

## <금품비리징계내규 신·구 조문 대비표>

현 행	개 정 후	개 정 사 유
<p><b>제1조(목적)</b> 이 내규는 재단법인서울시립교향악단 상벌규정 제7조의 징계사유 중 직무관련한 공금횡령, 금품수수 등의 비리를 징계함에 적용할 기준을 정하고 내부 비리신고의 활성화를 위한 기준을 마련하여 재단의 청렴도 향상을 목적으로 한다.</p>	<p><b>제1조(목적)</b> 이 내규는 재단법인서울시립교향악단 상벌규정 제7조의 징계사유 중 <b>직무관련 여부와 관계없이</b> 공금횡령, 금품수수 등의 비리를 징계함에 적용할 기준을 정하고 내부 비리신고의 활성화를 위한 기준을 마련하여 재단의 청렴도 향상을 목적으로 한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서울시 투자출연기관 혁신방안으로 청렴분야 강화 정책에 의함.</li> <li>- 직무 관련성 여부와 무관하게 금품수수에 대하여는 징계 조치할 수 있도록 기준 변경</li> </ul>

# 금품 비리 징계 내규(안)

제정 2009. 12. 31  
 개정 2013. 10. 31  
 개정 2014. 09. 29  
 개정 2015. 10. 00

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 내규는 재단법인서울시립교향악단 상벌규정 제7조의 징계사유 중 직무관련 여부와 관계없이 공금횡령, 금품수수 등의 비리를 징계함에 적용할 기준을 정하고 내부 비리신고의 활성화를 위한 기준을 마련하여 재단의 청렴도 향상을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 내규는 전 경영조직 직원 및 교향악단 단원, 전문위원, 임시직원 등 모든 임직원에 적용함을 원칙으로 한다.

## 제 2 장 징계양정 및 형사고발

**제3조(징계양정)** ①임직원이 공금횡령 등 금품관련 비리행위를 한 경우에 인사위원회는 다음의 기준에 따라 징계의결을 하여야 한다. (개정 2014. 9.29)

구 분	공금횡령 및 직무 관련자로부터 의례적인 금품이나 향응 등을 수수한 경우		공금횡령 및 직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 수수하였으나 위법·부당한 처분은 하지 않은 경우		공금횡령 및 직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 수수하고 위법·부당한 처분을 한 경우	
	수동	능동	수동	능동	수동	능동
100만원 미만	감 봉	감봉~정직	정 직	정직~해임	정직~해임	해 임
100만원 이상 300만원 미만	정 직	정직~해임	해 임	해 임	해 임	해 임
300만원 이상	해 임	해 임	해 임	해 임	해 임	해 임

### 제4조(고발주체)

① 각부서의 책임자와 감사업무담당자가 그 직무를 수행함에 있어 소속 직원의 범죄혐의 사실을 발견한 경우에는 대표이사에게 보고하여야 한다.

② 대표이사는 범죄혐의 사실을 발견하거나 보고받은 경우에 즉시 형사고발하여야 한다.

(전문개정 2013.10.31)

**제4조의2(고발기준)** ① 대표이사가 범죄의 고발여부를 결정함에 있어 그 범죄행위의 경중과 고

의 또는 과실여부를 고려하여 판단하되, 특히 다음 각 호에 해당하는 경우에는 더욱 엄정히 처리하여야 한다.(개정 2013.10.31)

1. 직무와 관련하여 금품을 수수한 경우

2. 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당하는 경우

3. 부당한 행정행위를 수반한 범죄를 저질러 본인 또는 제3자에게 이익을 가져다 준 경우

4. 범죄내용의 파급 개연성이 크고 수사시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우

5. 그 밖에 범죄의 내용, 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

② 제1항제2호 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 반드시 고발하여야 한다.

1. 횡령금액이 누적금액 100만원 이상인 경우

2. 최근 3년 이내에 횡령으로 징계를 받은 자가 또다시 횡령을 한 경우(개정 2013.10.31)

**제4조의3(고발 시기 및 절차)** ① 고발의 시기는 범죄행위 사실을 확인한 즉시 고발함을 원칙으로 한다. 이 경우 '범죄행위 사실을 확인한 즉시'란 횡령혐의자가 횡령사실 및 횡령 금액 등에 대하여 시인한 경우를 말한다.

② 범죄행위자가 사실관계를 부인하는 경우라도 조사결과 증빙자료에 따라 횡령혐의가 명백하다고 판단할 충분한 사유가 있는 경우에도 고발한다.

③ 고발은 대표이사의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 범죄혐의자가 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우 등 긴급을 요하는 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있다.

(전문개정 2013.10.31)

**제4조의4(고발처리상황 관리)** 대표이사는 고발한 범죄혐의 사실의 요지 및 처리내용 등 고발처리상황을 문서로 유지·관리하여야 하며 고발하지 아니한 경우에도 범죄혐의 사실의 요지 및 고발을 아니 하는 사유를 관리하여야 한다. (신설 2013.10.31)

**제5조(고발사건목인에대한책임)** ① 대표이사는 범죄행위의 보고의무가 있는 자가 고발대상 범죄행위를 발견 하고도 정당한 사유 없이 보고하지 아니하고 이를 묵인한 때에는 직무를 태만히 한 것으로 보아 징계 등의 조치를 할 수 있다.(개정 2013.10.31)

3. 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여

다른 소속직원의 공정한 직무수행을 저해 하는 알선·청탁행위

4. 그 밖에 법인의 청렴도를 훼손한 비리 행위

(전문개정 2013.10.31)

**제6조의3(신고사항의 처리)** ① 대표이사는 신고사항에 대해 신고서를 접수한 날부터 60일 이내에 사실여부조사를 완료하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 30일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

② 제1항의 신고사항의 사실여부를 확인하는데 필요한 범위에서 신고자 및 피신고자에게 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다.

(전문개정 2013.10.31)

**제7조(신고자대우및보호)** ① 대표이사는 인사위원회의 의결을 거쳐 비리신고에 관련한 포상금을 지급할 수 있다.

② 대표이사는 비리신고자의 신고내용에 대해 비밀을 보장하여야 하며, 신고자가 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다. (개정 2013.10.31)

③ 대표이사는 신고자가 이 내규에 의한 신고나 진술 그밖에 자료제출 등을 한 이유로 징계조치 등 어떠한 신분상 불이익이나 근무 조건상의 차별을 받지 않도록 하여야 한다.

④ 감사업무담당자는 신고자의 동의 없이 그 신분을 밝히거나 암시하여서는 아니 된다.

⑤ 신고를 접수·조사하는 관계직원과 포상금지급 심의에 참석한 위원은 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

⑥ 신고자가 신고한 내용이 허위라는 사실을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 신고한 경우에는 제1항부터 제4항까지의 보호를 받지 못한다.

⑦ 대표이사는 제2항부터 제5항까지의 규정을 위반한 직원등에 대해서는 징계 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

(전문개정 2013.10.31)

## 부 칙

**제1조(시행일)** 이 내규는 대표이사의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 (개정 2013.10.31)