

내부신고제도 운영 및 신고자 보호에 관한 지침

전문제정 2011년 1월 1일

개정 2012년 12월 31일

제1조 (목적) 이 지침은 국민연금공단(이하 “공단”이라 한다) 임직원 행동강령(이하 “행동강령”이라 한다) 제41조(신고자의 신분보장 등)와 관련하여 내부신고와 그 방법 및 신고자의 보호 등에 필요한 세부사항을 정함으로써 내부신고를 활성화하여 투명하고 청렴한 공단문화 조성에 이바지 함을 그 목적으로 한다.

제2조 (신고대상) ① 신고의 대상이 되는 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 임직원이 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위
 2. 공단의 예산사용, 재산의 취득·관리·처분 또는 공단을 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 법령에 위반하여 공단에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위
 3. 1호와 2호에 따른 행위나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위
 4. 기타 행동강령 위반행위나 이해관계자와 관련된 비윤리적 행위 등
- ② 신고기간은 제1항의 규정에 의한 행위가 있는 날로부터 2년 이내로 한다. 다만, 개인정보 부당목적사용·무단열람의 경우는 3년, 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용의 경우는 5년으로 한다.

제3조 (신고의 의무 및 방법) ① 제2조 제1항의 행위를 목격 또는 인지한 공단 임직원은 우편, 팩스, 방문, 부조리신고센터(내부공익신고) 등을 통하여 이를 감사에게 신고하여야 한다.

② 신고자는 본인의 인적사항과 신고취지 및 이유를 기재한 기명의 문서로써 하여야 하며, 신고대상과 신고내용을 뒷받침 할 수 있는 자료 등을 함께 제시하여야 한다.

제4조 (신고의 처리) ① 감사는 신고사항을 조사하기 위하여 신고자를 대상으로 다음 각 호의 사항을 확인할 수 있다.

1. 신고자의 인적사항, 신고의 경위 및 취지 등 신고내용의 사실관계 확인에 필요한 사항
2. 신고내용을 입증할 수 있는 참고인 또는 증거자료 등의 확보 여부
3. 기타 신고내용과 관련하여 신고자의 신분이 보장되는 범위 내에서의 필요사항 등

제5조 (조사결과의 처리) ① 감사는 신고가 접수된 날부터 60일 이내에 조사를 종결하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 30일 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있으며, 신고자에게 그 연장사유 및 연장기간을 통보하여야 한다.

② 감사는 조사 종료 후 10일 이내에 신고자에게 조사결과의 요지를 통보하여야 한다.

③ 제1항 내지 제2항의 통보는 신고자가 원할 경우 면담을 통하여 직접 전달할 수 있다.

제6조 (신분보장 등) ① 감사는 감사실에 내부신고 전담책임자와 실무자를 두어 신고사항을 비공개로 처리함으로써 신고자의 신분보장을 강화하여야 한다.

② 신고자는 신고행위와 관련하여 어떠한 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다.

③ 신고자가 신고행위를 이유로 신분상 불이익을 당하였을 경우 또는 신분상 불이익이 명백히 예상되는 경우에는 감사에게 당해 불이익처분의 원상회복·보직 변경 등 신분보장을 요구할 수 있다.

④ 감사는 신고자의 요구 내용이 타당하다고 인정되는 때에는 이사장에게 신분보장 조치를 요구할 수 있다.

⑤ 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 알게 된 임직원은 신고자의 신분을 공개하거나 암시하는 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 자신의 금품·향응 등 수수행위를 자진 신고한 경우 조사 목적상 필요할 때에는 신고자의 동의를 얻어 신분을 공개할 수 있다.

⑥ 피신고자 또는 피신고자의 소속부서, 기타 관련부서의 임직원은 신고자의 신분을 문의하거나 신고자를 알아내기 위한 탐문 등 신분노출을 가능하게 하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.

⑦ 감사는 신고자의 신분이 공개된 때에 그 경위를 조사하여야 하며, 조사결과 신고자의 신분에 불이익이 발생한 경우에는 신분공개에 책임이 있는 자에 대하여 징계요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제7조 (협조자의 보호) 이 지침에 의한 신고와 관련하여 신고자 외에 진술, 자료 제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 자에 대하여는 제6조의 규정을 준용한다.

제8조 (책임의 감면) ① 이 지침에 의한 신고를 함으로써 그와 관련된 신고자의 비윤리행위 등이 발견된 경우 그 신고자에 대한 징계 등 처분을 감경 또는 면제 요구를 할 수 있다.

② 이 지침에 의하여 신고한 경우에는 인사규정 등 관련 규정에도 불구하고 직무상 비밀엄수의 의무를 위반하지 않은 것으로 본다.

제9조 (허위신고 등) ① 신고자가 신고대상자를 음해하거나 무고가 명백한 경우 및 신고내용이 허위임을 알면서도 신고하거나 타인의 명의를 도용하여 신고한 경우에는 이 지침에 의한 보호를 받지 못한다.

② 신고자가 제1항의 규정을 위반하여 신고한 경우에는 징계요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

③ 임직원은 그 직무를 수행함에 있어 다른 임직원이 제2조 제1항의 행위를 한 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 신고하여야 한다.

제10조 (포상금) 감사는 공단 직원이 내부 신고를 함으로써 공단에 유·무형의 손실을 방지하거나 이익을 증진한 때 혹은 공익의 증진을 가져온 경우에 신고직원에게 포상금을 지급할 수 있다.

제11조 (포상심의) ① 제10조의 규정에 의한 포상금은 신고사항에 대한 조사 및 확인결과를 최종 보고한 날로부터 30일 이내에 포상심의를 거쳐서 지급 한다.

② 제1항의 포상심의를 감사실내 「내부신고자 포상심의위원회」(이하 “포상심의위원회”라 한다)를 두며, 포상심의위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다.

1. 포상금 지급요건에 관한 사항
2. 포상금 지급액에 관한 사항
3. 기타 포상금 지급에 관한 사항

③ 포상심의위원회는 다음 각 호와 같이 구성하고 간사 1명을 둔다.

1. 위원장 : 감사실장
2. 위 원 : 감사실 2급이상 직원 2명, 본부부서 주무부장 및 외부위원 각 2명
으로 구성
3. 간 사 : 감사실 내부신고 담당차장 1명

④ 제3항제2호의 외부위원은 유관기관 감사실 직원, 시민단체·학계 등 전문가 중에서 감사실장이 선임한다.

⑤ 포상심의위원회 위원장은 회의를 소집하고 그 의장이 되며, 위원장을 포함한 재적위원 과반수의 출석으로 시작하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제12조 (포상금 산정기준 및 범위) ① 제11조에 의한 포상금 산정기준은 다음 각 호와 같다.

1. 부패행위자가 당해 신고에 의하여 경징계 처분을 받았을 경우 : 100만원이내
2. 부패행위자가 당해 신고에 의하여 중징계 중 정직 처분을 받았을 경우 : 200만원이내
3. 부패행위자가 당해 신고에 의하여 중징계 중 해임 또는 파면 처분을 받았을 경우 : 500만원이내

② 제1항에 따른 포상금의 한도액은 당해 연도 포상금 예산범위내로 한다.

제12조의2 (익명 포상 절차) ① 포상금은 신고자가 원하는 방법(현금, 계좌이체 등)으로 감사가 직접 지급함을 원칙으로 하되, 사유가 있을 경우에는 감사실장이 대신할 수 있다.

② 감사는 신고자의 인적사항이 포상금 지급과정에서 전산시스템 등에 노출되지 않도록 익명처리 등 적정 조치를 하여야 한다.

제13조 (포상금 결과 통지) 포상심의위원회 심의·의결 결과는 의결일로부터 10일 이내에 신고인에게 통지하여야 한다.

제14조 (포상금 지급제외) 신고내용이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 포상금을 지급하지 아니한다.

1. 사실이 아닌 것으로 판명되거나 증거 부족으로 인하여 사실 여부 확인이 곤란한 경우
2. 이미 신고된 사항이거나 감사실 및 기타 관련부서 또는 외부기관에서 이미 인지하여, 감사, 조사 또는 징계절차 등이 진행 중이거나 완료된 사항
3. 신고 전 언론보도 등에 의해 공개된 사항
4. 익명 또는 가명으로 신고하여 신고자가 누구인지 알 수 없는 경우
5. 단순 업무개선과 관련된 사항
6. 감사요원 및 윤리업무 담당 직원이 신고한 경우
7. 기타 포상심의 결과 포상이 부적절하다고 포상심의위원회에서 의결한 경우

제15조 (포상금 환수) 포상금을 지급한 후에 제14조의 규정에 의한 포상금 지급 제외 대상임이 밝혀진 경우에는 지급한 포상금을 환수하여야 한다.

부 칙

- ① 이 지침은 2011년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

- ① 이 지침은 2012년 12월 31일부터 시행한다.