

## 징계처리 관련 정보공개

### □ 징계제도 관련 정보

○ 징계양정기준 (에너지경제연구원 징계처리규칙 제5조 별표1)

비위 및 과실의 정도  징계사유	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실 인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 공문서 위·변조, 파기, 망실	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	경징계 의결요구
나. 허위문서·조사표 작성, 허위보고, 허위전산입력				
다. 시험부정행위	제5조 <별표 1의4> 채용비위자 징계기준 참조			
라. 근무평정 관련 부정행위	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	경징계 의결요구
마. 감사업무방해 행위				
바. 예산·회계 관련 비위				
사. 위에 준하는 업무방해 ·업무태만 행위				
2. 직장이탈 금지 위반				
가. 무단결근	중징계 의결요구	중징계·경징계 의결요구	중징계·경징계 의결요구	경징계 의결요구
3. 직무 관련 비밀 엄수 위반	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	경징계 의결요구
4. 청렴의무 위반	제5조 <별표 1의2> 청렴의무 위반 처리기준 참조			
5. 품위유지의무 위반				
가. 사기, 강·절도, 강간 등 반윤리사범	중징계 의결요구	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구
나. 직장 내 괴롭힘			중징계·경징계 의결요구	
다. 성 관련 비위	제5조 <별표 1의5> 성 관련 비위 징계기준 참조			
라. 음주운전*	제5조 <별표 1의3> 음주운전 징계기준 참조			
6. 영리업무 및 겸직금지업무 위반	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	경징계 의결요구

\* 제5호 라의 '음주운전' 이란 「도로교통법」 제44조 제1항에 따른 음주운전을 말한다.

○ 청렴의무 위반 처리기준 (에너지경제연구원 징계처리규칙 제5조 별표1의2)

비 위 유 형		수 수 금 액		
		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상
의례적인 금품·향응 수수의 경우	수동	경징계 의결요구	경징계·중징계 의결요구	중징계 의결요구
	능동		중징계 의결요구	
직무와 관련하여 금품·향응을 수수하였으나 위법부당한 처분을 하지 않은 경우	수동	경징계 의결요구	중징계 의결요구	중징계 의결요구
	능동	중징계 의결요구		
직무와 관련하여 금품·향응을 수수하고 위법부당한 처분을 한 경우	수동	중징계 의결요구		
	능동			

○ 음주운전 징계기준 (에너지경제연구원 징계처리규칙 제5조 별표1의3)

음주운전 유형		처리기준	비고
최초 음주운전 시	혈중알코올농도 0.08퍼센트 미만	정직-감봉	1. "음주운전"이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. "음주측정 불응"이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다. 3. "운전업무관련 직원"이란 운전직류 및 집배운영직류 직원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만, 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계 처리기준을 적용한다. 4. 음주운전 횟수를 산정할 때에는 본 기준 신설 개정일인 2017년 12월 28일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.
	혈중알코올농도 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만	정직	
	혈중알코올농도 0.2퍼센트 이상	해임-정직	
	음주측정 불응	해임-정직	
2회 음주운전		파면-정직	
3회 이상 음주운전		파면-해임	
음주운전으로 운전면허 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		정직	
음주운전으로 운전면허 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		파면-정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우	해임-정직	
	사망사고의 경우		
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	해임-정직
인적 피해 후 도주한 경우		파면-해임	
운전업무관련 직원 음주운전 시	면허취소 처분을 받은 경우	파면-해임	
	면허정지 처분을 받은 경우	해임-정직	

○ 채용비위자 징계기준 (에너지경제연구원 징계처리규칙 제5조 별표1의4)

- 채용

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 경우		
응시·자격 요건 미확인 <sup>1)</sup>	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계, 중징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미)행변경	경징계		중징계
채용절차 <sup>2)</sup> 미준수	절차 미준수	주요절차 <sup>3)</sup> 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 <sup>4)</sup>	경징계	중징계

\* 징계시효(5년)내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)

\*\* 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

- 정규직 전환

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 <sup>5)</sup>	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 <sup>6)</sup> 의 부적정	경징계	중징계

1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차

3) 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정 순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함

4) 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외

5) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환 과정에서 드러난 경우

6) 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

○ 성 관련 비위 징계기준 (에너지경제연구원 징계처리규칙 제5조 별표1의5)

비위 및 과실의 정도	비위의 정도가 심하고 고의 가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과 실이거나 비위의 정도가 약 하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과 실인 경우
장계사유				
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	파면	파면-해임	해임-정직	정직
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	파면	파면-해임	해임-정직	정직
다. 공연(公然)음란 행위	파면	파면-해임	정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면-해임	정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면-해임	정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	파면	파면-해임	정직	감봉- 견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제 2호에 따른 성희롱	파면	파면-해임	정직	감봉- 견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처 벌에 관한 법률」 제2조제1 항제1호에 따른 성매매	파면- 해임	해임-정직	정직-감봉	견책

※ 비고

1. 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다.
2. 제1호나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
3. 제1호라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.
4. 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 촬영 등 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.

○ 감경제한 대상 부패행위 (에너지경제연구원 징계처리규칙 제7조 제3항)

No.	범죄 유형
1	· 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 배임 등에 따른 범죄
2	· 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄
3	· 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매
4	· 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱
5	· 「도로교통법」 제44조 1항에 따른 음주운전
6	· 「채용규칙」제11조 제4항에 따른 채용비위, 직무권한 등을 행사한 부당행위(갑질)

○ 의무적 고발대상 (에너지경제연구원 직원의 직무관련범죄 고발지침)

- 연구원 직원(퇴직자 포함) 중「형법」,「특정범죄가중처벌 등에 관한 법률」 및 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄 행위자

\* 고발대상 및 고발기준은 붙임 참조

○ 징계위원회 구성에 관한 규정 (에너지경제연구원 징계처리규칙 제8조)

- 세부내용 붙임 참조

## [붙임] 연구원 관련 규정

### 3140 징계처리규칙

#### 제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규칙은 인사규정 제29조에 의한 징계절차 및 재심에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 직원에 대한 징계 및 심사에 관한 절차는 법령 또는 제규정에 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규칙이 정하는 바에 의한다.

제3조(징계위원회의 설치) 이 규칙에서 규정된 징계에 관한 사항을 심의하기 위하여 징계위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

[본조신설, 종전 제3조는 제4조로 이동('17.12.28)]

제4조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년[금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년]이 경과한 때에는 이를 행하지 못 한다.(개정 '09.11.27, '17.12.28, '18.07.09)

[제3조에서 이동, 종전 제4조는 삭제('17.12.28)]

#### 제2장 징계의 기준

제5조(징계 기준) ① 위원회는 징계혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적, 누우치는 정도 또는 그 밖의 정상 등을 참작하여 별표 1의 징계양정기준, 별표 1의2의 청렴의무 위반 처리기준, 별표 1의3의 음주운전 징계기준, 별표 1의4의 채용비위자 징계기준 및 별표 1의5의 성 관련 비위 징계기준에 따라 징계의결을 하여야 한다.(개정 '19.12.24, '21.04.30, '21.12.30, '22.12.25, '24.06.19)

② 제1항에도 불구하고 비위의 정도가 약하고 과실로 인한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 국가 및 연구원 차원에서 이익이 되고, 연구원 및 국민생활에 편익을 줄 목적을 달성하기 위해 필수적인 연구·업무를 수행하거나, 연구·업무 수행 완료를 위해 처리 절차·방식 등을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
2. 국가 및 연구원의 이익 또는 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 해당 업무를 적극적으로 수행하는 과정에서 발생한 것으로서 업무수행 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
3. 제7조 제2항 각 호 외의 부분 단서에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 직원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우

[본조신설, 종전 제5조는 삭제('17.12.28)]

제6조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표 2의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 별표 2에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계 사건
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계 사건

[본조신설, 종전 제6조는 제18조로 이동('17.12.28)]

제7조(징계의 감경·가중) ① 위원회에 징계의결을 요구할 경우에 제5조 제1항의 기준 보다 낮은 징계의결을 요구할 수 없다.

② 위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 3의 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

1. 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부 표창 규정」에 의하여 중앙행정기관의 장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 이상의 표창을 받은 공적

3. 업무와 관련하여 기여한 공적이 현저하여 유관 기관이나 단체로부터 표창을 받은 공적

③ 제2항에도 불구하고, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 배임 등에 따른 범죄, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱, 「도로교통법」 제44조 1항에 따른 음주운전 및 「채용규칙」제11조 제4항에 따른 채용비위, 직무권한 등을 행사한 부당행위(갑질)를 사유로 징계의결이 요구된 경우에는 징계를 감경할 수 없다.(개정 '19.12.24, '22.12.25)

④ 위원회는 서로 관련이 없는 2개 이상의 비위가 경합될 경우 또는 동 규칙에 의거 징계 처분 받은 지 2년 내 발생한 징계사유에 대하여는 책임이 중한 해당 징계보다 한 단계 위의 징계로 가중하여 의결할 수 있다.(개정 '19.12.24)

[본조신설, 종전 제7조는 제19조로 이동('17.12.28)]

### 제3장 위원회

제8조(구성) ① 위원회는 위원장을 포함하여 9인으로 구성하되, 외부위원을 포함하여 구성할 수 있다. 단, 인사규정 제25조 구분에 따른 중징계의 경우 위원장을 제외한 위원 수의 2분의 1 이상을 외부위원으로 구성하되, 노동조합 지부에서 추천하는 위원 2인을 포함하여 구성한다.

② 위원회의 위원장과 내부위원은 부연구위원, 선임행정원 이상 중 원장이 지명하는 자로 구성하되, 노동조합 지부에서 추천하는 위원을 2인 이내로 포함하여 구성할 수 있다.(개정 '18.08.28, '20.07.30, '24.12.31)

③ 제1항 단서의 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 원장이 위촉한다. 이 경우 해당자로 구성된 「연구회 및 소관연구기관 외부징계 위원단」을 활용할 수 있다.

1. 법관, 검사 또는 변호사나 공인노무사로 5년 이상 근무한 사람

2. 대학이나 공인된 연구기관에서 5년 이상 근무한 사람으로서 조교수, 부연구위원 내지 선임급 이상의 직 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 사람

④ 징계혐의자의 친족, 직근 상급자(징계사유가 발생한 때 직근 상급자였던 사람을 포함한다) 또는 그 징계사유와 관계가 있는 사람은 위원으로 위촉될 수 없다.

⑤ 징계혐의자는 위촉된 위원 중에 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있는 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

⑥ 위원장 또는 위원은 제4항 및 제5항의 사유에 해당하면 스스로 해당 징계 사건의 심의·의결을 회피할 수 있다.

⑦ 제5항의 신청이 있으면 위원회의 의결로 해당 위원의 기피 여부를 결정한다. 이 경우에 기피신청을 받은 사람은 그 의결에 참여하지 못한다.

⑧ 제7항으로 인하여 위원회의 의사정족수에 이르지 못하게 된 경우 원장은 위원회에 참여할 수 없는 위원에 갈음하여 임시위원을 지명하여야 하며, 이에 대하여는 제2항, 제3항 및 제4항을 준용한다.

⑨ 제8항의 임시위원을 임명할 수 없으면 그 징계의결 요구는 철회된 것으로 본다.

[본조신설, 종전 제8조는 제20조로 이동('17.12.28)]

제9조(위원장) 위원장은 회의를 주관하며, 위원장의 유고시는 원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

[본조신설 '17.12.28]

제10조(간사) 위원회의 제반 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 인사담당부서의 팀장이 겸무한다. (개정 '20.07.30)

[본조신설 '17.12.28]

### 제4장 절차 및 운영

제11조(징계의결의 요구) ① 직원이 인사규정 제24조 및 제25조에 해당하는 징계의 사유가 있다고 인정될 때 원장은 위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 동 징계사유 중 직원이 채용비위에 연루되어 수사외뢰 되거나 징계의결이 요구된 경우에는 해당 직원을 업무에서 즉시 배제하여야 한다. (개정 '18.07.09)

② 징계의결을 요구할 때 인사담당부서장은 징계 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 그 증명에 필요한 다음 각 호의 관계 자료를 첨부하여 위원회에 제출하여야 하고, 인사규정 제25조 제2항에 따른 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하여야 한다. 다만, 「감사원법」 제32조 제1항 및 제10항에 따라 감사원장이 「국가공무원법」 제79조에서 정한 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 별지 제1호 서식의 징계의결 요구서

2. 직원 인사 및 성과 기록 출력물

3. 별지 제2호 서식의 확인서(개정 '19.12.24)
4. 혐의 내용을 증명할 수 있는 공문서 등 관계 증거자료
5. 혐의 내용에 대한 조사기록 또는 수사기록
6. 관련자에 대한 조치사항 및 그에 대한 증거자료
7. 관계 법규, 지시문서 등의 발췌문

③ 징계의결 요구권자는 징계의결을 요구하면서 동시에 제2항의 징계의결 요구서 사본을 징계혐의자에게 송부하여야 한다. 다만, 징계혐의자가 그 수령을 거부하는 경우에는 그러하지 아니하다.

[본조신설 '17.12.28]

제12조(징계혐의자의 조사) ① 징계사유에 대한 조사는 징계권자가 징계사유를 인지한 날로부터 특별한 사정이 없는 한 3개월 이내에 완료하며, 위원장은 징계요구 내용을 정확히 파악하기 위하여 감사실장으로 하여금 징계혐의자의 징계사유에 대한 조사를 명할 수 있다.(신설 '05.9.30, 개정 '07.9.27, '10.12.01, '17.12.28)

② 감사실장은 징계안건 수령 후 15일 이내에 징계혐의자의 징계사유에 대한 충분한 조사를 행하여야 하며 징계사유 입증에 필요한 관계 증빙자료와 함께 징계혐의조사보고서(별지 제3호 서식)를 작성하여 위원장에게 제출하여야 한다.(신설 '05.9.30, 개정 '07.9.27, '17.12.28)

③ 위원장은 감사실장의 요청에 의하여 징계사유에 대한 조사기간을 1회, 7일 이내에 한하여 연장할 수 있다.

④ 감사실장은 징계혐의자의 징계사유에 대한 조사기간 동안 다음 각 호의 조사를 할 수 있다.

1. 징계혐의자에 대하여 징계사유가 되는 사실과 기타 필요한 사항에 대한 조사
2. 징계사유에 대한 증인 및 관련자에 대한 조사
3. 징계사유에 대한 증거서류 징구 및 사실관계 조회

⑤ 위원장은 조사가 완료된 날로부터 15일 이내에 위원회를 개최하여 징계여부를 심의하여야 한다.

[제5조의2에서 이동('17.12.28)]

제13조(징계혐의자의 출석) ① 위원회가 징계혐의자의 출석을 명할 때에는 별지 제4호 서식에 따른 출석통지서로 하되, 위원회 개최일 10일 전에 징계혐의자에게 도달되도록 하여야 한다.

② 위원회는 징계혐의자의 주소를 알 수 없거나 그 밖의 사유로 제1항에 따른 출석통지서를 징계혐의자에게 직접 송부하는 것이 곤란하다고 인정될 때에는 제1항의 출석통지서를 징계혐의자의 소속 부서장에게 송부하여 전달하게 할 수 있다. 이 경우 출석통지서를 받은 소속 부서장은 지체 없이 징계혐의자에게 전달한 후 전달 상황을 위원회에 통보하여야 한다.

③ 위원회는 징계혐의자가 그 위원회에 출석하여 진술하기를 원하지 아니할 때에는 진술권포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

④ 징계혐의자가 정당한 사유서를 제출하지 아니하면 출석을 원하지 아니하는 것으로 보아 그 사실을 기록에 남기고 서면심사에 따라 징계의결을 할 수 있다.

⑤ 징계혐의자가 해외 체류, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 그 밖의 사유로 징계의결 요구서 접수일로부터 50일 이내에 출석할 수 없을 때에는 서면으로 진술하게 하여 징계의결을 할 수 있다. 이 경우에 서면으로 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계의결을 할 수 있다.

⑥ 징계혐의자가 있는 곳이 분명하지 아니할 때에는 연구원 홈페이지를 통해 출석통지서를 한다. 이 경우에는 홈페이지에 게재한 날부터 10일이 지나면 그 출석통지서가 송달된 것으로 본다.

⑦ 징계혐의자가 출석통지서 수령을 거부한 경우에는 위원회에서 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 징계혐의자는 출석통지서의 수령을 거부한 경우에도 해당 위원회에 출석하여 진술할 수 있다.

⑧ 징계혐의자 소속 부서장이 제2항 전단에 따라 출석통지서를 전달할 때 징계혐의자가 출석통지서의 수령을 거부하면 제2항 후단에 따라 출석통지서 전달 상황을 통지할 때 수령을 거부한 사실을 증명하는 서류를 첨부하여야 한다.

[본조신설 '17.12.28]

제14조(심문과 진술권) ① 위원회는 제13조 제1항에 따라 출석한 징계혐의자에게 혐의 내용에 관한 심문을 하고 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

② 위원회는 징계혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계혐의자는 서면으로 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 징계혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우에 위원회는 증인 채택 여부를 결정하여야 한다.

④ 징계의결 요구자 및 신청자는 필요하다고 인정할 때에는 위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

[제4조에서 이동, 제목개정, 전문개정('17.12.28)]

제15조(위원회의 소집 및 의결) ① 위원장은 징계의결 요구가 있을 경우 위원회를 소집한다.

② 위원회는 위원 과반수 이상의 출석과 출석위원 2/3 이상의 찬성으로 의결한다.

③ 제2항의 의결은 별지 제5호 서식의 징계의결서로 하며 서식의 이유란에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계 법령을 구체적으로 밝혀야 한다.

④ 위원장은 필요하다고 인정할 때에는 감사실장으로 하여금 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식과 경험이 있는 사람에게 감정이나 감정을 의뢰할 수 있다.

⑤ 위원장은 제4항에 따라 감사실장으로 하여금 사실조사를 하게 하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 징계혐의자에게 출석을 명할 수 있다.

⑥ 제5항에 따라 징계혐의자를 출석하게 하는 경우에는 제13조 제1항·제2항 및 제8항을 준용한다.

[본조신설 '17.12.28]

제16조(의결 기한) ① 위원회는 징계의결 요구서를 접수한 날부터 30일 이내에 징계의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

② 감사원에서 조사 중인 사건, 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건으로서 해당 기관에서 조사나 수사 개시 통보를 받은 경우 및 제12조에 따른 징계혐의 조사중인 경우에는 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 징계의결이 제2항에 따라 중지된 경우 그 중지된 기간은 제1항의 징계의결의 기한에 포함하지 아니한다.

[본조신설 '17.12.28]

제17조(의결내용의 보고) 위원장은 위원회의 의결내용을 서면으로 원장에게 보고하여야 한다.

[본조신설 '17.12.28]

제18조(통고) 원장은 위원회로부터 보고받은 날부터 15일 이내에 별지 제6호 서식에 따른 징계처분 사유설명서에 징계의결서 사본을 첨부하여 징계처분 대상자에게 통고하여야 한다.

[제6조에서 이동, 전문개정('17.12.28)]

제19조(재심청구) ① 징계를 받은 자는 징계 결정 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 재심을 청구할 수 있고, 재심 청구가 있을 시 위원회는 접수일로부터 15일 이내에 재심사하여 통지하여야 한다.(개정 '10.12.01, '17.12.28)

② 전항의 재심을 청구하고자 하는 자는 징계재심청구서(별지 제7호 서식)를 작성하여 위원장 에 제출하여야 한다.(신설 '05.9.30, 개정 '17.12.28)

③ 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 정지된다. 단, 추가징계사유가 발견된 경우에는 예외로 한다.(신설 '10.12.01)

[제목개정, 제7조에서 이동('17.12.28)]

제20조(부당징계 등의 시정) 징계 결정이 노동위원회 또는 법원의 판결에 의하여 부당징계로 판명되었을 때에는 징계를 결정된 날로 소급하여 취소 처분하며, 미지급 임금과 그 이자 및 소송 등에 수반된 경비를 지급한다.(신설 '07.9.27, 개정 '10.12.01)

[제8조에서 이동('17.12.28)]

## 제5장 보안 및 관리

제21조(회의의 비공개) 징계와 관련된 위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다.

1. 위원회의 회의
2. 위원회의 회의에 참여할 또는 참여한 위원의 명단
3. 위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자적으로 기록된 문서를 포함한다)
4. 그 밖에 공개할 경우 위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항

[본조신설 '17.12.28]

제22조(비밀누설 금지) 징계위원, 징계혐의 사실조사를 하게 된 직원, 감정인, 감정인 등 기타 징계위원회의 징계절차에 참여한 자는 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 되며, 별지 제8호 서식의 비밀준수서약서를 작성하여 원장에게 제출하여야 한다.

[본조신설 '17.12.28]

제23조(징계처리대상) 위원회는 징계 사건의 접수·처리 상황을 관리하기 위하여 별지 제9호 서식의 징계처리대장을 갖춰 두어야 한다.

[본조신설 '17.12.28]

부 칙

제1조(시행일) 이 요령은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(’88. 04. 14)

부 칙

제1조(시행일) 이 요령은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(’05. 09. 30)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(’07. 09. 27)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(’09. 11. 27)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(’10.12.01)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(’17.12.28)

제7조(징계의 감경·가중) ① 위원회에 징계의결을 요구할 경우에 제5조 제1항의 기준 보다 낮은 징계의결을 요구할 수 없다.

② 위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 3의 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 배임 등에 따른 범죄, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매, 「국가인권위원회법」 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱, 「도로교통법」 제44조 1항에 따른 음주운전에 따라 징계의결이 요구된 경우에는 징계를 감경할 수 없다.

- 1. 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포장을 받은 공적
- 2. 「정부 표창 규정」에 의하여 중앙행정기관의 장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 이상의 표창을 받은 공적
- 3. 업무와 관련하여 기여한 공적이 현저하여 유관 기관이나 단체로부터 표창을 받은 공적

③ 위원회는 서로 관련이 없는 20상의 비위가 경합될 경우 또는 동 규칙에 의거 징계 처분 받은 지 2년 내 발생한 징계 사유에 대하여는 책임이 중한 해당 징계보다 한 단계 위의 징계로 가중하여 의결할 수 있다.

[본조신설, 종전 제7조는 제19조로 이동(’17.12.28)]

부 칙(직제규정)(’18.08.28)

제1조(시행일) 이 규정은 2018.09.01부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 개정) ① 생략

② 다른 규정·규칙·지침의 “연구기획본부장”을 “연구기획조정실장”으로, “사무국장”을 “경영지원실장”으로, “지식정보화추진실장”을 “지식정보화팀장”으로, “원자력정책연구실장”을 “원자력정책연구팀장”으로, “경영관리팀장”을 “인사총무팀장”으로, “재무관리팀장”을 “재무회계팀장”으로, “실(팀)장”, “실·팀장”을 “팀장”으로 개정한다.

③부터 ⑦까지 생략

제3조(다른 규정의 폐지) 생략

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(’19.12.24)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(‘20.07.30)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(‘21.04.30)

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.(‘21.12.30)

부 칙(‘22.12.25)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.

부 칙(‘24.06.19)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로 부터 시행한다.

부 칙(‘24.12.31)

제1조(시행일) 이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

**127 에너지경제연구원 직원의 직무관련범죄 고발지침**

제1조(목적) 이 지침은 에너지경제연구원(이하 “연구원”이라 한다) 직원이 직무와 관련하여 범죄행위를 한 경우에 고발대상과 절차 등을 규정하여 이를 엄정히 이행토록 함으로써 에너지경제연구원 소속 직원의 부정행위를 방지하고 깨끗한 연구원을 만들어 공정사회 구현에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

1. “연구원 직원(퇴직자 포함)”이란 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
  - 가. 에너지경제연구원 소속 직원
  - 나. 에너지경제연구원과 계약한 파견업체 및 용역업체 근로자 등
  - 다. 에너지경제연구원에 파견된 공무원
  - 라. 에너지경제연구원에 파견된 민간전문가

제3조(범죄보고 및 고발주체) ①연구원 직원은 그 직무를 행함에 있어 연구원 직원(퇴직자 포함)의 범죄혐의 사실을 발견한 경우에는 감사책임자에게 통보하여야 하고, 감사책임자는 원장에게 보고하여야 한다.

②원장은 연구원 직원(퇴직자 포함)의 범죄혐의 사실을 보고받은 경우「형사소송법」제234조제2항 및 이 지침에 따라 고발하여야 한다.

제4조(고발대상) 고발대상이 되는 범죄행위는 다음 각 호와 같다.

1. 연구원 직원(퇴직자 포함)이 다음 각목에 해당하는 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위
  - 가. 「형법」
  - 나. 「특정범죄가중처벌 등에 관한 법률」
  - 다. 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위
2. 제1호와 관련된 민간인의 범죄행위

제5조(고발기준) 원장은 직무와 관련한 금품수수 등 범죄의 고발여부를 결정함에 있어 그 범죄혐의사실 정도의 경중과 고의 또는 과실여부 등을 고려하여 판단하되, 특히 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이를 더욱 엄정히 처리하여야 한다.

1. 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당되는 경우
2. 부당한 행정행위를 수반한 범죄행위로 본인 또는 제3자에게 이익을 가져다 준 경우
3. 범죄내용이 파급개연성이 크고 수사 시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
4. 징계처분을 받고 징계기록 말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우
5. 기타 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

제6조(고발시기) 고발의 시기는 범죄행위 사실을 확인한 경우 조속한 시일내 고발함을 원칙으로 한다. 범죄행위자가 사실관계를 부인할 경우에도 조사결과 증빙자료에 의하여 범죄혐의가 명백하다고 판단할 충분한 사유가 있는 경우에는 조속한 시일내에 고발하여야 한다.

제7조(고발절차 등) ①고발은 원장의 명의로 된 별지 서식 제1호의 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 범죄혐의자의 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우 등 긴급한 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있다.

②범죄혐의 내용이 사회적으로 중대한 영향을 미칠만한 사건이거나, 범죄혐의자의 도주 또는 증거인멸의 방지 등이 필요하다고 인정되는 경우에는 관할 수사기관과 사전에 협의하여야 한다.

제8조(고발처리 상황관리) 감사책임자는 고발한 범죄혐의사실의 요지 및 처리내용 등 고발처리상황을 별지 서식 제2호 고발처리상황부에 의거 유지·관리하여야 하며, 고발하지 아니한 경우에는 범죄혐의사실의 요지 및 고발을 하지 아니하는 사유를 원장의 결재를 받아 관리하여야 한다.

제9조(고발대상사건 묵인에 대한 책임) 원장은 범죄행위의 통보·보고 및 고발의무가 있는 자가 고발대상 범죄행위를 발견하고도 정당한 사유 없이 통보·보고 또는 고발하지 아니하고 이를 묵인한 때에는「인사규정」제24조에 따라 직무를 태만히 한 것으로 보아 징계 등의 조치를 할 수 있다.

부 칙(2010. 12. 28)

제1조(시행일) 이 지침은 원장이 승인한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 지침 시행일 이후에 발견한 범죄행위부터 적용한다.