

(재)화성시여성가족청소년재단 이사회에서 의결된 (재)화성시여성가족청소년재단 징계 규정 제정 규정을 이에 공포한다.

2026년 8월 1일

재단법인 화성시여성가족청소년재단 이사장

(재)화성시여성가족청소년재단 규정 제144호

재단법인 화성시여성가족청소년재단 징계 규정

제1조(목적) 이 규정은 재단법인 화성시여성가족청소년재단(이하 “재단”이라 한다) 대표이사 및 직원(이하 “직원등”이라 한다)의 징계에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 재단 직원등의 징계에 관하여 관련 법령, 조례, 정관, 단체협약, 규정 및 내규 등에 별도로 정함이 있는 경우를 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

제3조(정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “회의체”란 이사회(대표이사의 징계 관할)와 인사위원회(직원의 징계 관할)를 말한다.
2. “임용권자”란 「인사 규정」제5조제1항 및 제2항에 따른 임용권자를 말한다.

제4조(시행내규) 이 규정의 시행에 필요한 사항은 내규로 정한다.

제5조(징계의 관할) ① 대표이사의 징계는 이사회의 심의·의결을 거쳐 이사장이 한다.

② 직원의 징계는 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 대표이사가 한다.

제6조(징계사유) ① 임용권자는 직원등이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 법령, 조례, 재단 규정 등을 위반하였을 때
 2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하였을 때
 3. 직원등으로서의 품위를 손상하는 행위를 하였을 때
 4. 정당한 사유없이 연중 3일 이상 무단 결근하였을 때
 5. 정당한 사유없이 「감사 규정」에 따른 감사 거부, 자료제출 태만, 봉인 훼손 등의 행위를 하였을 때
- ② 제1항의 징계의결을 요구하는 경우 「지방공무원 적극행정 운영규정」을 준용하여 징계 면제 사유가 있는지를 사전에 검토하여야 한다.

제7조(징계의 종류) ① 징계는 해임·강등·정직·감봉 및 견책으로 구분한다.

② 제1항에 따른 징계 중 해임·강등·정직은 중징계로 구분하며, 감봉·견책은 경징계로 구분한다.

제8조(징계의 효력) ① 해임을 받은 자는 직원의 신분을 해제한다.

② 강등은 1계급 아래로 직급을 내리고 직원신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 연봉월액·월봉급액은 전액을 삭감한다. 다만, 대표이사, 무기계약직에게는 강등을 적용하지 아니한다.

③ 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 정직처분을 받은 자는 그 기간 중 직원등의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 연봉월액·월봉급액 전액을 삭감한다.

④ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간 연봉월액·월봉급액의 10분의 1을 삭감한다.

⑤ 견책은 전과(前過)에 대하여 훈계하고 뉘우치게 한다.

⑥ 강등(3개월간 직무에 종사하지 못하는 효력 및 그 기간 중 연봉월액·월봉급액 전액을 삭감하는 효력으로 한정한다), 정직 및 감봉의 징계처분은 휴직기간 중에는 그 집행을 정지한다.

⑦ 징계처분을 받은 직원은 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 「인사 규정」제22조 및 「보수 규정」제35조로 정하는 기간 동안 승진임용 또는 승급을 할 수 없다. 다만, 징계처분을 받은 후 직무수행의 공적으로 포상 등을 받은 직원에 대하여는 「인사 규정」제22조제4항 및 「보수 규정」제35조제3항으로 정하는 바에 따라 승진임용이나 승급의 제한기간을 단축할 수 있다.

제9조(징계시효) ① 징계의결의 요구는 징계 사유가 발생한 날부터 다음 각 호의 구

분에 따른 기간이 지나면 하지 못한다.

1. 징계 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 10년

가. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」제4조에 따른 금지행위

나. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조에 따른 성폭력범죄

다. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄

라. 「양성평등기본법」제3조제2호에 따른 성희롱

2. 징계 사유가 「지방공무원법」제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하거나 재단의 예산·기금·재산·물품을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우: 5년

3. 그 밖의 징계 사유에 해당하는 경우: 3년

② 제10조제1항 및 제2항에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 기간은 감사원·각급 행정기관의 감사부서·검찰·경찰, 그 밖의 수사기관으로부터 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날(조사 결과에 대하여 이의가 제기된 경우에는 이의를 제기한 사람이 이의에 대한 결정을 통보받은 날을 말한다)부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

③ 제31조제1항제2호 및 제3호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만이라도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제10조(징계절차의 중지) ① 감사원 및 각급 행정기관의 감사부서에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.

② 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③ 임용권자는 제2항에 따라 수사개시 통보를 받으면 지체 없이 징계의결의 요구나 그 밖에 징계 절차의 진행 여부를 결정해야 한다. 이 경우 제2항에 따라 그 절차를 진행하지 않기로 결정한 경우에는 이를 징계 혐의자에게 통보해야 한다.

제11조(수사기관이 통보한 범죄사건 처리기준) 임용권자는 제10조제2항에 따라 직원 등의 범죄사건에 대한 통보를 받은 경우 다음 각 호의 기준에 따라 처리해야 한다. 이 경우 제1호 및 제2호의 경우 해당 사건에 대한 징계를 의결하기 전에 다시

수사 또는 기소되는 경우에는 그 수사 또는 기소 결과에 따라 처리해야 한다.

1. 혐의없음 또는 죄가안됨: 내부종결 처리. 다만, 이 규정의 징계사유에 해당하는 경우 별표 1, 별표 2, 별표 3, 별표 4, 별표 5 및 별표6의 기준 적용
2. 공소권없음, 기소중지, 참고인중지 또는 수사중지: 비위의 정도 및 과실의 경중, 고의성 유무 등 사안에 따라 혐의사실이 인정되는 경우 별표 1, 별표 2, 별표 3, 별표 4, 별표 5 및 별표6의 기준 적용
3. 공소제기, 기소유예, 그 밖의 처분 또는 결정: 별표 1, 별표 2, 별표 3, 별표 4, 별표 5 및 별표6의 기준 적용

제12조(징계의결 요구) ① 임용권자는 직원등이 제6조제1항에 해당하는 사유가 있다고 인정될 때에는 지체 없이 해당 징계 사건을 관할하는 회의체에 징계의결을 요구하여야 한다.

② 제1항 따라 징계의결을 요구할 때에는 징계 사유에 대한 충분한 조사를 한 후에 증명에 필요한 다음 각 호의 관계 자료를 첨부하여 관할 회의체에 제출하여야 하고, 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하여야 한다.

1. 별지 제1호서식의 징계의결 요구서
2. 직원등 인사기록카드 사본
3. 다음 각 목의 사항에 대한 별지 제2호서식의 확인서
 - 가. 비위행위 유형
 - 나. 징계 혐의자의 공적(功績) 등에 관한 사항
4. 혐의 내용을 증명할 수 있는 공문서 등 관계 증거 자료
5. 혐의 내용에 대한 조사 기록 또는 수사 기록
6. 관련자에 대한 조치사항 및 그에 대한 증거 자료
7. 관계법규·지시문서 등의 발췌문
8. 징계 사유가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정신건강의학과 의사, 심리학자, 사회복지학자 또는 그 밖의 성폭력범죄·성희롱 및 피해자 보호와 관련된 전문가가 작성한 별지 제3호서식의 전문가 의견서
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조에 따른 성폭력범죄
 - 나. 「양성평등기본법」제3조제2호에 따른 성희롱

③ 임용권자는 회의체가 징계 사건을 의결할 때에 참고할 수 있도록 별지 제1호서식의 징계의결 요구서에 별표 7에 따른 업무의 성질에 따른 업무 관련도, 징계 혐의자의 혐의 당시 직급, 비위행위가 재단 내외에 미치는 영향, 수사 중 직원등의 신분을 감추거나 속인 정황, 평소 행실, 뉘우치는 정도, 규제개혁 및 국정·시정

과제 등 관련 업무 처리의 적극성 또는 그 밖의 사정을 구체적으로 밝히고 관계 증거자료를 첨부해야 한다.

④ 임용권자는 제20조제3항에 따른 징계 감경 사유에 해당된다고 인정하는 경우에는 이를 증명하는 관련 자료를 첨부하여 징계의 감경의결을 요청할 수 있다.

⑤ 임용권자는 징계의결을 요구하면서 동시에 제2항의 징계의결 요구서의 사본을 징계 혐의자에게 보내야 하며, 징계 혐의자가 징계의결 요구서 사본의 수령을 거부하는 경우에는 관할 회의체에 그 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 문서로 통보하여야 한다.

제13조(징계의결의 기한) ① 회의체는 징계의결 요구서를 받은 날부터 30일 이내에 징계에 관한 의결을 해야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 그 회의체의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연기할 수 있다.

② 제10조에 따라 징계 절차의 진행이 정지된 기간은 제1항의 징계의결 기한에 포함하지 않는다.

③ 제1항 단서에 따른 징계의결의 기한 연기는 서면으로 심의·의결할 수 있다.

제14조(징계 혐의자의 출석) ① 회의체가 징계 혐의자의 출석을 명할 때에는 별지 제4호서식의 출석통지서를 해당 징계 사건을 심의·의결하기 위한 회의 개최일 3일 전에 징계 혐의자에게 도달하도록 하여야 한다. 이 경우에는 출석통지서의 사본을 임용권자에게 보내야 하며, 임용권자는 징계 혐의자를 출석하게 하여야 한다.

② 회의체는 주소를 알 수 없거나 그 밖의 사유로 제1항에 따른 출석통지서를 징계 혐의자에게 보내는 것이 곤란하다고 인정될 때에는 출석통지서를 임용권자에게 보내어 내주게 할 수 있다. 이 경우 출석통지서를 받은 임용권자는 지체 없이 징계 혐의자에게 이를 내준 후 그 교부 상황을 회의체에 알려야 한다.

③ 회의체는 징계 혐의자가 그 회의체에서 진술하기 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

④ 징계 혐의자는 정당한 사유로 출석할 수 없을 때에는 회의체에 사유서를 제출하여야 하며, 사유서를 제출하지 아니하고 출석하지 아니하였을 때에는 회의체는 그 사실을 분명히 기록하고 서면심사로 징계의결을 할 수 있다.

⑤ 징계 혐의자가 해외체류, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 그 밖의 사유로 징계의결 요구서 접수일로부터 50일 이내에 출석할 수 없다고 인정될 때에는 서면으로 진술하게 하여 징계의결을 할 수 있다. 이 경우 서면진술을 하지 아니하였을 때에

는 그 진술 없이 징계의결을 할 수 있다.

⑥ 징계 혐의자가 있는 곳이 분명하지 아니할 때의 출석통지는 화성시의 공보(공보를 발행하지 아니하는 경우에는 둘 이상의 일간신문)를 통하여 한다. 이 경우 공고한 날부터 10일이 지나면 그 출석통지서가 송달된 것으로 본다.

⑦ 징계 혐의자가 출석통지서 수령을 거부한 경우에는 회의체에서의 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 징계 혐의자는 출석통지서 수령을 거부한 경우에도 회의체에 출석하여 진술할 수 있다.

⑧ 임용권자가 제2항 전단에 따라 출석통지서를 내주어도 징계 혐의자가 출석통지서 수령을 거부할 때에는 제2항 후단에 따라 출석통지서 교부 상황을 알릴 때 수령을 거부한 사실을 증명하는 서류를 첨부하여야 한다.

제15조(심문과 진술권) ① 회의체는 제14조에 따라 출석한 징계 혐의자에게 징계의결 요구의 내용에 관한 심문을 하고, 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

② 회의체는 징계 혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계 혐의자는 별지 제5호서식의 의견서 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 징계 혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우 회의체는 그 채택 여부를 결정하여야 한다.

④ 임용권자는 회의체에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다. 다만, 중징계 요구사건의 경우에는 특별한 사유가 없는 한 회의체에 출석하여 의견을 진술해야 한다.

⑤ 임용권자는 「화성시 자체감사 규칙」 제23조제1항제2호에 따라 화성시장이 해임, 강등 또는 정직 중 어느 하나의 징계처분을 요구한 사건에 대해서는 회의체 개최 일시·장소 등을 화성시에 통보하여야 한다.

⑥ 화성시는 제5항에 따른 통보를 받은 경우 소속 공무원의 해당 회의체 출석을 회의체에 요청할 수 있으며, 회의체는 출석 허용 여부를 결정하여야 한다.

제16조(피해자의 진술권) 회의체는 중징계 사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 회의체에 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 피해자가 이미 해당 사건에 관하여 징계의결 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우

2. 피해자의 진술로 인하여 회의체 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우

제17조(징계의 의결) ① 회의체의 회의는 이사회 또는 인사위원회 구성원 3분의 2 이상의 출석(다만, 대표이사의 징계를 의결하는 경우에는 이사회 구성원에서 대표이사를 제외한 3분의 2 이상 출석)과 출석이사 또는 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 나뉘어 출석이사 또는 출석위원 과반수에 이르지 못할 때에는 출석이사 또는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계 혐의자에게 가장 불리한 의견의 수에 차례로 유리한 의견의 수를 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.

② 제1항의 의결은 별지 제6호서식의 징계 의결서로써 하며, 그 이유란에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단, 관계 법령·규정 및 징계 면제 사유 해당 여부를 구체적으로 밝혀야 한다.

③ 회의체는 필요하다고 인정할 때에는 재단 직원으로 하여금 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검정(檢定) 또는 감정(鑑定)을 의뢰 할 수 있다.

④ 회의체는 제3항에 따라 재단 직원으로 하여금 사실조사를 하게 하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 징계 혐의자에게 출석을 명하거나 임용권자에게 관련 자료의 제출을 요구할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 징계 혐의자를 출석하게 하는 경우에는 제14조제1항·제2항 및 제8항을 준용한다.

제18조(징계의 기준) ① 회의체는 징계의 대상인 혐의자에 대해 다음 각 호의 사항을 고려하여 별표 1의 징계기준, 별표 2의 연장근로수당등 및 여비 부당수령 징계기준, 별표 3의 청렴의무 위반 징계기준, 별표 4의 성폭력 등 성 관련 비위 사건 징계기준, 별표 5의 음주운전 징계기준, 별표 6의 채용비위자 징계기준에 따라 징계 사건을 의결해야 한다.

1. 비위(非違) 유형
2. 비위 정도 및 과실의 경중
3. 혐의 당시 직급
4. 비위행위가 재단 내외에 미치는 영향
5. 수사 중 직원의 신분을 감추거나 속인 정황
6. 평소 행실
7. 공적(功績)

8. 뉘우치는 정도

9. 규제개혁 및 국정·시정과제 등 관련 업무 처리의 적극성

10. 민원을 처리하는 과정에서 친절·공정의 의무 등을 위반한 경우 민원인 등의 폭언·폭행이 있었는지 여부, 목적이 정당하지 않은 반복 민원에 해당하는지 여부 또는 직무를 방해하는 행위가 있었는지 여부

11. 그 밖에 회의체가 징계 사건을 의결할 때 고려가 필요한 사항

② 회의체는 징계의결 대상 사건이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 다음 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어 야 한다.

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품비위행위인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 및 비위행위의 제안·주선자

2. 부작위 또는 직무태만으로 시민의 권익을 침해하거나 국가·지방자치단체 및 재 단 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자

제19조(적극행정 등에 대한 징계면제) ① 제18조에도 불구하고 회의체는 고의 또는 중과실에 의하지 아니한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결을 하지 아니한다.

1. 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가나 지방자치단체 또는 재단에 이익이 되고 주민생활에 편익을 주는 정책 또는 법령의 입법목적을 달성 하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업 무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리 하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우

2. 국가·지방자치단체·재단의 이익을 위하여 또는 주민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로 서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처 리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우

② 회의체는 징계 혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 아니한 것으로 추정한다.

1. 징계 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것

2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

③ 제1항에도 불구하고 징계 혐의자가 다음 각 호의 기관으로부터 사전에 받은 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결을 하지 않는다. 다만, 징계 혐의자와 대상 업무 사이에 사적인 이해관계가 있거나 징계 혐의자가 다음 각 호의 기관이

의견을 제시하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

1. 감사원
2. 행정안전부의 감사기구
3. 관계 중앙행정기관의 감사기구
4. 경기도 감사기구
5. 화성시 감사기구
6. 재단 감사부서

④ 회의체는 제20조제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 직원등의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

제20조(징계의 감경) ① 회의체는 징계의결이 요구된 직원등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 8의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만 당해 직급에서 징계의결 요구일로부터 5년 이내에 세운 공적에 한하며, 그 직원등이 징계처분이나 이 규정에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부 표창 규정」에 따라 국무총리 이상의 표창(공적에 대한 표창만 해당한다. 이하 이 호에서 같다)을 받은 공적. 다만, 비위행위 당시 3급 및 전문계약직 나급 이하 직원은 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다)·특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사·교육감 및 시·도의회의 의장, 화성시장, 화성시의회의 의장 이상의 표창을 받은 공적

② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다.

1. 「지방공무원법」제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위 및 재단의 예산·기금·재산·물품을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우
2. 「지방공무원법」제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위 및 재단의 예산·기금·재산·물품을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위
3. 「도로교통법」제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)
4. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조에 따른 성폭력범죄
5. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」제2조에 따른 성매매

6. 「양성평등기본법」제3조제2호에 따른 성희롱
 7. 「공직자윤리법」제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산등록 또는 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반
 8. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위
 9. 「지방공무원 적극행정 운영규정」제2조제3호(“공무원”은 “직원등”으로, “국가 또는 지방자치단체”는 “국가, 지방자치단체 또는 재단”으로 본다)에 따른 소극행정
 10. 부작위 또는 직무태만(소극행정은 제외한다)
 11. 「공무원 행동강령」제13조의3(“공무원”은 “직원등”으로 본다)에 따른 부당한 행위
 12. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」제13조의3(“공무원”은 “직원등”으로 본다)에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위
 13. 직원등 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위행위를 한 경우
 14. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」제5조에 따른 부정청탁
 15. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행
 16. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위
 17. 우월적 지위나 관계를 이용하여 다른 직원등 및 직무관련자(직무관련자가 법인 또는 단체인 경우에는 그 법인 또는 단체의 소속 직원을 말한다)에게 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 등의 부당행위
- ③ 회의체는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제2항 각 호에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 사정을 고려하여 별표 8의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.
- ④ 회의체는 제3항에 따른 감경을 위한 객관적 기준을 마련하여야 한다.

제21조(징계의 가중) ① 회의체는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

② 회의체는 징계처분을 받은 사람에 대하여 「인사 규정」제22조에 따른 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당

하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진임용 제한기간이 끝난 후부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제22조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 고려하여 별표 7의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 별표 7에 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. 철저하게 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계 사건

제23조(회의의 비공개) 회의체의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다.

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

제24조(비밀누설 금지) 회의체의 징계에 관한 회의에 참석한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제25조(회의 참석자의 준수사항) ① 회의체의 징계에 관한 회의에 참석하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 물품을 소지할 수 없다.

1. 녹음기, 카메라, 휴대전화 등 녹음·녹화·촬영이 가능한 기기
2. 흉기 등 위험한 물건
3. 그 밖에 징계 사건의 심의와 관계없는 물건

② 회의체의 징계에 관한 회의에 참석하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 해서는 안 된다.

1. 녹음, 녹화, 촬영 또는 중계방송
2. 회의실 내의 질서를 해치는 행위
3. 다른 사람의 생명·신체·재산 등에 위해를 가하는 행위

제26조(의결서의 작성) ① 회의체가 제20조와 제21조에 따라 징계를 감경하거나 가중하여 의결하였을 때에는 징계 의결서의 이유란에 그 사실을 구체적으로 밝혀야 한다.

② 회의체가 제1항에 따라 견책에 해당하는 비위를 불문(不問)으로 감경하여 의결했거나 불문으로 의결했으나 경고할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 징계 의결서의 의결주문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다”라고 적는다.

제27조(의결 통보) 회의체가 징계의결을 하였을 때에는 징계 의결서를 첨부하여 지체 없이 이사장, 대표이사 및 그밖의 요구자와 징계의결 대상자에게 통보하여야 한다.

제28조(재심의) ① 제17조에 따른 이사회 의 징계의결에 대하여 이사장이 가법다고 인정하거나 대표이사가 불복하는 경우 이사장 및 대표이사는 징계의결을 통보받은 날부터 15일 이내에 이사회에 재심을 청구할 수 있다.

② 제17조에 따른 인사위원회의 징계의결에 대하여 이사장 또는 대표이사가 가법다고 인정하거나 징계의결 대상자가 불복하는 경우 이사장, 대표이사 및 징계의결 대상자는 징계의결을 통보받은 날부터 15일 이내에 인사위원회에 재심을 청구할 수 있다.

③ 이사장, 대표이사 또는 징계의결 대상자가 제1항 및 제2항의 재심을 청구하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 적은 징계의결 재심의 청구서에 사건 관계기록을 첨부하여 관할 회의체에 제출해야 한다.

1. 재심의 청구의 취지
2. 재심의 청구의 이유 및 증명방법
3. 징계 의결서 사본
4. 제18조에 따라 고려된 사정

④ 제1항에 따라 재심의 청구를 받은 회의체는 이 규정에서 정하는 징계의결 절차에 따라 재심을 하여야 한다.

⑤ 재심은 1회에 한한다.

제29조(징계처분) ① 임용권자는 제27조에 따른 징계 의결서를 받은 날부터 16일 이후 30일 이내에 징계처분을 하여야 한다. 다만, 제28조에 따른 재심의 결정에 의한 징계 의결서를 받은 경우에는 15일 이내에 징계처분을 하여야 한다.

② 임용권자가 제1항에 따라 징계의결에 대한 징계처분을 할 때에는 별지 제7호 서식의 징계처분 사유설명서에 징계 의결서 사본을 첨부하여 징계처분의 대상자에게 발급하여야 한다.

제30조(피해자에 대한 징계처분결과의 통보) ① 임용권자는 제20조제2항제4호·제6호·제17호에 따른 피해자에게 해당 사건의 징계처분결과를 통보받을 수 있다는 사실을 안내하여야 한다. 다만, 피해자가 있는 곳을 알 수 없는 등 안내하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 그렇지 아니하다.

② 피해자는 제29조제1항에 따른 징계처분 전까지 구두, 전화, 팩스, 서면(전자문서를 포함한다) 등의 방법으로 임용권자에게 징계처분결과의 통보를 요청하여야 한다.

③ 임용권자는 제2항에 따른 요청이 있는 경우에는 제29조제2항에 따른 징계처분 사유설명서를 발급하는 때에 별지 제8호서식의 징계처분결과 통보서를 작성하여 피해자에게 통보하여야 한다.

④ 제3항에 따라 징계처분결과를 통보받은 피해자는 그 통보 내용을 공개해서는 안 된다.

제31조(재징계의결의 요구) ① 임용권자는 다음 각 호에 해당하는 사유로 재심의·노동위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소(취소명령포함)의 결정이나 판결을 받은 감봉·견책처분에 대하여는 징계의결을 요구하지 아니할 수 있다.

1. 법령 등의 적용, 증거 및 사실 조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 관할 회의체의 구성 또는 징계의결, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정이 과다(過多)한 경우

② 임용권자는 제1항에 따른 징계의결을 요구하는 경우에는 재심의·노동위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 회의체에 징계의결을 요구하여야 하며, 관할 회의체에서는 다른 징계사건에 우선하여 징계의결을 하여야 한다.

제32조(징계 처리대장) 회의체는 징계 사건의 접수·처리상황을 관리하기 위하여 별지 제9호서식의 징계 처리대장을 갖추어 두어야 한다.

부칙 (2026. 8. 1. 규정 제144호)

제1조(시행일) 이 규정은 이사회회의 의결을 얻은 후 2026년 8월 1일부터 시행한다.

징계기준(제18조제1항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중과실이거나, 비위 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 「지방공무원법」 제69조의2제1항제2호의 비위(나목 및 다목에 따른 비위는 제외한다) 및 재단의 예산·기금·재산·물품을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 경우	해임	해임	해임~강등	정직~감봉
나. 성과급, 가족수당을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
다. 연장·야간·휴일근로수당 및 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	[별표 2]와 같음			
라. 직권남용으로 타인 권리침해	해임	해임	강등~정직	감봉
마. 부작위·직무태만(바목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
바. 「지방공무원 적극행정 운영규정」(“공무원”은 “직원 등”으로, “국가 또는 지방자치단체”는 “국가, 지방자치단체 또는 재단”으로 본다) 제2조제3호에 따른 소극행정	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
사. 「지방공무원법」 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위 및 재	해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책

단의 예산·기금·재산·물품을 횡령(橫領), 배임(背任), 절도, 사기 또는 유용(流用)한 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위				
아. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁	해임	해임~강등	정직~감봉	견책
자. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
차. 「공무원 행동강령」 제13조의3(“공무원”은 “직원등”으로 본다)에 따른 부당한 행위	해임	해임	강등~정직	감봉
카. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3(“공무원”은 “직원등”으로 본다)에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
타. 성 관련 비위 피해자등에게 2차 피해를 입힌 경우	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
파. 직무상 비밀이나 미공개 정보를 이용한 부당행위	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
하. 기타	해임	강등~정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 기타	해임	강등~정직	감봉	견책
3. 직장 이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 무단결근	해임	해임~강등	정직~감봉	견책
다. 기타	해임	강등~정직	감봉	견책

4. 친절·공정의무 위반	해임	강등~정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	해임	해임~강등	정직	감봉~견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등	해임	강등~정직	감봉	견책
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	해임	강등~정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	[별표 3]과 같음			
7. 품위유지의 의무 위반				
가. 성 관련 비위	[별표 4]와 같음			
나. 「도로교통법」 제44조에 따른 음주운전(같은 조 제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다)	[별표 5]과 같음			
다. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위	해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책
라. 기타	해임	강등~정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	해임	강등~정직	감봉	견책
9. 집단행위 금지 위반	해임	해임	강등~정직	감봉~견책
10. 채용비위	[별표 6]과 같음			

비고

- 제1호가목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 임용권자는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.
- 제1호가목의 비위와 같은 호 나목 또는 다목의 비위가 경합하는 경우에는 제1호가목의 징계기준을 적용한다.

3. 제1호나목의 비위에 해당하는 경우로서 그 금액이 100만원 이상일 경우 임용권자는 비위 정도 및 고의과실 유무와 관계없이 중징계 의결을 요구해야 한다.

4. 제1호마목에서 "부작위"란 직원등이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 않는 것을 말한다.

5. 제1호타목에서 "피해자 등"이란 성 관련 비위 피해자와 그 배우자, 직계친족, 형제자매 및 해당 피해 발생 사실을 신고한 사람을 말하고, "2차 피해"란 「여성폭력방지기본법」 제3조제3호가목·나목에 따른 피해(피해자가 남성인 경우를 포함한다) 및 「성희롱·성폭력 근절을 위한 공무원 인사관리규정」 제7조 각 호의 불이익 조치를 말하며, 2차 피해가 성 관련 비위에 해당하는 경우에는 제7호가목을 적용한다.

6. 제1호파목에서 "직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위"란 다음 각 목의 행위를 말한다.

가. 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 재단의 미공개정보(재물 또는 재산상 이익의 취득 여부의 판단에 중대한 영향을 미칠 수 있는 정보로서 불특정 다수인이 알 수 있도록 공개되기 전의 것을 말한다. 이하 같다)를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 재물 또는 재산상의 이익을 취득하게 하는 행위

나. 다른 직원등으로부터 직무상 비밀 또는 재단의 미공개정보임을 알면서도 제공 받거나 부정한 방법으로 취득한 직원등이 이를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하는 행위

다. 직무수행 중 알게 된 비밀 또는 재단의 미공개정보를 사적 이익을 위하여 이용하거나 제3자로 하여금 이용하게 하는 행위

7. 제7호다목에서 "우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위"란 직원등이 자신의 우월적 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다음 각 목의 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

가. 다른 직원등

나. 「공무원 행동강령」("공무원"은 "직원등"으로, "국가 또는 지방자치단체"는 "재단"으로 본다)에 따른 직무관련자(직무관련자가 법인 또는 단체인 경우에는 소속 직원을 말한다)

연장근로수당등 및 여비 부당수령 징계기준(제18조제1항 관련)

비위의 유형	부당수령 금액	비위의 정도 및 과실 여부	
		비위의 정도가 약하고 과실인 경우	비위의 정도가 심하거나, 고의가 있는 경우
1. 연장·야간·휴일근로수당 및 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	100만원 미만	정직~견책	해임~정직
	100만원 이상	강등~감봉	해임~강등
비고 1. "부당수령 금액"은 해당 비위로 취득한 총 금액을 말한다. 2. "비위의 정도 및 과실 여부"는 해당 비위의 동기, 경위, 방법 및 행위 정도 등으로 판단한다.			

청렴의 의무 위반 징계기준(제18조제1항 관련)

구 분		의례적인 금품이나 향응 등*을 받거나 제공한 경우	직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 하지 않은 경우		직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 한 경우		
			징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)
100만원 미만	수동	경징계 · 중징계	강등 ~ 감봉	중징계	해임 ~ 정직	중징계	해임 ~ 강등
	능동	중징계	해임 ~ 정직		해임 ~ 강등		해임
100만원 이상		중징계	해임 ~ 강등				해임

※ 비고

"금품이나 향응 등"은 「지방공무원법」 제69조의2제1항제1호에 따른 금전 또는 재산상 이익을 말함

성 관련 비위 징계기준(제18조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정 도가 심하 고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경 우	비위의 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도 가 약하고 경과실인 경 우
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장 래인 대상 성폭력 범죄	해임	해임	해임	강등
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	해임	해임	해임 ~ 강등	강등 ~ 정직
다. 공연(公然)음란행 위	해임	해임	강등 ~ 정직	감봉
라. 통신매체를 이용 한 음란행위	해임	해임	강등 ~ 정직	감봉
마. 카메라 등을 이용 한 촬영 등 행위	해임	해임	강등 ~ 정직	감봉
바. 가목부터 마목까 지 외의 성폭력범 죄	해임	해임	강등 ~ 정직	감봉 ~ 견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성 희롱	해임	해임	강등 ~ 정직	감봉 ~ 견책
3. 「성매매알선 등 행 위의 처벌에 관한 법 률」 제2조제1항제1호 에 따른 성매매	해임	해임 ~ 강등	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 사람에 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 불법 촬영 등의 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.

음주운전 징계기준(제18조제1항 관련)

유 형 별	징계요구 (처리기준)	징계기준
1. 최초 음주운전을 한 경우 가. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우 나. 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우 다. 혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우 라. 음주측정 불응의 경우	경징계 또는 중징계 중징계 중징계 중징계	정직~감봉 강등~정직 해임~정직 해임~정직
2. 2회 음주운전을 한 경우	중징계	해임~강등
3. 3회 이상 음주운전을 한 경우	중징계	해임
4. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	중징계	강등~정직
5. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	중징계	해임~강등
6. 음주운전으로 인적 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우 가. 상해 또는 물적 피해의 경우 나. 사망사고의 경우 다. 사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우 1) 물적 피해 후 도주한 경우 2) 인적 피해 후 도주한 경우	중징계 중징계 중징계 중징계	해임~정직 해임 해임~정직 해임
7. 운전업무 관련 공무원이 음주운전을 한 경우 가. 운전면허 취소처분을 받은 경우 나. 운전면허 정지처분을 받은 경우	중징계 중징계	해임 해임~정직

비고

1. “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말하며, 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다.
2. “운전업무 관련 직원”이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다.
3. 운전업무 관련 직원이 음주운전을 했더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계기준을 적용한다.

채용비위자 징계기준(제18조제1항 관련)

□ 채 용

구 분 비위유형	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	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 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

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

* 징계시효내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

구 분 비위유형	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁵⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준 절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁶⁾ 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, 위원 의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 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 최

■ 징계 규정 [별표 7]

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(제22조 관련)

업무와의 관련도 업무의 성질		비위행위자 (담당자)	바로 위 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책결정 사항					
· 중요 사항 (고도의 정책사항)	고의 또는 중과실이 없는 경우	-	3	2	1
	고의 또는 중과실이 있는 경우	4	3	2	1
· 일반적인 사항		3	1	2	4
○ 단순·반복업무					
· 중요 사항		1	2	3	4
· 경미 사항		1	2	3	
○ 단독 행위		1	2		

※ 비고

1. 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 말한다.
2. "고도의 정책사항"이란 국가, 지방자치단체 및 재단의 주요 정책결정으로 확정된 사항 및 다수 부처 관련 과제로 정책조정을 거쳐 결정된 사항 등을 말한다.
3. 고의 또는 중과실이 없는 경우란 제19조제2항에 해당하는 경우를 말한다.

초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

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

징계의 감정기준(제20조 관련)

제11조, 제18조제1항 및 제22조에 따라 인정되는 징계	제20조에 따라 감정된 징계
해임 강등 정직 감봉 견책	강등 정직 감봉 견책 불문(경고)

징계의결 요구서

1. 인적사항	성명	(한글) (한자)	생년월일	
	소속	직위(직급)	재직기간	
	주소			
2. 징계사유				
3. 징계의결 요구권자의 의견				

위와 같이 징계의결을 요구합니다.

년 월 일

징계의결 요구권자

직인

인사위원회(또는 이사회) 귀중

확 인 서

1. 인적사항	소속 (현재) (협의 당시)	직위(직급) (현재) (협의 당시)	성명			
2. 비위행위 유형	가. 법 제69조의2제1항제1호에 해당하는 비위 []해당함 []해당 없음					
	나. 법 제69조의2제1항제2호에 해당하는 비위 []해당함 []해당 없음					
	다. 법 제69조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위 []해당함 []해당 없음					
	라. 음주운전(음주측정 불응 포함) []해당함 []해당 없음					
	마. 성폭력범죄 []해당함 []해당 없음					
	바. 성매매 []해당함 []해당 없음					
	사. 성희롱 []해당함 []해당 없음					
	아. 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반 []해당함 []해당 없음					
	자. 「공직선거법」 위반으로 벌금형 이상의 형을 선고받은 비위 []해당함 []해당 없음					
	차. 부작위 또는 직무태만(소극행정은 제외합니다) []해당함 []해당 없음					
	카. 소극행정 []해당함 []해당 없음					
	타. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 []해당함 []해당 없음					
	파. 성 관련 비위나 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐한 행위 []해당함 []해당 없음					
	하. 직원 채용과 관련한 청탁이나 강요 등 부당한 행위나 채용 업무와 관련한 비위 행위 []해당함 []해당 없음					
	거. 부정청탁이나 부정청탁에 따른 직무수행 []해당함 []해당 없음					
너. 직무상 비밀이나 미공개정보를 이용한 부당행위 []해당함 []해당 없음						
더. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위 []해당함 []해당 없음						
3. 감경대상 공직 유무 및 감경 대상 비위 해당 여부	공직 사항		징계 사항[불문(경고) 포함]			
	포상일	포상 종류	시행청	날짜	종류	발령청
	성실한 업무처리 또는 능동적 업무처리 과정에서의 과실로 인한 비위 해당 여부			[]해당함 []해당 없음		
	직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위			[]해당함 []해당 없음		
4. 혐의자의 평소 행실	※ 주의·경고 횟수, 직무수행 태도 등을 구체적으로 기재합니다.					
5. 그 밖의 사정	「지방공무원법」제75조의2제3항 적극행정 해당 여부 검토 의견(□ 해당함 □ 해당 없음) ※ 법 제69조제5항에 따라 「지방공무원 적극행정 운영규정」 제16조, 「지방공무원 징계규칙」 제2조의2제1항부터 제4항에 해당한다고 검토한 경우, '해당함'에 표기하고 구체적인 의견과 판단 근거를 제출합니다.					
	퇴직 예정일 정년: . . ., 계급정년: . . ., 근무기간 만료: . . ., 그 밖의 사항(): . . .					
	그 밖의 정상 참작 사유 기재					

위 기재 사항이 사실과 다른없음을 확인합니다.

작성책임자 (소속 및 직위)	(직급)	(성명)	(서명 또는 인)
-----------------	------	------	-----------

징계의결 요구권자

직인

전문가 의견서

사건번호	
전문가 인적사항	소속 및 직위
	성명
	연락처
전문가 의견	사건의 경위, 피해자의 진술내용 및 피해정도(신체·정신 및 심리 상태) 등을 고려하여 사건에 대한 의견을 작성

위와 같이 의견서를 작성하여 제출합니다.

년 월 일

작성인 (서명 또는 인)

출석통지서

인적사항	성명	한글	소속	
		한자	직위(직급)	
	주소			

출석 이유	
출석 일시	년 월 일 시 분
출석 장소	

유의사항

1. 출석하여 진술하기를 원하지 않을 때에는 아래의 진술권 포기서를 즉시 제출하시기 바랍니다.

2. 사정이 있어 서면진술을 원할 때에는 인사위원회(또는 이사회) 개최일 전날까지 도착하도록 진술서를 제출하시기 바랍니다.

3. 정당한 사유서를 제출하지 않고 지정된 일시에 출석하지 않거나 서면진술서를 제출하지 않으면 진술할 의사가 없는 것으로 보아 처리합니다.

4. 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 징계의결이 요구된 경우에는 인사위원회(또는 이사회)에서 징계감면을 받을 수 있으니, 이에 해당한다고 판단하는 경우 적극행정에 대한 증빙자료를 제출하시기 바랍니다.

「징계 규정」 제14조에 따라 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다.

년 월 일

인사위원회
(또는 이사회)

관인

귀하

자 르 는 선

진술권 포기서

인적사항	성명	한글	소속	
		한자	직위(직급)	
	주소			

본인은 귀 인사위원회(또는 이사회)에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.

년 월 일

성명 (서명 또는 인)

인사위원회(또는 이사회) 귀중

의견서

인적사항	소속	직위(직급)	성명
의견			
징계 면제 사유			
첨부서류	증명자료(첨부할 증명자료가 있는 경우에만 해당합니다)		

「징계 규정」 제8조에 따라 위와 같이 의견서를 작성하여 제출합니다.

년 월 일

작성인 성명 (서명 또는 인)

인사위원회(또는 이사회) 귀중

징계 의결서

인적사항	소속	직위(직급)	성명

의결주문	※ 징계의 종류 등을 기재합니다.
------	--------------------

이유	※ 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단, 관계 법령 및 규정, 징계 면제 사유 해당 여부 등을 기재합니다.
----	--

비고	
----	--

「징계 규정」 제17조에 따라 위와 같이 의결합니다.

년 월 일

인사위원회
(또는 이사회)

청인

징계처분 사유설명서

※ []에는 해당하는 곳에 √ 표를 합니다.

소속	직위(직급)	성명
주문	징계 종류 등을 기재	
이유	불임의 징계 의결서 사본과 같음	

「징계 규정」 제29조에 따라 위와 같이 처분하였음을 통지합니다.

년 월 일

처분권자

직인

불임: 징계 의결서

유의사항

이 처분에 불복할 때에는 「징계 규정」 제28조에 따라 이 사유설명서를 받은 날부터 15일 이내에 인사위원회(또는 이사회) 재심의를 청구할 수 있습니다.

징계처분결과 통보서

징계처분 대상자	성명	소속	
		직위(직급)	
관할 회의체	인사위원회 또는 이사회	인사위원회 (또는 이사회) 개최일시	년 월 일
징계의결결과	※ 「징계 규정」 별지 제6호서식 의결주문란 에 기재된 내용을 말함.	다수 비위 경합 여부	[] 해당함 [] 해당 없음
징계처분권자		징계처분 일시	년 월 일
징계처분결과			

「징계 규정」 제30조제3항에 따라 위와 같이 징계처분결과를 통보합니다.

년 월 일

처분권자

직인

유의사항

「징계 규정」 제30조제3항에 따라 통보받은 징계처분결과 통보서의 내용(징계처분대상자의 인적사항, 관할 회의체, 징계의결결과, 징계처분권자, 징계처분결과 등)을 공개하는 경우 「형법」 제307조 등 관련 법률에 따라 처벌받을 수 있습니다.

징계 처리대장

번호	인 적 사 항 및 결 과								처 리 경 위						징계 의결 번호	비고
	소속	직급	성명	현소속직위	퇴직 예정일	혐의 내용	요구자 의견	결과 (의결)	요구서 접수일	사실조사 기간	위 원 회 개 최	의결일	의결서 통보일	특기 사항		
				혐의 당시 소속 직위						조 사 자						
					정년: . . . 근무기간 만료: . . . 그 밖의 사항():						제 회 . . .	. . .	. . .			
											제 회 . . .	. . .	. . .			
											제 회 . . .	. . .	. . .			
											제 회 . . .	. . .	. . .			
											제 회 . . .	. . .	. . .			
											제 회 . . .	. . .	. . .			