마치겠습니다.(의사봉 3타)

□ 회의록 작성 날인

- 충남연구원 2021년 제1차 정기이사회(2021. 3. 25)의 진행 및 의결사항을 사실대로 작성하고, 정관 제33조의 규정에 의거 의장과 서명이사, 감사가 각각 기명날인하여 이를 증명 함

의 장 김 수 민 (인)

이 사 박 정 배 (인)

이 사 류 주 현 (인)

감 사 하 승 수 (인)

감 사 김 하 균 (인)

조인태

〈붙임〉

2021. 3. 25(목)

2020년도 실시분

재단 법인 충남연구원 종합 감사보고

충 남 연 구 원
감 사 김 하 균

순서

| | |
|----------------------------------|----|
| I. 감사근거 및 개요 | 1 |
| II. 지적사항 등 감사결과(요약) | 2 |
| III. 감사결과 지적사항 및 조치결과 | 3 |
| ① 인사관리 / 3 | |
| ② 연구수행 / 18 | |
| ③ 복무관리 / 21 | |
| ④ 예산운용 / 24 | |
| IV. 2021년 감사계획 | 32 |
| 참고 1 '17~19년 내부감사 지적사항 처리현황 / 33 | |
| 참고 2 '17~19년 내부감사 지적사항 조치현황 / 34 | |
| 참고 3 감사위원회 감사결과 지적사항 조치현황 / 36 | |

재단법인 충남연구원 종합감사 보고

◇ 감사계획에 따른 정기감사와 충남연구원장의 요청('20.10.20.)에 따라 수시감사를 실시하고 그 종합결과를 보고드립니다

I 감사 근거 및 개요

□ 감사 근거

- 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」 제7조, 제22조
- 「충남연구원 정관」 제18조
- 「충남연구원 운영규정」 III-7 감사규정

□ 감사 개요

<정기감사>

- 감사기간 : '20. 6. 8.(월) ~ 6. 12(금) / 5일간
- 감 사 반 : 정책기획관 등 5명 ※ 인사관리 분야 감사위원회 협조(2명)
- 감사범위 : 2018. 1. ~ 2020. 5.
- 감사방법 : 실지감사
- 감사내용 : 인사관리, 조직운영, 연구사업, 예산운영 등

<수시감사>

- 감사기간 : '20. 11. 16.(월) ~ 11. 20.(금) / 5일간
- 감 사 반 : 총 5명, 정책관리팀(총괄, 3명) + 감사위원회(지원, 2명)
- 감사범위 : 원장이 요청한 사항 및 감사가 필요하다고 판단되는 사항
- 감사방법 : 실지감사
- 감사내용 : 인사, 예산, 복무, 기타사항

□ 감사결과 지적사항

| 구분 | 총계 | 인사 | 연구 수행 | 복무 | 예산 | 기타 |
|----|----|----|-------|----|----|----|
| 건수 | 24 | 11 | 2 | 3 | 7 | 1 |

※ 감사결과 지적사항 : '17년(10건) / '18년(17건) / '19년(9건)

II

지적사항 조치 요구사항 및 결과

<정기감사>

| 구 분 | 지적사항 | 조치 요구사항 | 조치 결과 |
|------------------|---------------------------|----------|-----------|
| 합 계 | 총 14건 | 총 22건 | - |
| 인사 관리 (6건) | 인사채용시스템 보안관리 소홀 | 권 고 | 완료 |
| | 시험위원 제척·회피·기피 소극적 운영 | 권 고 | 완료 |
| | 채용절차 부적절 이행 | 주 의 | 완료 |
| | 논술고사 부적절 시행 | 주의, 권고 | 완료1, 미이행1 |
| | 조직별·직급별 정원 통합 운영 | 주의, 권고 | 미이행 |
| | 인사·조직운영 규정 미반영 | 권 고 | 완료 |
| 연구 수행 (2건) | 연구과제 관리소홀 | 권 고 | 추진중 |
| | 비상임연구위원 운영 부적절 | 시정 주의 권고 | 완료3, 추진중1 |
| 복무 관리 | 임직원행동강령 이행 부적절 | 권고 | 완료 |
| 예산 운용 (5건) | 순세계잉여금 예산편성기준 미준수 | 시 정 | 완료 |
| | (부설센터) 예산 편성 등 관리소홀 | 주의, 권고 | 완료 |
| | 재정공시 관리 소홀 | 시정, 권고 | 완료 |
| | 직책급 수행경비, 초과근무수당 지급기준 미준수 | 주의, 권고 | 완료 |
| | 업무추진비 지급 회계절차 미준수 | 주 의 | 완료 |

<수시감사>

| 구 분 | 지적사항 | 조치 요구사항 | 조치결과 |
|------------------|----------------------------|---------|-----------|
| 합계 | 총 10건 | 총 14건 | - |
| 인사 관리 (5건) | 인사관리 업무소홀 | 경징계, 시정 | 완료 |
| | 징계의 감경처리 등 부적정 | 시 정 | 완료 |
| | 징계관련 규정 및 규칙 부적정 | 시 정 | 미이행 |
| | 인사위원회 운영절차 부적정 | 경징계, 시정 | 완료 |
| | 특정직원에 대한 과잉징계 요구 및 직무하제 처분 | 시정, 주의 | 완료 |
| 복무 관리 (2건) | 공공기록물 관리 소홀 | 개 선 | 미이행 |
| | 겸직금지의무 원칙 위반 | 경징계 | 완료 |
| 예산 운용 (2건) | 공공기관 임금기준안 이행 절차 부적절 | 개 선 | 추진중 |
| | 관리업무수당 부정수급 | 시 정 | 완료 |
| 기타 | 감사결과 지적사항 처리결과 부실 | 시정, 개선 | 추진중1, 미이행 |

III

지적사항 조치요구 및 조치결과

1 인사 관리

1-1 인사채용시스템 보안관리 소홀

□ 현황 및 문제점

< 인사채용 시스템 보안관리 소홀 사례 >

- ▶ 인사채용시스템은 '18년 개발, '19년부터 시행되었으며 서류전형 접수에서 평가까지 온라인으로 진행
- ▶ 시스템 개발에 참여했던 직원 등 인사업무와 관련성이 없는 직원을 포함하여 과다한 인원(9명)에게 시스템 접근권한을 부여
- ▶ 「충남연구원 2019-5-2 인력충원」재공고 시 관리7급 분야에 응시한 ○○○이 직원 ID를 도용하여 시스템에 접근, 점수조작 등 사건 발생

- 내부규칙에 따라 전산실 관리책임자는 업무별 접근범위를 제한하여야 함에도 접근범위 제한 없이 시스템 사용권한을 부여, 내부직원의 인사시스템 접근을 차단하지 못함
- 담당자 교체 시 지체 없이 정보시스템 접근범위를 변경하여야 하나 인사발령 이후에도 접근범위 변경을 하지 않고 누적하여 권한 부여

내부 규정

「전산관리규칙」제7조(정보시스템 접근범위의 제한) ②정보시스템 접근범위는 정보시스템별, 업무별 구분에 따라 인가된 범위 이외의 자료접근을 제한
제8조(비밀사용 및 관리) ①전산장비와 정보시스템별로 각각 비밀번호를 부여하여 사용하도록 하여야 한다.

□ 조치 요구사항 : 권고

- 전산실(전산업무-기획조정과 소관) 관리책임자 및 보안책임자를 개별지정 및 인사관리시스템 보안프로그램 강화
- 지방 출자·출연기관 인사조직지침을 따라 시험위원이 채점표를 직접 기재하여 서명 후 제출하도록 인사시스템 전면 수정

조치결과

완료

- ◆ (완료) 인사채용시스템 접근 제한 완료('20.3월), 전산관리규칙 개정('21.3월)
- ◆ (완료) 시험위원 수기채점표 마련으로 시스템과 상호보완 관리

□ 현황 및 문제점

< 시험위원 소극적 제척현황 >

- ▶ 「충남연구원 2019-5-2 인력충원」재공고(2020.1.10.) 시 관리7급 채용분야에 ○○○가 응시하였음에도 서류전형 내부위원으로 기획경영실장 위촉
※ 응시자 ○○○은 계약직(2019.1.1.~12.31.), 아르바이트(2020.1.~2.)로 충남연구원 근무
- ▶ 기획경영실장이 ○○○에 대해서는 심사를 하지는 않았으나, 다른 응시자(서류적부 심사 합격자 13명)에 대해서는 심사실시

[응시자 ○○○ 서류전형 평가점수]

| 위원 점수 | 기획경영 실장 | 2 | 3 | 4 | 5 | 합계 | 최종 점수 | 비고 |
|----------|------------|----|----|----|----|-----|----------|----------------|
| ○○○ | 제척 | 91 | 85 | 80 | 84 | 169 | 84.5 | 최고·최저 점수 제외 |

- ▶ 이 경우 각 응시자간 평가위원 수에 차이(최고·최저점수 제외, 2~3명) 발생

- 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」에 따라 연구원은 시험위원에게 제척·회피를 공지하고 심사에 배제되어야 하나, 제척사유가 발생한 응시자에 한하여 소극적으로 제척하여 응시자 간 공정성 훼손

관련
지침

「지방출자·출연기관 인사조직지침」 시험위원은 시험과정에서 제척·회피하여야 하고, 기피될 수 있으며, 출자·출연의 장은 사전에 시험위원들에게 공지하여야 함

- 근무경험관계(예시 : 동일부서) 등 기타 이해당사자로서 공정을 기대하기 어려운 특별한 관계나 사정이 있는 경우

□ 조치 요구사항 : 권고

- 「지방 출자출연기관 인사조직지침」에 의거 시험위원에게 제척·회피·기피 사유를 공지하여 평가의 공정성 확보

조치결과

완료

- ◆ 시험위원 위촉동의서에 제척사항 명시, 적극적 제척·회피·기피 실시

□ 현황 및 문제점

1. 블라인드 채용 부적절 이행

- 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」에 따라 연구원은 서류전형 평가에 필요한 최소한의 자료만 요구하여야 하나, 1차 서류 합격자들에게 '제척사유 확인'이라는 명목으로 ①개인정보제공 동의서, ②최종학력 증명서, ③주민등록초본을 인사복지과 직원 메일로 제출받음

관련 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」 서류전형 평가에 필요한 최소한의 자료만 요구

지침 (선발예정 직위업무와 관계없는 학력, 신체조건 등 편견을 불러일으킬 수 있는 요소는 배제)

2. 서류전형 부적절 이행

- 내부규정에 따라 행정원(기간제 근로자)의 임용자격은 고등학교 이상 졸업자임에도 채용 공고에 '학사 이상'으로 공지하여 규정과 불일치

내부
규정

「충남연구원 정원외 직원 운용 규칙」 (행정원의 임용자격기준) 고등학교 이상 졸업자

- 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」에 따라 서류전형은 응시자격·경력 등 객관적인 기준에 적합하면 모두 적합 결정을 하여야 함에도, 전공무관 분야 배점 시 전공의 적합성 및 직무관련성 학목을 명시하여 서류시험의 객관성을 저해함

□ 조치 요구사항 : 주의

- 블라인드 채용 입사지원서 이외의 정보를 수집하지 않도록 주의
- 「충남연구원 정원외 직원 운용 규칙」을 준용, 임용자격 기준 준수
- 객관적인 기준에 의한 평가가 이루어질 수 있도록 서류전형 평가 방법의 변경 필요

조치 결과

완료

- ◆ 채용 과정에서 블라인드 채용 이행 철저
- ◆ 충남연구원 정원외 직원 운용 규칙 개정(임용자격 - 학사이상)
- ◆ 「직원채용규칙」 제정으로 서류심사 평가방법(적부판단) 변경 완료

□ 현황 및 문제점

- 내부규칙에 따라 임용시험에 관한 출제 및 채점위원은 원장이 임명 또는 위촉하여야 하나, 출제위원을 위촉하지 않고 원장이 직접 출제하여 규칙을 미이행
- 내부규칙에 따라 논술고사 평가를 평정요소별로 채점하도록 규정되어 있음에도 평정요소 없이 취득점수만 기재

내부
규정

「임용시험규칙」 제6조(출제 및 채점위원) ① 직원의 임용시험에 관한 출제 및 채점등을 위하여 다음 각 호의 1에 해당하는 자 중에서 원장이 위원을 임명 또는 위촉한다.
제9조(합격기준)②논문발표(논술고사)는 “별표 3-1” 또는 “별표 3-2”에 의거 평정요소별로 채점하고, 면접시험은 “별표 4”에 의거 평정요소별로 채점한다.
【별표 3-2】 논술고사 채점표 - 취득점수 및 채점위원 서명만 작성

□ 조치 요구사항 : 주의, 권고

- (주의) 「임용시험규칙」을 준용, 논술고사 출제위원 위촉 등 기준 준수
- (권고) 논술고사 채점표에 창의성, 구체성, 논리성, 실행력 등의 평정요소를 추가하는 등 평가기준 제시 필요

조치결과

완료 1, 미이행 1

- ◆ (완료) 「직원채용규칙」에 따라 임용시험 출제 및 채점위원을 임명·위촉하여 공정한 임용절차 진행
※ ('20.9월) 임용시험규칙 폐지, 직원채용규칙 신설
- ◆ (미이행) 「임용시험규칙」에 규정된 논술고사의 평가기준을 「직원채용규칙」을 신설하면서 규칙*에서 정하지 않고, 세부사항을 원장이 별도로 정함으로 개정, 채용과정의 예측가능성 저하 우려
* 규칙은 정관 또는 규정의 위임을 받아 원장이 정함

□ 현황 및 문제점

1. 직급별 정원 통합운영

- 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」에 따라 조직별·직급별 정원이 명확해야 함에도 연구위원~책임연구원, 관리4~7급의 정원 통합운영

<직급 및 정원표>

(2020.3.18., 단위 : 명)

| 구분 직위 | 계 | 원장 | 연구직 | | | | 관리직 | | | | | 무기 계약직 |
|----------|----|----|-----|----------------|----------------|----------------|-----|----|----|----|-----------|-----------|
| | | | 소계 | 수석 연구 위원 | 선임 연구 위원 | 연구위원/ 책임연구원 | 소계 | 1급 | 2급 | 3급 | 4급~ 7급 | |
| 정원 | 94 | 1 | 47 | 15% | 30% | 55% | 11 | 1 | 2 | 2 | 6 | 35 |

관련 지침 「지방 출자·출연기관 인사조직지침」 조직과 정원에 관한 내부규정에는 조직별·직급별 정원을 명확하게 나타내야 함

2. 부서장 임용자격 기준 부적절

- 내부규정에 따라 각 부서장은 책임연구원급 또는 관리 3급 이상으로 정하고 있어 부서장 자격에 대한 직종별 차별 존재

< 부서장 보직현황 >

(2020.3.18.기준)

| 구 분 | 직 위 | 성 명 | 구 분 | 직 위 | 성 명 |
|--------|-------|-----|-------------|--------|-----|
| 기획경영실장 | 연구위원 | 오00 | 사회통합연구실장 | 책임연구원 | 박00 |
| 기획조정과장 | 책임연구원 | 홍00 | 경제·산업연구실장 | 책임연구원 | 이00 |
| 경영지원과장 | 책임연구원 | 박00 | 지역도시·문화연구실장 | 연구위원 | 조00 |
| 인사복지과장 | 책임연구원 | 최00 | 공간·환경연구실장 | 연구위원 | 김00 |
| 재무회계과장 | 관리2급 | 김00 | 정책사업지원단장 | 수석연구위원 | 이00 |

내부 규정 「하부조직 및 업무분장규칙」 제4조(조직) ⑤연구원의 각 부서장은 책임연구원급 또는 관리 3급 이상으로 보한다.

□ 조치 요구사항 : 주의, 권고

- (주의) 관련 규칙 개정으로 조직별·직급별 정원을 명확하게 개선
- (권고) 연구직의 부서장 임용 자격(예시- 최소근무연수 5년 이상)을 명시하여 직종별 차별 최소화

조치결과

미이행

- ◆ 직급별 정원이 적어 세부적으로 정하기 어려움 등 사유로 미이행
- ◆ 내부규칙에 연구직의 부서장 임용 자격(예시- 최소근무연수 5년 이상) 명시를 권고하였으나 미이행

1-6 인사조직운영 규정 미반영

□ 현황 및 문제점

- 「지방 출자·출연기관 인사조직 지침」 및 「충청남도 공공기관 인사조직 운영기준」에는 공공기관의 인사·조직 운영에 관하여 공통적으로 적용할 사항에 대해 규정하고 있으며, 각 기관은 이를 정관 또는 내부규정에 반영하도록 되어 있음에도 연구원 내부규정 미반영

< 연구원 내부규정 미반영 사항 >

- ▶ (징계위원회운영규칙) 채용비리 연루자에 대한 엄중 제재를 위한 '채용비리에 대한 징계감경 금지 등에 대한 제한근거' 규정
- ▶ (임용시험규칙) 공공기관 채용 시 외부위원 위촉에 대해 비상임이사, 퇴직자 등 사실상 내부인으로 간주될 수 있는 자의 외부위원 위촉금지
- ▶ (임용시험규칙) 채용비리 피해자 파악 및 피해자 구제 방안마련
※ 공공기관 채용비리 피해자 구제 세부 가이드라인/'18.5.3. 기획재정부 배포

□ 조치 요구사항 : 권고

- 충남연구원 징계위원회운영규칙, 임용시험규칙 등에 반영

조치결과

완료

- ◆ 징계위원회운영규칙, 직원채용규칙에 반영 완료('20.9월)
※ ('20.9월) 임용시험규칙 폐지, 직원채용규칙 신설

1-7 인사관리 업무소홀

□ 현황 및 문제점

1. 인사관리 기록 누락

- 인사업무담당자는 내부규정에 따라 인사관리상의 제반기록을 작성·보관하여야 함에도 인사기록 기본사항인 징계에 대한 작성을 누락
- '15. 6월~'20. 2월까지 인사담당자들이 인사기록카드 및 상·벌대장을 부실하게 관리하여 징계 등 인사기록 누락

< 충남연구원 징계기록 현황 >

| 구 분 | 기 록 현 황 |
|------------|--|
| (전자)인사기록카드 | <ul style="list-style-type: none"> - 전자인사기록시스템 도입연도 : '15.6월 - 개인별 징계내역 미작성 - (수기)인사기록카드에 작성된 상벌관리 내역 누락 ※ (수기)인사기록카드는 '15.6.1.까지 작성 |
| 상·벌대장 | <ul style="list-style-type: none"> - 징계 기록은 미작성, 상훈 기록만 지속 관리 - 한글파일로 관리 확인자 서명 등이 없어 관리부실 |

2. 훈계 등 처분 업무처리 부적정

- 연구원은 내부규정에 따라 훈계 등 처분 시 대상자에게 처분장을 교부하고 처분대장을 작성해야 함에도 내부결재 문서로만 처분하고, '20.2월 이전까지는 처분대장 미작성

□ 조치요구 사항 : 경징계, 시정

- (경징계) 인사관리 업무를 부적절하게 처리한 담당자(김00, 김00) 경징계
 - 인사기록업무를 소홀히 하고 처분 관리를 부적절하게 한 것은 성실의무를 위반한 사항으로 비위의 도가 가벼우나 과실이 있는 경우로 「충남연구원 징계양정기준」에 따라 경징계인 견책 요구
- (시정) 「충남연구원 인사관리규정」에 따라 인사관리 기록 및 훈계 등 처분 업무를 철저히 할 것

조치결과

완료

- ◆ 前 인사담당자(김00, 김00) 인사위원회 개최, “훈계” 의결('21.2월)
- ◆ 인사기록, 상벌대장 및 훈계 등 처분대장 정비 추진('21.3월)

□ 현황 및 문제점

1. 징계의 감경기준 임의적용

- 연구원 내부규정에 따르면 징계에 대한 포상·표창 감경 시 감봉3월 처분은 1단계 감경한 견책임에도 감봉1월 처분*하여 내부규칙 위반
- * 감봉3월 처분(보안업무 소홀)을 받은 직원 박00의 경우 표창 감경 시 1단계 감경한 견책임에도 감봉1월 처분('20년 제2회 인사위원회/'20.06.08)

| | | |
|----------|--------------------------------|--------------------|
| 내부 규정 | 「징계위원회운영규칙」 제20조(징계의 감경) <별표2> | |
| | 제13조에 의하여 인정되는 양정기준 | 제20조에 의하여 감경된 징계양정 |
| | 감 봉 | 견 책 |

2. 고충처리위원회 '징계' 요구에 대해 임의판단하여 '훈계' 요구

- 충남연구원은 성희롱 고충처리위원회의 조사결과(징계요구)를 존중하지 않고, 징계의결요구자(충남연구원장)가 인사위원회에 '징계'가 아닌 '훈계'로 심의·의결 요구
- 고충처리위원회 조사에 따라 갑질(2건)이 확인되어 '징계' 요청한 건에 대해 인사위원회에 '징계' 요청 후 판단을 받음이 바람직함에도 불구하고
- 내부규정 상 인사위원회에 심의·의결 사항이 아닌 '훈계'로 심의·의결 요구

| | | |
|----------|--|--|
| 내부 규정 | 「인사관리규정」 제54조의 2(직원의 훈계 등 처분) ① 원장은 직원의 징계 사유에 이르지 아니 하는 경미한 비위나 잘못에 대하여 훈계 또는 주의 처분 할 수 있다. | |
| | 「인사관리규정」 제62조(기능) 인사위원회는 직원의 징계에 관한 사항을 심의·의결한다. | |

< 성희롱 고충처리위원회 조사 근거 >

- 「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)에 따라 연구원 내 성희롱 고충처리위원 2명이 지정되어 조사 실시

□ 조치요구 사항 : 시정

- 징계감경 기준 적용 시 「징계위원회운영규칙」을 준수하도록 할 것
- 인사위원회 심의·의결 상정 시 「인사관리규정」을 준수하여 운영할 것

조치결과

완료

- ◆ 「징계위원회운영규칙」을 준수하여 징계감경 기준 적용 명확화 추진
- ◆ 「인사관리규정」을 준수하여 인사위원회 운영 추진

□ 현황 및 문제점

1. 징계감경 및 징계양정 세부기준 위반

- 충남연구원은 '징계감경 불가규정' 및 '징계양정 기준'에 대해 출자·출연기관에 공통으로 적용되는 행정안전부 「지방출자·출연기관 인사조직지침」(이하 '지침')을 따르지 않고 내부규정 적용
- (징계감경) 행안부 지침에 따라 성비위 관련자에게 징계 감경이 불가함에도 내부 징계감경 규정을 적용하여 '감봉'을 '견책'으로 감경('19.6.13.)

< 징계감경 불가 규정 비교 >

| 지방 출자·출연기관 인사조직지침 | 충남연구원 「징계위원회운영규칙」 |
|--|--------------------------|
| 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용, 채용비위 | 청렴의무 위반, 채용비리 행위에 관여한 경우 |

- (징계양정) 음주운전에 대해 행안부 지침보다 징계기준을 낮게 규정

< 최초 음주운전을 한 경우 징계기준 비교 >

| 지방 출자·출연기관 인사조직지침<별표4> | 충남연구원 「징계위원회운영규칙」<별표1-1> |
|--|--------------------------|
| 혈중알코올 농도 0.08% 미만인 경우 | 감봉~견책 |
| 혈중알코올 농도 0.08% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우 | 견책이상 |

2. 징계처분에 대한 재심청구 기간 불일치

- 충남연구원은 「인사관리규정」에 징계처분에 대한 재심청구기간을 8일 이내로 규정하였으나, 그 세부사항을 정한 「징계위원회운영규칙」에 7일 이내로 규정하여 상위규정과 재심청구기간을 불일치하게 규정

□ 조치요구 사항 : 시정

- 「지방출자·출연기관 인사조직지침」에 맞게 징계감경 및 징계양정 세부기준을 개정할 것
- 징계처분 재심신청기간은 상위규정인 「인사규정」에 맞게 「징계위원회 운영규칙」 재심청구 기간을 개정할 것

조치결과

미이행

◆ 징계감경 및 징계양정 세부기준 개정 사항 금번 이사회 미반영

1-10 인사위원회 운영절차 부적정

□ 현황 및 문제점

1. 징계의결 요구절차 미준수

- 내부규정에 따라 원장은 징계의결요구서를 작성하여 위원장에게 징계의결을 요구하고, 징계대상자에게 징계의결요구서 사본을 송부해야 함에도 내부결재만으로 징계(인사)위원회를 개최하는 등 징계절차 미준수
 - ※ 충남연구원에서는 원장결재의 인사위원회 개최요청 내부결재만 하고 있음
- 충남연구원 내부규정에 따라 징계의결요구서에는 문답조서와 확인서로 비위사실을 증빙하여야 함에도, 경위서* 만으로 징계를 요구하는 등 징계절차 미준수

* 인사복지과에서 구체적인 질의·응답이 아닌 혐의가 있다는 간단한 경위서(1장) 작성

내부 규정 「징계위원회운영규칙」 제6조(의결요구) ① 원장은 <별지 1호>의 징계의결요구서를 작성하여 위원회 위원장에게 징계의결을 요구하고 징계대상자에게는 징계의결요구서 사본을 송부한다.
② 징계의결 요구서에는 징계사유를 입증할 사실문답조서<별지 제2호>와 사실 확인서<별지 제3호> 등 비위사실 증빙자료가 첨부되어야 한다.

2. 징계의결 통보 및 집행절차 미준수

- (징계의결 통보) 내부규정에 따라 징계(인사)위원회는 징계의결서(원본)를 원장에게 통보하여야 함에도 이러한 문서가 부존재하고, 내부결재*만 하는 등 징계절차 미준수

* 「인사위원회 심의결과 보고」 내부결재(원장결재) 문서만 있음

내부 규정 「징계위원회운영규칙」 제15조(의결통보) ① 징계위원회는 징계의결이 완료되면 지체 없이 징계 의결서 원본을 첨부하여 원장에게 통보 하여야 한다.
「인사관리규정」 제68조(인사위원회의 사무직원) 인사위원회의 간사와 서기를 둔다

- (징계 미집행) 원장은 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 징계의결 사항*을 집행하고 징계의결서 사본을 첨부하여 교부하여야 하나 미집행하고, 징계의결을 내부분서**로 알리는 등 징계절차 미준수

* 2020년 제3회 인사위원회 심의 결과(9.11) 직원 2명(김00, 국00) 해임의결

** 「2020년 제3회 인사위원회 징계의결 결과 교부」 내부결재(원장결재) 문서만 있고, 징계대상자를 수신으로 하는 대외문서 부존재

「징계위원회운영규칙」제16조(집행) ①원장은 징계의결서를 받은 날로부터 15일
내부 이내에 의결사항을 집행하여야 한다.
규정 ② 징계의결을 집행한때는 징계처분 사유설명서를 징계의결서 사본에 첨부하여 징계
 대상자에게 교부하여야 한다.

- (재심 미개최) 재심청구 시 30일 이내 재심을 의결함이 바람직하나,
 징계대상자(국00)의 재심청구('20.10.15.)에도 현재까지 재심 미개최

내부 「인사관리규정」제56조(징계절차) ③ 인사위원회는 징계의결요구를 받은 날로부터
규정 30일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다.

□ 조치요구 사항 : 경징계, 시정

- (경징계) 「인사규정」 및 「징계위원회 운영규칙」을 따르지 않고 인사(징계)
 위원회 사무처리를 소홀히 한 인사위원회 간사(인사복지과장 최00) 경징계
 - 「인사규정」 및 「징계위원회 운영규칙」을 준수하여 업무를 처리
 하여야 하나 이를 소홀히 한 것은 성실의무를 위반한 사항으로
 비위의 도는 가벼우나 과실이 있는 경우로 「충남연구원 징계양정
 기준」에 따라 경징계인 견책 요구
- (시정) ① 「인사규정」 및 「징계위원회 운영규칙」에 따라 징계의결 및 집행,
 ② 재심청구(국00/'20.10.15.)에 따른 조속한 재심절차를 진행할 것

조치결과

완료

- ◆ 前 인사복지과장(최00) 인사위원회 개최 “훈계” 의결('21.2월)
- ◆ 「인사규정」 및 「징계위원회 운영규칙」에 따라 재심 개최('21.1월)

□ 현황 및 문제점

< 특정직원(김00) 관련 사건 요지 >

- ▶ 도 감사위원회는 공공기관 채용과정 전수조사 결과('20.4.30.) 직원채용 절차위반 및 면접위원 제척 기준 미적용으로 담당자 훈계 처분요구(前 총무과장 김00)
- ▶ 충남연구원장은 훈계를 처분하지 않고, 징계(인사)위원회에 징계의결 요구
 - 징계의결요구자(원장)는 감사위원회 훈계 처분요구, 말소된 훈계·주의, 퇴사직원 제보사항을 병합하여 중징계 요구
 - 징계위원회 해임의결('20.9.11.)
 - 이후 인사처분(해임) 없이 징계대상자 직위해제 및 대기발령 처분

1. 징계요구 위한 사실조사 누락 등 징계규정 위반

- 내부규정에 따르면 원장은 징계요구 시 징계사유를 입증할 증빙자료를 첨부하여야 함에도 퇴사직원의 제보사항*에 근거한 확인서 및 문답조서 등 증빙자료 없이 징계의결을 요구하여 관련 징계규정 위반
 - 퇴사직원 제보사항은 채용비리 의혹신고(국민권익위원회 이첩)에 따라 도 감사위원회에서 조사 결과 '위법사항 없음'으로 기통보('18.4.11)
 - 인사복지과장이 제보자와 통화한 내용을 바탕으로 징계요구서 내용을 작성하였으며, 관련자를 조사했다는 증빙자료는 부존재

내부 규정 「징계위원회운영규칙」 제6조(의결요구) ② 징계의결 요구서에는 징계사유를 입증할 사실확인서 <별지 제2호>와 사실문답조서<별지 제3호> 등 비위사실 증빙자료가 첨부되어야 한다.

< * 퇴사직원 제보 사항 >

「2017년 제5회 공채시험」에 합격되어 근무하였던 김은주 직원이 '19년 9월경에 퇴사 후 약 1년 뒤인 '20년 8월 4일 원장에게 해당시험 채용에 대한 문제점, 센터장의 갑질, 근무평정에 대한 불만을 갖고 제보

2. 징계 가중 규정 임의·확대 적용

- 충남연구원은 내부규정에 따라 ①징계의 가중을 할 수 없는 훈계, ②말소된 훈계·주의, ③증빙자료 없는 제보사항 건을 병합하여 인사위원회에 중징계를 요구한 것은 과도한 징계 요구임

내부
규정

「인사관리규정」제54조의 2(직원의 훈계 등 처분) ① 원장은 직원의 징계 사유에 이르지 아니 하는 경미한 비위나 잘못에 대하여 훈계 또는 주의 처분 할 수 있다.

「징계위원회운영규칙」제7조(징계기록의 말소) ② 직원이 훈계 등의 처분을 받은 경우에는 그 처분이 있었던 날로부터 훈계는 1년, 주의·경고는 6개월 기간이 경과하면 처분기록을 말소한다.

③징계 또는 처분기록이 말소된 후에는 그에 따른 불이익을 받지 아니한다.

「징계위원회운영규칙」제21조(징계의 가중) 위원회는 서로 관련이 없는 2건 이상의 비위가 경합되거나 2년 이내에 3회 이상 징계처분을 받은 자에게는 당해 비위에 해당 하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

[징계요구 및 의결사유]< 징계의결서 내용 발췌 >

| 징계 사유 | 비 고 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 2019년 면접시험 위원의 제척·기피·회피 의무 불이행 2018년도 공개채용 절차 이행 부적정(공고기간 미준수) | 도 감사위원회 처분 (훈계 / 2020.4.23.) |
| <ul style="list-style-type: none"> 인력채용 기준 준수 불이행, 채용절차 부적정 이행으로 도감사위원회로부터 2차례 관계자(김00 등) 문책요구, 1차례 주의, 1차례 기관경고 처분요구 | - 2018.5.15.(훈계) - 2019.8.13.(훈계, 기관경고) - 2019.8.19.(주의) |
| <ul style="list-style-type: none"> 2018년 시험위원의 제척·기피·회피 의무 불이행 (‘17년 제5회 공채 「농어업6차산업화센터 전임관리7급채용」) | 추가 (‘20.8.4. 퇴사 직원 제보) ※ ’18.3.9. 국민권익위 이첩만원과 중복 |

3. 징계절차 규정 미준수

- (징계의결 요구) 내부규정에 따라 징계의결요구서를 작성하여 위원장에게 징계의결을 요구하고, 징계대상자에게 징계의결요구서 사본을 송부 하는 절차를 거치지 않고 내부분서로만 처리하여 징계절차 미준수

내부
규정

「징계위원회운영규칙」제6조(의결요구) ① 원장은 <별지 1호>의 징계의결요구서를 작성하여 위원회 위원장에게 징계의결을 요구하고 징계대상자에게는 징계의결요구서 사본을 송부한다.

- (징계 미집행) 원장은 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 징계의결 사항을 집행하여야 하나 미집행하고, 당사자에게 ‘징계의결요구서 사본’이 아닌 내부분서로 알리는 등 징계절차 미준수

내부
규정

「징계위원회운영규칙」제16조(집행) ①원장은 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 의결사항을 집행하여야 한다.
② 징계의결을 집행한때는 징계처분 사유설명서를 징계의결서 사본에 첨부하여 징계 대상자에게 교부하여야 한다.

4. 징계(인사)위원회 운영 및 사무처리 부적정

- (의결절차) 충남연구원 내부규정에 의결권 위임에 대한 규정이 없음에도 징계대상자(김00) 심의 전 위원장에게 의결권을 위임하고 자리를 이석한 위원 2명 사후 서명

※ 징계(인사)위원회는 총8명 중 사후 서명을 제외한 6명의 서명으로 의결가능

내부 규정 「인사관리규정」제61조(인사위원회의 설치) ② 인사위원회는 위원장을 포함한 5인 이상 8인 이내의 위원으로 구성한다
「인사관리규정」제63조(소집과 의결) ② 위원회의 의결사항은 재적위원 3분의 2이상의 찬성으로 하며, 심의 사항은 재적위원의 과반수 찬성으로 한다.

- (징계의결 통보) 징계(인사)위원회는 충남연구원 내부규정에 따라 징계의결서(원본)를 원장에게 통보하여야 함에도 내부결재만으로 처리하여 징계절차 위반

* 「인사위원회 심의결과 보고」 내부결재(원장결재) 문서만 있음

내부 규정 「징계위원회운영규칙」제15조(의결통보) ① 징계위원회는 징계의결이 완료되면 지체 없이 징계 의결서 원본을 첨부하여 원장에게 통보 하여야 한다.

5. 직위해제 처분 절차 미준수

- 내부규정에 따라 직위해제 시 처분에 대한 구체적 사유를 대상자에게 통보하여야 함에도 구체적 사유 없이 직위해제하여 「절차상 흠결」 존재

※ 대법원 판례(선고91다30729, '927.28.) : 처분사유의 통보를 흠결한 직위해제의 효력 부정

- 대법원 판례에 따라 '업무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자'로 직위해제 처분 시 마땅히 구체적인 사유를 제시하여야 함에도 구체적 사유 없이 직위해제 처분

< 직위해제 및 대기발령 통보사항('20.10.13./인사복지과-5259호 발취) >

- 대상자 : 기획경영실 재무회계과 김00
- 직위해제일 : 2020년 10월 6일
- 이행사항
 - 재무회계과 업무가 차질없이 수행될 수 있도록 재무회계과장 직무대리(정00)에게 담당업무 인계 철저
 - 출장, 연가, 병가, 공가, 휴가 등 인사관리규정 제5장 복무와 관련된 사항은 원장의 결재를 득함

내부
규정

「인사관리규정」제49조(직위의 해제) ① 임용권자는 다음 각 호의 1에 해당하는 자에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

4. 업무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자

6. 과도한 복무 통제

- 직위해제자(김00-前재무회계과장)의 복무 관련 사항을 내부규정에 반하여 원장 결재를 받도록 지시하여 과도하게 복무통제

내부
규정

「충남연구원 위임전결규칙」제5조(전결사항) <별표>

- 복무 관련 사항 중 원장의 결재는 실장의 복무(근무상황, 출장, 휴가), 타기관 용역 참여 및 겸직, 국외 출장의 경우에만 해당
- 복무(근무상황, 출장, 휴가) 세부 사항은 과장은 실장 전결, 직원은 과장 전결

□ 조치요구 사항 : 시정, 주의

- (시정) ❶ 「인사관리규정」 및 「징계위원회운영규칙」 등 내부규정을 위반한 부당징계(해임의결)에 대하여 절차를 지켜 재심의 진행,
 ❷ 처분 절차상 흠결이 있는 직위해제 시정, ❸ 내부규정에 반한 과도한 복무규제 시정할 것

※ 원장은 인사위원회 '재심의'를 요구하며 '해임의결'을 직권 '취소'함

- (주의) 「인사관리규정」 및 「징계위원회운영규칙」에 따른 공정한 인사권 행사를 하지 않은 인사관리 전반에 대한 주의 조치

조치결과

완료

- ◆ 「인사규정」 및 「징계위원회 운영규칙」에 따라 재심 개최('21.1월)
 - 재심 후 인사조치(강등)하여 직위해제 및 복무규제 사항 종결

2 연구 수행

2-1 연구과제 관리소홀

□ 현황 및 문제점

1. 연구업무수행규칙 관리소홀

- 내부규칙에 따라 연구과제는 기본과제, 현안과제, 전략과제, 수탁과제로 구분하고 있으나, '19년 이후 기본과제 미추진하고 연구과제화 과제를 신설 등 변경되었으나 규칙 미반영
- 연구과제화 과제는 출연금에 포괄예산을 편성하여 '19년(11건), '20년(8건), '21년(6건) 연구 추진

2. 연구과제화 과제 관리 소홀

- 연구과제화 과제 추진 절차가 마련되지 않아, 연구책임자가 임의로 전략과제 또는 수탁과제 방식을 적용하여 연구 추진
- 전략과제는 내부 과제로 연심회*만으로 연구를 추진하고, 수탁과제는 연심회 및 보고회**를 개최하여 도 담당부서 피드백 후 결과물 제출하는 등 추진과정이 다르나 이에 대한 원칙이 없음
- * 연심회 - 연구원 내부 연구심의위원회(착수, 중간, 최종) / 6인 이내 구성
- ** 보고회 - 과업지시서에 따른 보고회(착수, 중간, 최종) / 10인 내외(도 지휘부 포함)
- 그동안 연구화과제 총 19건 중, '21년 이월 8건으로 계획된 추진 일정이 제대로 준수되지 않고, '19년 선정과제 중 3건*이 중간연심회를 생략하는 등 연구과제 관리를 소홀히 함
- * 중간연심회 생략 승인 2건, 승인 없이 중간보고회(연심회) 미추진 1건

< 충남연구원 연구과제화 과제 추진현황 >

(2021.3월 현재)

| 추진년도 | 선정 | 당해연도 완료 | 이월사업 | |
|------|-----|---------|------|---------|
| | | | 완료 | 진행 중 |
| 2019 | 11건 | 3건 | 5건 | 3건(재이월) |
| 2020 | 8건 | 3건 | - | 5건 |

□ 조치요구 사항 : 권고

○ 연구업무수행규칙 개정

- 기본과제 삭제 및 연구화과제 신설, 연구과제화 과제 수행절차 명확화
- 연구과제화 과제에 대한 계획된 추진일정 준수(이월최소화)

조치 결과

추진중

◆ 연구업무수행규칙 미개정('21.5월 임시이사회 논의 예정)

◆ 코로나19 등으로 이월 연구과제 8건(재이월 3건, 이월 5건)

2-2 비상임연구위원 운영 부적절

□ 현황 및 문제점

1. 비상임연구위원 수당지급 절차 임의적용

- 충남연구원 내부규정에 따라 비상임연구위원 수당은 위촉 30일 후 매월 지급하여야 하나, 위촉기간 종료 후 일시금으로 지급하여 매월 지급의무 미이행

- 최종 결과물 확인 후 평점 결과에 따라 일시금으로 일괄 지급

내부 규정 「비상임연구위원수당지급규정」 제4조(수당지급일) 비상임연구위원 등의 수당 지급일은 위촉일부터 매월 30일 경과후에 지급한다. 다만, 지급일이 공휴일인 경우 그 전일에 지급한다.

- 충남연구원 내부규정에 따라 월1,000,000원을 초과하여 수당을 지급하고자 할 때에는 활동결과를 바탕으로 평점결과에 따라 수당을 지급하여야 함에도, 위촉 시 지급계획을 미리 수립하고 활동결과에 대한 평가 없이 수당을 일괄 지급

- 금강 수환경 모니터링 연구용역 1건 ('19.12.30./김00/1,900천원)
- 그랜드비전 전략과제 16건('19.12.29./김00외 15명/2,000천원)

- 평점결과를 반영하지 않고 임의로 수당 지급

- '19.10.28. 평점결과 78점(150~200만원지급) / 지급액 113만원

「정원외직원운용규칙」 제12조(보수) 비상임연구위원의 수당은 月3,500,000원 범위 내에서 지급하되, 月1,000,000원을 초과하여 지급하고자 할 때에는 <별표 2>의 지급 기준에 의한 평점 결과에 따라 원장이 결정하여 지급한다.

| 평 점 | 100점 | 90~99점 | 80~89점 | 70~79점 | 60~69점 |
|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 월 지급액 | 300~350만원 | 250~300만원 | 200~250만원 | 150~200만원 | 101~150만원 |

2. 예산전용 절차 미이행

- 세부사업(도정책사업비) 편성목 간에 전용 절차 없이 연구개발비로 지급해야할 비상임연구위원 수당을 기간제근로자 보수로 지출
 - 산지관리지역계획 1건(2019.11.28./어00/7,479천원)

□ 조치요구 사항 : 시정, 주의, 권고

- (시정) 활동결과 평점 미 실시 연구물 평점 산출 및 평점결과에 따라 수당 재 조정
- (주의) 예산편성지침 및 집행기준에 따른 지출업무 규정 준수
- (권고) 비상임연구위원수당지급규정과 정원외직원운용규칙 개정
 - 비상임연구위원 위촉 세부기준 마련
 - 비상임연구위원 위촉기준, 기간, 활동결과, 수당지급일 등을 반영한 수당 산정 기준 마련

조치 결과

완료 3, 추진중 1

- ◆ (완료) 활동결과 평점 미 실시 연구물 사후 평가 실시(17건) 및 평점 결과에 따라 수당 재조정(1건)
- ◆ (완료) 예산편성지침 및 집행기준에 대한 직원교육 실시
- ◆ (완료) 정원외직원운영규칙('20.9월) 및 비상임연구위원규정을 개정 (금번 이사회)하여 수당을 매월 또는 일시금 지급이 가능하도록 개정
- ◆ (추진중) 비상임연구위원 임용자격 세부기준, 임용기간 등 규정 마련을 위하여 타 연구기관 사례를 참고하여 규정 개정 준비('21.상반기)

3 복무 관리

3-1 임직원행동강령 이행 부적절

□ 현황 및 문제점

- 충남연구원 내부규정에 따라 임직원은 외부강의를 하려는 경우 외부 강의신고서를 작성하고 6회를 초과한 경우 별도로 허가*를 받아야 함에도 별도 사전허가 없이 6회를 초과한 경우가 빈번하게 발생

* 그 사유를 첨부하여 원장에게 별도의 사전허가

내부
규정

「충남연구원직원행동강령」 제24조(외부강의 등의 사례금 수수 제한) 임직원은 월 3회(국가나 지방자치단체에서 요청한 외부강의 등을 포함할 경우 6회)를 초과하여 대가를 받고 외부강의 등을 하려는 경우에는 미리 원장의 승인을 받아야 한다. 다만, 겸직허가를 받고 수행하는 외부 강의 등은 그 횟수에 포함하지 아니한다.

< 외부강의신고 월 6회를 초과한 임직원 수 >

(기준 : 외부강의신고 문서기안일)

| 총 | 1~3개월 | 4~6개월 | 7개월 이상 |
|-----|-------|-------|--------|
| 26명 | 15명 | 3명 | 7명 |

□ 조치요구 사항 : 권고

- 6회를 초과한 외부강의 신고 시 사전승인 기능 강화 및 임직원 교육

조치결과

완료

- ◆ 임직원행동강령 교육 실시(3회-3월, 11월, 12월)
- ◆ 외부강의 신고 등록시스템 개선 추진('21.6월 완료예정)

□ 현황 및 문제점

1. 문서관리규칙 부적절 개정

- 충남연구원 「문서관리규칙」 개정('19.5.27.)에 따라 문서의 보존기간 책정기준을 원장이 별도로 정하도록 규정하였으나, 세칙을 마련하지 않음
- ※ 「공공기록물 관리에 대한 법률 시행령」 제3조 제4항에 따라 특별법에 의하여 설립한 법인에 포함되어 공공기록물 관리기준을 적용받음('19년)

2. 문서관리업무 소홀

- 「충남연구원 문서관리규칙」 제55조(문서의 정리)에 따라 매년 1회 이상 문서를 정리하여야 하나 이를 시행하지 않고 임의로 방치 관리
 - 문서 이관 및 폐기는 부서장의 검토와 원장의 결재 후 처리되어야 하나, 검토와 결재 없이 폐기대상으로 분류한 문서는 지하창고에 방치
 - 그 외의 문서는 서고 및 개인 캐비닛에 분류·편철되지 않은 상태로 관리되고 있음

□ 조치요구 사항 : 개선

- 「공공기록물 관리에 대한 법률」 및 「정부산하 공공기관 및 대학 기록물 관리지침」에 따라 관리기준 마련 및 기록물 관리 철저

조치결과

미이행

- ◆ 문서의 정리는 기록연구사 채용 전에도 추진이 가능한 사항으로, 신규채용 전이라도 문서정리 필요

□ 현황 및 문제점

○ 출자·출연기관의 직원은 관련법률 등에 따라 영리업무에 대해 겸직이 제한되어 있고, 비영리 업무는 겸직허가를 받아야 하나, 송00(수석연구위원)은 법인 발기인 및 이사로 활동하여 겸직금지의무 원칙을 위반

- 해당 법인(00협동조합)은 비영리 활동뿐만 아니라 상품의 판매 등 영리활동이 가능하고, 공주시 소규모 도시재생 주민 공모사업 보조금(900만원)을 지원*('20.9월) 받은 사실이 있음

* 보조금 활동계획 : 골목갤러리 운영, 정원골목 만들기, 시 낭송회 등

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제10조의3(임직원의 겸직제한)

① 출자·출연기관의 상근임원과 직원은 그 직무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못함. 단, 기관장의 허가를 받은 경우 비영리 목적의 업무 겸직 가능

관련
법률

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률 시행령」 제9조의2(임직원의 겸직제한)
각호 업무에 종사함으로써 직무에 대하여 부당한 영향을 끼치거나, 직무능률을 떨어뜨릴 우려가 있는 경우 그 업무에 종사할 수 없음

- 영리를 목적으로 하는 사기업체의 이사·감사 업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 또는 그 밖의 임원이 되는 것

내부
규정

「인사관리규정」 제26조(복무원칙) 직원은 담당직무 수행에 지장이 없는 비영리 직무를 겸직하고자 할 때에는 원장의 허가를 받아야 한다.

□ 조치요구 사항 : 개선

- 사기업체 발기인 및 이사 활동으로 겸직금지 의무를 위반에 한 송00(수석연구위원)에게 「충남연구원 징계양정 세부기준」에 따라 경징계인 감봉 요구

조치결과

완료

◆ 송00(수석연구위원) 인사위원회 개최, “감봉 1월” 의결('21.1월)

4 예산 운용

4-1 순세계잉여금 예산편성기준 미준수

□ 현황 및 문제점

- 지방출자출연기관 예산편성지침 및 집행기준에 따라 순세계잉여금 발생 시 출연금 요구액을 조정(감액)해야 하나, 순세계잉여금 추가 발생액을 지출액으로 편성
 - '19년도 결산 후 확정된 순세계잉여금 추가발생액(402백만원)을 '20년 1차 추경 시 연구사업비(377백만원)와 경영관리비(25백만원) 지출액으로 편성하여 예산편성 지침 미준수

관련 지침 「지방출자출연기관 예산편성지침 및 집행기준」 매 회계연도 세입세출결과 발생한 잉여금은 다음연도 세입예산에 편성하여 처리함이 기본원칙임
 - 순세계잉여금을 반영하여 출연기관의 예산 요구액을 조정

□ 조치요구 사항 : 시정

- '19년도 출연금(대행사업+운영비 등)에 대한 순세계잉여금 반납(218,061천원)
 - 출연금과 사업운영수익에 대한 분리 결산이 이루어지지 않아, 지자체 출연금에 대한 순세계잉여금은 결산자료를 근거로 '19년 총 세입액 중 출연금의 비율로 나눔
 - 산출기초 : $401,992\text{천원} \times (7,630,000\text{천원} / 14,065,795\text{천원}) = 218,061\text{천원}$

| 구분 | 출연금 | 반환금 |
|-----|-----------|---------|
| 총 계 | 7,630,000 | 218,061 |
| 도 | 6,560,000 | 187,481 |
| 시·군 | 1,070,000 | 30,580 |

조치 결과

완료

- ◆ '20년도 도 출연금(187,481천원) 감액조치 완료('20.12월)
 - 시·군 출연금은 '20년도 출연금 감액(16,003천원), '21년도 출연금 조정 예정(14,577천원)

□ 현황 및 문제점

1. 수입액 예산 반영 소홀

- 「지방출자출연기관 예산편성지침」에 따라 연구원은 재무건전성 강화를 노력을 강화하여야 함에도, 2018년도 특별회계 수입결산 결과 7개 중 4개 부설센터가 예산현액 대비 수입액 감소
 - 예산현액 8,883백만원, 수입액 8,177백만원으로 예산현액 대비 △706백만원(8%) 감소

2. 인건비 전용금지 원칙 위반

- 「지방출자출연기관 예산편성지침 및 집행기준」에 따르면 인건비는 전용이 금지되나 부설센터(특별회계)은 인건비 9,400천원을 성과금으로 전용하여 인건비 전용금지 원칙을 위반함

관련 지침 「지방출자출연기관 예산편성지침 및 집행기준」 인건비 관련비목에 잉여재원이 발생 하더라도 인건비 관련비목 상호간을 제외한 다른 비목으로 전용 불가

□ 조치요구 사항 : 시정, 주의

- (시정) 예산의 정확한 추계, 추경예산 편성 시 변경사항 반영 철저
- (주의) 예산편성 지침 준수 및 전용의 최소화
 - 전용규정 등 예산편성 지침 준수
 - 연례반복인 전용은 당초 예산부터 편성하여 전용 최소화

조치결과

완료

- ◆ 예산 편성 시 수탁사업 등 예산 변경사항 반영 철저
- ◆ 부설센터(특별회계) 예산담당자 일원화 및 예산예산편성지침 교육

4-3 재정공시 관리 소홀

□ 현황 및 문제점

- 재정공시 시스템에 등록된 '18년 결산 내역이 '17년 대비 경상경비 2,870백만원(6.7배) 증가
- 직전 4년('14~'17) 평균 1,119,790,902원 대비 2,256,371,098원(3배) 증가

<최근 5년간 예산결산 현황(재정공시)>

(단위 : 원)

| 구 분 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|---------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 합 계 | 20,007,104,000 | 15,447,316,266 | 14,655,599,000 | 13,122,708,000 | 11,407,000,000 |
| 인 건 비 | 8,069,939,000 | 8,030,471,484 | 6,805,459,000 | 6,090,209,000 | 5,472,000,000 |
| 경 상 경 비 | 3,376,162,000 | 506,137,609 | 1,560,016,000 | 1,289,010,000 | 1,124,000,000 |
| 사 업 비 | 8,561,003,000 | 6,910,707,173 | 6,290,124,000 | 5,743,489,000 | 4,511,000,000 |
| 기타(예비비) | 0 | 0 | 0 | 0 | 300,000,000 |

* 출처 : 클린아이(지방공공기관 통합공시)

□ 조치요구 사항 : 시정, 권고

- (시정) 공시된 예·결산 오류점검 및 재정공시 오류 수정
- (권고) 지방출자·출연기관 통합공시 기준 준수

조치결과

완료

◆ 재정공시 시스템 오류 수정 완료 및 통합공시 기준 준수('20.9월)

□ 현황 및 문제점

1. 직책수행경비 지급기준 불일치

- 내부규정에 따라 연구원은 「직책급 지급지침」에 따라 직책수행경비를 지급하여야 하나, '19. 1월 내부결재를 통해 직책수행경비 기준을 변경하여 지급하여 지침과 지급액이 불일치함

내부
규정

「보수규정」제17조(직책수행경비) ①임직원 중 직책을 수행하는 자에 대해서는 예산의 범위 내에서 직책수행비를 지급할 수 있다.

② 직책수행경비의 지급액, 지급시기 및 지급방법은 원장이 따로 정한다.

| 충남연구원 직책급 지급지침 (제정 2018.4.9.) | | | 2019 직책수행경비 (내부결재 2019.1.4.) | | |
|----------------------------------|-------------|----------|---------------------------------|--------|----------|
| 연번 | 직책 | 금액 | 연번 | 직책 | 금액 |
| 1 | 연구실장, 소장 | 600,000원 | 1 | 실장, 단장 | 500,000원 |
| 2 | 단장 | 400,000원 | 2 | 과장 | 350,000원 |
| 3 | 부장, 과장, 센터장 | 350,000원 | | | |

2. 초과근무수당 지급기준 미준수

- 「근로기준법」에 따라 직책수행경비를 지급받고, 관리·감독 업무를 수행하는 임직원은 초과근무수당을 지급대상에서 제외되어야 하나, 충남연구원 직책수행경비과 함께 초과근무수당을 지급하고 있음

관련
지침

「근로기준법」 제63조(적용의 제외) 근로시간, 휴가와 휴일에 관한 규정은 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

「근로기준법 시행령」 제34조(근로시간 등의 적용제외 근로자) 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 말한다.

□ 조치요구 사항 : 주의, 권고

- (주의) 직책수행경비를 지급받는 임직원은 초과근무수당 지급제외
- (권고) 충남연구원 직책급 지급지침 현행화

조치결과

완료

- ◆ 보수규정 개정으로 직책수행경비를 받는 경우 초과근무수당 제외('21.3월)
- ◆ 직책급 지급지침 개정 완료

□ 현황 및 문제점

1. 부의·축의금 지급 기준 및 절차 미준수

- 업무추진비는 격려금, 축의·부의금 등 현금 집행이 불가피한 경우에 한하여 현금지출이 가능하나, 연구원은 기관운영업무추진비를 활용 원장, 연구실장 2명의 축의·부의금을 1건으로 합산하여 회당 10만원씩 일괄 지급하여 최대 5만원 지급기준을 미준수함
- 퇴직자는 지급대상자에 포함되지 않음에도 부의금을 지급(1건, 100천원)

< 기관장 업무추진비 집행내역 >

| 지출일자 | 지급대상 | 지출내용 | 금액 | 지출일자 | 지급대상 | 지출내용 | 금액 |
|-------------|------|--------|-------|-------------|------|---------|-------|
| 2018.11.15. | 김00 | 직원 위로금 | 100천원 | 2019.12.05. | 이00 | 유관기관부의금 | 100천원 |
| 2018.11.28. | 이00 | 축의금 | 100천원 | 2019.12.10. | 정00 | 퇴직자 부의금 | 100천원 |
| 2018.12.08. | 장00 | 축의금 | 100천원 | 2019.12.13. | 방00 | 유관기관부의금 | 100천원 |
| 2018.12.08. | 김00 | 부의금 | 100천원 | 2019.12.21. | 추00 | 직원 축의금 | 100천원 |

* 출처 : 충남연구원홈페이지 기관장업무추진비 지급내역

- 업무추진비 현금지출 시 현금으로 지출요구 및 지급 하여야 하나, 지출과정에서 실 지급대상자가 아닌 염00, 이00 등 임직원 계좌로 대리 이체 처리함

2. 격려금 지급 절차 미준수

- 격려금을 전달하고자 할 경우 지급 목적과 대상, 금액(기 지급, 금회지급) 및 지급 필요성 등의 내용이 포함된 지출품의서(기본계획 수립·방침 포함)를 작성하여 지급하여야 함에도 업무추진비 지출결의(4건, 2,000천원) 후 일괄 지출하는 등 지급절차 미준수

□ 조치요구 사항 : 주의

- 「지방출자출연기관 예산편성지침 및 집행기준」에 의거 지출업무 규정 준수
- 축의·부의금 등 지급대상자 계좌에 이체하여, 투명한 회계처리 추진

조치결과

완료

◆ 담당자 대상 업무추진비 지출 및 회계처리 기준 교육 실시 완료

□ 현황 및 문제점

1. 임금기준 권고안 미이행

- 도에서 합리적인 임금기준 마련을 위해 공공기관 임금기준 권고안('17년)을 마련하여 기본급 및 수당 지급방식 개선을 권고하였음에도 이를 미이행

- 내부논의로 노사협의회에 단 한 차례만 안건('18.1.30.)으로 회부하는 등 임금기준 권고안 개선에 대한 소극적 대처로 도에서 실시한 이행 상황 점검결과('19년) 권고안 미이행으로 인건비 페널티를 부여*받음

* 임금 기본인상률에서 0.5% 감하여 총액인건비 산정, '19~'22년까지 적용/4년간

2. 「위임전결 규칙」 부적절 이행

- 충남연구원은 내부규정에 따라 인사운영 중 연봉제도 운영관리는 원장 전결 사항임에도 임금기준안 이행계획을 실·과장 전결 또는 담당자 e-메일로 제출하는 등 내부절차를 위반함

- 총 4차례 공문 자료제출 중 단 한 차례만 원장 결재*를 받았으며, 나머지 3건은 실·과장 전결로 처리하고, 그밖에 사항은 업무담당자 e-메일을 통해 결재 없이 처리함

* 공공기관 임금기준 권고안 이행계획 회신(충남연구원 총무과-0449/ '17.12.28.)

내부 「충남연구원 위임전결규칙」 제5조(전결사항) <별표>

규정 ▪ 인사운영 중 연봉제도 운영관리는 원장 전결

□ 조치요구 사항 : 주의

- 임금기준 권고(안)에 따라 내부논의를 거쳐 합리적인 임금기준 마련
- 대외문서 시행 시 「위임전결 규칙」에 따라 공문으로 처리

조치결과

추진중

◆ 임금기준 권고(안) 이행을 위한 내부협의 진행 중

□ 현황 및 문제점

- 관련규정을 준용하여 관리업무수당은 보직을 받지 못한 사람에 대해서는 지급하지 아니하나, 국내연수*로 보직이 없는 기간과 지급 근거가 폐지(보수규정 개정 - 2019.12월)된 후에도 지속적으로 지급

* 인사발령-국내·해외교육훈련(총무과-3679/2018.12.21.)

- '19년 국내연수('19.1 ~ 12월) 기간 및 '20년('20.1 ~ 9월) 기 지급된 관리업무수당 전액(10,437천원) 환수조치 필요
- '20년('20.1 ~ 9월) 기 지급된 관리업무수당에 대하여 충남연구원에서 '20.10월부터 반납 조치 중으로, '19년 국내연수('19.1 ~ 12월) 기간에 대하여도 추가 반납 조치 필요

관련 규정 「지방공무원 수당 등에 관한 규정」 제17조의2(관리업무수당) 보직을 받지 못한 사람에 대해서는 지급하지 않는다.

내부 규정 「보수규정」 제15조(관리업무수당) ① 임직원에 대하여는 예산의 범위 내에서 관리업무수당을 지급할 수 있다.
② 수당의 지급액, 지급시기 및 지급방법은 지방공무원수당규정을 준용한다.

□ 조치요구 사항 : 주의

- 부적절하게 지급된 관리업무수당을 반납(5,924천원*)할 것

* 산출기초 : 493,716원×12개월 = 5,924,292원

[참고] 관리업무수당 지급액 산출근거

- 관리업무수당을 산출내역 없이 기본연봉으로 지급

< 관리업무수당 추정액 >

(단위 : 천원)

| 연 도 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------|---------|---------|---------|---------|
| 관리업무수당 | 456,300 | 456,300 | 493,716 | 501,368 |

※ '17년 공무원 3급(20호봉)은 461,637원을 받음

조치결과

완료

◆ 관리업무수당 반납액을 제외하고 퇴직수당 지급('21.1월)

5 기 타

5-1 감사결과 지적사항 처리결과 부실

□ 현황 및 문제점

1. 반복적 지적사항 발생

- 충남연구원 당연직 감사(기획조정실장)가 실시하는 내부감사 결과 지적사항에 대해 조치계획만 제출하고 순세계잉여금 관리 소홀 등 일부 사항을 실제 추진하지 않아 반복적으로 지적

《 반복적 감사 지적사항('17~'20년) 》

- ① 순세계잉여금 관리 소홀 ② 직급별 정원 통합운영 개선
- ③ 세입예산 관리 소홀 ④ 비상임연구위원 평가 및 수당지급 방법 명확화

- 내부규정에 감사결과 지적사항 조치기한에 대한 명확한 근거 없음

내부 규정

「충남연구원 감사규정」 제13조(시정결과 통보) 원장은 제12조의 규정에 의한 시정요구 등을 받았을 때에는 지체없이 이에 대한 필요한 조치를 취하고, 서면으로 감사에게 그 결과를 통보하여야 한다.

[참고] 「충청남도 자체감사 규칙」 지적사항 처리규정

- ① 감사결과 처분등 통보에 대한 제출기한 명시

| 구분 | 변상명령 | 문책 | 주의·시정 | 개선·권고·통보 |
|------|--------|-------------|-------|----------------------------------|
| 제출기한 | 3개월 이내 | 1개월 안에 징계의결 | 2개월 | 2개월 (2개월 이상 소요 시 집행계획서 제출) |

- ② 사후관리의 적정성 확보를 위하여 현지 확인·점검 및 조치사항에 대한 감사 실시

2. 지적사항 조치기한 미이행

- 감사위원회가 매2년마다 실시하는 종합감사 지적사항에 대해 조치기한을 초과한 처리(2건) 및 미처리(2건) 확인

□ 조치요구 사항 : 시정, 개선

- (시정) 반복적 지적사항 및 미처리 지적사항(참고1)에 대한 별도 조치계획 마련할 것
- (개선) 「충남연구원 감사규정」에 지적사항에 대한 조치기한을 명확히 규정하고, 지적사항에 대한 철저한 이행제도 마련

조치결과

추진중 1, 미이행 1

- ◆ (추진중) 감사결과 지적사항 미처리 사항 조치 중
- ◆ (미이행) 감사규정 개정 사항 금번 이사회 미반영, 지적사항 이행을 위한 추진계획 수립 등 이행제도를 마련하지 않음

IV 2021년 감사계획

□ 추진 방향

- 기관 설립목적에 부합되는 사업목표 설정 및 수행 실태, 조직·인사 예산회계 집행의 적정성 여부 등 업무 전반에 대한 운영상황 점검

□ 감사 개요

- (감사기간) 연 2회, 각 5일간 ※ 특정사안 발생 시 수시감사 실시
- (감사범위) 2018년 ~ 2021년도 연구원 운영 전반
- (감사방법) 현지 출장감사(점검표에 의한 서류 확인 및 실지 감사)

□ 정기감사 실시계획

- (상반기) 연구사업 추진상황 등 정책감사 위주 점검
- (하반기) 기금 및 재정운영 상황 등 회계감사 중점

참고1 내부감사 지적사항 미처리 현황

| 연도 | 지 적 사 항 | 조치현황 |
|------|---|--------------------------------------|
| 2017 | 직제규정 개선요구 - 조직개편에 대한 사항이 이사회의 의결이 될 수 있도록 개정 | (완료) 직제규정 개정('19.3월) |
| 2018 | 비상임연구위원 수당 지급기준 개선 - 정량평가, 정성평가 기준마련 | (추진중) '19, '20년 동일 지적 |
| | 기금관리 업무처리 소홀 - 금융기관 예치금과 등기부 등본상자산 금액 일치 | (미이행) 이사회 안건 미상정 및 예산 미확보 |
| | 순세계잉여금 예산 반영 방법 개선 - 순세계잉여금은 다음연도 출연금 차감 | (완료) |
| | 부설센터 설립·소멸·이관 프로세스 운영기준 마련 | (추진중) 해당 실·과 및 정책기획관 협의 중 |
| 2019 | 연구윤리 위반에 대한 징계양정 세부기준 등 미비 | (추진중) 징계양정에 대한 규정심의위원회('20.4) 부결 미처리 |
| | 직급별 정원 통합 운영 | (미이행) '20년 동일 지적 |
| | 무기계약직 채용기준(채용 대상자) 부적절 - 행정원과 무기계약직 용어 사용 명확화 | (미이행) 행정원과 무기계약직 용어 명확화 미추진 |
| | (종합감사) 비상임연구위원 임용 및 평가 기준 재검토 - 임용 전문성 강화, 수당 지급 방식 개선 | (추진중) 비상임연구위원 전문성 강화 추진중 |

참고2

내부감사 지적사항 조치현황

| 연도 | 연번 | 지 적 건 명 | 조치 사항 | 조치 현황 |
|-------------|----|----------------------------------|--------------|-----------------------------|
| 2017 | 1 | 기본과제 선정소홀 및 연구성과 관리 미흡 | 시 정 | (완료)'19년 이후 기본과제 미선정 |
| | 2 | 전략과제 선정 및 사후관리 부적정, 예산집행 업무소홀 | 시정,권고, 주의 | (완료) |
| | 3 | 수탁용역과제, 내부흡수율 제고 노력 미흡 | 시 정 | (완료) |
| | 4 | 재정건전성 악화 | 권 고 | (완료) |
| | 5 | 성과급 지급 업무 소홀 | 주 의 | (완료) |
| | 6 | 예산이월설명서 작성 부적정 | 시 정 | (완료) |
| | 7 | 직제 규정 개선요구 | 권 고 | (미처리) '20년 재지적 사항 |
| | 8 | 행정실장과 연구실장 간 역할 조정·개선 요구 | 권 고 | (완료) |
| | 9 | 규정관리 업무소홀 | 시 정 | (완료) |
| | 10 | 업무처리 전산시스템 개선요구 | 권고, 시정 | (완료) |
| 2018 (상) | 1 | 기본과제 연구성과 관리 소홀 | 시 정 | (완료)'19년 이후 기본과제 미선정 |
| | 2 | 전략과제 중 내부 제안과제 정책활용도 제고 미흡 | 시 정 | (완료) 도, 시·군 제안과제 중점 추진 |
| | 3 | 현안 및 수탁과제 만족도 조사 개선 | 권 고 | (완료) |
| | 4 | 연구 성과물의 권장 표절률 설정·운영 | 권 고 | (완료) |
| | 5 | 연구자문위원회 운영 부적정 | 주 의 | (완료) |
| | 6 | 비상임연구위원 수당 지급기준 개선 | 권 고 | (미처리) |
| | 7 | 세입예산 편성·관리 소홀 | 주 의 | (완료) 내부교육 실시 '20년 재지적 사항 |
| | 8 | 예산전용 부적정 | 주 의 | (완료) |

| 연도 | 연번 | 지 적 건 명 | 조치 사항 | 조치현황 |
|-------------|----|---|--------|------------------------------|
| 2018 (상) | 9 | 기금관리 업무처리 소홀 | 시 정 | (미처리) 예산확보 필요 |
| | 10 | 승진규정 관리 미흡 | 시 정 | (완료) |
| | 11 | 중대비위 발생 시 승진제한 가산 요구 | 권 고 | (완료) |
| | 12 | 병가관련 규정관리 소홀 | 시 정 | (완료) |
| 2018 (하) | 1 | 당기순손실 연속 발생 주의 및 연구사업 수익대비 적정 원가 투입 개선 | 권 고 | (완료) |
| | 2 | 순세계잉여금 예산 반영 방법 개선 | 주 의 | (미처리) '20년 재지적 사항 |
| | 3 | 비정규직의 정규직 전환 사전준비 철저 | 권 고 | (완료) |
| | 4 | 부설센터 설립·소멸·이관 프로세스 운영기준 마련 | 시 정 | (추진 중) 소관부서 논의중 |
| | 5 | 위탁연구사업 적용범위 불명확화 개선 | 권 고 | (완료) |
| 2019 | 1 | 수탁용역사업 실행예산 편성 심의 미준수 | 주 의 | (완료) |
| | 2 | 연구윤리 위반에 대한 징계양정 세부기준 등 미비 | 권 고 | (미처리) 징계위원회 운영규칙 개정 부결 |
| | 3 | 승진임용시 관련 규정 외 임의적 기준 적용(규정과 운영 미일치) | 시 정 | (완료) |
| | 4 | 승진후보자 명부 작성 부적정 | 시 정 | (완료) |
| | 5 | 직급별 정원 통합 운영 | 권 고 | (미처리) '20년 재지적 사항 |
| | 6 | 행동강령책임관 미지정 | 시 정 | (완료) |
| | 7 | 복무규정 미준수(공가, 특별휴가, 대체휴무 등 운영 부적절 등) | 주의, 권고 | (완료) |
| | 8 | 물품관리 소홀 | 주 의 | (완료) |
| | 9 | 무기계약직 채용기준(채용 대상자) 부적절 | 권 고 | (미처리) 규칙 개정 추진 |

참고3

감사위원회 감사결과 지적사항 조치현황

| 연도 | 지 적 건 명 | 조치사항 | | 조치현황 |
|------------------|--|------------|------|---------------------------|
| | | 행정상 | 신분상 | |
| 2017 | 자격요건 부적격자 채용 부적정 | 기관경고 시정 | | (완료) |
| | 공개채용 시 시험위원 외부전문가 미위촉 | 주 의 | 경징계2 | (완료) |
| | 공개채용 시험위원 위촉 부적정 (내부직원 심사위원 참여) | 주 의 | | (완료) |
| | 공개채용 부적격자 재공고 합격처리 부적정 | 주 의 | | (완료) |
| | 공개채용 서류심사 기준 적용 부적정 | 주 의 | | (완료) |
| | 공개채용 최고 득점자 불합격처리 부적정 | 주 의 | | (완료) |
| 2018 | 면접심사 외부 참여인원 미충족 | 주 의 | | (완료) |
| 2019 | 직원채용 절차 및 면접위원 제척 부적정 | 주 의 | 훈계1 | (완료) 훈계 기한 경과(20.9월) |
| 2019 종합 감사 | 비상임연구위원 임용 및 평가기준 재검토 | 권 고 주 의 | | (미처리) |
| | 수탁 및 전략과제사업 시행절차 등 미이행 | 주 의 | | (완료) |
| | 직원교육훈련 선발 부적정 및 훈련결과보고 지연 | 주 의 | | (완료) |
| | 징계 감경의결에 대한 조치 소홀 - 징계절차와 기준을 준수하여 조치 - 앞으로 업무연찬 및 교육 실시 | 주 의 | | (미처리) 부적절 완료 처리(20.4월) |
| | 신용(법인)카드 결제 계좌 관리 소홀 | 시 정 | 기타 | (완료) |
| | 가족수당 지급 부적정 | 시 정 | 회수 | (완료) |
| | 협상에 의한 계약 체결 및 용역추진 부적정 | 주 의 | | (완료) |
| | 전문공사 계약 추진 부적정 | 주 의 | 훈계1 | (완료) 훈계 기한 경과(20.12월) |
| | 물품 재고조사 미실시 등 관리 소홀 | 시 정 | | (완료) |