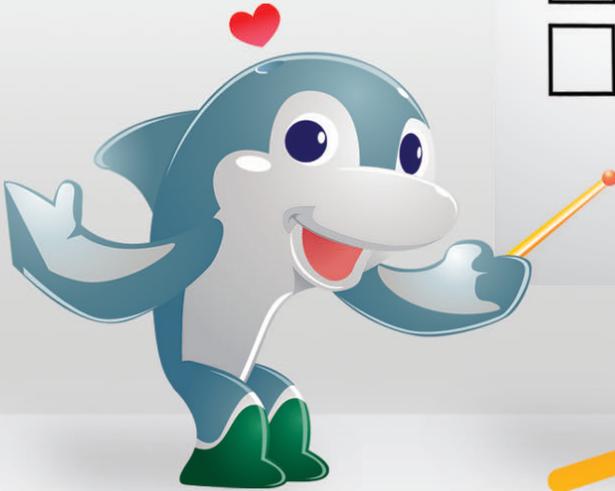




Part 2

방만경영 사례



방만경영이란

공익을 무시한 사적이익 추구, 근무태만, 고의과실, 묵인, 비리 등 비정상적인 경영과정 및 행태를 의미



공사의 경쟁력은 청림으로부터

-
- 유형 1 | 대규모 예산낭비와 방만경영
 - 유형 2 | 임직원의 집단이기주의와 방만경영
 - 유형 3 | 전형적인 도덕적 해이와 방만경영
 - 유형 4 | 허술한 통제와 방만경영
-

Part 2

방만경영 사례

▶ 방만경영의 정의(기획재정부 “공기업 준정부기관 감사매뉴얼”)

공익을 무시한 사적이익의 추구, 임직원의 근무태만과 고의 과실, 집단이기주의에 대한 묵인, 비리·부패 등에 대한 허술한 통제, 과정적 요인으로 인해 발생한 낭비, 비효율성, 사회경제적 손실, 사회적 가치 파괴 등의 부정적 결과가 발생하는 비정상적인 경영과정 및 행태를 의미

▶ 기획재정부의 방만경영 분류

● 대규모 예산낭비와 방만경영

공공기관이 창출하는 성과에 비해 예산을 지나치게 많이 사용하는 낭비 행태

● 전형적인 도덕적 해이와 방만경영

관련 당사자의 사적 이익이나 관련된 제3자의 이익을 추구하는 탈법적, 편법적 행동 그리고 이에 대한 내부 견제 및 통제가 없어 공적 재원이 손실되고 사회적 이익의 손실이 발생하는 경우

● 임직원의 집단이기주의와 방만경영

공적 재원을 절감하고 사회적 이익의 보호라는 본인의 사명을 무시하고 불특정다수의 내부적 이익, 또는 조직의 이해를 추구하는 공공부분의 집단적인 이기주의 행동을 의미

● 허술한 통제와 방만경영

뇌물수수·부패 등 비리나 경영상의 중대한 실수를 예방하지 못하는 허술한 통제

유형

대규모 예산낭비와 방만경영

[사례유형]

- 공공기관 사업수행관련 사업비 예산낭비
- 직원 복지관련 과도한 예산집행
- 복리후생 예산의 부적절한 집행



공공사업 추진상의 예산낭비 사례

공공기관의 사업추진 시 정부 편람, 사전 분석, 경쟁 입찰 유도 등으로 예산을 절감할 수 있음에도 불구하고 적절한 방법을 채택하지 않아 예산을 낭비하는 사례

사례 1. 비경제적인 설계

A기관에서는 1~2년 동안 한시적으로 운영된 후 철거 예정인 교통우회용 가설도로 설계를 일반도로에 적용하는 포장두께, 동상방지층 등을 적용하여 231백만원의 예산낭비 초래

사례 2. 퇴직직원 특혜

B기관에서는 고속도로 영업소의 통행료 수납업무가 수의계약 사유에 해당되지 않는데도 희망퇴직 직원과 수의계약하였으며 수의계약 평균낙찰률도 일반경쟁계약 평균낙찰률보다 높아 '10년 기준 125억여원의 용역비가 더 많이 소요

Part 2

방만경영 사례

사례 3. 편법 계약

C기관은 XX공사 확장 리모델링 사업 추진시 일반경쟁 입찰로 계약하여야 함에도 불구하고 개별 공사를 설계변경 방식으로 계약(사실상의 수의계약)하여 정당한 수의계약보다 최소 26억여원 비싸게 계약

사례 4. 물품 과다구매

D기관에서는 XX 카드 제도를 폐지하는 시점에 맞추어 남은 카드가 최소화되도록 적정소요량을 구매하여야 했으나 카드판매가 감소되고 있다는 사실을 인지하였음에도 불구하고 계획대로 카드를 구매하여 약 6억3천여만원의 예산 낭비

사례 5. 비효율적인 예산 집행

E기관에서는 출퇴근 목적으로 종사자를 위한 자전거 도로를 건설하였으나 자전거 통행량 등의 사전 수요 및 타당성 조사도 없이 추진하였고 실제 종사자들은 대중교통을 이용하고 있어 결과적으로 65억여원의 예산을 비효율적으로 집행





사내근로복지기금 과다 출연

기관의 자체 노력에 따른 경영성과에 의하지 않고 단순 회계 변경 등으로 발생한 법인세차감전순이익에 근거하여 사내근로복지기금을 과다하게 출연함으로써 사내근로복지기금 출연을 위한 산정 기준 준수와 관련한 공기업·준정부기관 예산편성 지침을 위반하는 사례

사례 1. 회계처리기준 변경에 따른 복지기금 과다 출연

A기관에서는 회계처리 기준 변경으로 인하여 당기순이익이 증가하였으나 증가된 이익이 재투자되어야 할 성격임에도 불구하고 사내근로복지기금 출연시 이를 고려하지 않아 사내근로복지기금을 과다하게 출연

B기관에서도 회계처리 변경으로 인하여 발생한 이익에 근거하여 사내근로복지기금을 출연

C기관에서는 미실현 이익인 외화환산이익을 근거로 과다하게 사내근로복지기금을 출연하였고, D기관에서도 경영성과와 무관하게 발생한 이익을 근거로 사내근로복지기금을 과다하게 출연

Part 2

방만경영 사례



예산의 부적절한 집행

일부 공공기관에서 예산 본래의 목적에 부합되지 않게 인건비 재원으로 활용하거나 복리후생을 지원하는 용도로 예산을 부적절하게 운영

사례 1. 용도외 부적합한 예산 집행

A기관에서는 하계체력 단련장 운영비와 직원 자녀의 영어캠프를 교육훈련비로 부적절하게 집행하였고, 매년 200명에게 단기테마 해외교육을 실시하고 있으나 교육목적에 부합되지 않게 해외 미경험자, 장기근속자 위주로 인원을 선발하여 운영

B기관에서는 복리후생 제도 성격의 어린이 영어캠프를 교육훈련비로 부적절하게 운영

C기관에서는 휴양목적의 생활연수원에 입소할 경우 교육훈련비 예산으로 식대와 교통비를 불합리하게 지원

D기관에서는 급여성 복리후생비 예산 편성 시에 자기계발비 신설, 중식보조비 단가 인상 등의 명목으로 부당 증액하였고 승격 및 승진에 따른 예산을 총인건비 예산이 아닌 예비비로 별도로 계상함으로써 인건비를 정부지침을 초과하여 인상

- ▶ “총 인건비(인건비+급여성 복리후생비)는 정부 지침에서 제시한 비율 (%)을 인상토록 되어 있고 승진이나 승격에 따른 비용은 예비비에 편성할 수 없음”



Part 2

방만경영 사례

유형2

임직원의 집단이기주의와 방만경영

[사례유형]

- 부적절한 복리후생 지원 및 사내근로복지기금 운영
- 경영평가 성과급 및 인건비 지급 부적정
- 초과근무수당 지급 부적정



부적절한 복리후생 지원

새로운 복리후생비 신설을 억제하여 인건비의 투명성을 제고하고 급여 보조적인 성격의 금액 집행을 금지하는 공기업·준정부기관 예산편성 및 집행 지침, 경영혁신 지침을 위반하여 장기근속자 지원, 경로효도비 지원, 예산과 사내근로복지기금으로 복리후생 이중 지원

사례 >

A기관에서는 15년 장기근속자에게 금 한양 상당의 공로패를 지급하는 것 외에 단체협약에 명시되지도 않은 금 한양 구입비용까지 지원하고 있고 장기근속자에게 2백만원의 선택적 복리후생비를 추가 지원

사례 >

B기관에서는 10년 이상 장기근속자에 대하여 포상금을 지급하였고, C기관에서는 감사원 감사를 통해 장기근속 격려금 지급을 폐지하게 되자 급여성 복리후생비 항목으로 예산과목만 변경하여 편성하는 등 장기근속자에 대해 부적절하게 지원

D기관에서는 교통보조비와 중식보조비를 기본급에 포함하였음에도 불구하고 교통보조비 대신 자기계발비로 명목을 달리하여 지원

E기관에서는 통신비 지원을 폐지하는 대신 경로효도비를 신설하여 비급여성 복리후생비로 지원하였으며, F기관에서는 명절에 수당을 지급할 수 있는 근거가 없음에도 복리후생비에서 명절 격려금과 수당을 지급

F기관에서는 사내근로복지기금에서 문화활동비를 지원하고 있음에도 예산에서도 유사한 항목을 지원함으로써 이중으로 지원

Part 2

방만경영 사례



부적절한 사내근로복지기금 운영

사내근로복지기금을 급여 보전적 성격으로 지원하거나 예산과 기금의 이중지원 등 공기업·준정부기관 예산편성 및 집행 지침에 부합되지 않게 사내근로복지기금 운영

사례 >

A기관에서는 대학생 자녀 학자금에 대하여 장학금 명목으로 일률적으로 무상지원하여 근로복지기본법의 취지에 맞지 않게 운영

B기관에서는 사내근로복지기금 정관에도 없는 신용협동조합 출자금 지원사업, 선택적 복지비, 효도비 등의 명목으로 사내근로복지기금 지원

C기관에서는 직급이나 근속년수에 관계없이 일률적으로 전직원에게 일정액을 지급하는 등 급여 성격으로 사내근로복지기금 지원

D기관에서는 감사원 통보로 사내근로복지기금에서 개인연금을 지원하지 못하게 되자 신용협동조합 출자금을 급여보전적 성격으로 지원

E기관에서는 선택적 복지제도를 통해 도서구입비, 기념품 구입비 등을 복리후생 비로 집행하고 있으나 유사한 성격의 사내근로복지기금을 활용한 복지카드를 이 중으로 운영



경영평가 성과급 지급 부적정

퇴직금 산정 시 기존 인건비에서 전환한 월 기본급의 일정 비율(%) 이외의 금액은 평균임금에서 제외하도록 되어 있는 예산편성 지침과 평가대상 년도의 인건비를 기준으로 인센티브 상여금을 지급해야 하는 예산집행 지침을 위반하여 인센티브 상여금 지급 기준과 퇴직금 산정 기준 등을 부적절하게 운영

사례 >

A 등 일부 기관에서는 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 시 경영평가 성과급을 평균임금에 포함하도록 하여 퇴직금을 과다하게 지급

Part 2

방만경영 사례

사례 >

B기관에서는 인센티브 상여금 지급을 위한 기본급 산정 시 호봉제 직원은 기본급에 각종 수당을 포함하고 연봉제 직원은 인센티브 상여금 산정 기준인 기본연봉 월액을 상향조정하여(63% → 100%) 임금인상의 수단으로 활용

C기관에서는 내부경영실적 평가편람에 차등 폭 기준이 있으나 노사 합의라는 이유로 차등 폭을 평가편람과는 상이하게 운영

D기관에서는 평가 대상 연도의 인건비를 기준으로 인센티브 상여금을 지급해야 했으나 지급년도 인건비를 기준으로 지급



인건비 집행 부적정

연봉제가 임금인상의 수단으로 이용되지 않도록 하고 정부 지침에서 정하는 인건비 인상률을 기준으로 예산을 편성하도록 되어 있는 예산 편성 및 집행 지침을 위반하여 잉여 인건비를 불용시키지 않고 인건비 인상재원으로 활용하고 연봉제를 통하여 임금을 편법으로 인상하는 등 임금 인상 효과가 증가되도록 기관이 부적절하게 인건비를 운영하는 사례

사례 >

A기관에서는 연봉제를 도입하면서 가족수당을 실제 지급액에 관계없이 1인당 10만원씩 기본급에 산입하여 인센티브 상여금이 증가되는 효과 발생

B기관에서는 기본급 전환 비율에 대한 정부 지침이 확정되기 전에 노동조합의 요구로 기본급 전환비율을 임의 결정하여 임금인상 효과가 정부지침을 초과

C기관에서는 현원이 정원에 미달하여 발생한 잉여 인건비 예산은 불용 또는 이월하여 인건비 재원으로 활용하여서는 아니됨에도 불구하고 불용하지 않고 인건비 재원으로 활용하여 정부지침보다 높게 임금을 상승

D기관에서는 연봉제를 운영하면서 이사회 의결 없이 연봉 이외의 항목인 경로효친비를 임직원에게 지급



초과근무수당 지급 부적정

공공기관에서 실제 초과근무를 하지 않음에도 초과근무수당을 지급하는 등 초과근무수당에 대한 관리 미흡 사례

Part 2

방만경영 사례

사례 >

A기관에서는 실제 초과근무 여부에 관계없이 41시간에 대해 정액으로 지급하던 초과근무수당을 전직원 연봉제 시행에 따라 기본급으로 일괄 전환

B기관에서도 월 20시간에 해당하는 시간외근무를 기본급에 포함시켜 실제 초과근무를 하지 않음에도 초과근무수당이 지급되도록 운영

C기관에서는 인건비 잔여 재원을 활용하기 위해 허위로 특별근무 명령을 내리고 휴일근무수당 지급

D기관에서는 조직 개편, ERP 도입에 따른 업무프로세스 증가 등 연장·휴일근무가 빈번히 발생되었다는 이유로 시간외수당을 실제 근무실적과 무관하게 지급



공사의 경쟁력은 청렴으로부터

유형3**전형적인 도덕적 해이와 방만경영****[사례유형]**

- 교육훈련제도 운영 부적정
- 사택지원 부적정
- 인사, 휴가제도 운영 부적정

**교육훈련 제도 운영 부적정**

경영실적 개선에 직접적으로 기여한 직원에게 높은 등급을 부여하기 위하여 개인별, 부서별 차등화된 기준을 마련하고 차등수준을 강화하지는 취지의 예산편성 및 집행 지침을 위반하여 장기 교육훈련자에 대한 성과급 등급을 부적정하게 부여한 것과 교육훈련 예산 편성에 대한 미흡 사례

사례 >

A기관 등 일부 기관에서는 외부기관에서 장기교육을 받고 있는 직원에 대해 개인 평가가 어렵다는 등의 이유로 실제 근무하지 않은 직원에게 성과급 등급을 최하 등급이 아닌 중간등급을 부여하여 경영평가 성과급을 과다하게 지급

Part 2

방만경영 사례

사례 >

B기관에서는 해외연수 계획도 없으면서 해외위탁교육비 예산을 편성하였고 편성된 예산을 편성목적에 맞지 않게 국민관광 상품권과 선불카드를 지급



사택 지원 부적정

사택 지원에 있어서 의원면직 직원에게 사택을 제공하거나 2주택 소유자에게도 사택을 제공하는 등 도덕적 해이 사례

사례 >

A기관에서는 의원면직되어 사택 퇴거 사유에 해당함에도 불구하고 퇴거조치 및 임차보증금 회수 조치가 미비하여 임차사택을 무상으로 제공

B, C기관에서는 주택소유자에게도 임차사택을 지원하여 임차사택 지원 기준에 부합되지 않게 임차사택 제도를 운영하였으며, D기관에서는 공공임대주택에 입주한 자가 임차사택을 지원 받아 사택 기준에 부합되지 않게 운영

E기관에서는 임차사택 입주자가 주택을 소유하게 되면 1개월 이내에, 인사발령으로 이동 시에는 2개월 이내에 임차보증금을 반납하여야 하나 임차보증금 회수가 지연



휴가제도 운영 부적정

기념일을 부적정하게 운영하거나 보전휴가 지원, 장기교육자에 대한 연차휴가 보상금 지급 등 휴가제도 운영이 미흡하여 국가공무원 복무규정에 해당하는 항목을 제외하고 유급휴가를 운영하지 않도록 하는 공기업·준정부기관 예산집행 지침을 위반하는 사례

사례 >

A기관에서는 정상적인 근무 수행자라고 보기 어려운 장기 교육훈련자에게도 연차휴가를 부여하여 지급할 필요가 없는 연차휴가 보상금 지급

B기관에서는 월차휴가제도 폐지 후 보전휴가를 신설·운영하고 연차휴가 미사용분에 대하여 보상을 함으로서 결과적으로 연차휴가 미사용분을 과다 지원

C기관에서는 국가공무원 복무규정에서 휴일로 지정되지 않은 개천절, 한글날도 공휴일에서 제외하지 않고 휴일로 운영하고, D기관에서는 공사창립 기념일과 노조창립 기념일도 유급휴일로 운영하고 있어 과도하게 휴일 운영

Part 2

방만경영 사례



인사제도 운영 부적정

이사대우 제도를 폐지하면서 해당자를 계약직으로 운영하여 인력 조정 후에는 계약직으로 재고용해서는 안 된다는 경영혁신 지침을 위반하고 정년퇴직자에 대한 자리보전 차원에서의 계약직을 운영하는 등 인사운영에 있어 도덕적 해이 사례

사례 >

A기관에서는 이사 대우 제도를 폐지하면서 해당자를 계약직으로 재고용하여 기획재정부의 지침을 위반하고, B기관에서는 정년퇴직자에 대한 자리보전 명목으로 계약직으로 부적절하게 채용·운영

C기관에서는 승급 인사발령일에 대한 인사규정시행세칙을 수정하여 승급일이 아닌 승급 인사발령 요건을 갖춘 날로 정함으로서 인사발령일을 소급적용하게 되어 인건비가 추가로 지급되는 결과 초래

D기관에서는 대팀제 전환을 위해 팀장 직책 수를 줄였으나 정원은 그대로 운용하고 있어 조사역 등을 방만하게 운영하고 있고 1급 임원에 대해서도 본부장에 준하는 지위와 보수를 부여



기타 복지/인사제도 운영 부적절

통신비와 피복비 지원, 희망/명예퇴직제도, 단신부임자에 대한 부적절한 지원 사례

사례 >

A, B기관에서는 업무와 무관한 휴대전화 사용비까지 지원하고 있고, C기관에서는 모든 직원에게 정장을 근무복으로 지급하도록 하는 사규를 두어 규격화된 복식이 필요없는 본사직원 등 에게도 부적절한 피복비 집행

C기관에서는 출자회사에 재취업하는 경우에도 정년을 보장받을 수 있고 급여수준도 높으며 희망 시 원 기관으로 복귀도 가능하여 명예퇴직의 의미가 없음에도 불구하고 명예퇴직금을 부적절하게 지급하여 **사회사 재취업자에 대한 명예퇴직금 지급을 제한하는 공공기관 명예퇴직제도 개선방안 위반**

D기관에서는 가족 거주지로부터 실근무지가 일정 거리 이상인 단신부임자에게 100천원에서 230천원까지의 지원금을 지급하도록 하여 **불요불급한 수당의 신설을 억제하고 있는 정부 지침 취지와 부합되지 않게 운영**

Part 2

방만경영 사례

유형4

허술한 통제와 방만경영

[사례유형]

- 경영평가제도 운영 부적정
- 단체협약 체결, 인건비 지급 등 내부통제 미흡



경영평가제도 운영 부적정

정부에서 실시하고 있는 경영평가 제도에 대하여 계량지표 산정 오류, 평가편람 미 준수 등으로 경영실적 보고서 작성 지침, 정부투자기관 경영평가 편람, 기관장 경영계획서 작성 등의 지침을 위반한 사례

사례 >

A기관에서는 특별상여금 지급을 반영하여 계량지표인 인건비 인상률을 산정해야 했으나 제외하여 계량지표를 산정

B기관에서는 매출원가를 누락하는 등 평가 편람을 준용하지 않아 평가 점수가 상승하여 인센티브 상여금 지급액이 높아짐

C기관에서도 총 인건비 산정 시 해외근무직원 인건비가 누락되는 등의 경영평가 업무 미흡



단체협약 체결, 인건비 지급 등 내부통제 미흡

사례 >

A기관에서는 자원봉사자 인건비를 개인계좌에 1차로 수령한 후 자원봉사자에게 지급하였고 부서포상금, 당직비 등도 개인계좌를 활용하는 등 내부통제가 취약

B기관에서는 통상임금 산정 시 기준시간을 잘못 적용하여 통상임금을 산정함으로써 시간외수당을 과다하게 지급

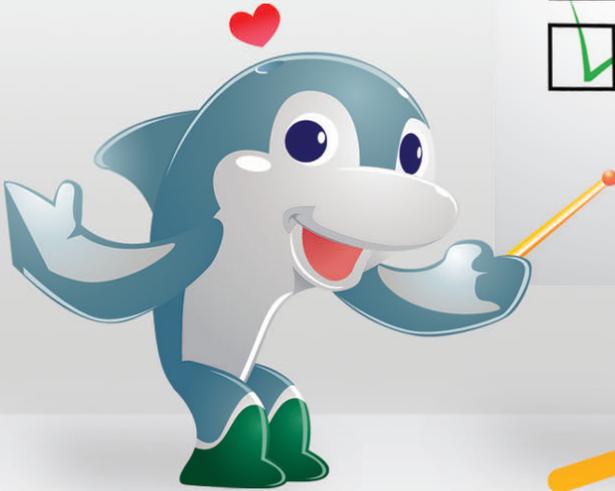
C기관은 임원에게 성과연봉과 기본연봉을 지급하고자 하는 경우에 주주총회의 의결을 거쳐야 했으나 절차가 누락되었고 주주총회 의결 없이 이사회 학자보조금과 자가운전보조비를 지급할 수 있도록 임원급여규정을 개정하는 등 내부통제 절차준수가 취약

D기관에서는 인사 운영상 공개경쟁임에도 불구하고 공개경쟁을 실시하지 않아 전공과 관련 없는 자를 별정전문직으로 채용하여 공개채용이 원칙인 인사운영에 관한 지침을 위반



Part 3

내부신고제도 안내



KNOC의 힘!
청림에너지입니다.



공사의 경쟁력은 청렴으로부터

내부공익신고가
청렴한 공사를 만듭니다.



-
- 내부신고 채널
 - 신고자 보호 · 보상
 - 자율(클린)신고
-

Part3

내부신고제도 안내

» 내부신고 채널

내부공익신고란

타인의 비윤리적 행위 등에 대한 정보를 신고하거나 공개하는 행위

목적

- 부당한 업무지시 등 사내 부조리 발생 예방
- 상임감사와의 의사소통 강화를 통한 청렴조직 구현에 대한 공감대 확보

신고채널

구분		신고채널	주요기능 및 특성
사내 (Portal)	온라인	열린감사방	· 상임감사 전용 내부의사소통 채널 (무기명)
	오프라인	청렴엽서함	· 비위신고, 고충, 불만, 불편사항 (화장실 설치)
사외 (홈페이지)	온라인	e-청렴엽서함 (상임감사 전용)	· 외부(자택,PC방)에서 자유롭게 접속 (무기명) *전 직원 공용 ID(knoc), PW(clean3020)부여
	온라인	옴부즈만 신고	· 독립적인 제3자인 옴부즈만에게 부조리 신고
기타	Hot-Line 전화	상임감사 청렴옴부즈만	· 상임감사 Hot-Line 직통전화(031-387-6353) · 옴부즈만 직통전화 (청렴스티커 참조)

» 신고자 보호·보상

신고 대상

- 업무관련 금품수수/향응제공, 직위이용 부당이득, 다른 직원의 공정한 직무수행 저해(알선, 청탁 등), 규정 위반을 통해 얻은 부당이득 등

신고 절차

- ① 위반행위신고서 작성·신고
↓
- ② 신고접수 확인(감사실)
↓
- ③ 조사 실시(감사실)
↓
- ④ 신고처리결과 통보(감사실)
↓
- ⑤ 보상금 지급(감사실)

신고 보상금

	유형	보상금 지급액
금액산출이 가능한 건	비용절감이나 수익회복 및 증대액	· 20억원 이내
금액산출이 불가능한 건	피신고인의 인사처분 정도에 따라 차등지급	· 경고 100만원 · 견책 500만원 · 감봉 1,000만원 · 정직 3,000만원 · 파면 5,000만원

Part4

내부신고제도 안내

신고 방법

- 위반행위 신고서를 작성하여 내부전산망의 공익신고 게시판, 홈페이지의 윤리경영 핫라인 등을 통해 감사실로 제출

위반행위 신고서				
신고자	성명		주민등록번호	
	직업		전화번호	
	주소			
신고 대상자	성명		소속	
	직위 (직급)			
신고 (위반) 내용				
증거 서류				
비고				

신고자 보호제도

- 신고자의 신분은 철저히 보호되며, 신고자의 동의 없이 신분이 공개된 경우 신분보호 의무 위반자를 징계 조치함
- 공익신고 및 감사업무 협조를 이유로 신분상 불이익 처분을 받지 않으며, 불이익 처분을 받은 경우 불이익 처분의 원상회복 등 신분보장 조치를 요구할 수 있음



Part3

내부신고제도 안내

신고자 책임감면

임직원이 비윤리적 행위에 가담했다라도 자진신고하거나 조사에 협조한 경우에는 그 책임을 면제받거나 감경 받을 수 있음

책임면제	책임감경
1. 비윤리적인 공동행위임을 입증하는데 필요한 증거를 단독으로 제공한 최초의 자일 것	1. 비윤리적 공동행위임을 입증하는데 필요한 증거를 단독으로 제공한 두 번째 자일 것
2. 감사담당부서가 비윤리적인 공동행위에 대한 정보를 입수하지 못하였거나 입증하는데 필요한 증거를 충분히 확보하지 못한 상태에서 자진신고하거나 조사에 협조하였을 것	
3. 비윤리적인 공동행위와 관련된 사실을 모두 진술하고, 관련 자료를 제출하는 등 조사가 끝날 때까지 성실하게 협조하였을 것	2. 비윤리적인 공동행위와 관련된 사실을 모두 진술하고, 관련 자료를 제출하는 등 조사가 끝날 때까지 성실하게 협조하였을 것
4. 그 비윤리적 공동행위를 중단하였을 것	3. 그 비윤리적 공동행위를 중단하였을 것

» 자율(클린) 신고

금품 등 수수 금지

임직원은 직무관련자로부터 금품 등을 받을 수 없으며, 우편 등을 통해 부득이하게 금품 등을 받은 경우 아래 절차에 따라 처리

반환절차

- 즉시 거절이 가능한 경우
 - 행동강령 상 수령할 수 없음을 설명 후 정중히 거절
- 우편(택배) 등을 통해 부득이하게 수령한 경우
 - 사진촬영 등 증빙자료를 문서화하고 자율(클린)신고서를 작성하고, 제 공자에게 반송
 - 윤리경영담당부서에 증빙자료를 첨부하여 자율(클린)신고

〈자율(클린)신고서 위치〉



공사의 경쟁력은 청렴으로부터

- 반환하기 곤란한 경우(제공자를 알 수 없거나 부패·변질의 위험이 높거나, 외교상 결례 등 제공자에게 반환하기 어려운 특별한 사정이 있는 경우)
 - 사진촬영 등 증빙자료와 수령금품 미반환 사유서를 첨부하여 자율(클린)신고서를 작성하고, 윤리경영 담당부서에 금품 등과 같이 제출
 - * 윤리경영 담당부서는 공익기관 기부 등의 방법으로 처리

금품 등 반환 후 자율(클린)신고 시 보상

금품 등 수령자가 수령 24시간 이내에 자율(클린)신고 시 상품권(3만원 상당)을 지급하며, 신고금액이 100만원 이상일 경우 보상심의를 거쳐 1천만원까지 추가지급 가능

