

징 계 규 정 (MR 0822)

제정 1981. 7. 1
개정 1986. 1. 6
개정 1997. 1. 8
개정 2003. 7.25
개정 2008. 2.14
개정 2009. 2.24
개정 2009.10. 6
개정 2010. 4.28
개정 2015. 1.26
개정 2015.10.13
전부개정 2016. 9.19
개정 2018. 6. 8.
개정 2019. 9. 6.
개정 2020. 1. 15.

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

제2조(기본원칙) ① 징계는 징계위원회의 공정한 심사를 거쳐 행하여야 한다.

② 징계의 결정은 명백하고 충분한 근거에 의하여야 한다.

제3조(중점부패행위) 중점 부패 행위라 함은 금품 향응수수, 공금횡령·유용, 업무상 배임, 『성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법』에 따른 성폭력 범죄, 『성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률』에 따른 성매매, 『국가인권위원회법』에 따른 성희롱, 기타 이에 준하는 행위를 말한다.

제4조(징계위원회의 구성 등) ① 직원의 징계처분 등을 의결하기 위하여 교원징계위원회와 직원징계위원회를 구성한다.

② 각 징계위원회는 위원장 1인을 포함하여 7명 이상의 내부위원과 외부위원으로 구성하되, 위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 외부위원의 수는 위원장을 제외한 위원 수의 2분의 1이상이어야 한다. 단, 총장 등이 정하는 기밀을 요하는 사항에 대해서는 외부위원의 수를 최소화 할 수 있다.

④ 각 징계위원회의 위원 중 징계 등 혐의자의 친족 또는 직근 상급자(징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 사람을 포함한다)나 그 징계 등 사유와 관계가 있는 사람은 징계의 심의·의결에 참여할 수 없다.

⑤ 각 징계위원회의 위원장 또는 위원은 제4항에 해당하면 스스로 해당 징계 등 사건의 심의·의결을 회피하여야 한다.

- ⑥ 징계대상자는 위원장 또는 위원중에서 자기에 불리하다고 생각되는 상당한 이유가 있을 때에는 서면으로 기피를 신청할 수 있다. 이 경우에는 위원회는 의결로 해당 위원장 또는 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다.
- ⑦ 징계위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 감사원 및 상급기관의 감사를 제외하고, 각 호의 사항은 공개해서는 아니 된다. 단, 제1호 및 제2호의 경우 징계 당사자의 청구가 있으면 공개할 수 있다.
 - 1. 징계위원회의 회의록
 - 2. 징계위원회 위원의 명단
 - 3. 징계위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자 기록물 포함)
 - 4. 그 밖에 공개할 경우 징계위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항
- ⑧ 각 징계위원회의 회의에 참여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니된다.
- ⑨ 교원징계위원회의 간사는 교무팀장이 되고, 직원징계위원회의 간사는 인사팀장이 된다.

제5조(심문과 진술권) ① 징계위원회는 징계대상자를 출두시켜 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다. 다만, 심의 5일전에 출석통지를 하였어도 정당한 이유 없이 위원회에 출석하지 아니한 때에는 예외로 한다.

② 징계대상자는 서면 또는 구술로서 자기에 이익이 되는 사실을 진술하여 증거를 제시할 수 있으며 증인의 증언을 요구할 수도 있다. 이 경우에는 위원회는 이의 채택여부를 결정하여야 한다.

③ 징계의결요구자는 필요하다고 인정할 때에는 위원회에 출석하거나 서면 등으로 의견을 진술할 수 있다.

제5조의2(행정기관의 징계 요구 등 처리) ① 징계위원회는 「공공감사에 관한 법률」 등에 따라 행정기관의 장 등이 징계처분을 요구한 사건에 대해서는 징계위원회 개최일시·장소 등을 행정기관에 통보하여야 한다.

② 행정기관의 장은 제1항의 통보를 받은 경우 소속 공무원이 징계위원회에 출석할 수 있도록 징계위원회에 요청할 수 있으며, 징계위원회는 허용 여부를 결정하여야 한다.

[본조신설 2020. 1. 15.]

제6조(징계위원회의 의결) ① 징계위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 나뉘어 과반수의 찬성을 얻지 못한 경우에는 과반수가 될 때까지 징계 혐의자에게 가장 불리한 징계수위로부

터 시작하여, 과반이 넘는 징계수위에서 의결된 것으로 본다. 다만, 해임·파면의 경우 출석위원 3분의2 이상의 찬성으로 의결한다.

- ② 제1항의 의결은 의결서에 징계 등의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계 법령 및 규정을 구체적으로 밝혀야 한다.
- ③ 징계위원회가 징계등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 업무수행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강 확립에 주력하고, 직무와 관련한 금품수수 비위에 대하여 엄중히 책임을 물어야 한다.
- ④ 징계위원회는 징계의 의결요구를 받은 날로부터 60일 이내에 징계를 의결하여야 한다.
- ⑤ 제4항에도 불구하고 감사결과에 따른 징계요구가 있을 때에는 감사결과의 처분요구서를 통보받은 날로부터 30일 이내에 징계를 의결하여야 한다. 단, 부득이한 경우 감사기관과 협의 후 연장 할 수 있다.

제7조(징계의 정의) 이 규정에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “중징계”란 파면, 해임, 강급 또는 정직을 의미한다.
2. “경징계”란 감봉 또는 견책을 의미한다.

제8조(징계 사유) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 직무관련 법령을 위반하거나 정당한 업무 명령을 위반한 경우
2. 기관의 규정·지침을 위반하는 경우
3. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
4. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

제9조(징계 요구) ① 소속직원에게 제8조에 해당하는 징계사유가 있다고 인정될 때에는 소속부서장 또는 인사주관부서장이 총장의 승인을 얻어 [별표 제1호] 직원 징계심의요구서에 의하여 징계의결을 요구할 수 있다.

- ② 위원회는 제1항의 요구에 의거 징계의결을 함에 있어 필요한 경우에는 요구 대상에 관련된 사안에 관하여도 심의할 수 있다.
- ③ 징계사유가 발생 시 총장은 징계위원회에 징계를 요구하여야 한다. 다만, 징계의결 등의 요구는 징계 등의 사유가 발생한 날로부터 3년이 지나면 하지 못한다.
- ④ 제3항에도 불구하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계시효는 5년으로 한다.
 1. 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그밖에 재산상 이익을 취득하거나 제공하는 경우

2. 공금 및 기관 자산의 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우
3. 채용비리에 연루된 경우 <신설 2018. 6. 8.>
- ⑤ 징계의결을 요구할 때에는 징계혐의자의 공적과 징계유무 등을 징계요구서에 명기한다.
- ⑥ 제3항에 따라 총장이 징계위원회에 징계를 요구하는 경우에는 [별표제2호] 징계양정기준, [별표 제2의 2호] 금품 등 수수금지 위반 징계양정기준, [별표 제2의 3호] 음주운전 징계규정, [별표 제2의 4호] 채용비리 징계양정기준을 적용하여야 하며, 그 기준보다 낮은 징계를 요구하여서는 아니 된다.<개정 2019. 9. 6.>

제10조(징계의 감경) ① 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 [별표 제4호] 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 징계 혐의자가 징계를 받은 사실이 있는 경우, 그 징계처분 전의 공적은 감경 대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부표창규정」에 따라 장관 이상의 표창을 받은 공적
3. 중앙행정기관장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 또는 지방자치단체의 장의 표창 이상을 받은 공적 <개정 2019. 9. 6.>
4. 기관장 표창을 받은 공적(징계 사유 발생 당시 보직자는 제외)<신설 2019. 9. 6.>
- ② 제1항의 규정에도 불구하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 감경 할 수 없다. <개정 2019. 9. 6.>
 1. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용 등 비위 관련 사항<신설 2019. 9. 6.>
 2. 제1호 관련 징계 후 5년이 넘지 아니한 자 <신설 2019. 9. 6.>
 3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄 <신설 2019. 9. 6.>
 4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매<신설 2019. 9. 6.>
 5. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 및 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전<신설 2019. 9. 6.>
 6. 채용비위<신설 2019. 9. 6.>
 7. 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」 등에 따른 연구부정행위<신설 2020. 1. 15.>
 8. 부작위 또는 직무태만 <신설 2020. 1. 15.>
 9. 「한국과학기술원 임직원 행동강령」 제14조의6에 따른 부당한 행위<신설 2020. 1. 15.>
 10. 성 관련 비위 또는 「한국과학기술원 임직원 행동강령」 제14조의6에 따른

부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우<신설 2020. 1. 15.>

제11조(징계의 가중) ① 징계위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

② 징계위원회는 징계처분을 받은 사람에 대하여 보직 및 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구되거나 제한기간이 끝나더라도 3년이 내(제9조 제4항 사유의 경우 5년) 동일한 비위로 징계의결이 요구된 경우 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제12조(징계의 효력) ① 파면은 신분을 박탈하고, 강제로 퇴직시키며, 퇴직급여 및 퇴직수당 지급은 사립학교교직원연금법에 따르고, 재임용 할 수 없다.

② 해임은 신분을 박탈하고, 강제로 퇴직시키며, 퇴직급여 및 퇴직수당 지급은 사립학교교직원연금법에 따르고, 재임용 할 수 없다.

③ 강급은 신분은 보유하나 1개월 이상 6개월 이하의 기간동안 직무에 종사하지 못하고, 급여를 지급하지 아니하고 경력평점을 감한다.

④ 정직은 1개월 이상 6개월 이하의 기간으로 하고, 정직 처분을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 급여를 지급하지 아니한다.

⑤ 감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하되 월 감봉금액은 평균임금의 1/2로 한다.

⑥ 견책은 전과에 대하여 훈계하고 누우치게 한다.

⑦ 징계처분을 받은 자는 그 처분을 받은 날 또는 그 집행이 끝난 날부터 중징계는 12개월, 경징계는 6개월 이상 보직을 할 수 없다.<개정 2019. 9. 6.>

⑧ 징계처분요구 및 징계의결요구 중이거나 징계처분이 진행 중인 직원에 대하여는 승진심사 대상에서 제외하여야 한다. <신설 2019. 9. 6.>

⑨ 징계처분을 받은 자는 그 집행이 끝난 날부터 다음 각 호의 기간(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용비위에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간) 동안 승진을 제한한다.<신설 2019. 9. 6.>

1. 강급·정직: 18개월<신설 2019. 9. 6.>

2. 감봉: 12개월<신설 2019. 9. 6.>

3. 견책: 6개월<신설 2019. 9. 6.>

⑩ 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간 동안

감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다. <신설 2019. 9. 6.>

1. 정직 이상 3년<신설 2019. 9. 6.>
2. 정직 미만 2년<신설 2019. 9. 6.>

제13조(의원면직의 제한) 임용권자 또는 임용제청권자는 의원면직을 신청한 임직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
2. 징계위원회에 중징계의결 요구중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사중인 때
4. 각급 행정기관의 감사부서 등에서 비위와 관련하여 내사중인 때

제14조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표 제3호의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결 등을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 별표 제3호에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결 등을 하지 아니할 수 있다.

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

제15조(범죄의 고발) 총장은 다음 각 호의 사유에 의한 형사상 범죄행위가 있는 경우에는 관할 사법기관에 고발하여야 한다.

1. 범죄내용이 파급개연성이 크고, 수사 시 비위 사실이 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
2. 최근 3년 이내에 금품향응수수, 공금횡유용으로 징계처분을 받은 자가 또다시 같은 비위를 행한 경우
3. 100만 원 이상 금품향응 수수, 공금횡유용
4. 100만 원 미만이라도 비위행위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
5. 100만 원 미만이라도 공금횡유용 금액을 전액 회복하지 않은 경우
6. 채용·근무평정·계약·협약 등 직무수행 과정에서 서류를 조작하는 등 중대한

비위를 저지른 경우

7. 기타 범죄의 내용, 횡수, 수법 등을 고려하여 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

제16조(부패행위자 공개) 총장은 징계확정 시(노동위원회 구제신청 시에는 중앙노동위원회 판정 시) 개인정보를 제외한 징계사유 및 결과 등을 기간별로 대외에 공개하여야 한다. 단, 적극적 행정 등 업무수행으로 인한 징계는 공개하지 않을 수 있다.

제17조(재심의 청구) ① 징계처분 결과를 통보 받은 자는 당해처분이 부당 또는 과중한 이유로 징계위원회에 그 사유를 명시하여 처분결과를 통보받은 날로부터 15일 이내에 재심의를 요구할 수 있다.

② 재심의 청구에도 불구하고 원 징계처분의 효력은 유지된다. 다만, 재심에 의하여 원 징계처분이 취소되거나 감경된 때에는 원 징계처분일에 소급한다.

③ 재심 청구에 따른 재심이는 당초 징계수위보다 가중하여 의결할 수 없다.

④ 재심의 청구가 있을 때에는 60일 이내에 재심의를 하고, 그 결과를 서면으로 통지한다.

⑤ 위원장은 위원회에서 의결된 사항으로서 중대한 착오가 발견되었을 때에는 재심이에 부의할 수 있다.

제18조(징계의 집행) 제17조의 규정에 의한 기한내에 징계대상자가 재심청구를 하지 않은 때에는 징계처분은 확정되며 총장은 확정된 후 20일 이내에 이를 집행하여야 한다.

제19조(징계처분기록의 말소) 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음 각 호의 기간이 경과한 때에는 징계처분기록을 말소하여야 한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날로부터 다음 각호의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 해당기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.

1. 강급, 정직 : 7년

2. 감봉 : 5년

3. 견책 : 3년

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻어 총장이 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 전임직 교원이 직급정년에 달하는 경우에는 제12조 제8항 및 제9항의 규정에도 불구하고 승진심사 대상에 포함할 수 있으며, 이에 해당하는 경우 현 직급으로 신분을 유지하며 승진 임용은 제12조 제9항 각호의 기간이 경과한 후에 실시한다. 다만, 제12조 제8항에 해당하는 전임직 교원의 승진 심사는 징계처분 확정 이후에 실시할 수 있다.

부 칙

①(시행일) 이 요령은 원장의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

②(경과조치) 이 요령 시행이전에 실시한 사항은 이 요령에 의한 것으로 본다.

부 칙 <1986. 1. 6>

(시행일) 이 요령은 원장의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙 <1997. 1. 8>

(시행일) 이 요령은 원장의 승인을 받은 날로부터 시행한다.

부 칙 <2003. 7.25>

(시행일) 이 요령은 2003년 7월 25일부터 시행한다.

부 칙 <2008. 2.14>

(시행일) 이 요령은 총장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 <2009. 2.24>

① (시행일) 이 요령은 총장의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

② (경과조치) 이 요령 시행이전에 처리한 사항은 이 요령에 의하여 처리된 것으로 본다.

부 칙 <2009. 10. 6>

이 요령은 총장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 <2010. 4.28>

이 요령은 총장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 <2015. 1.26>

이 요령은 총장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 <2015.10.13.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻어 총장이 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 원규의 개정) ① 원규관리규정 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조 제2호 중 “인사규정, 급여규정”을 “인사규정, 징계규정, 급여규정”으로 한다.

② 한국과학기술원 임직원 행동강령 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제36조 중 “징계요령”을 “징계규정”으로 한다.

③ 교원윤리규정 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조 중 “징계요령”을 “징계규정”으로 한다.

④ 성폭력·성희롱 예방 및 처리에 관한 규정 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제15조 중 “징계요령”을 “징계규정”으로 한다.

⑤ 원규관리요령 중 일부를 다음과 같이 규정한다.

별표 제9호 중 “징계요령”을 “징계규정”으로 한다.

⑥ 자질향상 훈련요령 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조 중 “징계요령”을 “징계규정”으로 한다.

부 칙<2016.9.19.>

이 규정은 이사회 승인을 얻어 총장이 공포한 날부터 시행한다.

부 칙<2018. 6. 8.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻어 총장이 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 원규의 개정) ① 고등과학원 징계규정 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조 제4항 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 채용비리에 연루된 경우

② 나노종합기술원 징계규정 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조 제4항 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 채용비리에 연루된 경우

③ 한국과학기술원 부설 한국과학영재학교 징계규정 중 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조 제4항 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 채용비리에 연루된 경우

부 칙<2019. 9. 6.>

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 승인을 얻어 총장이 공포한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) 전임직 교원이 직급정년에 달하는 경우에는 제12조 제8항 및 제9항의 규정에도 불구하고 승진 심사 대상에 포함할 수 있으며, 이에 해당하는 경우 현 직급으로 신분을 유지하며 승진 임용은 제12조 제9항 각 호의 기간이 경

과한 후에 실시한다. 다만, 제12조 제8항에 해당하는 전임직 교원의 승진 심사는
징계처분 확정 이후에 실시할 수 있다.

부 칙 <2020. 1. 15.>
이 규정은 이사회 승인을 얻어 총장이 공포한 날부터 시행한다.

<별표 제1호> 직원 징계심의요구서

<개정 2003. 7.25, 2016.9.19>

직원 징계심의요구서

승	팀 장	처 장	부총장	총 장
인				

인 적 사 항	성 명		직명 :	호봉 :
	소 속		생년 월일 :	재직 기간 :
	비 고			
징 계 사 유				
징 계 심 의 요 구 자 의 의 견				
위와 같이 징계심의를 요구합니다. 20 년 월 일 직 위 귀하				

과기서 307(21.0cm×29.7cm)

징계양정기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 공금횡령·유용, 업무상 배임 나. 직권남용으로 타인 권리침해 다. 직무태만 또는 회계질서 문란 라. 직무관련 주요 부패행위의 신고· 고발의무 불이행 마. 부정청탁에 따른 직무수행 바. 기 타	해임·파면 해임·파면 해임·파면 해임·파면 파면 해임·파면	해임 해임 해임 강급-정직 해임·파면 강급-정직	해임-강급 강급-정직 강급-정직 정직-감봉 강급-정직 감봉	정직-감봉 감봉 감봉-견책 감봉-견책 감봉-견책 견책
2. 직장 이탈 금지 위반 가. 무단결근 나. 기 타	해임·파면 해임·파면	해임-강급 강급-정직	정직-감봉 감봉	견책 견책
3. 친절·공정의무 위반	해임·파면	강급-정직	감봉	견책
4. 비밀 업무 의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출 다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀 유기 또는 무단방치 라. 개인정보 무단조회· 열람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖에 보안관계 법령 위반 5. 청렴의무 위반 6. 품위유지의 의무 위반 가. 성폭력(미성년자) 나. 기타	해임·파면 해임·파면 해임·파면 해임·파면 해임·파면 해임·파면 해임·파면 해임·파면	해임 해임-강급 강급-정직 강급-정직 해임 강급-정직 강급-정직 해임 강급-정직	강급-정직 정직 정직-감봉 감봉 감봉 강급-정직 해임-강급 감봉	감봉-견책 감봉-견책 견책 감봉-견책 감봉-견책 견책 감봉 감봉-견책 견책
- 금품 등의 수수에 관한 사항은 별표 제2의2호를 따른다.				

- 음주운전에 대한 징계기준은 별표 제2의3호를 따른다.
- 채용비리에 대한 징계기준은 별표 제2의4호를 따른다.

<별표 제2의 2호> 금품 등 수수금지 위반 징계양정기준 <개정 2020. 1. 15.>

금품 등 수수금지 위반 징계양정기준

비위 유형	금액		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
	수수 태도					
직무와 직접적인 관계 없이 금품 등을 직무관련자 또는 직무관련공무원 으로부터 받거나 직무 관련 공무원 에게 제공한 경우	수동		강급-감봉	파면-강급	해임·파면	파면
	능동		해임-정직	해임·파면	파면	
직무와 직접 관련 하여 금품등을 수수 하였으나, 위법· 부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동		해임-정직	해임·파면	파면	
	능동		파면-강급	파면		
직무와 직접 관련 하여 금품등을 수수 하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수동		파면-강급	파면		
	능동		해임·파면	파면		

<별표 제2의 3호> 음주운전 징계기준

음주운전 징계기준

음주운전 유형	처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	견책 - 감봉	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 운전면허가 취소된 경우에는 음주측정 불응으로 운전면허가 취소된 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다.
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우	감봉 - 정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	감봉 - 정직	
2회 음주운전을 한 경우	정직 - 강급	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	정직 - 해임	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	정직 - 해임	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우	강급 - 해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	정직 - 해임	
3회 이상 음주운전을 한 경우	해임·파면	

<별표 제2의 4호> 채용비리 징계양정기준

채용비리 징계양정기준

□ 채용

비위유형	구 분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 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	

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
입용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	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 ⁵⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 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 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 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

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

<별표 제3호> 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무의 성질 \ 업무 관련도	비위행위자 (담당자)	직상(直上) 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책 결정사항				
• 중요 사항(고도의 정책사항)	4	3	2	1
• 일반적인 사항	3	1	2	4
○ 단순·반복 업무				
• 중요 사항	1	2	3	4
• 경미 사항	1	2	3	
○ 단독행위	1	2		

* 1, 2, 3, 4는 문책 정도의 순위를 표시함

<별표 제4호> 징계의 감경기준

징계의 감경기준

제6조에 따라 인정되는 징계	제10조에 따라 감경된 징계
파면 해임 강금 정직 감봉 견책	해임 강금 정직 감봉 견책 불문(경고)