

직원 징계 및 소청 규정 [2011. 9. 23] 규정 제132호

일부개정 2012. 3. 28 규정 제142호
2013. 1. 25 규정 제146호
2014. 12. 17 규정 제150호(직제규정)
2015. 4. 7 규정 제152호(직제규정)
전부개정 2016. 12. 24 규정 제157호
일부개정 2021. 4. 1 규정 제181호
일부개정 2023. 10. 1 규정 제196호

제1장 총 칙

제1조(적용범위) 경기연구원 상근임원 및 직원에 대한 징계와 소청절차는 다른 규정에 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 규정에서 정하는 바에 따른다. (개정 2023.10.1.)

제2장 징 계

제2조(징계사유) 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 임용권자는 인사위원회(이하 '위원회'라 한다)의 의결을 거쳐 징계처분을 행하고, 징계처분 전에 직원의 범죄혐의 사실이 발견된 때에는 사법기관에 즉시 고발 조치하여야 한다.

1. 관련 법령, 자치법규 및 연구원의 정관 등 제규정을 위반하였을 때
2. 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하여 업무추진이 부실할 때
3. 직무여부를 불문하고 직원의 품위를 손상하거나 기관의 위신을 손상하는 행위를 한 때
4. 고의 또는 과실로 연구원의 재산에 손해를 끼쳤을 때
5. 외부감사 결과 징계의결요구가 되었을 때

제3조(징계의 종류) ①징계는 중징계와 경징계로 구분한다.

②중징계는 파면·해임·강등·정직으로 하고, 경징계는 감봉·견책으로 한다.

제4조(징계의 효력) ①파면은 직원으로서의 신분을 박탈하며, 연구원에 5년간 재임용을 제한한다.

②해임은 직원으로서의 신분을 박탈하며, 연구원에 3년간 재임용을 제한한다.

③강등은 직급을 1단계 아래로 내린다.

④정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 그 기간 중 직원으로서의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간동안 보수를 지급하지 아니한다. (개정 2023.10.1.)

⑤감봉은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 그 감액기준에 대하여는 「근로기준법」에 따른다.

⑥견책은 시말서를 제출하게 함으로써 과거의 과오를 훈계하고 닦우치게 한다.

제5조(직원의 훈계 등 처분) ①원장은 직원의 징계사유에 이르지 아니하는 경미한 비위나 잘못에 대하여 다음 각 호에 해당될 때에는 훈계 또는 주의 처분할 수 있다.

1. 제반복무규정이나 이사장 또는 원장의 지시를 위반한 때
2. 직무를 태만히 하여 업무추진이 부실할 때
3. 직원의 품위를 손상하거나 기관의 위신을 실추케 한 때
4. 비위내용이 징계사유에 상당하나 당해 징계사건을 관할한 인사위원회에서 징계의결 요구를 기각한 때
5. 시효의 완성으로 징계사유가 소멸되어 다른 조치가 곤란한 때

②처분대상자에 대하여는 인사시 이를 감안하여 포상·격려 등 수혜적 조치를 함에 있어 불이익을 주고 다음 각 호와 같이 제재조치 한다.

1. 훈계 : 근무평정결과 100분의 1점을 감한다.
2. 주의 : 근무평정결과 100분의 0.5점을 감한다.

③원장은 처분대상자에게 [별지 제10호서식]에 의한 처분장을 교부하며, 인사담당부서에서는 [별지 제11호서식]에 의한 대장을 비치하고 처분상황을 기록 유지한다.

제6조(징계의결 등의 요구) ①원장은 직원이 제2조 각호에 해당하는 사유가 있다고 인정될 때에는 지체 없이 해당 징계사건을 위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.

②제1항의 징계의결 등을 요구할 때는 다음 각 호의 관계자료를 첨부하여 위원회에 제출하여야 하고, 중징계 또는 경징계로 구분하여 요구하여야 한다.

1. [별지 제1호서식] 징계의결 등 요구서
2. [별지 제2호서식] 확인서
3. 혐의내용을 증명할 수 있는 공문서 등 증거자료
4. 관계법규·지시문서 등 발췌문

③원장은 징계의결 등을 요구하면서 동시에 제2항 제1호의 징계의결 등 요구서의 사본을 징계혐의자에게 보내야 하며, 징계혐의자가 이를 거부하는 경우에는 위원회에 그 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 문서로 통보하여야 한다.

제7조(징계의 관리) ①감사원에서 조사중인 사건과 각 행정기관에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 조사중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 종료통보를 받은 날까지 징계의결요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.

②검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사중인 사건에 대하여는 수사개시 통보를 받은 날로부터 종료통보를 받은 날까지 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다.

제8조(징계의결 기한) ①위원회는 징계의결등 요구서를 받은 날로부터 30일 이내에 징계의결을 하여야 한다. 다만 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일의 범위내에서 그 기한을 연장할 수 있다.

②제7조에 의거 징계등 절차의 진행이 정지된 기간은 제1항의 징계의결 기간에 포함하지 아니한다.

제9조(징계사유의 시효) ①징계의결 등의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응 수

수, 공금의 횡령·유용, 채용비리의 경우에는 5년)이 지나면 하지 못한다. (개정 2021.4.1.)

②제7조에 의거 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제7조의 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

제10조(의원면직 제한제도) ①원장은 의원면직을 신청한 임직원이 다음 각호의 어느 하나에 해당되는 때에는 의원면직을 허용하여서는 아니된다. 다만, 제1호, 제3호 및 제4호의 경우에는 그 해당 임직원의 피의사실이 제3조에서 정한 중징계의 대상에 속한다고 판단되는 경우에만 한한다.

1. 비위와 관련하여 형사사건으로 기소중인 때
2. 인사위원회에 중징계의 의결을 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

제11조(의원면직 제한사유의 확인) ①원장은 재직중인 임직원이 의원면직을 신청한 경우에는 해당 임직원이 제10조에 따른 의원면직 제한대상에 해당하는지 여부를 확인하여야 한다.

제12조(징계혐의자의 출석) ①위원회가 징계혐의자의 출석을 명할 때는 [별지 제3호서식]출석통지서를 위원회 개최일 3일전에 징계혐의자에게 도달하도록 하여야 한다.

②위원회는 징계혐의자가 그 위원회에서 진술하기 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

③징계혐의자가 해외출장, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 그 밖의 사유로 징계의결요구서 접수일로부터 50일 이내에 출석할 수 없다고 인정될 때에는 서면으로 진술하게 하여 징계의결을 할 수 있다.

제13조(심문과 진술권) ①위원회는 제10조에 따라 출석한 징계혐의자에게 징계의결 요구의 내용에 관한 심문을 하고, 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

②위원회는 징계혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며 징계혐의자는 서면 또는 구술로 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③징계혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우 위원회는 그 채택여부를 결정하여야 한다.

제14조(징계의 감경) ①인사위원회는 징계의결 등이 요구된 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 [별표 3]의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 당해 직원이 이 규정에 의한 징계처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분전의 공적은 감경대상공적에서 제외한다. (개정 2023.10.1.)

1. 「상훈법」에 의한 훈장 또는 포장
2. 「정부표창규정」에 의한 장관 이상의 표창
3. 「경기도 포상조례」에 의한 도지사 표창
4. 「인사복무규정」에 의한 원장 표창

②제1항에도 불구하고 직무와 관련한 금품·향응수수, 횡령, 공금유용, 배임, 음주운전, 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 채용비위, 직장내 괴롭힘 행위 등 비위행위에 대해

서는 감경할 수 없다. (개정 2023.10.1.)

③인사위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 사정을 고려하여 [별표 3]의 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. (개정 2023.10.1.)

제15조(징계의 의결) ①위원회는 징계혐의자에 대한 비위의 유형·비위의 정도, 과실의 경중과 평소의 소행, 근무성적, 뉘우치는 정도, 그 밖에 정상 등을 참작하여 [별표1], [별표1의2]부터 [별표1의6]의 징계양정기준에 따라 사건을 의결하여야 한다. (개정 2021.4.1., 2023.10.1.)

②위원회는 서로 관련이 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 한 단계위의 징계로 의결할 수 있다.

③징계의 의결은 [별지 제4호서식]징계의결서로써 하며, 그 이유란에는 징계의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계법령을 구체적으로 밝혀야 한다.

④위원회가 징계를 감경 또는 가중하여 의결한 때에는 [별지 제4호서식]징계 의결서의 이유란에 그 사유를 명시하여야 한다.

⑤위원회가 견책에 해당하는 비위를 불문으로 의결한 때에는 [별지 제4호서식]징계의결서의 이유란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다”라고 기재한다.

⑥위원회는 징계의결 등 결과를 원장에게 서면으로 보고하여야 한다.

⑦연구원의 관련 부서는 승진후보자명부 작성 시 제1항의 [별표1의2]의 음주운전 여부 확인을 위하여 직원에게 도로교통법시행규칙 제129조의2(운전경력 증명 등) 운전경력증명서를 제출 받아 확인할 수 있다. (신설 2023.10.1.)

제16조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ①동일사건에 관련된 행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 [별표2]의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계를 의결하여야 한다.

②제1항의 규정에 불구하고 문책순위 1에 해당하지 아니하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 그 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계사건
2. 비위의 도가 경하고 경과실인 징계사건
3. 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건

제17조(수사기관이 통보한 직원 범죄사건 처리기준) 원장은 감사원, 검찰·경찰 및 그 밖의 수사기관으로부터 직원의 범죄사건에 대한 통보를 받으면 다음 각 호의 기준에 따라 처리하여야 한다.

1. 혐의 없음 또는 죄가 안 됨 결정 : 내부 종결처리
2. 공소권 없음 결정, 기소중지 결정 또는 참고인 중지 결정 : 비위의 정도 및 과실의 경중, 고의성 유무 등 사안에 따라 혐의사실이 인정되는 경우 [별표1], [별표1의2]부터 [별표1의6] 적용 (개정 2023.10.1.)
3. 기소유예 결정, 공소제기 결정 및 기타 : [별표1], [별표1의2]부터 [별표1의6] 적용 (개정 2023.10.1.)

제18조(재심사) 원장은 위원회의 징계의결이 경미하다고 인정하는 때에는 그 처분을 하기 전에 위원회에 재심사를 요구할 수 있다.

제19조(위원의 제척) 위원회 위원중 징계혐의자의 친족 또는 직속 상급자, 그 밖에 그 징계사유와 관계있는 사람은 해당 징계사건의 심의·의결에 관여하지 못한다.

제20조(결과통보) 원장은 징계처분 결과를 해당직원에게 서면으로 통보하여야 한다.

제21조(징계처리대장) 위원회는 징계사건의 접수·처리상황을 관리하기 위하여 [별지 제5호서식]의 징계처리대장을 갖추어야 한다.

제21조의2(징계대상자 현황공개) 징계처분이 최종 확정된 징계현황에 대하여는 개인정보를 제외한 유형(징계대상자를 특정할 수 있는 사항 제외), 금품·향응 수수현황 등, 징계처분 결과 등을 인터넷 홈페이지에 공개하여야 한다.

[본조신설 2023.10.1.]

제3장 소 청

제22조(소청심사위원회 설치) ①직원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위(不作爲)에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 소청심사위원회(이하 ‘심사위원회’라 한다)를 둘 수 있다.

②심사위원회는 위원 5명으로 구성하고, 원내 연구실장 이상의 직원으로 원장이 위촉하되 필요한 경우 외부전문가중에서 약간명을 위촉할 수 있다.

③위원의 임기는 2년으로 하되 연임할 수 있다.

④외부 위원에게는 예산의 범위내에서 심사수당을 지급할 수 있다.

⑤원장은 심사위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사1명을 직원 중에서 임명한다.

제23조(심사위원회 위원장) ①심사위원회에 위원장 1명을 두며, 위원장은 심사위원회에서 호선한다.

②위원장은 심사위원회를 대표하고 심사위원회의 사무를 총괄한다.

③위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원이 그 직무를 대행한다.

제24조(소청심사청구) ①소청인이 소청심사를 청구할 때에는 [별지 제6호서식] 소청심사청구서를 심사위원회에 제출하여야 한다.

②제1항의 소청심사 청구는 처분이 있음을 안날로부터 30일 이내에 하여야 한다.

제25조(심사위원회의 심사) ①위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 5일전까지 각 위원에게 회의의 일시·장소·심의안건 등을 서면으로 통지하여야 한다.

②심사위원회가 소청사건을 심사할 때에는 소청인과 피소청인에게 심사일시 및 장소를 통지하여 출석할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 통지를 받은 자가 정당한 사유로 출석할

수 없는 때에는 심사의 연기를 요청할 수 있고, 심사위원회는 심사기일을 다시 정할 수 있다.

③심사위원회는 필요한 경우 사실조사를 하거나 증인을 소환하여 질문을 하거나 관계서류를 제출하도록 명할 수 있다.

제26조(심사의결) ①회의는 위원장을 포함한 재적위원 3분의2 이상의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 합의로 의결한다.

②심사위원회의 결정은 다음 각 호와 같이 구분한다.

1. 심사청구가 이 규정 또는 다른 규정에 적합하지 아니하면 그 청구를 각하한다.
2. 심사청구가 이유 없다고 인정되면 그 청구를 기각한다.
3. 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 처분자는 그 결정에 따라야 한다.

③심사위원회가 징계처분 등을 받은 자의 청구에 따라 소청을 심사할 경우에는 원징계처분보다 무거운 징계를 부과하는 결정을 하지 못한다.

제27조(피소청인의 변명서 제출) 피소청인은 소청이 제기된 징계 그 밖의 처분에 대하여 [별지 제7호서식]에 따른 변명서를 심사위원회에 제출하여야 한다.

제28조(소청인의 진술권) ①심사위원회는 출석한 소청당사자의 진술을 청취하여야 하며, 필요한 경우 구술로 심문할 수 있다.

②제23조 제2항의 통지를 받고 출석하지 아니한 소청당사자는 서면에 의하여 그 의견을 진술할 수 있다.

③소청당사자는 증인의 소환·질문 또는 증거물 기타 심사자료의 제출명령을 신청하거나 증거물 기타 심사자료를 제출할 수 있다.

제29조(소청의 취하) 소청인은 심사위원회의 결정이 있을 때까지는 청구의 일부 또는 전부를 취하할 수 있다.

제30조(결정서) 심사위원회는 소청심사청구에 대하여 결정을 한 때에는 [별지 제8호서식]에 따른 소청심사결정서를 작성하여야 하며, 결정일로부터 10일 이내에 소청인과 피소청인에게 [별지 제9호서식]에 따른 결정서를 송부하여야 하며, 이 경우 결정서를 받은 날부터 그 효력이 발생한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 규정의 개정) 경기개발연구원 감사규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제2항을 다음과 같이 한다.

②제1항제3호에 따른 징계를 요구할 때에는 그 종류(파면·해임·강등·정직·감봉·견책 등으로 구분한 것을 말한다)를 명시하고, 변상을 요구할 때에는 변상책임자·변상액 및 변상의 사유에 대한 의견을 첨부하여야 한다.

부 칙(2013. 1. 25)

이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2014. 12. 17)

이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2015. 4. 7)

이 규정은 이사회 의결을 거쳐 공포한 날부터 시행한다

부 칙(2016. 12. 24)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2021. 4. 1)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙(2023. 10. 1)

제1조(시행일) 이 규정은 공포일로부터 시행한다.

제2조(징계를 감경할 수 없는 사유에 관한 적용례) 제14조의 “직장내 괴롭힘”은 이 규정 시행 이후 징계 사유가 발생한 경우부터 적용한다.

제3조(징계기준에 관한 경과조치) 이 규정 시행 전에 징계 사유가 발생한 직원에 대해서는 별 표의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

[별표1] (개정 2021. 4. 1., 2023.10.1.)

징계양정기준

비위의 정도 및 과실 여부	비위 정도가 심하고 의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 중 과실이거나, 비위 정도가 약하고 고 의가 있는 경우	비위 정도가 심하고 경과실이거나, 비위 정도가 약하고 중과실인 경우	비위 정도가 약하고 경과 실인 경우
비위의 유형				
1. 성실의무 위반 가. 공금횡령 나. 공금유용, 업무상 배임, 절도·사기 다. 직권남용으로 타인 권리침해 라. 직무태만 또는 회계질서 문란 마. 부당한 지시 바. 소극행정, 부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐 행 위, 성 비위 관련 2차 피해, 직무상 비밀정보 및 미공개 정보 부당 이용, 부정청탁에 따른 직무수행 사. 부정청탁 아. 비위를 고발하지 않거나 부정한 수당 수령 자. 기 타	파면 파면 파면 파면 파면 파면 파면-해임 파면-해임 파면-해임	파면-해임 해임 해임 파면-해임 파면-해임 해임-강등 강등-정직 강등-정직	해임-강등 강등-정직 강등-정직 강등-정직 강등-정직 정직-감봉 정직-감봉 감봉	정직-감봉 감봉 감봉-견책 감봉 감봉-견책 견책 감봉-견책 견책
2. 복종의무 위반 가. 자사사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우 나. 기타	파면 파면-해임	해임 강등-정직	강등-정직 감봉	감봉-견책 견책
3. 직장 이탈 금지 위반 가. 집단행위를 위한 직장 이탈 나. 무단결근 다. 기 타	파면 파면 파면-해임	해임 해임-강등 강등-정직	강등-정직 정직-감봉 감봉	감봉-견책 견책 견책
4. 친절·공정의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출 다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치 라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면-해임 파면-해임	파면-해임 해임-강등 강등-정직 강등-정직 강등-정직 강등-정직	강등-정직 정직 정직-감봉 감봉 감봉	감봉-견책 감봉-견책 감봉-견책 견책 견책
6. 삭제				
7. 품위유지의 의무 위반 가. 삭제 나. 삭제 다. 삭제 라. 삭제 마. 직장내 괴롭힘 바. 기타	파면-해임 파면-해임	강등-정직 강등-정직	정직-감봉 감봉	감봉-견책 견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
9. 정치적중립유지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
10. 집단행위 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
비고				
1. 제1호 나목의 “절도사기”는 경기연구원의 재산에 해당하는 행위에 적용한다.				
2. 제1호 라목의 “직무태만”은 바목의 “소극행정”을 제외한다.				
3. 제1호 바목의 “소극행정”이란 직원이 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 국가 또는 지방자치단체, 경기연구원에 재정상 손실을 발생하게 하는 행위를 말한다.				
4. 제1호 바목의 “부당한 행위에 대응하지 않거나 은폐 행위”는 임직원 행동강령 시행규칙 제21조의 2(직무관련 등을 행사한 부당 행위의 금지)에 해당하는 행위를 말한다.				
5. 제1호 아목의 “부정한 수당 수령”에서 “초과근무수당 및 여비 부당 수령”에 대해서는 별도로 정한 징계양정기준을 적용한다.				
6. 상기 기준에 정하지 않은 사항과 징계에 관한 개별기준은 『지방공무원 징계규칙』을 준용한다.				

[별표1의2] (신설 2021. 4. 1., 개정 2023.10.1.)

음주운전 징계양정기준

유 형 별	징계요구 (처리기준)	징계기준	비 고
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	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.
2. 2회 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등	
3. 3회 이상 음주운전을 한 경우	중징계	파면~해임	
4. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 운전을 한 경우	중징계	강등~정직	
5. 음주운전으로 운전면허가 정지되거나 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	중징계	파면~강등	
6. 음주운전으로 인적 또는 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우 가. 상해 또는 물적 피해의 경우 나. 사망사고의 경우 다. 사고 후 「도로교통법」 제54조 제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우 1) 물적 피해 후 도주한 경우 2) 인적 피해 후 도주한 경우	중징계 중징계 중징계 중징계	해임~정직 파면~해임 해임~정직 파면~해임	
7. 운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우 가. 운전면허 취소처분을 받은 경우 나. 운전면허 정지처분을 받은 경우	중징계 중징계	파면~해임 해임~정직	

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

[별표1의3] (신설 2021. 4. 1.)

채용비위자 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
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

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 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 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

[별표1의4] (신설 2023.10.1.)

초과근무수당 및 여비 부당수령 징계양정기준

비위의 유형	부당수령 금액	비위의 정도 및 과실 여부	
		비위의 정도가 약하고 과실인 경우	비위의 정도가 심하거나, 고의가 있는 경우
1. 초과근무수당 및 실비보상 중 여비를 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	100만원 미만	정직~견책	파면~정직
	100만원 이상	강등~감봉	파면~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.			

[별표1의5] (신설 2023.10.1.)

청렴의 의무 위반 징계양정기준

구 분	의례적인 금품이나 향응 등을 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)	징계기준	
100만원 미만	수동	경징계·중징계	강등 ~ 감봉	중징계	해임 ~ 정직	중징계	파면 ~ 강등
	능동	중징계	해임 ~ 정직		파면 ~ 강등		파면 ~ 해임
100만원 이상	중징계	파면 ~ 강등	파면 ~ 해임		파면		
비고 1. "금품이나 향응 등"은 임직원 행동강령 시행규칙 제22조(금품등의 수수금지)에 따른 금전 또는 재산상 이득을 말한다.							

[별표1의6] (신설 2023.10.1.)

성 관련 비위 징계양정기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심 하고 중과실이거 나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있 는 경우	비위의 정도가 심 하고 경과실이거 나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실 인 경우
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대 상 성폭력범죄	파면	파면~해임	파면~해임	강등
나. 업무상 위력 등에 의한 성 폭력범죄	파면	파면~해임	해임~강등	강등~정직
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행 위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면~해임	강등~정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2 호에 따른 성희롱	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌 에 관한 법률」 제2조제1항제1 호에 따른 성매매	파면~해임	해임~강등	정직~감봉	견책

비고

- 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다.
- 제1호나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 제1호라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.
- 제1호마목에서 “카메라 등을 이용한 불법 촬영 등의 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.

[별표2] (개정 2023.10.1.)

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무의 성질		업무와의 관련도	비위행위자 (담당자)	바로 위 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책결정 사항						
· 중요 사항 (고도의 정책 사항)	고의 또는 중과실이 없는 경우		2	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		
<p>비고</p> <ol style="list-style-type: none"> 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 말한다. "고도의 정책사항"이란 경기연구원의 주요 정책결정으로 확정된 사항 및 다수 부처 관련 과제로 정책조정을 거쳐 결정된 사항 등을 말한다. 고의 또는 중과실이 없는 경우란 "징계등 혐의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없고, 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것"에 해당하는 경우를 말한다. 						

[별표3] (신설 2023.10.1.)

징계의 감경기준

제15조제1항, 제16조 및 제17조에 따라 인정되는 징계	제14조에 따라 감경된 징계
파면	해임
해임	강등
강등	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)

[별지 제1호서식]

징계의결 등 요구서							
1. 인적 사항	① 성명	한글		② 소속		③ 직위 (직급)	
		한자		④ 주민등록 번호		⑤ 재직 기간	
	⑥ 주소						
2. 징계 사유							
3. 징계의결 요구권자의 의견	① 징계의결요구 의견						
<p style="margin-left: 40px;">위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">년 월 일</p> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;">징계의결 요구권자 [인]</p> <p style="margin-left: 40px; margin-top: 20px;">인사위원회 위원장 귀하</p>							

[별지 제2호서식]

확 인 서

	① 소속	② 직위(직급)	③ 성명		
1. 인적사항	(현재) (협의 당시)	(현재) (협의 당시)	(한글) (한자)		
2. 비위유형	① 금품 및 향응수수 관계 (□해당됨, □해당 없음)				
	② 공금의 횡령·유용 관계 (□해당됨, □해당 없음)				
	③ 성폭력 비위 관계 (□해당됨, □해당 없음)				
3. 감경대상 공적유무 및 감경대상 비위 해당 여부	① 공적사항			② 징계등 사항[불문(경고) 포함]	
	포상일자	포상종류	시행청	일자	종류
	③ 성실·능동적 업무처리과정에서의 과실로 인한 비위 해당 여부 (□해당됨, □해당 없음)				
4. 혐의자의 평소소행	* 근무실적, 직무수행능력, 직무수행태도, 주의·경고 횟수 등을 구체적으로 기재				
5. 근무성적 (최근 2년)	(○○년○○월)	점,	(○○년○○월)	점,	(○○년○○월)
	(○○년○○월)	점,	(○○년○○월)	점	
6. 기타	* 그 밖의 정상 참작 사유 기재				
위 기재사항이 사실임을 확인합니다.					
작성책임자(소속 및 직위)		(직급)	(성명)	(실인)	
징계의결 요구권자(직위)				(관 인)	

[별지 제4호서식]

징계 의결서

징계등 혐의자 인적사항	① 소속	② 직 위(직급)	③ 성 명																		
④ 의결주문																					
⑤ 이 유																					
<p>년 월 일</p> <p>인사위원회</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td style="padding-right: 20px;">위원장</td><td>[인]</td></tr> <tr><td>위 원</td><td>[인]</td></tr> <tr><td>간 사</td><td>[인]</td></tr> </table>				위원장	[인]	위 원	[인]	간 사	[인]												
위원장	[인]																				
위 원	[인]																				
위 원	[인]																				
위 원	[인]																				
위 원	[인]																				
위 원	[인]																				
위 원	[인]																				
위 원	[인]																				
간 사	[인]																				

[별지 제6호서식]

소청심사청구서

1. 사 건 명 :

2. 소 청 인 : 성 명 (한자 :)
소 속 직급
생년월일 년 월 일 (만 세)

3. 피 소 청 인 :

4. 소청의 취지 : 피소청인이 년 월 일 소청인에게 한 ○○○○ 처분에 대하여 이의
취소(또는 감경)을 구합니다.

5. 소 청 이 유

가.

나.

(※ 이유의 기재내용이 많을 때에는 별첨내용으로 첨부한다.)

6. 입 증 자 료

가.

나.

위와 같이 청구합니다.

년 월 일

[청구인] ○ ○ ○ (인)

경기연구원 소청심사위원회위원장 귀하

[별지 제7호서식]

변명서

(갑지)

경기연구원 소청심사위원회

문서번호 :

시행일자 :

받 음 : 경기연구원장 (처분청)

제 목 : 소청사건접수통지 및 변명자료 제출요구

1. 년 월 일 귀 소속 ○○○에 근무하던(는) (으)로부터 불임과 같은 소청이 청구되었기에 알려드리며, 심사에 필요한 자료를 아래와 같이 요구하니, 2부를 작성하여 년 월 일까지 제출하여 주시기 바랍니다. 다만, 2부중 1부는 소청인에게 송부할 부분입니다.

가. 소청이유 각 항에 대한 항목별 변명서 및 그 입증자료(을지)

나. 징계의결요구서·출석통지서 및 징계회의록 (인사위원회의 위원장 및 위원의 임명일자, 직위·직급·성명·출석상황 등, 인사위원회구성 및 징계절차에 관한 기록을 말한다)

다. 인사발령통지서(처분권자가 발행한 것을 말한다) 및 처분사유설명서(징계의결이유를 포함한다) 사본과 그 수령일자를 입증하는 자료

라. 소청인의 상벌사항 및 징계양정 결정시 포상 참작여부

마. 인사기록카드 사본 및 근무성적 평가점수와 그 순위 및 주요경력

바. 본건과 관련하여 문책받은 관련자가 있는 경우 그 내용

(소속·직위·직급·성명·처벌종류 등을 말한다)

사. 기타 본건의 심사에 필요한 관계법규 및 자료

2. 위 변명자료에는 일련번호가 부여되고, 그 목록이 첨부되어야 하며, 각 증거서류의 사본에는 작성자의 간인이 있어야 합니다.

덧붙임 : 소청서 사본 1부 (부본 1부 별도 제출) 끝.

경기연구원 소청심사위원회 위원장

(을지)

소 청 이 유	변 명	입 증 자 료
<p>(1) 소청인은 금품을 수령한 사실이 없으며</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(2) _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>(3) _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>(1) 징계회의시 소청인이 금품을 수수한 사실을 시인한 바 있으며, 또한 자술서 및 진술조서에서도 시인하고 있음.</p> <p>(2) _____</p> <p>_____</p> <p>(3) _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>징계회의록</p> <p>P. 3 참조 (증-1)</p> <p>_____</p> <p>자술서</p> <p>P.○○참조 (증-2)</p> <p>진술조서</p> <p>P.○○참조 (증-3)</p>

[별지 제9호서식]

결 정 서

경기연구원 소청심사위원회

문서번호 :

시행일자 :

받 음 : 소청인 ○○○

제 목 : 소청사건 결정통지

귀하가 년 월 일 청구한 소청사건에 대하여 년 월 일 우리 위원회에
서 불임과 같이 결정하였음을 통지합니다.

덧붙임 : 결정서 1부 끝.

경기연구원 소청심사위원회위원장

직 인

경기연구원 소청심사위원회

문서번호 :

시행일자 :

받 음 : 경기연구원장(처분청)

제 목 : 소청사건 결정 통지

1. 년 월 일 귀 소속 이(가) 청구한 소청사건에 대하여 년 월 일 우리 위원회에서 불임과 같이 결정하였음을 통지합니다.
2. 본건 소청인이 이 결정에 불복하여 소송을 제기하는 경우에는 그 사건번호 및 일자 등 관련사항을 우리 위원회에 즉시 통보하여 주시고, 소송이 종결된 때에는 판결확정여부에 관계없이 판결문사본(상고여부기록)을 보내주시기 바랍니다.

덧붙임 : 결정서 1부 끝.

경기연구원 소청심사위원회위원장

직 인

[별지 제10호서식]

훈 계 (주 의) 장

소 속

직위(급)

성 명

(위반 및 처분내용 기재)

년 월 일

경 기 연 구 원 장 (인)

