

의 결



국민권익위원회

AORC

국 민 권 의 위 원 회

의 결

의안번호 제2022 - 470호

의 안 명 「테크노파크 연구개발능률성과급 운영 투명성 제고」

대상기관 10개 테크노파크

결 정 일 2022. 6. 27.

주 문

테크노파크 연구개발능률성과급 운영 투명성 제고 방안을 별지와 같이 「부패 방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조 규정에 따라 경남 테크노파크원장, 경북 테크노파크원장, 대전 테크노파크원장, 부산 테크노파크원장, 세종 테크노파크원장, 울산 테크노파크원장, 전남 테크노파크원장, 제주 테크노파크원장, 충남 테크노파크원장, 포항 테크노파크원장에게 권고한다.

이 유

별지와 같다.



이에 주문과 같이 의결한다.

2022년 6월 27일

위 원 안 성 옥

위 원 이 정 희

위 원 김 기 표

위 원 강 재 영

위 원 박 계 옥

위 원 박 상 희

위 원 이 근 동

위 원 박 흥 규

위 원 임 성 문

위 원 손 난 주

위 원 강 길 연

위 원 최 정 묵

위 원 송 현 주

ACRC

별 지



테크노파크 연구개발능률성과급 운영 투명성 제고

2022. 6.



국민권익위원회

국
민
권
익
위
원
회

목 차

I. 추진개요	1
II. 제도현황	2
III. 문제점 및 개선방안	6
1. 연구개발능률성과급 지급대상자 선정기준 명확화	6
2. 합리적인 평가체계 마련	9
(1) 지원업무 실적중심의 평가기준 개선	12
(2) 세부실적 등 증빙 명확화	12
(3) 평가자 관련 합리적 규정 마련	13
3. 징계자 등에 대한 지급 제외사유 구체화	14
IV. 조치사항	18
【참고】 관련 법령 등	19

I. 추진개요

❖ 추진 근거 : 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제27조

□ 추진배경

- 지역산업육성 등을 목적으로 지역거점에 산업기술단지를 조성하고, 이를 운영하는 사업시행자로 테크노파크(TP)를 지정·운영
※ '21년 기준 전국 19개 지역에 테크노파크 운영(지방자치단체 출자·출연 기관)
- (실·국 연계과제) 테크노파크의 연구개발(R&D) 등 사업수행 과정에서 지급하는 '연구개발능률성과급' 제도의 예산낭비 우려 제기

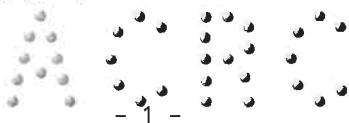
【공공재정지급금(R&D 분야) 이행실태 점검에 따른 제도개선 검토요청】

일부 테크노파크 예산사용 실태 점검결과, 연구활동을 직접적으로 수행하지 않는 사업부서가 아닌 임원진, 지원부서 직원들에게 "연구지원수당"을 지급하여 예산낭비 우려소지
(국민권익위원회 공공재정환수제도과, '22.1월)

- 이에, 19개 테크노파크에 대한 실태조사를 실시한 결과, 제도 취지와 맞지 않는 관행적 나눠먹기식 지급, 평가 부실 등의 문제점 확인
 - 연구지원과 무관한 인력에게 지급, 연구지원 실적과 무관한 평가 항목 구성, 세부 증빙 없이 형식적인 평가 시행
 - 중징계자 등에 대한 지급제외 규정 미비 등의 사례 확인
- 또한 현재 동 제도를 시행하지 않고 있는 일부 테크노파크의 경우에도 관련 제도 도입 등을 검토하고 있어 제도개선 추진

□ 추진경과

- '22. 2월 ~ 4월 실태조사(서면, 현장) 및 개선방안 마련
- '22. 5월 ~ 6월 기관협의 및 안건상정



II. 제도현황

① 테크노파크(TP) 현황

- (산업기술단지) 기업·대학·연구소·지방자치단체 등이 공동으로 산업기술을 연구·개발하고 그 성과의 사업화 등을 촉진하는 지역 혁신의 거점이 되는 토지·건물·시설 등의 집합체 (산업기술단지 지원에 관한 특례법 제2조 제1호)
- (테크노파크) 중소벤처기업부장관의 지정을 받아 산업기술단지를 운영하는 사업시행자 (산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준 제2조 제1호)
- (설립근거) 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」 제4조 및 「민법」 제32조, 「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」 등



【산업기술단지 지원에 관한 특례법】

제4조(사업시행자의 지정) ① 중소벤처기업부장관은 산업기술단지를 조성·운영하는 자(이하 "사업시행자"라 한다)를 지정할 수 있다.

【산업기술단지 산업시행자의 운영에 관한 기준(중소벤처기업부 고시)】

제2조 1. "사업시행자"라 함은 법 제4조의 규정에 따라 중소벤처기업부장관의 지정을 받아 산업기술단지를 조성·운영하는 자를 의미하며, 테크노파크로 명명한다.

【민법】

제32조(비영리법인의 설립과 허가) 학술, 종교, 자선, 기예, 사교 기타 영리아닌 사업을 목적으로 하는 사단 또는 재단은 주무관청의 허가를 얻어 이를 법인으로 할 수 있다.

- (설립목적) 산·학·연·관 등의 인적·물적 자원을 결집하여 공동 기술개발, 사업화 촉진 등 기술혁신 및 지역산업진흥 기능 수행

○ (주요사업) 지역산업 발전전략 수립, 산·학·연·관 연계체계 구축 등

지역산업 및 기술 발전전략 수립·지원	기업·대학·연구소·지자체 연계 및 협력체계 구축
지역공동 R&D, 기술이전, 사업화, 시험생산, 판로 지원	인적자원 교육 및 훈련 등

○ (운영현황) 현재 전국 주요 19개 지역에서 테크노파크 조성·운영 중

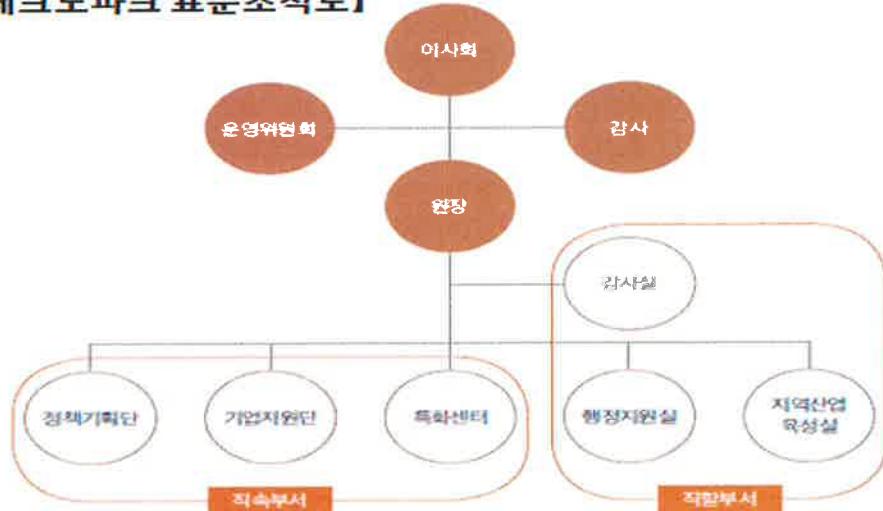
지 역	지정시기	지 역	지정시기	지 역	지정시기
경 기 TP	'97.12월	부 산 TP	'00.12월	경 남 TP	'04.12월
인 천 TP		포 항 TP		울 산 TP	
대 구 TP		충 북 TP		경기대진 TP	'05.3월
광 주 TP		전 북 TP	'03.12월	서 울 TP	'05.9월
경 북 TP		전 남 TP		대 전 TP	'08.1월
충 남 TP		강 원 TP		제 주 TP	'10.1월
				세 종 TP	'18.11월

* 출처: 중소벤처기업부 보도자료(18.11.29)

○ (조직 구성) 이사회, 원장, 직속부서(정책기획단, 기업지원단, 특화센터), 직할부서(행정지원실, 감사실, 지역산업육성실) 등으로 구성

※ 표준정관('08년 제정)에 따라 조직체계를 유사하게 운영 중이나 일부의 경우는 상이

【테크노파크 표준조직도】



* 출처: 「테크노파크 출범 20주년 기념백서」, 중소벤처기업부·한국테크노파크진흥회, 2018

② 연구개발능률성과급 제도

- (개념) 연구개발과제 등의 사업수행기관의 장이 우수한 연구 성과를 낸 연구자 및 우수한 지원 인력에게 지급하는 능률성과급
 - * 기관에 따라 '연구지원수당', '연구지원금', '연구장려금' 등의 명칭으로 같은 제도 시행 중
 - * 법정수당(초과근무수당 등) 이외는 신설하지 않는 것이 원칙이나 이사회의 승인을 받아 신설·지급 가능 (산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준 제32조 제7항)
- (관련 규정) 국가연구개발혁신법, 지역산업육성사업 운영요령(중소벤처기업부 고시), 산업기술혁신사업 공통 운영요령(산업통상자원부 고시) 등

【지역산업육성사업 운영요령(중기부 고시)】

제28조(사업비의 비목별 계상기준) ① 사업비는 사용용도에 따라 직접비, 간접비로 구성되며, 비목별 사용용도 및 계상기준은 [별표3]의 기준에 따르되, 세부사업별로 별도기준을 적용할 수 있다.

[별표3] 간접비 산정기준

세목	산정 원칙	
간접비	사용 용도	<ul style="list-style-type: none">○ 인력지원비<ul style="list-style-type: none">- 연구개발능률성과급: 수행기관의 장이 평가를 통해 우수한 지원인력에게 지급하는 능률성과급
	계상 산정 기준	<ul style="list-style-type: none">○ 연구개발능률성과급은 해당 연도 간접비 총액의 10퍼센트 범위에서 산정하고, 자체 성과평가를 실시한 후 그 결과에 따라 지급하여야 함<ul style="list-style-type: none">- 연구개발능률성과급은 연구지원인력(행정인력 및 연구지원전문가 포함)에 대해서만 지급하여야 하며 연구개발능률성과급 지급기준을 합리적으로 정하여야 함

【산업기술혁신사업 연구개발비 산정, 관리 및 사용, 정산에 관한 요령(산업부 고시)】

제6조(간접비 산정) ① 간접비의 각 항목별 산정 기준은 [별표3]과 같다.

[별표3] 산업기술혁신사업 간접비 사용용도 및 세부 산정기준

세목	산정 원칙	
간접비	사용 용도	<ul style="list-style-type: none">○ 인력지원비<ul style="list-style-type: none">- 우수한 연구자 및 연구지원인력, 연구지원전문가에게 지급하는 연구개발능률성과급
	계상 산정 기준	<ul style="list-style-type: none">[기관유형별 간접비 사용기준 : 정부출연기관 및 기타비영리기관]<ul style="list-style-type: none">- 정부출연기관 및 기타 비영리기관의 장은 연구개발능률성과급을 해당 기관의 회계연도 간접비 총액의 10% 이하로 계상 가능

○ (재원산정) 해당 연도 간접비 총액의 10% 범위 내에서 산정

<연구개발비 사용용도에 따른 직접비, 간접비 구성>

구 분	정 의	종 류
직접비	연구개발기관이 연구개발과제를 수행하는데 소요되는 비용으로서 개별 연구개발과제로부터 직접 산출할 수 있는 비용	인건비, 학생인건비, 연구시설·장비비, 연구자료비, 연구활동비, <u>연구수당</u> , 보안수당, 위탁연구개발비 등
간접비	연구개발기관이 연구개발과제를 수행하는 데 공통적으로 소요되는 비용으로서 개별 연구과제로부터 직접 산출할 수 없는 비용	인력지원비(연구지원인력인건비, <u>연구개발능률성과급</u> 등), 연구지원비, 성과활용지원비 등

○ (예산) 최근 4년('18~'21)간 연구개발능률성과급 약 21억 원 지급

구 분	2018년	2019년	2020년	2021년	합계
시행기관 수	3개	7개	8개	10개	-
연구개발능률성과급 편성총액 (천원)	268,000	494,990	761,615	955,149	2,479,754
연구개발능률성과급 지급총액 (천원)	261,565	426,656	625,749	861,231	2,175,201

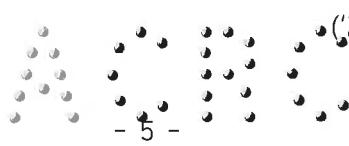
('22.3월 국민권익위원회 실태조사)

- '21년 기준 전국 19개 테크노파크 중 10개(52.6%)에서 제도를 도입하여 연간 약 8억 6천만원의 예산 지출

< '21년 테크노파크 연구개발능률성과급 예산현황 >

구분	경남	경북	대전	부산	세종	울산	전남	제주	충남	포항	합계
편성 총액 (천원)	97,500	130,000	86,341	45,897	61,632	100,279	150,000	172,500	100,000	11,000	955,149
지급 총액 (천원)	95,793	128,492	84,980	45,897	36,945	86,709	122,098	149,528	99,789	11,000	861,231

('22.3월 국민권익위원회 실태조사)



III. 문제점 및 개선방안

1 연구개발능률성과급 지급대상자 선정기준 명확화

문제점

○ 지급취지와 무관한 보수보전 성격의 나눠먹기식 제도 운영

- 평가를 통해 우수한 연구지원인력 등에 지급하여야 함에도 불구하고 지원부서 전체 근무자에 대한 나눠먹기식 운영
- 사업부서에만 지급되는 '연구수당'에 비례하여 지원부서 인력의 보수 형평성 차원에서 본래 목적을 상실한 제도로 변질

- 지원부서 인력에게 사업부서에 지원되는 '연구수당'과 형평성을 맞추기 위하여 인사규정을 개정하여 '연구개발능률성과급' 지급 ('19년 OO도 감사결과)
- 내부 인사 시 지원부서는 연구수당을 받는 사업부서와 보수 차이가 나기 때문에 직원들이 기피하고 있어, 지원 부서에 근무하는 인력의 보수 형평성 차원에서 해당 수당을 지급 중에 있음 ('22년 OO테크노파크 실태조사 결과)
- OO테크노파크 2020년도 연구지원수당 지급계획(안)
 - **필요성**
 - 기관 재정현황 개선에 의거 연구지원부서의 근무만족도 향상과 연구수당 지급의 불균형 해소를 위한 "연구지원수당"을 지급

- 제도를 미시행하는 일부 테크노파크에서도 지원부서 인력의 보수보전 목적으로 도입을 검토하는 등 시행기관 증가 추세

※ (제도 시행기관) 3개('18년) → 7개('19년) → 8개('20년) → 10개('21년)

- 인접 지역의 테크노파크에서 지원부서 기피현상을 방지하기 위해 연구개발 능률성과급 제도를 도입했다는 소식을 듣고, 기관 내부 지원부서 직원들의 보수 형평성 차원에서 도입요구 목소리가 높아짐에 따라 추가 수당 신설에 대해 지자체와 예산 등 사항 협의 중 ('22년 OO테크노파크 실태조사 결과)

○ 연구와 무관한 인력에게도 관행적 지급

- 기관장 운전기사, 비서 등 연구지원 업무와의 직접적 연관성이 무관한 인력 등에도 관행적으로 연구개발능률성과급 지급

- A 테크노파크 실태조사 결과, 원장 비서 업무 담당 직원에게 '20년 244만원, '21년도에는 최고등급 S등급 부여하여 474만원 지급, 원장 전용차량 운전원에게 최고등급 S등급 부여하여 '21년도 417만원 지급
- B 테크노파크 실태조사 결과, 원장 비서로 근무한 직원에게 '19년 266만원, '20년 468만원, '21년 461만원을 지급하여 3년간 약 1,196만원 지급
- C 테크노파크 실태조사 결과, 원장 비서 및 운전기사에게 각각 '20년도 230만원, '21년도 440만원을 지급하여 약 2년간 약 1,340만원 수령
- D 테크노파크 실태조사 결과, 환경 미화, 경비 업무 담당 직원에게도 연구 지원장려금 명목으로 '20년도 총 439만원, '21년도 1,631만원 지급

('22.3월 국민권익위원회 실태조사 결과)

○ 지원부서 인력 기준 임의적 선정

- 일부 테크노파크의 경우, 지급대상 선정시 지원 부서로 보고되지 않은 부서나 인력 등을 임의적으로 추가하여 지급하는 등의 사례 발생

※ 지원부서 인력비율은 건전경영실현 및 최소인력 유지를 위해 정원의 30% 이내로 하고 이사회에 보고해야 하며, 비율 조정시 이사회 의결 필요

【관련 규정】 산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준 (중소벤처기업부 고시)

제19조(인력배치 기준) ① 사업시행자별 건전경영 실현을 위한 최소인력 유지를 위해 지원부서(경영, 행정, 감사, 시설관리 등의 업무를 수행하는 정규직 및 비정규직 지원인력). 다만, 사업 참여인력을 제외한다.) 인력비율은 현원의 30% 이내, 관리직(경영진과 직할부서장) 비율은 정원의 20% 이내로 유지하여야 하며, 원장은 지원부서와 관리직의 비율을 최소화할 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 원장은 지원부서와 관리직의 비율 등을 당해 회계연도 개시 후 3월 이내에 이사회에 보고하여야 한다.

④ 제1항에도 불구하고 사업시행자는 긴급한 경영상 필요 또는 정부 정책의 변경 등이 있는 경우 이사회 의결을 거쳐 지원부서 인력비율을 조정 할 수 있다.

■ [사례] OO테크노파크 지원부서 인력 이사회 보고 내역 및 지급 대상 비교

구 분	이사회 보고	실제 지급 대상
'19년도	지원부서 3개	지원부서 4개 (+1개, 9명 추가)
'21년도	지원부서 5개	지원부서 7개 (+2개, 13명 추가)

개선방안

- 보수보전 차원의 나눠먹기식 지급을 금지하고, 실제 연구 성과 창출에 기여한 지원업무 등에 대해 구체적 실적이 있는 경우 평가를 통해 지급
 - 지급대상 선정 시 건전 경영실현 및 제도 운영취지에 부합하게 이사회에 보고된 지원부서 인력에 한정하여 지급하도록 명시
 - ※ 지원부서 인력비율 변동 시(조직개편 등으로 지원부서 추가 변동되는 경우, 지원부서 인력이 증가하는 경우 등) 별도 이사회 보고 없이 임의적으로 지급대상 포함 금지
 - 이사회에 보고된 지원부서 인력의 경우라도 연구지원 업무와 무관한 인력의 경우 지급대상에서 제외
- ⇒ (개선방안) 기관별 내부규정(연구개발능률성과급 지급규정 등) 개정

< 개선방안 예시 >

현 행 (예시)	개 선 안 (예시)
제2조(적용대상) ① 이 지침의 적용을 받는 대상인원은 지원부서(경영, 행정, 감사, 시설관리 등의 업무를 수행하는 정규직 및 비정규직) 근무 인력으로 한다.	제00조(지급대상) ① 지급대상인 지원 인력은 산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준 제19조에 따라 <u>이사회에 보고된 지원부서 인력 중 실질적으로 연구지원 업무를 수행한 인력을 말한다.</u>

※ 기관별 실정에 따라 관련 내용을 포함하여 규정 및 이사회 보고 방식 등에 반영



2 합리적인 평가체계 마련

문제점

○ 연구지원 실적 등과 무관한 불합리한 평가기준

- 연구개발능률성과급 지급 시, 기관 특성에 따른 합리적 지급 기준을 마련하고 자체적 평가를 실시하여 지급하도록 규정^{*}
* 국가연구개발사업 연구개발비 사용 기준 제30조, 지역산업육성사업 운영요령 [별표3] 등
- 평가항목 구성 비율이 근무기간 중심으로 구성되어 업무실적과 무관하게 근무기간에 따른 나눠먹기 발생 등 소지

【사례①】 근무기간만 평가(월할 계산)하여 지급 사례

- (지급금액) 지원부서 근무기간에 따라 차등 지급함을 원칙으로 하며
작전년도 사업참여로 인한 연구수당 기수형액을 감액하여 지급
 - 개인별 지급액은 연속 근무기간*에 따라 아래의 산식에 의거 월할 계산함
 - 연속 근무기간 : 최초 발령일부터 최종 근무한 시점까지 지원부서에 연속 근무한 기간

< 근무기간에 따른 연구지원수당 지급액 계산식 >

기간	1년 미만	1년 이상 ¹⁾
계산식	지급액 = $\frac{\text{근무개월수}}{12\text{개월}} \times 180\text{만원}$	지급액 = $180\text{만원} + \frac{\text{근무월수}-12\text{월}}{12\text{개월}} \times 60\text{만원}$

1) 최대 300만원까지 지급하여 3년을 초과하는 경우 타부시 이동을 원칙으로 함

【사례②】 평가항목 중 근무기간 50% 이상 평가기준 사례

2. 평가내용				
항 목	세부 내용			배점
성과 기여도 (정량 평가)	• 부서 근무 기간	• 근무 기간(개월) ÷ 12 × 50	50	30
	• 지원업무 난이도	• 양적·질적 수준 평가	10	7
	• 지원업무 수행 역량	• 지원업무 수행 능력 평가	10	7
지원 성과 (정성 평가)	• 지원업무 수행 성실성	• 지원업무 성실성 및 협조성 평가	10	7
	• 지원업무 성과 달성을	• 지원업무 수행 실적 평가	20	15
합 계			100	66

- 평가기준이 연구지원 실적 등과 무관한 항목으로 구성되거나, 별도 기준마련 없이 무관한 항목이 포함된 근무성적평가표 등으로 일괄 평가하여 지급하는 사례 발생.

【사례】 연구지원 실적과 무관한 평가항목이 포함된 근무성적평가표 활용 사례

□ 평가요소 및 평점(100점)(평정자 50점, 확인자 50점)

번호	평가요소	배점	점의	평가점수	
				평정자	확인자
1	정석적 평가	화장 사용비	6점	○ 세로운 환경 변화에 대한 유연한 적응과 협조성에 대한 수용 정도 - 변화를 세로운 기회로 봄아들이고 적응 후 대처 방법을 선호하는지? - 정해진 것의 흐름적인 운영을 넘어 문제를 해결 할 수 있는 창의적 우선순위를 제시하는가?	6 6
2		협상력	4점	○ 상대방의 의도를 적절히 파악하여 자신의 입장은 협상을 성취할 수 있는 능력의 정도 - 서로 상반되는 이해관계에 대해서도 고려적으로 조정 한다.	4 4
3		인정	5점	○ 조직에 평가를 받아내는 개인의 열정과 학습 - 업무 목표 완수에 대한 강력한 의지와 자신감을 보여주는가? - 자신의 열정으로 뛰어난 성과들이 공정적인 에너지를 내도록 동기부여 시킬 수 있는가?	5 5
4		학습력	4점	○ 새로운 지식에 대한 수용·설득·자기 설정을 주구하는 개방적 태도 - 산업영역에 대한 최신 트렌드와 이슈들을 파악하고 업무에 적용하는가? - 새로운 상황에서 주어진 새로운 과제들을 신속하게 습득하는가?	4 4
5		예사실	6점	○ 조직에 대한 이해와 신뢰의 정도 - 담당업무와 조직의 관계, 중요도에 대해 개인적으로 많은 이해와 의의를 느끼고 있는가? - 조직의 이익을 개인이나 그룹부서의 이익보다 우선시 하는가? - 담당업무의 비전을 개인의 비전과 융합시켜 착각적으로 개인과 조직의 '共生'을 위해 노력하는가?	6 6
6	성장적 평가	25점	○ 성과지표 및 성과지표의 연계화 기준 성과현적 및 주관성	25 25	
총점(평정자점수+확인자점수)=				50 50	

○ 세부 실적 증빙 미비 등 형식적인 평가운영

- 실적 증빙자료가 미흡함에도 불구하고 확인·검증 없이 평가하거나, 일괄 동일한 등급을 부여하는 등 형식적인 평가 운영

* 세부 실적을 기술할 별도 양식이 없어 실적을 기재하지 않거나, 부실기재 등의 사례발생

【사례①】 세부 실적 증빙 없이 평가

- 수행한 지원업무 등에 대한 상세 기술 내용 없이 평가자가 점수만으로 등급을 매기는 등 별도 실적증빙 없이 평가

연구 지원인력 평가서			
1. 일반사항			
평 가 자 (소속 부서)	소속부서	경영혁신팀	
경기 대상자	직급	3급	
	성명		
2. 평가내용			
평 가 항 목	세부 평가 내용	배점	평점
역할 및 책임	○ 담당업무의 난이도 및 임직 철학 수준 ○ 담당업무의 책임(사업지원 범위) 수준	50	47
지원 기간	○ 수행된 업무 시간 투입정도	20	19
수행 대도 노厉(생산성 등)	○ 수행 대도 경감정 등 목표달성을 위한 청와적 노력 정도 ○ 업무프로세스 개선, 비용절감, 생산성 증대 성과	30	28
	계	100	94
3. 평가결과			
최종 평가점수	94 점	평가등급	A(V) IIC() CI()

【사례②】 실적 증빙 내용 미흡 사례

원구개발능률성과급지급 평점표				
평가대상		부서	성별	직급
부서명		사업명	직원명	지원업무기간
경영지원본부		임원직6급	지원센터	2021.09. ~ 11.
• 지원업무 내용				
미기재				
2021. 12. 29.				
작성자 상세				
- 및 면-				
부서명 : 경영지원팀		직급 : 일반직2급	실명 :	
부서	세부 내용	배점	평점	
지침설계	○ 기획 설계 또는 지원설계 실체	60	6	
지원업무 지식수준	○ 지원 업무수행 역량 ○ 지원 업무 난이도 등	20	19	
지원업무수행 태도소홀·생산성 등	○ 지원 업무수행 태도 ○ 지원 업무수행 성질도 등	20	18	
계		100	45	
종합의견	담당업무를 충실히 수행하	등급	D	
직원기록				
구분	소속	직급	성명	사번(인)
평점자	경영지원본부	일반직1급		11

【사례③】 평가결과 일괄 동일등급 부여 사례

- 평가현황

이름	직급	등급	지급률	지급기준
류	일반직1급	D	70%	3개월
임	일반직2급	D	70%	3개월
주	일반직3급	D	70%	3개월
파	일반직3급	D	70%	3개월
박	일반직4급	D	70%	3개월
김	연구직3급	D	70%	3개월
합계				

- 평가현황

이름	직급	등급	지급률	지급기준
이	연구직3급	D	70%	3개월
박	전문직	D	70%	3개월
이	전문직	D	70%	3개월
하	전문직	D	70%	3개월
유	일반직3급	D	70%	3개월
합계				

○ 원장 일괄 평가 등 불합리한 평가자 선정

- 소속 부서장이 평가에서 배제되고 평가자가 '원장'으로 일괄적으로 평가하는 등의 불합리한 평가 체계

※ 유사한 성격의 '연구수당', '성과급' 등은 관련 규정에 따라 부서원은 직속 부서장이 평가

■ A 테크노파크 연구지원수당 지급지침

제4조(평가자) 연구지원수당 지급을 위한 지원인력에 대한 평가는 원장이 한다.

■ B 테크노파크 연구수당 및 연구지원수당 지급 규정

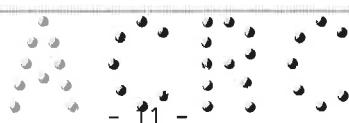
제6조(평가자) ③ 연구지원수당 지급을 위한 경영효율성 제고 및 업무수행 태도에 대한 평가는 원장이 평가자가 되며 평가 결과를 반영한다.

■ 산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준 (중소벤처기업부 고시)

제29조(직원의 평가) ④ 원장은 부서원 평가시 해당 부서원이 속하는 직속부서장 또는 직할부서장이 평가한 부서원의 성과평가 결과를 반영하고, 직할부서장의 성과평가는 직속부서장으로 구성된 자체 성과평가위원회의 평가를 반영하여야 한다.

- 소속이 다른 부서원들을 원장이 일괄 평가함으로써 원장 직속 운전원, 비서 등이 유리하게 평가될 소지 등 공정성 저하 우려

■ OO테크노파크의 경우, '21년도 연구개발능률성과급 평가에서 3개 부서의 34명 평가대상자를 원장이 일괄 평가하여 전체 평가대상자 중 상위 20%에만 주어지는 7개의 S등급 중 '원장 비서'와 '전용차량 운전' 업무를 수행한 직원에게 각각 최고등급인 S등급 부여 (22년 권익위 OOTP 실태조사 결과)



개선방안

- 우수한 연구성과 창출에 연관된 개인별 지원업무 실적 중심으로 평가할 수 있도록 평가기준 개정
 - 근무기간 등의 비중을 낮추고, 연구지원성과와 연관된 평가항목 비중을 높이는 등 실질적 성과 중심의 평가항목 개선
- ⇒ (개선방안) 기관별 내부규정(연구개발능률성과급 지급규정 등) 개정

개 선 안 (예시)																																																												
제00조(평가기준) 평가자는 【별지 제1호 서식】의 연구 지원수당 지급평가표에 의해 지원 인력별로 <u>참여도 20%</u> , <u>성과기여도 30%</u> , <u>지원성과 50%</u> 를 반영하여 평가 한다.		【별지 제1호 서식】																																																										
		<table border="1"><thead><tr><th colspan="4">연구지원 평가표</th></tr><tr><th colspan="4">1. 평가대상자</th></tr></thead><tbody><tr><td>성 명</td><td colspan="3"></td></tr><tr><td>부서 명</td><td colspan="3"></td></tr><tr><td>팀 명</td><td></td><td>근무기간</td><td></td></tr><tr><td>직 급</td><td></td><td>담당업무</td><td></td></tr><tr><th colspan="4">2. 평가내용</th></tr><tr><th>항 목</th><th colspan="2">세부 내용</th><th>배점</th><th>평점</th></tr><tr><td>참여도 (정당 평가)</td><td>• 연구지원업무 난이도</td><td>• 수행 기간(개월) $\div 12 \times 20$</td><td>20</td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">성과기여도 (정성 평가)</td><td>• 지원업무 수행 역량</td><td>• 수행한 연구지원업무의 양적· 질적 수준 평가</td><td>10</td><td></td></tr><tr><td>• 지원업무 수행 성실성</td><td>• 지원업무 성실향상 및 협조성 평가</td><td>10</td><td></td></tr><tr><td>• 지원업무 성과 달성을</td><td>• 지원업무 수행성과 및 해당 지원업무에 따른 연구실적 기여도 평가</td><td>50</td><td></td></tr><tr><td colspan="3">합계</td><td>100</td><td></td></tr></tbody></table>			연구지원 평가표				1. 평가대상자				성 명				부서 명				팀 명		근무기간		직 급		담당업무		2. 평가내용				항 목	세부 내용		배점	평점	참여도 (정당 평가)	• 연구지원업무 난이도	• 수행 기간(개월) $\div 12 \times 20$	20		성과기여도 (정성 평가)	• 지원업무 수행 역량	• 수행한 연구지원업무의 양적· 질적 수준 평가	10		• 지원업무 수행 성실성	• 지원업무 성실향상 및 협조성 평가	10		• 지원업무 성과 달성을	• 지원업무 수행성과 및 해당 지원업무에 따른 연구실적 기여도 평가	50		합계			100	
연구지원 평가표																																																												
1. 평가대상자																																																												
성 명																																																												
부서 명																																																												
팀 명		근무기간																																																										
직 급		담당업무																																																										
2. 평가내용																																																												
항 목	세부 내용		배점	평점																																																								
참여도 (정당 평가)	• 연구지원업무 난이도	• 수행 기간(개월) $\div 12 \times 20$	20																																																									
성과기여도 (정성 평가)	• 지원업무 수행 역량	• 수행한 연구지원업무의 양적· 질적 수준 평가	10																																																									
	• 지원업무 수행 성실성	• 지원업무 성실향상 및 협조성 평가	10																																																									
	• 지원업무 성과 달성을	• 지원업무 수행성과 및 해당 지원업무에 따른 연구실적 기여도 평가	50																																																									
합계			100																																																									

※ 세부적인 평가항목 구성, 비율 등 평가표는 기관별 실정에 맞추어 개정

- 평가자 등이 실제 연구지원 실적 등을 확인하여 객관적인 평가가 이루어질 수 있도록 세부 증빙을 명확히 하도록 규정
- ⇒ (개선방안) 기관별 내부규정(연구개발능률성과급 지급규정 등) 개정

개 선 안 (예시)																																																					
<p>전남테크노파크 연구지원수당 지급지침</p> <p>제10조(구비서류) ① 연구지원수당 지급신청을 할 경우에는 다음 각 호의 서류를 구비하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 연구지원수당 지급신청서 2. 연구지원 평가표 3. 지원성과 기술서(<u>별지 제3호</u>) 	<p>【별지 제3호】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2">지원성과 기술서</th> </tr> <tr> <th colspan="2">1. 평가대상자</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>성 명</td> <td></td> </tr> <tr> <td>부 서 명</td> <td></td> </tr> <tr> <td>팀 명</td> <td></td> <td>근무기간</td> <td></td> </tr> <tr> <td>직 위</td> <td></td> <td>담당업무</td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="4">2. 지원업무 내용 및 성과기술</th> </tr> <tr> <td rowspan="5">지원내용</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td rowspan="5">지원성과</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table>	지원성과 기술서		1. 평가대상자		성 명		부 서 명		팀 명		근무기간		직 위		담당업무		2. 지원업무 내용 및 성과기술				지원내용	<input type="checkbox"/>			<input type="radio"/>			<input type="radio"/>			<input type="checkbox"/>			<input type="radio"/>			지원성과	<input type="checkbox"/>			<input type="radio"/>			<input type="radio"/>			<input type="checkbox"/>			<input type="radio"/>		
지원성과 기술서																																																					
1. 평가대상자																																																					
성 명																																																					
부 서 명																																																					
팀 명		근무기간																																																			
직 위		담당업무																																																			
2. 지원업무 내용 및 성과기술																																																					
지원내용	<input type="checkbox"/>																																																				
	<input type="radio"/>																																																				
	<input type="radio"/>																																																				
	<input type="checkbox"/>																																																				
	<input type="radio"/>																																																				
지원성과	<input type="checkbox"/>																																																				
	<input type="radio"/>																																																				
	<input type="radio"/>																																																				
	<input type="checkbox"/>																																																				
	<input type="radio"/>																																																				

- 평가 대상자에 대한 공정한 평가를 위해 소속 부서장의 평가 결과가 반영되도록 평가자 관련 규정 개정
 - 소속 부서장이 평가 대상자인 경우, 상급자 등이 평가하도록 규정
- ⇒ (개선방안) 기관별 내부규정(연구개발능률성과급 지급규정 등) 개정

개 선 안 (예시)	
<p>제주테크노파크 연구수당 지급규정</p> <p>제6조(평가자) ⑤ 연구지원수당의 평가자는 다음 각 호와 같다</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 연구지원수당 : 피평가자의 소속 부서장 2. 피평가자의 소속 부서장 : 원장 	



3

징계자 등에 대한 지급 제외사유 구체화

문제점

- 징계자 등에 대한 명확한 지급제외 기준이 없어, 중징계 등 중대 과실자에 대해서도 우수한 지원인력으로 평가하여 수당지급

- OO테크노파크 직원 A씨는 '21년 정직 1개월의 중징계 처분을 받았음에도 불구하고, '21년도 평가에서 3단계(A/B/C) 등급 평가 중 "B 등급"을 부여 받아 658만원의 연구지원수당 수령
- OO테크노파크 지원부서 소속 팀장 B씨는 징계(감봉2월) 의결되었음에도 불구하고 연구개발능률성과급 264만원 수령
- OO테크노파크 지원부서 소속 연구원 C씨는 '19년도 견책 처분 후 평가결과 84점을 받아 연구개발능률성과급 142만원 수령

(‘22.3월 국민권익위원회 실태조사 결과)

- 평가를 통해서 개인별 차등 지급하는 유사한 성격의 ‘연구수당’이나 ‘성과급’*의 경우, 과제 수행 중 과실자나 중징계자 등에 대하여는 지급이 불가하도록 규정

* 중소벤처기업부, 자체 테크노파크 경영실적 평가에 따라 연 1회 성과급 지급

- 동일기관 내에서 징계 등의 사유로 성과급은 지급제외 되었음에도 불구하고 연구개발능률성과급은 지급하는 사례 등이 발생

- OO테크노파크의 경우 '21년 중징계 처분을 받은 자에 대하여 기관 경영 평가에 따른 성과급은 내부 규정에 따라 미지급 대상에 해당되어 미지급 예정임에도 불구하고, 연구개발능률성과급은 '21년 658만원 지급

(‘22.3월 국민권익위원회 실태조사 결과)

<동일기관 지급제외자 내부규정 비교>

연구지원수당 지급규정	성과급 시행규칙				
<p>제7조(지급절차 및 기준)</p> <p>① 평가자는 제5조 제2항에 따른 평가결과를 원장의 결재를 거쳐 지출부서에 연구수당을 지급 요청하여야 한다. (생략)</p> <p>⑤ <u>참여기간이 6개월 미만 또는 퇴직자인 경우에는 연구수당·연구지원수당을 지급하지 않는다.</u> <u>단, 사업기간 종료에 따른 당연 퇴직자는 지급 한다.</u> (생략)</p>	<p>제6조(지급기준) ③ 성과급은 근무성적평정 결과에 따라 등급별로 분류하고 성과급 지급율은 원장이 별도로 정한다. 단, 징계처분자, 직위해제자의 성과급 지급 기준은 [별표1]과 같다.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; vertical-align: top; padding: 5px;">징 계 처 분 자</td> <td style="width: 85%; vertical-align: top; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 중징계 등으로 실제 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 성과급 지급기간에서 제외한다. ▶ <u>경징계의 경우 최저 지급률을 적용한다.</u> ▶ 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응수수, 공금횡령·유용, 채용비리(비위)로 징계처분을 받은 자는 성과급을 미지급 한다. ▶ 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된 자는 성과급을 미지급 한다. </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">직 위 해 제 자</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 직위해제로 실제로 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 성과급 지급기간에서 제외한다. ▶ 최저 지급률을 적용한다. </td> </tr> </table>	징 계 처 분 자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중징계 등으로 실제 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 성과급 지급기간에서 제외한다. ▶ <u>경징계의 경우 최저 지급률을 적용한다.</u> ▶ 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응수수, 공금횡령·유용, 채용비리(비위)로 징계처분을 받은 자는 성과급을 미지급 한다. ▶ 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된 자는 성과급을 미지급 한다. 	직 위 해 제 자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 직위해제로 실제로 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 성과급 지급기간에서 제외한다. ▶ 최저 지급률을 적용한다.
징 계 처 분 자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 중징계 등으로 실제 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 성과급 지급기간에서 제외한다. ▶ <u>경징계의 경우 최저 지급률을 적용한다.</u> ▶ 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응수수, 공금횡령·유용, 채용비리(비위)로 징계처분을 받은 자는 성과급을 미지급 한다. ▶ 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된 자는 성과급을 미지급 한다. 				
직 위 해 제 자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 직위해제로 실제로 직무에 종사하지 않은 기간에 대하여 성과급 지급기간에서 제외한다. ▶ 최저 지급률을 적용한다. 				

【성과급 지급제외 사유 관련 규정】

- (국민권익위 권고) 공직유관단체의 성과급·명예퇴직수당 지급관행 개선('20.10.)
 - ▶ 중징계 처분을 받거나, 금품·향응수수, 횡령, 성폭력, 성매매, 성희롱, 음주운전에 대한 징계에 대해서는 성과급 지급을 금지하는 규정 마련
※ 공무원 성과급 지급금지 규정을 준용해서 성과급 지급금지
 - ▶ 권고대상 : 기획재정부, 행정안전부, 공직유관단체
- 지방자치단체 출자·출연기관 예산편성지침 및 집행기준
 - ▶ 지급방법 등은 2022년도 「지방공기업 예산편성 기준」 준용
 - ▶ 제외대상 : 다음기준에 해당하는 자는 평가급 지급대상에서 제외

- ① 임월이 아래 ②~④에 해당하는 경우, 해당 기관의 기관장
- ② 비리 등으로 사회적 물의를 일으켜 퇴사하거나 형이 확정된 자
- ③ 음주운전, 성폭력, 성매매, 성희롱, 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용, 채용 비리로 징계처분을 받은 자
- ④ 중징계처분(파면, 해임, 강등, 정직 등)을 받은 자
- ⑤ 입사일부터 퇴사일까지 근무기간이 3개월 미만인 자(1개월은 30일로 계산)

【연구수당 지급제외 사유 관련 규정】

■ 지역산업육성사업 운영요령 (중기부 고시)

- ▶ [별표7] 사업비의 사용 및 관리

- (연구수당 사용기준) ④ 평가결과가 중단(성실), 조기종료(성실수행), 성실수행인 과제는 협약 금액에서 50% 감액하여 지급하며, 중단(불성실), 불성실수행인 과제는 연구수당을 지급하지 않는다.

■ 산업기술혁신사업 연구개발비 산정, 관리 및 사용, 정산에 관한 요령 (산업부 고시)

- ▶ [별표2] 산업기술혁신사업 직접비 사용용도 및 세부산정기준

평가결과	연구수당
중단(성실수행)	중단연차에 계상된 연구수당에서 50% 감액
중단(불성실)	중단연차에 계상된 연구수당을 미지급
불성실수행	최종연도에 계상된 연구수당을 미지급

- ▶ [별표4] 산업기술혁신사업 세목별 회수 기준 예시 中 직접비

- (연구수당 회수기준) 해당 연구개발기관 책임자의 참여연구자에 대한 기여도 평가, 연구개발성과 등 합리적인 기준 없이 지급한 금액

- 일정기준 이하의 지급 제외자에 대한 별도 규정 없이 매년 계획안 등 내부방침으로 결정함에 따라, 시기별로 임의적 지급제외 대상 선정이나 평가대상 전원 수당 지급 등의 소지

- OO테크노파크의 경우, '21년 내부 방침에 따라 지급 계획안에 「경영평가 성과급 지급지침」을 준용하여 징계 대상자에 대해서는 해당 징계유형에 따라 연구지원수당 등을 감액하여 지급하도록 하였으나, 관련 내부규정에는 징계자 등에 대한 별도 제외 사유 부재
- 일정기준 이하 자 ((예시) 1개월 미만 근무자, 과제 수행 중 퇴직한 경우, 과제 수행 중 불성실, 중대과실자 등)에 대한 예외기준을 별도 규정으로 정하지 않고, 내부 계획 결재를 통하여 평가대상 제외자 등을 선정
- OO테크노파크의 경우, 내부규정 등에 지급제외자에 대한 기준이 없어 예외 없이 지원부서 근무한 대상자 전원에 대해 연구개발능률성과급 지급

('22.3월 국민권익위원회 실태조사 결과)

개선방안

- 제도 도입 취지에 맞게 중징계 처분을 받거나 금품·향응수수, 음주운전, 성매매 등 대상자에 대한 지급 제외 규정 마련

※ 기관 경영평가 실적에 따른 성과급 지급 제외 대상자 규정을 준용하여 지급금지

- 일정 기준 이하자(평가결과 최저기준 미달자, 1개월 미만 근무자 등)에 대한 임의적 지급대상 제외 방지를 위해 내부규정 명확화

⇒ (개선방안) 기관별 내부규정(연구개발능률성과급 지급규정 등) 개정

< 개선방안 예시 >

개 선 안 (예시)

충남테크노파크 연구수당 및 연구지원수당 지급규정

제7조(지급대상)

- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 경우에는 지급대상에서 제외한다.
1. 과제 참여기간이 3개월 미만인 경우
 2. 과제 수행 중에 퇴직한 경우
 3. 퇴직자(과제종료후 퇴직)가 지급을 원하지 않을 경우
 4. 퇴직자(과제종료후 퇴직)와의 연락두절 등으로 지급이 불가하다고 판단되는 경우
 5. 과제 수행 중에 중대한 과실이나 과오가 있다고 판단되는 경우
 6. 해당과제가 불성실 등의 사유로 중단 또는 실패로 판정된 경우
 7. 기여도가 10점 이하 및 연구성과가 5점 이하인 경우

(추가)

8. 기관 경영평가에 따른 중징계처분자 등 성과급 지급제외 대상자

※ 기관별 실정에 따라 지급제외 대상자 기준을 선정하되, 매년 계획에 따라 지급 제외 대상자 선정이 상이해지지 않도록 관련 규정에 명시



IV. 조치사항

□ 대상기관 : 10개 지역 테크노파크

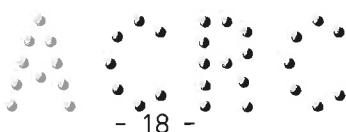
○ 경남, 경북, 대전, 부산, 세종, 울산, 전남, 제주, 충남, 포항

※ 제도 미도입 테크노파크(9개)의 경우, 제도 도입 등 검토 시 참고하도록 통보

※ 체계적 지도·감독이 이뤄질 수 있도록 소관부처(중소벤처기업부), 관련 지자체 참고 통보

□ 조치내용 및 조치기한

세부과제명	조치사항	조치기한
1. 지급대상자 선정 기준 명확화	<ul style="list-style-type: none">○ 지급대상자를 이사회에 보고된 지원부서 인력 중 연구지원 업무를 수행한 인력에 한정하여 지급하도록 규정	
2. 합리적인 평가체계 마련	<ul style="list-style-type: none">○ 지원업무 실적 중심의 평가기준 개정○ 평가시 개인별 실적과 관련한 세부 증빙을 명확히 하도록 규정○ 소속 부서장이 평가하도록 평가자 관련 규정 개정	'22.12월
3. 지급 제외 사유 구체화	<ul style="list-style-type: none">○ 지급제외자에 대한 내부규정 명확화	



참 고 관련 법령 등

□ 국가연구개발혁신법

- 제13조(연구개발비의 지급 및 사용 등)** ① 연구개발과제의 연구개발비는 정부가 지원하는 연구개발비와 대통령령으로 정하는 바에 따라 연구개발기관이 부담하는 연구개발비를 포함하여 산정한다.
- ② 중앙행정기관의 장은 소관 국가연구개발사업의 추진목적·성격 등을 고려하여 연구개발비의 지급 횟수, 시기, 지급 조건·방법 등을 정할 수 있다.
- ③ 연구개발비는 다음 각 호의 비용으로 구성하며, 그 사용용도는 대통령령으로 정한다.
1. 직접비: 연구개발기관이 연구개발과제를 수행하는 데 소요되는 비용으로서 개별 연구개발과제로부터 직접 산출할 수 있는 비용
 2. 간접비: 연구개발기관이 연구개발과제를 수행하는 데 공통적으로 소요되는 비용으로서 개별 연구개발과제로부터 직접 산출할 수 없는 비용
- ④ 연구개발기관은 과학기술정보통신부장관이 다음 각 호의 사항을 포함하여 고시하는 연구개발비 사용 기준에 따라 연구개발비를 계상·사용하여야 한다.
1. 연구개발기관 유형에 따른 직접비·간접비의 계상한도 및 인정기준, 비용 정산의 방법·절차
 2. 연구개발기관별 간접비 계상기준
 3. 연구개발비 사용 계획의 변경을 위하여 사전 승인이 필요한 경우에 대한 사항
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ⑤ 연구개발기관은 제20조에 따른 통합정보시스템을 통하여 연구개발비를 사용·관리하여야 한다.
- ⑥ 연구개발기관은 매년 중앙행정기관의 장에게 해당 연도 연구개발비의 사용내역을 보고하여야 한다.
- ⑦ 중앙행정기관의 장은 연구개발과제의 각 단계가 종료된 날부터 3개월 이내에 연구개발비 정산을 실시하여야 하며, 정산 결과에 따라 연구개발비의 회수 등 필요한 조치를 할 수 있다.
- ⑧ 제6항에 따른 연구개발비 사용내역 보고, 제7항에 따른 연구개발비 정산·회수 등의 세부기준과 절차는 대통령령으로 정한다

□ 국가연구개발사업 연구개발비 사용기준 (과학기술정보통신부 고시)

제15조(인력지원비 사용용도) 제5조제2항에 따른 인력지원비의 사용용도는 다음 각 호와 같다.

1. 연구지원인력 인건비
2. 우수한 연구자 및 연구지원인력에게 지급하는 연구개발능률성과급

제30조(인력지원비 공통 사용기준) 연구개발기관의 장은 연구개발능률성과급을 지급할 때에 참여연구자와 연구지원인력을 모두 포함하여 자체적으로 성과평가를 실시한 후 지급하여야 한다.

제43조(정부출연기관 간접비 사용기준) ① 정부출연기관의 장은 여러 연구개발과제의 간접비를 효율적으로 관리하기 위하여 별도 계정으로 자체 또는 계정대체할 수 있다.
② 정부출연기관이 제1항에 따라 연구개발과제계정에서 별도 계정으로 자체 또는 계정 대체한 간접비는 사용실적보고서등에서 사용된 연구개발비로 본다. 다만, 법 제12조 제3항 또는 법 제15조제1항에 따라 연구개발과제가 중단된 경우에는 별도 계정에서 사용된 금액을 사용실적보고서등에서 사용된 연구개발비로 본다.
⑤ 정부출연기관의 장은 연구개발능률성과급을 해당 기관의 회계연도 간접비 총액의 10퍼센트 이하로 계상하여야 한다.

□ 지역산업육성사업 운영요령 (중소벤처기업부 고시)

제28조(사업비의 비목별 계상 기준) ① 사업비는 사용용도에 따라 직접비, 간접비로 구성되며, 비목별 사용용도 및 계상기준은 별표 3의 기준에 따르되, 세부사업별로 별도 기준을 적용할 수 있다.
② 제1항의 사업비는 연차별로 구분하여 현금 또는 현물로 계상하되, 세부 사항은 별도로 정하는 바에 따른다.

[별표3] 사업비 산정기준 – 비R&D사업 간접비 세목 및 각 세목별 산정 기준

세목	산정 원칙	
사용 용도	○ 인력지원비 - 연구개발능률성과급: 수행기관의 장이 평가를 통해 우수한 지원인력에게 지급하는 능률성과급	
간접비 계상/ 산정 기준	○ 과학기술정보통신부장관이 간접비율을 정하지 않은 대학 외 비영리법인은 직접비(현물 제외)의 17% 이내로 산정. 단, 간접비 비율을 정하지 않은 대학은 직접비(현물 제외)의 5%를 일괄 적용하며, '2016년도 연구비 관리체계 평가' 실시 후 설립되어 간접비율을 정하지 않은 대학은 직접비의 17% 이내로 산정 ○ 연구개발능률성과급은 해당 연도 간접비 총액의 10퍼센트 범위에서 산정하고, 자체 성과평가를 실시한 후 그 결과에 따라 지급하여야 함 - 연구개발능률성과급은 연구지원인력(행정인력 및 연구지원전문가 포함)에 대해서만 지급하여야 하며 연구개발능률성과급 지급기준을 합리적으로 정하여야 함	

산업기술단지 사업시행자의 운영에 관한 기준 [중소벤처기업부 고시]

- 제29조(직원의 평가)** ① 원장은 직원의 근무성적을 평가하여 직원의 승진, 기본연봉 등 인사관리에 반영하여야 한다.
- ② 원장은 직원이 중앙행정기관의 장 이상의 표창을 받은 경우 인사관리에 가점을 부여하여야 한다.
- ③ 원장은 연 1회 이상의 직원 성과평가를 통해 성과급을 지급하여야 한다. 이때, 성과평가 방식은 부서평가와 개인평가로 할 수 있으며, 평가는 계량화하여 차등을 둘 수 있다.
- ④ 원장은 부서원 평가시 해당 부서원이 속하는 직속부서장 또는 직할부서장이 평가한 부서원의 성과평가 결과를 반영하고, 직할부서장의 성과평가는 직속부서장으로 구성된 자체 성과평가위원회의 평가를 반영하여야 한다. 다만, 서울·경기·경기대진·인천·포항테크노파크의 원장은 해당 부서원이 속하는 부서장이 평가한 성과평가 결과를 반영하고, 부서장의 성과평가는 별도의 성과평가위원회의 평가를 반영하여야 한다.
- ⑤ 직원의 근무성적 평가 및 성과평가에 대한 세부사항은 인사위원회의 심의를 거쳐 사업시행자의 내부규정으로 별도로 정한다.

산업기술혁신사업 연구개발비 산정, 관리 및 사용, 정산에 관한 요령 [산업통상자원부 고시]

제4조(연구개발비 산정기준) ① 연구개발비는 별표 2 및 별표 3에 따라 연구개발과제별로 산정한다. 다만, 전문기관의 장은 사업별 특성에 따라 사용용도를 구체화하거나 제한 할 수 있다.

- 제12조(간접비 사용)** ① 간접비는 연구개발기간이 시작되는 시점(단계로 구분되는 경우 해당단계)에 산정한 예산을 초과하여 사용할 수 없다. 단, 공통운영요령 제27조제2항에 따라 전문기관의 승인을 얻어 간접비고시비율 이내에서 증액하여 사용할 수 있다.
- ② 연구관리 전담부서가 있는 비영리기관은 간접비를 기관 공통으로 일괄 관리하여 사용할 수 있다.
- ③ 비영리기관의 경우 해당 연구개발과제 간접비를 용도 외로 사용하지 않는 한 사용 잔액을 회수하지 아니한다. 이때 비영리기관의 장은 연구개발과제별로 지급된 간접비를 적립하여 해당 용도에 한해 사용할 수 있다.
- ④ 그밖에 간접비의 사용에 관한 세부사항은 별표 3 및 별표 4를 따른다.

제17조(연구개발비 정산기준) ⑤ 연구개발비 사용 절차와 기준을 따르지 아니하거나 사용 목적이 부적절한 것으로 확인된 사용금액은 회수하며, 그 구체적 예시 기준은 별표 4와 같다.

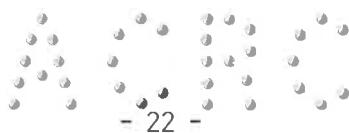


[별표 3] 산업기술혁신사업 간접비 사용용도 및 세부 산정기준

세목	산정 원칙	
	사용 용도	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인력지원비 <ol style="list-style-type: none"> 1. 비영리기관의 연구지원인력 인건비 2. 우수한 연구자 및 연구지원인력, 연구지원전문가에게 지급하는 연구개발능률성과급
간접비	계상/ 산정 기준	<p>정부출연기관 및 기타비영리기관</p> <ul style="list-style-type: none"> - 정부출연기관 및 기타비영리기관의 장은 여러 연구개발과제의 간접비를 효율적으로 관리하기 위하여 별도 계정으로 자체 또는 계정 대체 가능 - 정부출연기관 및 기타비영리기관이 연구개발과제 계정에서 별도 계정으로 자체 또는 계정 대체한 간접비는 사용실적보고서 등에서 사용된 연구개발비로 봄. 다만, 단계평가 및 특별평가의 결과에 따라 연구개발과제가 중단된 경우에는 별도 계정에서 사용된 금액을 사용실적보고서등에서 사용된 연구개발비로 봄 - 정부출연기관 및 기타비영리기관의 장은 연구개발능률성과급을 해당 기관의 회계연도 간접비 총액의 10% 이하로 계상 가능

[별표 4] 산업기술혁신사업 세목별 회수 기준 예시

세목	산정 원칙
간접비	<ol style="list-style-type: none"> 1. 협약 시 산정한 금액보다 간접비 총액(연구개발과제가 단계로 구분되는 경우 해당 단계를 말한다)을 증액하여 사용한 금액. 단, 전문기관의 사전 승인을 득하여 간접비 고시비율 내에서 증액한 경우는 예외로 함. 2. 영리기관이 간접비를 일괄 흡수 지출한 경우 해당금액 3. 연구개발과제와 직접 관련성이 없는 지식재산권 출원, 등록 비용 4. 간접비 산정 기준을 위반하여 초과 계상한 후 사용한 금액 5. 해당 연구개발과제 간접비의 10퍼센트를 초과하여 지급한 연구개발능률성과급 금액 6. 연구개발기관의 직접비 사용비율이 50% 이하인 연구개발과제의 간접비 사용비율이 직접비 사용비율을 초과한 경우 다음 산식에 따라 계산한 금액 <ul style="list-style-type: none"> - (산식) 간접비 총액 × (간접비 사용비율 - 직접비 사용비율*) * 직접비 사용비율(%) = ($\frac{\text{해당단계 직접비 증 사용금액}}{\text{해당단계 직접비 협약금액}}$) × 100 <ul style="list-style-type: none"> . 직접비(현금) 대상, 전단계 이월금은 산식에 포함되지 않음 . 해당 단계 직접비 중 사용금액(분자)에서 차단계 이월금액은 미사용 금액으로 포함하지 않으며 직접비 협약금액(분모)에는 포함



정본입니다.

2022. 6. 28.

국민권익위원회



ACRG