

인사0400 상벌규정

2001. 8. 28 제정
 2001. 12. 15 부분개정(1차)
 2005. 1. 28 부분개정(2차)
 2005. 7. 6 부분개정(3차)
 2008. 12. 1 부분개정(4차)
 2009. 6. 24 부분개정(5차)
 2010. 11. 3 부분개정(6차)

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 규정은 직원의 상벌에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 이 규정은 별정직을 제외한 전직원에 대하여 적용한다.

② 직원의 상벌에 관한 사항은 다른 규정에 특별히 정한 것 이외에는 이 규정에 정하는 바에 따른다.

제3조(상벌권자) ① 직원의 상벌은 인사위원회의 심의를 거쳐 이사장이 행한다.

제4조(심의기관의 구분) ① 상벌은 인사위원회의 심의를 거쳐야 함을 원칙으로 한다. 다만, 제안상, 교육우등상, 제17조제2항제1호 나목 내지 다목에 해당하지 않는 이사장 수시포상 및 대외 경진대회 포상 등에 대하여는 인사위원회의 심의를 요하지 않는다.(2008. 12. 1개정)

② (2005. 1. 28 삭제)

③ 동일한 상벌사항은 분리하여 심의하지 아니함을 원칙으로 하며, 하위직급자는 상위 직급자를 심의하는 인사위원회에서 일괄심의한다.

제5조(상벌의 기록) ① 상벌사실은 포상대장(별표1), 징계대장(별표2) 및 인사기록카드에 각각 기록하여 영구보존하여야 한다. 다만, 단체포상의 경우에는 각 개인별 인사기록카드에는 기록하지 아니한다.

② 제1항의 경우 상벌별로 연도별 일련번호를 부여하여 관리하여야 한다.

제6조(회의의 비공개 및 기밀 유지) 상벌관계 인사위원회 회의는 이를 공개하지 아니하며 토의된 안건의 경위 및 표결결과에 관하여 위원 및 관계자는 누설하여서는 아니된다.

제7조(이중포상 및 징계의 금지) 이미 포상 또는 징계를 받은 사항에 대하여는 중복하여 포상 또는 징계하지 아니한다. 다만, 사내 포상이 있었던 사항에 대하여 다시 대외기관에서 포상 추천의뢰가 있을 경우에는 예외로 한다.

제2장 포 상

제8조(포상사유) 직원으로서 취업규칙 제52조 각호의 1에 해당하는 경우에는 이를 포상한다. 다만, 취업규칙 제54조의 징계처분을 받은 자는 징계처분일로부터 3년간 제9조의 규정에 의한 내부포상 대상에서 제외하며, 대외기관에 대한 포상 추천을 하지 아니한다. (2009. 6. 24 개정)

제9조(포상의 종류) 포상의 종류는 다음과 같다.

1. 직원에 대한 포상

가. 제안상(2005. 7. 6 개정)

나. 모범직원상

다. 공로상

라. 교육우등상(2005. 1. 28 신설)

2. 기타포상

가. 단체포상

나. 추서

다. 이사장 수시포상(2005. 1. 28 신설)

제10조(제안상) ① 창의적인 개선의견 또는 방안을 제시하여 거래소 발전에 기여하거나 경비절감을 가져온 자에게 제안상을 수여한다.(2005. 7. 6 개정)

② 제안상의 결정기준 및 포상방법에 관하여는 별도로 정하는 바에 따른다.(2005. 7. 6 개정)

제11조(모범직원상) ① 품행이 방정하고 직무를 성실히 수행하여 다른 직원의 모범이 되는 자에게 모범직원상을 수여한다.

② 모범직원상은 현원의 2%범위내에서 수여한다.(2001. 12. 15 신설)

제12조(공로상) 헌신적인 봉사로 거래소 발전에 크게 기여한 자에게 공로상을 수여한다.

제12조의2(교육우등상) ① 피교육자가 20인이상이며 교육시간이 40시간 이상인 교육과정에서 교육성적이 90점이상이고 교육태도가 성실하여 다른 직원의 모범이 되는 자에게는 교육우등상을 수여 할 수 있다.

② 교육우등상은 20명당 1명 비율로 수여함을 원칙으로 한다.

[2005. 1. 28 본조신설]

제13조(단체포상) ① 업무실적이 특히 우수한 단위업무부서에 대하여 단체포상을 실시할 수 있다.

② 제1항의 단체포상을 위한 공적조서는 관련업무주관부서에서 작성하여 포상담당부서에 제출한다.

제14조(추서) ① 공적이 현저한 직원이 사망하였을 때에는 그 유족에게 포상할 수 있다.

② 제1항의 유족의 범위와 순위는 근로기준법시행령에 정하는 바에 따른다.

제15조(정년퇴직자포상) (2005. 1. 28 삭제)

제16조(감사장) (2005. 1. 28 삭제)

제16조의2(이사장 수시포상) ① 업무추진이 특히 우수하고 거래소 위상제고에 기여한 공이 인정되는 직원에게 이사장이 포상을 실시할 수 있다.

② 거래소 재직 중 거래소의 이익과 발전에 크게 기여하고 퇴직하는 임직원에게 대하여 기념패 등을 수여할 수 있으며 필요한 경우 부상으로 상금을 지급할 수 있다.

③ 거래소 업무에 적극 협조하고 공헌한 외부인사 또는 외부기관에게 감사장 등을 수여할 수 있다.

④ 기타 이사장이 업무추진을 함에 있어 필요하다고 판단 될 경우는 수시포상을 실시할

수 있으며, 공적사항에 따라 표창패, 포상금, 사은품을 지급 할 수 있다.

[2005. 1. 28 본조신설]

제17조(포상의 등급 구분) ① 포상은 이를 특등급·1등급·2등급·3등급의 4개 등급으로 구분한다.

② 포상의 등급은 그 표창내용에 따라 다음과 같이 구분한다.

1. 이사장상

가. 제안상의 등급은 별도로 정하는 바에 따른다.(2005. 7. 6 개정)

나. 모범직원상은 1등급으로 한다.(2005. 1. 28 개정)

다. 공로상은 공적사항에 따라 1등급, 2등급으로 구분하고 등급은 인사위원회에서 결정 하며 기준은 다음과 같다.(2005. 1. 28 개정)

· 1등급 : 공적사항이 특히 현저하고, 거래소 위상을 제고한 자

· 2등급 : 공적사항이 뚜렷하고, 다른 직원의 모범이 되는 자

2. 훈장, 포장, 대통령표창 및 거래소인상은 특등급으로 한다.(2005. 1. 28 개정)

3. 국무총리·국회의장·대법원장·감사원장·국가정보원장·대통령실장 및 정부조직법상 중앙행정기관장(장관급 이상) 표창은 1등급으로 한다. 단, 경진대회 등을 통한 중앙행정 기관장(장관급 이상) 상에 대해서는 공적내용을 감안하여 이사장이 2등급이하로 포상 등급을 정한다.(2008. 12. 1 개정)

4. 교육우등상은 거래소 교육센터에서 실시하며 30인·주 이상인 교육과정에서 성적 최우수자는 2등급으로 하며, 20인·주 이상인 교육과정에서 성적 최우수자 및 거래소가 인정한 사외교육기관에서 성적 최우수자로 통보된 자는 3등급으로 한다.(2005. 1. 28 개정)

5. (2005. 1. 28 삭제)

제18조(포상의 절차) ① 각 부서의 장이 소속직원 중에서 취업규칙 제52조에 해당한다고 인정되는 자가 있을 때에는 포상담당부서에 포상의뢰한다.

② 제1항의 경우에는 포상수여 예정일 20일전까지 공적조서(별표3) 1부를 구비하여 제출 하여야 한다. 단, 포상절차 운영상 긴급한 경우 그러하지 아니할 수 있다.(2008. 12. 1 개정)

③ 포상의뢰시 대상자가 2인 이상인 경우에는 서열을 명시하여야 한다.

④ 제1항의 규정에 따른 포상 의뢰가 있을 때에는 포상 담당부서장이 이를 심의하여 인사 위원회에 부의한다.

⑤ 장관상 이상의 경우 인사위원회 심의를 거쳐 포상담당 부서장이 추천하여야 한다.(2005. 1. 28 개정)

⑥ 추천기한이 촉박하거나 기타 불가피한 사유로 제5항의 심의절차 진행이 곤란한 경우, 해당 분야 주관부서에서 포상담당부서장의 합의를 받아 추천하고, 수상후 사후 심의를 요청하여야 한다.

⑦ (2005. 1. 28 삭제)

⑧ 제5항 및 제6항의 규정에 의한 포상절차를 거치지 아니한 대외표창은 제45조제3항의 규정을 적용하지 아니한다.(2008. 12. 1 개정)

⑨ (2005. 1. 28 삭제)

제19조(특별포상) 제8조 내지 제9조의 규정에 불구하고 거래소의 업무추진실적이 우수하다고 인정되는 경우에는 이사장은 전직원에게 특별포상금을 지급할 수 있다.

제20조(포상의 시기) 포상의 수여 시기는 다음과 같다.

1. 제안상 : 별도로 정하는 바에 따른다.(2005. 7. 6 개정)
2. 모범직원상은 거래소 창립기념일에 시행함을 원칙으로 하며, 기타 포상은 필요시에 수여한다. (2005. 1. 28 개정).
3. (2005. 1. 28 삭제)
4. (2005. 1. 28 삭제)

제21조(포상의 방법) ① 대외 포상의 경우 해당기관 운영기준에 따르며, 대내 포상의 경우 공적사항에 따라 표창장 또는 표창패를 수여하고 부상으로 상금을 지급할 수 있다.(2005. 1. 28 개정)

② 부상으로 상금을 지급할 경우 포상금 결정은 제안상의 경우 별도로 정한 바에 따르며, 기타 포상의 경우는 인사위원회 또는 포상결정권자 결정에 따른다.(2005. 7. 6 개정)

제22조(포상담당부서의 합의) ① 각 부서에서 포상과 관련된 계획을 수립할 때에는 사전에 포상담당부서장의 합의를 받아야 한다.

② 포상담당부서는 포상계획을 검토하여 포상전체의 형평이 유지되도록 하여야 한다.

③ 포상을 실시함에 있어 규정에 정하지 아니한 사항에 대해서는 인사위원회에서 정하는 바에 따른다.(2005. 1. 28 신설)

제23조(포상의 제한) 포상담당부서는 징계처분중에 있는 자에 대하여는 포상을 제한할 수 있다.

제3장 징 계

제24조(징계사유) 직원으로서 법령 및 사규를 위반하여 취업규칙 제53조 각호의 1에 해당하는 경우에는 이를 징계한다.

제25조(징계의 종류) 취업규칙 제54조에 정한 바에 따른다.

제26조(경고) ① 인사위원회의 심의시에 경미한 내용으로서 징계사유에는 미치지 못하나 본인에게 각성을 촉구할 필요가 있을 때에는 경고처분을 할 수 있다.

② 경고처분할 때에는 경고장(별표4)을 본인에게 교부하고 경고대장(별표5)에 등록한다.

③ 동일 보직기간 중의 경고횟수가 연간 3회에 달할 때에는 견책으로 처리한다.

제27조(권고사직) 인사위원회에서 특정일까지 본인이 사직원을 제출하면 의원면직으로 처리할 것을 조건으로 징계해임 결의를 할 때에는 다음 각호에 정하는 바에 따라 이를 처리한다. 다만, 횡령, 배임 또는 금품수수에 대해서는 권고사직 대상에서 제외한다.(2009. 6. 24 개정)

1. 징계처분장에 권고사직원 제출기일을 지정하여 교부하고 지정기일까지 사직원을 제출하면 의원면직으로 처리한다.

2. 지정기일까지 사직원의 제출이 없거나 이의신청이 있을 때에는 지체없이 지정기일부로 징계해임 처리한다.(2005. 1. 28 개정)

제27조2(의원면직의 제한) ① 횡령, 배임 또는 금품수수의 사유로 징계요구 중인 자가 감사원 등 국가사정기관 또는 조사담당부서의 조사·수사결과, 해임에 해당한다고 판단되는 경

우에는 의원면직을 허용하지 아니한다. 다만, 이 경우에는 의원면직 신청을 받은 날로부터 1개월 이내에 인사위원회에서 징계 의결하여야 한다. (2009. 6. 24 본조신설)(2010. 11. 3 개정)

② 횡령, 배임 또는 금품수수의 사유로 검찰·경찰 등 수사기관이 조사·수사 중이거나 사법처리가 진행 중인 경우에는 해당 기간 동안 의원면직을 허용하지 아니한다.(2010. 11. 3 신설)

제28조(징계협약자의 출석) ① 인사위원회에서 비위사실을 심의할 때에는 징계협약자 본인을 출석하게 하여 진술을 들어야 한다.

② 징계협약자에 대한 출석통지서(별표6)에 의하며 직접교부 또는 전자우편·우편송달 등의 방법으로 징계개최 3일 전까지 징계협약자에게 송부하여야 한다. 징계협약자의 소재불명 등으로 출석통지서를 교부할 수 없거나, 징계협약자가 수령을 거부한 때에는 공고(전력거래소 인트라넷 및 인터넷 홈페이지)에 의하며, 이 경우 공고일로부터 3일이 경과함으로써 출석통지서가 송달된 것으로 본다.(2009. 6. 24 개정)

③ 징계협약자가 인사위원회에 출석을 원하지 아니할 때에는 진술포기서(별표6)를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면 심사만으로 징계의결 할 수 있다.

④ 징계협약자가 진술포기서 및 정당한 불참사유서를 제출하지 아니하고 인사위원회에 불참하였을 때에는 출석을 원하지 아니하는 것으로 보아 그 사실을 기록에 명시하고 서면 심사만으로 징계의결 할 수 있다.

⑤ 징계협약자가 해외체재, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 기타 사유로 30일 이내에 출석할 수 없을 때에는 서면 진술서(별표7)에 의하여 진술하게 할 수 있다. 이 경우에 서면에 의하여 진술하지 아니할 때에는 그 진술없이 징계 의결할 수 있다.

⑥ 천재지변 기타 불가항력의 사유로 징계협약자가 인사위원회에 출석할 수 없을 때에는 1회에 한하여 심의를 연기할 수 있다.

⑦ 징계협약자가 인사위원회에 출석할 때에는 출장으로 처리하고 여비를 지급한다. 다만, 본인이 이의신청하여 재심하는 경우에는 출석에 필요한 기간을 출장으로 처리하되 여비를 지급하지 아니한다.(2005. 1. 28 개정)

제29조(증거서류) 징계사건을 처리할 때에는 사실 내용을 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 서명이 있는 진술 등 충분한 증거를 공정하게 수집하여야 한다.

제30조(심의) ① 인사위원회는 조사담당자가 조사한 제반자료에 의하여 심의한다. 다만, 감사원 등 국가사정기관에서 조사 및 수사한 사항에 대하여는 해당기관의 조사자료와 수사자료에 의하여 심의할 수 있다. (2009. 6. 24 개정)

② 인사위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 관계인출석통지서(별표8)에 의하여 관계인 또는 참고인을 출석시켜 경위를 청취할 수 있다.

③ 인사위원회의 위원장은 출석한 징계협약자에게 충분한 진술의 기회를 부여하여야 한다.

④ 징계협약자는 구술 또는 서면으로 자기에게 유리한 사실을 진술하여 증거로 제출할 수 있다.

⑤ 징계협약자는 증인의 증언을 신청할 수 있다. 이 경우에 인사위원회는 상당한 이유가

없는 한 이를 거부할 수 없다.

⑥ 제5항의 경우에 증인에 관한 일체의 비용은 징계혐의자가 부담하며, 증인이 거래소 직원인 경우에는 출석에 필요한 기간 동안 여비 불지급 출장으로 처리한다.

⑦ 인사위원회는 필요하다고 인정할 때에는 사실을 재조사하게 하거나 전문가에게 감정 또는 감정을 의뢰할 수 있다. 다만, 감사원 등 국가사정기관에서 조사 및 수사한 사항에 대하여는 그러하지 아니할 수 있다. (2009. 6. 24 개정)

⑧ 당해사건을 조사한 자는 인사위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

⑨ 심문이 끝나면 당사자를 퇴장시키고 당해사건에 관한 사실조사의 종결여부를 결정하고 표결 또는 연기조치 한다.

제31조(허위진술의 금지) 인사위원회 또는 비위사실을 조사할 권한이 있는 자에게 고의로 허위진술을 한 때에는 이를 징계할 수 있다.

제32조(징계양정) ① 징계를 양정할 때에는 징계대상자의 평소의 소행, 근무성적, 과거의 공적 및 포상실적, 개전의 정, 과거 징계사실의 유무 등을 충분히 참작하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위 및 부조리행위에 대하여는 징계양정을 엄격하게 적용한다.

1. 횡령, 배임 또는 금품 수수
2. 직권 또는 직무를 이용한 부당행위 등으로 거래소 명예를 훼손한 행위(2009. 6. 24 개정)
- ② 징계양정 기준과 가중·감경 등에 관한 세부사항은 징계양정업무세칙이 정하는 바에 따른다. (2009. 6. 24 본항 신설)

제33조(감사결과 조치요구사항에 대한 처리기간) 감사결과 조치요구사항 중 관계직원 징계에 대한 처리기간은 감사규정 제27조를 준용하여 원칙적으로 2개월로 한다. 다만, 처리사항의 성질상 2개월보다 장기 또는 단기로 하여야 할 특별한 사유가 있을 때에는 실제소요기간을 연장 또는 단축할 수 있다.

제34조(표결) ① 인사위원회에서 징계심의시의 표결은 무기명 비밀투표에 의하고 위원장이 표결결과를 낭독한다.

② 투표용지(별표9)는 사용후 파기한다.

③ 위원의 의견이 3개 이상 분리되어 각기 과반수에 달하지 못한 경우에는 과반수에 달하기 까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견의 수에 순차로 유리한 의견을 더하여 가장 유리한 의견에 따른다.

제35조(이의신청 사유) 징계처분이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 징계처분을 받은 자는 그 사유를 명시하여 이의신청을 할 수 있다.(2005. 1. 28 개정)

1. 징계절차가 내규에 위반되거나 징계처분이 심히 부당할 때
2. 징계절차에 허위나 정실이 개재하여 공정성을 결여하였을 때
3. 원 처분을 파기할 만한 새로운 사실이 발견되었을 때
4. 기타 이에 준할 만한 상당한 이유가 있을 때

제36조(이의신청 절차) ① 이의신청을 할 때에는 징계처분장을 받은 날로부터 7일 이내에 이의신청서(별표10)를 징계담당부서장에게 제출하여야 한다. 다만, 이의신청에 대한 처분이

결정될 때까지는 원 처분에 따라야 하며 이의신청은 1회에 한한다.

② 이의신청서를 접수한 징계담당부서장은 이의신청서에 형식적인 하자가 없는 한 지체없이 조사담당부서에 재조사를 의뢰하여야 한다. 다만, 감사원 등 국가 사정기관이 조사하거나 처분요구한 사항에 대하여는 재조사를 의뢰하지 아니할 수 있다.(2008. 12. 1 개정)

③ 재조사를 의뢰받은 조사담당부서장은 조속한 시일내에 재조사하여 그 결과를 징계담당 부서장에게 통보하여야 한다.

④ 징계담당부서장은 접수된 이의신청서에 하자가 있다고 인정될 때에는 상당한 기간을 정하여 보완을 명하여야 한다. 이 경우, 그 기간내에 보완하지 아니하는 경우에는 이의 신청을 취하한 것으로 본다.

⑤ 이의신청에 대한 심의·결정은 인사위원회에서 제34조의 방법에 의하여 행하며, 새로운 사실의 발견 등 인사위원회에서 필요하다고 인정하는 경우 이의신청자, 관계인 또는 참고인을 출석하게 하여 진술이나 의견을 들을 수 있다.(2008. 12. 신설)

⑥ 이의신청인의 책임없는 사유로 이의신청할 수 없었던 기간은 제1항의 기간에 산입되지 아니하며 귀책 사유여부는 징계담당부서장이 결정한다.

제37조(이의신청 취하) 이의신청인은 인사위원회의 결의가 있기 전까지 이의신청의 전부 또는 일부를 취하할 수 있다.

제38조(재심의) ① 이사장은 인사위원회의 결의에 이의가 있을 때에는 1회에 한하여 재심의 하도록 할 수 있다.

② 인사위원회에서 의결된 사항으로서 사후에 사무착오가 발견되었을 때에는 징계담당 부서장은 조사담당부서장과 협의하여 재심의를 부의하여야 한다.

③ 제1항 내지 제2항의 경우에 다시 구성하는 인사위원회 의결에 의한 새로운 처분이 있을 때까지 원처분은 유효한 것으로 한다.(2008. 12. 1 개정)

④ 재심의 결과가 원처분과 상이할 때에는 재심의 처분에 의하여 그 효력 발생시기는 원 처분의 효력 발생시기로 한다.

제39조(징계권자의 조치) ① 이사장은 인사위원회의 처분이 과중하다고 인정할 때에는 그 처분을 경감하거나 집행을 정지할 수 있다.

② 이사장이 징계대상자에게 인사위원회 결의보다 불이익한 처분을 하고자하는 경우에는 재심의를 부의하여야 한다.

제40조(징계처분의 집행) 징계처분은 이사장의 결재일을 기준으로 하여 인사발령을 하고 본인에게 징계처분장(별표11)을 교부하여야 한다.

제41조(수사대상자) 소속직원이 대외기관의 수사대상이 된 때에는 인적사항·사유·수사기관명 및 상황을 즉시 징계담당부서에 보고하고 사건의 진전에 따라 중간보고와 결과보고를 하여야 한다.

제42조(형사사건의 관계) ① 징계대상자가 동일한 사유로 형사사건으로 구속기소된 경우에는 확정판결이 있을 때까지 징계처분을 보류하고 휴직을 명할 수 있다.

② 징계대상자에 대하여 감사기관에서 조사중이거나 수사기관에서 수사중일 때에는 동일한 사건에 대하여 이 규정에 의한 징계 절차를 진행시키지 아니할 수 있다. 다만, 비위 혐의가

명백한 경우에는 예외로 한다.

제43조(징계사유의 시효) ① 징계는 징계사유가 발생한 날로부터 적발일까지 2년을 경과한 때에는 이를 행하지 아니한다. 다만, 횡령, 배임 또는 금품수수의 경우에는 이를 5년으로 한다. 이 경우, 공사수행에 따른 징계사유기산일을 정함에 있어서는 공사준공일을 기산일로 하되 전체공작물로부터 독립하여 기능을 발휘하지 못하는 공작물공사의 경우에는 전체 공작물이 준공된 날을 기산일로 한다. (2009. 6. 24 개정)

② 제42조의 규정에 따라 징계절차를 진행하지 아니한 경우에는 제1항의 기간이 경과한 후에도 그 사유가 종료한 날로부터 1개월 이내에 징계절차를 취할 수 있다.

③ 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이 있는 경우에는 제1항의 기간이 경과한 후에도 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 다시 징계절차를 취할 수 있다.

④ 대외기관의 감사 또는 수사결과에 따르는 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

제44조(손해배상의 관계) 이 규정에 의한 징계처분은 손해 배상에 영향을 주지 아니한다.

제4장 상벌의 효력

제45조(포상의 효력) ① (2008. 12. 1 삭제)

② (2008. 12. 1 삭제)

③ 포상을 받은 자에게는 상여금을 가산 지급할 수 있다. 단, 공동수상의 경우에는 기여도에 따라 가산율을 배분한다.(2008. 12. 1 개정)

제46조(징계의 효력) ① 징계처분을 받은 자는 징계처분일로부터 거래소에서 정기적으로 시행하는 횡수를 기준으로 견책과 감봉은 1회, 정직은 2회 승격 대상에서 제외되며 승격고시에 응시할 수 없다. 다만, 5직급 직원에의 승격시에는 관련규정에 정한 바에 따른다.(2005. 1. 28 개정)

② 제1항의 규정에 의하여 승격 대상에서 제외 중에 있는 자가 다시 징계처분을 받는 경우의 승격 대상 제외횡수는 전 징계처분에 의한 제외횡수와 다시 받은 징계처분에 의한 제외횡수를 합산한 것으로 본다.(2005. 1. 28 개정)

③ 감봉이상의 징계처분을 받은 자는 정기승급을 1회 보류한다.(2005. 1. 28 개정)

④ 징계처분을 받은 자에게는 상여금을 감액 지급할 수 있다.

⑤ 승격자(또는 승격예정자)가 징계와 관련하여 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 승격 보직할 수 없다.

1. 징계절차가 진행 중인 경우

2. 징계처분일로부터 견책은 6월, 감봉은 12월, 정직은 18월 이상 경과하지 아니한 경우

제47조(포상자에 대한 징계감경) ① 다음 각 호에 정하는 포상을 받은 자에 대하여 징계할 때에는 해임은 정직으로, 정직은 감봉으로, 감봉은 견책으로, 견책은 경고로 각각 1등급씩 징계를 감경할 수 있다. 다만, 금품수수, 횡령, 배임, 공금 유용 및 부당이득을 수수한 자는 감경대상에서 제외한다.(2008. 12. 1 개정)

1. 이 규정 시행 후 받은 1등급 포상

2. 재직기간 중에 받은 특등급 포상(2008. 12. 1 개정)

- ② 해임으로 결의된 자가 제1항에 의거 정직으로 징계 감경됨이 심히 부당하다고 인사위원회에서 인정할 때에는 권고사직으로 처리할 수 있다.
- ③ 제1항의 경우에 징계감경은 1회에 한한다.
- ④ 징계감경대상자에 대하여 인사위원회에서 징계심사를 할 때에는 감경한 후의 징계량으로 의결하도록 하여야 한다.
- ⑤ 징계 결정권자가 징계량을 확정할 때에는 감경한 후의 징계량임을 확인하여야 한다.
- ⑥ 인사위원회 회의록 및 기타 징계처분 관계서류에는 감경사실을 명기하여야 한다.

제5장 징계의 면제 및 말소

제48조(징계의 면제) ① 이사장은 정부지시 또는 직권으로 직원에 대한 징계를 면제할 수 있다.
 ② 이사장이 제1항의 규정에 의하여 징계를 면제하고자 할 때에는 사전에 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.(2005. 1. 28 개정)

제49조(징계의 말소) ① 이사장은 징계를 받은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 징계대장 및 인사기록카드의 징계기록을 말소하여야 한다.

1. 징계처분을 받은 후 징계처분 발령일을 기준하여 다음의 기간이 경과한 때. 다만, 기간 경과 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 해당기간을 합산한 기간이 경과되어야 한다.
 - 가. 정직 : 5년
 - 나. 감봉 : 3년
 - 다. 견책 : 2년
2. 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 있을 때
3. 재심의 결과 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이 있는 때
4. 정부지시가 있는 때

② 제1항의 징계기록 말소는 징계대장과 인사기록카드의 당해 처분기록위에 말소사실을 표기하는 방법에 의한다. 다만, 제1항 제2호, 제3호에 해당하는 경우에는 당해 사실이 나타나지 아니하도록 징계대장과 인사기록카드를 다시 작성하여야 한다.

제50조(징계면제의 효력) 징계면제의 효력은 다음과 같다.

1. 징계처분의 효력상실
2. 징계요구권의 상실 및 진행 중인 징계의 효력정지. 다만, 특별한 경우에는 예외로 할 수 있다.

제51조(징계면제 및 말소효력의 불소급) 징계면제 및 말소의 경우에는 징계처분은 면제일 및 말소일부터 그 효력을 상실하며 제46조의 규정에 의하여 이미 시행된 징계의 효력에는 영향을 미치지 아니한다. 다만, 제46조제3항에 의하여 보류된 정기승급은 징계말소 기간이 경과하면 승급한다.(2008. 12. 1 개정)

제52조(징계면제 대상자 등) 징계면제의 대상자, 징계처분 및 비위종류 등은 징계면제를 할 때에 정하는 바에 따른다.

제53조(불이익의 배제) 징계면제 및 징계말소를 받은 자는 징계처분을 이유로 일체의 신분상 불이익을 받지 아니한다.

제54조(보칙) 상벌에 관하여 기타 필요한 사항은 이사장이 정한다.

부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2001. 8. 28부터 시행한다
- ② (경과조치) 1. 전력산업구조개편으로 인해 한국전력공사로부터 전직한 직원들은 한국 전력공사의 상벌사항을 포괄승계한 것으로 본다.
- 2. 규정 제15조, 제17조, 제21조의 근속년수 계산에 있어 한국전력공사 직원이었던 자로서 거래소 설립당시 전직한 직원에 대해서는 한국전력공사의 근무경력을 모두 인정하여 산정한다.
- 3. 거래소 설립이후부터 이 규정의 시행이전의 상벌사항은 이 규정의 적용에 의한 것으로 본다.

부 칙 (2001. 12. 15)

- ① (시행일) 이 규정은 2001. 12. 15부터 시행한다.

부 칙 (2005. 1. 28)

- ① (시행일) 이 규정은 2004. 12. 31부터 시행한다.

부 칙 <제안규정> (2005. 7. 6)

- ① (시행일) 이 규정은 2005. 7. 6 부터 시행한다.
- ② 생략
- ③ (다른 규정의 개정) 1. 상벌규정중 다음과 같이 개정한다.
- 제4조제1항, 제9조제1호, 제10조, 제10조제1항 및 제2항, 제17조제2항제1호, 제20조제1호, 제21조제2항, 제45조1항중 “창안상”을 “제안상”으로 한다.
- 2. 생략

부 칙 (2008. 12. 1)

- ① (시행일) 이 규정은 2008. 12. 1부터 시행한다.

부 칙 (2009. 6. 24)

- ① (시행일) 이 규정은 2009. 6. 24부터 시행한다.

부 칙 (2010. 11. 3)

- ① (시행일) 이 규정은 2010. 11. 3부터 시행한다.

(별표 1) (2008. 12. 1 개정)

포 상 대 장

번호	일 자	종별	등급	소 속		성명	공적 사항	수여자	비고
				직위	직무				
	년 월								

(별표 2) (2008. 12. 1 개정)

징 계 대 장

번호	일 자	소 속		성명	징계사유	징계종류	비고
		직위	직무				
	년 월						

(별표 3)

(앞면)

(뒷면)

공 적 조 서				이 력 사 항					
주 소		근 무 기 간	년 월 일						
소 속		수 공 기 간	자 년 월 일 지 년 월 일						
직 급 직 무 명		과 거 수 상 실 적							
성 명		추 천 포 상 종류, 등 급		위와같이 상이없음을 확인함. 20 년 월 일					조 사 담 당
생년월일	년 월 일(만 세)	사 정 결 과							직 급
공 적 사 항(6하 원칙에 의하여)									직무명
									성 명
				한 국 전 력 거 래 소					

(별표 4)

경 고 장

제 호 소속 :
직위 :
성명 :

귀하에게 관련된 다음 사항은 직원으로서 시정
하여야 할 사항이므로 각성을 촉구하며 이후 이
러한 일이 없도록 엄중 경고함.

일 자	지 적 내 용	비 고

20 년 월 일
한 국 전 력 거 래 소

(별표 5)

경 고 대 장

계인	번호	일자	소 속		성명	경고 사유	기록자인	비 고
			직위	직무				
		년 월 일					,	

(별표 6)

출석통지서

소속 :

직위 :

성명 :

귀하의 사건에 대하여 제 차 인사위원회에서 심의하니 다음과 같이 출석하시기 바랍니다.

일시 : 년 월 일 시

장소 :

20 년 월 일

인사위원회 위원장

- 유의사항 : 1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래 진술포기서를 즉시 제출할 것.
2. 상벌규정 제30조 제4항에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 인사위원회 개최일 전일까지 도착하도록 진술서를 제출할 것.
3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하거나 서면진술서, 또는 진술포기서 등도 제출하지 아니할 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정처리한다.

절 취 선

출 석 포 기 서

소속

직위

성명

본인은 귀 인사위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기하며 위원회의 결의를 본인이 참석하였던 것과 같은 것으로 인정합니다.

20 년 월 일

본인성명 (인)

인사위원회 위원장 귀하

(별표 7)

서면진술서

소	속		직위	
성	명			
사건명				
불참사유				
진 술 내 용 상벌규정 제 조 항에 의거 위와 같이 서면으로 진술하오며 만약 위 진술내용이 사실과 상이한 경우에는 여하한 처벌도 감수하겠습니다. 20 년 월 일 위 본인 ① 인사위원회 위원장 귀하				

(별표 8)

관 계 인 출 석 통 지 서

소속(주소)	
직위	
성명	
관련된 사건에 귀하의 증언이 필요하여 통보하오니 참석하여 주시기 바랍니다. 일시 : 년 월 일 시 장소 : 20 년 월 일 인사위원회 위원장 ① 귀 하	

(별표 9)

징 계 관 련 투 표 용 지

해당자성명		
징 계	해 임	
	(권고사직)	
	정 직	월(6월이내)
	감 봉	월(6월이내)
	견 책	
기 타	경고, 불문, 무혐의	
비 고		

- ※ 1. 해당란에 숫자 또는 ○표를 기입한다.
 2. 이 용지는 집계후 파기한다.

(별표 10) (2005. 1. 28 개정)

징 계 처 분 이 의 신 청 서

소속 :	
직위 :	
성명 :	
년 월	일부 징계처분에 대하여 다음과 같이 이의신청합니다.
이의신청 사유 :	
요망사항 :	
	20 년 월 일
이의신청인	①
	귀 하

(별표 11)

징 계 처 분 장

제 호	
소 속	
직 위	
성 명	
징계사실	
	위의 자를 에 처함.
20 년 월 일	
이 사 장	①