

[별표1]

## 징 계 양 정 기 준

고의 또는 과실여부 및 비위의 정도  비위의 유형	고의에 의한 위행위로서 정도가 중한 우	고의에 의한 비 위 행 위 이 지 만 그 정도가 경한 경우 또는 중과 실에 의한 비위 행위로서 그 정 도가 중한 경우	경과실에 의한 비위행위로서 그 정도가 중하거나 중과실에 의한 비위행위로서 그 정도가 경한 경 우	경과실에 의한 비위행위로서 그 정도가 경한 경 우
<p>1. 성실의무 위반</p> <p>가. 공금횡령·유용, 업 무상 배임</p> <p>나. 직권남용으로 타인 권리침해</p> <p>다. 직무태만 또는 회 계질서 문란</p> <p>라. 기 타</p>	<p>파면</p> <p>파면</p> <p>파면</p> <p>파면</p>	<p>파면</p> <p>파면-정 직</p> <p>파면-정 직</p> <p>정 직</p>	<p>파면-정 직</p> <p>정 직</p> <p>정 직</p> <p>감봉</p>	<p>정 직-감봉</p> <p>감봉</p> <p>감봉-견책</p> <p>견책</p>
<p>2. 직무상 복종의무 위 반</p> <p>가. 지시사항 불이행으 로 업무추진에 중대 한 차질 야기</p> <p>나. 기 타</p>	<p>파면</p> <p>파면</p>	<p>파면-정 직</p> <p>정 직</p>	<p>정 직</p> <p>감봉</p>	<p>감봉-견책</p> <p>견책</p>
<p>3. 직장 이탈 금지 위반</p> <p>가. 무단이탈로 업무추진 에 중대한 차질 야기</p> <p>나. 무단결근</p> <p>다. 기 타</p>	<p>파면</p> <p>파면</p> <p>파면</p>	<p>파면-정 직</p> <p>파면-정 직</p> <p>정 직</p>	<p>정 직</p> <p>정 직-감봉</p> <p>감봉</p>	<p>감봉-견책</p> <p>견책</p> <p>견책</p>
<p>4. 친절·공정의무, 불공정 거래행위금지의무 위반</p> <p>가. 채용 및 정규직 전 환 관련 비위 행위</p> <p>나. 기 타</p>	<p>파면</p>	<p>별표 1-4의 기준에 따름</p>		
	<p>파면</p>	<p>정 직</p>	<p>감봉</p>	<p>견책</p>

고의 또는 과실여부 및 비위의 정도  비위의 유형	고의에 의한 비위 행위로서 그 정도 가 중한 경우	고의에 의한 비 위행위이지만 그 정도가 경한 경 우 또는 중과실 에 의한 비위행 위로서 그 정도 가 중한 경우	경과실에 의한 비 위행위로서 그 정 도가 중하거나 중 과실에 의한 비위 행위로서 그 정도 가 경한 경우	경과실에 의한 비 위행위로서 그 정 도가 경한 경우
5. 비밀 엄수 의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출 다. 비밀 분실 또는 해 킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또 는 무단방치 라. 개인정보 무단조회·열 람 및 관리 소홀 등 마. 그 밖에 보안관계 법 령 위반	파면  파면  파면  파면  파면	파면  파면-정직  정직  정직  정직	정직  정직  정직-감봉  감봉  감봉	감봉-견책  감봉-견책  감봉-견책  견책  견책
6. 청렴의무 위반 가. 금품등 수수(授受) 행위 나. 법인카드 부정사용 다. 이해충돌방지법 위반 라. 기타	파면	별표 1-1의 기준에 따름 별표 1-2의 기준에 따름 별표 1-6의 기준에 따름 파면	정직	감봉
7. 품위유지 의무 위반 가. 성 관련 비위 나. 음주운전 다. 기타	파면	정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면	정직	감봉	견책

## 금품등 수수(授受) 금지위반 징계양정기준

비위 유형	수수 행위	금 액			
		100만원미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
직무관련자와의 금품등 수수는 있으나 직무 관련성은 없는 경우	수 동	감봉-정직	정직-파면	파 면	
	능 동	정직-강등	파 면	파 면	
직무와 관련하여 금품등을 수수하였으나, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수 동	정직-강등	파 면	파 면	
	능 동	정직-파면	파 면		
직무와 관련하여 금품등을 수수하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수 동	정직-파면	파 면		
	능 동	파 면			

## 법인카드 부정사용 징계양정기준

비위 행위	금 액			
	100만원미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
법인카드를 사적으로 또는 부당하게 사용한 경우	견 책	감봉	정직-강등	파 면

## 음주운전 징계양정기준

음주운전 유형	양정기준
1. 면허정지(최초)	견 책
2. 면허취소(최초) 3. 음주운전으로 인한 면허정지·취소 상태에서의 무면허운전 4. 면허정지 1회와 면허취소 1회 5. 면허정지 2회	견책-감봉
6. 음주운전(면허정지 이상)으로 경상해 또는 물적 피해 발생 7. 면허정지 3회이상 8. 면허취소 1회와 면허정지 2회 이상 9. 면허취소(2회이상)	감봉-정직
10. 음주운전(면허정지 이상)으로 인적·물적 피해를 발생시킨 후 필요한 조치를 취하지 않고 도주 11. 음주운전으로 중상해 또는 사망사고 발생 12. 음주운전으로 인한 면허정지·취소상태에서의 무면허 음주운전	정직-파면

※ ‘중상해’란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 시지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 원치가능성이 희박한 불구불치의 부상 질병 또는 이에 상응하는 부상 질병을 말한다.

[별표1-4]

# 채용 및 정규직 전환 징계양정기준

## □ 채용

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

비위유형	구 분	
	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경고, 견책	감봉~파면
임용전 결격사유 미확인 <sup>4)</sup>	경고, 견책	감봉~파면

\* 징계시효 내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분 할 수 있음  
 \*\* 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

## □ 정규직 전환

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

- 1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인
- 2) 관계 법령, 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 법령 또는 정부지침상 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

[별표1-5]

## 성 관련 비위 징계양정기준

비위의 정도 및 과실 여부	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
비위의 유형				
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애 인 대상 성폭력범죄	과면	과면	과면-강등	강등
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	과면	과면	과면-강등	강등-정직
다. 공연(公然)음란행위	과면	과면	강등-정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	과면	과면	강등-정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	과면	과면	강등-정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	과면	과면	강등-정직	감봉-견책
2. 「양성평등기본법」 제 3조제2호에 따른 성희롱	과면	과면	강등-정직	감봉-견책
3. 「성매매알선 등 행위 의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	과면	과면-강등	정직-감봉	견책

※ 비고

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

[별표1-6]

## 이해충돌방지법 위반 시 징계양정기준

고의 또는 과실여부 및 비위의 정도  비위의 유형	고의에 의한 비위 행위로서 그 정도 가 중한 경우	고의에 의한 비 위행위이지만 그 정도가 경한 경 우 또는 중과실 에 의한 비위행 위로서 그 정도 가 중한 경우	경과실에 의한 비 위행위로서 그 정 도가 중하거나 중 과실에 의한 비위 행위로서 그 정도 가 경한 경우	경과실에 의한 비 위행위로서 그 정 도가 경한 경우
가. 법 제5조(사적이해 관계자의 신고 및 회피· 기피 신청), 제9조(직무 관련자와의 거래 신고), 제15조(퇴직자 사적접촉 신고)에 따른 신고의무 를 정당한 사유 없이 위 반한 경우	과면	정직	감봉	견책
나. 법 제10조(직무 관련 외부활동의 제한), 제11 조(가족 채용 제한), 제 12조(수의계약 체결 제 한), 제13조(공공기관 물 품 등의 사적 사용·수익 금지)에 따른 제한·금지 의무를 위반한 경우	과면	강등-정직	감봉	견책
다. 법 제14조(직무상 비밀 등 이용금지)에 따른 비밀 또는 미공 개 정보를 이용하여 재물 또는 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 취득 하게 할 경우	과면	과면	강등-정직	정직-감봉
라. 법 제23조(비밀누 설 금지)에 따라 업무 처리 과정에서 알게 된 비밀을 정당한 사 유 없이 누설한 경우	과면	과면	정직	감봉-견책

[별표2]

## 비위행위자와 감독징계양정기준

업무와의 관련도 업무의 성질	비위행위자 (담당자)	직상감독자	차상감독자	최고감독자 (결재권자)
1. 정책결정사항				
·중요사항	4	3	2	1
·일반적인 사항	3	1	2	4
2. 단순반복업무				
·중요사항	1	2	3	4
·경미사항	1	2	3	
3. 단독행위	1	2		

\* 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 표시함.

# 직무관련 범죄 고발세부기준

**제1조(목적)** 이 기준은 공사 임직원(퇴직자 포함)이 직무와 관련하여 범죄행위를 범한 경우에 고발대상과 절차를 규정하여 이를 엄정히 이행토록 함을 목적으로 한다.

**제2조(고발주체)** 감사위원회(이하 "위원회"라 한다)는 그 직무를 수행함에 있어 임직원의 범죄혐의사실을 발견한 경우에는 「형사소송법」 제234조제2항 및 이 기준에 의하여 이를 수사기관에 고발하여야 한다.

**제3조(고발대상)** 고발대상은 공사 임직원과 공사 임직원이었던 자가 직무와 관련하여 「형법」, 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」, 「공직자 윤리법」, 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위와 그와 관련된 일반인의 범죄행위를 포함한다.

**제4조(고발여부의 결정)** ① 고발여부는 범죄사실의 경중, 고의 또는 과실 등을 종합적으로 고려하여 감사결과 심의위원회의 심의 후 위원회에서 고발 여부를 결정하되 다음 각호에 어느 하나에 해당하는 경우에는 더욱 엄정히 처리하여야 한다.

1. 직무와 관련하여 금품·향응수수, 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득을 취득한 경우
2. 부당한 업무행위로 수반한 범죄에 해당하는 경우
3. 범죄내용의 파급개연성이 크고 수사시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
4. 징계처분을 받고 징계기록 말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우
5. 기타 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

② 제1항의 규정에도 불구하고 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 반드시 고발하여야 한다.

1. 금품·향응수수, 횡령·유용 금액이 200만원 이상인 경우(공소시효 내의 누계금액을 말한다)
2. 횡령금액을 전액 변상하지 않은 경우
3. 최근 3년 이내에 금품·향응수수, 횡령·유용으로 징계를 받은 자가 또다시 수수 등을 한 경우
4. 인사, 계약 등 직무수행 과정에서 서류를 위·변조하거나 은폐한 경우

**제5조(고발시기 및 절차)** ① 위원회는 직무관련 범죄행위에 대한 사실관계가 확인(범죄혐의자가 범죄사실 등에 대하여 시인한 경우를 말함)된 즉시 고발하여야 한다. 다만, 범죄혐의자가 범죄사실을 부인할 경우에는 조사결과 증빙에 의하여 범죄혐의가 명백하다고 판단할 충분한 사유가 있는 경우에는 고발하여야 한다.

② 고발은 위원회의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하되, 범죄혐의자가 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있다.

**제6조(고발처리상황 관리)** 감사실장은 고발한 범죄혐의 사실의 요지 및 처리내용 등 고발처리상황을 문서로 유지·관리하여야 하며, 고발하지 아니한 경우에는 범죄혐의사실의 요지 및 고발을 아니하는 사유를 위원회 위원장의 결재를 받아 관리하여야 한다.

**제7조(고발대상사건 묵인에 대한 책임)** 「감사기준시행세칙」 제43조에 따라 범죄행위의 보고의무가 있는 자가 고발대상 범죄행위를 발견하고도 정당한 사유 없이 보고하지 아니하고 이를 묵인한 때에는 「인사규정」 제45조에 따라 직무를 태만히 한 것으로 보아 징계 등의 조치 요구를 할 수 있다.