

조치요구서

구분	지적 및 조치 요구
	<p>○ 직장 내 성희롱 사건 처리 미흡</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한문연 「취업규정」 제60조 제2항에 따르면 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다고 되어 있음 - A는 '22. 11. 4. 실시한 '성희롱·성폭력 설문조사'를 통해 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 되었음에도 「취업규정」 등 관련 규정에 따른 적절한 조치를 취하지 않음 <p>☞ 공연전통예술과장은 직장 내 성희롱 발생 사실을 인지하였음에도 취업규정 등 관련 규정에 따른 조사 등의 적절한 조치를 취하지 않은 A에 대해 엄중 “경고” 조치할 것(개인경고)</p>
	<p>○ A의 폭언·욕설 등 품위손상</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한문연 「정관」 제18조의2 제1항에 따르면 임원이 직무 내·외를 막론하고 품위를 현저히 손상하는 행위를 하거나 자질이 현저히 부족하다고 판단되는 경우 이사회 의결과 총회의 결의 방식에 따라 결정하고 주무부처 장관의 승인을 받아 해임한다고 되어 있음 - '22. 11. 25. A는 기관의 예산을 협의하기 위해 참석해야 하는 자리에 본부장, 팀장 등이 불참하였다는 사유로 본부장, 팀장을 불러 사무실 내에서 큰 소리로 질책하면서 “회사가 장난이야! ××. 설명회를 갔어야지. 둘다 사표 써. ××. × 같은 거”라는 폭언과 욕설을 함 - 직무 내·외를 막론하고 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 됨에도 공개된 장소인 사무실에서 직원들을 대상으로 큰 소리로 폭언·욕설하는 등 품위를 손상함 <p>☞ 공연전통예술과장은 공개된 장소에서 소속 직원에게 폭언·욕설한 A에 대해 엄중 “경고” 조치할 것(개인경고)</p>

구분	지적 및 조치 요구
	<p>○ 직원 채용업무 부적정</p> <p><2021년 1차 채용 증빙서류 검증 소홀></p> <ul style="list-style-type: none"> - 한문연 「상별규정」 제16조 제1항 관련 ‘채용비위자 징계기준’에 따르면, 전형단계별 점수부여 부적정으로 관련자가 채용된 경우 ‘중징계’ 하도록 되어 있음 - 2021년 1차 채용 시 채용담당자가 서류심사 후 제출된 증빙자료 검증을 소홀히 하였고, 이로 인해 서류심사 점수가 부적정하게 부여되어 관련자가 서류전형 합격 후 면접을 거쳐 최종 합격함 - 따라서, 「상별규정」 채용비위자 징계기준에 따라 업무관련자에게 “징계(중징계 이상)” 조치를 요구해야 하나 관련자가 모두 퇴직한 상황임 <p>※ 2021년 1차 채용 당시 업무관련자 K, L, M, N 모두 퇴사</p> <p><2022년 2차 채용업무 진행 등 부적정></p> <ul style="list-style-type: none"> - 「기타공직유관단체 공정채용 실무 가이드라인」 상의 ‘공정채용 표준안’ 제4조에 따르면 기관은 표준안에 따라 채용절차와 방법 등을 마련해야 하며, 개별 채용별로 그 절차와 방법을 기관장 등이 달리 정할 수 없도록 되어 있음. 관련하여 한문연은 「인사관리 내규」를 통해 채용절차와 방법 등을 마련하고 있으며, 같은 내규 제2조의 1 및 각 차수별 ‘서류전형 심사계획 수립’ 공문을 통해 서류전형의 평가항목 및 기준을 적용하고 있음 - 또한 「인사규정」 제10조에 따라 제한경쟁시험방식으로 직원을 채용하는 경우 채용목적, 인원, 절차, 기준 등 채용전반에 대해 주무기관의 장과 미리 협의하도록 되어 있음 - 한문연은 2022년 2차 제한경쟁채용을 실시하면서, 채용절차가 변경됨에도 주무기관의 장과 사전협의를 거치지 않았고, 2022년 1차 채용 시 서류전형 후 증빙서류 검증 과정에서 문제가 발생한 바 있어 증빙서류 사전 검증의 필요성이 더욱 요구되었음에도, 오히려 2차 채용에서 합격자발표 후 증빙서류를 검증하는 것으로 채용 절차를 부적정하게 변경함

구분	지적 및 조치 요구
	<p>- 또한, 2022년 1·2차 채용을 통해 B를 임용하였는데 동일 직위의 채용을 추진하면서, 2022년 1차 채용 이전까지 일관되게 운전면허증을 직무관련 자격증으로 불인정하다가 2차 채용에서 인정하여 평가하는 등 채용기준을 부적정하게 변경하여 채용의 공정성과 형평성을 훼손함. 운전면허증의 직무 관련성 인정은 2022년 2차 채용 서류심사위원회 회의에서 결정되었는데, 당시 G는 위원들에게 평가방법을 설명하는 과정에서 먼저 “한문연은 출장*이 많으니 운전면허증을 채용분야와 관련이 있다고 생각하고, 이에 대해 위원님들께 의견을 구하니 결정해 달라”고 요청하는 등 심사에 부당한 영향을 미칠 수 있는 부적절한 발언을 하였고, 이후 심사 위원들이 직무관련 자격증으로 인정하여 평가가 이루어짐</p> <p>* 직원 1인당 연평균('21~'22년) 출장 횟수는 4.75회이며, B가 소속된 경영혁신 본부의 경우 연 1.51회로 최저. G의 발언은 사실이 아닌 것으로 확인됨</p> <p>☞ 한국문화예술회관연합회장은</p> <p>① 채용 증빙서류 검증 부적정, 사전협의 미이행, 부적정한 자격증 인정 등 채용업무를 소홀히 하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 할 것(기관주의)</p> <p>② 채용 제반업무를 소홀히 하고 채용심사에 영향을 미칠 수 있는 부적절한 발언을 하여 채용의 공정성·형평성을 훼손한 G에 대해 엄중 “경고” 조치할 것(개인경고)</p>
	<p>○ 직원 연봉산정 및 경력 재환산 업무 부적정</p> <p>- 「보수규정」 제3조 제2호에 따르면 기본연봉은 <별표 1> ‘직급별 기본 연봉 한계액표’에서 정한 해당 직급별 연봉한계액 내에서 정하도록 되어 있고, 제6조 제5항에 따르면 직원의 초임기본연봉은 <별표4> ‘기본 연봉등급 환산기준표’에 의하여 잔여기간은 없는 것으로 규정하고 있음</p> <p>- 한문연 B는 ‘22년도 신규직원 연봉액 산정을 위한 ‘초임기본연봉 산정기준’을 마련하면서, 규정 또는 지침 등에 반영하거나 공식적인 승인 절차 없이 회장에게 구두보고만 하고 연봉산정 관련 업무를 임의로 수행함</p>

구분	지적 및 조치 요구
	<p>- '21년도 직원 기본연봉 재산정 과정에서 「보수규정」에 따라 기본연봉의 한계액을 직급별로 정하고 있는데도, 규정과 다르게 직급별 등급표를 적용하여 직원 6명에 대한 급여 1,428,140원을 초과 지급함</p> <p>- '22년도 재직직원 경력재환산 과정에서 「보수규정」 <별표 1> '직급별 기본연봉 한계액표'를 초과한 직원에 대해서 '22. 11. 14.자 「보수규정」을 개정하였는데도, 연봉액 소급 적용시점을 '22. 6. 23.자로 잘못 적용하여 직원 3명에 대한 급여 1,965,020원을 초과 지급함</p> <p>- 한문연은 '22년 6월까지 「보수규정」 제6조 제5항에 따라 기본연봉 등급환산기준표에 따라 개인별 경력을 산정하면서 잔여 경력기간(월 단위)을 불인정하여 신규직원의 연봉액을 결정하였는데도, '22. 8. 23.자 최초로 개최된 초임연봉산정위원회에서 협의·결정하였다는 이유로 「보수규정」과 다르게 잔여 경력기간을 인정하여 기본연봉을 산정하고, '22년 6월 이전 채용된 신규직원에 대해서도 소급하여 적용함</p> <p>☞ 한국문화예술회관연합회장은</p> <p>① 2022년도 초임연봉산정 및 재직자 경력재환산 업무를 수행하면서 공식적이고 구체적인 기준을 마련하지 않고 임의적으로 연봉산정업무를 수행한 B에 대해 “주의” 조치하고,(개인주의)</p> <p>② 「보수규정」에 따른 기본연봉한계액표 및 잔여경력기간 산정방법 등을 준수하여 관련 업무를 철저히 할 것(기관주의)</p> <p>③ 「보수규정」상 기본연봉한계액을 초과하여 지급한 3,393,160원*(2021년 1,428,140원, 2022년 1,965,020원)을 환수하는 방안을 마련하고,(통보)</p> <p>④ 직원의 잔여경력기간 산정방식을 포함한 연봉산정기준과 방법을 규정 및 지침, 시행세칙 등으로 구체적으로 정하여 공식적이고 투명하게 운영될 수 있는 방안을 마련한 것(통보)</p>

구분	지적 및 조치 요구
	<p>○ 계약업무 처리 부적정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 「예산회계규정」에 따르면 한문연은 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법령 등을 준용하게 되어 있는데, 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령」 제65조에 따르면 계약금액의 증감분에 대한 일반관리비 및 이윤 등은 당초 산출내역서 상의 일반관리비 및 이윤율 등에 의하도록 되어 있음 - 한문연은 2021년 방방곡곡 문화공감 특별프로그램 관련 입찰공고를 통해 계약을 체결하고 사업을 추진하였는데, 공연 전날 1개 공연단의 공연이 취소되어 계약 변경을 통해 출연료 2,500,000원을 감액하면서 이에 따른 일반관리비 및 이윤을 감액하지 않아 399,000원의 예산을 낭비함 <p>☞ 한국문화예술회관연합회장은 계약변경 시 일반관리비 조정 등 관련 업무를 철저히 할 것(기관주의)</p>
	<p>○ 기념품 관리 소홀</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한문연이 보조금을 재원으로 기념품을 제작할 때에는 사전에 적정 배포처 선정, 구매 수량 및 활용 계획을 수립하여 제작(구입) 목적 범위 내에서 사용하고, 배포대장에 반출 내역 등을 명확히 기입하는 등 기념품 관리를 철저히 하여야 함 - 한문연은 '20. 1월 ~ '23. 6월 중 기관 및 사업 홍보 등을 위해 29건의 기념품을 제작하면서 4건에 대해 배포 대장을 작성하지 않는 등 기념품 관리업무를 소홀히 함 <p>☞ 한국문화예술회관연합회장은 보조금법 등에 따라 기념품 관리 업무를 철저히 할 것(기관주의)</p>
	<p>○ 문서 허위작성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 한문연은 업무를 추진하면서 문서를 기안할 때 사실을 왜곡하지 않고 정확하게 처리하여야 하며, 사례금 등 예산이 수반되는 경우에는 더욱 정확하고 투명하게 관리하여야 함 - 한문연은 '23년도 문예회관 자생력 강화사업 수요조사 추진 방향

구분	지적 및 조치 요구
	<p>등을 논의하기 위해 순천대학교 전임강사인 V를 초빙하여 '22. 12. 14.(수) 한문연 회의실에서 자문회의를 개최한다고 계획 문서를 기안하였고, 결과보고 문서는 계획 문서와 같이 진행된 것으로 작성하였으며 사례비 청구서도 해당 시간에 대면회의로 진행된 것으로 작성하였음</p> <p>- 그런데 자문회의는 한문연의 Y가 '23년도 신규사업에 대한 수요조사 설문지 자문을 메일로 요청하였고 V는 설문지 한글 파일에 메모를 입력하는 방법으로 자문서를 작성하여 '22. 12. 14. Y에게 메일로 제출하였으며 자문료 200,000원을 수령한 것으로 확인된 바, 한문연은 서면으로 요청하여 자문을 받고도 결과보고 문서 및 사례비 청구서는 대면회의를 한 것처럼 허위로 작성하였음</p> <p>☞ 한국문화예술회관연합회장은 문서를 허위로 작성하는 일이 없도록 관련 업무를 철저히 할 것(기관주의)</p>