

미래를  
바꾸는 힘!  
고양

# 고양특례시테니스협회 임직원 윤리강령



**고양시테니스협회**

[www.goyangtennis.or.kr](http://www.goyangtennis.or.kr)

# 고양특례시테니스협회 임직원 윤리강령

제정2024.03.26

## 제 1 장 총 칙

**제 1 조(목적)** 이 윤리강령(이하 “강령”이라 한다)은 부패방지과 깨끗한 공직 풍토 조성을 위하여 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조에 따라 고양특례시테니스협회(이하 “협회”라 한다)의 임직원이 준수하여야 할 행동의 기준을 규정하는 것을 목적으로 한다. 고양특례시테니스협회 임직원은 대한테니스협회의 “임직원 행동강령”을 따른다.

**제 2 조(정의)** 이 강령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

- “직무관련자”란 임직원의 소관 업무와 관련되는 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 개인(임직원이 사인(私人)의 지위에 있는 경우에는 이를 개인으로 본다) 또는 단체를 말한다.
  - 협회에 대하여 민원사무를 신청하는 중이거나 신청하려는 것이 명백한 개인 또는 단체
  - 인·허가, 검사, 감사(監査), 단속, 지도 등의 대상인 개인 또는 단체
  - 결정, 감정(鑑定), 시험, 사정(査定), 조정 등으로 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 개인 또는 단체
  - 협회와 계약을 체결하거나 체결하려는 것이 명백한 개인 또는 단체
  - 협회에 대하여 특정한 행위를 요구하거나 임직원의 직무상 권한의 행사 또는 불행사로 금전적 이해관계에 영향을 받는 개인 또는 단체
  - 정책·사업 등의 결정 또는 집행으로 직접 이익 또는 불이익을 받는 개인 또는 단체
  - 그 밖에 회장이 부패방지를 위하여 정하는 업무와 관련된 개인 또는 단체
- “직무 관련 임직원”이란 임직원의 직무수행과 관련하여 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 다른 임직원 중 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 임직원을 말한다.
  - 임직원의 소관 업무와 관련하여 직무상 명령을 받는 하급자

나. 인사 예산 감사 상훈 또는 평가 등의 직무를 수행하는 임직원의 소속 기관 임직원

다. 사무를 위임 위탁하는 경우 그 사무의 위임 위탁을 받는 임직원

라. 그 밖에 회장이 정하는 임직원

3. “선물”이란 대가 없이(대가가 시장가격 또는 거래 관행과 비교하여 현저하게 낮은 경우를 포함한다) 제공되는 물품 또는 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권 그밖에 이에 준하는 것을 말한다.

4. “향응”이란 음식물·골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의를 제공하는 것을 말한다.

5. “부패행위”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 임직원이 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령 또는 규정을 위반하여 자기 또는 제 3자의 이익을 도모하는 행위

나. 협회의 예산 사용, 재산취득·관리·처분 또는 협회를 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 법령 또는 규정을 위반하여 협회에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위

다. “가” 목 및 “나” 목에 따른 행위나 그 행위의 은폐를 강요·권고·제의 및 유인하는 행위 제 3 조(적용범위) 강령은 협회의 모든 임직원(비정규직 포함)에 대하여 적용한다.

**제3조(적용범위)** 이 강령은 협회의 모든 임직원(비정규직 포함)에 대하여 적용한다.

## 제2장 공정한 직무수행

### 제4조(공정한 직무수행을 해치는 지시 등에 대한 처리)

① 임직원은 하급자에게 자기 또는 타인의 이익을 위하여 법령이나 규정에 위반하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하여서는 아니 된다.

② 상급자로부터 제1항을 위반하는 지시를 받은 임직원은 그 사유를 별지 제1호 서식 또는 이에 상응하는 방법으로 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나, 제34조에 따라 지정된 행동강령 업무를 담당하는 임직원(이하 “행동강령책임자”라 한다)과 상담할 수 있다.

③ 제2항에 따라 지시를 이행하지 아니하였는데도 같은 지시가 반복될 때에는 즉시 행동강령 책임자와 상담하여야 한다.

④ 제2항이나 제3항에 따라 상담 요청을 받은 행동강령 책임자는 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 회장에게 보고

하여야 한다. 다만, 지시내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를 한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 회장에게 보고하지 아니할 수 있다.

- ⑤ 제4항에 따른 보고를 받은 회장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소 변경하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제2항에 따라 이행하지 아니하였는 데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.
- ⑥ 임직원이 제2항과 제3항에 따라 행동강령 책임자와 상담할 경우에는 별지 제2호 서식을 작성하여 제출하여야 한다.
- ⑦ 임직원은 제1항, 제2항에 따른 지시 불이행을 이유로 어떠한 처벌이나 불이익을 받지 아니한다.

### **제5조(이해관계 직무의 회피)**

- ① 임직원은 자신이 수행하는 직무가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 직무의 회피 여부 등에 관하여 직근 상급자 또는 행동강령책임자와 상담한 후 처리하여야 한다. 다만, 회장이 공정한 직무수행에 영향을 받지 아니한다고 판단하여 정하는 단순 민원 업무의 경우에는 그러하지 아니하다.
  - 1. 자신, 자신의 직계 존속 비속, 배우자 및 배우자의 직계 존속 비속의 금전적 이해와 직접적인 관련이 있는 경우
  - 2. 4촌 이내의 친족( 민법 제767조에 따른 친족을 말한다. 이하 같다)이 직무관련자인 경우
  - 3. 자신이 2년 이내에 재직하였던 단체 또는 그 단체의 대리인이 직무관련자인 경우
  - 4. 그 밖에 회장이 공정한 직무수행이 어려운 관계에 있다고 정한 자가 직무관련자인 경우
- ② 제1항에 따라 상담 요청을 받은 직근 상급자 또는 행동강령 책임자는 해당 임직원이 그 직무를 계속 수행하는 것이 적절하지 아니하다고 판단되면 회장에게 보고하여야 한다.

다만, 직근 상급자가 그 권한의 범위에서 그 임직원의 직무를 일시적으로 재배정할 수 있는 경우에는 그 직무를 재배정하고 회장에게 보고하지 아니할 수 있다.
- ③ 제2항에 따라 보고를 받은 회장은 직무가 공정하게 처리될 수 있도록 인력을 재배치하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

**제5조의 2(책임 회피·전가자에 대한 조치)** 협회의 임직원이 정당한 사유없이 소관업무의 책임을 회피하거나 타인에게 전가할 경우에는 인사위원회에 회부한다.

**제 6 조(특혜의 배제)** 임직원은 직무를 수행할 때 지연·혈연·학연·종교 등을 이유로 특정인에게 특혜를 주거나 특정인을 차별하여서는 아니 된다.

**제7조(예산의 목적 외 사용 금지)** 임직원은 출장비, 업무추진비 등 업무수행을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여 협회에 재산상 손해를 입혀서는 아니 된다.

### **제8조(정치인 등의 부당한 요구에 대한 처리)**

- ① 임직원은 공무원, 정치인 또는 정당 등으로부터 부당한 직무수행을 강요받거나 부당한 청탁을 받은 경우에는 별지 제3호 서식을 작성하여 회장에게 보고하거나 행동강령책임자와 상담한 후 처리하여야 한다.
- ② 제1항에 따라 보고를 받은 회장이나 상담을 한 행동강령책임자는 그 임직원이 공정한 직무수행을 할 수 있도록 적절한 조치를 하여야 한다.

### **제9조(인사 청탁 등의 금지)**

- ① 임직원은 자신의 임용·승진·전보 등 인사에 부당한 영향을 미치기 위하여 타인으로 하여금 인사업무 담당자에게 청탁을 하도록 해서는 아니 된다.
- ② 임직원은 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 된다.

**제 10 조(투명한 회계 관리)** 임직원은 관련 법령과 일반적으로 인정된 회계원칙 등에 따라 사실에 근거하여 정확하고 투명하게 회계를 관리하여야 한다.

**제10조의 2(직원 선거 개입·관여 금지)** 직원은 회장 및 각급 연맹체 회장을 비롯한 협회 직무와 연관있는 체육단체 집행부를 선출하는 선거에 일체 개입하거나 관여하여서는 아니 된다.

## **제3장 부당 이득의 수수 금지 등**

**제11조(이권 개입 등의 금지)** 임직원은 자신의 직위를 직접 이용하여 부당한

이익을 얻거나 타인이 부당한 이익을 얻도록 해서는 아니 된다.

**제11조의 2(직위의 사적 이용 금지)** 임직원은 직무의 범위를 벗어나 사적 이익을 위하여 소속 단체의 명칭이나 직위를 공표 게시하는 등의 방법으로 이용하거나 이용하게 해서는 아니된다.

### **제12조(알선·청탁 등의 금지)**

- ① 임직원은 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 임직원의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 해서는 아니 된다.
- ② 임직원은 직무수행과 관련하여 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 직무관련자를 다른 직무관련자 또는 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조 제3호에 따른 공직자에게 소개하여서는 아니 된다.

**제13조(직무 관련 정보를 이용한 거래 등의 제한)** 임직원은 직무수행 중 알게 된 미공개 정보를 이용하여 주식 등 유가증권·부동산 등과 관련된 재산상 거래 또는 투자를 하거나 타인에게 그러한 정보를 제공하여 재산상 거래 또는 투자를 돕는 행위를 해서는 아니 된다.

**제14조(공용재산의 사적 사용·수익 금지)** 임직원은 차량, 부동산 등 협회 소유의 재산을 정당한 사유 없이 사적인 용도로 사용 수익해서는 아니 된다.

### **제15조(금품 등을 받는 행위의 제한)**

- ① 임직원은 직무관련자로부터 금전·부동산·선물 또는 향응(이하 “금품 등”이라 한다)을 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
  1. 채무의 이행 등 정당한 권원에 의하여 제공되는 금품 등
  2. 직무를 수행하는 과정에서 부득이한 경우에 통상적인 관례의 범위(3만원 한도)에서 제공되는 음식물 또는 편의
  3. 직무와 관련된 공식적인 행사에서 주최자가 참석자에게 일률적으로 제공하는 교통·숙박 또는 음식물
  4. 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용 물품
  5. 질병, 재난 등으로 어려운 처지에 있는 임직원을 돕기 위하여 공개적으로 제공되는 금품 등

6. 그 밖에 원활한 직무수행 등을 위하여 회장이 허용하는 범위에서 제공되는 금품 등
- ② 임직원은 직무관련임직원으로부터 금품을 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의어느하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
1. 제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 경우
  2. 통상적인 관례의 범위에서 제공되는 소액(3만원 한도)의 선물
  3. 상급자가 하급자에게 위로·격려·포상 등 사기를 높일 목적으로 제공하는 금품 등 임직원은 직무관련자이었던 자나 직무 관련 임직원이었던 사람으로부터 당시의 직무와 관련하여 금품 등을 받아서는 아니 된다. 다만, 제1항 각 호와 제2항 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

**제16조(배우자 등의 금품 등 수수 제한)** 임직원은 배우자 또는 직계 존·비속이 제15조에 따라 수령이 금지되는 금품 등을 받지 아니하도록 하여야 한다.

**제17조(금품 등을 주는 행위의 제한)**

- ① 임직원은 제15조 제2항에 따라 자신으로부터 금품 등을 받는 것이 금지된 임직원에게 금품 등을 제공해서는 아니 된다. 다만, 제15조 제2항 각호에서 정한 경우는 제외한다.
- ② 임직원은 협회의 이익을 목적으로 직무와 관련이 있는 공무원 또는 정치인 등에게 금품 등을 제공해서는 아니 된다. 다만, 제15조 제1항 각 호에서 정한 경우는 제외한다.

**제18조(청렴한 계약의 체결 및 이행)**

- ① 임직원은 협회에서 시행하는 입찰, 계약 및 계약이행등에 있어서 관계 법령에서 정한 절차에 따라 공정하고 투명하게 업무를 수행해야 한다.
- ② 임직원은 제1항의 입찰, 계약 및 계약이행 과정에서 거래상의 우월적인 지위를 이용하여금지된 금품 등을 요구하거나 불공정한 거래 조건의 강요, 경영간섭 등 부당한 요구를해서는 아니 된다.

**제4장 건전한 공직풍토의 조성**

**제19조(외부강의·회의 등의 신고)**

- ① 임직원은 대가를 받고 세미나, 공청회, 토론회, 발표회, 심포지엄, 교육과정, 회의 등에서 강의, 강연, 발표, 토론, 심사, 평가, 자문,

의결 등(이하 “외부강의 회의등” 이라 한다)을 할 때에는 미리 외부강의 회의 등의 요청자, 요청사유, 장소, 일시 및 대가를 별지 제4호 서식으로 회장에게 신고하여야 한다. 다만, 외부강의회의 등의 요청자가 국가나 지방자치단체(그 소속 기관을 포함한다)인 경우에는 그러하지아니하다.

- ② 임직원이 제1항에 따라 외부강의 회의등을 할 때 받을 수 있는 대가는 외부강의, 회의등의 요청자가 통상적으로 적용하는 기준을 초과해서는 아니되며, 직무관련 강의·강연의대가는 별표1에 따른 기준을 초과할 수 없다. 기준을 초과하여 수령할 경우 행동강령책임자에게 별표2와 같이 신고해야 하며 초과한 금액은 강의·강연한 기관에 반납해야 한다.

## 제20조(금전의 차용 금지 등)

- ① 임직원은 직무관련자(4촌 이내의 친족은 제외한다. 이하이조에서 같다) 또는 직무관련 임직원에게 금전을 빌리거나 빌려주어서는 아니 되며 부동산을 무상(대여의 대가가 시장가격 또는 거래관행과 비교하여 현저하게 낮은 경우를 포함한다).

이하 이조에서 같다)으로 대여 받아서는 아니된다. 다만, 「금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률」 제2조에 따른 금융기관으로부터 통상적인 조건으로 금전을 빌리는 경우는 제외한다.

- ② 제1항 본문에도 불구하고 부득이한 사정으로 직무관련자 또는 직무관련임직원에게 금전을 빌리거나 빌려주는 것과 부동산을 무상으로 대여 받으려는 임직원은 별지 제5호 서식에의하여 회장에게 신고하여야 한다.

## 제21조(건전한 경조사 문화의 정착) ① 임직원은 건전한 경조사 문화의 정착을 위하여 솔선수범하여야 한다.

- ② 임직원은 직무관련자에게 경조사를 알려서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 경조사를 알릴 수 있다.

1. 친족에 대한 통지
2. 현재 근무하고 있거나 과거에 근무하였던 기관의 소속직원에 대한 통지
3. 신문, 방송 또는 제2호에 따른 직원에게만 열람이 허용되는 내부통신망 등을 통한 통지
4. 임직원 자신이 소속된 종교단체·친목단체 등의 회원에 대한 통지

임직원은 경조사와 관련하여 5만원을 초과하는 경조금품 등을 주거나 받아서는 아니된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.



1. 임직원과 친족 간에 주고받는 경조사 관련 금품 등
2. 임직원 자신이 소속된 종교단체 친목단체 등에서 그 단체 등의 정관 회칙 등에서 정하는 바에 따라 제공되는 경조사 관련 금품 등
3. 임직원의 경조사시 기관 또는 기관장의 명의로 지급하는 경조사 관련 금품 (축조의금, 화환) 등

## 제5장 위반 시의 조치

**제22조(위반여부에 대한 상담)** 임직원은 직무를 수행하면서 이 강령을 위반하는 지가 분명하지아니할 때에는 행동강령책임자와 상담한 후 처리하여야 한다.

### 제23조(위반행위의 신고 및 확인)

- ① 누구든지 임직원이 이 강령을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 회장, 행동강령책임자 또는 국민권익위원회에 신고할 수 있다.
- ② 임직원은 그 직무를 수행하는 과정에서 다른 임직원이 부패행위를 한 사실을 알게되었거나 부패행위를 강요 또는 제의받은 경우에는 지체 없이 회장, 행동강령책임자, 수사기관, 감사원 또는 국민권익위원회에 신고하여야 한다. 이 경우 행동강령책임자는 그 사실을문화체육관광부 감사관에게 통보하여야 한다.
- ③ 제1항 또는 제2항에 따라 신고하는 자는 제6호 서식에 따라 본인과 위반자의 인적사항과 위반 내용을 구체적으로 제시해야 한다.
- ④ 행동강령책임자는 제1항 또는 제2항에 따라 신고 된 위반행위에 대해서는 그 사실을확인한 후, 당해 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 회장에게 보고하여야 한다.

### 제24조(신고인의 신분보장)

- ① 회장과 행동강령책임자는 제23조에 따른 신고인과 신고내용에대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.
- ② 전항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 행동강령책임자 회장 또는 국민권익위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 회장과 행동강령책임자는그에 필요한 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ③ 제23조에 따른 신고로 자신의 위반행위가 발견된 경우 그 신고인에 대한 징계처분등을 할 때에는 이를 감경 또는 면제할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지는 이 강령에 의한 상담 보고 등의 경우에도 준용한다.

## 제25조(징계)

- ① 회장은 이 강령에 위반된 행위를 한 임직원에 대하여는 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 체육회 인사위원회의 징계관련 규정이 정하는 바에 따른다. 다만, 제23조에 위반하여 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.
- ③ 제23조의2에 따른 부패행위 신고의무 위반자의 징계절차는 부패행위자와 동일한 절차에 따라 진행하여야 하며, 외부적발 사건 등 동일한 절차 진행이 곤란한 경우에는 별도의징계절차에 따라 진행할 수 있다.

## 제26조(금지된 금품 등의 처리)

- ① 이 강령에 위반하여 금품 등을 받은 임직원은 제공자에게 그기준을 초과한 부분이나 받는 것이 금지된 금품 등을 즉시 반환하여야 한다. 이 경우 그 임직원은 별지 제7호 서식에 의하여 그 반환 비용을 회장에게 청구할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 반환하여야 하는 금품 등이 멸실·부패·변질 등의 우려가 있거나 그제공자나 제공자의 주소를 알 수 없거나 제공자에게 반환하기 어려운 사정이 있을 때에는즉시회장 또는 행동강령책임자에게 신고하여야 한다.
- ③ 제2항에 따른 신고를 받은 행동강령책임자 또는 회장은 당해 금품 등을 다음 각호의어느 하나의 기준에 의하여 처리할 수 있다.
  1. 부패·변질 등으로 경제적 가치가 없는 금품 등은 폐기처분
  2. 부패·변질 등으로 경제적 가치가 훼손될 우려가 있는 금품 등은 사회복지시설또는 공익단체에 기증
  3. 제1호 및 제2호 이외의 경우로써 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는사회복지시설 또는 공익단체 등에 기증
  4. 그 밖에 회장이 정하는 기준
- ④ 행동강령책임자는 제3항에 따라 처리한 금품 등에 대하여 제공자 및 제공받은 자, 제공받은 금품, 제공일시, 처리내용 등을 별지 제8호 서식에 의하여 기록 관리하고, 제공자에게관련 사실을 통보하여야 한다. 다만 제공자의 주소를 알 수 없는 경우에는 통보하지 아니할수 있다.

## 제6장 직무 관련 범죄 고발 기준

## 제27조(범죄보고 및 고발주체)

- ① 사무국장은 그 직무를 수행하는 과정에서 임직원(퇴직자포함) 및 처벌규정 적용에 있어 임직원으로 의제되는 자의 범죄혐의 사실을 발견한 경우에는 회장에게 보고하여야 한다.
- ② 회장은 임직원의 범죄혐의 사실을 발견하거나 통보받은 경우에는 제28조부터 제30조까지의 규정에 따라 고발하여야 한다.
- ③ 회장의 범죄혐의 사실을 발견하거나 제28조부터 제30조까지의 규정에 따라 고발하여야 한다.

**제28조(고발 대상)** 임직원과 임직원이었던 자 및 처벌규정에 있어 임직원으로 의제되는자가 「형법」, 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」, 「공직자윤리법」, 그 밖의 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위와 그와 관련된 민간인의 범죄행위를 포함한다.

## 제29조(고발의 기준 및 고발시기)

- ① 회장은 범죄의 고발 여부를 결정할 때에는 그 범죄사실의 경중과 고의 또는 과실 여부를 고려하여 판단하되, 특히 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우에는 반드시 고발하여야 한다. 회장의 경우도 다르지 않다.
  1. 횡령금액이 100만원(공소시효 내의 누계금액) 이상인 경우
  2. 100만원 미만이라도 횡령금액을 전액 원상회복하지 않은 경우
  3. 최근 3년 이내에 금품, 향응수수, 공금횡령, 유용, 업무상 배임으로 징계를 받은 자가 다시 횡령을 한 경우
  4. 직무와 관련하여 100만원 이상의 금품 또는 향응을 수수한 경우
  5. 직무와 관련하여 100만원 이상의 금품 또는 향응을 요구하여 수수한 경우
  6. 직무와 관련하여 100만원 이상의 금품 또는 향응을 수수하고 수사 시 비위행위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
  7. 계약 등 직무수행 과정에서 서류를 위변조하거나 은폐한 경우
  8. 그 밖에 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 필요하다고 판단되는 경우
- ② 회장은 임직원 또는 임직원으로 의제되는 자의 공금횡령 등 범죄행위 사실을 확인한 즉시 고발하는 것을 원칙으로 하며, 범죄행위자가 사실관계를 부인할 때에는 조사결과 증거자료에 따라 횡령혐의가 명백하다고 판단할 충분한 사유가 있는 경우에 고발한다. 회장의 경우도 다르지 않다.

**제30조(고발 절차 등)** ① 고발 시 회장의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 범죄행위자의 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우 등 긴급한 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있다.

② 범죄혐의의 내용이 정부 정책적으로 또는 사회적으로 중대한 영향을 미칠만한 사건이거나, 범죄혐의자의 도주 또는 증거인멸의 방지 등이 필요하다고 인정되는 경우에는 수사기관과 사전 협의하여야 한다.

③ 회장의 범죄행위 사실을 확인하여 고발할 시에는 부회장 중 1인이 대표해 고발장을 작성하여 관할 수사기관에 고발하여야 한다.

### **제31조(고발처리상황 관리)**

① 사무국장은 고발한 범죄혐의 사실의 요지 및 처리내용 등 고발처리상황을 별지 제9호 서식으로 관리하여야 하며, 고발하지 않은 경우에는 범죄혐의사실의 요지와 고발하지 않은 사유를 회장의 결재를 받아 관리하여야 한다.

② 직무와 관련하여 발견한 범죄혐의 사실을 발견했음에도 불구하고 제27조 제1항에 따라 보고하지 않은 임직원에게 대하여는 인사규정에 따라 직무를 태만히 한 것으로 보아 징계등의 조치를 할 수 있다.

## **제7장 보 칙**

### **제32조(교육)**

① 회장은 임직원에게 대하여 이 강령의 준수를 위한 교육계획을 수립 시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육은 매년 1회 이상 실시하여야 하며 신입사원에 대해서는 신규임용시 교육을 하여야 한다.

### **제33조(행동강령책임자의 지정)**

① 협회는 이 강령의 원활한 운영을 위하여 협회의 행동강령책임자를 사무국장으로 한다.

② 행동강령책임자는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 강령의 교육 상담에 관한 사항
2. 강령의 준수 여부에 대한 점검 및 평가에 관한 사항
3. 강령 위반행위의 신고접수 조사처리 및 신고인 보호에 관한 사항
4. 그 밖에 강령의 운영을 위하여 필요한 사항

- ③ 행동강령책임자는 제2항에 따른 업무를 수행하면서 알게 된 내용을 누설해서는아니된다.
- ④ 행동강령책임자는 상담내용을 별지 제11호 서식으로 유지·관리하여야 한다.

### **제34조(준수여부 점검)**

- ① 행동강령책임자는 임직원의 강령 이행실태 및 준수 여부 등을매년1회 이상 정기적으로 점검하여야 한다.
- ② 행동강령책임자는 제1항에 따른 정기점검이외에도 휴가철, 명절 전후 등 부패 취약시기에 수시점검을 실시할 수 있다.
- ③ 행동강령책임자는 제1항과 제2항에 따른 점검 결과를 회장에게 보고하여야 한다.

**제35조(포상)** 회장은 강령의 이행 및 발전에 기여한 임직원에 대하여는 인사우대나 포상 등을 실시 할 수 있다.

**제36조(행동강령의 운영)** 회장은 강령의 운영을 위하여 필요한 세부사항을 제정하여 시행할 수 있다.





[별지 제11호서식]

상담기록관리부				
상 담 일 시		상담유형	방문·전화기타( )	
상 담 요 청 자	성 명		생년월일	
	소 속		직위(직급)	
상 담 내 용				
상 담 결 과				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <span>20 . . .</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <span>행동강령 책임자</span> <span>(서명)</span> </div>				