

## 내부 부정행위신고 처리 및 신고자 보호 지침

<최종공포일 2013.10.25.>

### 제1장(총칙)

**제1조(목적)** 이 지침은 한국전자통신연구원(이하“연구원”이라 한다) 임직원행동강령실천요령 제5장에 근거하여 신고되는 부정행위의 접수·처리, 신고자 보호 및 지원 등에 필요한 세부사항을 정함을 그 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 지침은 모든 임직원에 대하여 적용한다.

**제3조(신고대상 행위)** ① 이 지침에 의한 신고대상이 되는 업무와 관련된 부정행위는 다음 각 호와 같다.

1. 직무와 관련하여 이해관계자로부터 금품 또는 향응을 수수하는 행위
2. 직위를 이용하여 부당한 이득을 얻거나 연구원에 손해를 끼치는 행위
3. 자기 또는 타인의 이익을 위하여 청탁, 알선 등으로 다른 직원의 공정한 업무수행을 방해하는 행위
4. 기타 이해관계자와 관련된 비윤리적 행위 및 연구원 임직원행동강령 실천요령 등을 위반하는 행위

② 제1항의 규정에 의한 신고대상이 되는 부정행위는 신고일 현재 행위 종료일로부터 2년을 경과하지 아니하여야 한다.

**제4조(전담감사인의 지정)** ① 감사는 신고의 원활한 운영을 위하여 업무를 수행할 전담감사인을 지정할 수 있으며, 별도의 지정자가 없을 경우 연구원 임직원행동강령실천요령 제32조에 의한 행동강령책임자가 전담감사인이 된다.

② 제1항의 규정에 의하여 지정되는 전담감사인은 업무를 수행함에 있어 감사규정을 준용하며, 그의 신분은 보장된다.

③ 전담감사인은 업무를 수행함에 있어 필요한 경우 다음 각 호의 조치를 할 수 있다.

1. 관련 임직원의 출석 및 의견진술 요구

2. 관련부서의 장에 대한 자료의 제출 또는 설명 및 실태조사 등

④ 전담감사인은 신고인과 신고내용에 대하여 비밀을 보장하여야 하며, 신고인이 신고에 따른 불이익을 받지 아니하도록 비공개 원칙을 준수하여야 한다.

**제5조(신고자 보호 등에 대한 교육)** ① 연구원은 임직원을 대상으로 신고자 보호 및 제도의 활성화 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육은 직원연수, 조회, 회의 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다.

**제6조(신고의무)** 임직원은 그 직무를 수행함에 있어 다른 임직원의 신고대상 행위를 인지하거나 동 행위를 강요 또는 제의받은 경우에는 이를 전담감사인에게 신고하여야 한다.

## 제2장(내부 신고제도 운영)

**제7조(신고센터 운영)** 감사실에서는 제3조 제1항의 각호에 해당하는 신고를 활성화하기 위하여 신고센터를 운영하며, 다음 각 호의 업무를 처리한다. 단, 신고인이 특정되지 않은 경우에는 이를 처리하지 아니할 수 있다.

1. 신고 접수 및 상담, 처리 및 이첩
2. 신고자 등에 대한 상담 및 구제절차 안내
3. 그 밖에 신고 및 신고자 보호에 필요한 업무

**제8조(위반여부에 대한 상담)** ① 임직원은 직무를 수행함에 있어서 이 지침의 위반여부가 분명하지 아니한 경우에는 전담감사인과 상담한 후 처리하여야 한다.

② 제1항에 따른 상담시 신고자의 신분이나 신고내용이 누설되지 않도록 주의하여야 한다.

**제9조(성실신고)** ① 신고자는 신고하는 내용이 진실이 아니라는 사실을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 음해·중상모략, 금품이나 근로관계상의 특혜 요구, 그 밖에 부정한 목적으로 신고하거나 타인의 성명을 도용하여 신고한 경우에는 이 지침에 의한 보호를 받지 못한다.

② 신고자가 제1항의 규정을 위반하여 신고한 경우에는 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.

**제10조(부정행위의 비호·은폐·신고방해 금지)** 임직원은 부정행위의 사실이 있는 경우 이를 비호·은폐하거나 신고행위를 방해하여서는 아니된다.

**제11조(신고방법)** ① 신고자는 본인의 인적사항과 신고취지 및 이유를 기재한 내부신고서[서식 1

호]에 의하여 신고하여야 하며, 신고대상과 부패행위의 증거 등을 함께 제시하여야 한다. 다만, 신고시점 현재 진행 중인 부정행위 등 긴급을 요하는 경우는 증거자료 없이 사실관계만 신고하고 추후에 증거자료 등을 보완할 수 있다.

② 신고자의 인적사항을 밝히지 아니한 신고는 접수·처리하지 아니하는 것을 원칙으로 하되, 그 신고내용이 합당하고 사실로서의 개연성이 높다고 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 접수·처리할 수 있다.

**제12조(신고의 처리)** ① 신고를 받은 전담감사인은 지체없이 조사에 착수하여야 한다.

② 전담감사인은 접수된 신고내용을 파악하기 위하여 신고자를 상대로 다음 각 호의 사항을 확인할 수 있다. 다만 업무의 성격상 인사위원회에서 처리하는 것이 타당할 때에는 이첩하여 처리할 수 있으며, 이 경우 신고사항의 조사와 신고자 보호 등은 원장이 주관한다.

1. 신고인의 인적사항, 신고의 경위 및 취지 등
2. 신고내용이 제3조의 각 호에 해당되는지의 여부에 관한 사항
3. 제 규정 위배여부 등에 관한 사항

③ 전담감사인은 신고내용에 대한 진위여부를 확인하는데 필요한 자료제출을 신고자에게 요구할 수 있다.

④ 신고에 대한 조사는 접수된 날로부터 30일 이내에 종결한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 제11조 제2항의 규정에 의한 무기명 신고를 처리함에 있어 위반행위 혐의자의 신분과 명예 등에 손상을 주지 않도록 비밀보장 및 보안유지에 철저를 기하여야 한다.

**제13조(조사결과에의 처리)** ① 전담감사인은 조사를 완료한 후 지체없이 감사에게 보고하고 10일 이내에 그 결과를 이의신청 방법 및 이의신청 기한과 함께 신고자에게 통보하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있으며 이 경우 연장사유를 신고자에게 통보하여야 한다.

② 신고자가 이의신청을 하고자 하는 때에는 조사결과를 통보받은 후 14일 이내에 하여야 한다.

③ 전담감사인은 제2항의 규정에 의한 이의신청에 대한 조치를 완료(이의신청이 없는 경우 이의신청기간의 경과)한 후 감사에게 조사결과를 보고하여야 한다.

④ 제3항의 규정에 의하여 조사결과를 보고받은 감사는 전담감사인에게 재조사를 지시하거나, 원장에게 해당 직원에 대한 징계 또는 제도의 개선 등을 요구할 수 있다.

### 제3장(신분보장)

**제14조(신고자의 신분보장)** ① 연구원은 임직원이 신고 등을 하지 못하도록 방해하거나 임직원에게 신고 등을 취소하도록 강요해서는 아니되며, 신고 등을 이유로 임직원에게 불이익조치를 해서는 아니된다.

② “불이익”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
2. 징계, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
3. 전보, 직무 미부여, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
9. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

③ 신고자 본인이 신고로 인하여 불이익을 받을 우려가 있거나 불이익을 받은 경우, 신고자는 전담감사인에게 당해 불이익처분의 원상회복·보직변경 등 신분보장을 요청할 수 있다.

④ 제3항의 요구가 있을 경우에 전담감사인은 지체없이 이와 관련된 조사를 착수하여야 하며, 조사결과 시정요구가 타당하다고 인정하는 때에는 불이익처분을 시정할 수 있는 권한이 있는 부서에 이의 시정을 요구할 수 있다. 이 경우 당해부서는 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.

⑤ 연구원은 제1항의 규정을 위반한 임직원에 대하여 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.

**제15조(신고자 등의 비밀보장 의무)** ① 직무상 또는 우연히 신고자의 신분을 알게 된 임직원은 신고자의 신분을 공개하거나 암시하는 행위를 하여서는 아니된다. 다만, 자신의 금품수수 행위를 자진 신고한 경우 조사 목적상 필요할 때에는 신고자의 동의를 얻어 신분을 공개할 수 있다.

② 피신고자 또는 피신고자의 소속부서, 기타 관련부서의 임직원은 신고자의 신분을 문의하거

나 신고자를 알아내기 위한 탐문 등 신분노출을 가능하게 하는 어떠한 행위도 하여서는 아니 된다.

③ 임직원은 신고에 대한 조사결과 부정부패 등의 행위가 발견되기 전에는 피신고자의 인적사항 등을 포함한 신고내용을 공개해서는 아니된다.

④ 연구원은 제1항부터 제3항의 의무를 위반한 임직원에게 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

**제16조(보복행위의 금지)** ① 신고자는 피신고자 또는 관련 제3자로부터 보복을 받을 경우 그 사실을 전담감사인에게 즉시 통보하여야 한다.

② 전담감사인은 제1항의 통보사실에 대하여 즉시 조사하여야 하며, 보복행위와 관련된 임직원에게 대하여 관련규정에 의거 감사는 원장에게 징계 등 필요한 조치를 요구할 수 있다.

**제17조(협조자의 보호)** 이 지침에 의한 신고와 관련하여 신고자 외에 진술, 자료제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임직원인 경우에는 이 지침에 의한 보호를 받을 수 있다.

1. 진술 또는 다른 방법으로 조사에 협조함으로써 불이익을 당한 임직원
2. 부정행위의 관여를 거절하여 불이익을 당한 임직원
3. 부정행위의 은폐 또는 협조를 거절함으로써 불이익을 당한 임직원

**제18조(책임의 감면)** ① 신고자가 부정행위에 가담하였다 할지라도 제6조의 신고의무를 다하고 조사에 협조한 경우에는 그 징계처분을 경감하거나 면제할 수 있다.

② 이 지침에 의하여 신고한 경우에는 인사규정 등 관련규정에 불구하고 직무상 비밀유지의 의무를 위반하지 않은 것으로 본다.

## 제4장(포상 등)

**제19조(포상)** ① 감사는 신고자의 신고에 의하여 현저하게 연구원의 재산상 이익을 가져오거나 손실을 방지한 경우, 반부패의식을 제고하는 등 공익의 증진에 기여한 바가 크다고 인정되는 경우와 신고자 보호 및 지원에 관한 공적이 우수한 임직원에게 인사상 우대를 실시하거나 포상을 추천할 수 있다.

② 신고자에 대한 포상 등은 연구원 인사규정에 따라 시행하되, 비밀이 보장될 수 있도록 신고자가 원하는 방법으로 수여함을 원칙으로 한다.

**제20조(보상금의 지급)** ① 신고자의 신고에 의하여 현저하게 연구원의 재산상 이익을 가져오거나 손실을 방지한 경우, 신고자에게는 별표 제1호의 기준에 따라 보상금을 지급한다.

② 신고자에 대한 보상금은 비밀이 보장될 수 있도록 신고자가 원하는 방법으로 지급함을 원칙으로 한다.

**제21조(보상심의)** 제20조에 의한 보상금 지급은 제13조 제1항의 조사결과 통보일로부터 1개월 이내에 감사실의 보상심의를 거쳐야 한다.

**제22조(보상금의 지급제외)** 다음 각 호에 해당하는 경우에는 보상금을 지급하지 아니한다.

1. 신고내용이 사실이 아닌 것으로 판단되거나 증거부족으로 인하여 사실여부 확인이 곤란한 경우
2. 이미 신고된 사항이거나 감사실 및 기타 관련부서 또는 외부관련기관에서 이미 인지하여, 조사 또는 징계절차 등이 진행중이거나 완료된 사항
3. 언론보도 등에 의하여 공개된 사항
4. 익명 또는 가명으로 신고하여 신고자가 누구인지 알 수 없는 경우
5. 단순 업무개선과 관련된 사항
6. 감사실 및 윤리업무담당 직원이 신고한 경우
7. 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 등 관련법규에 의하여 지급받은 경우
8. 기타 보상심의 결과 보상이 부적절하다고 인정되는 경우

**제23조(보상금의 환수)** 보상금을 지급한 후에 제22조의 규정에 위반 보상금 지급 제외대상임이 밝혀진 경우에는 이를 환수하여야 한다.

**제24조(기타)** 이 지침에 정하지 아니한 사항은 관련 법규 및 연구원 제 규정이 정하는 바에 따른다.

## 부 칙

이 지침은 2012년 1월 1일부터 시행한다.

**부 칙**

이 지침은 2013년 10월 25일부터 시행한다.