

징계위원회운영규칙

제 정 2004. 07. 13
 개 정 2007. 07. 16
 개 정 2015. 04. 30
 개 정 2015. 12. 30
 개 정 2018. 12. 26
 개 정 2019. 07. 30

제1조(목적) 이 규칙은 전북연구원(이하 “연구원”이라 한다) 인사규정 제6장의 징계에 관한 세부사항을 규정하여 객관적이고 공정한 기준에 따라 엄정한 집행으로 연구원의 기강을 확립함에 목적이 있다.(개정 2015.12.30.)

제2조(적용범위) 자체감사 또는 외부감사 결과 인사규정 제41조(징계사유)에 해당하는 임직원이 적발되어 징계의결 요구가 되었을 경우 이에 대한 문책 및 처벌에 관하여는 별도의 규정이 없는 한 이 규칙이 정하는 바에 의한다.(개정 2018.12.26.)

제3조(징계의 종류) 징계는 중징계인 파면, 해임, 정직과 경징계인 감봉과 견책으로 구분한다.(개정 2007.7.16.)

제4조(징계의결 기관) 의결에 관하여는 인사규정 제41조 및 제44조에 따라 직원은 인사심의위원회(이하 “위원회”라 한다), 임원은 이사회(이하 “위원회”라 한다)에서 관장 한다.(개정 2018.12.26.)

제5조(위원회 소집) 위원회는 임용권자의 징계의결 요구가 있을 때에 소집한다.

제6조(의결요구) ①원장은 <별지1호>의 징계의결 요구서를 작성하여 위원회 위원장에게 징계의결을 요구하고 징계대상자에게는 징계의결 요구서 사본을

송부한다.

②징계의결 요구서에는 징계사유를 입증할 <별지 제2호>와 <별지 제3호> 등 비위사실 증빙자료가 첨부되어야 한다.

③제2항외에 제20조의 규정에 의한 징계감경 사유가 있을 경우에는 이를 증명하는 자료를 첨부 하여야 한다.

제7조(징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)이 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.(2018.12.26.)

제7조의2(징계기록의 말소) ①임직원이 다음 각 호의 기간이 경과할 때에는 징계기록을 말소 한다. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 끝난 날부터 다음 각 호의 구분에 따른 기간이 지나기 전에 다른 징계처분에 대한 기간을 합산한 기간이 지나야 한다.(신설 2015.4.30.)(개정 2018.12.26.)

1. 정직 : 5년
2. 감봉 : 3년
3. 견책 : 2년

②임직원이 훈계 등의 처분을 받은 경우에는 그 처분이 있었던 날로부터 다음 각 호의 기간이 경과하면 처분기록을 말소 한다.(신설 2015.4.30.)(개정 2018.12.26.)

1. 훈계 : 1년
2. 주의 또는 경고 : 6개월

③징계 또는 처분기록이 말소된 후에는 그에 따른 불이익을 받지 아니한다.(신설 2015.4.30)

제8조(위원회의 개최) 제5조에 의한 위원회 소집이 결정되면 각 위원에게 위원회의 소집을 알리고 징계 대상자에게 <별지 제4호>의 출석통지서를 발부하여 진술의 기회를 준다.

제9조(진술) ①징계대상자는 징계위원회에 출석하여 자신에게 유리한 진술을 할 수 있으며 출석을 원하지 않을 경우는 포기서를 제출하여 진술을 포기할 수도 있다.

②포기서를 제출 하거나 정당한 사유서 없이 출석하지 아니할 경우 서면심

사에 의할 수 있다.

③징계대상자가 구속, 해외체류, 여행 등의 사유로 출석할 수 없어 사유서를 제출할 경우 서면진술에 의하여 징계의결 할 수 있다.

④징계대상자는 자신에게 유리한 증언을 할 증인의 신청을 요구할 수 있으며 이의 수용여부는 위원회에서 결정한다.

제10조(심문) 위원회는 출석한 징계대상자에게 혐의 내용에 대해 심문을 하고 필요한 경우 관계인을 출석시켜 사건과 관련된 내용에 대해서 증언 및 진술을 들을 수 있다.

제11조(요구자 의견진술) 징계의결 요구자는 위원회에 출석 하거나 서면으로 의견을 진술 할 수 있다.

제12조(의결) ①위원회는 임용권자의 징계의결 요구서를 접수한 날로부터 30일 이내에 위원회를 소집 의결을 하여야 한다. 단 부득이한 사유로 기일내 의결이 불가능 할 때에는 30일에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.(개정 2018.12.26)

②<별지 제5호>의 징계의결서에는 징계원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계 규정을 명시 하여야 한다.

③의결과정에서 필요하다고 인정될 경우 전문적 지식이나 특별한 경험이 있는자에게 검정 또는 감정을 요구할 수 있다.

④의결은 재적위원 2/3이상 출석으로 개최 하고 출석위원 2/3이상의 찬성으로 의결 한다.(개정 2015.4.30.)

제13조(양정기준) 징계대상자의 비위의 유형, 비위의 정도, 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 공적사항, 개선의 정, 기타 정상을 참작하여 <별표1>, <별표1-1>, <별표1-2>의 징계양정기준에 따라 의결한다.(개정 2018.12.26.)(개정 2019.07.30.)

제14조(위원의 제척 및 기피) ①위원회의 부의사항이 특정위원과 직접 이해관계가 있다고 판단되면 해당위원은 그 안전심의에 참석할 수 없다.

②징계대상자는 위원장 또는 위원중 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정되는 상당한 사유가 있는 인사에 대하여는 그 사실을 서면으로 소명하여 기피

신청할 수 있으며 위원회는 의결로서 이의 수용여부를 결정한다.

제15조(의결통보) 징계위원회는 징계의결이 완료되면 지체없이 징계의결서 원본을 첨부하여 원장에게 통보 하여야 한다.

제16조(집행) ①임용권자는 징계의결서를 받은날로부터 15일 이내에 의결사항을 집행하여야 한다.(개정 2018.12.26.)

②징계의결을 집행한때는 <별지 제6호>의 징계처분 사유설명서를 징계의결서의 사본을 첨부하여 징계대상자에게 교부 하여야 한다.

제17조(징계의 효력) 징계의 효력은 집행일부터 발생한다.

제18조(재심청구) ①징계처분을 받은 직원이 그 처분에 불복이 있을 경우 징계의결 통보를 받은날로부터 10일 이내에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 위원회에 재심을 청구 할 수 있다.(개정 2015.4.30)

1. 재심 청구의 취지
2. 재심청구의 이유 및 입증방법
3. 징계의결서 사본
4. 제13조(양정기준)의 규정에 의한 제정상

②재심에 대한 의결은 본 규칙 해당 각 조문을 적용 한다.

제19조(징계대상자와 감독자에 대한 문책기준) ①동일한 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련정도 등을 참작하여 <별표3>의 징계대상자와 감독자에 대한 문책 기준에 의하여 의결한다.

②제1항의 규정에 불구하고 징계대상자와 감독자에 대한 <별표3>의 문책 기준순위의 1번에 해당하지 않는 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니 할 수 있다.

1. 그 비위를 발견하여 보고 하였거나 이를 적법 타당하게 조치한 징계사건
2. 비위의 도가 경하고 경. 과실인 징계사건
3. 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건

제20조(징계의 감경) 위원회는 징계대상자가 상훈법에 의한 포상이나 원장,

전라북도 지사 또는 장관급 이상의 정부 표창을 받았거나 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 <별표2>의 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경 할 수 있다. 단, 음주운전, 성폭력 범죄, 성매매, 성희롱, 금품 및 향응 수수와 공금의 횡령·유용, 채용의 비위는 징계를 감경할 수 없다.(개정 2015.4.30.)(개정 2018.12.26.)(개정 2019.07.30.)

제21조(징계의 가중) 위원회는 서로 관련이 없는 2건 이상의 비위가 경합되거나 2년 이내에 3회 이상 징계처분을 받은 자에게는 당해 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결 할 수 있다.

제22조(의결서 작성) ①제20조, 제21조에 의해 징계를 감경 또는 가중하여 의결한 때는 징계의결서 이유란에 그 사실을 명시 하여야 한다.

②제1항의 경우 견책에 해당하는 비위를 불문으로 의결한 때에는 징계의결서의 의결 주문란에 “불문으로 의결한다, 다만 경고할 것을 권고한다”라고 기재한다.(개정 2015.4.30)

제23조(초빙연구원과 전문 연구원·행정원에 대한 징계) 인사규정 제16조의 규정에 의하여 임용된 초빙연구원 및 전문 연구원·행정원에게 인사규정 제41조 각 호의 징계사유가 있는 때에는 임용계약을 해지하는 외에 이 규칙의 규정에 의하여 징계처분 할 수 있다.(개정 2015.4.30)

제24조(정부징계관계규정 준용) 이 규칙에 정하지 아니한 사항은 정부 또는 전라북도 징계에 관한 법령, 규칙, 예규, 해석 등을 준용한다.

부 칙

이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 (2007.7.16)

이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 (2015.4.30)

이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 (2015.12.30)

이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

부 칙 (2018.12.26)

이 규칙은 원장의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

<별 표1> (개정 2007.7.16.)(개정 2018.12.26.)

징 계 양 정 기 준

구 분	비위의 도가 무겁고 고의가 있는 경우	비위의 도가 무겁고 중과실이거나, 비위의 도가 가볍고 고의가 있을 때	비위의 도가 무겁고 경과실이거나, 비위의 도가 가볍고 중과실인 경우	비위의 도가 가볍고 경과실인 경우
1. 성실의무위반 가. 직무태만 및 회계질서 문란 나. 기 타	파 면	해 임	정 직 - 감 봉	견 책
2. 친절공정의무 위반	파 면 - 해 임	정 직	감 봉	견 책
3. 품위유지의무 위반 가. 성폭력, 성희롱, 성매매 및 관련 법령 위반 나. 기 타	파 면	해 임	정 직 - 감 봉	견 책
4. 비밀엄수의무 위반	파 면 - 해 임	정 직	감 봉	견 책
5. 직장이탈금지 의무위반	파 면 - 해 임	정 직	감 봉	견 책
6. 청렴의무위반 가. 채용비위 나. 기 타	파 면 - 해 임 파 면	정 직 해 임	감 봉 정 직 - 감 봉	견 책 견 책
7. 겸직금지의무 위반	파 면 - 해 임	정 직	감 봉	견 책
8. 정치활동금지 의무위반	파 면 - 해 임	정 직	감 봉	견 책
9. 집단행위금지 의무위반	파 면 - 해 임	정 직	감 봉	견 책

※제3호 가목 관련 법령 : 「국가인권위원회법」, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」

<별표1-1>(신설 2018.12.26.)(개정 2019.07.30.)

음주운전 징계기준

유 형 별		징계요구 (차량)	징계기준	비 고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올 농도 0.08% 미만인 경우	경 · 중징계	감봉 ~ 견책	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 운전한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 응하지 않은 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요 부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다. 4. "운전업무 관련 직원"이란 운전원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였다도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올 농도에 따른 처분을 받아야 한다.
	혈중알코올 농도 0.08% 이상인 경우 또는 음주측정에 응하지 않은 경우		정직 ~ 감봉	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직 ~ 감봉	
음주운전으로 중상해 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우			정직 ~ 감봉	
2회 음주운전을 한 경우			해임 ~ 정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면 ~ 해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우			파면 ~ 정직	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우			해임 ~ 강등	
음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			해임 ~ 정직	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우			해임 ~ 정직	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	운전면허 취소처분을 받은 경우	파면 ~ 해임		
	운전면허 정지처분을 받은 경우	강등 ~ 정직		

* 음주운전 여부는 도로교통법시행규칙 제129조의2제3항에 따라 별지 제144호의3서식의 운전경력증명서를 제출받으면 확인할 수 있음

〈별표1-2〉

채용비위자 징계기준

채용

비위유형 \ 구분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계	중징계
전형단계별 점수부여 부적정	경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계, 중징계	중징계
채용공고 후 응시·자격 요건 입의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수 경징계	주요절차 ³⁾ 미준수 중징계	중징계

비위유형 \ 구분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	경징계	중징계

* 징계시효내 3회 이상 채용비위(경징계 이상)를 행한 경우에는 가중처분 할 수 있음(예 : 권책 → 감봉)
 ** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

정규직 전환

비위유형 \ 구분	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, 위원들의 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) 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

<별 표2> (개정 2007. 7.16)

징계양정 감정기준

제13조 1호에 의하여 인정되는 양정기준	제20조에 의하여 감경된 징계양정
과 면 해 임 징 직 감 봉 견 책	해 임 정 직 감 봉 견 책 불 문(경고)

<별 표3>

징계대상자와 감독자에 대한 문책기준

업무의 성질 / 업무와의 관련도	비위 행위자 (당사자)	직상 감독자	차상 감독자	최고 감독자 (결재권자)
<ul style="list-style-type: none"> · 정책결정 사항 - 중요사항(고도의 정책사항) - 일반적인 사항 	4 3	3 1	2 2	1 4
<ul style="list-style-type: none"> · 단순, 반복 업무 - 중요사항 - 경미사항 	1 1	2 2	3 3	4 -
<ul style="list-style-type: none"> · 경미사항 	1	2	-	-

※ 1.2.3.4는 문책정도의 순위 표시임

<별지 제1호 서식> (개정 2015.12.30)

징 계 의 결 요 구 서

성 명	한 글		소 속		직 급	
	한 자		주민등록번호		재직기간	
주 소						
<p><u>징계사유</u></p> <p>요구권자의 의견</p> <p>첨부서류</p> <ul style="list-style-type: none"> · 인사기록카드 사본 1부 · 확 인 서 1부 · 관련자에 대한 조치사항 사본 1부 · 징계의결 요구권자의 의견 및 관계 증빙서류 1부 · 관계법규 등의 발췌문 1부 · 혐의 내용을 입증하는 근거서류 사본 1부 · 비위조사 보고서, 문답서, 자인서 등 징계사유 시인 근거서류 사본 1부 <p style="text-align: center;">위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: center;">20 년 월 일</p> <p style="text-align: right;">전북연구원장</p> <p>인사심의위원회 위원장 귀하</p>						

〈별지 제3호 서식〉 (개정 2015.12.30)

사 실 확 인 서

1. 징계대상자 인적사항

- 가. 소속 및 직위 : 현 재 - 협의당시 -
- 나. 직 급 :
- 다. 성 명 :

2. 금품 및 향응수수 관련 사항

- 가. 금품수수 관계 (유. 무)
- 나. 향응 수수관계 (유. 무)
- 다. 기타

3. 공적 및 징계사항

- 가. 공적사항
 - 포상일자 :
 - 종 류 :
 - 시 행 처 :
- 나. 징계사항 (경고조치 포함)
 - 징계일자 :
 - 종 류 :
 - 발 령 처 :

위 기재사항이 사실과 다름 없음을 확인합니다.

200 년 월 일

작성 책임자

소 속 직 위 성 명

징계의결요구권자 전복연구원장

<별지 제4호 서식> (개정 2015.12.30)

출석통지서

인적사항	성명	한글		소속	
		한자		직위(급)	
	주소				
출석이유					
출석일시					
출석장소					
<p>유의사항</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 진술을 위해 출석을 원하지 아니할 때는 아래의 진술 포기서를 작성 출석 3일전까지 제출할 것 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 진술서를 작성하여 징계위원회 개최일 전일까지 도착 하도록 할 것 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니한 상태에서 지정된 일시에 출석하지 아니하고 서면 진술서도 제출하지 아니한 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정 처리한다. 					
<p>징계위원회 운영규칙 제10조에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지 합니다.</p> <p>200 년 월 일</p> <p>전북연구원 인사심의위원회 위원장 귀하</p>					

-----절취선-----

진술권(출석) 포기서

인적사항	성명	한글		소속	
		한자		직위(급)	
	주소				
<p>위 본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.</p> <p>200 년 월 일</p> <p>성명 : (인)</p> <p>전북연구원 인사심의위원회 위원장 귀하</p>					

<별지 제6호 서식> (개정 2015.12.30)

징계처분사유 설명서

소 속	직 위(급)	성 명
주 문		
이 유	별첨 징계의결서 사본과 같음	
<p>위와 같이 처분하였음을 통지합니다.</p> <p>200 년 월 일</p> <p>전북연구원장 귀하</p>		
<p>참 고</p> <p>이 처분에 관하여 불복이 있을 경우에는 인사규정 제46조 및 징계 위원회 운영규칙 제18조에 의하여 이 설명서를 받은 날로부터 10일 이내에 인사심의위원회에 재심을 청구할 수 있습니다.</p>		