

한국가스기술공사 임직원 행동강령

제정 2004. 4.17
개정 2008.12. 1
개정 2009.12.29
전문개정 2010. 6.21
개정 2012. 6.21
개정 2013. 7. 8
개정 2015. 3.24
개정 2016. 3.30

제 1 장 총 칙

제 1 조(목적) 이 행동강령(이하 “강령” 이라 한다)은 부패방지과 깨끗한 공직풍토 조성을 위하여 『부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률』 제8조에 따라 한국가스기술공사(이하 “공사”라 한다) 임직원이 준수하여야 할 행동의 기준을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제 2 조(정의) 이 강령에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직무관련자”란 임직원의 소관 업무와 관련되는 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 개인(임직원이 사인의 지위에 있는 경우에는 이를 개인으로 본다) 또는 단체를 말한다.
 - 가. 공사에 대하여 민원사무를 신청하는 중이거나 신청하려는 것이 명백한 개인 또는 단체
 - 나. 검사, 감사, 감독 등의 대상인 개인 또는 단체
 - 다. 결정, 감정, 시험, 사정, 조정 등으로 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 개인 또는 단체
 - 라. 공사와 계약을 체결하거나 체결하려는 것이 명백한 개인 또는 단체
 - 마. 공사에 대하여 특정한 행위를 요구하거나, 임직원의 직무상 권한의 행사 또는 불행사로 금전적 이해관계에 영향을 받는 개인 또는 단체
 - 바. 정책·사업 등의 결정 또는 집행으로 이익 또는 불이익을 직접적으로 받는 개인 또는 단체
<개정 2012. 6. 21>
 - 사. 그 밖에 사장이 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 어느 하나에 해당하는 임직원을 말한다.
 - 가. 임직원의 소관 업무와 관련하여 직무상 명령을 받는 하급자
 - 나. 인사·예산·감사·상훈 또는 평가 등의 직무를 수행하는 임직원의 업무 관련 대상이 되는 임직원
 - 다. 사무를 위임·위탁하는 경우 그 사무의 위임·위탁을 받는 임직원
 - 라. 그 밖에 사장이 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. “항응”이란 음식물·골프 등의 접대 또는 교통·숙박 등의 편의를 제공하는 것을 말한다.

제 3 조(적용범위) 이 강령은 공사에 속한 모든 임직원에게 적용한다.

제 2 장 공정한 직무수행

제 4 조(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 서식에 따라 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나, 별지 제2호 서식의 상담요청서를 작성하여 제29조에 따라 지정된 행동강령 업무를 담당하는 임직원(이하 “행동강령책임관”이라 한다)과 상담할 수 있다.

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

④ 제2항이나 제3항에 따라 상담 요청을 받은 행동강령책임관은 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 사장에게 보고하여야 한다. 다만, 지시 내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를 한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 사장에게 보고하지 아니할 수 있다.

⑤ 제4항에 따른 보고를 받은 사장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소·변경하는 등 적절한 조치를 취하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제2항에 따라 이행하지 아니하였는데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제 5 조(이해관계 직무의 회피) ① 임직원은 자신이 수행하는 직무가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 직무의 회피 여부 등에 관하여 직근 상급자 또는 행동강령책임관과 상담한 후 처리하여야 한다. 다만, 사장이 공정한 직무수행에 영향을 받지 아니한다고 판단하여 정하는 단순 민원업무의 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 사장이 공정한 직무수행이 어려운 관계에 있다고 정한 자가 직무관련자인 경우

② 제1항에 따라 상담요청을 받은 직근 상급자 또는 행동강령책임관은 해당 임직원이 그 직무를 계속 수행하는 것이 적절하지 아니하다고 판단되면 사장에게 보고하여야 한다. 다만, 직근 상급자가 그 권한의 범위에서 그 임직원의 직무를 일시적으로 재배정할 수 있는 경우에는 그 직무를 재배정하고 사장에게 보고하지 아니할 수 있다.

③ 제2항에 따라 보고를 받은 사장은 직무가 공정하게 처리될 수 있도록 인력을 재배치하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

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

제 7조(예산의 목적 외 사용 금지) 임직원은 출장비, 업무추진비 등 업무수행을 위한 예산을 목적 외의 용도로 사용하여 공사에 재산상 손해를 입혀서는 아니 된다.

제 8조(정치인 등의 부당한 요구에 대한 처리) ① 임직원은 공무원, 정치인 또는 정당 등으로부터 부당한 직무수행을 강요받거나 부당한 청탁을 받은 경우에는 별지 제3호 서식을 작성하여 사장에게 보고하거나 행동강령책임관과 상담한 후 처리하여야 한다.

② 제1항에 따라 보고를 받은 사장 또는 상담을 한 행동강령책임관은 그 임직원이 공정한 직무수행을 할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 9조(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.

③ 임직원은 본인 또는 타인의 가족 및 친인척의 이익을 위하여 우리공사 또는 유관업체에 취업청탁행위를 하여서는 아니 된다.<신설 2013.7.8.>

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

제 3 장 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(업무유착 금지) 임직원은 협력업체 또는 그와 관련된 자와 유착하여 부당한 이익을 얻거나 타인이 부당한 이익을 얻도록 해서는 아니 된다.<신설 2013.7.8.>

제12조(직위의 사적 이용 금지) 임직원은 직무의 범위를 벗어나 사적 이익을 위하여 공사의 명칭이나 직위를 공표·게시하는 등의 방법으로 이용하거나 이용하게 해서는 아니 된다.

제13조(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』 제2조제3호에 따른 공직자에게 소개하여서는 아니 된다.

제14조(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 정

보를 제공하여 재산상 거래 또는 투자를 돕는 행위를 해서는 아니 된다.

제14조의1(중요정보 유출 금지) 임직원은 직무수행과 관련하여 취득한 중요한 정보를 사장의 사전 허가나 승인없이 제3자에게 누설하여서는 아니 된다.<신설 2012. 6. 15>

제15조(공용재산의 사적 사용·수익 금지) 임직원은 차량, 부동산 등 공사 소유의 재산을 정당한 사유 없이 사적인 용도로 사용·수익해서는 아니 된다.

제16조(금품등을 받는 행위의 제한) ① 임직원은 직무관련자로부터 금전, 부동산, 선물 또는 향응(이하 “금품 등”이라 한다)을 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 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 사장이 허용하는 범위에서 제공되는 금품 등

② 임직원은 직무관련임직원으로부터 금품 등을 받아서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
2. 3만원을 초과하지 아니하는 범위 안에서 통상적으로 제공되는 간소한 물품
3. 직원 상호회 등에서 공개적으로 제공되는 금품 등
4. 상급자가 하급자에게 위로·격려·포상 등 사기를 높일 목적으로 제공하는 금품 등

③ 임직원은 직무관련자였던 자나 직무관련임직원이었던 사람으로부터 당시의 직무와 관련하여 금품 등을 받아서는 아니 된다. 다만, 제1항 각 호와 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제17조(배우자 등의 금품 등 수수 제한) 임직원은 배우자 또는 직계 존·비속이 제16조에 따라 수령이 금지되는 금품 등을 받지 아니하도록 하여야 한다.

제18조(금품등을 주는 행위의 제한) ① 임직원은 제16조 제2항에 따라 자신으로부터 금품 등을 받는 것이 금지된 임직원에게 금품 등을 제공해서는 아니 된다. 다만, 제16조 제2항 각 호에서 정한 경우는 제외한다.

② 임직원은 공사의 이익을 목적으로 직무와 관련이 있는 공무원 또는 정치인 등에게 금품 등을 제공해서는 아니 된다. 다만, 제16조 제1항 각 호에서 정한 경우는 제외한다.

제19조(청렴한 계약의 체결 및 이행) ① 임직원은 공사에서 시행하는 입찰, 계약 및 계약이행 등에 있어서 관계 법령에서 정한 절차에 따라 공정하고 투명하게 업무를 수행해야 한다.

② 임직원은 제1항의 입찰, 계약 및 계약이행 과정에서 거래상의 우월적인 지위를 이용하여 금지된 금품등을 요구하거나 불공정한 거래 조건의 강요, 경영간섭 등 부당한 요구를 해서는 아니 된다.

제 4 장 건전한 조직풍토의 조성

제20조(외부강의·회의등의 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·회의등의 요청자, 요청사유, 장소, 일시 및 대가를 별지 제4호 서식에 따라 행동강령책임관에게 신고하여야 한다.

② 임직원이 제1항에 따라 외부강의·회의등을 할 때 받을 수 있는 대가는 외부강의·회의 등의 요청자가 통상적으로 적용하는 기준을 초과해서는 아니 된다. 다만, 직무관련 강의·강연의 대가는 [별표1]에 따른 기준을 초과할 수 없다.<신설 2012. 6. 21>

③ 임직원이 외부강의·회의 등을 월 3회 또는 월 6시간을 초과할 수 없으며, 부득이하게 초과할 필요성이 있는 경우에는 미리 행동강령책임관의 검토를 거쳐 사장의 승인을 받아야 한다.<신설 2016.3.30.>

④ 행동강령책임관은 임직원의 외부강의 실태를 파악하여 반기별로 사장에게 보고하여야 한다.<신설 2016.3.30.>

⑤ 본 강령 운영부서는 본 조항과 관련하여 운영 중인 제도에 대해 전 임직원을 대상으로 반기별 교육 혹은 홍보를 실시하여야 한다.<신설 2016.3.30.>

⑥ 임직원은 제11조의 2를 위반할 소지가 있는 외부강의·회의를 해서는 아니 되며, 불가피하게 해야 하는 사유가 발생할 경우, 요청기관 발송 공문 제출 등을 통해 제11조의 2를 준수하였음을 사전에 행동강령책임관에게 확인받아야 한다. <신설 2016.3.30.>

제21조(금전의 차용 금지 등) ① 임직원은 직무관련자(4촌 이내의 친족은 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 또는 직무관련임직원에게 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』 제2조에 따른 금융기관으로부터 통상적인 조건으로 금전을 빌리는 경우는 제외한다.

② 제1항 본문에도 불구하고 부득이한 사정으로 직무관련자 또는 직무관련임직원에게 금전을 빌리려고 하거나 빌려주려는 임직원과 부동산을 무상으로 대여 받으려는 임직원은 별지 제5호 서식에 따라 행동강령책임관에게 신고하여야 한다.<개정 2012. 6. 21>

제21조의1(골프 등 사행성 오락행위의 제한) ① 임직원은 공사·용역·물품·구매의 입찰·계약 등 소관업무 수행과 관련하여 직무관련자와 골프를 같이 하여서는 아니된다. 다만, 부득이한 사정으로 골프를 하는 경우에는 사전에 신고하여야 하며, 사전 신고를 하기 어려운 특별한 사유가 있는 경우에는 사후에 즉시 신고하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 신고는 별지 제5-1호 서식에 따라 행동강령 책임관에게 신고하여야 한다.

③ 임직원은 경제적 이익을 취할 목적으로 직무관련자와 마작·화투·카드 등 사행성 오락을 하여서는 아니된다.<본조신설 2012. 6. 15>

제22조(건전한 경조사 문화의 정착) ① 임직원은 건전한 경조사 문화의 정착을 위하여 술선수범하

여야 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 직원에 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

③ 임직원은 경조사와 관련하여 5만원을 초과하는 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. 사장 또는 소속부서장 및 기관 명의로 지급되는 경조사 관련 금품등

제 5 장 위반 시의 조치 등

제23조(위반 여부에 대한 상담) ① 임직원은 직무를 수행하면서 이 강령을 위반하는 지가 분명하지 아니할 때에는 행동강령책임관과 상담한 후 처리하여야 하며 행동강령책임관은 별지 제6호 서식에 의거 상담내용을 관리하여야 한다.

② 사장은 제1항에 따른 상담이 원활하게 이루어질 수 있도록 전용전화·상담실 설치 등 필요한 조치를 취해야 한다.

제24조(위반행위의 신고 및 확인) ① 누구든지 임직원이 이 강령을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 별지 제7호 서식에 따라 사장, 행동강령책임관 또는 국민권익위원회에 신고할 수 있다.

② 제1항에 따라 신고하는 자는 본인과 위반자의 인적 사항과 위반 내용을 구체적으로 제시해야 한다.

③ 행동강령책임관은 제1항에 따라 신고된 위반행위를 확인한 후 조치하여야 한다.

제25조(신고인의 신분보장) ① 사장과 행동강령책임관은 제24조에 따른 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

② 전항에도 불구하고 불이익을 받은 신고인은 행동강령책임관·사장 또는 국민권익위원회에 보호조치 및 불이익의 구제 등을 요청할 수 있으며, 이 경우 사장과 행동강령책임관은 그에 필요한 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 제24조에 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 의한 상담·보고 등의 경우에도 준용한다.

제26조(징계) ① 사장은 이 강령에 위반된 행위를 한 임직원에 대하여는 징계 등 필요한 조치를 하여야 하며, 제20조를 위반한 임직원에 대해서는 징계 및 이에 상응하는 조치를 우선 고려하여야 한

다.<개정 2016.3.30.>

② 제1항에 따른 징계의 종류, 절차, 효력 등은 공사의 징계 관련 규정에 따른다. 다만, 제25조에 위반하여 신고자에게 불이익 등을 가한 경우에는 가중하여 징계할 수 있다.

제26조의1(징계양정기준) 금품등 수수금지 위반행위자에 대한 징계처분을 하는 때에는 공사의 징계관련 규정에 따라서 처리하되, [별표2]의 금품등 수수금지 위반 징계양정기준을 참작하여야 한다.<본조신설 2012. 6. 15>

제27조(금지된 금품등의 처리) ① 이 강령에 위반하여 금품등을 받거나 [별표1]의 기준을 초과하여 대가를 받은 임직원은 제공자에게 그 기준을 초과한 부분이나 받는 것이 금지된 금품등을 즉시 반환하여야 한다. 이 경우 그 임직원은 증명 자료를 첨부하여 별지 제8호 서식에 따라 그 반환 비용을 청구할 수 있다.<개정 2016.3.30.>

② 제1항에 따라 반환하여야 하는 금품등이 멸실·부패·변질 등의 우려가 있거나 그 제공자나 제공자의 주소를 알 수 없거나 제공자에게 반환하기 어려운 사정이 있을 때에는 즉시 사장 또는 행동강령책임관에게 신고하여야 한다.<개정 2012. 6. 21>

③ 제2항에 따른 신고를 받은 사장 또는 행동강령책임관은 그 금품등을 다음 각 호의 어느 하나의 기준에 의하여 처리할 수 있다.<개정 2012. 6. 21>

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 규정이 있는 경우를 제외하고는 사회복지시설 또는 공익단체 등에 기증
4. 그 밖에 사장이 정하는 기준

④ 행동강령책임관은 제3항에 따라 처리한 금품등에 대하여 제공자 및 제공받은 자, 제공받은 금품, 제공일시, 처리내용 등을 별지 제9호 서식의 금품등 접수·처리대장에 기록·관리하고, 제공자에게 관련 사실을 통보하여야 한다. 다만 제공자의 주소를 알 수 없는 경우에는 통보하지 아니할 수 있다.

제 6 장 보 칙

제28조(교육) ① 사장은 임직원에게 대하여 이 강령의 준수를 위한 교육계획을 수립·시행하여야 하며, 그 결과를 기록 관리하여야 한다.<개정 2012. 6. 21>

② 제1항에 따른 교육은 매년 1회 이상 [별표3]에 따라 생애주기별 청렴교육을 실시하여야 한다.<개정 2013.7.8.>

제29조(행동강령책임관의 지정) ① 이 강령의 원활한 운영을 위하여 윤리경영 담당부서장을 행동강령책임관으로 한다.

② 행동강령책임관은 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. 기타 강령의 운영을 위하여 필요한 사항

③ 행동강령책임관은 제2항에 따른 업무를 수행하면서 알게 된 내용을 누설해서는 아니된다.

제30조(준수 여부 점검) ① 행동강령책임관은 임직원의 강령 이행실태 및 준수 여부 등을 매년 1회 이상 정기적으로 점검하여야 한다.

② 행동강령책임관은 제1항에 따른 정기점검 이외에도 휴가철, 명절 전후 등 부패 취약 시기에 수시점검을 실시할 수 있다.

제31조(포상) 사장은 강령의 이행 및 발전에 기여한 임직원에 대하여는 인사우대나 포상 등을 실시할 수 있다.

제32조(행동강령의 운영) 사장은 강령의 운영을 위하여 필요한 세부사항을 제정하여 시행할 수 있다.

부칙

① (시행일) 이 강령은 2010년 6월 21일부터 시행한다.

② (지침명칭 변경) 이 강령의 시행으로 종전 ‘윤리경영실천지침’의 명칭은 ‘한국가스기술공사 임직원 행동강령’으로 변경된 것으로 한다.

부칙

① (시행일) 이 강령은 2012년 6월 21일부터 시행한다.

부칙

① (시행일) 이 강령은 2013년 7월 8일부터 시행한다.

부칙

① (시행일) 이 강령은 2015년 3월 24일부터 시행한다.

부칙

① (시행일) 이 강령은 2016년 3월 30일부터 시행한다.

[별지 제1호]

공정한 직무수행을 해치는 지시에 대한 소명서				
소 명 인	성 명		생년월일	
	소 속		직위(직급)	
상급자 (지시자)	성명		직위(직급)	
지시받은 사 항				
소 명 내 용				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 20 소 명 인 (서명) </div>				

[별지 제2호]

공정한 직무수행을 해치는 지시에 대한 상담요청서				
상담요청인	성명		생년월일	
	소속		직위(직급)	
상급자 (지시자)	성명		직위(직급)	
지시받은 사 항				
공정한 직무를 저해하는 사유				
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 20 (서명) </div> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center; margin-top: 10px;"> 상담요청인 </div>				

[별지 제3호]

정치인 등의 부당요구 보고(상담요청)서				
보고자 (상담요청인)	성명		생년월일	
	소속		직위 (직급)	
정치인 등 인적사항	성명		직책	
	소속		전화번호	
요구사항				
부당한 근거				
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 20 (서명) </div> <div style="display: flex; justify-content: center; margin-top: 10px;"> 보고자(상담요청인) </div>				

[별지 제5-1호] <신설 2012. 6. 15>

직무관련자와의 골프 등 신고서				
신고자	소 속			
	직 위(급)		성 명	
신 고 내 용				
일 시		장 소		
참석자	※ 소속, 직책, 성명기재			
비용부담	※ 본인여부, 카드사용여부 등 기재			
사 유	※ 구체적으로			
비 고				
<div style="text-align: right; margin-right: 50px;"> 20 신고자 (인) </div>				

[별지 제6호]

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-between; align-items: center;"> 20 . . . (서명) </div> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center; margin-top: 10px;"> 행동강령책임관 </div>				

[별지 제7호] <개정 2015. 3. 24>

행동강령 위반행위 신고서				
신고자	성명	(서명)	생년월일	
	직업		전화번호	
	주소			
피신고자	성명		직위 (직급)	
	소속			
※ 신고내용을 확인·조사하는 과정에서 신고자의 신분을 밝히는데 동의하는지 여부 ⇒ <input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 부동의				
신고내용				
증빙자료 목록	※ 증빙자료 첨부			

[별지 제8호]

금품등 반환비용 청구서				
청 구 인	성 명		생년월일	
	소 속		직위 (직급)	
청구금액				
반환금품 및 처리내역	금 품 (물 품)			
	수 량 (금 액)			
	받은일시			
	반환일시			
	증빙서류 목록	※증빙서류(사본) 첨부		
반환받는 사 람	성 명		주 소	
	연 락처		청구인 과의 관계	
	직무관련 내 용			
기 타 사 항				
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 20 청 구 인 (서명) </div>				

외부강의 대가기준(제20조 관련)

(단위:천원/1시간)

구분	임원	2급이상	3급이하	비고
최초 1시간	300	200	100	원고료 포함
1시간 초과	200	100	80	

- ※ 동 기준은 외부강의 대가 지급기준이 아니고, 기준초과금액은 받을 수 없는 상한액 개념임
- ※ 강의시간 산출기준 : 최초 1시간은 1시간 도달 시, 이후 초과시간은 30분 이상부터 1시간으로 산출(30분 미만은 강의시간에 미포함)
- ※ 외부강의 요청 기관이 교통편을 제공하거나 외부강의 대가에 여비를 포함하여 지급하는 경우, 공사에 출장여비를 청구할 수 없음
(대가 수령 시 여비, 원고료가 포함되어 있음을 알 수 없는 경우, 여비, 원고료가 포함된 것으로 간주)

금품등 수수(授受)금지 위반 징계양정기준(제26조의1 관련)

비위 유형	수수 행위	금 액			
		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
의례적인 금품등 수수의 경우	수 동	감봉·정직·강등	강등·해임·파면	해임파면	파면
	능 동	정직·강등·해임	해임파면	파면	
직무와 관련하여 금품등을 수수하였으나, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수 동	정직·강등·해임	해임파면	파면	
	능 동	강등·해임·파면	파면		
직무와 관련하여 금품등을 수수하고, 위법부당한 처분을 한 경우	수 동	강등·해임·파면	파면		
	능 동	해임파면	파면		

임직원 생애주기별 청렴교육 실시기준

구분	교육대상	교육과정(교육시기)	교육방법
신규임용자	신입직원	신입직원 청렴교육 (채용시)	집체교육(1시간 이상 편성)
승진자	2급 승진자	간부 청렴교육 (승진시)	사이버교육 또는 집체교육 (1개 과정 이상 의무수강)
	3급 승진자	초급간부 청렴교육 (승진시)	사이버교육 또는 집체교육 (1개 과정 이상 의무수강)
고위보직자	팀장 이상 보직자	고위 보직 청렴교육 (매년 1회 이상)	사이버교육 또는 집체교육 (1개 과정 이상 의무수강)