

징계규칙

제정 2013. 4. 19
개정 2015. 6. 22
2016. 4. 4
전부개정 2016. 7. 14

목 차

제1조	목적
제2조	적용범위
제3조	기본원칙
제4조	용어의 정의
제5조	징계의 사유
제6조	위원회의 구성
제7조	제척, 회피 및 기피
제8조	위원회의 운영
제9조	징계의 요구
제10조	감사원 등 조사와의 관계
제11조	징계 심의
제12조	심문과 진술권
제13조	비밀누설금지 등
제14조	징계의 종류와 효력
제15조	징계의 양정
제16조	징계의 가중
제17조	비위행위자와 감독자에 대한 문책기준
제18조	의결 및 통보
제19조	재심청구
제20조	징계의 집행 및 고발
제21조	징계를 받은 자에 대한 인사조치
제22조	부패행위자 공개
제23조	의원면직의 제한
제24조	징계사유의 시효

제25조 손해배상과의 관계

제26조 징계기록의 말소

부 칙

징계규칙

제1조(목적) 이 규칙은 기초과학연구원(이하 “연구원”이라 한다) 인사규정 제38조, 연구단 인사규정 제38조 및 사업단 인사규정 제39조의 규정에 따라 징계에 관한 절차, 징계위원회의 구성·운영 및 재심에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 연구원 직원의 징계에 대하여 다른 원규에서 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규칙에 따른다.

제3조(기본원칙) ①징계는 징계위원회(이하 “위원회”라 한다)의 공정한 심사를 거쳐 행하여야 한다.

②징계의 결정은 명백하고 충분한 근거에 의하여야 한다.

③감사원 및 행정기관의 감사처분요구에 의한 징계는 처분요구수위보다 감경할 수 없다.

④이 규칙에 대한 변경 및 예외조항 신설은 미래창조과학부 징계담당부서와 협의를 거쳐야 한다.

제4조(용어의 정의) 이 규칙에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. “징계”라 함은 연구원 설립목적 달성을 위해 제정한 정관 또는 원규를 위반하거나 연구원의 기본질서를 위태롭게 하는 행위 등에 대하여 근로기준법 제93조제11호에 근거하여 제재를 가하는 것을 말한다.

2. “중징계”라 함은 해임, 강등, 강급, 정직을 말한다.

3. “경징계”라 함은 감봉 및 견책을 말한다.

제5조(징계의 사유) 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 징계의결을 요구하여야 하고 그 징계의결의 결과에 따라 징계를 하여야 한다.

1. 직무관련 법령을 위반하거나 법령에 따른 업무 명령을 위반하였을 때

2. 정관 또는 원규를 위반하였을 때

3. 정당한 이유 없이 직무상 의무를 이행하지 아니하거나 직무를 태만히 하였을 때

4. 연구원의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하였을 때

제6조(위원회의 구성) ①제5조에 따른 징계사유의 구체적인 해석 및 적용에 관한 심의와 징계양정에 대한 의결을 위하여 위원회를 둔다.

②위원회는 사안별로 위원장을 포함하여 10명 내외의 내부위원과 외부위원으로 구성하며, 외부위원의 수는 위원장을 제외한 위원 수의 2분의 1이상으로 구성한다. 다만, 원장이 정하는 기밀을 요하는 사항에 대해서는 외부위원의 수를 최소화할 수 있다.

③제2항에 따른 위원장과 내부위원은 (연구단)인사위원회 위원 중에서 원장이 지명하며, 외부위원은 관련분야의 명망 있는 인사로 원장이 지명한다.

④위원회에 간사 1인을 두며, 간사는 인사담당부서장이 된다. 다만, 인사담당부서장이 위원인 경우 직하위 인사담당자가 간사가 된다.

제7조(제척, 회피 및 기피) ①위원회의 위원장 또는 위원 중 징계혐의자의 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.

②위원회의 위원장 또는 위원은 제1항에 해당하면 스스로 해당 징계 등 사건의 심의·의결을 회피하여야 한다.

③징계혐의자는 위원회의 위원장 또는 위원 중에서 자기에게 불리하다고 생각되는 상당한 이유가 있을 때에는 서면으로 기피신청을 할 수 있다. 이 경우 위원회는 의결로 해당 위원장 또는 위원의 기피여부를 결정하여야 하며, 기피하여야 할 상당한 이유가 있음이 위원회에서 인정된 자는 징계의 심의·의결에 참여하지 못한다.

④위원회가 제1항 내지 제3항에 의하여 의결정족수에 미달될 때에는 원장은 임시위원을 임명하여야 한다.

제8조(위원회의 운영) ①위원장은 위원회의 의장이 되고 위원회의 업무를 총괄 관리하며, 위원장의 유고시에는 내부위원 중에서 최고 연장자가 그 직무를 대행한다.

②위원회가 징계 등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 업무수행의 공정성과 연구원의 기본질서가 유지될 수 있도록 노력하여야 한다.

③위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 나뉘어 과반수의 찬성을 얻지 못한 경우에는 과반수가 될 때까지 징계 혐의자에게 가장 불리한 징계수위로부터 시작하여 과반이 넘

는 징계수위에서 의결된 것으로 본다. 다만, 해임의 경우 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.

④간사는 위원회의 의사경과 및 결과(징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계 법령 및 원규 등을 포함한다)를 기록한 회의록을 작성하여 위원장 및 참석위원 2인 이상의 기명날인 또는 서명을 받아 보관한다.

⑤위원회는 징계의 의결요구를 받은 날로부터 60일 이내에 징계를 의결하여야 한다.

⑥제5항에도 불구하고 감사결과에 따른 징계요구가 있을 때에는 감사결과의 처분요구서를 통보받은 날로부터 60일 이내에 징계를 의결하여야 한다. 다만, 부득이한 경우 감사기관과 협의 후 연장 할 수 있다.

제9조(징계의 요구) ①직제규정 제12조의 규정에 의한 부서장(이하 “부서장”이라 한다)은 그 소속 직원이 제5조에 해당하는 행위가 있다고 인정될 경우 징계심의요구서(별지 제1호서식)를 작성하여 인사담당부서장에게 송부하여야 한다.

②성희롱 예방지침 등 별도의 원규에 따라 징계를 의뢰하는 경우에도 제1항을 준용한다.

③원장은 필요하다고 인정하는 경우에는 인사담당부서장 또는 따로 지정하는 직원으로 하여금 제1항의 규정을 준용하여 징계심의요구서를 작성하여 인사담당부서장에게 제출하게 할 수 있다.

④원장은 사실관계 조사를 위하여 사실관계조사원을 지정하거나 감사규정에 따라 감사를 요청할 수 있다.

⑤사실관계조사원은 징계심의요구서 접수일로부터 30일 이내에 사실관계조사서를 작성하여야 한다.

⑥인사담당부서장은 제1항 내지 제3항의 규정에 의해 징계심의요구서와 사실관계조사서(감사실시결과보고서 및 성희롱 고충심의위원회 회의록을 포함한다)를 송부받은 경우 징계검토보고서(별지 제2호서식)를 작성하여 징계심의요구서와 사실관계조사서(감사실시결과보고서 및 성희롱 고충심의위원회 회의록 등을 포함한다)를 첨부하여 위원회에 징계 심의를 요청하여야 한다. 다만, 인사담당부서장이 징계혐의자일 경우 원장은 따로 지정하는 자가 이를 행하게 할 수 있다.

제10조(감사원 등 조사와의 관계) ①감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시의 통보를 받은 날부터 징계요구 및 기타 징계절차를 진행하지 못한

다.

②검찰·경찰·기타 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 수사개시의 통보를 받은 날 또는 이를 인지한 날부터 징계요구 및 기타 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

③재판 중인 사건에 대하여는 재판개시의 통보를 받은 날 또는 이를 인지한 날부터 징계요구 및 기타 징계절차를 진행하지 못한다.

제11조(징계 심의) 원장으로부터 징계 심의를 요청받은 위원회는 징계심의자료를 신중히 검토하여 공정하게 심의하여야 한다.

제12조(심문과 진술권) ①위원회는 징계혐의자를 출두시켜 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다. 다만, 심문 5일 전에 출석통지를 하였어도 정당한 이유 없이 위원회에 출석하지 아니한 때에는 예외로 한다.

②징계혐의자는 서면 또는 구술로써 자기에게 유리한 사실을 진술하여 증거를 제시할 수 있으며 증인의 증언을 요구할 수 있다. 이 경우 위원회는 상당한 이유가 없는 한 이를 거부할 수 없다.

③징계요구자는 필요하다고 인정할 때에는 위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

④위원장은 필요에 따라 심문사항에 관한 자료를 얻기 위해 관계 부서장 및 관련자의 출석을 요구할 수 있다.

제13조(비밀누설금지 등) ①징계 심의·의결을 위하여 그 업무에 관여한 직원, 위원회의 위원장 및 위원은 그 직무에서 지득한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

②위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 감사원 및 상급기관의 감사를 제외하고, 다음 각 호의 사항은 공개해서는 아니 된다.

1. 위원회의 회의록
2. 위원회 위원의 명단
3. 위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자 기록물 포함)
4. 그 밖에 공개할 경우 위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항

제14조(징계의 종류와 효력) 징계의 종류는 해임, 강등, 강급, 정직, 감봉, 견책으로 하며 그 효력은 다음과 같다.

1. 해임 : 신분을 박탈하고, 강제로 퇴직시키며, 재임용 할 수 없다.
2. 강등 : 5년 이내 기간 중에서 다음 각 목과 같이 직급을 1등급 하향하고, 강등 기간 중 최초 6개월 동안 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 평균임금의 3분의 2를 감한다.

가. 경력평점(급여운영규칙 별표 제1호)을 적용받는 직원은 징계 시점의 경력평점은 유지하되 직급을 1등급 낮춘다. 다만, 원급은 경력평점 10점을 낮추되 낮춘 경력평점이 1점 이하가 되는 경우에는 1점으로 보고 평점하향이 발생되지 않는 경우 최초 1회에 한하여 임용규칙 제18조제2항 또는 연구단 임용규칙 제14조제2항을 적용하지 아니한다.

나. Pay-Band를 적용받는 직원은 정책연구직 선임급 경력평점(급여운영규칙 별표 제1호) 1점에서 11점에 해당하는 기본연봉의 차액만큼 감한다. 다만, 차감된 기본연봉은 기본연봉표(Pay-Band)(연구단 급여운영규칙 별표 제1호) 최저금액을 하회할 수 없으며, 차감이 발생되지 않는 경우 최초 1회에 한하여 기본연봉의 정부인건비상승율분을 반영하지 아니한다.

다. 별도 연봉계약 직원은 원장이 정하여 감한다.

3. 강급 : 5년 이내 기간 중에서 다음 각 목과 같이 경력평점(급여운영규칙 별표 제1호)을 1점 내리고, 강급 기간 중 최초 1개월 이상 6개월 이하 동안 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 평균임금의 3분의 2를 감한다.

가. 경력평점(급여운영규칙 별표 제1호)을 적용받는 직원은 징계 시점의 경력평점에서 1점을 낮춘다. 다만, 경력평점 1점인 원급 직원은 최초 1회에 한하여 임용규칙 제18조제2항 또는 연구단 임용규칙 제14조제2항을 적용하지 아니한다.

나. Pay-Band를 적용받는 직원은 최초 1회에 한하여 기본연봉의 정부인건비상승율분을 반영하지 아니한다.

다. 별도 연봉계약 직원은 원장이 정하여 감한다.

4. 정직 : 1개월 이상 6개월 이하의 기간으로 하고, 정직을 받은 자는 그 기간 중 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 평균임금의 3분의 2를 감한다.

5. 감봉 : 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하되, 총액이 월 평균임금의 10분의 1을 넘지 않는 범위에서 매월 1일 평균임금의 2분의 1을 감한다.

6. 견책 : 징계사유에 대하여 훈계하고 누우치게 하며, 경위서를 제출한다.

제15조(징계의 양정) ①위원회가 징계사건을 의결함에 있어 다음 각 호의 기준

에 따라 징계의 종류를 결정하여야 한다.

1. 해임

가. 고의로 인하여 극히 중대한 징계사유가 발생하여 더 이상 직무를 담당하게 하는 것이 곤란한 경우

2. 강급 및 강등

가. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 중대한 징계사유가 발생하여 직급 및 연봉의 하향조정 조치가 필요한 경우

나. 3회 이상 징계처분을 받은 후 다시 정직에 해당하는 징계사유가 발생한 경우

3. 정직

가. 고의 또는 중대한 과실로 인하여 중대한 징계사유가 발생한 경우

나. 3회 이상 징계처분을 받은 후 다시 감봉에 해당하는 징계사유가 발생한 경우

4. 감봉

가. 태만 또는 과실로 인하여 중대한 징계사유가 발생한 경우

나. 그 결과가 경미하다 할지라도 고의로 인하여 징계사유가 발생한 경우

다. 3회 이상 징계처분을 받은 후 다시 견책에 해당하는 징계사유가 발생한 경우

5. 견책

가. 태만 또는 과실로 인하여 징계사유가 발생한 경우

나. 주의 또는 경고 사유가 반복적으로 발생되어 징계사유가 발생한 경우

②제1항의 구체적인 양정은 별표 제1호 내지 제3호에 따른다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의하여 징계의 종류를 정함에 있어 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정상을 참작하여 별표 제4호의 징계의 감경 기준에 따라 징계를 경감할 수 있다. 다만, 감경 대상이 되는 공적은 1회만 적용할 수 있으며, 「국가공무원법」에 따라 징계 사유의 시효가 5년인 비위(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용), 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」에 따른 성폭력범죄 및 「도로교통법」에 따른 음주운전에 대한 징계는 감경할 수 없다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장 및 「정부표창규정」에 따라 장관 이상의 표창을 받은 경우

2. 중앙행정 기관장(차관급 상당 기관장을 포함한다)의 표창을 받은 경우

제16조(징계의 가중) ①위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우

에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

②위원회는 징계처분을 받은 사람에 대하여 제21조의 기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구되거나 제한기간이 끝나더라도 동일한 비위로 징계의결이 요구된 경우 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제17조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ①같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표 제5호의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결 등을 하여야 한다.

②제1항에도 불구하고 별표 제5호에 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 징계 등 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계 등 사건
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계사건

제18조(의결 및 통보) 인사담당부서장은 위원회의 징계심의결정서(별지 제3호서식) 및 회의록을 첨부하여 원장에게 보고하여야 하며, 원장은 징계대상자 및 징계요구자에게 징계심의결과를 통보하여야 한다.

제19조(재심청구) ①징계대상자는 제18조의 징계심의결과를 통보받은 날로부터 15일 이내에 재심청구서(별지 제4호서식)에 의하여 재심을 청구할 수 있다.

②징계대상자가 재심을 청구하고자 하는 경우에는 구체적 입증자료(징계심의 결과의 부당 내지 양정과중 등을 입증할 수 있는 자료)를 첨부하여 인사담당부서장에게 제출하여야 한다.

③제2항의 규정에 의하여 재심청구를 받은 인사담당부서장은 원장의 결재를 얻은 후 제9조의 규정을 준용하여 위원회에 재심의 하도록 조치하여야 한다.

④재심 위원회는 원 징계심의결과보다 징계양정을 가중하여 의결할 수 없다. 다만, 재심 위원회 심의 중 새로운 징계사유가 발견된 경우에는 예외로 한다.

⑤재심 청구에도 불구하고 원 징계심의결과의 효력은 유지된다. 다만, 재심에 의하여 원 징계심의결과가 취소되거나 양정이 감경된 때에는 원 징계심의결과 통보일에 소급한다.

⑥제1항에도 불구하고 위원장은 위원회에서 의결된 사항 중 중대한 착오가 발견된 경우 직권으로 재심에 부의할 수 있다.

⑦재심청구가 있을 때에는 60일 이내에 재심을 하고, 그 결과를 서면으로 통지하여야 한다.

제20조(징계의 집행 및 고발) ①징계대상자가 제19조의 규정에 의한 재심청구 기간 내 재심을 청구하지 아니하거나 재심 등의 절차를 거쳐 징계가 확정된 경우 원장은 즉시 징계대상자에게 통보하고 징계를 집행하여야 한다.

②원장은 제1항에 의한 징계가 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 금품향응 수수, 공금횡유용으로 징계처분을 받은 자가 또 다시 같은 비위를 행한 경우

3. 100만 원 이상의 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

③제2항에 의한 고발대상은 재직자 외 퇴직자 및 외부 관련자 등을 모두 포함한다.

제21조(징계를 받은 자에 대한 인사조치) 징계를 받은 자는 그 징계를 받은 날 또는 그 집행기간과 집행이 끝난 날부터 중징계는 12개월, 경징계는 6개월 이상 팀장 이상 보직 및 승진할 수 없다.

제22조(부패행위자 공개) 원장은 징계 확정자(징계에 대해 행정심판 내지 소송 중인 경우에는 결과 확정시 징계확정자로 본다)에 대해서는 개인정보를 제외한 징계사유 및 결과 등을 기간별로 대외에 공개하여야 한다. 다만, 적극적 행정 등 업무수행으로 인한 징계는 공개하지 않을 수 있다.

제23조(의원면직의 제한) 원장은 의원면직을 신청한 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니 된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호는 중징계에 해당한다고 판단되는 경우에 한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소 중인 때
2. 위원회에 중징계의결 요구 중인 때
3. 감사원, 검찰, 경찰 및 그 밖의 수사기관에서 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중인 때
4. 자체 및 상급감사기관에서 비위와 관련하여 조사 중인 때

제24조(징계사유의 시효) ①징계의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 3년을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 여기서 징계사유가 발생한 날이라 함은 징계에 해당하는 행위가 종료된 날을 말한다.

②제1항에도 불구하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계사유의 시효는 5년으로 한다.

1. 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 재산상 이익을 취득하거나 제공하는 경우
2. 공금 및 연구원 자산의 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우

③제10조에 의하여 징계요구 및 기타 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 15일 미만인 경우에는 제1항의 기간은 제10조에 의한 조사나 수사 또는 재판 종료의 통보를 받은 날 또는 조사나 수사 또는 재판의 종료를 인지한 날부터 30일이 경과한 날에 만료되는 것으로 본다.

④법원에서 위원회의 구성, 징계의결, 기타 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 경과한 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계를 요구할 수 있다.

제25조(손해배상과의 관계) 이 규칙에 의한 징계는 손해배상청구에 영향을 주지 아니한다.

제26조(징계기록의 말소) ①원장은 징계처분을 받은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 징계기록을 말소한다.

1. 징계처분의 집행이 종료된 경우 다음의 기간이 경과한 때. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계

처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 해당기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다.

가. 강등 : 9년

나. 정직, 강급 : 7년

다. 감봉 : 5년

라. 견책 : 3년

2. 징계처분의 집행이 종료되고 제1호의 일정기간이 지나지 않았음에도 불구하고 연구원 발전에 특별한 공헌이 있다고 인정 되는 경우

3. 법원 등으로부터 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결이 확정된 때

②징계기록의 말소방법은 다음 각 호를 따른다.

1. 기록의 말소는 인사기록상의 당해 처분기록 위에 말소된 사실을 표기

2. 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결을 받은 경우에는 당해 사실이 나타나지 아니하도록 인사기록상에 조치

부 칙<2016. 7. 14>

①(시행일) 이 규칙은 관련 사항이 반영된 인사규정, 연구단 인사규정 및 사업단 인사규정이 시행된 날로부터 시행한다.

징계양정기준

비위의 정도 및 과실	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
비위의 유형				
1. 성실의무 위반 가. 공금횡령·유용, 업무상 배임 나. 직권남용으로 다른 사람의 권리 침해 다. 직무태만 또는 회계질서 문란 라. 신규채용, 특별채용, 승진, 전직, 전보 등 인사와 관련한 비위 마. 연구비의 부당 수령 및 부정 사용 등 연구비의 수령 및 사용과 관련한 비위 바. 성희롱 행위 등 연구원 내의 성(性) 관련 비위를 고의로 은폐하거나 대응하지 아니한 경우 사. 그 밖의 성실의무 위반	해임 해임 해임 해임 해임 해임 해임	해임 해임 해임 해임 해임 해임 강등-정직	해임-강등 강등-정직 강등-정직 해임-정직 해임-강등 해임-정직 감봉	정직-감봉 감봉 감봉-견책 감봉-견책 정직-감봉 감봉-견책 견책
2. 복종의무 위반 가. 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우 나. 그 밖의 복종의무 위반	해임 해임	해임 강등-정직	강등-정직 감봉	감봉-견책 견책
3. 직장 이탈 금지 위반 가. 집단 행위를 위한 직장 이탈 나. 무단결근 다. 그 밖의 직장 이탈 금지 위반	해임 해임 해임	해임 해임-강등 강등-정직	강등-정직 정직-감봉 감봉	감봉-견책 견책 견책
4. 친절·공정의무 위반	해임	강등-정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 비밀 분실 또는 해킹 등에	해임 해임	해임 강등-정직	강등-정직 정직-감봉	감봉-견책 감봉-견책

의한 비밀 침해 및 비밀 유 기 또는 무단 방치 다. 개인정보 부정 이용 및 무단 유출 라. 개인정보의 무단 조회·열람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	해임 해임 해임	해임-강등 강등-정직 강등-정직	정직 감봉 감봉	감봉-견책 견책 견책
6. 청렴의무 위반	해임	해임	해임-강등-정직	감봉
7. 품위유지의무 위반				
가. 성희롱	해임	해임-강등	정직-감봉	견책
나. 성매매	해임	해임	강등-정직	감봉-견책
다. 미성년자 또는 장애인에 대 한 성매매	해임	해임	해임	해임
라. 성폭력	해임	해임	해임	해임
마. 미성년자 또는 장애인에 대 한 성폭력	해임	해임	해임	해임
바. 그 밖의 품위유지의무 위반	해임	강등-정직	감봉	견책

[별표 제2호]

금품 등 수수금지 위반 징계양정기준

비위 유형	금액		100만원 미만	100만원 이상
	수수 태도			
의례적 금품 향응수수	수동		강등-감봉	해임
	능동		해임-정직	해임
직무관련 금품향응수수 후, 부당처분하지 않은 경우	수동		해임-정직	해임
	능동		해임-강등	해임
직무관련 금품향응수수 후, 부당처분 한 경우	수동		해임-강등	해임
	능동		해임	

[별표 제3호]

음주운전 징계기준

음주운전 유형	처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	견책 - 감봉	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조 제1항을 위반하여 운전한 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 - 강등	
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	강등 - 해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	정직 - 해임	
3회 이상 음주운전을 한 경우	해임	

[별표 제4호]

징계의 감경기준

제15조제1항에 따라 인정되는 징계	제15조제3항에 따라 감경된 징계
해임	강등
강등	강급
강급	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)

[별표 제5호]

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

징계검토보고서

담당				원장	결 재	감사부장	감사

인 적 사 항	성명						
	재직기간	(년 개월)					
	소속		직위		직급		
	비고						
징계사유							
사실조사서		1. 징계 경감 예외 사항 (<input type="radio"/> 있음 <input type="radio"/> 없음) 2. 징계 경감 공적 사항 (<input type="radio"/> 있음 <input type="radio"/> 없음) 3. 징계 가중 처벌 사항 (<input type="radio"/> 있음 <input type="radio"/> 없음) 4. 징계 양정 기타 사항 (<input type="radio"/> 있음 <input type="radio"/> 없음)					
사실조사내용							

