

전사 내부통제 적정성을 위한 특정감사 실시계획

2020. 10.

목 차

I. 감사실시 개요	1
II. 행정사항	2
[첨부1] 감사 절차	4
[첨부2] 특정감사 교육자료(감사대상부서)	5

감사 배경 및 목적

- (내부통제 강화) 공사의 업역 확대, 정원 증가, 공공기관으로서의 사회적 가치 실현 요구 부응 등 대내외 환경변화를 고려한 체계적 내부통제 기반 마련 필요
- (내부통제 평가·환류) 내부통제 활동에 대한 평가를 실시하고 이를 감사계획에 환류하여 내부통제 시스템을 개선
- (3중 방어선¹⁾ 정립) 내부통제 목적 달성을 위한 조직구조 및 직무, 역할 및 책임 등에 대한 사전 컨설팅 역할 수행으로 경영 건전성 확보에 기여

감사 중점사항

- (내부통제 진단) 공사 조직 및 업무절차, 사규 등이 내부통제 목적 달성에 적합하도록 설계·운영되고 있는지 확인
 - 대내외 경영환경 변화 등에 대비하여 내부통제 소관부서별 기능과 책임의 적정성 확인
 - 경영위험 사전예방을 위한 정보수집 시스템 및 부서간 의사소통, 주기적 모니터링 등의 내부통제 구성요소의 원활한 작동 여부 확인
- (통제활동 점검) 현업부서의 업무처리에 대한 본사부서의 통제활동 관련 제도 개선사항 발굴
 - 내부통제 수행 상의 미비점 점검을 통한 통제위험 제거 및 제도 개선사항 발굴

* 전사 리스크관리, 준법성 검토, 내부회계관리 관련 1·2차 방어선의 기능 및 역할 관련

1) 3중 방어선(3rd Line of Defence): '13년 1월에 국제감사협회(IIA)가 발표한 효과적인 리스크 관리와 통제 감독을 위한 내부통제 모델로 국제적으로 가장 실용적인 내부통제 방법론으로 인정받고 있음. 1차 방어선은 경영진 및 업무 담당자, 2차 방어선은 내부통제 담당부서, 3차 방어선은 감사실을 의미함.

3 감사대상, 인원 및 기간

- ☐ (대상부서) 제도 운영 및 내부통제를 담당하는 본사부서
- ☐ (감사기간) 2020.11.9.(월) ~ 11.11.(수) [3영업일]
 - 감사자료 수집 및 예비조사 : 2020.11.2.(월) ~ 11.6.(금) [5영업일]
- ☐ (감사방법) 내부통제 진단체크리스트에 따라 서면조사, 전산자료 확인, 실무자 인터뷰 등을 실시하여 내부통제 현황을 점검
- ☐ (감사인원) ○○○ 팀장, ○○○ 감사역

NO.	감사인	업무분장	비 고
1	○○○ 팀장	· 특정감사 업무 총괄	감사반장
2	○○○ 선임주임	· 내부통제 구성요소별 설계 운영의 적정성 확인 · 통제활동 취약분야에 대한 제도 개선사항 발굴	감사역(CPA)

II 행정사항

1 서약서 제출 및 적극행정 면책제도 통지

- ☐ (서약서 제출) 「상근감사위원직무규정시행세칙」 제2조에 따라 ‘감사활동기준 준수 서약서’ 제출
- ☐ (면책제도 통지) 「적극행정면책제도 운영기준」 제8조에 따라 감사실시 예고 시 적극행정 면책제도 안내문(별첨)을 감사대상부서의 장에게 통지

2 결과 보고 및 사후조치

- ☐ (감사결과 보고) 감사종료 후 1개월 이내에 감사결과보고서를 상근 감사위원회에 보고
 - 사규 위반사항 등 발견 시 「상근감사위원회직무규정」 제17조에 의거 조치
- ☐ (감사결과 통보·점검) 감사결과 지적·개선사항에 대하여 소관부서에 통보하고, 매분기 이행실적 점검
- ☐ (감사결과 공유·공시) 감사결과를 사내전산망에 등록(GW-알림나라-자료실-감사자료실)하여 전 직원에게 공유하고, 감사원 공공감사시스템, 기획재정부 알리오시스템, 공사 홈페이지에 공시

첨부1

감사 절차

감사절차		세부내용
계획 수립	사전조사	○ 리스크평가, 감사자료 수집, 감사기본계획 검토 등
	계획수립	○ 감사중점사항 선정 ○ 감사일정 및 대상부서 등 실시계획 수립
감사 실시	감사 사전예고	○ 감사대상부서에 감사계획 주요내용을 통보 * 직무규정 제15조(감사의 사전예고)
	사전준비 (예비조사, 교육 등)	○ 감사중점사항 자료 분석 및 착안사항 도출, 추가자료 수집 ○ 감사인 교육실시 등
	본감사	○ 감사기준 및 ‘감사 실무 매뉴얼’에 따라 실시 * 직무규정 제15조의2(감사의 기준)
	감사지적사항 심의	○ 신분상 조치, 제도개선 요구 사항에 대한 감사심의 위원회 심의 실시 * 시행세칙 제15조의3(감사심의위원회) ○ 처분요구서에 대한 감사실 자체 심사 실시
	감사종결	○ 감사결과 보고서 작성 → 본감사 종료 후 1개월 이내
결과 보고 및 처리	결과통보	○ 상근감사위원 보고 및 감사결과 조치 요구사항 통보 → 시정, 개선, 권고, 통보 등 조치 * 직무규정 제17조(감사결과 통보 및 조치요구)
	결과보고	○ 감사위원회, 이사회, 주무부처, 기재부 및 감사원 등 보고 * 직무규정 제20조의2(자체감사 결과 이사회 등 보고) * 직무규정 제20조의 3(자체감사 결과정부 등 보고)
사후 관리	결과공시	○ 기재부 알리오 시스템 및 회사 홈페이지 공시 ○ 감사원 공공감사정보시스템 등록
	집행전말 처리	○ 분기별 이행현황 점검

* ‘직무규정’ : ‘상근감사위원직무규정’, ‘시행세칙’ : ‘상근감사위원직무규정시행세칙’

I. 감사실시 및 결과 처리절차 안내

- 감사실에서는 2020년도 특정감사를 수행함에 있어서 감사로 인하여 대상부서 직원들의 창의성이나 적극적인 업무추진 의지를 위축시키는 일이 없도록 다음과 같이 엄격한 절차를 거쳐 처리하고 있습니다.
- 실지감사과정에서는 감사자의 선입견을 철저히 배제한 가운데 대상부서의 관계자와 충분한 토론을 거치도록 하고 있습니다.
- 실지감사과정 이후에도 감사대상부서의 장 등에게 문제가 된 사안에 대하여 충분히 소명할 수 있는 기회를 제공하기 위하여 질문서를 발부하여 임의롭게 답변서를 제출하도록 하고 있습니다.
- 감사대상부서에는 감사결과 지적사항이 ‘적극행정 면책제도 운영기준’에 규정된 면책대상에 해당된다고 판단될 경우 동 규정에서 정한 소정의 절차와 서식에 따라 감사실에 면책신청을 할 수 있습니다.
- 감사결과처리: 실지감사가 종료된 다음 감사과정에서 수집·제출된 확인서, 답변서 및 그 밖의 증거서류를 토대로 소정의 심의절차를 거쳐 확정·시행하게 되어 실지감사 종료와 대외적인 공표시점과는 불가피하게 시차가 있게 됩니다. 그러므로, 실지감사과정에서 논의되었던 지적사항들이 곧 감사결과로 확정되었다고 오해하시는 일이 없기 바랍니다.
- 감사결과가 확정되어 처분요구된 사항에 대하여도 이를 수용할 수 없거나 이의가 있을 경우에는 상근감사위원직무규정 제19조(재심의신청 등)에 따라 재심의를 청구할 수 있습니다. 감사실에서는 재심의 청구제도의 취지에 따라 실질적인 심사를 강화하여 당초 처분요구에 문제가 있을 경우 이를 과감히 시정할 계획입니다.
- 따라서, 실지감사과정의 문제나 감사결과와 관련하여 이의나 의견이 있는 경우 관계사항에 대한 답변서 제출 또는 상근감사위원직무규정 제19조(재심의신청 등)에 따라 이의 등을 개진하여 주시기 바랍니다.

II. 감사방법

□ 확인서의 징구

- 확인서란 감사인이 인지한 특정사실에 대하여 감사인 외의 자가 틀림없음을 입증하는 서면을 말하며, 확인서는 증거능력이 확실하게 인정되는 감사증거를 수집할 수 없는 경우에 수감자나 관계자의 서면 확인에 의하여 증거능력을 보장하기 위하여 징구
- 사실관계 등의 확인은 반드시 확인서를 사용하되, 특정사실만을 확인하게 하고 정당론이나 원인 및 동기 등을 기재하도록 강요하지 않으며, 피감사자에게 충분한 진술과 변명의 기회를 부여

□ 문답서의 작성

- 감사인은 감사결과 적출된 사안이 변상명령 또는 징계(문책) 사유에 해당되거나, 기타 중요한 사안과 관련된 관계자의 책임 소재와 한계를 규명하고 행위의 동기·배경 또는 변명을 듣기 위하여 필요한 때에 문답서를 작성
- 문답서는 사건의 조사에 있어 감사인의 질문과 수감자의 답변을 문답 형식으로 정리한 서면증거를 말하며, 기본적으로 위법·부당사항에 대한 책임의 한계를 분명히 하기 위하여 작성
- 문답서는 피조사자의 인적사항, 작성일시와 장소, 감사인의 직·성명, 문답의 내용, 작성내용의 확인(열람·낭독), 서명날인, 간인·정정인, 입회인 등과 같은 형식적 요건을 갖추어 작성하며, 핵심이 되는 문답의 내용은 행위자 여부, 사건의 규명, 행위의 동기 및 배경 등 실질적 요건도 함께 갖추어 작성

□ 질문서의 발부

- 감사기관 등의 질문 내용을 기재·송부하여 수감 기관 등의 책임 있는 답변을 요구하는 서면을 질문서라고 하며, 감사기관 또는 감사인은 감사결과 위법·부당하다고 인정되거나 개선이 요망되는 사항 또는 사무처리의 내용이 미심쩍은 사항 등에 대하여 수감기관 또는 수감자 등에게 설명 또는 소명을 들어 볼 필요가 있는 때에는 질문서를 발부

Ⅲ. 감사결과 처분기준

구 분	기 준
징 계	▶ 징계규정 제4조에 의한 징계처분에 해당되는 행위를 하였을 경우 ▶ 최근 1년 이내에 2회의 경고처분을 받은 자로서 다시 경고처분에 해당되는 행위를 하였을 경우
변 상	▶ 「회계관계직원 등의 책임에 관한 법률」이 정하는 바에 따라 회계관계직원 등에 대한 변상책임이 있는 경우
경 고	▶ 법령·규정과 지시 등을 위배한 사항으로서 위법·부당행위가 중요시되나 그 정상이 참작되어 징계를 요구함이 과중하다고 인정되는 경우 ▶ 과거 주의 처분을 받은 자로서 동일한 사항에 대하여 다시 주의 처분에 해당되는 행위를 하였을 경우
주 의	▶ 법령·규정과 지시 등을 위배한 사항으로서 위법·부당행위가 경미한 경우 ▶ 기한이 경과되어 이를 시정할 수 없는 경미한 사안인 경우
시 정	▶ 위법·부당하게 처리한 사항으로서 이를 추징·회수·보전·환급·추급 또는 원상복구 등의 방법으로 정당한 상태로의 회복이 가능하거나 교정이 가능한 경우
개 선	▶ 위배행위가 규정 또는 제도상의 결함에 원인이 있다고 인정되거나, 업무처리과정에 모순이나 불합리한 사항이 있다고 인정되어 이를 개선하기 위해 개선방안을 제시하는 경우
권 고	▶ 감사결과 문제가 있다고 인정되는 사항에 대하여 수감부점장 등으로 하여금 개선방안을 마련하게 할 필요가 있는 경우
통 보	▶ 감사결과 징계, 시정, 개선 등에 의한 요구를 하는 것이 부적절하나 행정운영 등의 경제성, 효율성 및 공정성 등을 위하여 수감부점장 등에게 알려 자율적으로 관리하게 할 필요가 있는 경우
고 발	▶ 직원의 업무처리가 형사상의 범죄구성요건에 해당되는 경우
현지시정	▶ 회사에 끼친 손해의 정도가 극히 적다고 판단되는 경우 또는 업무처리중의 사소한 오류와 경미한 사안으로서 현지에서 즉시 시정이 가능한 경우

IV. 적극행정 면책제도 운영기준

제1조(목적) 이 규정은 상근감사위원직무규정 제17조의3에 의거 감사결과 임직원 등이 그 직무를 성실하고 능동적으로 처리하는 과정에서 부분적인 절차상 하자 등의 부작용이 발생하였더라도 일정 요건을 충족한 경우 관련 임직원 등에 대하여 징계 등 불이익한 처분요구 등을 하지 않거나 감경 처리하는 「적극행정 면책제도」의 적용대상과 요건, 운영절차 등을 정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “적극행정”이라 함은, 임직원 등이 공사의 이익과 주택분양계약자 및 입주자 보호, 주택산업의 발전과 국민 주거복지 향상을 위해 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 행위를 말한다.
2. “면책”이라 함은, 적극행정 과정에서 발생한 부분적인 절차상 하자 또는 비효율, 손실 등과 관련하여 그 업무를 처리한 임직원 등에 대하여 징계 등 불이익한 처분요구 등을 하지 않거나 감경 하는 것을 말한다.
3. 제2호의 “불이익한 처분요구 등”이라 함은, 공기업·준정부기관감사기준, 상근감사위원직무규정, 상근감사위원직무규정시행세칙상의 징계 또는 변상요구, 시정·주의·경고 요구(시정사항은 관련자가 있는 경우에 한정함) 등을 말한다.

제3조(유의사항) 이 규정에 의한 적극행정 면책제도는 감사과정에서 업무수행의 동기 및 목적 등을 세심하게 고려하여 성실하고 적극적으로 일하는 임직원 등에 대한 불이익한 처분요구 등을 신중하게 하려는 취지의 제도로써, 감사를 느슨하게 하거나 감사실시를 면제하는 등의 제도로 운영되거나 오해되어서는 아니 된다.

제4조(제도적용 대상업무의 범위) ① 이 규정은 공기업·준정부기관 감사기준, 상근감사위원직무규정 등에 의거 실시하는 감사업무 전반에 걸쳐 적용한다.
② 국가적인 경제난 극복을 위한 정책의 수립이나 집행과 직접적으로 관련된 업무처리에 대해서는 제반 정상을 더욱 심도 있게 검토하여 면책 여부를 결정한다.

제5조(면책 대상자) 이 규정에 의한 면책은 주택도시보증공사에 소속된 모든 임직원 등에게 적용된다.

제6조(적극행정면책의 기준) ① 이 규정에 의한 적극행정을 수행하는 과정에서

임직원 등이 기본적으로 지켜야할 의무를 다한 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 임직원 등의 업무처리가 불합리한 규제의 개선, 공익사업의 추진 등 공공의 이익을 위한 것일 것
2. 임직원 등이 대상 업무를 적극적으로 처리한 결과 일 것
3. 임직원 등의 행위에 고의나 중대한 과실이 없을 것

② 제1항에도 불구하고 감사를 받는 자가 다음 각호에 해당하는 경우에는 제1항의 기준을 충족한 것으로 추정한다. 다만, 감사를 받는 자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있는 등 특별한 사유가 있어 적극행정면책 하는 것이 부적절한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 상근감사위원직무규정 제4조제1항제7호에서 정한 사전 컨설팅 감사를 신청하여 사전 컨설팅 감사 의견대로 업무를 처리한 경우
2. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제46조, 제47조 및 제50조에 따른 고충민원에 대한 시정·제도개선의 권고 및 의견의 표명대로 업무를 처리한 경우

제6조의2(고의 또는 중과실의 배제 추정) 임직원 등이 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 업무를 처리한 것으로 인정되는 경우에는 그 행위에 고의나 중대한 과실이 없는 경우에 해당하는 것으로 추정한다.

1. 임직원 등과 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

제8조(면책제도 통지) 감사실장은 감사실시를 예고할 때 또는 실지감사를 착수할 때 아래의 적극행정 면책제도에 대한 안내문을 감사대상부서의 장에게 통지한다. 다만 신속히 감사를 실시하여야할 급박한 사정이 있거나 감사의 효율성을 거두기 위하여 부득이한 때에는 감사 중 또는 감사 종료시에 통지할 수 있다.

■ 실지감사 통지서의 적극행정 면책제도 안내문(예시안)

“감사대상부서에서는 감사결과 지적사항이 「적극행정 면책제도 운영기준」에 규정된 면책대상에 해당된다고 판단될 경우 동 기준에서 정한 소정의 절차와 서식에 따라 감사실장에게 면책신청을 할 수 있습니다.”

제9조(면책신청) ① 면책신청은 피감사자 또는 감사대상부서의 장이 소속직원 중에서 특별히 면책조치가 필요하다고 인정될 경우에는 면책요건 충족 여부를 기재한 ‘적극행정 면책신청서’(제1호 서식)에 면책사유에 해당하는 증빙 자료를 구비하여 감사실장에게 신청할 수 있다. 다만, 피감사자가 면책신청을

하고자 하는 경우에는 소속 부서장의 의견을 첨부하여 신청한다.

② 이 규정에 의한 적극행정 면책신청은 당해 감사결과에 대한 징계 등 처분 요구가 이루어지기 전에 하여야 한다. 다만, 감사가 종료된 날로부터 15일을 경과한 때에는 신청할 수 없다.

제10조(면책처리 등) ① 이 규정에 의한 적극행정 면책 여부에 대한 결정은 감사위원회에서 한다.

② 감사실장은 제9조에 따라 ‘적극행정 면책신청서’를 접수한 경우에는 ‘면책 검토서’(제2호 서식)를 작성하여 이를 감사위원회에 부의하여야 한다.

③ 제1항에 따른 감사위원회는 상근감사위원직무규정 제17조제2항에 따라 감사결과에 대한 징계 등 처분요구를 하기 전에 개최하여야 한다.

④ 상근감사위원은 자체감사결과 지적된 사항에 대하여 직권으로 검토한 결과 제6조에 따른 적극행정 면책요건을 갖추었다고 인정된 때에는 제9조에 의한 면책신청이 없는 경우에도 감사위원회 의결을 거쳐 면책처리할 수 있다.

⑤ 이 규정에 의한 면책처리를 한 사항에 대하여는 그 결과를 면책신청자에게 통보하여야 한다.

제11조(외부자문) ① 상근감사위원은 제10조에 의한 면책처리를 위하여 필요한 경우 외부 전문가에게 자문을 구할 수 있다.

② 상근감사위원은 제1항에서 정한 자문을 실시한 경우 소정의 수당을 지급할 수 있다.