

한국공예디자인문화진흥원 특별조사 결과보고

1. 조사 개요

- (조사기간) 2018. 1. 8. ~ 1. 9.(2일)
- (조사인원/조사방법) □□□, □□□ / 실지조사

2. 조사 결과

<근무성적 평정 및 승진 관련>

❖ 근무성적 평정 점수 부당처리

- (평가 규정) 근무성적 평가지침¹⁾에 따르면 3개 항목(팀BSC, 개인MBO, 개인역량)으로 나누어 팀장, 부서장, 원장이 평가한 점수에 가중치를 적용한 점수에 따라 4개 등급(S,A,B,C)으로 근무성적을 결정하고 있음

<평가 체계>

구분	팀BSC	개인MBO	개인역량	기타 가감점	계
부서장(사무처장, 본부장)	100	-	-	∞	100
팀장(2~3급)	70	-	30	∞	100
실무자(3~5급, 무기계약직)	20	50	30	∞	100

<정성평가 평가자 및 가중치>

구분	평가대상	평가자		
		1차 평가자	2차 평가자	3차 평가자
팀BSC	팀별	팀장(50%)	부서장(60%)	원장(40%)
개인MBO	실무자(3~5급)		부서장(30%)	원장(20%)
개인역량	부서장(사무처장, 본부장)	소속 팀 BSC 평가점수 대체		
	팀장(2~3급)	부서장(60%)	원장(40%)	원장(20%)
	실무자(3~5급)	팀장(50%)	부서장(30%)	

1) ① 「인사관리규정」 제34조(근무성적의 평정) 제2항 : 근무성적 평정에 관한 사항은 원장이 별도로 정한다.

② 근무성적 평가지침은 원장 내부결재에 따라 근무성적평가 계획 수립 시 마련하고 있음(2016년도 근무성적평가 계획, 2016.1.12.)

<측정지표 점수 구성>

등 급	S	A	B	C
점 수	100~90점	89~80점	79~70점	69~0점

<평가등급별 인원비율>

평가등급	S	A	B	C	계
인원비율	20%	30%	30%	20%	100%

○ (확인 결과)

- 2016년 근무성적 평가결과를 확인한 결과, 팀장은 직원의 개인MBO 및 개인역량에 대한 근무성적평가서를 작성하였으나, 부서장 및 원장은 평가서를 작성하지 않았음
- 그리고 인사담당부서에서는 부서장 및 원장이 평가서를 작성하도록 요구하여야 했으나, 작성해야할 평가표 분량(약 120건)이 많다는 이유로 인사담당자가 직접 근무성적 종합점수표(엑셀 자료)만 작성하여 팀장 및 부서장의 검토를 거쳐 원장에게 보고한 것으로 확인됨
- 이에 원장이 종합점수표의 순위를 결정하여 주면 인사담당자가 조정된 순위에 따라 종합점수표의 점수를 기재하여 평가순위 및 등급을 최종 작성함
- *(발견된 부적정 사례) 원장이 순위를 조정하고자 하는 경우 원장이 평가해야 할 점수만 조정하여 순위를 결정해야 함에도, 팀장이 평가한 평가점수(엑셀 종합점수표)까지 조정하여 순위를 결정하는 부적정한 사례가 발생하였음. 이로 인해 최종 결정된 근무성적 점수(순위 포함)와 팀장이 작성한 평가서의 점수를 일치하지 않게 관리하고 있음

○ (문제점)

- 근무성적평가지침에는 평가자별(팀장, 부서장, 원장)로 가중치에 따라 평가서를 따로 작성하도록 되어있는데도 불구하고, 팀장만 평가서를 작성하고 부서장 및 원장은 평가서를 작성하지 않음으로 인해 부서장의 의견이 반영되지 않은 채 원장이 독단적으로 근무성적평가를 결정하고 있음
- 또한 직원에 대한 근무성적평가의 최종 권한이 원장에게 있다고 하더라도, 하위 평가자가 평가한 점수를 수정하여 조정해서는 안되는데도, 팀장이 평가한 점수를 수정하여 순위를 조정하는 등 부당한 사례가 발생함

❖ 승진후보자 평가조서를 부당하게 작성

- (평가 규정) 「인사관리규정」에 따르면 승진소요 최저기간에 도달하면 승진후보자 명부에 등록하고, 휴직을 하더라도 실제 근무 기간이 2개월 이상이면 승진후보자 명부에 등록하도록 하고 있음
- (확인 결과)
 - 2017년 2월 승진심사 시 5급에서 4급으로의 승진대상자는 4명이 대상이었으나, 실제 근무기간이 2개월을 초과하였는데도 원장의 지시에 따라 휴직자 등 업무공백이 있었던 직원에 대해 적용기간이 필요하다는 이유로 승진대상자에서 제외함

□ 조치계획

- 근무성적평가서의 작성·관리 부실, 하위 평가자의 점수를 수정하여 근무성적 순위를 조정, 승진대상자 누락 등 근무성적평정 및 승진심사 업무를 태만하게 처리한 담당자 '문책' 요구
- 근무성적 평가지침에 따라 근무성적평정서 작성, 평가대상 단위별로 평가등급의 공정한 배분, 승진대상자를 누락하여 명부를 작성하지 않도록 근무성적평정 및 승진심사 업무를 철저히 하도록 요구