
2026년 화성시문화관광재단 종합감사 결과



감 사 관

2026년 화성시문화관광재단 종합감사 결과

I 감사개요

- ☐ 감 사 기 간: 2026. 5. 11.(월) ~ 5. 20.(수) <8일간>
- ☐ 감 사 대 상: 화성시문화관광재단
- ☐ 감 사 범 위: 2023. 5. 1. ~ 2026. 5. 20.
- ☐ 감 사 인 원: 감사관 등 8명
- ☐ 감 사 분 야: 기관운영 업무전반
- ☐ 감 사 결 과

○ 지적건수: **29건** *처분요구 40건

행정상(건)						재정상(원)		신분상(명)				
계	징계	시정	주의	개선	통보	계	회수	계	중징계	경징계	훈계	주의
40	2	4	26	2	6	420,000	420,000	27	1	4	15	7

○ 모범사례: 6건

II

처분(요구) 사항 일람표

처분 번호	지 적 사 항	처분(요구)사항			
		처분 종류	재정상조치		신분상 조치(명)
			방법	금액(원)	
계	지적건수: 29건	40건	1건	420,000	11건/27명
		징계 2 시정 4 주의26 개선 2 통보 6	회수	420,000	중징계 1 경징계 4 훈계 15 주의 7
1	승진인사 공정성 훼손	징계 주의 통보			중징계 1 경징계 2 훈계 1
2	인사위원회 구성 결재 부적정	주의			훈계 6
3	평정업무 부적정	징계 주의			경징계 2 훈계 4
4	이사회 운영 소홀	주의			
5	공무국외출장 관련 업무처리 부적정	주의 시정			주의 1
6	행정재산의 관리상황 미보고	주의			
7	복무 관리 소홀	주의 시정			
8	출연금 과다요구 및 순세계잉여금 예산 반영 부적정	주의			
9	예산편성 및 집행관리 소홀	주의			
10	사용 목적 없이 구입한 상품권의 예산 집행 부적정	주의 통보			훈계 1
11	공공시설 우선 이용 검토 미흡 및 시설 임차계약 미체결	주의			
12	전자상거래로 발생한 포인트 처리 누락	통보			

처분 번호	지 적 사 항	처분(요구)사항			
		처분 종류	재정상조치		신분상 조치(명)
			방법	금액(원)	
13	예산의 목적외 사용 및 통계목 부적정	주의			훈계 1 주의 1
14	공연예술연습공간 국고보조금 집행 부적정	통보 주의			
15	화성시 메세나 지원사업 집행 · 정산 관리 부적정	주의			주의 1
16	화성시문화관광재단 민간사업지원금 관리규정 마련 미흡	통보 주의			
17	출장여비 지급 부적정	시정 개선	회수	420,000	
18	퇴직금 지급 업무처리 부적정	주의 통보			
19	하자보수보증서(각서) 징구 부적정	주의 시정			
20	수의계약 배제 미실시	주의			주의 1
21	자문수당 지급 관련 업무처리 부적정	주의			
22	수탁사업 수입금 관리 부적정	주의			
23	징계업무 처리 부적정	주의			훈계 1 주의 2
24	소방안전관리자 선임 및 통보 지연	주의			
25	포상 대상자 추천 및 심사 업무 부적정	주의			주의 1
26	제 규정 정비 철저	개선			
27	분할 발주 부적정	주의			훈계 1
28	계약 심사 미이행	주의			
29	현장대리인 자격 검증 소홀	주의			



감사결과 처분요구서

처분번호	01	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	중징계 1명 경징계 2명 훈 계 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 문책요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

문책·주의요구 및 통보

제 목 승진인사 공정성 훼손

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 및 사건 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 재단「취업규정」 및 「재단법인 화성시문화관광재단 인사위원회 운영 규칙」(이하 “인사위 규칙”이라 한다)에 따라 인사위원회를 설치·운영하며, 「재단법인 화성시문화관광재단 평정규칙」(이하 “평정 규칙”이라 한다)에 따라 인사위원회의 승진후보자 심의·의결을 거쳐 직원을 승진 임용하고 있다.

재단은 202*년 제7회 인사위원회(대면, 202*. *. *.)에서 승진후보자 53명(3급 승진후보자 8명, 4급 승진후보자 12명, 5급 승진후보자 33명)을 심의하여 15명(3급 승진 2명, 4급 승진 3명, 5급 승진 10명)을 승진대상자로 의결하였다.

그러나 재단은 당초 ○급 승진대상자로 의결되었던 M을 R으로 변경하는 재심의 안건을 202*년 제8회 인사위원회(서면, 20*. *. *.)에, ●급 승진대상자로 의결되었던 N을 S로 변경하는 재심의 안건을 202*년 제9회 인사위원회(서면, 202*. *. *.)에 상정하여 원안대로 의결하였다.

이로 인해 M과 N을 제외한 202*년 제7회~제9회 인사위원회 승진 의결 대상자는 202*. *. *.자로 승진하였다.

2. 관계 법령(판단기준)

가. 승진 관련 인사위원회(202*년 제8회, 제9회) 재심의 부적정

재단 「취업규정」 제77조에 따르면 인사위원회는 대표이사의 재심의 요구에 관한 사항을 심의·의결하도록 되어 있다.

이는 인사위원회 심의·의결 결과에 대해 재심의가 필요한 경우, 그 필요성 및 사유를 대표이사가 판단하여 재심을 요구하고 인사위원회는 그 요구에 따라 해당 안건을 다시 심의·의결하도록 한 취지로 볼 수 있다.

따라서 재단은 인사위원회 심의·의결 결과를 재심의하려는 경우에는 대표이사의 명시적인 재심의 요구가 있었는지, 재심의 필요성 및 사유가 구체적으로 제시되었는지,

그 사유가 관련 규정과 사실관계에 비추어 재심의가 필요한 사유에 해당하는지 등이 결재문서를 통해 명확히 확인될 수 있도록 하여야 한다.

특히 인사위원회의 승진후보자 심의는 직원의 신분상·경제상 이해관계에 직접적인 영향을 미치는 중요 인사절차로서, 단순히 기존 심의·의결 결과가 원하는 방향과 다르다는 이유만으로 재심의하는 것은 인사위원회 심의·의결의 안정성과 절차적 신뢰를 훼손하고 승진임용의 공정성을 저해할 우려가 있으므로, 승진후보자 심의·의결 결과를 재심의하려는 경우에는 이를 정당화할 만한 구체적이고 객관적인 사유가 있는지 보다 엄격하게 검토하여야 한다.

따라서 재단이 인사위원회의 승진후보자 심의·의결 결과에 대해 재심을 하고자 할 때에는 재심을 정당화할 만한 구체적이고 객관적인 사유(승진제한자의 승진, 승진후보자 명단 누락 등)가 있는지 검토하고 이에 대한 대표이사의 결재를 받아 인사위원회에 재심을 요구하여야 했다.

나. 승진 관련 인사위원회(202*년 제8회, 제9회) 서면심의 부적정

인사위 규칙 제7조에 따르면 인사위원회 위원장은 인사위원회의 회의에 올릴 안건 중 경미하거나 긴급하다고 인정하는 안건에 대하여는 서면으로 심의·의결할 수 있다.

인사위 규칙에 경미한 안건에 대해 구체적으로 열거하고 있지는 않으나, 승진후보자 심의에 관한 사항은 직원의 신분상·경제상 이해관계에 직접적인 영향을 미치는 중요 인사 안건이므로, 이를 경미한 안건으로 보아 서면으로 심의·의결하는

것은 적정하다고 보기 어렵다.

또한 승진후보자 심의는 후보자별 근무성적, 경력, 업무성과, 직무수행능력 등을 종합적으로 비교·검토하고, 위원 간 질의·토론 및 이견 조정을 거쳐야 하는 절차임에도, 이를 서면 심의·의결 방식으로 진행할 경우 후보자에 대한 질의, 비교·검증, 의견 교환 및 심층 논의가 제한될 수밖에 없으므로, 긴급함을 사유로 서면으로 심의·의결하는 것 또한 부적정하다.

한편 「지방공무원 임용령」 제9조의4 제2항에서는 인사위원회가 서면으로 심의·의결할 수 있는 사항을 제한적으로 열거하면서, 일반적인 승진후보자 심의는 서면 심의 대상에 포함하지 않고 있다.

이는 승진후보자 심의가 단순·경미한 안건이 아니라 후보자 간 비교·검증과 위원 간 충분한 논의가 필요한 중요 인사절차라는 점을 반영한 것으로 볼 수 있다.

재단은 화성시가 출연한 공공기관으로서 인사운영의 공정성·투명성 및 절차적 정당성이 요구되므로, 비록 「지방공무원 임용령」이 재단에 직접 적용되는 규정은 아니더라도, 승진후보자 심의와 같이 직원의 신분상·경제상 이해관계에 중대한 영향을 미치는 인사절차에 대해서는 지방공무원 인사운영 기준의 취지와 절차적 통제 기준을 고려하여 보다 엄격하게 운영할 필요가 있다.

따라서 재단은 인사위원회에서 승진후보자 심의·의결을 하고자 할 때에는 대면 인사위원회를 개최하여 후보자에 대한 충분한 비교·검토와 위원 간 논의를 거쳐

심의·의결하였어야 했다.

다. 승진대상자를 사전 지정하여 승진 심의·의결(202*년 제8회, 제9회 인사위원회)

평정규칙 제17조에 따르면 재단은 직원을 승진임용하고자 할 때에는 임용예정 인원의 4배수에 해당하는 승진후보자 명단을 작성하고, 이를 인사위원회에 제출하여 심의를 받아 승진 임용하도록 하고 있다.

이는 승진임용 대상자를 사전에 특정하여 인사위원회에서 추인받도록 하는 것이 아니라, 승진후보자 명단에 포함된 사람들을 대상으로 근무성적, 경력, 업무성과, 직무 수행능력 등을 종합적으로 검토하여 인사위원회가 공정하고 객관적으로 심의할 수 있도록 하기 위한 절차로 볼 수 있다.

따라서 재단은 인사위원회에 승진후보자 심의·의결을 요청할 때에는 특정 직원을 승진대상자로 미리 지정하여 제출하는 것이 아니라, 평정규칙에 따라 임용예정 인원의 4배수에 해당하는 승진후보자 명단과 심의에 필요한 객관적 자료를 인사위원회에 제출하고, 인사위원회가 승진후보자 간 비교·검토를 통해 실질적으로 심의·의결할 수 있도록 하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

재단은 아래 [표 1]과 같이 202*. *. *.에 202*년 제7회 인사위원회(대면)를 개최 하였으며, 경영기획본부 및 문화·예술본부와 도서관본부의 승진후보자 총 53명을 심의하여 총 15명을 승진 의결¹⁾하였다.

1) 승진 의결된 직원들은 202*. *. *.자로 승진 발령됨

[표 1] 202*년 제7회 인사위원회 승진후보자 심의(안) - “생략”

그러나 재단은 202*년 제7회 인사위원회 승진후보자 심의·의결 결과로 승진 대상자가 된 ○급 승진대상자 M을 승진대상자에서 제외하고 대신 R을 승진대상자로 변경하는 안건을 202*년 제8회 인사위원회(202*. *. *.*)에 상정하여 승진후보자를 재심의 하였으며, 안건은 원안 가결되었고 이는 서면 인사위원회로 진행되었다.

당시 202*년 제8회 인사위원회 안건을 살펴보면, 아래 [그림 1]과 같이 재심의 사유는 “실적주의 인사에 기반한 개인 업무성과, 역량, 발전 가능성 및 기관의 경영 상황 등을 보다 면밀히 재검토할 필요성 제기”이며, 심의내용에는 M을 R으로 변경 하는 것이 구체적으로 명시되어 있고, 이에 대해 찬성 또는 반대를 서면으로 심의·의결하였다.

[그림 1] 202*년 제8회 인사위원회 심의 안건 일부 발췌 - “생략”

202*년 제8회 인사위원회 승진후보자 재심의에 이어, 재단은 202*년 제7회 인사 위원회를 통해 5급 승진대상자가 된 N을 승진대상자에서 제외하고 대신 S를 승진대상자로 변경하는 안건을 202*년 제9회 인사위원회(202*. *. *.*)에 상정하여 승진후보자를 한 번 더 재심의하였으며, 안건은 원안 가결되었고 이 또한 서면 인사위원회로 진행되었다.

당시 202*년 제9회 인사위원회 안건을 살펴보면, 아래 [그림 2]와 같이 재심의 사유는 202*년 제8회 인사위원회의 사유와 동일하며, 심의내용에는 N을 S로 변경하는 것이 구체적으로 명시되어 있고, 이에 대해 찬성 또는 반대를 서면으로 심의·의결 하였다.

[그림 2] 202*년 제9회 인사위원회 심의 안건 일부 발췌 - “생략”

위 내용을 정리한 승진후보자 재심의 현황 및 승진대상자 사전 지정 현황은 아래 [표 2, 3]과 같다.

[표 2] 승진 후보자 재심의 현황 - “생략”

[표 3] 승진대상자 사전 지정 현황 - “생략”

가. “2항 가” 관련

재단은 위 [표 2]와 같이 승진후보자 재심의를 2회에 걸쳐 하였으나, 재심의를 정당화할 만한 구체적이고 객관적인 사유(승진제한자의 승진, 승진후보자 명단 누락 등)에 대한 검토 결재문서는 확인할 수 없었다.

인사위원회 심의 안건을 통해 확인할 수 있는 재심의 사유인 “실적주의 인사에 기반한 개인 업무성과, 역량, 발전 가능성 및 기관의 경영상황 등을 보다 면밀히 재검토할 필요성 제기”는 그 내용이 추상적·포괄적일 뿐이므로 202*년 제7회 인사

위원회의 승진후보자 심의·의결 결과를 재심의할 정도의 명확한 사유로 보기 어려우며, 이 외에 재심의가 필요한 구체적인 사정 변경 또는 중대한 하자가 있었는지는 확인되지 않는다.

그 결과 승진후보자 재심의의 절차적 정당성과 객관적 필요성이 충분히 확보되지 못함에 따라, 재단 승진 인사의 공정성·투명성에 대한 신뢰가 저해되었을 뿐만 아니라 재심의 결과의 효력에 대한 다툼 가능성 또한 발생하게 되었다.

나. “2항 나” 관련

승진후보자 재심의를 서면 심의 대상이 되기 어려울 뿐 아니라, 경미한 사안도 아니며 당시 재단에 긴급한 사유가 있었다고 볼 정황 또한 없으므로 2회에 걸친 승진후보자 재심의(202*년 제8회, 제9회 인사위원회)는 부당하게 서면으로 진행되었다고 봄이 타당하다.

그 결과 202*년 제8회, 제9회 인사위원회 승진후보자 재심의 과정에서 후보자에 대한 충분한 비교·검토와 위원 간 실질적인 논의가 이루어지지 못하였으며, 승진후보자 심의·의결 절차의 공정성 및 투명성과 심의 결과의 신뢰성이 훼손되었다.

다. “2항 다” 관련

평정규칙 제17조에 따라 승진 임용예정 인원의 4배수에 해당하는 승진후보자 중 승진대상자를 심의·의결하는 것이 아니라, 승진대상자를 사전 지정한 안건을 상정하여 이에 대해 찬성 또는 반대만을 심의·의결한 것은 재단 규정을 명백히 위반한 사항

이다.

이는 인사위원회가 승진후보자 전체를 대상으로 후보자 간 비교·검토를 거쳐 승진대상자를 심의·의결하도록 한 절차적 취지 또한 훼손한 것으로, 승진심사의 공정성·객관성 및 인사위원회 심의 기능을 무력화 시키는 결과를 초래하였다.

2회에 걸친 승진후보자 서면 재심의를 통해 R과 S는 202*. *. *.자로 승진하였으나 당초 202*년 제7회 인사위원회에서 승진대상자로 의결된 M, N은 승진대상자에서 제외되었으며 감사일 현재까지 승진 임용되지 못하였다.

4. 승진인사 관련 부당한 대표이사의 업무 지시 및 담당자의 업무처리

가. A의 경우

A는 202*. *. *.부터 감사일 현재까지 ▲▲▲▲로서 소속 직원에 대한 승진 임용의 최종 결재권한을 가지고 있으며, 승진 인사가 합리적인 기준과 공정한 절차에 따라 이루어지도록 관련 규정을 준수하여야 할 책임이 있다.

A는 202*. *. *.에 당시 재단 인사업무 담당팀장인 C에게 202*년 제7회 인사위원회 승진후보자 심의·의결 결과로 승진대상자가 된 ○급 승진대상자 M을 승진대상자에서 제외하고 대신 R으로 승진대상자를 변경하는 내용의 재심의를 지시하였다.

C는 이에 대해 검토 후 A에게 재심의 사유가 불충분하며 여러 문제들이 예상된

다고 보고하였으나, A는 검토 의견을 배척한 채 재심의를 진행하도록 하였으며 그 결과 202*. *. *. 제8회 인사위원회가 개최되어 승진후보자를 재심의하였다.

이후 A는 202*. *. *.에 C에게 전화를 걸어 다시 한번 더 재심의를 통해 202*년 제7회 인사위원회 승진후보자 심의·의결 결과로 승진대상자가 된 ●급 승진대상자 N을 승진대상자에서 제외하고 대신 S로 승진대상자를 변경하도록 지시하였으며, 통화 주요 내용은 아래 [표 4]와 같다.

[표 4] 202*. *. *. 통화 주요 내용 일부 발췌 - “생략”

통화 내용을 통해 확인할 수 있듯, 당시 C는 다시 한 번 더 재심의를 하는 것에 대해 우려를 표했으나 A는 이를 무시하고 재심의를 강행하였으며, 그 결과 202*. *. *. 제9회 인사위원회가 개최되어 승진후보자를 재심의하였다.

A는 재단의 인사권자로서 승진 인사가 객관적인 기준과 적절한 절차에 따라 공정하게 이루어지도록 관리하여야 할 책임이 있음에도 불구하고, 위와 같이 정당한 사유 없이 인사위원회의 기존 심의·의결 결과를 반복적으로 재심의하도록 지시하여 승진 인사절차의 공정성과 신뢰성을 훼손하였으며, 인사권 행사를 명분으로 인사위원회의 독립적 심의기능 또한 사실상 형해화하였다.

나. B의 경우

B는 202*. *. *.부터 202*. *. *.까지 △△△△△△△△△△로서 재단 직원의 승진임용 업무를 총괄하였으며, C의 직근 상급자였다.

B는 202*년 제8회 인사위원회를 통해 승진후보자를 재심의하라는 A의 지시사항과 예상 문제점을 C로부터 보고 받았으며 해당 재심의가 부적정하다고 생각했음에도 불구하고, A가 본인을 신뢰하지 않으며 관계가 소원하다는 이유로 A에게 그 부당성을 명확히 설명하거나 재심의 중단을 건의하는 등 필요한 조치를 하지 않았다.

이후 B는 202*년 제9회 인사위원회 승진후보자 재심의 개최 건에 대해서도 C에게 보고 받았으며 C가 재심의 건으로 괴로워하는 것을 알고 있었으나, A에게 재고를 건의하지 않았다.

또한 B는 당시 인사위원회 내부위원으로서 두 차례의 승진후보자 서면 재심의에 참여하였다.

B는 해당 재심의가 정당한 사유 없이 이루어지는 부적정한 절차임을 이미 알고 있었으므로, 인사위원으로서 재심의 안전에 반대 의견을 표시하거나, 적어도 절차상 부적정성을 이유로 기권하는 등 인사위원회의 심의·의결 과정에서 문제점을 명확히 드러냈어야 했다.

그럼에도 B는 두 차례의 승진후보자 서면 재심의에서 대표이사와 방향을 달리할 수 없다는 이유로 모두 찬성 의견을 표시하였으며, 결과적으로 부적정한 재심의 안전이 원안대로 의결되었다.

위와 같이 B는 승진임용 업무를 총괄하는 부서장이자 인사위원회 내부위원으로서 부적정한 재심의 절차를 견제하고 인사위원회의 공정하고 적정한 심의기능을 확

보할 수 있도록 직위에 맞는 역할을 했어야 함에도 불구하고, 직무상 책임을 다하지 않았으며 A의 부당한 재심의 지시가 그대로 실행되도록 사실상 방치하였다.

다. C의 경우

C는 202*. *. *.부터 202*. *. *.까지 ◇◇◇◇◇◇◇◇으로서 재단 직원의 승진임용과 인사위원회 간사 업무(인사위원회 안건 상정 등 역할)를 담당하였으며, D의 직근 상급자였다.

1) “2항 가” 관련

202*. *. *. C는 A로부터 재심의에 관한 지시를 받고 D와 함께 재심의 가능성에 대해 검토하였다.

C는 검토 결과를 쪽지보고로 정리하여 관련 내용을 B와 A에게 보고하였으며, 쪽지보고의 내용은 아래 [표 5]와 같다.

[표 5] 쪽지보고 내용 - “생략”

또한 C는 202*. *. *. 출장 중인 A로부터 걸려 온 통화에서 재심의와 관련하여 노무사 2명에게 질의한 사실을 밝히며²⁾ 말씀드려야 할 사항이 있다고 하였으나, A는 “근데 왜 C는 내가 하려는 방향에서 왜 방향을 틀어서 이야기를 하지? 그게 뭐가 문제가 돼서. E하고 이야기 해보세요. 내가 여기 일로 내려오라고, E하고 이야기 해보세요.” 라고 하였다.

2) 증거로 제출된 통화 녹음자료에 따르면 202*. *. *. C는 A에게 “제가 이거 관련해서 찾아뵙고 말씀을 드려야 될 것 같아 가지고 지금 서류를 이제 챙기고 있거든요. 어저께 노무 쪽에 두 군데 물어봤어요. 노무사 쪽에.” 라고 말함

그 뒤 C는 E와 함께 ▼▼▼▼에 모여 출장 중인 A와 스피커폰으로 재심의를 대해 논의하였는데, 이 과정에서 A가 재심의를 가능한지 묻자 E는 가능하다고 답변³⁾하였다.

문답조사에서 C는 일련의 상황이 상당한 압박으로 받아들여졌으며, 이에 따라 202*년 제8회 인사위원회 승진후보자 재심의 안건⁴⁾ 상정을 추진하게 되었다고 진술하였다.

이후 C는 202*. *. *. A로부터 두 번째 재심의를 하라는 지시를 받았으며, [표 4]의 대화내용을 통해 확인할 수 있듯 A에게 재심의에 대한 우려를 표했으나 결국 A 지시에 따라 202*년 제9회 인사위원회 승진후보자 재심의 안건 상정을 추진하였다.

2) “2항 나” 관련

문답조사에서 C는 승진후보자 재심의를 서면으로 개최하는 것이 부적정함을 알고 있었으나, 202*. *. *.자 승진 임용 전에는 대면 심의가 불가하다고 판단해 긴급함을 사유로 서면 심의를 진행하였다고 진술하였다.

3) “2항 다” 관련

C는 202*년 제8회, 제9회 인사위원회 승진후보자 재심에서 임용예정 인원의 4배수에 해당하는 승진후보자 중 승진대상자를 심의·의결하지 않고 변경될 승진

3) 문답조사에서 E는 A가 인사위원회 서면 심의 가능 여부와 승진 심의 과정에 대해 물어본 것으로 이해했을 뿐, 승진 후보자 재심의를 관한 것인 줄은 몰랐으며 통화 이후로도 재심의 건에 대해서는 전혀 몰랐다고 진술함. 그러나 당시 문답 조사에서 실시한 C, E의 대질 내용과 E가 202*. *. *. C에게 보낸 재단 내부메일 내용(“승진 심사를 위한 인사 자료가 충분하지 않아 재심사 결정” 등 재심의 사유에 대한 문구를 여러 개 보냄)에 따르면 E는 재심의 건에 대해 알고 있었던 것으로 판단됨

4) 기존 ○급 승진대상자였던 M 대신 당시 E의 팀원이었던 R을 승진대상자로 변경하는 것이 안건이었음

대상자(M, N → R, S)를 직접적으로 명시하여 이에 대한 찬성 또는 반대를 심의·의결한 사안에 대해서는, 해당 재심의 건이 202*년 제7회 인사위원회 승진후보자 심의의 연장선이라고 생각하여 그렇게 한 것이라고 진술하였다.

이처럼 C는 본 건 재심의의 문제점과 서면 심의의 부적정성을 알고 있었음에도 해당 안건 상정을 추진하였으며, 변경할 승진대상자를 구체적으로 명시한 명단을 심의·의결하도록 안건 운영함으로써 승진 인사절차의 공정성과 적정성을 훼손하였다.

라. D의 경우

D는 202*. *. *.부터 202*. *. *.까지 재단 직원의 승진임용 업무와 인사위원회 서기(인사위원회 안건 상정 등 역할)를 담당하였다.

D는 202*. *. *. C로부터 A가 ○급 승진대상자 1명을 변경하라고 지시했다는 내용을 전달 받았다.

이에 D는 202*. *. *. 노무사 2명에게 재심의 가능여부에 대해 질의하여 ① 감사 적발 가능성 ② 인사위원회 당위성 결여 ③ 근로자 문제 제기의 문제가 있음을 답변 받았으며, 이를 정리하여 “인사위원회 관련 보고” ([표 5]와는 다른 문서이며, C는 D가 보여준 문서를 기초로 [표 5]의 쪽지보고를 작성) 문서를 만들어 C에게 보여주었다.

그럼에도 불구하고 D는 C의 지시에 따라 202*년 제8회, 제9회 인사위원회 승진 후보자 재심의 업무를 수행하였다.

이처럼 D는 본 건 재심의의 문제점을 알고 있었음에도 부적정한 승진후보자 재심의 안건 상정 및 서면 심의 운영 실무를 수행하여, 승진 인사절차의 공정성과 적정성을 저해하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견 및 검토 결과

㉠ “2항 가” 관련

재단은 「취업규정」 제76조 제3항에 인사위원회의 “위원장은 대표이사로 한다”는 규정이 있으며, 인사위원회 재심의 안건 상정은 인사위원회 위원장의 결재를 받았으므로 재심의에 대한 대표이사의 명시적인 의사결정을 확인할 수 있었다는 취지로 답변하였다.

그러나 위 규정은 대표이사가 인사위원회 위원장을 겸임한다는 의미일 뿐, 인사위원회 위원장으로서의 결재가 곧 대표이사 권한에 따른 의사결정으로 인정된다는 의미로 확대 해석할 수는 없다.

또한 재심의 안건 상정을 위해 인사위원회 위원장 명의로 결재된 “202*년 제8회 (재)화성시문화관광재단 인사위원회 개최 안내(인사위원회-23, 202*. *. *)” , “202*년 제9회 (재)화성시문화관광재단 인사위원회 개최 안내(인사위원회-25, 202*. *. *)” 는 인사위원회 개최 사실과 심의·의결 안건을 안내하기 위해 만든 문서에 불과하므로,

이를 대표이사의 재심의 요구에 관한 명시적 의사결정을 확인할 수 있는 결재 문서로 보기 어렵다.

특히 재단 관련 규정상 재심의 요구권자는 대표이사이고, 승진에 관한 사항은 대표이사가 결재하여야 함에도 불구하고, 재단은 재심의를 정당화할 만한 구체적이고 객관적인 사유(승진제한자의 승진, 승진후보자 명단 누락 등)를 검토하거나 의사결정 과정을 확인할 수 있는 대표이사 결재 문서를 생산하지 않았을 뿐 아니라 대표이사 미만의 전결권자가 재심의의 필요성 및 적정성을 검토한 결재 문서 또한 확인되지 않는다.

또한 재단은 조직의 성과 중심 인사운영과 직무역량을 보다 종합적으로 반영할 필요가 있다고 판단하여 재심의를 요청하였으며, 이는 조직의 경쟁력과 경영 효율성을 제고하기 위한 기관장의 인사권 행사였다고 답변하였다.

그러나 성과 중심 인사운영, 직무역량의 종합적 반영, 조직 경쟁력 및 경영 효율성 제고 등은 승진심의 과정에서 일반적으로 고려될 수 있는 추상적·포괄적 판단요소에 불과하며, 그러한 사정은 이미 인사위원회가 심의·의결한 승진대상자 결정에 대해 다시 심의를 요구할 만한 구체적이고 객관적인 재심의 사유라고 보기는 어렵다.

또한 대표이사의 인사권 역시 관련 규정과 절차의 범위 내에서 행사되어야 하며, 인사위원회의 심의·의결 절차를 형해화하거나 이미 이루어진 의결 결과를 정당한

사유 없이 반복하기 위한 수단으로 행사될 수는 없다.

그럼에도 재단은 최초 심의 과정에서 어떠한 평가요소가 누락되었는지, 인사위원회의 판단에 중대한 오류가 있었는지, 승진후보자 명단 또는 심의자료에 객관적 하자가 있었는지 등에 대한 구체적인 검토 없이 추상적인 인사운영 방향만을 근거로 재심의를 진행하였다.

따라서 본 감사에서 지적된 재심의 건은 조직 경쟁력 제고를 위한 대표이사의 정당한 인사권 행사라기보다, 대표이사의 인사권 행사를 명분으로 인사위원회의 독립적 심의 기능을 사실상 훼손시킨 부당 행위로 봄이 타당하다.

또한 재단은 A가 특정인을 선정하도록 지시하거나 심의에 개입한 사실은 없었다고 하였다.

그러나 위 [표 4]의 통화내용으로 확인할 수 있듯 A가 특정인을 선정하도록 부당하게 지시하고 심의에 개입한 사실은 명확하다.

㉡ “2항 나” 관련

재단은 인사위 규칙 제7조에 따라 인사위원회 위원장이 경미하거나 긴급하다고 인정하는 안건은 서면으로 심의·의결할 수 있으며, 승진 심의를 서면으로 진행할 수 없다는 명시적인 제한 규정은 두고 있지 않으므로 규정 해석의 문제라고 하였다.

이에 대한 검토 의견은 “2항 나” 및 “3항 나” 와 같다.

또한 재단은 직원 채용, 직원 포상, 전보, 평정규칙 개정 등 주요 인사안건을 서면 인사위원회로 운영한 사례가 다수 존재하였으며, 대표이사는 이러한 기존 운영관행과 실무부서의 검토를 신뢰하여 의사결정을 하였다고 답하였다.

그러나 직원 채용, 포상, 전보, 규정 개정 등 다른 유형의 인사 안건을 서면으로 심의한 사례가 있었다는 사정만으로 직원의 승진 여부에 직접적인 영향을 미치는 승진후보자 심의까지 서면으로 실시하는 것이 정당화된다고 보기는 어렵다.

특히 이 건은 이미 대면 심의를 거쳐 의결된 승진후보자 심의 결과에 대해 재심의를 실시한 것으로, 더욱 엄격하게 승진대상자를 비교·검토하고 위원 간 질의·토론 및 이견 조정을 거쳐야 함에도 불구하고 이를 서면 심의 방식으로 처리한 것은 안건의 성격과 중대성을 충분히 고려하지 않은 부적정한 운영으로 봄이 타당하며, 기존 운영 관행을 부당하게 확대 적용한 것으로 판단된다.

㉔ “2항 다” 관련

재단은 당시 재심의를 특정인을 사전에 내정하거나 승진을 보장하기 위한 절차가 아니었으며 인사위원회 위원들은 독립적으로 심의·의결하였고, 대표이사가 특정인을 지정하거나 심의 결과에 부당하게 개입한 사실은 없었다고 답변하였다.

이에 대한 검토 의견은 “관계기관 등 의견 및 검토결과 ①-㉔” 마지막 문단과 같다.

② 관련자 의견 및 검토 결과

㉓ A의 경우

A는 문답조사에서 C가 작성한 쪽지보고를 본 적 없으며 재심의의 문제점에 대해 보고 받은 적도 없다고 진술하였으며, 202*. *. *. 감사관으로 발송한 내용증명에서는 202*. *. *. 오전부터 202*. *. *. 저녁까지 출장 중이었으므로 C의 대면 보고를 받을 수도 없었다고 주장하였다.⁵⁾

그러나 제출된 다수의 통화 녹음자료⁶⁾ 등 관련 증거를 종합하였을 때, A가 해당 쪽지보고를 직접 보았는지 여부와는 별개로 C가 재심의 과정에서 발생할 수 있는 문제점 등에 대해 A에게 보고한 정황은 충분히 인정되므로 재심의의 문제점에 대해 보고 받지 못했다는 A의 주장은 받아들이기 어렵다.

또한 A는 두 번의 재심의 모두 C에게 가능하냐고 물어보았을 뿐 지시한 것은 아니라고 진술하였다.

그러나 A의 이러한 주장 또한 [표 4]의 통화 녹음자료를 통해 확인할 수 있듯이 받아들이기 어렵다.

또한 A는 부당한 업무지시였다면 B나 담당자들이 부당성을 보고했어야 했으며, 지시를 따르지 않는다고 해도 불이익을 주지는 않았을 것이라고 진술하였다.

그러나 관련자들의 진술에 따르면 A는 B를 업무에서 배제한 상태였으며, 서류를

5) 당시 출장기록은 감사과정에서 충분히 확인된 사항임

6) “근데 왜 C는 내가 하려는 방향에서 왜 방향을 틀어서 이야기를 하지? 그게 뭐가 문제가 돼서” 등

거칠게 다루는 행위를 보이기도 하였고, 일정상 업무처리가 어렵다는 취지로 보고한 경우 담당자의 세부 업무수행 내역을 제출하도록 요구하기도 하였으며, 이미 보고받은 사항에 대해 이후 보고받지 못하였다고 하는 경우도 많았다고 하였다.

이와 같은 A의 업무지시 및 보고 대응 방식과 통화 녹음자료 등을 종합하여 보았을 때, 당시 관련자들이 대표이사의 지시에 대해 그 부당성을 자유롭게 설명하거나 지속적으로 이견을 제시하기는 어려운 상황이었던 것으로 판단된다.

문답조사 후 A는 202*. *. *.에 소명서(202*년 제7회⁷⁾~제9회 인사위원회 서면 심의 관련)⁸⁾를 제출하며 서면 재심의를 규정 해석상의 문제일 뿐이며, 문제점을 보고 받은 적도 없고, 인사 결과의 공정성 자체에는 영향을 미치지 않았다고 주장하였다.

이에 대한 검토 의견은 “관계기관 등 의견 및 검토결과 ①-㉗,㉘,㉙”와 같다.

㉘ B의 경우

문답조사에서 B는 A가 202*년 4월부터 본인에게 인사 포함 모든 업무에 대해 이야기를 하지 않았으며, 그 이유는 재단 직원이 A를 갑질로 신고한 것을 본인이 막지 못했기 때문인 것 같다고 하였다.

또한 재심의 건에 대해서도 C에게만 보고 받았으며 A에게서는 어떠한 이야기도 듣지 못하였고, 본인이 A에게 재심의의 부당성에 대해 이야기해도 소용 없었을 것이라고 하였다.

7) 202*년 제7회 인사위원회는 대면으로 개최됨

8) 202*. *. *. 감사관으로 발송한 내용증명과는 별개임

㉔ C, D의 경우

문답조사에서 C, D는 재심의를 부당하게 진행된 사실을 인정하였다.

징계요구 양정

㉕ A의 경우

승진후보자 재심의를 2회에 걸쳐 부당 지시하여 특정 직원을 승진에서 배제시키고 다른 직원을 승진하게 한 A의 행위는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제9조 제3항 제1호 및 제15조의2 제1항과 「임직원 행동강령 지침」 제4조 제1항 및 제8조 제2항에 위배된 것으로, 「징계규정」 제6조 제1항 제1호 및 제2호의 징계사유에 해당한다.

또한 기존 의결을 번복할 만한 구체적이고 객관적인 사유가 없음에도 특정 승진대상자를 먼저 정한 뒤 그 변경을 정당화할 사유를 찾도록 지시한 점, 담당자가 재심의를 문제점을 제기하였음에도 재심의를 2회에 걸쳐 진행하도록 한 점, 그 결과 인사위원회의 독립적이고 실질적인 심의기능과 승진인사에 대한 신뢰를 현저히 훼손한 점 등을 종합적으로 고려할 때, 그 비위의 정도가 매우 중하고 고의성이 인정되므로 중징계 처분하는 것이 타당하다고 판단된다.

㉖ B의 경우

B는 2회에 걸친 재심의를 문제점에 대해 인지하였음에도 불구하고 이를 묵인하

였으며 재심의 의결 과정에서는 두 번 모두 찬성 의견을 제시하여 부당한 인사 절차에 사실상 동조하였다.

이는 「취업규정」 제13조에 위배된 것으로, 「징계규정」 제6조 제1항 제2호의 징계 사유에 해당하며 직위에 따른 의무와 책임을 소홀히 한 소극행정 양태를 고려하였을 때 경징계 이상 처분하는 것이 타당하다고 판단된다.

㉔ C의 경우

재심의의 부당함을 알고도 A의 지시에 따라 2회에 걸쳐 재심의 업무를 처리한 C의 행위는 「취업규정」 제13조에 위배된 것으로, 「징계규정」 제6조 제1항 제1호의 징계사유에 해당한다.

다만 A의 부당 지시를 거부하기 어려웠던 당시 정황 증거 등과 비위에 이르게 된 경위 등을 참작하였을 때 경징계 이상 처분하는 것이 타당하다고 판단된다.

㉕ D의 경우

D는 재심의가 부당하다는 사실을 인지하고 있었음에도 C의 지시에 따라 재심의 업무를 처리한 책임은 있으나, 당시 직급 및 업무상 관계, 지시를 거부하거나 이의를 제기하기 어려웠던 당시 분위기, 업무 관여 정도 등을 종합적으로 고려하였을 때 그 비위와 고의성이 징계 처분에 이르는 어렵다고 판단된다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 앞으로 유사한 사례가 발생하지 않도록 승진인사 운영 업무에 철저를 기하시기
바라며(주의),
- ② 202*년 제8회, 제9회 인사위원회 승진후보자 재심의로 승진에서 제외된 직원에
대한 구제 방안을 강구하여 화성시에 제출하시기 바랍니다.(통보)

처분번호	02	감사자		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	훈계 6명	재정상 조치방법		재정상 조치금액
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 인사위원회 구성 결재 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 재단「취업규정」 및 「재단법인 화성시문화관광재단 인사위원회 운영 규칙」(이하 “인사위 규칙”이라 한다)에 따라 인사위원회를 설치·운영하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

재단「취업규정」 제76조에 따르면 재단은 합리적이고 공정한 인사관리를 위하여 인사위원회를 설치하여 운영하며, 인사위원회는 대표이사를 위원장으로 하여 위원장 1인을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성하고, 위원은 대표이사가 임명하거나 위촉

하도록 되어 있다.

또한 재단「위임전결규정」제6조에 따르면 재단의 각 업무내용별 위임전결 처리 사항은 “별표”로 정하고 있으며, 아래 [그림 1]과 같이 “별표” 6. 경영지원팀 항목은 인사위원회 구성 및 운영을 대표이사 결재사항으로 규정하고 있다.

[그림 1] 인사위원회 구성 및 운영 결재 규정 - “생략”

따라서 재단은 인사위원회 위원을 임명·위촉할 때에는 대표이사의 결재를 받아야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 감사대상기간 동안 아래 [표 1]과 같이 8명의 신규 인사위원회 위원 전원을 대표이사 결재가 아닌 인사위원회 위원장 결재로 임명·위촉하였다.

[표 1] 인사위원회 위원 신규 임명·위촉 현황 - “생략”

이는 재단이 “인사위원회 위원장은 대표이사로 한다”는 규정으로 인해 인사위원회 위원의 임명·위촉 권한을 가진 대표이사와 심의기구의 장인 인사위원회 위원장의 직위 및 역할을 혼동한 데서 비롯된 것으로, 외형상 인사위원회 위원장이 자신이 주재하는 심의기구의 위원을 직접 구성한 형태가 됨으로써, 결과적으로는 인사위원회의 적정한 구성 여부와 해당 위원회의 심의·의결 결과의 효력에 대한 불필요한 논란을 초래할 소지를 남기게 되었다.

관계기관 의견 및 검토결과 재단에서는 대표이사와 인사위원회 위원장이 동일인
이므로 실질적인 권한 행사 주체가 동일하여 인사위원회 위원장이 인사위원회 구
성에 대해 결재하여도 문제 없다는 취지의 의견을 제시하였다.

그러나 “인사위원회 위원장은 대표이사로 한다”는 규정은 대표이사가 인사
위원회 위원장을 겸임한다는 의미일 뿐, 인사위원회 위원장으로서의 결재가 곧 대표
이사 권한에 따른 결재로 인정된다는 의미로 확대 해석할 수는 없으므로 재단의 위
주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 인사위원회 위원 임명·위촉
시, 대표이사의 결재를 받지 않는 일이 없도록 하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	03	감사자		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	경징계 2명 훈 계 4명	재정상 조치방법		재정상 조치금액
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일

※ 처분 종류 : 변상명령, 문책요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

문책·주의요구

제 목 평정업무 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「재단법인 화성시문화관광재단 평정 규칙」(이하 “평정규칙”이라 한다)에 따라 직원 평정⁹⁾ 및 승진후보자 명부¹⁰⁾·명단¹¹⁾을 작성하고 있다.

2. 근무성적평정·경력평정 부적정

가. 평정단위별 서열명부 순위 변경

9) 근무성적 정기평정: 매년 6월 30일, 12월 31일 기준 실시
경력평정: 매년 6월 30일, 12월 31일 기준 실시
가산점평정: 매년 12월 31일 기준 실시
10) 승진후보자 명부(정기): 매년 1월 31일, 7월 31일 기준 작성
11) 승진후보자 명부 기준으로, 승진임용예정 인원의 4배수에 해당하는 승진후보자 명단을 작성하여 인사위원회에 제출

1) 관계 법령(판단기준)

평정규칙 제7조에 따르면 대표이사는 근무성적평정점 심사 및 결정을 위해 근무성적평정위원회를 두며, 근무성적평정위원회는 평정자 및 확인자가 제출한 서열명부를 기초로 하여 분포비율에 맞게 순위와 평정점을 심사·결정하되, 평정단위별 서열명부의 순위는 변경할 수 없다고 규정되어 있다.

이는 평정자 및 확인자가 소속 직원의 근무실적, 직무수행능력, 태도 등을 직접 평가하여 정한 평정단위별 서열을 존중하고, 근무성적평정위원회 단계에서 임의적인 순위 변경이 이루어지는 것을 방지함으로써 근무성적평정의 공정성·객관성 및 예측가능성을 확보하기 위한 취지로 볼 수 있다.

따라서 재단은 근무성적평정위원회를 할 때에는 각 평정단위별 서열명부의 순위가 변경되지 않는 범위에서 근무성적평정점을 심사 및 결정하여야 했다.

2) 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 202*년 하반기 근무성적평정 시, 아래 [표 1]과 같이 문화진흥본부(평정단위) ○○직 ●급 1순위 A, 2순위 B의 평정단위별 서열명부 순위를 근무성적평정위원회에서 임의로 변경하였으며, 이로 인해 202*년 하반기 근무성적평정표에는 당초 문화진흥본부 2순위였던 B가 1순위였던 A보다 높은 순위로 등재되었다.

[표 1] 근무성적평정 순위 결정 부적정 현황 - “생략”

그 결과 재단은 근무성적평정위원회가 평정단위별 서열명부의 순위를 변경할 수 없다는 규정에도 불구하고 일부 직원의 순위를 변경하여 근무성적평정점을 심사·결정함으로써, 근무성적평정 절차의 객관성과 예측가능성을 훼손하고 해당 평정 결과 및 이를 기초로 한 승진 인사의 적정성에 대한 신뢰를 저해하는 결과를 초래하였다.

나. 교육훈련 가산점 평정 부적정

1) 관계 법령(판단기준)

재단은 평정규칙 제13조 및 제13조 관련 별표 4에 따라 평정기간 중 격무 업무 경력 및 교육훈련 실적을 매년 12월 31일에 평정하며 교육훈련 이수 50시간 이상인 직원은 교육훈련 가산점 1점을, 50시간 미만인 직원은 0점을 평정하고 있다.

따라서 재단은 매년 12월 31일 교육훈련 가산점 평정을 할 때에는 직원의 교육훈련 시간을 면밀히 파악하여 부당하게 교육훈련 가산점이 평정되거나 평정되지 않는 일이 없도록 하여야 했다.

2) 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 아래 [표 2]와 같이 평정기간 중 교육훈련 시간이 50시간 미만인 직원 총 *명에게 교육훈련 가산점 1점을 평정하였다.

[표 2] 교육훈련 가산점 평정 부적정 현황 - “생략”

3. 승진후보자 명부의 근무성적평정점 계산 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

평정규칙 제4조에 따르면 근무성적 정기평정은 매년 6월 30일과 12월 31일을 기준으로 연 2회 실시하며, 같은 규칙 제8조에 따르면 근무성적평정 기준일에 ① 휴직 또는 직위해제나 그 밖의 사유로 근무성적평정 대상기간 중 실제 근무기간이 1개월 미만인 자, ② 2개월 이상 해외 및 타 기관에 교육 중에 있는 자, ③ 임용된지 2개월 이내의 자는 근무성적평정에서 제외하도록 되어 있다.

또한 평정규칙 제16조 제1항 및 제3항에 따르면 승진후보자 명부는 근무성적 평정점 70점, 경력평정점 30점을 각각 만점으로 하여 매년 1월 31일과 7월 31일 기준으로 작성하며, 같은 조 제4항에 따르면 같은 조 제3항의 근무성적평정점은 명부작성 기준일로부터 2급, 3급 직원은 최근 3년 이내, 4급 이하 직원은 최근 2년 이내에 당해 직급에서 평정한 평정점의 평균으로 하도록 되어 있다.

그리고 평정규칙 제16조 제5항 및 제6항에 따르면 같은 조 제4항에 의해 근무성적 평정점을 산정함에 있어서 평정 단위연도 중 평정점이 없는 평정 단위기간이 있을 때에는 당해 평정 단위연도의 다른 평정 단위기간의 평정점을 그 평정 단위연도의 평균 평정점으로 하며, 평정 대상기간 중 평정점이 없는 평정 단위연도가 있을 때에는 같은 조 제4항의 평정 대상기간에도 불구하고 그 평정 단위연도의 전후에 평정한 평정점의 평균을 그 평정 단위연도의 평균 평정점으로 하되, 평정점이 없는 평정 단위연도의 전 또는 후의 평정점이 없는 경우에는 평정점이 없는 평정 단위연도의

전 또는 후의 평정점은 해당연도의 평정점수 만점의 60퍼센트로 하도록 되어 있다.

한편 평정규칙 제16조 제5항 및 제6항을 적용할 때에는 “평정 단위연도”의 구분 방식에 따라 근무성적평정점 산정 결과가 달라질 수 있으므로 그 의미를 명확히 할 필요가 있으나, 평정규칙 및 재단 내부방침 등은 “평정 단위연도”의 정의를 별도로 정하지 않고 있다.

이와 관련하여 평정규칙은 준거 규정이라 할 수 있는 「지방공무원 평정규칙」과 유사한 구조와 내용을 가지고 있으므로, 평정규칙에서 사용하는 “평정 단위연도”는 특별히 달리 정의할 사정이 없는 한 「지방공무원 평정규칙」에 대한 실무지침인 「지방공무원 인사실무」에서 설명하는 바와 같이 “승진후보자 명부 작성시점 기준 최근 순으로 2개씩의 평정 단위기간”으로 정의하는 것이 타당하다.

다만 평정규칙에 「지방공무원 평정규칙」을 준용한다는 명시적 규정이 없는 이상, 재단이 이와 달리 정의할 수 있다 하더라도, 그 경우에는 “평정 단위연도”에 대한 자체 정의를 모든 기간 및 직원에게 일관되게 적용하여야 한다.

따라서 재단은 휴직 등의 사유로 근무성적평정에서 제외된 기간이 있는 직원의 승진후보자 명부상 근무성적평정점을 산정할 때에는 “평정 단위연도”를 「지방공무원 인사실무」에서 설명하는 방식으로 적용하거나, 재단의 일관된 자체 기준으로 적용하여 평정규칙 제16조 제4항 내지 제6항에 따라 근무성적평정점을 계산하여야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 「지방공무원 인사실무」의 “평정 단위연도”에 대한 정의를 따르지 않았을 뿐 아니라 승진후보자 명부 작성 시기별로 “평정 단위연도”를 달리 해석하여 적용함에 따라, 다수의 휴직자 등에 대한 근무성적평정점을 잘못 계산하였다.

특히 아래 [표 3]의 ○○직 ㉮급 G의 경우, 잘못 계산된 202*년 상반기와 하반기 근무성적평정점이 202*. *. *. 기준 승진후보자 명부 순위에 중대한 영향을 끼쳐, 정상적으로 계산 시 *순위에 등재되었어야 함에도 불구하고 *순위로 부적정하게 등재되었으며, 이로 인해 202*년 제12회 인사위원회 승진후보자 심의(202*. *. *. 기준 승진후보자 명부로 작성된 명단 기준 심의, 행정직 ㉮급 4순위까지 승진후보자)에서 제외되는 결과가 발생하였다.

[표 3] 근무성적평정점 계산 부적정 현황(주요 사례) - “생략”

4. 효력 미발생 승진후보자 명부로 인사위원회 승진 심의·의결

가. 관계 법령(판단기준)

평정규칙 제16조에 따르면 승진후보자 명부는 매년 1월 31일과 7월 31일 기준으로 작성하며, 승진후보자 명부는 그 작성기준일 다음날부터 효력을 갖는다고 규정되어 있다.

또한 평정규칙 제17조에 따르면 직원을 승진임용하고자 할 때에는 임용예정

인원의 4배수에 해당하는 승진후보자 명단을 작성하고, 이를 인사위원회에 제출하여 심의를 받아 승진 임용하여야 한다.

따라서 재단은 인사위원회에 승진후보자 명단을 제출할 때에는 작성기준일 다음 날로부터 효력을 갖게 된 승진후보자 명부를 기준으로 승진후보자 명단을 작성해야 했으며, 인사위원회 또한 효력을 가진 승진후보자 명부로 만든 승진후보자 명단으로 심의·의결을 하여야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 작성기준일이 202*. *. *.인 승진후보자 명부는 효력발생일이 202*. *. *.부터임에도 불구하고, 효력발생일 전인 202*. *. *.에 개최된 202*년 제6회 인사위원회에 해당 승진후보자 명부로 작성한 승진후보자 명단을 제출하여 승진 심의·의결하였다.

5. 담당자의 부당한 업무처리

가. I의 경우(“2항 가” 관련)

I는 202*. *. *.부터 202*. *. *.까지 경영지원팀에서 평정 관련 업무를 담당하였다.

I는 평정 업무담당자로서 근무성적평정위원회의 평정 순위 및 평정점 심사·결정 결과를 확인하여 평정단위별 서열명부의 순위가 부적정하게 변경되었는지 면밀히 검토

하여야 했음에도 이를 소홀히 하였다.

이로 인해 I는 202*년 하반기 근무성적평정 과정에서 문화진흥본부 평정단위의 ○○직 ●급 서열명부상 *순위 A와 *순위 B의 순위가 근무성적평정위원회에서 임의로 뒤바뀌었음에도 이를 바로잡지 못하였고, 최종 근무성적평정표에 당초 문화진흥본부 2순위였던 B가 1순위였던 A보다 높은 순위로 등재되도록 하는 결과를 초래하였다.

나. K의 경우(“3항” 관련)

K는 202*. *. *.부터 202*. *. *.까지 경영지원팀에서 평정 관련 업무를 담당하였다.

K는 평정 업무담당자로서 휴직 등의 사유로 근무성적평정에서 제외된 기간이 있는 직원의 승진후보자 명부상 근무성적평정점을 산정할 때에는 평정규칙의 규정을 정확히 적용하고, 평정 단위연도의 구분 기준이 명확하지 않은 경우에는 관련 규정과 실무기준 등을 검토하여 일관된 기준을 마련함으로써 이를 적용하였어야 했다.

그러나 K는 평정 단위연도의 해석 및 적용기준에 대한 검토를 소홀히 하여 다수 직원의 승진후보자 명부상 근무성적평정점을 잘못 산정하였으며, 특히 ○○직 ㉠급 G의 경우는 정상적으로 산정하였다면 202*. *. *. 기준 승진후보자 명부상 *순위에 등재하였어야 하나 *순위로 부적정하게 등재하였다.

이로 인해 K는 ○○직 ㉠급 G가 202*년 제12회 인사위원회의 승진후보자 심의대상에서 부당하게 제외(4순위까지 승진후보자였음)되는 결과를 초래하였다.

관계기관 등 의견 및 검토결과

① 관계기관 의견

재단은 해당 지적사항을 인정하며, 향후 동일한 사항이 지적되는 일이 없도록 업무에 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

② 관련자 의견 및 검토 결과

㉠ “2항 가” 관련

당시 업무담당팀장 H, 업무담당자 I는 문답조사에서 착오에 의해 발생한 문제였을 뿐 지시나 고의로 인한 것은 아니었으며, 이로 인한 당사자(A, B)들의 승진 여부에는 큰 영향이 없었다고 진술하였다.

그러나 평정단위별 서열명부의 순위를 변경한 행위가 고의가 아닌 착오에서 비롯되었다는 사정은 관련자의 책임 정도를 판단할 때 고려할 수 있을 뿐, 근무성적평정위원회가 평정단위별 서열명부의 순위를 변경할 수 없도록 한 규정 위반 사실까지 해소하는 것은 아니며, 근무성적평정 결과는 승진후보자명부 작성과 향후 승진심의의 기초자료로 활용되어 해당 시기의 승진 여부뿐만 아니라 이후의 승진 순위와 인사상 이해관계에도 영향을 미칠 수 있으므로, 당시 당사자들의 승진 여부에 직접적인 영향이 크지 않았다는 사정만으로 그 부적정성이 경감되거나 결과상 영향이 없었다고 단정하기는 어렵다.

㉮ “3항” 관련

당시 업무담당팀장 J, 업무담당자 K는 문답조사에서 착오에 의해 발생한 문제였을 뿐 지시나 고의로 인한 것은 아니었다고 진술하였다.

그러나 지시나 고의가 없었다는 사정은 관련자의 책임 정도를 판단할 때 고려할 수 있을 뿐, 승진후보자 명부 작성 시 적용하여야 할 근무성적평정점 산정기준을 일관되게 적용하지 않아 평정점과 승진후보자 순위를 잘못 산정한 사실까지 해소하는 것은 아니며, 특히 재단은 승진후보자 명부 작성 시기별로 “평정 단위연도”를 서로 다르게 해석·적용하면서도 그 산정기준의 적정성을 충분히 확인하지 않아왔다.

또한 G의 경우 정상적으로 산정하였다면 202*. *. *. 기준 승진후보자 명부 *순위에 등재되어 인사위원회의 승진후보자 심의대상에 포함되었어야 하나, 잘못된 평정점 산정으로 *순위에 등재되어 실제 심의대상에서 제외되는 결과가 발생하였으므로, 이를 단순한 업무상 착오에 불과하다고 보기는 어렵다.

징계요구 양정

㉮ I의 경우

근무성적평정위원회의 평정 순위 및 평정점 심사·결정 업무를 소홀히 한 I의 행위는 「취업규정」 제13조에 위배된 것으로, 「징계규정」 제6조 제1항 제1호의 징계사유에 해당한다.

㉮ K의 경우

휴직 등의 사유로 근무성적평정에서 제외된 기간이 있는 직원의 근무성적평정점 산정 업무를 소홀히 한 K의 행위는 「취업규정」 제13조에 위배된 것으로, 「징계규정」 제6조 제1항 제1호의 징계사유에 해당한다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 앞으로 유사한 사례가 발생하지 않도록 평정업무에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	04	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 이사회 운영 소홀

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)에서는 사업계획, 정관의 변경, 재단의 예산,결산, 각종 규정의 제정 및 폐제, 임원의 선임 및 해임 등에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 재단 이사회를 구성하고 있으며 감사기간(202*. *. ~ 202*. *.) 동안 이사회를 총 **회 개최하였다.

2. 이사의 의결권 위임 및 대리행사

가. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제8조에서는 따르면 출자·출연

기관의 정관에 이사회 운영에 대한 사항을 기재하도록 하고 있으며, 「재단법인 화성시 문화관광재단 정관」(이하 “정관”이라 한다) 제22조에 따르면 재단의 업무에 관한 중요사항을 심의·의결하기 위하여 재단에 이사회를 둔다.

아울러 같은 정관 제24조에 따르면 이사회는 재적이사 과반수의 출석으로 개최하며 출석이사 과반수의 찬성으로 의결하고, ‘재단의 사업계획 및 기본방침 결정에 관한 사항’, ‘예산과 결산의 승인’, ‘정관의 변경’의 사항은 재적이사 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다고 규정되어 있다.

한편, 이사는 이사회 구성원으로서 직접 출석하여 심의·의결할 의무와 권한을 가지는 것이 원칙이며, 출연기관은 공공성이 강한 기관이므로 설립 근거 법령과 관련 조례 및 정관에 부합하도록 이사회를 운영해야 한다.

또한 판례에서도 ‘이사회는 주주총회의 경우와는 달리 원칙적으로 이사 자신이 직접 출석하여 결의에 참가하여야 하며 대리인에 의한 출석은 인정되지 않고 따라서 이사가 타인에게 출석과 의결권을 위임할 수도 없는 것이니 이에 위배된 이사회의 결의는 무효이며 그 무효임을 주장하는 방법에는 아무런 제한이 없다(대법원 1982. 7. 13. 선고80다2441)’고 판시하고 있다.

따라서 재단에서는 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 기관의 취지, 이사 의결권의 직접 행사 원칙, ‘이사회는 원칙적으로 이사 자신이 직접 출석하여 결의에 참가하여야 하며 대리인에 의한 출석은 인정되지 않는

다’ 고 명시한 대법원 판례의 취지 등을 고려하여 이사가 대리인에게 의결권을 위임하지 않도록 하는 것이 바람직하다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 정관에 이사의 의결권 위임에 관한 근거 조항이 없음에도 「재단법인 화성시문화관광재단 이사회 운영 규정」 제10조¹²⁾를 근거로 감사기간(202*. *. ~ 202*. *.) 중 아래 [표 1]와 같이 총 *회에 걸쳐 *개 의결 안건에 대하여 이사의 의결권을 위임하고, 대리 행사하였다.

특히, ‘재단의 사업계획 및 기본방침 결정에 관한 사항’, ‘예산과 결산의 승인’, ‘정관의 변경’의 사항은 재적이사 3분의 2 이상의 찬성으로 의결해야 함에도 수임자가 해당 중요한 사항에 대해 의결권을 대리 행사하였다.

[표 1] 이사의 의결권 위임 및 대리행사 내역 - “생략”

2. 이사회 소집 지연 통보

가. 관계 법령(판단기준)

「정관」 제26조 제3항과 「재단법인 화성시문화관광재단 이사회 운영 규정」 제5조 제3항에 따르면 이사회를 소집하고자 할 때에는 회의목적, 일시, 장소 등을 명시하여 회의개최 7일전까지 각 이사와 감사에게 통지하여야 하며, 긴급한 사항이 있을 때에는 회의개최 전일까지 통지할 수 있다고 규정하고 있다.

12) 제10조(권한의 위임) ① 이사회가 특히 필요하다고 인정한 때에는 제4조의 규정에 의한 권한의 일부를 의장에게 위임할 수 있다.

따라서 재단에서는 이사회 소집 시 회의안건 등을 충분히 검토할 수 있도록 회의 개최 7일 전(긴급한 사항이 있을 때에는 회의개최 전일)까지 각 이사와 감사에게 통지 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 감사기간(202*. *. ~ 202*. *.) 중 아래 [표 2]와 같이 총 *회의 이사회를 소집하면서, 회의개최 7일 전까지 통지하니 아니하고 지연하여 통지하였다.

[표 2] 이사회 소집 통지 지연 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 ‘가. 이사의 의결권 위임 및 대리행사’에 대하여 향후에는 이사회 운영 시 정관 및 관계 법령을 면밀히 검토하고, 사전에 일정 조율과 참석 확인을 철저히 하여 의결정족수를 확보함으로써 동일한 사례가 재발하지 않도록 철저히 주의하겠다는 의견을 제시하였고, ‘나. 이사회 소집 지연 통보’에 대해서는 향후에는 이사회 개최 예정일을 보다 조기에 설정하고 관련 업무 절차를 선제적으로 추진하여, 규정에서 정한 소집 통지 기한을 준수하도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 관련 규정 등을 준수하여 이사의 의결권을 위임받아 대리행사하는 일이 없도록 하고, 이사회 소집 통보가 지연되지 않도록 이사회 운영 관련 업무 처리에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

처분번호	05	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	주의 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의·시정 요구

제 목 공무국외출장 관련 업무처리 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 감사기간(202*. *. ~ 202*. *.) 동안 ○○ ○○○ ○○, ○○ ○○○ ○○ 등 총 *회의 걸쳐 공무국외출장을 실시하였다.

2. 공무국외출장심사위원회 심의 후 사후보고 및 출장보고서 홈페이지 미공개

가. 관계 법령(판단기준)

「화성시문화관광재단 공무국외출장 운영지침」(이하 “지침”이라 한다) 제4조에 따르면 공무국외출장은 대표이사가 허가하며, 공무로 국외에 출장을 하려는 사람 또는 부서의 장(이하 “신청자”이라 한다)은 출국예정일 30일 전까지 공무국외출장계획서, 출장자 수칙,

항공운임지급신청서를 첨부하여 공무국외출장 허가를 신청하여야 한다.

그리고 같은 지침 제5조에 따르면 공무국외출장의 타당성 등을 심사하기 위하여 소속 직원 및 외부 전문가로 구성되는 화성시문화관광재단 공무국외출장심사위원회(이하 “위원회” 이라 한다)를 설치·운영하며, 제10조 제5항 [별표] 공무국외출장 심사 및 허가 기준에 따라 위원회는 출장의 필요성, 방문국과 방문기관의 타당성, 출장자의 적합성 등을 심사하도록 되어있다.

또한 같은 지침 제15조에 따르면 공무국외출장을 마치고 귀국한 임직원은 귀국 후 30일 이내에 공무국외출장 보고서를 작성하여 대표이사에게 제출하여야 하며, 제출된 보고서는 재단 홈페이지에 공개하여야 한다.

따라서 재단에서는 신청자가 공무로 국외 출장을 하려면 출국예정일 30일 전까지 공무국외출장 허가를 공무국외출장 업무 담당 부서(경영기획본부 경영지원팀)으로 신청하여야 하며, 공무국외출장 업무 담당 부서에서는 위원회의 심사 후 허가사항을 통보해야 한다.

아울러 공무국외출장을 마치고 귀국한 임직원은 귀국 후 30일 이내 공무국외출장 보고서를 대표이사에게 제출하고, 재단 홈페이지에 공개하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 아래 [표 1]과 같이 202*년 ○○○ ○○ ○○○○○○ 시 202*. *. *. 공무국외출장 심사위원회를 개최 후 심사를 하였으나 202*. *. *. 사후 결재를 하였으며, 202*년 ○○○본부에서 진행한 선진지 견학 국외업무출장의 경우 202*. *. *. 심사 이

후 ○○○본부에서 공무국외출장 계획서 및 출장자 수칙을 202*. *. *.에 경영지원팀으로 제출하였다.

또한 202*년 ○○○○○○ ○○○○, 202*년 ○○○ ○○ ○○○○○○은 귀국 후 30일 이내 공무국외출장 보고서를 작성 후 보고하였으나, 재단 홈페이지에는 미공개 하였다.

[표 1] 공무국외출장 신청 및 심사일 등 내역 - “생략”

※ 재단 제출자료 재구성

3. 통역비 및 가이드비 지급 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 제27조에 따라 행정안전부에서 매년 작성, 시달하는 「지방출자·출연기관 예산편성지침」에 따르면 불필요한 국외 여행을 최대한 자제하고 국내·외 여비는 설립 자치단체 공무원 여비조례, 「공무원 여비 규정」 등을 준용하도록 되어 있다.

아울러, 「지방출자·출연기관 예산편성지침」 및 「지방자치단체의 회계관리에 관한 훈령」에 따르면 외국어 통역비는 소규모 용역에 대한 역무대가로 일반운영비(사무관리비)로 집행할 수 있으며, 같은 훈령 제32조에 따라 용역의 도급을 지급할 때에는 해당 사업자등록증을 확인한 후 산출기초조사서, 검수조서 등을 작성하고, 물품납품 대가를 지급할 때에는 세금계산서를 제출받아 관련 증빙서류를 출납원이 보관해야 한다.

따라서 재단에서는 현지 방문 기관과의 공식 미팅, 세미나 등 공식적인 업무 수행을

위해 통역이 필요한 경우 사전 계획 단계에서 통역의 필요성을 면밀히 검토한 후 용역 계약을 통해 관련 비용을 집행하여야 하며, 공적 목적이 아닌 단순 시찰 및 관광성 안내를 위한 가이드 비용은 집행할 수 없다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단은 아래 [표 2]와 같이 총 *회에 걸쳐 공적 목적을 위한 통역 및 가이드 수행의 필요성을 사전에 충분히 검토하지 않았고, 통역일시·장소·통역수행자·통역내용 등 통역 수행 완료 여부에 대한 확인없이 통역 및 가이드비를 집행하였다.

특히 202*년 ○○ ○○○ ○○○○○○의 경우 가이드 운영비가 실제로 차량 임차비(운전사, 주유비 등 포함)에 사용된 것으로 확인되었다.

[표 2] 통역비 및 가이드비 부적정 집행 내역 - “생략”

4. 계약 체결 후 품의 처리 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체의 회계관리에 관한 훈령」 별표 2의2 세출예산 성질별 분류에 따른 집행기준에 따르면 시설 및 장비 등의 임차계약은 특별한 사유가 없는 한 「지방계약법」 제4조에 따라 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 「지방계약법」을 적용하여 계약을 체결하여야 한다.

또한 「화성시 회계관리에 관한 규칙」(구 화성시 재무회계 규칙) 제5조 및 제7조에 따르면 예산 집행에 관한 사항에 대하여는 예산집행품의¹³⁾를 하여야 하고, 세출

13) 예산집행품이란 세출예산에 편성된 예산의 목적을 달성하기 위해서 집행의사를 결정하는 행위

예산의 지출원인행위¹⁴⁾는 세출예산 배정 범위 내에서 하여야 한다.

따라서 재단에서는 사전에 예산집행품의를 하고, 그 결정에 따라 계약을 체결한 후 용역이 완료된 것을 확인하고 대가를 지급하는 절차를 준수해야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 아래 [표 3]과 같이 202*년 ○○ ○○○ ○○○○○○ 진행비¹⁵⁾ 집행과 관련하여 예산집행품의를 선행한 후 계약을 체결해야 함에도 불구하고 202*. *. *. 계약체결을 먼저하고 *일이 경과한 후 202*. *. *. 예산집행품의를 실시하였다.

또한 해당 국외출장은 202*. *. *. ~ *. *. 까지 실시되었음에도 출장기간 중 계약 체결 및 예산집행품의를 진행하여 관련 규정을 위반하였다.

[표 3] 계약 체결 후 품의처리 내역 - “생략”

※ 재단 제출자료 재구성

5. 공공기관 세부규정 정비요청 건 미이행

가. 관계 법령(판단기준)

「지방출자·출연기관 예산편성 지침」에 따르면 지방출자·출연기관 소속 임직원의 공무출장으로 인해 적립된 항공마일리지는 「공무원여비규정」을 준용하여 우선 활용하도록 되어 있으며, 「공무원여비규정」 제12조 제3항에 따르면 공무원이 공무상 여행으로 적립한 항공마일리지(이하 “공적 항공마일리지”라 한다)를 활용하여 항공권을 확보

14) 지출원인행위란 지출의 원인이 되는 계약이나 그 밖의 행위(채무부담결정행위)

15) 진행비 중 ○○○ ○○○ (2,304,000원)의 경우 실제로 ○○○○○로 집행

하거나 항공기 좌석 등급을 상향 조정할 수 있는 경우에는 공적 항공마일리지를 우선적으로 사용하도록 되어 있다.

그리고 국민권익위원회의 「공무원 및 공공기관 임·직원 국외여행 과정의 이해관계자 유착방지 및 예산낭비 방지 방안」에 따라 공무로 발생한 항공마일리지의 사적 사용을 방지하기 위해 공무여행 후 발생한 개인별 마일리지의 관리 방안을 강구해야 하며, 마일리지 활용방식은 공무원여비규정 등을 참고하여 기관별로 구체적으로 마련하도록 권고하였다.

아울러, 화성시 정책기획관 공공기관지원팀에서 2025. 3. 17. ‘화성시 공공기관 세부규정 정비(항공마일리지 사적 이용 방지 조항)’ 추진을 요청하였고, 재단에서는 2025. 3. 26. 공무국외출장 관련 규정, 지침 정비 계획¹⁶⁾을 제출하였다.

따라서 재단에서는 국민권익위원회의 권고 방안 및 화성시 정책기획관의 세부규정 정비 추진 요청에 따라 공무국외출장 관련 규정 및 지침을 개정했어야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 감사일 현재까지 항공마일리지의 사적 이용 방지를 위한 여비 규정 및 공무국외출장 운영지침을 개정하지 않은 것으로 확인되었다.

관계기관 의견 재단에서는 이번 확인사항을 계기로 공무국외출장 추진 과정 전반에 대한 내부 절차 준수 여부를 재점검하고, 심사·계약·예산집행·증빙관리·항공

16) 재단에서는 2025년 5월 까지 공무국외출장 운영 지침 및 여비규정 개정 예정임을 제출함.

마일리지 관리 등 단계별 관리기준을 보다 명확히 정비하겠으며, 앞으로 재단은 공무
국외출장 관련 규정과 절차가 실질적으로 이행될 수 있도록 지속적으로 개선해 나겠
다는 의견을 제시하였다. 다만, 재단의 운영 여건, 제도적 한계, 업무처리상 미흡 사항에
대한 인정 및 향후 개선계획을 종합적으로 고려하여 주기 바란다는 의견도 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 향후 공무국외출장 시 관련 규정 및 지침을 준수하여 동일한 사례가 발생하지 않
도록 업무 추진에 만전을 기하시기 바라며, (주의)
- ② 국민권익위원회의 권고 방안 및 화성시 정책기획관의 세부규정(항공마일리지 사적
이용 방지 조항) 정비 추진 요청에 따라 공무국외출장 관련 규정 및 지침을 개정
하시기 바랍니다.(시정)

처분번호	06	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 행정재산의 관리상황 미보고

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 동탄복합문화센터, 시립도서관, 미디어센터, 생활문화센터, 화성예술의 전당, 공연장의 행정재산을 위탁받아 운영 및 관리하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「공유재산 및 물품 관리법」 제27조 제1항에 따라 시장은 행정재산의 효율적인 관리를 위하여 필요하다고 인정하면 수탁자격 및 기간을 정해 지방자치단체 외의 자에게 그 재산의 관리를 위탁(이하 “관리위탁”이라 한다)할 수 있다.

아울러 같은 법 시행령 제22조 제1항에 따르면 관리수탁자는 수탁재산의 연간 관리 상황을 다음 연도 1월 31일까지 시장에게 보고하여야 하며, 제3항에 따라 시장은 전년도 관리위탁 행정재산, 관리수탁자, 위탁비용 등 관리위탁 현황을 매년 3월 31일까지 관보, 공보 또는 지방자치단체 홈페이지 등을 통하여 공개하여야 한다.

그리고 「화성시문화관광재단의 설립 및 운영에 관한 조례」 제4조 제2항에 따라 재단은 아래 [표]와 같이 행정재산을 위탁받아 운영·관리하고 있다.

[표] 재단 행정재산 수탁 현황

연번	재산명	위탁부서	위탁기간	비고
1	화성예술의 전당	문화예술과	2025. 1. 14. ~ 2026. 12. 31.	
2	동탄복합문화센터	문화예술과	2025. 5. 1. ~ 2028. 4. 30.	
3	공연장 (화성아트홀, 반석아트홀, 누림아트홀, 야외공연장)	문화예술과	2025. 5. 1. ~ 2028. 4. 30.	
4	화성시미디어센터	문화예술과	2025. 5. 1. ~ 2028. 4. 30.	
5	생활문화센터	문화예술과	2025. 5. 1. ~ 2028. 4. 30.	
6	화성시시립도서관	도서관정책과	2025. 11. 1. ~ 2028. 10. 31.	

※ 재단 제출자료 재구성

따라서 재단에서는 동탄복합문화센터 등 위탁받은 행정재산의 연간 관리상황을 다음 연도 1월 31일까지 시장에게 보고하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단은 「공유재산 및 물품 관리법 시행령」에 따라 시로부터 위탁받아 운영·관리하는 행정재산의 연간 관리상황을 다음 연도 1월 31일까지 시장에게 보고해야 함에도 이를 이행하지 않았다.

관계기관 의견 재단에서는 「공유재산 및 물품 관리법 시행령」에 따라 시로부터 위탁받아 운영·관리하는 행정재산의 연간 관리상황을 다음 연도 1월 31일까지 시장에게 보고하지 못한 사실을 확인하였으며, 향후에는 미보고 사례가 발생하지 않도록 화성시청 관계 부서와 협의하여 만전을 기겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 관련 법을 준수하여 위탁받은 행정재산의 관리상황을 미보고하는 일이 없도록 업무 추진에 만전을 기하시기 바랍니다. (주의)

처분번호	07	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의·시정 요구

제 목 복무 관리 소홀

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 재단 「취업규정」에 따라 가족돌봄 휴가, 자녀돌봄휴가, 유연근무제, 병가 등을 승인 및 복무상황을 관리하고 있다.

2. 유연근무제 출퇴근 미등록 및 출근 시간 지각

가. 관계 법령(판단기준)

재단 「취업규정」 제21조에 따르면 직원의 근무시간은 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 하며, 시업 및 종업시간은 09시부터 18시까지로 하며, 연장근로는 18시부터는 한다고

규정되어 있다.

아울러, 「근로기준법」 및 같은 규정 제22조 및 제22조의2에 따라 선택적 근로시간제와 탄력적 근로제를 시행할 수 있으며, 「재단법인 화성시문화관광재단 유연근무제 운영지침」 제15조에 따르면 유연근무제 적용 근로자는 전자적인 방법으로 출근일 출·퇴근 등록을 해야 하며, 누락 시 사후 결과보고를 통해 출·퇴근하였음을 증빙해야 한다.

따라서 재단에서는 근로자가 관련 규정에 따라 근로시간을 준수하도록 해야 하며, 특히 시차출퇴근제 등을 포함한 유연근무제의 경우 근로자가 출근일마다 전자적인 방법으로 출·퇴근 등록하도록 하여 유연근무제도가 원활하게 운용될 수 있도록 복무를 철저히 관리·감독해야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 아래 [표 1]과 같이 유연근무제를 이용하는 직원 *명이 총 *건의 출근 또는 퇴근시간을 미등록함에 따라 근무시간 준수 여부를 확인할 수 없게 하였다.

[표 1] 유연근무제 사용 직원 중 출·퇴근 미등록 현황 - “생략”

또한 재단에서 아래 [표 2]와 같이 직원 *명이 총 *건의 출근 시작시간을 준수하지 않은 사실이 확인되었다.

[표 2] 근무시간 미준수(지각) 현황 - “생략”

2. 자녀돌봄휴가 사용 부적정 및 가족돌봄휴가 증빙서류 미제출

가. 관계 법령(판단기준)

재단 「취업규정」 제32조의2에 따르면 재단은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 근로자가 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하는 경우 동 법에서 정하는 바에 따른다고 규정되어 있다.

그리고 같은 규정 제32조의3에 따르면 재단은 자녀가 있는 직원에게 ① 어린이집, 유치원, 학교의 공식행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우, ② 어린이집 등에 재학 중이거나 민법 상 미성년자인 자녀의 병원 진료(건강검진 또는 예방접종 포함)에 동행하는 경우에 해당하는 경우 연간 2일(자녀가 2명 이상인 경우에는 3일)의 범위에서 자녀돌봄 휴가를 줄 수 있다.

아울러, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2 제2항 및 같은 법 시행령 제16조의2 제4항에 따르면 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄 휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일, 가족돌봄 휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

따라서 재단에서는 근로자가 자녀돌봄휴가를 신청하는 경우 「취업규정」 제32조의3에 해당하는 경우에만 승인해야 하고, 가족돌봄휴가를 신청하는 경우에는 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일 등에 대한 사항을 적은 문서를 제출

하도록 해야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 방학, 재량휴업일은 자녀돌봄휴가 사유에 해당하지 않음에도 아래 [표 3]과 같이 총 *건의 자녀돌봄휴가를 승인하였다.

[표 3] 자녀돌봄휴가 사용(승인) 부적정 현황 - “생략”

또한 재단에서는 아래 [표 4]와 같이 가족돌봄휴가 대상임을 증빙하는 서류가 제출되지 않아 가족돌봄휴가 사유에 해당하는 지를 확인할 수 없음에도 이에 대한 검토없이 총 *건의 가족돌봄휴가를 승인하였다.

[표 4] 가족돌봄휴가 대상 미확인 현황 - “생략”

3. 병가사용 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

재단 「취업규정」 제37조 제1항에 따르면 직원이 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 등에 해당하는 경우에는 연 60일의 범위 안에서 병가를 허가할 수 있으며, 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산한다.

아울러, 같은 지침 제37조 제3항에 따르면 병가일이 연간 6일을 초과하는 경우에는 이를 연가일수에서 공제해야 하며, 제4항에 따라 병가 일수가 연간 6일을 초과하는

경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 하고, 의사의 진단서가 첨부된 병가 일수는 연가 일수에서 공제하지 아니한다고 규정되어 있다.

따라서 재단에서는 병가의 연간 누계가 6일을 초과하게 되는 경우에는 진단서를 제출받고, 진단서를 제출하지 못한 병가일수는 연가 일수에서 공제해야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단에서는 아래 [표 5]와 같이 총 *명의 직원이 202*년 병가 일수가 6일을 초과하여 사용한 *건의 병가에 대하여 진단서를 제출하지 않았음에도 병가를 승인하였다.

[표 5] 진단서 미첨부 병가승인 부적정 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 향후 유연근무제 및 각종 휴가제도의 취지에 맞게 직원의 일·가정 양립을 지원하되, 관련 규정에 따른 신청·승인·증빙·사후관리 절차가 적정하게 이행될 수 있도록 복무관리 체계를 강화하겠으며, 이를 위해 복무관리 유의사항을 전 직원에게 재안내하고, 신규 입사자 및 전보자 교육에도 관련 기준을 포함하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 자녀돌봄휴가 및 가족돌봄휴가와 병가 승인 시 관련 법령 및 규정 등에 따른 사용기준을 준수하기 바라며, 유연근무제 사용 직원의 복무현황을 지속적으로 모니터링하여 해당자가 복무관리시스템에 출·퇴근을 미등록하는 일이 없도록 복무관리를

철저히 하시기 바랍니다. (주의)

- ② 출근시간을 지각한 사항과 부적정하게 승인된 자녀돌봄휴가에 대하여는 관련 규정 등에 따라 연가 등 복무사항에 반영하시기 바라며,
- ③ 가족돌봄휴가 증빙서류(돌보는 대상의 가족의 성명·생년월일 등)를 미제출한 직원은 재단 ERP시스템 등을 통해 제출하시고,
- ④ 연 6일을 초과하여 진단서 없이 승인된 병가에 대하여 재단 「취업규정」 등 에 따라 연가일수 공제 등 필요한 조치를 하시기 바랍니다. (시정)

처분번호	08	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 출연금 과다요구 및 순세계잉여금 예산 반영 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방 출자·출연기관 예산편성 지침」 등에 따라 출연금을 화성시(이하 ‘시’라 한다)에 요구하고, 세입·세출 예산에 편성하여 재단 유지 및 운영에 필요한 소요경비와 자체 사업에 충당하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 예산편성 지침」 II-① 예산편성의 원칙에 따르면 수입예산은 과대 편성되지 않도록 관련 근거에 따라 적정하게 편성하여야 하고, 지출예산은 그 목적을 달성하기 위해 필요한 최소 경비만을 예산에 편성하여야 한다고 되어 있다.

그리고 같은 지침 II-⑥잉여금의 처리에는 매 회계연도 세입·세출 결과 발생한 잉여금은 다음연도 세입예산에 편성하여 처리함이 기본원칙이라 되어 있고, 순세계잉여금을 반영하여 출연기관 예산 요구액을 조정하며, 보조금 형태의 목적사업 불용예산은 차감 후 예산을 요구하도록 규정하고 있다.

또한 같은 지침 III-⑥ 기타에 따르면 사업축소·중단, 낙찰차액 등 집행잔액은 다음 연도 수입으로 이월하여 사용하고, 지방자치단체는 출연금을 이월금 상당액만큼 감액하여 편성하도록 되어 있다.

따라서 재단에서는 시가 교부하는 출연금을 재단의 운영 및 사업에 충당하기 위한 필요 최소한의 수준이 되어야 하고, 본예산 편성 시 사업계획, 과거 결산자료 등을 활용하여 정밀하게 산정된 잉여금을 출연금 요구액에서 제외하여 수입예산이 과대편성되지 않도록 하여야 하며, 추가경정 예산편성 시 목적사업 및 운영비용에 충당하고도 남은 세입·세출 결과 발생한 순세계잉여금을 출연금 요구액에 반영하여 조정하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단은 아래 [표]와 같이 세입·세출 결산 결과 발생한 순세계잉여금이 202*년 *,***천 원, 202*년 *,***천 원, 202*년 *,***천 원으로 각각 해당 연도 출연금의 26%, 28%, 24%에 이르렀음에도, 이를 출연금 요구액 산정에 적정하게 반영하지 아니한 채 관행적으로 사업계획 및 예산을 수립하여 출연금을 과다 요구하였다.

또한 본예산 편성 시 반영한 세계잉여금추정액¹⁷⁾은 202*년 *,***천 원, 202*년 *,***천 원, 202*년 *,***천 원으로 실제 결산 결과 발생한 순세계잉여금과 각각 *,***천 원, *,***천 원, *,***천 원의 차이가 발생하였음에도, 재단은 해당 차액을 출연금 감액 등으로 적정하게 조정하지 아니한 채 자체 추가경정예산에 편성·사용하였다.

그 결과 재단은 필요 이상의 출연금을 반복적으로 교부받아 과다한 순세계잉여금을 발생시켰고, 그 잉여금을 다음 연도 예산에 적정하게 반영하지 아니함으로써 출연금 과다 요구가 반복되는 구조를 초래하는 등 예산 편성 및 운용 업무를 부적정하게 처리한 사실이 있다.

[표] 출연금 및 순세계잉여금 발생 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 「화성시 공공기관의 출연금, 전출금 및 위탁사업비 정산에 관한 조례」 제9조(반납처리 등)에 따라 집행잔액과 발생한 이자를 시에 반납할 예정이며, 과다한 순세계잉여금을 발생시키지 않도록 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 출연금 예산 요구 및 편성·운용 시 최근 결산자료와 순세계잉여금, 집행잔액 등을 정확히 반영하여 필요 최소한의 범위로 출연금을 산정하고, 과다하게 발생한 잉여금은 관련 규정에 따라 적정

17) 다음 해 본예산 요구시 세입에 반영된 잉여금

하게 조정·반납하는 등 동일한 사례가 반복되지 않도록 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	09	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 예산편성 및 집행관리 소홀

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방 출자·출연기관 예산편성 운영 지침」 및 「회계규정」 등에 따라 예산을 편성·집행하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 예산편성 운영지침」 I.예산편성 기본방향에 따르면 성과관리, 예산사업 성과평가 등을 통한 지출 구조조정 및 경상경비 절감 등으로 불요불급한 예산편성을 최대한 억제 해야하며, 실집행이 가능한 예산을 편성하고, 실집행이 불가능한 예산을 과다하게 편성하는 행태를 지양하도록 되어 있다.

또한 같은 지침의 II. 예산편성의 원칙에 따르면, 지출예산은 그 목적을 달성하기 위한 필요한 최소경비만을 예산에 편성하여야 하고, 예산편성 단계에서부터 사업계획 등을 면밀히 검토하여 재원이 사장되는 사례가 없도록 불용액 발생을 최소화하여야 한다고 되어 있다.

아울러 예산이 성립된 이후 사업계획의 변경 또는 기타 불가피한 사유로 이미 성립된 예산을 변경하거나 추가적인 조정이 필요한 경우에는 추가경정예산을 편성할 수 있도록 되어 있다.

따라서 재단에서는 예산편성 단계에서 사업의 필요성 및 집행 가능성 등을 충분히 검토하여 필요한 최소 경비만 반영하고, 예산 성립 후 변경사항이 발생한 경우에는 추가경정예산 등을 통해 불용액 발생을 최소화하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 아래 [표]와 같이 202*년부터 202*년까지 세부사업 중 집행률이 50% 미만인 사업이 총 **건 발생하였고, 일부 사업은 전혀 집행되지 않았음에도 예산 성립 후 집행 여건 변동에 따른 적정한 예산 조정 조치를 하지 않아 예산을 과다하게 편성·운용함으로써 불용액이 발생한 사실이 있다

[표] 202* ~ 202*년 세부사업별 세출예산 집행률 50%미만 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 「지방 출자 출연기관 예산편성 운영지침」에 따라, 그 목적을 달성하기 위해 필요한 최소경비만을 예산에 편성하여야 하고, 예산편성 단계에

서부터 사업계획 등을 면밀히 검토하여 재원이 사장되는 사례가 없도록 불용액 발생을 최소화하여야 하나 그렇지 못한 사실을 확인하였으며, 향후에는 예산편성 단계에서부터 사업계획 등을 면밀히 검토하고, 추가경정예산 등을 통해 불용액 발생을 최소화하도록 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 **화성시문화관광재단 대표이사**는 향후 예산 편성 시 사업의 필요성, 집행 가능성 및 소요예산의 적정성을 면밀히 검토하여 과다 편성을 방지하고, 예산 성립 후 사업계획 변경 또는 집행 여건 변동 시에는 추가경정예산 편성 등 예산 조정 절차를 적기에 이행하여 불용액 발생이 최소화되도록 관련 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	10	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	훈계 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의·통보 요구

제 목 사용목적 없이 구입한 상품권의 예산 집행 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방출자·출연기관 예산편성 운영 지침」 및 「재단법인 화성시문화관광재단 상품권 구매·사용 및 관리에 관한 지침」 등의 규정에 따라 예산을 집행하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「재단법인 화성시문화관광재단 상품권 구매·사용 및 관리에 관한 지침」(이하 “지침”이라 한다) 제6조에 따르면 상품권은 원인품의에서 정한 목적과 계정과목 등에 의거 사용하여야 하며, 상품권은 목적 외 사용, 사적 사용 등 부적정하게 사용하여서는

안된다고 규정하고 있다.

또한 같은 지침 제7조는 상품권이 사용할 수 있는 경우를 한정적으로 명시¹⁸⁾하고 있으며, 특히 제8조에서는 명절 등에 감독기관·상급기관에게 상품권을 지급하는 경우, 사업 홍보등을 이유로 감독기관·상급기관·언론관계자 등에게 상품권을 지급하는 경우, 특별한 사유 없이 단순 격려 차원에서 내부 직원에게 상품권을 지급하는 경우에 해당하는 경우에는 상품권을 구매·사용할수 없다고 되어 있다.

따라서 재단에서 상품권을 구매하는 경우에는 사업목적에 맞게 사용 용도를 정하여 불필요한 예산 집행이 없도록 하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 아래 [표]와 같이 202*년 *월 *일 ○○ ○○ ○ ○○관련 사무관리비에서 ○○○○ 상품권 *,***원을, 202*년 *월 *일 및 202*년 *월 *일 ○○○○○○ ○○○○ ○○ ○○ 사무관리비에서 ○○○○○○ 상품권 각각 *,***원, *,***원을 구매하면서 이를 각각 “○○ ○ ○○ 업무회의비(현장점검)”, “○○○○○ ○○○○구매”, “○○ ○○ ○○○○○○ ○○” 를 사유로 품의·결재받아 총 *건, 합계 *,***원의 상품권을 구매하였으나, 해당 상품권은 구체적인 사용 목적과 지급 대상이 명확하지 아니하고 구매 이후 실제로 어떠한 목적으로 사용하였는지도 확인할 수 없어 관련

18) · 업무성과 우수 직원에게 지급하는 경우
· 생일축하를 위해 해당 직원에게 지급하는 경우
· 제도개선·경진대회 및 공모전 개최에 따라 지급하는 경우
· 재난·사고에 따라 발생한 이재민, 피해자 및 유가족, 사회복지시설 등에 지급하는 경우
· 그 밖에 대표이사가 전 각 호와 유사하다고 인정하는 경우

지침에 위배되게 예산을 부적정하게 집행한 사실이 있다.

[표] 상품권 구입 내역 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 연번 1과 관련하여 202*년 ○○○○○○○○사전 전시 기간 중 ○○○○○○○○ 다과 제공을 목적으로 카페 선불카드 *,***원을 구매·지급 하였고, 이는 현장 여건상 부득이한 조치로서 사적 유용 목적은 없었으며 규정 오인에 따른 행정적 착오였다고 소명하였다.

그러나 상품권 수령자, 지급 경위 및 실제 사용 내역을 확인할 수 있는 객관적인 증빙자료가 제출되지 않았고, 사용 내역 또한 확인되지 않아 담당자의 주장은 받아들이기 어렵다.

상품권은 현금성 자산으로서 집행 목적과 대상, 배부 및 사용 내역이 명확한 증빙으로 확인되어야 함에도 관련 자료가 미비하므로 본 건은 증빙 없는 부적정 예산 집행으로 판단된다.

한편 연번 2, 3과 관련하여 관계기관은 지출결의서와 집행 내역 간 대조, 원본 영수증 제출 여부 확인 등 예산 사용 관리와 증빙 절차를 강화하여 향후 동일한 사례가 재발하지 않도록 관련 업무에 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 목적 없이 상품권을 구입하거나 사용하는 일이 발생하지 않도록 상품권 구입 및 집

행에 대한 관리·감독을 철저히 하시기 바라며,(주의)

- ② 이미 사용된 상품권에 대하여는 사용 경위 및 사실관계를 명확히 확인한 후, 관련 규정에 따라 해당 금액을 회수할 수 있는 방안을 마련하는 등 필요한 조치를 강구하시기 바랍니다.(통보)

처분번호	11	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 공공시설 우선 이용검토 미흡 및 시설 임차계약 미체결

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방 출자·출연기관 예산편성지침」, 「지방자치단체 회계관리에 관한 훈령」 및 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률(이하 ‘지방계약법’이라 한다.)」 등에 따라 예산을 편성·집행하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 예산편성지침」 및 「지방자치단체 회계관리에 관한 훈령」 별표 2-2에 따르면, 각종 회의 및 행사는 예산의 효율적 집행을 위해 가급적 공공시설 등의 회의장을 우선 활용하여야 하며, 시설 및 장비 등의 임차계약은 다른

법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 특별한 사유가 없는 한 「지방계약법」 등 관계 법령을 적용하여 체결하여야 한다.

따라서 재단에서는 각종 회의 및 행사와 관련하여 시설을 임차할 경우 공공시설 등의 회의장을 우선 검토하고, 외부시설을 임차하는 경우에는 관계 법령과 지침에 따른 적정한 계약절차를 거쳐 집행했어야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 아래 [표]와 같이 각종 회의 및 행사 개최 시 공공시설 등의 회의장을 우선 활용할 수 있는지 여부를 사전에 검토하지 아니한 채 음식점 또는 카페를 회의·행사 장소로 사용하였고, 해당 시설 임차에 대해서도 계약절차를 거치지 아니한 사실이 있다.

[표] 회의 및 행사 개최시 음식점(또는 카페) 대관내역 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 공공시설 우선 활용 검토와 외부시설 임차 시 계약절차 이행이 미흡하였음을 인정하고, 향후 유사 사업 추진 시에는 공공시설 우선 검토와 시설 사용 절차를 보다 철저히 하며 관계 법령과 지침에 따른 적정한 계약절차를 준수하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 각종 회의 및 행사 개최 시 공공시설 우선 활용 가능 여부를 충분히 검토하고, 외부시설을 임차하는 경우에는 그

필요성과 사유를 면밀히 확인하여 관계 법령과 지침에 따른 적정한 계약절차를 이행
하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	12	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

통 보

제 목 전자상거래로 발생한 포인트 처리 누락

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방출자·출연기관 예산편성지침」의 ‘신용카드 등 사용절차’에 따라 부서별 지방자치단체 구매카드를 발급하여 이를 지출업무에 사용하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방출자·출연기관 예산편성지침」[참고2] ‘신용카드 등 사용절차’에 따르면 신용카드사용 인센티브(포인트, 마일리지, 적립금 등)는 사적으로 사용할 수 없으며, 해당 기관에 연 1회 이상 세입조치 하여야 한다고 되어 있다.

또한 신용카드나 금융기관 외에 대형할인점, 문구점 등에서 구매금액에 따라 적립해주는 인센티브로서 세입조치가 불가능한 경우에는 사무용품 등의 구매나 불우이 돕기 등 행정용으로 사용되어야 한다고 되어 있다.

따라서 재단에서 신용카드 사용으로 인센티브(포인트, 마일리지 적립금 등)이 발생하는 경우에는 세입조치를 하거나 구매에 직접사용 또는 불이웃돕기 등 공적인 행정용으로 사용하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 아래 [표]와 같이 202*. *. ~ 202*. *.까지 전자상거래로 물품을 구입하면서 발생한 포인트를 적정하게 관리하지 아니하여, 총 **건, *,***원의 구매 중 **건, *,***원에 해당하는 구매로 발생한 포인트 *,***은 구매자 개인 명의로 적립하였고, 나머지 **건, *,***원에 해당하는 구매 건은 구매자 퇴사 등으로 적립 및 사용 여부를 확인할 수 없었음에도, 해당 인센티브에 대하여 세입조치를 하거나 구매에 직접 사용하는 등 관련 기준에 따른 조치를 하지 아니한 사실이 있다.

[표] 전자상거래로 발생한 포인트 현황 (세부내역 별첨) - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 전자상거래 업무 처리 과정에서 관련 규정과 절차에 대한 숙지 미흡으로 ○○○ 플랫폼에서 물품을 구매하는 과정에서 포인트 적립 사실을 인지하지 못하였고, 일부 반납 완료 건도 감사자료 취합 과정에서 누락된 것으로 확인되었습니다. 이에 따라 향후에는 전자상거래 포인트의 적립 및 귀속

등 관련 기준을 철저히 준수하고, 직원 대상 「지방출자출연기관 예산편성지침」 교육을 실시하여 유사 사례가 재발하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 전자상거래 이용시 발생한 포인트를 반납하거나 구매에 직접 사용 또는 불우이웃돕기 등 공적인 행정용으로 사용하는 방안을 마련하시기 바랍니다.(통보)

처분번호	13	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	훈계 1명 주의 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 예산의 목적외 사용 및 통계목 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방 출자·출연기관 예산편성 지침」에 따라 예산을 편성하고 운영하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방 출자·출연기관 예산편성 지침」예산 집행 기준에 따르면 예산으로 정한 목적 외의 용도로 경비를 사용할 수 없다고 되어 있다.

또한 같은 지침 지출예산 과목내역에 따르면 각종 심사수당은 일반운영비 중 사무관리비로 편성·지출하도록 되어 있다.

따라서 재단은 예산을 집행함에 있어 예산서에 반영된 정책사업, 단위사업, 세부사업 등 사업 목적에 맞게 경비를 집행하여야 하고, 지출의 성격에 따라 지출예산 과목내역에서 정한 통계목에 맞게 예산을 편성·집행하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 [표 1]과 같이 총 *건, *,***원에 대해 예산서에 반영된 사업목적과 다르게 세부사업을 적용하여 사업예산을 목적 외로 사용하였고, 사무관리비로 집행하여야 할 ‘○○○○○○○’을 ‘○○○○○○○’로 지출하는 등 아래 [표 2]와 같이 총 *건, 총 *,***원에 대해 세출예산 통계목을 준수하지 않은 사실이 있다.

[표 1] 사업예산 목적외 사용 현황 - “생략”

[표 2] 세출예산 통계목 미준수 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 ○○○○ 예산이 전체적으로 ○○○ ○○○○ 목적 범위 내에서 집행되었으므로 목적 외 사용이 아니라고 소명하였으나, 예산은 세부사업별로 구분하여 편성된 목적과 용도에 맞게 집행하여야 하므로 해당 소명을 그대로 인정할 수 어렵고, ○○○본부는 ○○○○○○○ 통계목 적용 기준에 대한 검토가 미흡하였음을 인정하고 향후 관련 기준에 따른 적정 통계목 집행을 철저히 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 관련 법령과 기준을 철저히 준수하여 예산이 목적 외로 사용되지 않도록 하고, 업무 처리 시 올바른 통계목으로 적정하게 지출하여 동일한 사례가 재발하지 않도록 주의하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	14	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

통보·주의 요구

제 목 공연예술연습공간 국고보조금 집행 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 ○○○○○○위원회와 「공연예술 연습공간 위탁운영관리에 관한 계약서」를 체결하고 ‘○○○○○○○○○○○○○○○○’을 위탁 운영하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「보조금 관리에 관한 법률」 제22조 제1항에 따르면 보조사업자는 법령, 보조금 교부결정의 내용 또는 법령에 따른 중앙관서의 장의 처분에 따라 선량한 관리자의 주의로 성실히 보조사업을 수행하여야 하며, 그 보조금을 다른 용도에 사용하여서는 아

니 된다.

또한 문화체육관광부 「국고보조금 운영관리지침」 중 「보조사업 실적보고서 및 정산보고서 작성지침」 제5조에 따르면 보조사업비 지출이 해당 보조사업과 무관한 경우, 다른 법령이나 협약 또는 규정에서 정한 기관이나 위원회 등으로부터 사전 승인, 동의, 허락 등을 받아야 하는 사업비를 임의로 집행한 경우에는 보조사업비 지출액으로 인정하지 않도록 되어 있다.

한편 화성시문화관광재단과 ○○○○○○위원회(이하 “위원회”이라 한다)가 202*. *. *. 체결한 「공연예술 연습공간 위탁운영관리에 관한 계약서」 제6조에 따르면, 재단은 연습공간 및 설비, 장비, 비품 등을 선량하게 유지·관리하여야 하고, 연습공간 내 시설, 설비의 신설·변경·이전 등을 하려는 경우 위원회 사전승인을 받아야 하며, 그 비용은 재단이 부담하도록 되어 있다.

따라서 재단은 공연예술연습공간 운영관리에 필요한 시설, 설비, 장비 등의 신설·변경·이전 등을 하려는 경우 위원회의 사전승인을 받아야 하고, 계약서상 재단이 부담하여야 하는 비용을 국고보조사업비로 집행하여서는 아니 된다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단은 202*년 공연예술연습공간 운영사업을 추진하면서 아래 [표]와 같이 202*. *. *. ‘○○○○○○○○○○○○○○○○’ CCTV 모니터 및 NVR 이전작업비¹⁹⁾ *,***원을

19) CCTV NVR 이전작업 세부 산출내역에는 UTP 케이블 포설, PoE HUB 설치, 전선관 설치, 기존 NVR 이전, 통신내선공 및 통신케이블공 노무비 등이 포함되어 있음. NVR(Network Video Recorder)은 네트워크를 통해 전송되는 CCTV 영상을 저장·관리하고 재생·모니터링하는 영상녹화장치를 말함

위원회의 사전승인을 받지 아니한 채 계약서상 재단이 부담하여야 함에도 국고보조사업
비로 집행하였다.

[표] 202*년 공연예술 연습공간 집행 부적정 내역 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 동일한 상황이 발생하지 않도록 업무에 반영하겠다는
의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 위원회 사전승인 없이 집행한 CCTV NVR 이전작업비 *,***원에 대하여 ○○○○○○
위원회와 협의하여 정산 및 반납에 대한 조치계획을 제출하시기 바라며, (통보)
- ② 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 국고보조사업 집행 시 관련 협약 및 규정에
따른 절차 이행에 철저를 기하시기 바랍니다. (주의)

처분번호	15	감사자		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	주의 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 화성 메세나 지원사업 집행·정산 관리 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 202*년부터 현재까지 기업 기부금과 재단 지원금(재단 출연금)을 매칭하여 지역 예술인 및 예술단체의 예술프로젝트를 지원하는 ‘화성 메세나’ 사업을 아래 [표 1]과 같이 추진하고 있다.

[표 1] ‘화성 메세나’ 사업 지원 현황 - “생략”

2. ‘화성 메세나 사업’ 정산 관리 미흡

가. 관계 법령(판단기준)

「화성 메세나 지원금 집행 및 관리요령」에 따르면 지원금은 교부신청 시 작성

한 예산 집행계획에 따라 집행하여야 하고, 교부신청 이후 사업 변경은 원칙적으로 불가하며, 불가피하게 지원사업의 주요 내용 또는 소요경비 배분을 변경할 경우 반드시 사전에 재단의 승인을 받아야 한다.

그리고 정산 시 지원금 전용계좌 거래내역, 지출증빙자료, 실적보고서 등의 집행 일자와 금액이 상호 일치하여야 하며, 사업 종료 후 집행잔액 및 발생이자는 재단에 반납하도록 정하고 있다.

따라서 재단은 민간단체 또는 예술인에게 특정 사업 수행을 조건으로 지원금을 교부하는 경우에는 지원금이 승인된 사업계획과 예산 집행계획에 따라 집행되도록 관리하여야 한다.

또한 재단에서는 사업내용 또는 예산과목별 소요경비 변경이 필요한 경우에는 사전에 변경신청을 받아 그 적정성을 검토한 후 승인하여야 하며, 정산검사 시 변경승인 여부, 예산과목별 초과 집행 여부, 집행증빙의 적정성 등을 철저히 확인하여 지원금이 목적 외로 집행되거나 부적정하게 정산되는 일이 없도록 하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 감사기간 중 202*년부터 202*년까지 ‘화성 메세나’ 사업 정산자료를 확인한 결과, 아래 [표 2]와 같이 *건의 사업에서 사전 예산변경 승인 없이 예산과목 또는 세부 산출내역을 변경하여 집행하거나, 편성된 예산과목별 금액을 초과하여 집행하고, 사례비 지급기준을 초과하여 승인 및 정산검사 확인이 미흡한 사례가 확인되었다.

[표 2] ‘화성 메세나’ 사업 부적정 현황 (세부내역 별첨) - “생략”

3. ‘화성 메세나 사업’ 행사운영비 집행 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

「지방출자·출연기관 예산편성지침」 및 「화성시 출자·출연기관 예산편성 세부지침」에 따르면 행사운영비는 출자·출연기관이 직접 주관하고 예산을 직접 집행을 원칙으로 하며, 초청장·홍보유인물·현수막·상패 제작 등 행사개최에 따른 각종 일반수용비, 행사개최를 위한 시설·장비·물품의 임차료, 행사지원을 위한 강사료 등에 편성·집행하도록 되어 있다.

또한 「지방출자·출연기관 예산편성지침」에 따르면 행사에 참여한 초청인사 등을 대상으로 하는 식비, 행사 관련 기념품이나 기관선물의 구입 등은 본 과목에서 집행할 수 없으며, 사업 성격을 고려하여 행사실비보상금 또는 업무추진비로 집행하여야 한다.

따라서 재단은 행사운영비를 집행할 때에는 행사개최에 따른 일반수용비, 행사개최를 위한 시설·장비·물품 임차료, 행사지원을 위한 강사료 등 지침에서 정한 용도에 맞게 집행하여야 하며, 행사 관련 기념품이나 기관선물의 구입은 행사운영비가 아닌 사업 성격에 따라 행사실비보상금 또는 업무추진비 등 적정한 예산과목으로 집행하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단은 아래 [표 3]과 같이 202*년 화성 메세나 사업과 관련하여 별도의 행사 개최계획 및 배부 결과 등이 확인되지 않았음에도, 기념품 명목으로 ○○○○ **세트 *,***원, ○○○ **세트 *,***원 등 총 *,***원을 행사운영비로 집행하였다.

[표 3] 202* 화성 메세나 행사운영비 부적정 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 화성 메세나 사업이 각 단체의 사업 특성과 현장 여건에 따라 예산 집행 및 정산이 이루어졌고, 사업 담당자는 제출된 정산자료 및 외부 회계법인의 검증 결과를 바탕으로 정산을 완료하였으며, 지적된 사업들은 세부 집행 항목 간 조정 과정에서 발생한 사항으로 당초 사업 목적에 따라 정상적으로 완료되어 지원금이 목적 외로 사용된 사실은 없었다는 의견을 제시하였다.

또한 사례비 기준과 관련해서는 사업 현장에서 실제 수행된 업무와 정산기준 간 해석 차이로 인해 발생한 사항이 일부 있었고, 감사 과정에서 일부 집행기준 및 정산 절차 적용에 미흡한 부분이 확인된 만큼 앞으로 관련 규정 및 지침을 보다 철저히 검토·관리하여 동일 사례가 발생하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

그러나 재단은 출연금과 기부금으로 다수의 문화예술단체 및 예술인에게 지원금을 교부하는 기관으로서, 사업별 지침의 해석 차이가 발생하지 않도록 명확한 기준을 정하고, 승인된 사업이 예산집행계획에 따라 집행되도록 관리하여야 한다. 또한 사례비 지급한도 등 관리요령에서 정한 기준은 교부결정 당시부터 철저히 확인하여 기준을 초과하여 편성·집행되지 않도록 하여야 했다.

아울러 외부 회계검증은 정산검사의 보조적 절차일 뿐, 재단의 최종적인 정산 승인 및 사후관리 책임을 대체한다고 보기 어렵다.

따라서 사전 예산변경 승인 없이 집행하거나 예산과목별 승인금액을 초과하여 집행한 사례 등에 대한 정산관리 미흡 사실이 확인되므로 위 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 ‘화성 메세나 사업’ 정산검사 시 예산변경 승인 여부, 예산과목별 초과 집행 여부, 사례비 지급기준 준수 여부 및 정산증빙 적정성 확인을 철저히 하시기 바라며,
- ② 행사운영비 집행 시 「지방출자·출연기관 예산편성지침」에서 정한 용도에 맞게 집행하고, 행사 관련 기념품 등은 적정한 예산과목으로 편성·집행하시기 바랍니다.

(주의)

처분번호	16	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

통보·주의 요구

제 목 화성시문화관광재단 민간사업지원금 관리 규정 마련 미흡

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

재단은 「정관」 제4조제3호에 따라 문화예술의 창작지원 등을 위하여 202*년부터 202*년까지 민간단체 및 예술인에게 아래 [표 1]과 같이 민간사업지원금²⁰⁾ 총 *건,

*,***,***원을 교부하였다.

[표 1] 재단 지원금 관리 현황 - “생략”

2. 관계 법령(판단기준)

「지방출자·출연기관 예산편성지침」 및 「화성시 출자·출연기관 예산편성 세

20) 법령 또는 조례, 정관 등에 따라 기업 또는 민간에 대한 사업지원 (민간창업지원 등 포함)

부지침」에 따르면 출자·출연기관은 합리적인 기준에 따라 지출경비를 산정하고, 재정의 건전한 운영을 위하여 노력하여야 한다.

「재단 제규정 관리규정」 제2조 제1호에 따르면 “규정”이라 함은 재단의 기본 조직, 경영활동의 질서, 직원의 권리와 의무, 제반업무 수행 등에 관한 방침 및 기준으로서 체계적인 형식을 갖춘 재단 규범의 근간이 되는 것을 말한다고 규정되어 있다.

따라서 재단은 민간단체 및 예술인에게 재단 출연금, 기부금 등으로 지원금을 교부하고자 하는 경우, 「지방출자·출연기관 예산편성지침」에 따라 예산 집행의 건전성·효율성·합리성을 확보할 수 있도록 지원금을 편성하고 승인된 사업계획과 예산집행계획에 따라 집행되도록 관리하여야 한다.

그리고 「정관」 제4조 3호에 따라 지원하는 민간사업지원금은 재단에서 기업 또는 민간의 사업에 대해 공익적·정책적 필요에 따라 지원하는 공적 성격을 가지므로, 재단에서는 「재단 제규정 관리규정」에 따라 지원금의 교부, 집행, 정산, 환수 및 사후관리 등 제반업무에 대한 방침 및 기준을 정해 체계적으로 관리할 필요가 있다.

그런데 감사기간 중 확인한 ‘○○ ○○○ 사업’, ‘○○○○○○○○○○사업’ 및 ‘○○○○○ 사업’의 집행·정산 기준을 비교한 결과, 재단은 지원금 관리에 공통 적용되는 운영규정 없이 사업별로 내부 결재를 거쳐 마련한 관리지침에 따라 집행·정산 업무를 수행하고 있었다.

또한 아래 [표 2]와 같이 전반적인 집행·정산 원칙은 유사하나 예산과목명, 예산

변경 승인, 사례비·인건비 기준, 집행 불인정 및 환수 기준 등 일부 사항을 다르게 정하고 있어 동일·유사한 사항에 대한 사업별 해석·적용이 달라질 우려가 있다.

[표 2] 주요 지원사업별 집행·정산 기준 비교 - “생략”

관계기관 의견 재단은 민간사업지원금이 보조금과 유사한 성격을 가지나 출연금은 보조금법상 보조금에 해당하지 않아 적용 기준 설정에 어려움이 있었고, 이에 사업별 매뉴얼 또는 안내서를 마련하고 기본계획을 수립하여 사업을 운영함으로써 지원금 집행의 적정성을 확보하고자 하였다는 의견을 제시하였다.

다만 감사 지적과 같이 민간사업지원금 전반에 공통 적용할 내부 운영규정 및 사후관리 기준이 마련되어 있지 않았음을 인정하면서, 향후 민간사업지원금의 공정성·투명성 및 사업 간 일관성을 확보하기 위해 재단 공통의 관리규정을 마련하고 사업별 세부 운영기준도 정비하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 민간사업지원금의 교부부터 사후관리까지 전 과정이 체계적이고 일관되게 이루어질 수 있도록 재단 공통의 민간사업지원금 관리규정을 마련하시기 바라며, **(통보)**
- ② 사업별 세부 지침을 공통의 관리규정에 맞게 정비하고, 지원금 집행·정산 및 사후관리 업무가 일관된 기준에 따라 운영될 수 있도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다. **(주의)**

처분번호	17	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법	회수	재정상 조치금액	420,000
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

제도상 개선·시정요구

제 목 출장여비 지급 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 소속 임·직원이 업무수행을 위하여 출장을 실시한 경우 「여비규정」에 따라 임직원에게 관내·관외 출장여비를 지급하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

재단의 「여비규정」 제2조에 따르면 여비는 업무출장에 소요되는 운임, 숙박비, 식비 및 일비를 말하고, 같은 규정 제4조 제2항에 따르면 여행 시 재단 소유의 교통수단을 이용하는 경우에는 그에 해당하는 철도임, 선박임, 항공임 및 자동차임을 지

급하지 아니하도록 되어 있다.

또한 같은 규정 제7조에 따르면 화성시내의 지역과 왕복 12km 미만 거리의 출장지는 관내 출장지로 기타의 지역은 관외 출장지로 구분하며, 관내출장의 경우에는 [별표1]의 규정에도 불구하고 출장 여행시간이 4시간 이상인 자에 대하여는 20,000원을 4시간 미만인 자에 대하여는 10,000원을 지급하되, 재단 차량을 이용하는 경우에는 10,000원을 감액하여 지급하도록 규정되어 있다.

그리고 같은 규정 제5조에 따르면 재단 대표이사는 여비를 지급하지 아니할 충분한 이유가 있다고 인정할 때에는 여비의 정액을 감하거나 여비의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다고 규정하고 있다.

따라서 재단은 출장여비를 지급할 때 출장시간, 재단차량 이용 여부 및 동일 일자 관내출장 중복 여부등을 확인하여 정당한 금액만 지급하여야 하고, 관내출장 여비가 지급기준을 초과하거나 재단차량 사용에 따른 감액이 누락되는 일이 없도록 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 아래 [표]와 같이 출장시간이 4시간 미만인 경우에도 20,000원을 지급하거나, 동일 일자 관내출장 여비를 중복 지급하여 지급기준을 초과하고, 재단차량을 사용하였음에도 여비를 감액하지 않는 등 총 *건, 420,000원의 출장여비가 과다 지급된 것으로 확인되었다.

[표] 출장여비 과다 지급 내역 (세부내역 별첨) - “생략”

한편 재단 「여비규정」은 관내출장의 경우 재단차량 이용 시 10,000원을 감액하도록 규정하고 있으나, 관외출장 시 재단차량 이용에 따른 일비 감액 기준은 별도로 규정하고 있지 않다.

그런데 재단은 관외출장 시 재단차량을 이용한 경우 「공무원 여비규정」을 참고하여 일비의 2분의 1을 감액하여 지급하고 있어, 관외출장 시 재단차량 이용에 따른 일비 감액 여부와 감액 기준을 내부 규정에 명확히 반영할 필요가 있다.

관계기관 의견 재단은 동일 일자 관내출장 여비가 지급기준을 초과하여 지급된 사실을 인정하면서, 향후 출장여비 지급 전 검토 절차를 강화하겠다는 의견을 제시하였다.

다만 일부 사례에 대해서는 재단차량을 이용하기 위해 개인 차량으로 재단에 이동한 출장과 이후 재단차량을 배차받아 수행한 출장의 목적과 내용이 서로 다르므로, 각각 별개의 출장명령으로 보아 여비를 지급하였다는 의견을 제출하였다.

그러나 해당 출장은 동일 일자에 시간적·장소적으로 연속하여 수행된 관내출장으로, 관용차 배차를 받기 위한 이동은 독립된 출장업무라기보다 이후 관용차를 이용한 출장 수행을 위한 준비·이동 과정에 해당하므로, 이를 별개의 출장으로 보아 여비를 각각 지급한 것은 타당하다고 보기 어렵다.

또한 출장명령은 사전에 출장 일정과 이동경로 등을 고려하여 신청·승인되어야 하고, 출장여비 담당자는 출장시간, 출장지, 이동경로, 재단차량 이용 여부 및 동일 일자 출장 중복 여부 등을 확인하여 「여비규정」상 지급기준에 맞게 여비를 산정하여야 하므로, 위 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 과다 지급된 출장여비 420,000원에 대하여 관련자로부터 회수 조치하시기 바라며,
(시정)
- ② 관외출장 시 재단차량 이용에 따른 일비 감액 여부와 감액 기준을 「여비규정」 등에 명확히 반영하는 방안을 마련하시기 바랍니다. (개선 요구)

처분번호	18	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주의요구·통보

제 목 퇴직금 지급 업무처리 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「근로기준법」, 「근로자퇴직급여 보장법(이하 “퇴직급여법”이라 한다)」, 「재단법인 화성시문화관광재단 보수규정」 등에 따라 재단 근로자의 퇴직금 지급 업무를 처리하면서 202*. *. ~ 202*. *. 퇴직자 **명에게 퇴직금을 지급하였다.

2. 관계 법령(판단기준)

「근로기준법」 제36조, 「퇴직급여법」 제9조에 따라 사용자는 근속기간이 만 1년 이상인 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일

이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 하고, 다만 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있도록 하고 있다.

그리고 「근로기준법」 제109조 제1항에 따르면 같은 법 제36조에서 규정한 근로자가 사망 또는 퇴직 시 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급해야 하는 의무 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있으며, 당사자 간 지급기일 연장에 대한 합의가 있더라도 같은 법 시행령 제17조에 따라 지급 지연일수에 대하여 연 100분의 20의 지연이자가 발생한다.

따라서 재단은 「근로기준법」 등에 저촉되지 않게 퇴직금 지급 사유가 발생한 날로부터 14일 이내 퇴직금을 지급하고 지급이 지연될 경우 당사자와 기일 연장에 대한 합의를 하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 202*. *. ~ 202*. *. 기간 재단 퇴직금 지급내역을 점검한 결과, 아래 [표]와 같이 총 **건 퇴직금 지급을 지연하였다.

[표] 퇴직금 지급 지연내역(세부내역 별첨) - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 정기 근로감독과 전문기관 자문을 거쳐 법적 단서 조항에 따라 '지급기일 연장 동의서'를 받고 있으나, 필수 자료 검증과 퇴직자 개인 사정(질병·이직·해외여행 등)으로 인한 IRP 계좌 제출 지연 등 불가피하게 지급이 지연되었으며, 향후 관련법령 등을 숙지하여 업무에 철저를 기하겠다는 의견을 제출하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 향후 관련법령을 준수하여 퇴직금 지급기한을 준수하시기 바라며,(주의)
- ② 퇴직금 지급 지연이자에 대한 조치계획을 제출하시기 바랍니다.(통보)

처분번호	19	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

시정·주의 요구

제 목 하자보수보증서(각서) 징구 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」에 따라 계약 관련 보증업무를 수행하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 제20조에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 공사의 도급계약을 체결할 때에는 그 담보책임의 존속기간을 정하여야 하고, 같은 법 제21조에 따르면 제20조 제1항 및 제2항에 따라 담보책임의 존속기간을 정한 경우에는 계약상대자로 하여금 그 계약의

하자보수를 보증하기 위하여 하자보수보증금(또는 보증서)을 내도록 하여야 한다.

그리고 같은 법 시행규칙 제70조에 따라 계약금액이 3천만 원을 초과하지 아니하는 공사의 경우에는 하자보수보증금을 납부하지 아니하게 할 수 있으나(조경공사는 제외한다), 이 경우에도 같은 법 시행령 제37조 제4항에 따라 납부를 면제받은 자에게 하자보수보증금의 세입조치가 발생하는 경우 그에 해당하는 금액을 낼 것을 보장하기 위해 확약하는 내용의 문서(일반적으로 각서)를 제출하게 하여야 한다.

또한 같은 법 시행령 제69조에 따르면 공사의 도급계약에 대한 담보책임의 존속기간은 전체 목적물을 인수한 날과 검사를 완료한 날 중에서 먼저 도래한 날 부터 1년 이상 10년 이하의 범위에서 행정안전부령으로 정하는 기간으로 하여야 한다.

따라서 재단에서는 공사 도급계약을 체결할 때에는 하자담보책임 존속기간을 검사를 완료한 날부터 1년 이상 10년 이하의 범위에서 정하고 계약의 하자보수 담보 책임을 위한 하자보수보증금을 내도록 하거나 보증서 또는 각서를 징구하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 “○○○○○○ ○○○ ○○○ ○○○○○○”의 경우 하자보수 담보 책임을 위하여 하자보수 보증서(각서)를 징구하면서 공사의 준공검사일(202*. *. *.)이 아닌 그 다음날(202*. *. *.)로부터 하자담보 책임일을 기산하여 징구하였고, “○○ ○○○○ ○○○○ ○○○ ○○○○”에 대하여 수목 식재를 과업으로 하는 조경공사이므로 하자보수를 보증하기 위하여 하자보수보증금(또는 보증서)를 징구하여야 했으나 각서를 징구하는 등 아래의 [표]와 같이 총 *건의 사업에 대하여 하자보수 보증서 또는 각서를 부적정하게 징구하였다.

[표] 하자보수보증서(각서) 징구 부적정 내역 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 추후 관련 법령 및 예규를 숙지하여 하자보수 기간 설정 관련 업무에 철저를 기하겠으며, “○○ ○○○○ ○○○○ ○○○ ○○○○” 관련 해서 일시 사용허가를 받은 부지에서 행사 진행 이후 원상복구 성격의 사후 보수 공사로 보아 지속적인 하자보수 책임까지 담보하기에는 한계가 있다고 판단하여 각서를 징구한 것이라는 의견을 제시하였다.

그러나 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행규칙」 제70조에 따르면 하자보수보증금의 적용 여부를 공사의 목적이 아닌 공종을 기준으로 정하고 있으며, 복합공사의 경우에는 주된 공종을 기준으로 하도록 규정하고 있다. 해당 공사는 수목식재가 주된 공종인 조경공사에 해당하며 하자보수보증금 납부 대상에서 제외된다고 볼 수 없으므로 위의 의견은 인정되지 아니한다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 공사의 도급계약 체결 시 하자보수 보증서(각서)의 담보책임 존속기간을 잘못 설정하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바라며,(주의)
- ② 처분요구 기준 담보책임의 존속기간이 남아있는 *건(연번 *~*번)에 대하여 하자보수보증서(각서)를 재징구 하시기 바랍니다.(시정)

처분번호	20	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	주의 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 수의계약 배제 미실시

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「○○○○○○○○ ○○ ○○○○
○○○○○○○」 사업에 대하여 계약상대자(○○○○ ○○○○)에게 **일의 과업지연에
대하여 지연배상금 *,***원을 부과하였다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」 시행령 제12조에 따르면
「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 시행령 제30조(수의계약대상자
의 선정절차) 등을 준용한다고 되어있다.

「지방자치단체 입찰 및 계약집행기준」 제5장 수의계약 운영요령 <별표 1>

“수의계약 배제 사유” ⑤에 따르면 견적서 제출 마감일 기준 최근 3개월 이내에 해당 지방자치단체의 입찰·계약 및 그 이행과 관련하여 10일 이상 지연배상금 부과, 정당한 이행 명령 거부, 불법 하도급, 5회 이상 하자보수 또는 물의를 일으키는 등 신용이 떨어져 계약 체결이 곤란하다고 판단되는 자는 수의계약 배제 사유에 해당한다고 규정하고 있다.

따라서 재단에서는 10일 이상의 지연배상금을 부과한 계약상대자에 대하여 3개월 기간의 수의계약 배제 처분 후 해당 사실을 계약상대자에게 통보하고 그 사실을 재단에 공유하여 수의계약(2인 이상 견적제출 수의계약 포함)을 체결하지 않도록 하여야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 아래의 [표]와 같이 「○○○○○○○○○ ○○ ○○○○ ○○○○○○」의 경우 202*. *. *. 계약상대방에게 **일의 지연배상금(*,***원)을 부과 통보하였으나, 수의계약 배제(3개월)를 하지 않은 사실이 있다.

[표] 수의계약 배제 미실시 등 부적정 내역 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 향후 관련 법령 및 지침을 면밀히 검토하여 동일 사례가 발생하지 않도록 업무 처리에 만전을 기하겠다는 의견을 제출하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 계약 진행시 수의계약 배제 사유에

해당하는 자에게 수의계약 배제 처분을 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	21	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 자문수당 지급 관련 업무처리 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 경영전략 수립, 정책 개발, 축제 운영 등 주요 사업 추진과정에서 외부 전문가에게 자문을 받고 자문수당을 지급하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방출자출연기관 예산편성지침」에 따르면 변호사, 회계사, 감정평가사, 건축사, 변리사 등 관련 전문가로부터 기관 사무처리와 관련하여 자문을 받는 경우 거래 실례가격 등을 기준으로 자문료를 지급할 수 있으며, 「화성시 예산편성 세부지침」에 따르면 아래 [표 1]과 같이 자문 및 심사수당을 지급할 수 있도록 되어있다.

[표 1] 자문 및 심사수당 지급 기준표²¹⁾

구분	실적 기준	지급액
자문수당	교육훈련 및 정책연구 관련 T/F 자문 역할 수행자	최초 1시간 10만원 초과 매시간 10만원
	E-mail, 서면 자문 요청 시	1회당 10만원
심사수당	내용 심사수당	1부당 2만원
	발표 심사수당	시간당 6만원

또한 「지방회계법」 제5조에 따르면 지방자치단체의 회계는 신뢰할 수 있도록 객관적인 자료와 증빙서류에 의하여 공정하게 처리되어야 한다고 규정되어 있으며, 「재단법인 화성시문화관광재단 회계규정」 제5절 증빙서류 제39조에 따르면 증빙서류는 거래사실의 경위를 입증하며, 기장의 근거가 되는 서류로서 수입 및 지출결의서, 정당함을 입증할 수 있는 청구서와 영수증서 등 증거서류를 말한다고 규정하고 있다.

따라서 재단은 기관 사무처리와 관련하여 자문을 받을 경우 자문 계획, 자문위원 선정 근거, 자문서 및 자문결과에 따른 향후 추진계획 등 필요성이 담긴 증빙서류를 면밀히 검토한 후 관련 법령에 따라 자문수당을 지급하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 아래 [표 2]와 같이 감사기간(202*. *. ~ 202*. *.) 동안 총**건, *,***원의 자문수당을 지급하면서 일부 자문에 대하여 자문위원 선정 사유, 자문 필요성 검토자료 미흡(*건) 및 자문 결과보고서 미비(*건) 등 자문 운영의 객관성·투명성 및 적정성을 입증할 수 있는 증빙서류를 충분히 갖추지 아니한 채 자문수당을 지급

21) 지방자치인재개발원 지급규정 준용

하였다.

[표 2] 자문수당 지급내역 (세부내역 별첨) - “생략”

특히 “○○ ○○ ○○○○ ○○○○ ○○ ○○○○ ○○○○”에 따라 외부 전문가를 초빙하여 자문을 실시하여 수당을 지급하면서도 외부 전문가 선정기준, 동일 전문가 반복 참여에 대한 관리기준, 자문 수행 결과 및 활용실적 관리 등에 관한 세부 운영기준을 마련하지 아니하였으며, 동일 전문가가 경영평가 관련 다수의 자문에 반복 참여하였음에도 해당 전문가의 반복 선정 사유 및 필요성에 대한 검토자료가 미흡하였다.

관계기관 의견 재단에서는 업무 추진 과정에서 자문위원 선정 사유 및 필요성 등을 구체적으로 명시한 검토자료를 충분히 갖추지 못한 점, 자문 결과에 대한 결과보고 및 활용 실적 관리가 미흡하였던 점은 인정하였다.

다만, 연번 6, 37, 78번 지급 건에 대해서는 ‘○○○○○팀-2576(202*. *. *.)호’에 따라 202*년도 사업 확장을 위한 자문회의 진행 계획을 수립하여 추진되었으며 당시 실효성 있는 사업계획을 수립하고자 다각도의 전문 의견 수렴이 필요하였고, 이에 따라 해당 분야의 전문성을 갖춘 인사를 자문위원으로 선정하여 행정 절차에 따라 자문회의 결과보고 진행 및 자문 수당 지급을 완료하였다는 의견을 제시하였다.

또한 41번에 해당하는 건은 ‘○○○○○팀-3885(202*. *. *.)호’를 통해 사업 추진

을 위한 자문회의 운영계획 수립하였고, 당시 차년도 사업 진행에 대해 논의가 필요했던 주요 자문 안건에 대해 전문적인 답변을 도출할 수 있는 자문위원을 선정하여 진행하였다는 의견을 제시하였다.

그러나 해당 증빙자료를 검토한 결과 자문 계획 수립 시 단순 ‘외부전문가’라고 표기되어 있어 자문위원 선정 근거가 적절했다고 보기 어려우므로 위 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 **화성시문화관광재단 대표이사**는 향후 자문수당 지급 시 자문위원 선정 근거 등 증빙서류를 면밀히 검토하여 동일한 사례가 발생하는 일이 없도록 관련 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	22	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 수탁사업 수입금 관리 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「지방출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 제21조 및 같은 법 시행령 제16조, 「화성시문화관광재단의 설립 및 운영에 관한 조례」 제4조 및 각 대행 사업별 조례 등 관련 규정에 따라서 화성시(이하 “시”이라 한다)와 대행사업의 위탁관리협약을 체결하여 관리하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「화성시문화관광재단의 설립 및 운영에 관한 조례」 제11조에 따르면 시장이 재단에 위탁하여 운영하는 문화예술시설 등의 사용료에 대하여는 관련 법령 및 조례에

따른다고 규정하고 있다.

또한 「지방회계법 시행령」 제21조에 따르면 수입금출납원이 지방세 또는 그 밖의 세입금을 금고의 소재지에서 직접 수납한 경우에는 수납한 날의 다음 날, 그 밖의 경우에는 수납한 날로부터 5일이 되는 날까지 금고에 납입하여야 한다고 규정하고 있다.

아울러 각 대행 사업별 위·수탁협약서상 수입금의 징수·처리에 관한 조항에서는 각각 매월 등의 시기에 시가 지정한 계좌로 납부하고, 협약에서 정하는 사항 외에 시가 필요하다고 인정하여 요구하는 사항은 이에 따라야 한다.

한편, 위·수탁 협약서는 시와 재단 간의 위탁사업에 대한 계약서의 일부이며, 상호 간 각 조항을 성실히 이행하고 협약의 해석이 다를 경우에는 상호 간의 협의를 통하여 결정하여야 할 것이다.

따라서 재단은 위탁사업의 수행과 관련하여 이용자 등에게 관련 법령 및 조례 등에서 정하는 이용료·수수료·비용 등 징수한 수익금을 매월 등 협약서에서 정한 날짜에 시로 세외수입 처리를 해야 했다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 아래 [표]과 같이 “화성시 시립도서관 운영”의 경우 협약서상 매달 1회 이상 수입금을 보고하고 시에 납부하여야 함에도 불구하고 *회 지연하여 납부하는 등 협약서상 수입금의 징수·처리에 관한 조항을 성실히 이해하지 않은 사실이 있다.

[표] 도서관 수입금 납부 지연 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 도서관 수입금의 경우 각 시설별 수입금 발생 내역을 취합하여 일괄 처리하는 과정에서 납부기한 관리가 적절하게 이루어지지 못하였으며, 담당자 변경 및 업무 인수인계 과정에서도 관련 사항에 대한 관리가 미흡하였음을 인정하며, 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 앞으로 위·수탁 협약서 조항을 준수하여 시 세외수입을 납부 지연하는 일이 없도록 수입금 관리를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	23	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	훈계 1명 주의 2명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 징계업무 처리 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 재단 「취업규정」 제71조에 해당하는 징계 사유가 있는 소속 직원에 대해, 같은 규정 제76조에 따라 설치된 인사위원회에 징계의결 요구를 하고 인사위원회에서 의결한 사항에 따라 징계처분을 하는 등 임직원 징계업무 전반을 처리하고 있다.

2. 음주운전 비위 징계의결 요구·의결 시 상위지침 위반

가. 관계 법령(판단기준)

「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」(이하 “지침”이라 한다)에 따르면 출자·

출연기관의 장은 소속 임직원에 대한 징계 및 직위해제, 그에 따른 임금제한 등에 관한 사항을 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계규칙」 등을 참고하여 자체 인사 규정 등으로 정하여야 한다고 되어 있으며, 이에 따라 재단은 재단 「징계 양정에 관한 규칙」(2020. 12. 22. 제정, 이하 “재단 규칙”이라 한다) 등을 제정하여 비위 유형별 징계양정 등 임직원의 징계업무와 관련된 사항을 정하고 있다.

2023. 12. 12. 개정된 지침 IV. 투명한 윤리경영 ② 징계 등에 따르면 임직원의 음주운전에 대한 징계는 [표 1]과 같이 「지방공무원 징계규칙」의 음주운전 징계 기준에 따라 징계 의결하여야 한다고 규정한다.

[표 1] 「지방공무원 징계규칙」 음주운전 징계기준 <개정 2022. 1. 4.>

유형별	징계요구 (처리기준)	징계기준
1. 최초 음주운전을 한 경우 가. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우 나. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우 다. 혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우 라. 음주측정 불응의 경우	경징계 또는 중징계 중징계 중징계 중징계	정직~감봉 강등~정직 해임~정직 해임~정직
2. 2회 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
3. 3회 이상 음주운전을 한 경우	중징계	파면~해임
4. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	중징계	강등~정직
5. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등
6. 음주운전으로 인적 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우 가. 상해 또는 물적 피해의 경우 나. 사망사고의 경우 다. 사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우 1) 물적 피해 후 도주한 경우 2) 인적 피해 후 도주한 경우	중징계 중징계 중징계 중징계	해임~정직 파면~해임 해임~정직 파면~해임
7. 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 한 경우 가. 운전면허 취소처분을 받은 경우 나. 운전면허 정지처분을 받은 경우	중징계 중징계	파면~해임 해임~정직

※ 관계법령 재구성

한편 상기 개정된 지침에 따라 재단 규칙 내 음주운전 징계 기준을 강화하는 것은 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에 해당하므로, 재단은 「근로기준법」

제94조 제1항에 따라 재단 내 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.

따라서 재단은 지침 개정에 따라 강화된 음주운전 징계 기준을 즉시 적용할 수 있도록, 「근로기준법」에 따른 취업규칙 변경 절차를 통해 재단 규칙 내 음주운전 징계양정을 지침에 부합하게 신속히 개정하는 것이 바람직 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 2023. 12. 12. 지침이 강화되었음에도 불구하고, 이후 약 14개월 간 재단 규칙 개정을 위한 절차를 적기에 이행하지 아니하였다.

그 결과, 아래 [표 2]와 같이 202*. *. 발생한 음주운전 비위 건에 대하여, 개정된 지침을 적용할 경우 ‘중징계’ 요구 대상임에도 불구하고, 재단 규칙이 지침에 맞게 정비되지 아니한 상태에서 기존 재단 규칙이 적용되어 ‘경징계’로 요구·의결된 사실이 확인되었으며, 이는 출자·출연기관 임직원 음주운전에 대한 징계 처분을 강화할 목적으로 2023. 12. 12. 개정된 지침의 취지를 달성하기 어렵게 될 우려가 있다.

[표 2] 징계 의결 부적정 현황(지침 위반) - “생략”

3. 음주운전 비위 징계 감경의결 및 재심사 미청구

가. 관계 법령(판단기준)

지침 IV. 투명한 윤리경영 ② 징계 등 및 재단 규칙 제7조에 따르면 임직원의 비위 중 음주운전은 표창 공적 등의 사유로 징계를 감경할 수 없다.

또한 행위 당시 유효했던 재단 규칙 제21조 및 별표 1의2 징계양정기준에 따르면 혈중알코올농도 0.08% 이상의 최초 음주운전²²⁾ 비위의 징계 기준은 ‘감봉’이며, 인사위원회의 의결이 징계양정기준을 위반하여 의결할 경우, 징계의결요구자는 재단 규칙 제17조에 따라 15일 이내에 재심사를 청구하여야 한다고 되어있다.

따라서 재단은 소속 직원의 음주운전에 대한 징계 의결을 요구 이후, 인사위원회의 징계 의결이 감경 제외 대상인 음주운전 비위에 해당함에도 불구하고 재단 규칙 징계 양정기준에서 명시적으로 정한 ‘감봉’ 보다 가벼운 징계가 의결되는 경우, 재심사를 청구하여 징계 양정의 적정성에 대한 판단을 다시 받아야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 아래 [표 3]과 같이 202*. *. 발생한 재단 음주운전 비위 건에 대하여, 비위 발생시점 기준 「도로교통법」 제44조 등에 따라 개인형 이동장치(전동 킥보드) 역시 명백한 음주운전 금지²³⁾ 및 처벌 대상임에도 불구하고, 인사위원회가

22) 재단 규칙 [별표 1의2] 바. 음주운전 조항은 운전 수단을 별도 특정하지 않고, ‘음주운전’ 행위 자체로 규정

23) 「도로교통법(2020. 12. 10. 시행)」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

19의2. “개인형 이동장치”란 제19호나목의 원동기장치자전거 중 시속 25킬로미터 이상으로 운행할 경우 전동기가 작동하지 아니하고 차체 중량이 30킬로그램 미만인 것으로서 행정안전부령으로 정하는 것을 말한다.

21. “자동차등”이란 자동차와 원동기장치자전거를 말한다.

제44조(술에 취한 상태에서의 운전 금지) ① 누구든지 술에 취한 상태에서 자동차등(「건설기계관리법」 제26조제1항 단서에 따른 건설기계 외의 건설기계를 포함한다. 이하 이 조, 제45조, 제47조, 제93조제1항제1호부터 제4호까지 및 제148조의2에서 같다), 노면전차 또는 자전거를 운전하여서는 아니 된다.

개인형 이동장치는 차량이 아니라는 사유 등으로 ‘감봉’에 미달하는 ‘견책’으로 의결하였다.

이 경우 재단은 재심사를 청구하여야 함에도, 이를 이행하지 아니하고 감경된 의결사항으로 최종 징계처분을 확정하였다.

[표 3] 징계 의결 부적정 및 재심사 미청구 현황 - “생략”

4. 지침 개정 문서 공람 및 배부 부적정

가. 관계 법령(판단기준)

재단은 재단 「사무관리규정」에 따라 문서부서에서 문서 수신 및 배부 업무를 처리하고 있으며, 접수한 문서가 2곳 이상의 처리부서와 관련되는 경우 해당 문서에 따라 업무 처리가 필요한 부서들을 처리부서로 지정하여 문서를 다중 배부하고 있다.

한편 재단은 감사 대상 기간 아래 [표 4]와 같이 화성시를 통해 지침 개정과 관련한 문서를 수신하였으며, 해당 지침은 출자·출연기관 임직원의 인사, 채용, 교육 훈련, 징계, 복무 등에 관한 기본원칙과 이와 관련한 개정 사항들로 구성되어있다.

[표 4] 관련 문서 수신 현황 - “생략”

따라서 재단 문서부서는 지침 개정 통보 문서를 접수하였을 때, 그 내용이 재단 규칙과 직결되므로 지체 없이 징계 업무 등의 처리부서 또한 문서를 배부하여야 했고, 또한 감사부서 역시 능동적으로 지침 개정 여부를 파악하여 규칙 개정 절차가

이루어지도록 하여야 바람직했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단 문서부서는 202*. *. *. 화성시로부터 지침 개정 관련 공문을 접수하는 등 [표 4]와 같이 관련 문서를 지속적으로 수신하였음에도, 첨부된 지침의 세부 내용을 면밀히 살피지 아니하고 감사부서에 배부 처리를 누락하였다.

관계기관 의견 재단에서는 상위 법령 및 지침 개정에 따라 재단 내부 규정 조속히 개정되지 못했던 점과 지침 개정과 관련된 일부 문서의 배부가 누락된 점을 인정하는 한편, 다음과 같은 의견을 제시하였다.

① 음주운전 비위 징계의결 요구·의결 시 상위지침 위반 등 관련

재단은 규칙 미개정과 관련하여, 2025년도부터 화성시에서 추진하고 있는 공공기관 중요 규정 표준화 3개년 추진계획(2025년 징계규정 개정)에 맞추어 관련 규정을 일괄 정비하고자 대기하였으며, 문서부서로부터 지침 개정과 관련된 문서를 수신하지 못한 점 등을 이유로 업무 누락이 발생하였다는 의견을 제시하였다.

그러나 그러나 앞서 ‘2. 감사결과 확인된 문제’에서 제시한 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」 내 음주운전 징계기준 강화 사항은 2023. 12. 12. 개정되어 즉시 시행 중이었다.

또한 「화성특례시 공공기관 경영혁신 3개년 추진계획」 IV 세부계획 가. 중요 규정 표준화 [2] 추진방식을 살펴보면 출연기관 기존 규정 폐지 후 표준안으로의

전부개정이 원칙이나, ‘「근로기준법」 등 관련법 개정에 따른 일부개정’은 예외적으로 가능함을 명시하고 있는 점, 개정된 지침은 행정안전부 또는 지방공공기관통합공시(클린아이) 홈페이지 등을 통해 누구나 쉽게 열람이 가능하며 감사팀은 징계 업무 총괄 부서로서 능동적으로 모니터링할 직무상 주의의무가 있는 점, 나아가 202*. *. 발생한 개인형 이동장치 음주운전 비위 건의 경우 재심사 청구 절차를 이행하지 않은 규정 위반인 점 등을 종합적으로 고려하였을 때, 위 재단의 주장은 받아들이기 어렵다.

② 지침 개정 문서 공람 및 배부 부적정 관련

재단은 공문 접수 시 문서 제목과 본문 내용을 기준으로 배부 여부를 판단하고 있으며, 첨부파일 세부 내용까지 모두 확인하여 배부 대상을 판단하는 데에는 현실적인 어려움이 있다는 의견을 제시하였다.

그러나 재단 「사무관리규정」 제30조 제1항에 따르면 문서부서에서 수신한 문서는 지체 없이 실질적 업무를 수행하는 처리담당부서에 배부하여야 할 규정상 의무가 있으며, 이를 적법하게 이행하기 위해서는 최초 접수 부서인 문서부서가 첨부된 세부 내용까지 확인하여 소관 부서를 파악하여야 함에도 이러한 의무를 다하지 아니하였다. 그 결과 문서 배부 누락이 재단 규칙 정비를 지연시키고, 음주운전 비위자에 대한 징계가 감경 의결되는 원인 중 하나로 작용하였으므로, 위 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는

- ① 향후 상위 법령 및 지침 개정 사항을 내부 규정에 적기에 반영하지 않거나, 음주운전 등 감경 제외 대상 비위에 대하여 징계양정기준을 위반하여 부당하게 감경

요구·의결되는 사례가 재발하지 않도록 징계 업무 전반에 대해 철저를 기하시기
바라며,

- ② 외부 문서 접수 시 세부 내용을 면밀히 확인하지 않아 실질적인 업무 주관 부서로의
문서배부가 누락되는 일이 없도록, 문서 수발신 및 전파 체계 관리에 만전을 기하시기
바랍니다.(주의)

처분번호	24	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 소방안전관리자 선임 및 신고 지연

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 같이 화성시로부터 도서관 및 복합문화센터 등의 시설물 관리·운영을 수탁받아 시민들에게 공공서비스를 제공하고 있다.

또한 재단은 「화재의 예방 및 안전관리에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 등에 따라 [표 1]과 같이 화성시로부터 수탁한 시설물에 대해 각 시설물을 담당하는 부서의 장(이하 “부서의 장”이라 한다)을 소방안전관리자로 선임하여 화재 예방에 관한 업무를 수행하고 있으며, 부서의 장이 인사발령 등으로 변경되는

경우 새로 보임된 부서의 장을 소방안전관리자로 선임하고 있다.

[표 1] 재단 시설물 현황(소방안전관리 대상) - “생략”

2. 소방안전관리자 선임 지연

가. 관계 법령(판단기준)

법 제24조에 따르면 특정소방대상물의 관계인은 화재 예방 및 안전관리를 위하여 소방안전관리업무를 수행하는 자를 소방안전관리자로 선임하여야 하며, 같은 법 시행규칙 제14조 제1항에 따라 소방안전관리자의 해임, 퇴직, 인사발령 등으로 해당 업무가 종료된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 30일 이내에 소방안전관리자를 선임하여야 한다.

따라서 재단은 인사발령 등의 사유로 부서의 장이 교체된 경우, 관계 법령에서 규정하는 30일 이내에 소방안전관리자를 선임하여야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 아래 [표 2]와 같이 202*. *. *. 자 인사발령으로 ○○○○○팀장에 새로 보임된 ○○○을 202*. *. *.까지 소방안전관리자로 선임하여야 했음에도 불구하고, 법정 기한을 *일 초과한 202*. *. *.에 선임하였다.

[표 2] 소방안전관리자 선임 지연 현황 - “생략”

3. 소방안전관리자 선임 신고 지연

가. 관계 법령(판단기준)

법 제26조 제1항에 따라 특정소방대상물의 관계인은 소방안전관리자를 선임한 경우에는 선임한 날부터 14일 이내에 관할 소방본부장 또는 소방서장에게 신고하여야 한다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 아래 [표 3]과 같이 총 *건에 대하여 소방안전관리자 선임 후 관할 소방서장에게 법정 기한 내 신고를 이행하지 않고 지연 신고하였다.

[표 3] 소방안전관리자 선임 신고 지연 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 감사결과를 받아들이면서 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 업무에 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 앞으로 관계 법령에 따라 소방안전관리자 선임 및 신고 등을 지연하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	25	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	주의 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 포상 대상자 추천 및 심사 업무 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 재단 「취업규정」(이하 “규정”이라 한다) 등에 따라 품행이 방정하고 업무에 근면하여 타직원의 모범이 되는 자 등에 대해 내부 표창을 수여하거나 외부 표창의 대상으로 추천하는 업무를 수행하고 있으며, 규정 제67조에 따르면 포상의 종류는 ‘정부 및 화성시의 표창규정에 의한 표창’, ‘이사장의 표창(유공표창, 우수표창, 모범표창, 근속표창)’, ‘대표이사 표창(유공표창, 우수표창, 모범표창, 근속표창)’ 으로 이루어져 있다.

2. 포상 제한 기간 내 대상자 표창 추천

가. 관계 법령(판단기준)

규정 제69조에 따르면 각 부서의 장은 같은 규정 제66조에 해당하는 소속 직원²⁴⁾을 포상 대상자로 추천할 수 있으며, 이에 대한 포상은 인사위원회에서 심사한다고 되어있다.

또한 규정 제68조에 따르면 재단은 제66조 및 제67조의 규정에 의한 포상 대상자 중 훈계 및 주의 처분을 받은 자는 6개월, 견책 이상의 처분을 받은 자는 1년간 포상을 제한하되, 다만 인사위원회에서 그 공로가 크다고 인정되는 자에 한해서는 포상을 할 수 있도록 되어있다.

따라서 재단에서는 소속 직원에 내부 표창을 수여하거나 외부 표창 대상자로 추천할 경우 신분상 처분 내역을 확인하여 포상 제한 기간 내에 있는 직원은 제외하여야 하며, 해당 직원의 공로가 커서 불가피하게 추천이 필요한 경우에는 사전에 인사위원회를 개최하여 추천의 정당성을 심의·의결받아야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단은 아래 [표 1]과 같이 신분상 주의 처분을 받고 포상 제한 기간 내에 있는 직원 1명에 대하여 인사위원회 심의 등의 절차를 거치지 않고 외부 표창 대상자로 추천하여 부적격자가 표창을 수여받게 하였다.

[표 1] 표창 부당 추천 현황 - “생략”

24) · 품행이 방정하고 업무에 근면하여 타직원의 모범이 되는 자
· 헌신적인 노력으로 재단발전에 기여한 자
· 업무개선을 창안하여 재단발전에 기여한 자
· 대외적으로 재단의 명예를 높이 선양한 자
· 기타 재단발전에 공로가 뚜렷한 자

3. 포상 대상자 추천 시 운전경력증명서 확인 누락

가. 관계 법령(판단기준)

2024. 6. 3. 신설된 규정 제69조 제4항에 따르면 포상 심사 시 포상 대상자에게 운전경력증명서 제출을 요구하여 음주운전 비위행위 여부를 점검하여야 하며, 운전경력증명서 제출하지 아니한 직원은 포상 심사 대상에서 제외한다고 되어있다.

따라서 재단은 2024. 6. 3. 이후 포상 대상자를 추천 및 심사할 때, 사전 검증 단계에서 대상자로부터 운전경력증명서를 제출받아 음주운전 비위행위 여부를 확인하여야 했다.

나. 감사결과 확인된 문제

그러나 2024. 6. 3. 규정 신설일 이후부터 감사일 현재까지 재단 내 표창 대상자를 확인한 결과, 재단은 [표 2]와 같이 총 *건에 대하여 필수 확인 서류인 운전경력증명서를 제출받아 확인하지 않은 채 재단 자체 표창을 수여하거나 외부 표창 대상자로 추천하였다.

[표 2] 운전경력증명서 미확인 포상 대상자 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 운전경력증명서 확인의 경우, 매년 감사팀의 정기 점검 및 포상 추천 전 담당자의 사전 검토를 실시하여 실제 음주운전 비위 행위자가 포상된 사실은 없었으나, 관련 확인 절차 및 증빙서류 관리가 미흡했던 점을 인정하였다.

이에 향후 포상 대상자 추천 및 심사 시 포상 제한 여부를 철저히 확인하고 규정에 따른 증빙서류 관리에 만전을 기하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 부적격자가 포상 대상자로 추천
또는 선정되는 일이 없도록 포상 대상자 심사 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	26	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

제도상 개선요구

제 목 제 규정 정비 철저

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 재단 「제규정 관리규정」(이하 “관리규정”이라 한다)에 따라 규정 및 내규의 체계와 그 제정·개폐·시행 및 관리에 관한 사항을 정하여 관리·운용하고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

관리규정 제4조 제1항에 따르면 “법령·조례·정관 및 이사회 결의에 저촉되는 규정은 그 부분에 한하여 효력을 상실한다”고 명시되어 있으므로, 재단은 상위법령이 제·개정될 경우 이를 즉시 내부 규정에 반영하여 규정의 적법성을 유지하여야 한다.

또한 같은 규정 제3조 및 제6조에 따라 재단은 소관부서의 규정안 입안 및 주관 부서의 법령 저촉 여부 검토 등을 통해 규정 등을 적정하게 관리하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 감사 대상기간 동안 재단에서는 상위 법령 개정 사항을 적기에 반영하지 않는 등 제 규정 관리가 필요한 사안이 아래 [표]와 같이 확인되었다.

[표] 제 규정 정비사항 - “생략”

관계기관 의견 및 검토결과 재단에서는 상위 법령 개정사항을 재단 내부 규정에 조속히 반영하여 규정의 적법성을 유지할 필요성이 있다는 점을 인식하고 있다고 답변하면서도 아래와 같은 의견을 제시하였다.

① 화성시 공공기관 중요규정 표준안 반영 일정에 따른 취업규정 미개정 관련

재단은 취업규정 미개정과 관련하여, 2025년도부터 화성시에서 추진하고 있는 공공기관 중요 규정 표준화 3개년 추진계획(2026년 복무규정 개정 예정, 전부개정 원칙)에 맞추어 복무 규정을 일괄 정비함으로써 중복 개정 및 공통기준과의 불일치를 방지하기 위함이었으며, 상위 법령 개정 사항 발생 시에 법령 기준을 우선 적용하여 직원의 법정 권리를 제한하거나 제도를 미운영한 사실은 없다는 의견을 제시하였다.

그러나 앞서 ‘3. 감사결과 확인된 문제’에서 제시한 제규정 정비 사항과 관련된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 「근로기준법」은 2024. 10. 22. 개정되어 2025. 2. 23.부터 이미 시행되었다. 또한 「화성특례시 공공기관 경영혁신

3개년 추진계획」Ⅳ 세부계획 가. 중요 규정 표준화 ② 추진방식을 살펴보면 출연기관 기존 규정 폐지 후 표준안으로의 전부개정이 원칙이나, ‘「근로기준법」 등 관련법 개정에 따른 일부개정’은 예외적으로 가능함을 명시하고 있는 점, 재단 직원들이 복무 제도를 확인하는 일차적 기준은 내부 규정이므로 이를 종전의 기준으로 장기간 방치하는 것은 직원들의 규정 확인에 혼선을 초래할 우려가 있는 점 등을 고려하였을 때, 위 재단의 주장은 받아들이기 어렵다.

② 개정 안내 공문서 미수신에 따른 징계규정 미개정 관련

재단은 내부 문서 전파 미비 등의 사유로 감사팀에서 개정 사항을 사전에 인지하지 못하여 징계규정 개정이 이루어지지 않았다는 의견을 제시하였다.

그러나 이는 재단 내부적인 행정 절차상의 한계에 불과하므로, 이를 규정 미정비의 정당한 사유로 인정하기 어렵다. 또한 「지방출자·출연기관 인사·조직 지침」은 출자·출연기관이 준수하여야 할 공통 기준이고, 행정안전부 또는 지방공공기관통합공시(클린아이) 홈페이지 등을 통해 누구나 쉽게 열람이 가능한 자료임을 고려하였을 때, 내부 문서 전파 누락을 이유로 상위 지침 개정 사항을 규정에 반영하지 않은 위 재단의 주장은 받아들이기 어렵다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 “3. 감사결과 확인된 문제”에 명시된 정비가 필요한 제 규정에 대하여 관계 법령 및 자체 규정에 적합하도록 개정하시기 바랍니다.(개선 요구)

처분번호	27	감사자		공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원	훈계 1명	재정상 조치방법		재정상 조치금액
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 분할 발주 부적정

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)에서는 동탄복합문화센터 지하2층 주차장 천정부위의 누수 보강을 목적으로 “○○○○○ ○○ ○○○○○○” 외 1건에 대하여 계약을 체결 후 사업을 추진하였다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률(이하 “지방계약법”이라 한다) 시행령」 제77조 제1항에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 동일 구조물 공사 또는 단일공사로서 설계서 등에 따라 전체 사업내용이 확정된 공사는 이를 시

기적으로 분할하거나 공사량을 분할하여 계약할 수 없으나 아래 [표1] 각 호의 어느 하나에 해당하는 공사의 경우에는 그러지 않다고 규정하고 있다.

그리고 지방계약법 시행령 제77조 제2항 및 제3항에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 공사의 예산편성과 기본설계 등 사업의 계획 단계부터 제1항 각 호에 따른 분할·분리 계약 가능 여부를 검토하여야 하며, 제1항 각 호의 공사라 하더라도 1인견적 수의계약을 체결하기 위하여 이를 시기적으로 분할하거나 공사량을 분할하여서는 아니 된다고 규정하고 있다.

[표1] 분할계약 가능 공사

1. 다른 법령에 따라 다른 업종의 공사와 분리 발주할 수 있도록 규정된 공사
2. 공사의 성질이나 규모 등에 비추어 공구(工區)나 구조물을 적정규모로 분할 시공하는 것이 효율적인 공사
3. 공사의 성격상 공종(工種)을 분리하여도 하자책임 구분이 용이하고 품질·안전·공정 등의 관리에 지장이 없는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사로서 공종을 분리 시공하는 것이 효율적이라고 인정되는 공사 가. 설계서가 별도로 작성되는 공사 나. 공사의 성격상 공사의 종류별로 시공의 목적물, 시기와 장소 등이 명확히 구분되는 공사

※ 지방계약법 시행령 제77조 제1항 각 호 재구성

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 재단에서는 당초 “○○○○○○○○○○ ○○○○○ ○○ ○○ ○○○○”라는 단일 공사명으로 누수 유도용 실내 금속지붕 설치와 천정 누수 부위 지수작업을 위해 소요예산 *,***천원을 산정하여 공사계획을 수립하였으나, 공사 발주단계에서는 아래 [표2]와 같이 “○○○○○○○ ○○ ○○○○○○○○” 및 “○○○○○○○○○○○ ○○ ○○○○ ○○ ○○”로 각각 분리하여 사업을 추진하였다.

하지만 “○○○○○○ ○○ ○○○○○○” 외 1개 공사는 아래 [표3]과 같이 주차장 지하 2층 천정 부위에 방수작업 및 실내 금속지붕을 설치하는 사업으로 전체 사업 내용 및 공사기간이 확정된 동일 구조물 공사이다. 또한 해당 사업예산이 202*년 재단 본예산에 *,***천원 편성되어 일괄 발주가 가능한 상황이었음에도 불구하고 분할 발주의 적정성 여부에 대해서 아무런 검토도 하지 않은 채 수의계약이 가능하도록 공종을 분리하여 계약을 부적정하게 체결하였다.

[표2] 공사 현황 - “생략”

[표3] 공사 계획 및 현장사진 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 수의계약 체결을 위한 인위적 분할이 아닌, 공종별 전문성 확보, 시공 품질 향상, 하자책임 구분 명확화를 위한 실무적 판단에 따라 공종을 나누어 사업을 추진하였으며, 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 관련 법률 등을 철저히 준수하여 업무를 처리하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 계약 추진 시 관련 규정을 확인하여 공사를 분할하여 발주하지 않도록 주의하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	28	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 계약심사 미이행

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 「화성시 계약심사업무 처리규칙」에 따라 발주하는 공사·용역·물품구매 사업에 대하여 계약을 체결하기 전 심사업무를 담당하고 있는 심사부서의 장에게 계약심사를 받고 있다.

2. 관계 법령(판단기준)

「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제10조제3항에 따르면 지방자치단체의 장 또는 계약담당자는 예정가격을 결정할 때에는 그 적절성과 적법성을 심사하여야 한다고 규정하고 있고, 「화성시 계약심사업무 처리규칙」 제2조 및 제5조에

따라 시의 직속기관·사업소·출장소는 계약심사 대상사업 범위(용역의 경우 추정금액 5천만원 이상)에 대하여 계약부서의 장에게 계약을 의뢰하기 전에 심사부서의 장에게 사업비에 대한 심사를 요청하여야 한다고 규정하고 있다.

3. 감사결과 확인된 문제

그런데 재단의 계약심사 요청 현황을 확인한 결과 아래 [표]와 같이 계약심사를 받아야 하는 대상사업 용역 *건에 대하여 계약심사부서의 장에게 계약심사를 요청하지 않아 사업비가 신뢰할 수 있는 자료인지, 합리적으로 산정되었는지의 여부를 계약심사부서에 검토받지 아니하고 계약을 체결하였다.

[표] 계약심사 미이행 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 향후 동일한 사례가 발생하지 않도록 화성시 계약심사업무 처리 규칙을 철저히 준수하여 업무를 처리하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 향후 사업 추진 시 관련 규정을 확인하여 계약심사 절차를 누락하지 않도록 주의하시기 바랍니다.(주의)

처분번호	29	감사자			공 개(○) 비공개()
신분상 조치인원		재정상 조치방법		재정상 조치금액	
수감기관 (처리할부서)	화성시문화관광재단	처분요구일자		회신기일	

※ 처분 종류 : 변상명령, 징계요구, 시정요구, 주의요구, 개선요구, 권고, 통보, 고발

화 성 시

주 의 요 구

제 목 현장대리인 자격 검증 소홀

소 관 기 관 화성시문화관광재단

조 치 기 관 화성시문화관광재단

내 용

1. 업무 개요

화성시문화관광재단(이하 “재단”이라 한다)은 202*. *. *. ‘○○○○ ○○○ ○○○○○’를 ‘○○○○○○○’과 계약 체결하여 202*. *. *. ~ 202*. *. *. 기간동안 추진하였고, 202*. *. *. ‘○○○○○○ ○○○○ ○○ ○ ○○○○’를 ‘○○○○○’과 계약 체결하여 202*. *. *. ~ 202*. *. *. 기간동안 추진하였다.

2. 관계 법령(판단기준)

「공사계약일반조건」 제14조 및 제17조 규정에 따르면 계약상대자는 계약문서에서 정하는 바에 따라 공사를 착공하여야 하며, 착공 시에는 「건설산업기본법」 등 관련

법령에 의한 현장기술자 지정신고서를 발주기관에 제출하여야 하며, 제출된 공사현장 대리인은 공사현장에 상주하여 공사감독관의 지시에 따라 공사현장의 관리 및 공사에 관한 모든 사항을 처리하여야 한다.

「건설산업기본법」 제40조 및 같은법 시행령 제35조 규정에 따르면 건설공사의 현장에 배치하여야 하는 건설기술자는 당해 공사의 공종에 상응하는 건설기술자이어야 하며, 당해 건설공사의 착수와 동시에 배치하여야 하되 건설기술자의 배치는 [표1]과 같이 시행령 별표 5 ‘공사예정금액의 규모별 건설기술자 배치기준’ 등에 적합하여야 한다.

[표 1] 건설산업기본법 시행령 [별표5]

공사예정 금액의 규모	건설기술자의 배치기준
30억원미만	1. 산업기사 이상 자격취득자로서 해당 직무분야에 3년 이상 실무에 종사한 자 2. 「건설기술 진흥법」에 따른 건설기술자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자 가. 해당 직무분야의 중급기술자 이상인 자 나. 해당 직무분야의 초급기술자로서 해당 공사와 같은 종류의 공사현장에 배치되어 시공관리 업무에 3년 이상 종사한 자 [비고] 7. 전문공사를 시공하는 업종을 등록한 건설사업자가 전문공사를 시공하는 경우로서 1건 공사의 공사예정금액이 1억원 미만의 공사인 경우에는 해당 업종에 관한 별표 2에 따른 등록기준 중 기술능력에 해당하는 사람을 배치할 수 있다.

[표 2] 건설산업기본법 시행령 [별표 2] 건설업의 등록기준

건설업종	업무분야	기술능력
조경식재· 시설물공사업	조경식재공사	다음의 어느 하나에 해당하는 사람 중 2명 이상 가) 「건설기술 진흥법」에 따른 조경 분야의 초급 이상 건설기술인 나) 「국가기술훈격법」에 따른 관련 종목의 기술자격취득자
실내건축공사업	실내건축공사	다음의 어느 하나에 해당하는 사람 중 2명 이상 가) 「건설기술 진흥법」에 따른 건축 분야의 초급 이상 건설기술인 나) 「국가기술훈격법」에 따른 관련 종목의 기술자격취득자

따라서 발주자는 계약상대자가 착공신고 시 제출한 현장기술자 지정신고서에 기재된 현장대리인이 위 규정에 적합한지 여부를 검증하고 착공 신고서를 수리하여야 한다.

3. 감사결과 확인된 문제

그러나 [표3]와 같이 202*. *. *. 계약상대자가 제출한 ‘○○○○○ ○○○ ○○○ ○○○○’ 현장기술자 지정신고서에 기재된 현장대리인은 굴착기운전 기능사로써 관련 법령에 따른 배치기준에 적합하지 않으며, 202*. *. *. 착공한 ‘○○○○○○ ○○○○○○ ○○○ ○○○○’의 경우 현장대리인의 경력을 확인할 수 있는 서류가 제출되지 않아 자격이 확인되지 않음에도 적격여부를 점검하지 않고 보완 또는 현장대리인 교체 요청 등을 하지 않는 등 현장대리인의 자격 검증을 소홀히 하였다.

[표3] 건설공사 현장대리인 자격 현황 - “생략”

관계기관 의견 재단에서는 관련 규정 및 자격요건 검토가 미흡하였음을 인정하며, 향후 착공 전 현장대리인 자격 확인 점검표 운영, 증빙서류 의무 보관, 감독자 확인 절차 강화 등 자격기준을 면밀히 검토하여 동일 사례가 발생하지 않도록 하겠다는 의견을 제시하였다.

조치할 사항 화성시문화관광재단 대표이사는 앞으로 공사업무 수행 시 관련규정을 충분히 숙지하여 유사한 잘못이 반복되지 않도록 업무에 철저를 기하시기 바랍니다.(주의)

V**모범사례****1. 민관협력 기반 축제 콘텐츠를 확대를 통한 재정 효율화 및 시민 만족도 제고****□ 개 요**

- 국가유산청 국립해양유산연구소, 화성시소상공인협회, 4개 구청 주민자치센터, 관내 기업 등 다양한 기관과의 협력체계를 구축하여 축제 콘텐츠를 확대하고, 지역사회 참여를 활성화함으로써 예산은 절감하면서도 방문객 만족도를 높이는 지속가능한 축제 운영모델을 마련함.

□ 현 황

- 국가유산청 국립해양유산연구소 협력을 통한 승선, 선상공연, 선상박물관 프로그램 운영
- 화성시소상공인협회와 연계한 지역상생 마켓 확대 운영
- 4개 구청 주민자치센터와 협력한 23개 주민 공연단체 참여
- 관내 기업 협력을 통한 캠핑용품 전시·체험 콘텐츠 확대
- 기관별 보유 자원과 전문성을 활용한 콘텐츠 운영으로 예산 절감 및 프로그램 품질 향상

□ 추진실적

- 다양한 기관과의 협력을 통해 축제 콘텐츠를 확대하고 시민 참여 기회 증대
- 외부 협력자원 활용으로 재정 효율성을 높이고 예산 절감 실현
- 공연·체험·전시 등 프로그램 다양화를 통해 방문객 만족도 및 축제 경쟁력 향상
- 민관협력 기반의 지속가능한 축제 운영체계 구축

2. 공모사업 유치 및 지역 미디어 활성화 기반 구축

□ 개 요

- 공모사업 : 4건, 국·도비 311,680천원 외부재원 확보
- 대외기관 수상 : 4건, 7개부문 시상
- 주요내용 : 공모사업 유치 및 지역 미디어 활성화 기반 구축
 - 국·도비 공모사업을 적극 발굴·유치하여 외부재원 확보
 - 다양한 사업 운영 성과를 바탕으로 대외기관 우수사례 및 공모 수상

□ 현 황

- 국·도비 공모사업

연번	연도	공모주최	공모사업명	사업비(천원)
1	2023-2026	경기콘텐츠진흥원	지역영상미디어센터 활성화 사업	도비 171,000
2	2023	전국미디어센터협의회	지역영상미디어센터 상영지원	국비 3,000
3	2025	한국문화예술교육진흥원	생활밀착형 문화예술교육 '가가호호'	국비 40,000
4	2026	과학기술정보통신부 한국지능정보사회진흥원	2026년 AI 라운지 거점운영 (수도권)	국비 97,680

- 대외기관 수상

연번	연도	공모주최	공모사업명	수상내역
1	2024	경기도교육청	2024 기억희망 청소년 영상공모전	경기도교육감상
2	2024	경기콘텐츠진흥원	제6회 경기콘텐츠페스티벌 경기마을미디어공모전	신인마을미디어부문 우수활동상/ OBS대표이사상
3	2025	경기콘텐츠진흥원	제7회 경기콘텐츠페스티벌 경기마을미디어공모전	마을미디어 우수활동상 피칭데이 우수상
4	2025	경기도	2025 지역영상미디어센터 활성화	공로상(경기도지사상)

□ 추진실적

- 국·도비 공모사업 지속 선정으로 외부재원 확보 및 기관 재정 기여
- 시민 대상 미디어교육 및 제작 사업운영을 통한 시민 미디어 역량 강화
- 다수의 대외기관 수상 및 공모사업 선정으로 기관 대외 신뢰도 제고 기여

3. 시민인력 양성 교육 운영 및 현장 연계방안 구축

□ 개 요

- 일회성이 아닌 시민인력 양성을 목표로 하는 교육프로그램 운영
- 기존의 지킴이 인력을 활용하던 도슨트 프로그램에서 교육과 현장을 연계하여 서비스 및 교육 프로그램의 전문성 제고

□ 현 황

- 도슨트 자원봉사 인력 양성

교육기간	2026. 1. 12. ~ 2026. 2. 23.			
교육인원	45	수료인원	20	
활동인원	<Earth? Us!>	문인	아트Wave I · II	아트Wave III
	15	8	6	4(예정)

□ 추진실적

- 2025. 12. [시각예술아카데미] 도슨트 양성 교육 참여자 모집(76명 지원)
- 2026. 1. ~ 2. [시각예술아카데미] 도슨트 양성 교육 진행
- 2026. 2. [시각예술아카데미] 도슨트 양성 교육 ‘1기 도슨트’ (20명) 선발
- 2026. 3. ~ 기획전시 도슨트 프로그램 운영(1기 도슨트 참여)

4. 2026 꿈의 무용단 화성 운영을 통한 지역 문화예술 교육 고도화

□ 개 요

- 사업명 : 2026 꿈의 무용단 ‘화성’
- 사업기간 : 2026. 1. ~ 2026. 12.
- 사업대상 : 관내 아동·청소년 총 43명 ※정규교육반 25명, 프로젝트반 18명
- 소요예산 : 금132,000천원 ※국고보조금 100,000천원, 자부담 32,000천원
- 주요내용 : 현대무용 기반 정규 예술교육(28회) 및 프로젝트반(15회) 운영

□ 현 황

- 단원 모집 및 취약계층 확보 현황
 - 정규교육반 : 신규 단원 25명 모집 완료 ※사회·문화적 취약계층 16명(64%)
 - 프로젝트반 : 기존 단원 대상 18명 선발 완료 ※사회·문화적 취약계층 14명(77.7%)
- 교육 진행 현황
 - 정규교육반 : 총 28회(84시수) 중 7회(21시수) 완료(진행률 25%)
 - 프로젝트반 : 총 15회(45시수) 중 2회(6시수) 완료(진행률 13%)

□ 추진실적

- 자부담 선제적 매칭 및 ‘프로젝트반’ 신설을 통한 단계별 육성 체계 구축
 - 국비 공모사업(3년 차)에 의무가 없는 자부담(시비 3,200만 원)을 선제적으로 확보하여, 기존 1·2기 단원을 위한 심화 과정인 ‘프로젝트반’을 신설함
 - 단순 교육 수료에 그치지 않고 지역 연계 축제 등 실전 무대 경험을 적극 제공함으로써, 단원들의 성취감을 높이고 화성형 예술 인재의 자생적 육성 체계를 구축하고자 함.
- 사업설명회 개최를 통한 핵심 가치 내재화 및 공감대 형성
 - 무용 강좌를 넘어 ‘예술을 통한 전인적 성장’이라는 본 사업의 철학을 공유하기 위해, 단원 및 보호자 대상 사업설명회를 개최함(약 40명 참석)
 - 이를 통해 상호 존중, 공동체 의식 등 교육 방향성에 대한 깊은 공감대를 형성하고 사업 운영의 신뢰도 및 교육 효과를 극대화함

5. 2026 라이징스타 메이킹 랩 운영을 통한 실전형 지역 공연 예술인 육성

□ 개 요

- 사업명 : 2026 라이징스타 메이킹 랩
- 사업기간 : 2026. 1. ~ 2026. 12.
- 사업대상 : 만 19세~39세 화성시 거주·기반 활동자 중 뮤지컬 재능 시민 15명
- 소요예산 : 금260,000천원
- 주요내용 : 실전 중심 메이킹 랩 운영 및 재단 창작 뮤지컬 <틸틸과 미틸> 출연

□ 현 황

- 1단계(공모·선발): 보컬, 연기, 앙상블 적합성 등 종합 평가를 통한 참여자 실연 오디션 진행 및 최종 선발
- 2단계(육성 과정) : 보컬·연기·안무 실습 중심 교육 진행, 관내 주요 거점 쇼케이스(3회) 개최
- 3단계(공연 참여) : 선발 인원을 재단 창작 뮤지컬 <틸틸과 미틸> 앙상블 배우로 투입하여 총 2회 본 공연 개최

□ 추진실적

- 기존 경연 대회에 한계 극복 및 공연 예술인 육성 플랫폼 전면 개편
 - 기존 8년간 운영된 일회성 경연 중심 사업('라이징스타를 찾아라')이 지닌 성과 분산의 한계를 선제적으로 진단하고 극복함.
 - 단순 수상 실적 제공을 넘어, 오디션 선발부터 전문 트레이닝, 실제 무대 출연까지 직결되는 랩(Lab) 구조를 도입하여 지역 신진 예술인의 실질적인 무대 이력과 성장을 체계적으로 지원함.
- 재단 창작 레퍼토리 뮤지컬 <틸틸과 미틸> 확장을 통한 고유 콘텐츠 경쟁력 강화
 - 교육 결과 발표회가 아닌, 재단 고유 창작 뮤지컬 <틸틸과 미틸> 본 공연에 육성된 시민을 앙상블 배우로 직접 기용함.
 - 시민 참여형 육성 사업과 기존 레퍼토리 공연을 유기적으로 결합한 '확장형 레퍼토리 운영 방식'을 도입하여, 작품의 장면 밀도를 높이고 지속 활용 가능성을 제고함.

6. 부패예방 청렴실천 추진을 통한 3년 연속 부패방지 시책평가 1등급 달성

□ 개 요

- 운영목적 : 기관장의 청렴정책 추진의지와 전 직원 청렴 공감대 형성을 기반으로 한 자발적·주도적 청렴활동 추진체계 구축
- 주요내용 : 기관장 및 구성원의 청렴활동 참여 활성화, 행동강령 내실화 및 이행 점검 강화, 민간부문에 대한 청렴문화 확산 활동 등
- 기대효과 : 조직 내 청렴문화 정착 및 임직원 청렴의식 제고, 화성시 공직유관단체 부패방지 시책평가 우수기관 위상 제고

□ 현 황

- 2023년부터 3년 연속 화성시 공직유관단체 부패방지 시책평가 1등급 달성
- 연도별 반부패·청렴 계획 수립 및 추진과제 100% 이행
 - 2023년 : 15개 과제 모두 완료
 - 2024년 : 12개 과제 모두 완료
 - 2025년 : 10개 과제 모두 완료

□ 추진실적

구분	2023년	2024년	2025년
청렴 경영진	- 청렴실천 서약식을 통한 청렴의지 표명 - 산하 공공기관과의 청렴버킷 챌린지 참여로 통해 청렴문화 확산 기반 마련	- 청렴다짐 핸드프린팅 및 전 직원 대상 청렴 릴레이 SNS 캠페인 운영 - 대표이사가 들려주는 「역사 속 청렴 3분」 콘텐츠 운영	- 공연 및 축제 현장 청렴 캠페인 참여를 통한 청렴의지 확산 - 청렴혁신 소통회의 및 「청렴의 손, 약속의 나무」 핸드프린팅 - 청렴·인권 경영의지 선포식을 통한 윤리경영 의지 표명
전 직 원	- 「부재를 찾아라」 청렴 부서명 공모 및 청렴 퀴즈대회 개최 - <청렴한 하숙> 청렴 문화 공연 참여	- 청렴 의지표명 사진 공모, 청렴 골든벨, 청렴 타임캡슐 행사 참여 - 등 체감형 청렴 프로그램 참여 - 부서별 자체 청렴시책 개발 및 운영 - 청렴인권지킴이 간담회를 통한 청렴담론 형성	- 부서명 청렴N행시 행사, 청렴의지 표명 영상 공모 참여 등 청렴 참여 프로그램 확대 - 부서별 자체 청렴시책 개발 및 운영을 통한 청렴 실효성 강화