

윤리행동강령

제정 2015. 12. 11.

제1장 총칙

1조 (목적)

이 행동강령(이하 “강령”이라 한다)은 부패방지과 깨끗한 직장문화 조성을 위하여 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제8조에 따라 통영시지속가능발전교육재단(이하 “재단”이라 한다) 임직원이 준수하여야 할 행동의 기준을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조 (정의)

이 강령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직무관련자”란 임직원의 소관 업무와 관련되는 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 개인 또는 단체를 말한다.
 - 가. 사무국과 계약을 체결하거나 체결하려는 것이 명백한 개인 또는 단체
 - 나. 사무국에 대하여 특정한 행위를 요구하거나, 임직원의 직무상 권한의 행사 또는 불행사로 금전적 이해관계에 영향을 받는 개인 또는 단체
 - 다. 특정한 사실 또는 법률관계에 관한 확인 또는 증명을 신청하는 종이거나 신청하려는 것이 명백한 개인이나 단체
 - 라. 사업 등의 결정 또는 집행으로 직접 이익 또는 불이익을 받는 개인 또는 단체
 - 마. 그 밖에 이사장이 부패방지를 위하여 정하는 업무와 관련된 개인 또는 단체
2. “직무관련임직원”이란 임직원의 직무수행과 관련하여 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 다른 임직원 중 다음 각 목의 어

는 하나에 해당하는 임직원을 말한다.

가. 임직원의 소관 업무와 관련하여 직무상 명령을 받는 하급자나. 인사·예산·감사·상훈 또는 평가 등의 직무를 수행하는 임직원과 대상이 되는 임직원

다. 사무를 위임·위탁하는 경우 그 사무의 위임·위탁을 받는 임직원

라. 그 밖에 이사장이 정하는 임직원

3. “선물”이란 대가 없이(대가가 시장가격 또는 거래관행과 비교하여 현저하게 낮은 경우를 포함한다) 제공되는 물품 또는 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 그 밖에 이에 준하는 것을 말한다.
4. “향응”이란 음식물·골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의를 제공하는 것을 말한다.

3조 (적용범위)

강령은 재단에 속한 모든 임직원에게 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 그 상급자에게 별지 제1호 서식 또는 전자우편 등의 방법으로 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나, 제27조에 따라 지정된 행동강령 업무를 담당하는 임직원(이하 “행동강령책임자”라 한다)과 상담할 수 있다.
3. 제2항에 따라 지시를 이행하지 아니하였는데도 같은 지시가 반복될 때에는 별지 제2호 서식 또는 전자우편 등의 방법으로 즉시 행동강령책임자와 상담하여야 한다.

4. 제2항이나 제3항에 따라 상담 요청을 받은 행동강령책임자는 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 이사장에게 보고하여야 한다. 다만, 지시 내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를 한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 이사장에게 보고하지 아니할 수 있다.
5. 제4항에 따른 보고를 받은 이사장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소·변경하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제2항에 따라 이행하지 아니하였는데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

5조 (이해관계 직무의 회피)

1. 임직원은 자신이 수행하는 직무가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 직무의 회피 여부 등에 관하여 직근 상급자 또는 행동강령책임자와 상담한 후 처리하여야 한다. 다만, 이사장이 공정한 직무수행에 영향을 받지 아니한다고 판단하여 정하는 단순 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 이사장이 공정한 직무수행이 어려운 관계에 있다고 정한 자가 직무관련자인 경우
2. 제1항에 따라 상담요청을 받은 상급자 또는 행동강령책임자는 해당 임직원이 그 직무를 계속 수행하는 것이 적절하지 아니하다고 판단되면 이사장에게 보고하여야 한다. 다만, 상급자가 그 권한의 범위에서 그 임직원의 직무를 일시적으로 재배정할 수 있는 경우에는 그 직무를 재배정하고 이사장에게 보고하지 아니할 수 있다.
3. 제2항에 따라 보고를 받은 이사장은 직무가 공정하게 처리될 수

있도록 인력을 재배치하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

6조 (특혜의 배제)

임직원은 직무를 수행함에 있어 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 사무국에 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 서식 또는 전자우편 등의 방법으로 이사장에게 보고하거나 행동강령책임자와 상담한 후 처리하여야 한다.
2. 제1항에 따라 보고를 받은 이사장이나 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 하여서는 아니 된다.
2. 임직원은 직위를 이용하여 다른 임직원의 임용·승진·전보 등 인사에 부당하게 개입해서는 아니 된다.

제10조 (투명한 회계 관리)

임직원은 관련 법령과 일반적으로 인정된 회계원칙 등에 따라 사실에 근거하여 정확하고 투명하게 회계를 관리하여야 한다.

제3장 부당 이득의 수수 금지 등

11조 (이권 개입 등의 금지)

임직원은 자신의 직위를 직접 이용하여 부당한 이익을 얻거나 타인이 부당한 이익을 얻도록 하여서는 아니 된다.

제11조의2 (직위의 사적 이용 금지)

임직원은 직무의 범위를 벗어나 사적 이익을 위하여 기관의 명칭이나 직위를 공표·게시하는 등의 방법으로 이용하거나 이용하게 하여서는 아니 된다.

제12조 (알선·청탁 등의 금지)

임직원은 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 다른 임직원의 공정한 직무수행을 해치는 알선·청탁 등을 하여서는 아니 된다.

제13조 (직무관련 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 하여서는 아니 된다.

제14조 (공용재산의 사적 사용·수익 금지)

임직원은 차량, 부동산 등 사무국 소유의 재산을 정당한 사유 없이 사적인 용도로 사용·수익하여서는 아니 된다.

제15조 (금품등을 받는 행위의 제한)

1. 임직원은 직무관련자로부터 금전, 부동산, 선물 또는 향응(이하 “금품등”이라 한다)을 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ① 채무의 이행 등 정당한 권원에 따라서 제공되는 금품등
- 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 금품등
 - ⑥ 그 밖에 원활한 직무수행 등을 위하여 이사장이 허용하는 범위에서 제공되는 금품등
2. 임직원은 직무관련 임직원으로부터 금품등을 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ① 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
 - ② 통상적인 관례의 범위에서 제공되는 소액(3만원 한도)의 선물
 - ③ 직원 상호회 등에서 공개적으로 제공되는 금품등
 - ④ 상급자가 하급자에게 위로격려·포상 등 사기를 높일 목적으로 제공하는 금품등
3. 임직원은 직무관련자이었던 자나 직무관련 임직원이었던 사람으로부터 당시의 직무와 관련하여 금품등을 받아서는 아니 된다. 다만, 제1항 각 호와 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

16조 (배우자 등의 금품등 수수 제한)

임직원은 배우자 또는 직계 존·비속이 제15조에 따라 수령이 금지되는 금품등을 받지 아니하도록 하여야 한다.

제17조 (금품등을 주는 행위의 제한)

1. 임직원은 제15조제2항에 따라 자신으로부터 금품등을 받는 것이 금지된 임직원에게 금품등을 제공하여서는 아니 된다. 다만, 제15조제2항 각 호에서 정한 경우는 제외한다.
2. 임직원은 사무국의 이익을 목적으로 직무와 관련이 있는 공무원 또는 정치인 등에게 금품 등을 제공하여서는 아니 된다. 다만, 제15조제1항 각 호에서 정한 경우는 제외한다.

18조 (청렴한 계약의 체결 및 이행)

1. 임직원은 사무국에서 시행하는 입찰, 계약 및 계약이행 등에 있어서 관계 법령에서 정한 절차에 따라 공정하고 투명하게 업무를 수행하여야 한다.
2. 임직원은 제1항의 입찰, 계약 및 계약이행 과정에서 거래상의 우월적인 지위를 이용하여 금지된 금품등을 요구하거나 불공정한 거래 조건의 강요, 경영간섭 등 부당한 요구를 하여서는 아니 된다.

제4장 건전한 직장문화의 조성

제19조 (금전의 차용 금지 등)

임직원은 직무관련자(4촌 이내의 친족은 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 또는 직무관련 임직원에게 금전을 빌리거나 빌려주어서는 아니 되며 부동산을 무상(대여의 대가가 시장가격 또는 거래관행과 비교하여 현저하게 낮은 경우를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)으로 대여 받아서는 아니 된다. 다만, 『금융실명거래 및 비밀보장에 관한 법률』에 따른 금융기관으로부터 통상적인 조건으로 금전을 빌리는 경우는 제외한다.

제20조 (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 단체의 소속 임직원에게 대한 통지
 - ③ 신문, 방송 또는 제2호에 따른 임직원에게만 열람이 허용되는 내부통신망 등을 통한 통지

- ④ 임직원 자신이 소속된 종교단체·친목단체 등의 회원에 대한 통지
3. 임직원은 경조사와 관련하여 소속 임직원들의 의견을 수렴하여 통상적인 관례의 범위에서 정하는 기준을 초과하여 금품등을 주거나 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
- ① 임직원과 친족 간에 주고받는 경조사 관련 금품등
 - ② 임직원 자신이 소속된 종교단체·친목단체 등에서 그 단체 등의 정관·회칙 등에서 정하는 바에 따라 제공되는 경조사 관련 금품등
 - ③ 그 밖에 이사장이 정하는 경조사 관련 금품등

제5장 위반 시의 조치 등

21조 (위반 여부에 대한 상담)

임직원은 직무를 수행하면서 이 강령을 위반하는 지가 분명하지 아닐 때에는 행동강령책임자와 상담한 후 처리하여야 한다.

제22조 (위반행위의 신고 및 확인)

1. 누구든지 임직원이 이 강령을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 이사장 또는 행동강령책임자에게 신고할 수 있다.
2. 제1항에 따라 신고하는 자는 별지 제6호 서식으로 본인과 위반자의 인적 사항과 위반 내용을 구체적으로 제시하여야 한다.
3. 행동강령책임자는 제1항에 따라 신고된 위반행위를 확인한 후, 해당 임직원으로부터 받은 소명자료를 첨부하여 이사장에게 보고하여야 한다.

제23조 (신고인의 신분보장)

1. 이사장과 행동강령책임자는 제22조에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.
2. 전항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 행동강령책임자·이사

장 또는 국민권익위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 이사장과 행동강령책임자는 그에 필요한 적절한 조치를 취하여야 한다.

3. 제22조에 따른 신고로 자신의 위반행위가 발견된 경우 그 신고인에 대한 징계 처분 등을 함에 있어서는 이를 감경 또는 면제할 수 있다.
4. 제1항부터 제3항까지는 이 강령에 따른 상담·보고 등의 경우에도 준용한다.

24조 (징계)

1. 이사장은 이 강령에 위반된 행위를 한 임직원에 대하여는 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.
2. 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 사무국의 징계관련 규정에 따른다. 다만, 제23조에 위반하여 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.

제25조 (금지된 금품등의 처리)

1. 이 강령에 위반하여 금품등을 받은 임직원은 제공자에게 그 기준을 초과한 부분이나 받는 것이 금지된 금품등을 즉시 반환하여야 한다. 이 경우 그 임직원은 별지 제4호 서식으로 그 반환 비용을 이사장에게 청구할 수 있다.
2. 제1항에 따라 반환하여야 하는 금품 등이 멸실·부패·변질 등의 우려가 있거나 그 제공자나 제공자의 주소를 알 수 없거나 제공자에게 반환하기 어려운 사정이 있을 때에는 즉시 이사장 또는 행동강령책임자에게 신고하여야 한다.
3. 제2항에 따른 신고를 받은 행동강령책임자 또는 이사장은 그 금품등을 다음 각 호의 어느 하나의 기준에 따라서 처리할 수 있다.
 - ① 부패·변질 등으로 경제적 가치가 없는 금품등은 폐기처분
 - ② 부패·변질 등으로 경제적 가치가 훼손될 우려가 있는 금품등은 사회복지시설 또는 공익단체 등에 기증
 - ③ 제1호 및 제2호 이외의 경우로써 다른 법률에 특별한 규정

이 있는 경우를 제외하고는 사회복지시설 또는 공익단체 등에 기증

④ 그 밖에 이사장이 정하는 기준

4. 행동강령책임자는 제3항에 따라 처리한 금품등에 대하여 제공자 및 제공받은 자, 제공받은 금품, 제공일시, 처리내용 등을 별지 제5호 서식으로 기록·관리하고, 제공자에게 관련 사실을 통보하여야 한다. 다만 제공자의 주소를 알 수 없는 경우에는 통보하지 아니할 수 있다.

제6장 보칙

26조 (교육)

이사장은 임직원에 대하여 이 강령의 준수를 위한 교육을 실시하여야 한다.

제27조 (행동강령책임자의 지정)

1. 이사장은 이 강령의 원활한 운영을 위하여 직원 중 행동강령책임자를 임명하여야 한다.
2. 행동강령책임자는 행동강령의 교육·상담, 강령의 준수 여부에 대한 점검 및 위반행위의 신고접수·조사처리에 관한 업무를 담당한다.
3. 행동강령책임자는 제2항에 따른 업무를 수행하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 된다.
4. 행동강령책임자는 상담내용을 별지 제7호 서식에 따라 유지·관리하여야 한다.

제28조 (포상)

이사장은 강령의 이행 및 발전에 기여한 임직원에 대하여는 인사우대나 포상 등을 실시할 수 있다.

제29조 (행동강령의 운영)

이사장은 강령의 운영을 위하여 필요한 세부사항을 제정하여 시행할 수 있다.