

# 감사결과보고서

-인사업무 처리실태 조사-

- 감사기간: 2013.11.04. ~ 11.08. (예비감사: 5일간)  
2013.11.11. ~ 11.15. (본 감사: 5일간)
- 감사인원: 3명
- 지적사항: 10건 (시정 8, 개선 2)

2013. 11.



청렴윤리부  
대한지적공사

# I. 감사실시 개요

---

## 1. 감사 목적

이번 성과감사는 인사행정 운영 실태를 파악하여 위법·부당한 인사 운영사례 및 불공정한 인사 관행을 발굴하여 합리적인 제도 개선을 목적으로 하였음.

## 2. 감사대상 기관 및 범위

- 감사대상 기관: 본사, 연수원, 공간정보연구원 및 지역본부
- 인사업무 처리실태 조사범위: 2011.01.01.~2013.06.30.

## 3. 감사기간 및 인원 등

- 예비감사: 2013.11.04.(월) ~ 2013.11.08.(금)(5일간)
- 본 감 사: 2013.11.11.(월) ~ 2013.11.15.(금)(5일간)
- 점검총괄 : 청렴윤리부장
  - 감사자: 청렴윤리부 차장 최영락, 과장 김병완, 대구·경북분소 과장 최광수

## 4. 감사 중점사항

- 근무성적·경력평정에 관한 사항
- 보수·복무·징계에 관한 사항
- 기타 인사행정의 실태 파악과 정책수립에 필요한 사항

# II. 감사처분현황

---

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○○○○본부 ○○○○○부

내 용

○○○○○본부 운영지원부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한 기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계 처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

---

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월)이 경과하지 아니 한 자

그런데도 위 본부에서는 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○의 인사 발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제19조에 따른 승급의 제한 및 제 20조에 따른 승급기간의 특례를 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급 업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○○○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○군	기술직○급 ○○○	2011.08.01./15호봉	2012.01.18./견책	2013.02.01./16호봉 —	2013.02.01./16호봉 2013.08.01./17호봉	— 지급

### 조치할 사항

○○○○○본부장은 기술직 ○급 ○○○의 호봉을 관련 규정에 따라 시정 하고, 소속직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○·○○본부 ○○○○부

내 용

○○·○○본부 ○○○○부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월)이 경과하지 아니한 자

그런데도 위 본부에서는 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○의 인사 발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제20조에 따른 승급기간의 특례를 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○·○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○구	기술직○급 ○○○	2011.10.01./6호봉	2012.01.19./견책	2013.04.01./7호봉 —	2013.04.01./7호봉 2013.10.01./8호봉	— 지급

### 조치할 사항

○○·○○본부장은 기술직 ○급 ○○○의 호봉을 관련 규정에 따라 시정 하고, 직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○○본부 운영지원부

내 용

○○○본부 ○○○○부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>3)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>4)</sup>에 따른 승진임용의 제한 기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 **강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월**이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계 처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

3) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

4) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(**강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월**)이 경과하지 아니한 자

그런데도 위 본부에서는 인사발령(승급)을 시행하면서 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○ 외 5명에게는 「급여규정」 제20조에 따른 승급 기간의 특례를, 기술직 ○급 ○○○에게는 「급여규정」 19조에 따른 승급의 제한을 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○시	기술직○급 ○○○	2011.08.01./18호봉	2012.02.24./견책	2013.02.01./19호봉 2013.03.04./16승진	2013.02.01./19호봉 2013.09.01./17호봉	— 지급
○○ ○○시	기술직○급 ○○○	2011.06.01./19호봉	2012.01.18./견책	2012.12.01./20호봉 —	2012.12.01./20호봉 2013.08.01./21호봉	— 지급
○○군	기술직○급 ○○○	2011.04.01./27호봉	2012.02.24./견책	2012.10.01./28호봉 —	2012.10.01./18호봉 2013.09.01./21호봉	— 지급
“	기술직○급 ○○○	2011.06.01./23호봉	2012.02.24./견책	2012.12.01./24호봉 —	2012.12.01./24호봉 2013.09.01./25호봉	— 지급
○○군	기술직○급 ○○○	2011.04.01./17호봉	2012.02.24./견책	2012.10.01./18호봉 —	2012.10.01./18호봉 2013.09.01./19호봉	— 지급
○○군	기술직○급 ○○○	2011.04.01./19호봉	2012.02.24./견책	2012.10.01./20호봉 —	2012.10.01./20호봉 2013.09.01./21호봉	— 지급
○○군	기술직○급 ○○○	2011.12.01./15호봉	2012.01.20./감봉1	2013.11.01./16호봉 —	— 2014.01.01./16 예정	회수 —

### 조치할 사항

○○○본부장은 기술직 ○급 ○○○ 외 6명의 호봉을 관련 규정에 따라 시정 하고, 직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○○○본부 ○○○○부

내 용

○○○○본부 ○○○○부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한 기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 **강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월**이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계 처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월)이 경과하지 아니한 자

그런데도 위 본부에서는 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○ 인사 발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제19조에 따른 승급의 제한을 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○○	기술직○급 ○○○	2011.04.01./6호봉	2012.02.07./견책	2012.04.01./7호봉 2013.04.01./8호봉 —	2012.10.01./7호봉 2013.09.01./8호봉 2014.04.01./9 예정	회수 회수 —

### 조치할 사항

○○○○본부장은 기술직 ○급 ○○○의 호봉을 관련 규정에 따라 시정하고, 직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○○○본부 ○○○○부

내 용

○○○○본부 ○○○○부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한 기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 **강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월**이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계 처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(**강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월**)이 경과하지 아니한 자

그런데도 위 본부에서는 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○의 인사 발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제19조에 따른 승급의 제한을 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○군	기술직○급 ○○○	2011.03.01./6호봉	2012.01.20./견책	2012.03.01./7호봉 2013.03.01./8호봉 —	2012.09.01./7호봉 2013.08.01./8호봉 2014.03.01./9 예정	회수 회수 —

### 조치할 사항

○○○○본부장은 기술직 ○급 ○○○의 호봉을 관련 규정에 따라 시정하고, 직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○·○○본부 ○○○○부

내 용

○○·○○본부 ○○○○부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 **강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월**이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(**강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월**)이 경과하지 아니한 자

그런데도 위 본부에서는 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○ 외 1인의 인사발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제20조에 따른 승급기간의 특례를 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○·○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○○	기술직○급 ○○○	2011.07.01./10호봉	2011.09.19./견책	2013.01.01./11호봉 —	2013.01.01./11호봉 2013.07.01./12호봉	— 지급
○○○	기술직○급 ○○○	2011.08.01./14호봉	2012.01.20./견책	2013.02.01./15호봉 —	2013.02.01./15호봉 2013.08.01./16호봉	— 지급

### 조치할 사항

○○·○○본부장은 기술직 ○급 ○○○ 외 1인의 호봉을 관련 규정에 따라 시정 하고, 직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○·○○본부 ○○○○부

내 용

○○·○○본부 ○○○○부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월)이 경과하지 아니한 자

그런데도 위 본부에서는 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○ 외 2인의 인사발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제19조에 따른 승급의 제한을 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○·○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○시	기술직○급 ○○○	2011.01.01./17호봉	2011.05.03./견책	2012.01.01./18호봉 2013.01.01./19호봉 2013.03.04./17(승진)	2012.07.01./18호봉 2013.01.01./19호봉 —	회수 — —
○○시	기술직○급 ○○○	2011.03.01./12호봉	2012.01.20./견책	2012.03.01./16호봉 2013.03.01./14호봉 —	2012.09.01./13호봉 2013.08.01./14호봉 2014.03.01./18 예정	회수 회수 —
○○군	기술직○급 ○○○	2011.03.01./15호봉	2012.01.20./견책	2012.03.01./16호봉 2013.03.01./17호봉 —	2012.09.01./16호봉 2013.08.01./17호봉 2014.03.01./18 예정	회수 회수 —

### 조치할 사항

○○·○○본부장은 기술직 ○급 ○○○ 외 2인의 호봉을 관련 규정에 따라 시정 하고, 직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 시 정

제 목 직원 호봉 승급업무 처리 소홀

대 상 기 관 ○○○○본부 ○○○○부

내 용

○○○○본부 ○○○○부에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한 기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 **강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월**이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계 처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(**강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월**)이 경과하지 아니한 자

그런데도 위 본부에서는 아래 [표 1]과 같이 기술직 ○급 ○○○ 외 4인의 인사발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제19조에 따른 승급의 제한 및 제20조에 따른 승급기간의 특례를 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무 처리를 소홀히 하였다.

[표 1] 징계직원 승급현황(○○○○본부)

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○시	기술직○급 ○○○	2011.04.01./17호봉	2012.01.17./견책	2012.04.01./18호봉 2013.04.01./19호봉 —	2012.10.01./18호봉 2013.08.01./19호봉 2014.04.01./20 예정	회수 회수 —
“	기술직○급 ○○○	2011.08.01./13호봉	2012.01.17./견책	2013.02.01./14호봉 —	2013.02.01./14호봉 2013.08.01./15호봉	— 지급
○○시	기술직○급 ○○○	2011.06.01./17호봉	2012.01.17./견책	2012.12.01./18호봉 — —	2012.12.01./18호봉 2013.08.01./19호봉 2014.06.01./20 예정	— 지급 —
○○시	기술직○급 ○○○	2011.11.01./10호봉	2012.01.17./견책	2012.10.01./9(승진) 2013.05.01./10호봉 —	— 2013.05.01./10호봉 2013.11.01./11호봉	— — 지급
○○군	기술직○급 ○○○	2011.03.01./16호봉	2012.01.17./견책	2012.03.01./17호봉 2013.03.01./18호봉 —	2012.09.01./17호봉 2013.08.01./18호봉 2014.03.01./19 예정	회수 회수 —

## 조치할 사항

○○○○본부장은 기술직 ○급 ○○○ 외 4인의 호봉을 관련 규정에 따라 시정 하고, 직원들에게 직무교육을 시행하여 이러한 사례가 발생하지 않도록 철저히 하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 개 선

제 목 인사관리시스템(ERP) 개선

대 상 기 관 ○○ ○○○

내 용

우리 공사에서는 매월 1일 자로 근무기간 1년이 도래한 직원의 정기승급을 시행하고 있다.

「급여규정」 제19조(승급의 제한) 제2항 제1호에 따르면 “제17조 제1항<sup>1)</sup>의 근무기간 계산에서 인사규정 제19조<sup>2)</sup>에 따른 승진임용의 제한 기간을 산입하지 아니 한다.” 고 되어 있다.

그리고 같은 규정 제20조(승급기간의 특례)에 따르면 “제19조 제2항 제1호의 근무기간계산은 승급기간에 산입하지 아니하되, 징계처분을 받은 자가 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 강등·정직 3년, 감봉 2년, 견책 1년 6월이 경과한 경우에는 이를 승급기간에 산입한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계 처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 다음의 기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.”고 되어있다.

1) 직원의 호봉 승급기간은 1년으로 한다.

2) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 기간(강등·정직 18월, 감봉 12월, 견책 6월)이 경과하지 아니한 자

그러나 징계직원의 정기승급현황을 살펴보면 단위 시스템 간 연계 부족으로 본부 인사담당자의 수작업으로 정기승급을 처리하고 있어 아래 [징계직원 승급현황]과 같이 기술직 ○급 ○○○ 외 20인의 인사발령(승급)을 시행하면서 「급여규정」 제19조에 따른 승급의 제한 및 제20조에 따른 승급기간의 특례를 적용하지 않는 등 징계직원의 정기승급업무를 규정과 다르게 처리 하고 있다.

### [징계직원 승급현황]

기관명	직·성명	징계처분전 승급일/호봉	징계처분일/내용	징계처분 후 본부 승급현황/호봉 (오)	징계처분에 따른 승급/호봉 (정)	비고
○○○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.10.01./6호봉	2012.01.19./견책	2013.04.01./7호봉 —	2013.04.01./7호봉 2013.10.01./8호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.08.01./18호봉	2012.02.24./견책	2013.02.01./19호봉 2013.03.04./16승진	2013.02.01./19호봉 2013.09.01./17호봉	— 지급
○○ ○○○○	기술직○급 ○○○	2011.06.01./19호봉	2012.01.18./견책	2012.12.01./20호봉 —	2012.12.01./20호봉 2013.08.01./21호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.04.01./27호봉	2012.02.24./견책	2012.10.01./28호봉 —	2012.10.01./18호봉 2013.09.01./21호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.06.01./23호봉	2012.02.24./견책	2012.12.01./24호봉 —	2012.12.01./24호봉 2013.09.01./25호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.04.01./17호봉	2012.02.24./견책	2012.10.01./18호봉 —	2012.10.01./18호봉 2013.09.01./19호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.04.01./19호봉	2012.02.24./견책	2012.10.01./20호봉 —	2012.10.01./20호봉 2013.09.01./21호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.12.01./15호봉	2012.01.20./감봉1	2013.11.01./16호봉 —	— 2014.01.01./16 예정	회수 —
○○○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.08.01./15호봉	2012.01.18./견책	2013.02.01./16호봉 —	2013.02.01./16호봉 2013.08.01./17호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.04.01./6호봉	2012.02.07./견책	2012.04.01./7호봉 2013.04.01./8호봉	2012.10.01./7호봉 2013.09.01./8호봉	회수 회수
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.03.01./6호봉	2012.01.20./견책	2012.03.01./7호봉 2013.03.01./8호봉	2012.09.01./7호봉 2013.08.01./8호봉	회수 회수
○○○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.07.01./10호봉	2011.09.19./견책	2013.01.01./11호봉 —	2013.01.01./11호봉 2013.07.01./12호봉	— 지급
○○○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.08.01./14호봉	2012.01.20./견책	2013.02.01./15호봉 —	2013.02.01./15호봉 2013.08.01./16호봉	— 지급
○○○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.01.01./17호봉	2011.05.03./견책	2012.01.01./18호봉 2013.01.01./19호봉	2012.07.01./18호봉 2013.01.01./19호봉	회수 —
○○○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.03.01./12호봉	2012.01.20./견책	2012.03.01./16호봉 2013.03.01./14호봉	2012.09.01./13호봉 2013.08.01./14호봉	회수 회수
○○○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.03.01./15호봉	2012.01.20./견책	2012.03.01./16호봉 2013.03.01./17호봉	2012.09.01./16호봉 2013.08.01./17호봉	회수 회수
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.04.01./17호봉	2012.01.17./견책	2012.04.01./18호봉 2013.04.01./19호봉	2012.10.01./18호봉 2013.08.01./19호봉	회수 회수
“	기술직○급 ○○○	2011.08.01./13호봉	2012.01.17./견책	2013.02.01./14호봉 —	2013.02.01./14호봉 2013.08.01./15호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.06.01./17호봉	2012.01.17./견책	2012.12.01./18호봉 —	2012.12.01./18호봉 2013.08.01./19호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.11.01./10호봉	2012.01.17./견책	2012.10.01./9(승진) 2013.05.01./10호봉 —	— 2013.05.01./10호봉 2013.11.01./11호봉	— 지급
○○ ○○○	기술직○급 ○○○	2011.03.01./16호봉	2012.01.17./견책	2012.03.01./17호봉 2013.03.01./18호봉	2012.09.01./17호봉 2013.08.01./18호봉	회수 회수

따라서 징계의 종류에 따른 정기승급대상자 선정 및 승급기간 특별 적용이 일률적이고 정확하게 이루어질 수 있는 인사관리시스템(ERP)의 개선이 필요하다고 판단됨

## 조치할 사항

○○○장은 통합인사업무 환경 구축 및 업무 편의성 증대를 위하여 각 단위시스템 간 연계기능을 강화한 인사관리시스템(ERP)에 관한 개선 방안을 마련하시기 바랍니다.

# 감사결과 처분요구

## 개 선

제 목 직위공모제 운영지침 개선

대 상 기 관 ○○ ○○○

내 용

「인사규정」 제23조(직원의 보직) 제2항에 의하여 임용권자는 직원 선호도가 높거나 영향력이 큰 직위 등을 사전에 지정하고, 해당 직위에 대하여 사내공모 또는 외부공모 등의 방법으로 임용하고 있으며, 또한 「직위공모제 운영지침」에는 직위공모의 운영방법 등에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 인사 운영의 공정성과 투명성을 확보하고, 조직 구성원의 공감대를 형성하여 공사 경쟁력 강화를 목적으로 하고 있다.

공모대상 직위는 본사 기획조정실장, 사업지원실장, 미래사업단장, 경영지원실장, 경영관리부장, 인사부장, 감사실장, 본부 사업처장 12개, 서울본부 및 경기본부 운영지원부장, 지사장 15개 직위로 결원이 발생할 경우 다른 직위 보직보다 우선으로 공모를 하고 있음

응모자격 결격사유로는 「인사규정」 제14조(결격사유) 및 제19조(승진임용의 제한)에 해당하는 자는 직위공모에 응모할 수 없으며, 청렴 윤리부에서 최근 3년 동안 실시한 간부직 청렴도 조사 결과 하위 10% 이내인 자(다만, 하위 10% 이내인 자의 청렴도가 10점 만점에 8점 이상인 경우에는 직위공모에 응모할 수 있음)도 직위공모에 응모할 수 없다고 되어있다.

정부에서는 공공기관에 대한 윤리경영 및 사회적 책임 요구가 지속해서 증대되고 있으며, 최근 언론보도(국정감사 시 음주운전 관련 등)와 관련한 공사의 대외적 이미지 저하와 이에 따른 내부 청렴성 강화 필요성이 제기되고 있다.

그러나 평가방법은 역량검증으로 평가대상자가 제출한 자기소개서와 직무수행계획서 등을 기초로 하여 각 평가대상자에 대해 평가지표별로 5단계로 평가하고, 인사위원회 서면심의로 임용권자에게 복수(2배수) 무순위로 추천하고 있다.

그 결과 공사 정책 결정에 참여하며, 일반직원보다 영향력이 높고 고도의 청렴·윤리성이 요구되는 직위공모 신청직원을 대상으로 강도 높은 도덕성 검증이 이루어지고 있지 않은 실정이다.

따라서 직위공모 신청직원을 대상으로 도덕성을 객관적으로 검증하기 위한 검증자료(납세증명서, 범죄경력조회서, 운전경력증명서 등) 제출을 의무사항으로 정하여, 검증의 실효성 확보 방안이 필요하다고 판단됨

## 조치할 사항

○○○장은 청렴 선도기관으로서의 대외적 위상 강화를 위해 직위공모 신청직원의 도덕성을 객관적으로 검증하기 위한 「직위공모제 운영지침」의 합리적인 개선 방안을 마련하시기 바랍니다.