

2025 내부 정기감사 결과 보고서

1. 감사대상 기간: 2025.1~2025.12. (2025학년도)
- 2 서면 및 실지 감사 기간: 2026.1.7.(수)~1.20.(화)
- 3 감사 범위: 직제표 상 전체 부서 행·재정 업무 전반
- 4 감사 인원: 총 5명(심재호교수, 최경일교수, 설혜숙차장, 한상현중대장, 김민호대리)
- 5 감사 결과
 - 가. 형태별 건수

구분	전년도 감사 지적 처분사항 미이행	행정부문	재정부문	비고
지적건수	1	2	2	

나. 전년도 내부감사 지적사항 처분에 대한 미이행 : 1건(책임사수 미달 교원의 후속조치 규정 마련)

다. 세부 지적사항 및 처분(안)

지적 건명	지적내용	처분(안)						
각 센터에서 진행하는 AOD+프로그램이 예산 목적(재학률 제고)측면의 효과성 【학생생활상담센터】 【교수학습지원센터】 【교무처(교무과)】	1. 지적사항 세부내용 가. 재학률 제고 목적 AOD+ 프로그램의 고위험군 관리 및 성과 지표(KPI) 관리 미흡. 나. 대상자 정의 및 타겟팅 부재: 실시계획 단계에서 장기결석자 등 '고위험군'에 대한 명확한 정의와 이들의 참여를 유도할 전략적 계획 부족. 다. 성과지표(KPI)의 단편성: 재학률, 중도탈락 예방 효과 등 실질적 학사 지표와 연계되지 않고, 단순 '학생 만족도 조사' 결과에만 의존하여 성과를 판단함. 라. 기존 관리 체계와의 연계 미흡: 지도교수의 1·2·3차 상담 체계와 AOD+ 프로그램이 개별적으로 운영되어 정책 전반의 시너지 및 실효성 저하. 마. 검증 불가능: 예산 집행 목적(재학률 제고)에 따른 객관적인 성과 검증 및 데이터 기반의 피드백 구조 결여. * 2025학년도 예산 집행금액 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">부서명</th> <th style="width: 35%;">학생생활상담센터</th> <th style="width: 35%;">교수학습지원센터</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025학년도 집행금액</td> <td style="text-align: right;">27,874,040</td> <td style="text-align: right;">22,430,600</td> </tr> </tbody> </table>	부서명	학생생활상담센터	교수학습지원센터	2025학년도 집행금액	27,874,040	22,430,600	○ 권고 1. 학과(부)에서 AOD+ 프로그램 설계(계획)시 학과활성화의 일환인 재학률 제고를 위해, 고위험군 참여를 위한 내용 등이 프로그램에 포함될 수 있도록 안내함. 2. 감사의견을 참조하여 결과보고 단계에서 데이터 기반 성과 관리(KPI 설정)가 이루어질 수 있도록 함. 3. 감사의견을 참조하여 부서간 협조업무를 협의하고 최종 교무과에서 재학률 기
부서명	학생생활상담센터	교수학습지원센터						
2025학년도 집행금액	27,874,040	22,430,600						
	2. 감사의견 가. AOD+ 프로그램 실시계획 단계에서 학과/학년/재학인/장기결석자 인원 및 비율 설정 및 고위험군(장기결석자)참여 유도 계획을 의무화. 나. 결과보고 단계에서 데이터 기반 성과 관리(KPI 설정) 다. 학기 말 기준 AOD+ 참여 고위험군과 비참여 고위험군간 재학 유지율을 비교·분석하는 체계 마련.							

지적 건명	지적내용	처분(안)																		
<p>외부전문가 특강료 지급기준 마련 여부 및 기안·지출결의서 기재 적정성</p> <p>【산학협력단 SW중심대학사업단】</p> <p>【HL대학일자리플러스센터】</p>	<p>1. 지적사항</p> <p>【산학협력단 SW중심대학사업단】</p> <p>가. 특강 관련 기안문, 지출결의서 등에 외부전문가의 지급기준 근거 지급등급(예: 급수, 경력구분, 강의시간 기준 등) 이 명확히 기재되지 않은 사례가 다수 확인됨.</p> <p>나. 일부 문서에는 단순히 “외부강사 특강료 지급”으로만 기재되어 있음.</p> <p>다. 문제점 및 위험요인</p> <p>1) 지급 산정의 객관적 근거 확인 불가</p> <p>2) 사후 감사 시 지급액의 적정성 판단이 곤란</p> <p>【HL대학일자리플러스센터】</p> <p>가. 특강 강사료 지급의 기준의 모호성</p> <p>1) 취업 및 진로 특강의 경우 시간당 150,000원 ~ 최대 하루 450,000원 기준으로 지급하도록 되어 있음. (경력이 2년 미만의 경우 시간당 100,000원 ~ 최대 300,000원 초과 불가능)</p> <p>2) 최대 지급액만 규정되어 있고 강사별 지급 기준이 없이 최대 지급액을 지급하고 있음.</p> <p>2. 감사 의견</p> <p>가. 기안 및 지출결의 단계는 예산 집행의 핵심 통제 절차임에도 불구하고, 외부특강료 산정 근거가 명시되지 않은 것은 관리상 취약 사항으로 판단됨.</p> <p>나. 세부적으로 급수 및 지역 경력을 고려한 세부적인 지급 기준을 정하여 운영의 투명성을 제고하여야 할 것으로 판단됨.</p> <p>다. 외부 재정지원사업등으로 강사료가 지급되는 경우 재원별 집행 기준에 맞추어 강사료 지급기준을 세우고, 세부 등급별 강사에 대한 증빙자료(강사카드, 이력서 등)를 통해 강사료 책정 및 지급액 확인 필요.</p> <p>「산학협력단_교외 연구비 관리 시행 세칙」</p> <p>「HL대학일자리플러스센터 학과(부) 맞춤형 프로그램(AOD+) 지원예산 집행지침」</p>	<p>○ 개선</p> <p>1. 특강 등 외부전문가 강사료에 대하여 등급별 세부적인 지급 기준을 정함. (사업단별 운영 위원회를 통해 근거마련)</p> <p>2. 정해진 등급별 지급기준을 통해 강사료 산출근거로 삼고, 세부 등급별 강사에 해당하는지 증빙자료(강사카드 등)를 통해 확인 절차를 마련함.</p>																		
<p>교내 정부지원사업 사업수행자의 강의료 지급</p> <p>【산학협력단】</p>	<p>1. 지적사항 및 감사의견</p> <p>가. 교내 강의료 지급기준</p> <table border="1" data-bbox="411 1765 1200 2056"> <thead> <tr> <th colspan="2">구분</th> <th>강의료 지급 기준(원/시간)</th> <th>지급근거</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">강사 및 겸임교원</td> <td>학부</td> <td>56,600</td> <td rowspan="2">교원 책임시수 및 강의료 지급에 대한 운영내규</td> </tr> <tr> <td>대학원</td> <td>56,600</td> </tr> <tr> <td>중소기업계약학과</td> <td colspan="2">기준 71,600 (발전기금 9,400 남부_2025학년도 1.2학기 평균) 실수령 56,600</td> <td>중소기업계약학과 운영지침</td> </tr> <tr> <td>산학협력단</td> <td colspan="2">87,500</td> <td>강원형 미래인력양성사업 사업비 지급 기준</td> </tr> </tbody> </table>	구분		강의료 지급 기준(원/시간)	지급근거	강사 및 겸임교원	학부	56,600	교원 책임시수 및 강의료 지급에 대한 운영내규	대학원	56,600	중소기업계약학과	기준 71,600 (발전기금 9,400 남부_2025학년도 1.2학기 평균) 실수령 56,600		중소기업계약학과 운영지침	산학협력단	87,500		강원형 미래인력양성사업 사업비 지급 기준	<p>○ 권고</p> <p>1. 강원형 미래인재 양성사업의 경우 다른사업단이나 내부강사료 기준과의 형평성을 고려하여 해당내용을 사업단 운</p>
구분		강의료 지급 기준(원/시간)	지급근거																	
강사 및 겸임교원	학부	56,600	교원 책임시수 및 강의료 지급에 대한 운영내규																	
	대학원	56,600																		
중소기업계약학과	기준 71,600 (발전기금 9,400 남부_2025학년도 1.2학기 평균) 실수령 56,600		중소기업계약학과 운영지침																	
산학협력단	87,500		강원형 미래인력양성사업 사업비 지급 기준																	

지적 건명	지적내용	처분(안)
	<p>나. 교내 정부지원사업 수행자에 대한 강의료 지급 기준이 사업 유형 및 소관 부서별로 상이하게 운영되고 있어, 동일 또는 유사한 강의 행위임에도 불구하고 강의료 지급 단가에 상당한 편차가 발생하고 있음. 이에 따라 교내 강의료 지급의 형평성 및 공정성 확보를 위한 표준화된 기준 마련이 필요함.</p> <p>다. 강의 행위 기준의 불명확성: 강의의 난이도, 대상, 책임 범위와 무관하게 사업비 기준만을 적용하여 단가 산정.</p> <p>라. 부서·사업별 기준의 분절적 운영</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 교무처, 대학원, 산학협력단, 계약학과 등 각기 다른 기준을 독립적으로 적용 2) 대학 차원의 통합 관리 기준 부재 <p>마. 동일 교원이 수행한 강의라도 일반 강의 vs 사업 강의 여부에 따라 보수 차이가 발생 이는 내부 구성원 간 위화감 조성 및 보수 체계 신뢰 저하로 이어질 수 있음.</p> <p>「교원 책임시수 및 강의료 지급에 대한 운영내규」 「중소기업계약학과 운영지침」 「강원형 미래인력양성사업사업비 지급 기준」</p>	<p>영위위원회에서 검토할 것을 권고.</p>
<p>[전기 감사 미이행 점검]</p> <p>책임시수 미달 교원의 후속조치 규정 마련 【교무처(교무과)】</p>	<p>1. 지적내용</p> <p>현재 「교원 책임시수 및 강의료 지급 규정」 제4조(책임시수) 제3호의 규정에 따르면 ‘강의시수가 책임시수에 미달할 때에는 특별한 사유가 없는 한 다음 학기에 보충하여야 한다.’고 규정되어 있음. 책임시수가 미달하는 최초학기에 대해 본 규정과 같이 다음 학기에 보충하도록 규정하는 것은 일응 타당하다고 판단됨.</p> <p>이는 사실상 교원이 스스로 판단하여 보충하도록 조치하는 규정에 불과하여 그 한계가 명확함. 특히 책임시수 미달 교원이 최근 계속하여 증가하는 현실을 볼 때 본 규정의 개정이 필요함. 규정을 개정할 경우 ‘2학기 이상’으로 지속적으로 책임시수에 미달하는 교원에 대해 어떤 조치를 차등적으로 적용할 것인지에 대한 고민이 필요함. 더욱이 책임시수에 미달하는 상태에서 퇴직하는 교원의 경우 어떤 조치를 할 것인지에 대한 규정도 마련할 필요가 있음.</p> <p>2. 처분안</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 개선 이수학점 감소(140→130), 교원시수 증가(9→12), 폐강조건 강화된 상황을 고려하여, 해당 규정 제4조 1항 3호에 대해 개정(조항 추가)될 수 있도록 함 ○ 권고 교원 책임 시수 및 강의료 지급 규정에 대하여 2019년 제정 이후 변화한 상황에 맞추어 현실적인 보완 검토 필요 <p>3. 담당부서 조치(예정) 사항 접수 내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 아래의 내용을 모델링하여관련규정 2025학년도 2학기에 개정 후 2026학년도 1학기부터 실시 예정 	<p>○ 개선 운영세부내용에 대한 시행근거 마련이 필요함.</p>

지적 건명	지적내용	처분(안)
	<p>■ 운영세부내용</p> <p>1. 현재 책임시수 운영 : 학기단위, 부족시수 차기 이월하여 보충</p> <p>2. 책임시수 운영방법</p> <p>가. 책임시수 년도별 1,2학기 합산운영</p> <p>나. 합산운영에 대한 신청자 접수 후 1학기 초과강의료 발생자는 2학기에 지급</p>	