

## 인사0410 징계양정업무세칙

제정 2001. 08. 28.  
 개정(1차) 2007. 09. 01.  
 개정(2차) 2009. 03. 27.  
 개정(3차) 2009. 09. 30.  
 개정(4차) 2012. 03. 28.  
 개정(5차) 2013. 10. 10.  
 개정(6차) 2014. 09. 05.  
 개정(7차) 2016. 07. 13.  
 개정(8차) 2018. 06. 01.  
 개정(9차) 2019. 12. 12.  
 개정(10차) 2020. 08. 26.  
 개정(11차) 2021. 11. 04.  
 개정(12차) 2022. 08. 12.

**제1조(목적)** 이 세칙은 상벌규정 제32조의 규정에 의한 징계양정 기준과 가중·감경사유 및 기타 징계업무의 처리에 관한 세부사항을 규정함을 목적으로 한다.(2009.9.30. 개정)

**제2조(용어의 정의)** 이 세칙에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.(2009.9.30. 개정)

1. “징계행위”라 함은 횡령, 배임, 금품 공여·수수 및 직무상 의무위반 등 사규(규정, 세칙, 기준 등 명칭을 불문하고 전력거래소 직원이 지켜야 할 업무규범 및 행동상의 규범을 말한다.)에서 금지하고 있거나, 준수하도록 규정하고 있는 사항을 위반함으로써 이 세칙에 의한 징계대상이 되는 행위를 말한다.(2009.9.30. 개정)
2. “징계대상자”라 함은 법령 또는 사규를 위반하여 징계처분의 대상이 되는 자를 말한다.
3. “징계관련자”라 함은 징계대상자를 보조한 하급자, 직접 관리감독 지위에 있었던 직상급자 및 차상급감독자 또는 징계대상자의 징계행위와 관련되는 자를 말한다.

**제3조(징계양정요구기준)** ①징계대상자 및 징계관련자에 대한 징계요구양정기준은 별표1에 의한다.

②징계관련자에 대하여는 징계행위에 관련된 정도와 관리감독에 대한 책임의 정도에 상응한 징계(이하 “연대책임”이라 한다.)를 요구할 수 있다.

③징계대상자 및 징계관련자에 대한 징계양정 요구 시에는 평소의 소행, 과거의 징계사실, 근무성적, 공적, 누우치는 정도 등의 정상을 참작하여 징계양정을 가감할 수 있다.

④제3항의 규정에 불구하고 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제2조제4호에서 정하는 금품·향응수수·공금횡령·유용 등 부패행위자에 대한 징계양정은 징계요구양정기준보다 낮게 감경할 수 없다. (2016. 7. 13. 개정)

**제4조(징계사실 조사)** ①비위행위 등 이 세칙에서 정하는 징계행위에 해당하는 사실을 알게 된 자는 그 사실을 감사담당부서에 통지하여 조사하게 하거나 징계처분 등 필요한 조치를 요청하여야 한다.

②감사담당부서의 장은 징계행위에 해당할 수 있는 사유가 발생한 경우에는 그 사실을 조사하여야 한다.

③정부의 감사기관 또는 사법·수사기관(이하 “정부사정기관”이라 한다.)에서 조사하였거나 통보된 내용에 의하여 징계절차를 진행하는 경우에는 제2항의 규정에 의한 감사담당부서의 조사를 하지 아니할 수 있다.

④감사담당부서의 장은 제2항의 조사결과 징계행위에 해당하는 것으로 판단될 경우에는 조사가 종결된 날로부터 20일 이내에 징계를 요구하여야 한다.(2013. 10. 10. 신설)

**제5조(징계행위 목인자의 조치)** 제4조제1항의 규정에 의한 징계행위 사실을 감사담당부서에 통지하지 아니한 징계관련자 또는 징계행위를 알고 있는 자에 대하여는 징계대상자에 준하여 징계양정요구를 할 수 있다.

**제6조(경고 등 조치)** ①감사담당부서의 장은 제4조의 규정에 의하여 비위행위에 대하여 조사한 결과 징계행위에는 미치지 못하나 경고 또는 주의조치가 필요하다고 인정할 때는 3직급 이상 직원은 인사담당 본부장에게, 4직급 이하 직원은 인사담당부서장에게 그 내용과 정도에 따라 경고 또는 주의 조치를 할 것을 요구할 수 있다.

②제4조제3항의 규정에 해당하여 감사담당부서에서 자체 조사를 하지 아니하고 경고 또는 주의조치를 하고자 하는 경우에는 인사담당 본부장 또는 인사담당부서장이 직접 필요한 조치를 할 수 있다.

③금품·향응을 주거나 받은 자에 대하여는 본 조를 적용하지 아니한다.(2014. 9. 5. 개정)

**제7조(징계의 가중요구)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제3조의 기준보다 1~2단계 높은 징계양정을 요구할 수 있다.

1. 서로 관련이 없는 2종류 이상의 경합되는 징계행위를 동시에 징계하고자 할 때
2. 징계처분 기간 중 또는 징계처분을 받은 자가 처분일로부터 1년 이내에 동일한 유형의 행위로 다시 징계처분을 위한 인사위원회에 회부될 때
3. 사회적으로 물의를 야기하여 전력거래소의 명예를 크게 실추시켰거나 전력거래소에 중대한 손실을 초래한 때
4. 관리감독직위에 있는 자가 하급자로부터 금품·향응을 받았을 경우
5. 감사담당부서의 근무자가 금품/향응수수, 업무상 횡령/배임 등 비위 행위에 연루되었을 경우(2012.3.28 신설)

②제1항의 규정은 징계관련자에 대하여도 적용한다.

③직무와 관련하여 능동적으로 금품·향응을 수수하고 위법 부당한 처분을 한 경우 별표1의 기준에 따라 해임요구 하여야 한다.(2013. 10. 10. 개정)

**제7조의2(사법기관에 고발)** ①전력거래소 임직원(제직 중 행위에 대하여는 퇴직자를 포함한다.) 및 직무와 관련된 민간인이 상벌규정 제32조제1항의 규정에 의한 공금횡령·유용 또는 금품·수수 등의 직무상 범죄행위를 한 경우 사법기관에 이를 고발하여야 한다.

②고발 대상의 기준 및 고발업무의 처리에 대해서는 별도로 정하는 바에 따른다. (2014.9.5. 개정)

**제7조의3(삭제)**

**제8조(징계의 경감)** ①감사담당부서 또는 정부사정기관에서 징계행위를 인지하기 이전에 그

사실을 소속부서장(지사장을 포함한다. 이하 같다.)이나 감사담당부서에 자진 신고하는 자에 대하여는 징계를 경감하거나 징계요구를 하지 아니할 수 있다. 이 경우 신고를 받은 부서장은 그 사실을 지체 없이 감사담당부서에 통보하여야 한다.

②제1항의 경우 징계대상자, 징계관련자 또는 징계행위를 알고 있는 자가 그 사실이 발생한 날로부터 15일이 경과한 경우에는 이를 적용하지 아니할 수 있다.

③관리감독직위에 있는 자가 하위직(피감독자)의 징계행위를 발견하여 이를 보고하고 적법 타당하게 조치하였거나 조치 중에 있을 때에는 연대책임을 면제할 수 있다.

④제3조제1항의 규정에 불구하고 징계행위의 정도가 가볍고 과실에 의한 행위로서 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 발생되었거나 행위 당시의 여건·기타 사회통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 때에는 징계를 요구하지 않을 수 있다.

⑤제3조제3항의 규정에 불구하고 성폭력범죄, 성매매, 성희롱, 음주운전, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용에 대한 징계는 경감할 수 없다.(2013.10.10. 신설)

**제9조(징계의 결정·처분)** ①감사담당부서의 장이 징계대상자 또는 징계관련자를 징계에 회부하고자 하는 경우에는 이를 감사에게 보고하여야 하며, 별지 제1호 서식에 의한 징계양정요건건의서를 작성하여 감사의 결재를 받아야 한다.

②징계처분은 인사위원회의 심의를 거쳐야 하며, 감사담당부서 관계자는 인사위원회에 참석하여 제1항의 규정에 의하여 결정된 징계양정요구를 구두로 요청한다.

③인사위원회에서 심의·의결된 징계양정은 이사장의 최종 결재로 확정된다.

④인사담당부서장은 제3항의 규정에 의하여 결정된 징계양정에 따라 해당자에 대하여 징계의 처분을 하거나 경고 또는 주의 조치를 하여야 한다.

**제10조(금품공여 및 수수자의 쌍벌 등)** ①임직원행동강령 등 사규를 위반하여 직원 상호간 또는 외부 이해관계인(거래업체를 포함한다)으로부터 금품을 주거나 받은 직원에 대하여는 금품의 공여자·수수자 및 전달자에 대하여 징계처분이나 경고 또는 주의처분을 요구할 수 있다.

②외부 이해관계인으로부터 부당하게 금품·향응 등을 주거나 받은 행위에 대하여는 제1항의 규정에 의한 처분 이외에 해당 기업체 등 관계자의 출입정지·거래제한·형사고발 등 필요한 조치를 관련부서에 요구할 수 있다.

**제11조(정부사정기관 조사사건 등)** ①징계요구 하여야 할 사항을 정부사정기관에서 조사중이거나 징계대상자 등이 구속 수감되어 조사가 불가능할 때, 또는 징계사항이 재판에 계류 중인 때에는 정부사정기관의 조사 종료, 기소 또는 유죄 여부가 판명될 때까지 징계요구를 보류할 수 있다.

②징계행위와 관련된 내용이 언론에 보도되는 등으로 전력거래소의 명예를 크게 손상시키거나 제1항의 규정을 적용함이 적합하지 아니한 경우로서 1심 판결결과 징계행위가 기소내용과 큰 차이가 없을 경우에는 항소여부와 관계없이 1심 판결 선고 직후 그간 조사결과에 의하여 징계처분을 할 수 있으며, 상급심 계류자중 인사위원회에 이의신청을 제기

한 자에 대하여는 판결이 확정될 때까지 재심을 위한 인사위원회 개최를 보류할 수 있다. ③제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 정부사정기관의 조사와 관계없이 징계요구 절차를 진행할 수 있다.

- 1. 정부사정기관과 전력거래소의 처분 내용과 종류가 상이한 경우
- 2. 징계행위에 대한 사실과 내용이 명백한 경우
- 3. 징계행위에 대하여 자체적으로 증거의 확보 및 사실에 대한 조사가 가능한 경우

**제12조(계약근로자의 감독책임)** ①각 부서장은 파견계약 등 계약관계에 의하여 업무에 종사하는 자가 징계행위에 해당하는 행위를 한 경우에는 파견계약 관계를 조기에 종료하거나 원(原)소속 기업체 등으로 하여금 근로자를 대체하여 줄 것을 요구하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

②계약관계에 의하여 업무에 종사하는 경우의 감독책임은 그 자가 보조업무를 수행하는 경우에는 피보조자를 직상급감독자로 하고, 독립적인 업무를 수행하는 경우에는 실질적인 감독의 직위에 있는 직원을 감독자로 하여 연대책임을 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2009. 9. 30.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2012. 3. 28.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2013. 10. 10.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2014. 9. 5.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2016. 7. 13.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2018. 6. 1.부터 적용한다.

(별표1) 징계양정요구기준 <2021. 11. 4., 2022. 08. 12. 개정>

**징 계 양 정 요 구 기 준**

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2019. 12. 12.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2020. 8. 26.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2021. 11. 4.부터 적용한다.

**부 칙**

① (시행일) 이 세칙은 2022. 08. 12.부터 적용한다.

**1. 행위책임에 대한 징계양정 요구기준 (2021. 11. 4. 개정)**

비위의 종류	비위의 도 및 고의, 과실		비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
	비위의 도 및 고의, 과실	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 직무상 의무위반 및 태만						
가. 직권·직위 또는 직무상 정보를 이용한 부당행위	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책	
나. 근무지 이탈·근무 중 음주 등 근무태도·근무성적 불량	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책	
다. 부작위 또는 직무태만						
- 시설관리, 설비운전 등에서 안전사고 유발	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책	
- 국민권익침해 또는 회사에 손실 발생 (소극행정)	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 경고	경고 ~ 주의	
라. 정보 및 사고보고의 은폐 또는 조작	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책	
마. 공문서 위조·변조, 임의파기, 허위작성 등	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책	
바. 문서 및 공인 관리 소홀, 처리 지연	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 경고	감봉 ~ 경고	경고 ~ 주의	주의	
사. 정보공개업무 관련 부정행위						
- 거짓정보 공개, 공개청구 정보 숨기기	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 경고	감봉 ~ 경고	경고 ~ 주의	주의	
- 불복절차 결과에 따른 정보공개 의무 불이행	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 경고	감봉 ~ 경고	경고 ~ 주의	주의	
아. 불성실 경영공시	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 경고	감봉 ~ 경고	경고 ~ 주의	주의	
자. 부패·공익신고 방해 행위						
- 신고자 비밀보장의무 위반	해임	정직	정직	감봉	견책	
- 신고자 불이익조치 금지 위반	해임	정직	정직	감봉	견책	
- 신고방해 및 신고취소 강요	해임	정직	정직	감봉	견책	

비위의 도 및 고의, 과실 비위의 종류	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
2. 거래소의 명예·신용손실 등 규율·질서 문란 및 품위유지의 의무 위반 (품위손상 언론보도, 무고, 폭행, 직장분위기 저해 등)	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책
3. 업무상 기밀(비밀)누설 가. 거래소 업무상 기밀 누설 나. 비밀·문서·자료 등 무단 유출 다. 개인정보 부정이용 및 무단유출 라. 비밀분실 또는 해킹 등에 의한 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치 마. 개인정보 무단조화열람 및 관리소홀 등 바. 그 밖에 보안관계 법령위반	해임 해임 해임 ~ 정직 해임 ~ 정직 해임 ~ 정직 해임 ~ 정직	정직 정직 정직 ~ 감봉 정직 ~ 감봉 정직 ~ 감봉 정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책	견책 견책 견책 견책 견책 견책
4. 부당이익 등 위반행위 가. 예산의 목적외 사용 등 회계관리 위반 나. 업무용 횡령 및 배임 다. 승인없이 자기 사업을 영위하거나 타인의 영업에 종사하는 행위	해임 ~ 정직 해임 ~ 정직 해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉 정직 ~ 감봉 정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책	견책 견책 견책
5. 직장 내 괴롭힘 (근로기준법 제76조의 2 위반)	해임	정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책

비위의 도 및 고의, 과실 비위의 종류	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
6. 행동강령의 위반 가. 부당한 인사 청탁 또는 인사 부당 개입 나. 특혜의 배제 및 차별 금지 위반 다. 회계 투명 관리 위반 라. 이권개입 등의 금지 위반 마. 정치인 등의 부당한 요구 처리 바. 직위의 사적이용 금지 위반 사. 알선·청탁 금지위반 아. 직무관련정보를 이용한 거래 자. 외부강의 등의 신고위반 차. 금전의 차용금지 위반 카. 경조사 통지 및 경조금품 수수제한 위반 타. 「임직원 행동강령」 제21조의2에 따른 부당한 행위 또는 이를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않는 행위	해임 ~ 정직 해임 ~ 정직 정직 해임 ~ 정직 해임 ~ 정직 감봉 감봉 해임 ~ 정직 감봉 감봉 정직 ~ 감봉 해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉 정직 ~ 감봉 감봉 정직 정직 ~ 감봉 견책 견책 정직 견책 견책 감봉 ~ 견책 견책 감봉 ~ 견책 정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책 견책 ~ 경고 감봉 ~ 견책 감봉 ~ 견책 경고 ~ 주의 경고 ~ 주의 경고 ~ 주의 경고 ~ 주의 경고 ~ 주의 경고 ~ 주의 견책 ~ 주의 견책 ~ 주의 견책 ~ 주의 견책 ~ 주의	견책 견책 경고 견책 견책 주의 주의 주의 주의 주의 주의 견책 ~ 주의 주의
7. 기타 1~4항에 준하는 비위행위	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책 ~ 주의	주의

※ 비고

1. 제1호 다목에서 “부작위”란 임직원이 기간 내에 이행해야 할 의무가 있는데도 이를 이행하지 아니하는 것을 의미한다.
2. <삭제>

2. 청렴의 의무 위반에 대한 징계양정 요구기준 (2021. 11. 4. 개정)(2022. 08. 12. 개정)

비위유형	금 액	100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
	수 수행위				
직무와 직접적인 관계 없이 금품등을 직무관련자 또는 직무관련임직원으로부터 받거나 직무관련임직원에게 제공한 경우	수 동	감봉 ~ 정직	해임		
	능 동	정직 ~ 해임	해임		
직무와 직접 관련하여 금품등을 수수하였으나, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수 동	정직 ~ 해임	해임		
	능 동	해임	해임		
직무와 직접 관련하여 금품등을 수수하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수 동	해임	해임		
	능 동	해임	해임		

3-1. 음주운전에 대한 징계양정 요구기준 (2021. 11. 4. 개정)

음주운전 유형		처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	정직 ~ 감봉	1. "음주운전"이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다.
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상인 경우 및 음주측정 불응의 경우	정직	
2회 음주운전을 한 경우		해임 ~ 정직	2. "음주측정 불응"이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다.
3회 이상 음주운전을 한 경우		해임	3. "운전업무 관련 직원"이란 운전직 직원 등 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만, 운전업무 관련 직원이 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 혈중알코올농도에 따른 징계 처리기준을 적용한다.
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		정직	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		해임 ~ 정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우	해임 ~ 정직	4. 음주운전 횡수를 산정할 때에는 징계양정세칙 제11차 개정안 시행일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.
	사망사고의 경우	해임	
물적 피해 후 도주한 경우	해임 ~ 정직		
운전업무 관련직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우	해임	
	면허정지 처분을 받은 경우	해임 ~ 정직	

3-2. 교통사고에 대한 징계양정 요구기준 (2021. 11. 4. 개정)

교통사고처리특례법 제3조 위반사고 (음주운전제외)	양정	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책 ~ (주의)
	적용 기준	차상의 교통사고를 일으킨 후 도주하여 유죄판결을 받은 자	차상의 교통사고를 일으켜 유죄판결을 받은 자	차상의 교통사고를 일으켜 유죄판결을 받은 자
일반교통사고	양정	견책 ~ (경고)	(경고 ~ 주의)	
	적용 기준	차상의 교통사고를 일으켜 유죄판결을 받은 자	차상의 교통사고를 일으켜 유죄판결을 받은 자	

4. 정보보안 위규자에 대한 징계양정 요구기준(2018. 6. 1. 개정)

구	분	중비위 + 고의	중비위 + 중과실 또는 경비위 + 고의	중비위 + 경과실 또는 경비위 + 중과실	경비위 + 경과실
정보보안 위규 사항	양 정	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책 ~ 주의
	적용기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 악의적 위해 행위                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내부시스템의 악의적 해킹</li> <li>- 시스템에 고의적 악성코드 유포</li> <li>- 고의적 비밀자료 무단 유출</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 고의적 정보보안 정책 및 절차 위반 등                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노트북, USB 등의 작위적 망간 혼용</li> <li>- 타인계정 무단 유출로 인한 피해 야기</li> <li>- 고의적 비밀번호 누설</li> <li>- 정보시스템 고의적 장애 유발</li> <li>- 보안시스템 고의적 유기</li> <li>- 비밀자료 분실 후 고의적 미신고</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 중과실 기인 위규 등                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 비밀 분실 인지 후 미신고</li> <li>- 중과실에 의한 정보시스템 손괴</li> <li>- 비밀용 저장매체 무단 반출</li> <li>- 자료공유사이트 통한 대량 업무자료 무단 유출</li> <li>- 악성코드 감염으로 심각한 피해 유발</li> <li>- 해킹피해 미신고로 추가 피해 유발</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 경미한 정보보안 정책 위반                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 정보시스템 무력화 기법 전파</li> <li>- 필수 보안프로그램 인위적 미설치</li> <li>- 비인가 무선통신 수단 설치 및 사용</li> <li>- 상습적 정보보안 지침 및 절차 위반</li> <li>- 미승인 프로그램 무단설치로 인한 피해 야기</li> <li>- 상습적 악성코드 감염</li> <li>- 유해사이트 접속으로 악성코드 전파</li> </ul> </li> </ul>
개인정보 보호 위규 사항	양 정	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	감봉 ~ 견책	견책 ~ 주의
	적용기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 주민등록번호 무단 유출 및 부정 사용</li> <li>○ 인위적 개인정보 변경, 말소로 심각한 지장 초래</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개인정보 무단 유출 및 부정 사용</li> <li>○ 동의없이 고유식 별정보수집 및 부정 사용</li> <li>○ 동의없이 민감 정보 수집 및 부정 사용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개인정보 대량 유출</li> <li>○ 부정한 목적으로 CCTV 임의 조작</li> <li>○ 부정한 목적으로 개인정보 제3자 제공</li> <li>○ 문서에 의하지 않고 임의로 개인 정보 처리 위탁</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 중요자료 암호화 미실시로 자료 유출</li> <li>○ 관리소홀로 인한 중요 개인정보 유출</li> <li>○ 동의 없이 개인정보 무단 수집</li> <li>○ 법률에 의하지 않고 주민등록번호 수집</li> </ul>

5. 징계의 가중 또는 감경시의 징계양정 요구기준

정상적인 양정	감경시 양정	가중시 양정
해임	정직	해임
정직	감봉	해임
감봉	견책	정직
견책	경고	감봉

6. 채용비위 징계양정 요구기준 (2019. 12. 12. 개정)

채용

비위유형	구분		관련자가 채용된 경우
	관련자가 채용되지 않은 경우		
응시·자격 요건 미확인 <sup>1)</sup>	경과실	고의·중과실	정직~해임
	주의~경고	견책~감봉	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	정직~해임
	주의~경고	견책~해임	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	견책~감봉		정직~해임
채용절차 <sup>2)</sup> 미준수	절차 미준수	주요절차 <sup>3)</sup> 미준수	정직~해임
	견책~감봉	정직~해임	

비위유형	구분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	견책~감봉	정직~해임
임용전 결격사유 미확인 <sup>4)</sup>	견책~감봉	정직~해임

\* 경과실 사안이라 하더라도 3회(건) 이상 중복·반복 적발된 경우에는 중징계

\*\* 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

정규직 전환

비위유형	구분	
	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 <sup>5)</sup>	정직~해임	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	견책~감봉	정직~해임
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	견책~감봉	정직~해임
전환평가 과정 <sup>6)</sup> 의 부적정	견책~감봉	정직~해임

- 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인
- 관계 법령, 상위 지침, 기관자체 인사규정상 채용기준 또는 절차
- 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원회 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말함
- 관계 법령상 확인이 불가능한 경우(직원 범죄사실 조회 등)는 징계기준 적용 제외
- 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우
- 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

7. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조를 위반하여 부정청탁을 받은 후 그에 따라 직무를 수행한 임직원에 대한 징계양정 요구기준

가. 비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우 : 해임

나. 비위의 정도가 심하고 중과실인 경우, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우 : 해임

다. 비위의 정도가 심하고 경과실인 경우, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우 : 정직

라. 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우 : 감봉 ~ 견책

8. 성 관련 비위에 대한 징계양정 요구기준 (2021. 11. 4. 신설)

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실 이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 성폭력범죄					
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	해임	해임	해임 ~ 정직	강등	
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	해임	해임	해임 ~ 정직	정직	
다. 공연(公然)음란행위	해임	해임	정직	감봉	
라. 통신매체를 이용한 음란행위	해임	해임	정직	감봉	
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	해임	해임	정직	감봉	
바. 가목부터 아목까지 외의 성폭력범죄	해임	해임	정직	감봉 ~ 견책	
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	해임	해임	정직	감봉 ~ 견책	
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	해임	해임 ~ 정직	정직 ~ 감봉	견책	
1. 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄를 말한다. 2. 제1호 나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에게 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다. 3. 제1호 라목에서 “통신매체를 이용한 음란행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제13조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다. 4. 제1호 바목에서 “카메라 등을 이용한 촬영 등 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.					

9. 「공직자의 이해충돌방지법」 위반행위 관련 징계양정 요구기준

비위의 정도 및 과실 여부	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
비위의 유형				
법 제5조, 제8조, 제9조, 제15조에 따른 신고·신청·제출 의무 위반	해임	정직	강봉	견책
법 제10조, 제11조, 제12조, 제13조에 따른 제한·금지 의무 위반	해임	정직	강봉	견책
법 제14조에 따른 직무상 비밀 또는 미공개 정보를 이용한 부당행위	해임	해임	정직	정직 ~ 강봉
법 제20조제1항 및 제2항 위반	해임	정직	강봉	견책
법 제20조제4항에 따라 준용되는 · 「공익신고자 보호법」 제12조제1항의 비밀 보장 의무 위반 · 같은 법 제21조제2항에 따라 확정된 보호조치결정 미이행 · 같은 법 제20조의2의 특별 보호조치 결정 미이행 · 같은 법 제19조제2항·제3항을 위반하여 자료제출 등 거부 행위	해임	정직	강봉	견책
법 제23조에 해당하는 비밀 누설	해임	정직	강봉	견책

(별지1) 징계양정요구건의서

징 계 양 정 요 구 건 의 서

인 비

실 장	감 사

1. 심 의 일 시 :
2. 심 의 장 소 :
3. 인사위원회 종류 :
4. 부의안건 및 요구양정:

징 계 대 상 자			징 계 사 유	요 구 양 정
소 속	직 명	성 명		