

# 평창군 시설관리공단 임·직원의 직무관련 범죄고발 지침

[내규 제7호, 제정 2023. 10. 31.]

**제1조(목적)** 이 지침은 평창군 시설관리공단(이하“공단”이라 한다) 임직원(퇴직자 포함)이 직무와 관련하여 범죄행위를 범한 경우에 고발할 대상과 절차 등을 규정하여 이를 엄정히 이행토록 함으로써 깨끗한 공직사회를 구현하는데 기여함을 목적으로 한다.

**제2조(고발대상)** 고발대상은 임직원이 직무와 관련하여 형법, 특정범죄가중처벌등에관한법률, 공직자윤리법, 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위와 그와 관련된 민간인의 범죄행위를 포함한다.

**제3조(고발주체)** ① 부서장 및 감사담당자는 그 직무를 행함에 있어 임직원의 범죄혐의 사실을 발견한 경우에는 이사장 또는 감사관에게 보고하여야 한다.  
② 이사장 또는 감사관은 제2조에 의한 범죄혐의 사실을 발견하거나 제1항에 의한 보고를 받은 경우에는 형사소송법 제234조 및 이 지침에 의하여 이를 수사기관에 고발하여야 한다.

**제4조(고발여부의 판단)** ① 이사장 또는 감사관은 범죄의 고발여부를 결정함에 있어 그 경중과 고의 또는 과실 여부를 고려하여 판단하되, 특히 다음 각 호에 해당하는 경우에는 더욱 엄정히 처리하여야 한다.

1. 금품·향응 수수, 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당되는 경우
2. 부당한 업무행위를 수반한 범죄를 저질러 본인 또는 제3자에게 이익을 가져다 준 경우
3. 범죄내용이 파급개연성이 크고 수사시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
4. 징계처분을 받고 징계기록 말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우

5. 직무상 취득한 비밀 중 중요사항을 누설한 경우
6. 법령과 규정을 악용하거나 권한을 남용하였음이 명백하여 중대한 물의를 야기한 경우
7. 업무특성상 비위 발생 빈도가 높거나 높을 우려가 있는 다음 각 분야와 관련한 범죄에 해당하는 경우
  - 가. 각종 기금의 조성·관리·배분·지원, 자금 조달·운영 등과 관련한 업무
  - 나. 회계·결산·자산·보험 등과 관련한 업무
  - 다. 구매·공사·용역계약, 예산 배정·집행 등과 관련한 업무
  - 라. 사용자설비 사용승인 관련 업무
8. 기타 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우
  - ② 제1항에 따른 범죄행위 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 반드시 고발하여야 한다.
    1. 200만원 이상 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용(공소시효 내 누계금액을 말한다.)
    2. 100만원 이상의 금품 또는 향응을 요구하여 수수한 경우
    3. 200만원 미만이라도 공금 횡령·유용 금액을 전액 회복하지 않은 경우
    4. 최근 3년 이내 금품·향응 수수, 공금 횡령·유용, 업무상 배임으로 징계를 받은 자가 또 다시 수수 등을 한 경우
    5. 인사, 계약 등 직무수행 과정에서 서류를 위·변조하거나 은폐한 경우

**제5조(고발시기 및 절차)** ① 고발 시기는 범죄행위 사실을 확인한 즉시 고발함을 원칙으로 한다.

② 고발은 이사장의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하되, 범죄혐의자가 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우 등 긴급을 요구하는 때에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있다.

③ 범죄혐의 내용이 공단 정책적으로나 사회적으로 중대한 영향을 미칠만한 사건이거나, 범죄혐의자의 도주 또는 증거인멸의 방지 등이 필요하다고 인정되는 경우에는 수사기관과 사전에 협의하여야 한다.

**제6조(고발처리상황 관리)** 감사담당자는 고발한 범죄혐의사실의 요지 및 처리내용 등 고발처리상황을 [별표1] 서식에 의거 “임직원 고발처리 상황부”를 비

치하여 이를 기록·관리하여야 하며, 고발하지 아니한 경우에는 범죄혐의 사실의 요지 및 고발을 아니한 사유를 이사장 또는 감사관의 결재를 받아 관리하여야 한다.

**제7조(고발대상사건 묵인에 대한 책임)** 이사장은 범죄행위의 보고 및 고발의무가 있는 자가 고발대상 범죄행위를 발견하고도 정당한 사유없이 고발하지 아니하고 이를 묵인한 때에는 징계규정 제8조에 따라 직무를 태만히 한 것으로보아 징계 등의 조치를 하여야 한다.

부 칙(2023년 10월 31일)

이 내규는 공포한 날로부터 시행한다.

