

직원의 직무관련 범죄 세부고발기준

제정 2009. 9.28. 한국노인인력개발원 제 66호
개정 2013. 9.23. 한국노인인력개발원 제 171호

제1조(목적) 이 기준은 한국노인인력개발원 소속 직원(퇴직자 포함)이 직무와 관련하여 범죄행위를 범한 경우에 고발대상과 절차 등을 규정하여 이를 엄정히 이행하도록 함으로써 깨끗한 공직사회를 구현하는데 기여함을 목적으로 한다.

제2조(고발대상) 고발대상은 소속 직원이 직무와 관련하여 「형법」, 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」, 그 밖에 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위와 그와 관련된 민간인의 범죄행위를 포함한다.

제3조(범죄보고 및 고발주체) ① 부서책임자는 그 직무를 행함에 있어 소속 직원의 범죄혐의 사실을 발견한 경우에는 원장 또는 행동강령책임관(전략기획팀장 또는 **지역본부 본부장**)에게 보고하여야 한다. <개정 2013.9.23.>

② 원장은 제2조에 의한 범죄혐의 사실을 발견하거나 제1항에 의한 보고를 받은 경우에는 형사소송법 제234조제2항 및 이 기준에 따라 이를 수사기관의 장에게 고발하여야 한다.

제4조(고발기준 등) ① 원장은 범죄의 고발여부를 결정함에 있어 그 도의 경중과 고의 또는 과실여부를 고려하여 판단하여야 한다.

② 다음 각호에 해당하는 범죄의 경우에는 더욱 엄정하게 처리하여야 한다.

1. 직무와 관련하여 금품을 수수한 경우
2. 부당한 이득 또는 재물취득 등 직무와 관련된 범죄에 해당하는 경우. 다만, 다음 각 목의 공금 횡령 범죄에 해당하는 경우에는 반드시 고발하여야 한다.
 - 가. 횡령금액이 200만원(누계금액) 이상인 경우
 - 나. 횡령금액을 전액 원상회복하지 않은 경우
 - 다. 최근 3년이내에 횡령으로 징계를 받은 자가 또다시 횡령을 한 경우
3. 부당한 행정행위를 수반한 범죄를 저질러 본인 또는 제3자에게 이익을 가져다 준 경우
4. 범죄내용이 파급개연성이 크고, 수사할 때에 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
5. 징계처분을 받고 징계기록 말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우
6. 업무 특성상 비위 발생빈도가 높거나 높을 우려가 있는 다음 각목의 업무가 범죄에 관련된 경우
 - 가. 인허가, 승인, 검사 및 확인 등 관련업무
 - 나. 연구비 집행 관련업무
 - 다. 계약 관련업무
 - 라. 각종 수납 관련업무 등
7. 그 밖에 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

제5조(고발시기 및 절차) ① 고발시기는 범죄행위 사실을 확인하는 즉시 고발한다. 이 경우 범죄행위자가 사실관계를 부인할 경우에도 조사결과 증빙에 의하여 범죄혐의가 명백하다고 판단할 충분한 사유가 있는 경우에는 고발하여야 한다. <개정 2013.9.23.>

② 고발은 원장의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출한다. 다만, 범죄혐의자가 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있다.

제6조(고발처리상황 관리) 행동강령총괄책임관은 고발한 범죄혐의사실의 요지 및 처리내용 등을 별지 서식의 고발처리상황부에 유지·관리하여야 하며, 고발하지 아니한 경우에는 범죄혐의사실의 요지 및 고발을 아니하는 사유를 원장의 결재를 받아 관리하여야 한다.

제7조(고발대상사건 목인에 대한 책임) 원장은 범죄행위의 보고 및 고발의무가 있는 자가 고발대상 범죄행위를 발견하고도 정당한 사유없이 고발하지 아니하고 이를 묵인한 때에는 직무를 태만히 한 것으로 보아 우리원 임직원 행동강령 제27조에 따라 징계 등의 조치를 할 수 있다.

부 칙

이 기준은 2009년 9월 28일자로 시행한다.

부 칙 <개정 2013.9.23.>

이 기준은 2013년 9월 23일자로 시행한다.

