

# 상벌규정

제정	2000.04.17	개정	2017.07.17	개정	2022.01.10
개정	2002.11.07	개정	2017.12.27	개정	2022.12.28
개정	2003.12.31	개정	2018.06.25	개정	2023.12.26
개정	2007.03.08	개정	2018.08.22		
개정	2009.06.16	개정	2018.12.17		
개정	2010.05.13	개정	2019.07.08		
개정	2013.05.13	개정	2019.08.26		
개정	2013.12.27	개정	2019.12.03		
개정	2014.01.23	개정	2020.03.03		
개정	2014.06.27	개정	2020.05.20		
개정	2015.12.31	개정	2021.03.08		
개정	2016.12.21	개정	2021.11.11		

## 제 1 장 총 칙

**제1조(목적)** 이 규정은 직원의 포상 및 징계에 대하여 공정한 관리를 함으로써 직원의 사기를 양양하고 엄정한 기강확립을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 직원의 상벌에 대하여 법령 및 타 규정에서 특별히 정한 것을 제외하고는 이 규정이 정하는 바에 의한다.

**제3조(상벌권자)** ① 사장 및 본부(단)장은 소속직원에 대한 포상권을 가진다.<개정 2013.5.13>

② 징계권은 사장이 가진다.<개정 2018.12.17>

**제4조(상벌의 기록)** ① 상벌사실은 포상대장(별지1), 징계대장(별지3) 및 인사기록카드에 각각 기록하여 유지·관리한다.

② 지사 자체의 모든 포상은 본사에 보고하여야 한다.

**제5조(심의기구의 구분)** (삭 제)<개정 2002.11.7>

**제6조(서면의결)** (삭 제)<개정 2002.11.7>

**제7조(회의의 비공개 및 기밀유지)** (삭 제)<개정 2002.11.7>

## 제 2 장 포 상

**제8조(포상대상)** 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 포상한다.<개정 2002.11.7>

1. 공사발전에 기여한 공로가 지대한 자
2. 직무를 성실히 수행하여 타 직원의 모범이 되는 자
3. 공사업무에 유익한 발명 또는 고안을 하였거나 사무능률 향상에 크게 기여한 자
4. 기타 공사의 발전과 이익에 크게 기여한 자

**제8조의2(포상의 제한)** ① 포상담당 부서장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 포상을 제한한다. <신설 2017.7.17>

1. 징계 처분을 받은 자
2. 징계절차가 진행 중인 자(징계요구가 있는 때부터 징계처분시까지) 또는 형사사건으로 기소 중인 자

3. 재직중 벌금형 이상의 형사처벌을 받은 자

4. 수사 중이거나 감사 관련 기관에서 감사 진행 과정에서 문제 소지가 있다고 판단되는 자

② 제1항에서 징계처분을 받은 자는 징계처분일로부터 건책은 6개월, 감봉은 12개월, 정직 및 강등은 24개월이 경과하지 않은 경우에는 포상할 수 없다. 다만, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱, 성매매, 음주운전, 갑질 및 직장내 괴롭힘, 채용 관련 비위로 징계처분을 받은 자는 위 기간에 3개월을 가산한다.

<신설 2017.7.17, 개정2018.6.25, 개정 2019.8.26., 개정 2019.12.3>

③ 포상대상자의 폭넓은 발굴 및 타의 귀감이 되는 포상자 선정을 위해 반복적 포상자 및 근무성적 하위자 등에 대한 포상을 제한할 수 있다.<신설 2017.7.17 >

**제9조(포상의 종류)** ① 포상의 종류는 다음과 같다.

1. (삭 제)<개정 2002.11.7>

2. 모범상 : 입사 후 3년 이상 근무한 자로서 품행이 방정하고 직무를 성실히 수행하여 다른 직원의 모범이 되는 자에게 수여한다.<개정 2002.11.7, 2018.6.25>

가. (삭 제) <신설 2002.11.7, 2018.6.25 >

나. (삭 제) <신설 2002.11.7, 2018.6.25 >

3. 공로상 : 업무수행 등에 헌신적인 봉사로 회사 이익과 발전에 크게 기여한 자 및 단위 업무부서에 수여한다.

4. 제안상 : 제안규정이 정하는 바에 따른다.

5. 우등상 : 교육훈련성적이 우수하거나, 각종 대회 등에 참석하여 그 성적이 우수한 자 및 단위 업무 부서에 수여한다.

6. 추 서 : 공적이 현저한 직원이 사망하였을 때에 그 유족에게 포상할 수 있다.

7. 퇴직자포상 : 10년 이상 성실히 근무한 후 정년 퇴직하는 자<개정 2014.1.23>

8. 단체포상 : 업무실적이 특히 우수한 부서 등에 대하여 단체포상을 실시할 수 있다.<신설 2017.7.17>

② 외부 인사 또는 단체가 공사업무에 적극 협조하여 공헌한 경우에는 표창장, 감사장 또는 감사패를 수여할 수 있다.<개정 2002.11.7>

**제10조(포상의 등급구분)** ① 포상은 특등급, 1등급, 2등급, 3등급의 4개 등급으로 구분한다.

② 사장상의 등급구분은 다음과 같다.

1. (삭 제)

2. 모범상은 1등급 내지 2등급으로 한다.

3. 공로상은 1등급 내지 3등급으로 하고 그 등급구분 기준은 다음과 같다.

가. 1등급 : 공적사항이 현저하며 다대한 사익을 초래하였거나 또는 사손을 방지하였을 때

나. 2등급 : 공적사항이 뚜렷하며 사익을 초래하였거나 또는 사손을 방지하였을 때

다. 3등급 : 업무상 많은 공적을 남겼을 때

4. 단위 사업장별 본부(단)장상은 공로상 3등급 단일등급으로 하며, 포상인원은 포상계획 수립 시 별도로 정한다.  
<개정 2013.5.13, 2018.12.17 >

③ 대외포상의 등급구분은 공사업무와 직접 관련이 있는 경우에 한하여 다음 각 호의 1과 같이 적용한다. 이때 공사업무와 직접관련이 있는 경우라 함은 제12조 3항의 절차에 따라 추천되었거나 소관 정부부처 등 소속부서 업무 관련 경진대회 및 이와 유사한 대회에 출전하여 상을 받는 등 절차와 업무연관성이 명백한 경우를 말한다.<개정 2018.12.17 >

1. 훈장, 포장 및 대통령표창은 특등급으로 한다.<개정 2007.3.8>

2. 국무총리, 국회의장, 대법원장, 감사원장, 장관 및 특별시장상은 1등급으로 한다.  
<개정 2002.11.7, 2007.3.8>

3. 광역시장 및 도지사상, 한국가스공사 사장상은 2등급으로 한다.<개정 2002.11.7, 2007.3.8>

4. 공기업, 준정부기관 및 기타공공기관의 사장기관장상은 3등급으로 한다. <신설 2002.11.7, 개정 2007.3.8>

④ 포상 시 최초 포상 수여자에게는 모범상은 2등급, 기타포상은 3등급을 부여함을 원칙으로 하되, 공적 사항이 탁월한 경우 해당 인사위원회의 심의를 거쳐 포상등급을 상향 조정할 수 있다.

<신설 2002.11.7, 개정 2014.6.27>

**제11조(포상계획)** ① 포상담당부서장은 매년 포상계획을 수립·시행하여야 한다.

② 각 부서장은 포상과 관련된 계획을 수립할 때에는 포상담당부서장의 합의를 받아야 한다.

**제12조(포상의 절차)** ① 직원 중 제8조에 해당하는 자가 있을 때에는 포상담당부서장은 이를 심사하여 해당 인사위원회에 부의한다.<개정 2002.11.7>

② 각 부서장은 소속직원 중 제1항에 해당하는 자가 있을 때에는 공적조서(별지2)를 작성하여 포상담당 부서장에게 포상을 의뢰하여야 한다.

③ 대외포상의 경우 해당 포상 추천분야의 주관부서장은 추천자를 선발해서 포상담당부서장을 경유하고 사장의 결정을 득하여 최종 추천자를 확정 후 관련 기관에 추천한다.<개정 2002.11.7., 2007.3.8>

**제12조의2(이해충돌방지)** 포상담당자는 포상업무 과정에서 사적이해관계자가 포상대상자로 된 사실을 인지한 경우 신고 및 회피 신청을 하여야 한다. 이 경우 사적이해관계자의 정의는 「이해충돌방지제도 운영지침」 제3조, 그리고 신고 및 회피에 관한 세부사항은 「이해충돌방지제도 운영지침」 제4조에 의한다. <신설 2022.12.28>

**제13조(포상의 방법)** 포상은 표창장, 상장 또는 표창패, 상패를 수여하고 부상을 지급할 수 있다.

<개정 2007.3.8>

**제14조(포상의 효력)** ① (삭 제)<개정 2002.11.7>

② (삭 제)<개정 2007.3.8>

③ 포상을 받은 자에게는 별표5의 포상마일리지 점수를 부여하고 부상을 지급할 수 있으며, 부상 지급 기준은 별도로 정한다. 단, 대외포상의 경우 해당 포상에 따라 등급 및 포상마일리지 점수를 부여하며, 부상은 별도로 정하여 지급할 수 있다.<개정 2002.11.7, 2014.1.23., 2017.12.27, 2020.3.3>

**제15조(포상 기록의 말소)** ① 제25조에 의거 징계감경을 적용한 경우 감경시점의 모든 포상은 포상기록에서 말소되며, 해당 포상의 효력은 상실된다.<개정 2007.3.8, 2017.12.27>

②(삭 제) <개정 2007.3.8, 2017.12.27 >

### 제 3 장 징 계

**제16조(징계대상)** 직원으로서 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 이를 징계한다.<개정 2002.11.7>

1. 법령, 정관 및 규정을 위반하였을 때
2. 직무상 의무에 위반하거나 직무를 태만히 할 때
3. 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 직무 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때  
<개정 2022.1.10>
4. 공사 임직원행동강령 제4조의2에 해당하는 행위를 한 경우<개정 2022.1.10>
5. 소극행정(부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 공사의 재정손실을 초래한 경우)  
<개정 2022.1.10>

**제17조(징계의 종류)** ① 징계처분의 종류는 다음과 같다.

1. 견책 : 전과에 대하여 훈계 또는 회개하게 한다.
2. 감봉 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 한다.
3. 정직 : 1월 이상 3월 이하의 기간으로 하고, 처분기간 동안 직원으로서의 신분은 보유하지만 출근하거나 직무에 종사하지 못한다.<개정 2013.12.27., 개정 2022.12.28 >
4. 강등 : 강등은 1계급 아래로 직급 또는 등급을 내리고, 직원으로서의 신분은 보유하지만 3개월간 출근하거나 직무에 종사하지 못하며, 강등의 세부 기준은 1급은 2급으로, 2급은 3급1로, 3급1·2는 4급1로,

4급1은 4급2로, 4급2는 4급3으로, 4급3은 4급4로, 4급4는 5급1로, 5급1은 5급2로, 5급2는 6급1로, 6급1은 6급2로, 6급2는 7급(이후 승진 시 승진소요 최저연수 2년 적용)으로 적용한다.  
<개정 2022.12.28>

5. 해임<개정 2013.12.27>

6. 파면<개정 2013.12.27>

② 징계사유에는 미치지 못하나 본인에게 각성을 촉구할 필요가 있는 경우에는 주의 또는 경고 처분할 수 있다. 이 경우 1년 이내에 주의가 5회, 경고가 5회에 달한 때에는 각각 경고, 견책으로 처리한다. 단, 업무상 과실이 아닌 개인일탈에 의한 경우는 주의가 3회, 경고가 3회에 달한 때에 각각 경고, 견책으로 처리한다.  
<개정 2007.3.8., 2021.3.8>

③ 사장은 현장 작업 중 성실한 업무처리 과정에서 발생한 안전사고로 3급 이하 직원이 정직 및 강등 처분을 받은 경우로서 필요한 때에는 해당기간동안 교육 등의 조치를 할 수 있다. <신설 2022.12.28>

**제17조의2(징계양정)** 징계를 양정할 때에는 혐의자의 비위(非違)의 유형·정도 및 과실의 경중, 평소의 행실, 근무성적, 공적(포상 등), 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상 등을 참작하여 징계기준(별표2), 음주 운전 징계기준(별표2의2), 금품 등 수수 금지 위반 징계양정 기준(별표2의3), 채용비위 징계양정기준(별표2의4)에 따라 징계를 의결하여야 한다.<개정 2010.5.13, 2013.5.13, 2020.3.3>

**제17조의3(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준)** ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 비위행위자 및 감독자 문책기준(별표3)에 따라 징계를 의결하여야 한다.<신설 2010.5.13>

② 제1항에도 불구하고 별표3에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.<신설 2010.5.13>

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계사건
3. 철저히 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계사건

**제17조의4(징계부가금)** 다음 각호에 해당하는 이유로 징계 의결을 요구하는 경우 혐의자의 비위에 유형·정도 및 과실의 경중에 따라 해당 비위금액의 5배 범위 내에서 징계부가금 부과기준(별표2의5)에 의한 징계부가금 부과결을 인사위원회에 요구하여야 한다.<신설 2021.3.8>

1. 금전, 물품, 부동산, 향응 등으로 재산상 이익을 취하거나 제공한 경우
2. 공사의 공금을 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우

**제18조(징계 심의절차 및 혐의자 출석)** ① 사장은 소속직원 중 제16조에 해당하는 자가 있을 때에는 그 사유를 명시하여 감사에게 감사를 요청할 수 있다. 다만, 음주운전, 다른 규정 등에서 정한 사항, 사장이 필요하다고 인정하는 사항에 대해 각 부서의 장은 조사보고서를 작성하여 징계담당부서장에게 징계를 의뢰하여야 한다.<개정 2017.7.17>

② 징계담당부서장은 징계요구가 접수된 날로부터 15일 이내의 기간을 정하여 징계대상자에게 이의신청을 접수하여야 하며, 이의신청 접수는 이의신청서에 의한 서면으로 한다. 단, 음주운전의 경우 이의신청 접수를 생략할 수 있다.<개정 2017.7.17, 2021.3.8>

③ 제2항에 따라 접수된 이의신청 사유가 명백하다고 판단되는 경우 사장 또는 징계담당부서장은 감사 또는 징계의뢰 부서의 장에게 이의신청서를 제출한다.<신설 2017.7.17>

④ 징계담당부서장은 징계요구에 대한 이의신청 절차 등이 종료된 경우 지체없이 징계인사위원회에 부의하여야 한다. <신설 2017.7.17>

⑤ 인사위원회는 징계혐의자 및 징계혐의자가 신청한 증인에게 의견진술의 기회를 주어야 하며, 이 경우 징계혐의자에게 7일 이전에 출석통지서(별지4)를 발부한다. 단, 징계혐의자가 동의할 경우 발부기간을 단축할 수 있으며, 징계혐의자에게 출석통지서를 직접 발부함이 주소불명, 기타 사유로 곤란하다고 인정되는 경우에는 징계혐의자의 소속 부서장에게 송부하고 소속 부서장은 지체없이 징계혐의자에게 이를 교부한 후 그

교부상황을 징계담당부서에 회보하여야 한다.<개정 2007.3.8., 2014.6.27>

⑥ 징계혐의자가 인사위원회에 출석을 원하지 아니할 때에는 출석포기서(별지4)를 제출하게 하여 회의록에 기록하고 징계를 심의할 수 있으며, 징계혐의자가 출석포기서를 제출하지 아니하고 인사위원회에 불참하였을 때에는 출석을 원하지 아니하는 것으로 보아 그 사실을 회의록에 기록하고 징계를 심의할 수 있다.  
<개정 2007.3.8>

⑦ (삭제)<개정 2007.3.8>

⑧ (삭제)<개정 2007.3.8, 2010.5.13>

⑨ 징계혐의자가 해외체재, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 기타 사유로 30일 이내에 출석할 수 없을 때에는 서면진술서(별지5)에 의하여 진술하게 할 수 있다. 이 경우에 서면에 의하여 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계를 심의할 수 있다.

⑩ 천재지변, 기타 불가항력의 사유로 인사위원회에 출석할 수 없을 때에는 심의를 연기할 수 있다.

⑪ 징계혐의자가 의견진술을 위해 해당 인사위원회에 출석하는 경우 출장으로 처리하고 여비를 지급한다. 다만, 이의신청으로 재심의를 출석하는 경우 출장으로 처리되되 여비는 지급하지 않는다.<신설 2017.7.17 >

**제19조(증거서류)** 징계사건을 처리할 때에는 사실 내용을 조사한 서류와 입증자료 및 당사자의 서명이 있는 진술 등 충분한 증거를 공정하게 수집하여야 한다.

**제20조(심의)** ① 인사위원회는 조사담당자가 조사한 제반 자료에 의하여 심의한다.

② 인사위원회가 필요하다고 인정하는 경우에는 관계인 출석통지서(별지6)에 의하여 관계인 또는 참고인을 출석시켜 경위를 청취할 수 있다.

③ 징계혐의자는 구술 또는 서면으로 자기에게 유리한 사실을 진술하여 증거로 제출할 수 있다.

④ 징계혐의자는 증인의 증언을 신청할 수 있다. 이 경우에 인사위원회는 상당한 이유가 없는 한 이를 거부할 수 없다.

⑤ 인사위원회는 필요하다고 인정할 때에는 사실을 재조사하게 하거나 전문가에게 감정 또는 감정을 의뢰할 수 있다.

⑥ 당해 사건을 조사한 자는 인사위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

⑦ 심문이 끝나면 당사자를 퇴장시키고 당해 사건에 관한 사실조사의 종결여부를 결정한 후 표결 또는 연기 조치한다.

**제20조의2(제척 및 기피)** ① 위원회의 위원 중 징계혐의자의 친족이나 징계사유와 관계가 있는 자는 그 징계사건의 심의에 관여하지 못한다.<신설 2010.5.13>

② 징계혐의자는 위원장 또는 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.<신설 2010.5.13>

③ 제2항에 의한 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 기피여부를 결정하여야 하며, 이 경우에 기피 결정을 받은 위원은 그 회의에 참석하지 못한다.<신설 2010.5.13>

④ 징계담당자는 징계업무 과정에서 사적이해관계자가 징계대상자로 된 사실을 인지한 경우 신고 및 회피 신청을 하여야 한다. 이 경우 사적이해관계자의 정의는 「이해충돌방지제도 운영지침」 제3조, 그리고 신고 및 회피에 관한 세부사항은 「이해충돌방지제도 운영지침」 제4조에 의한다.<신설 2022.12.28>

**제20조의3(의결)** ① 징계심의 시 의결방법은 인사규정시행세칙 제36조에 의하며, 위원들의 의견이 상이한 경우 표결로 하되, 무기명 비밀투표에 의하고 투표용지(별지7)는 사용 후 폐기한다.<개정 2010.5.13>

② 위원들의 의견이 분립하여 출석위원 과반수에 달하지 못하는 때에는 과반수에 이르기까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.  
<개정 2010.5.13>

**제21조(허위진술의 금지)** 징계혐의자가 인사위원회 또는 비위사실을 조사할 권한이 있는 자에게 고의로 허위 진술을 한 때에는 이를 가중 징계할 수 있으며, 기타 참고인 등이 허위진술을 한 때에는 이를 징계할 수 있다.<개정 2007.3.8.>

**제22조(이의신청)** ① 징계처분을 받은 자는 다음 각 호에 해당되는 사유가 있는 경우 징계처분장을 받은 날로부터 7일 이내에 이의신청서(별지8)를 징계담당부서장에게 제출할 수 있다. 이 경우 이의신청은 1회에 한한다.

<개정 2014.6.27, 2017.7.17, 2021.3.8>

1. 징계절차에 명백한 흠이 있는 경우
2. 징계양정이 심히 부당한 경우
3. 원처분을 파기할 만한 새로운 사실을 발견한 경우

② 징계담당부서장은 이의신청서 접수 후 제1항에 대한 적격성을 심사하여 적절한 조치를 취해야 한다.

<개정 2014.6.27, 2017.7.17 >

1. 이의신청 요건을 갖추고 사유가 타당한 경우 지체없이 징계인사위원회 부의
2. 이의신청 요건에 부합하지 않거나 사유가 부적합한 경우 해당 사유를 명시하여 이의신청인에게 통보

③ 이의신청인은 이의신청에 대한 처분이 결정될 때까지는 원처분에 따라야 하며, 최종 결정시까지 신청의 전부 또는 일부를 취하할 수 있다.

④ ( 삭 제 )<개정 2007.3.8>

**제23조(재심의)** ① 징계권자는 인사위원회의 심의결과에 이의가 있을 때에는 1회에 한하여 재심의 하도록 할 수 있다.

② 인사위원회에서 심의된 사항으로서 심의된 사후에 사무착오가 발생되었을 때에는 징계담당부서장은 재심의를 부의하여야 한다.

③ 다음 각 호에 해당하는 사유로 법원으로부터 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소 판결을 받은 감봉, 견책 처분에 대하여는 법원의 결정에 따를 수 있다.<신설 2017.7.17 >

1. 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 인사위원회 등의 구성 또는 징계의결 등, 그밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정이 과다한 경우

④ 제3항에 따른 징계의결을 요구하는 경우에는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 징계인사위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 이 경우 다른 징계사건에 우선하여 지체없이 징계의결을 하여야 한다.

<신설 2017.7.17 >

⑤ 제1항 내지 제2항의 경우 인사위원회의 재심의를 의한 새로운 처분이 있을 때까지 원처분은 유효한 것으로 본다.

⑥ 재심의 결과가 원처분과 상이할 때에는 재심의 처분에 의하며 그 효력 발생시기는 원처분의 효력발생 시기로 한다.

**제24조(징계처분의 집행)** ① 징계처분은 징계권자의 결재일을 기준으로 하여 인사발령을 하고 본인에게 징계

처분사유를 포함하여 징계처분장(별지9)을 교부하여야 한다.<개정 2014.6.27>

② 주의 및 경고처분은 주의·경고장(별지10)을 본인에게 교부하여야 한다. 다만 감사결과 처분요구에 따른 조치 등은 문서로 통보할 수 있다.<개정 2007.3.8>

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 비위면직자 등에게는 징계처분장 교부 시 취업제한제도 안내문(별지11)을 동봉하여 고지하여야 한다.<신설 2017.7.17 >

1. 직원이 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 당면퇴직, 파면 또는 해임된 자
2. 직원이 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 벌금 300만원 이상의 형의 선고를 받은 자

**제25조(징계의 감경)** ① 징계대상자가 다음 각 호의1에 해당하는 경우에는 징계양정 감경기준(별표4)에 따라 인사위원회 심의를 거쳐 징계를 감경할 수 있다. 단, 당해 직원이 징계감경을 받은 사실이 있는 경우 그 징계전의 모든 포상 및 포상마일리지는 징계감경에서 제외한다.<개정 2002.11.7, 2013.12.27, 2017.7.17, 2017.12.27 >

1. 대외포상 1등급 이상 및 사장상 1등급 이상의 포상을 수여받은 경우

2. 포상마일리지 점수 누계가 6점 이상인 경우

② 제1항의 감경기준에도 불구하고 다음 각 호에 해당되는 경우 징계 감경을 적용할 수 없다.

<신설 2017.7.17 >

1. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용 및 해당 비위로 징계 후 5년이 넘지 아니한 경우<2018.12.17>

2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력 범죄

3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매

4. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱

5. 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전

6. 사장상 1등급 포상 공적이 있는 부장급(2급) 이상 직원

7. 갑질 및 직장내 괴롭힘<신설 2019.8.26. >

8. 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위행위를 한 경우

<신설 2019.12.3.>

9. 공사 임직원 행동강령 제4조의2(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지)에 해당하는 행위

<신설 2020.3.3.>

10. 직무관련 정보를 이용한 부당이득 취득의 경우<신설 2021.11.11.>

③ 징계의결이 요구된 직원의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리(적극행정) 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 징계를 감경할 수 있다.<신설 2020.3.3>

**제25조의2(징계의 가중)** ① 징계처분으로 인한 승진제한기간 중 징계사유 발생으로 인하여 다시 징계심의가 요구된 경우에는 당해 징계사유에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 처분할 수 있고, 승진제한기간이 끝난 날로부터 1년 이내에 징계사유 발생으로 인하여 징계심의가 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 처분할 수 있다.<신설 2007.3.8., 개정 2020.5.20>

② 서로 관련이 없는 두 가지 이상의 비위가 경합될 경우 그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 한단계 위의 징계로 처분할 수 있다.<신설 2007.3.8>

③ 징계사유가 다음 각 호에 해당되는 경우 징계양정 기준보다 한 단계 위의 징계로 처분할 수 있다.

<신설2018.6.25., 개정 2021.11.11>

1. 감사담당자 및 윤리담당자로 근무 중에 비위행위로 적발된 경우

2. 직무관련자로부터 금품·향응 수수를 다른 직원에게 제안하거나 주선한 경우

3. 직무관련 정보를 이용한 부당이득 취득의 경우

**제26조(수사대상자)** 소속직원이 대외기관의 수사대상이 된 때에는 인적사항, 사유, 수사기관명 및 상황을 즉시 징계담당부서에 보고하고 사건의 진전에 따라 중간보고와 결과보고를 하여야 한다.

**제27조(대외기관 조사와의 관계 등)** ① 징계대상자가 동일한 사유의 형사사건으로 구속 기소된 경우에는 확정 판결이 있을 때까지 징계처분을 보류하고 무보직 또는 휴직을 명할 수 있다.

② 징계대상자에 대하여 감사기관에서 조사 중이거나 수사기관에서 수사 중일 때에는 동일한 사건에 대하여 이 규정에 의한 징계절차를 보류할 수 있다. 다만, 비위혐의가 명백한 경우에는 예외로 한다.

③ 제2항에도 불구하고 감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결요구나 그밖의 징계절차를 진행하지 못한다.<신설 2017.7.17 >

**제28조(징계사유의 시효)** ① 징계는 징계사유가 발생한 날로부터 다음 기간이 경과한 때에는 이를 행하지 아니한다.<개정 2009.6.16, 2014.6.27., 2018.6.25., 2021.11.11>

1. 성 비위 관련 : 10년

2. 제25조 제2항 1호, 5호, 7~10호 : 5년

3. 기타 : 3년

② 대외기관의 감사 또는 수사결과에 따른 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

③ 제27조에 따라 징계절차를 보류한 경우에는 제1항의 기간을 적용하지 아니하며, 그 사유가 종료된 날로부터 1개월 이내에 징계절차를 진행할 수 있다.<신설 2007.3.8>

④ 감사로부터 감사규정 제16조의2 제1항에 따라 조사개시 통보를 받은 특정사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계절차를 중단하여야 하며, 이로 인해 제1항의 기간이 경과하거나 남은기간이 1개월에 못 미치게 될 때에는 감사규정 제16조의2 제1항에 따른 조사종료의 통보를 받은 날 또는 처분요구나 조치사항을 통보받은 날(감사규정 제22조에 따라 이의신청을 하였을 때에는 그 결과를 통보받은 날을 말한다)로부터 1개월 이내에 징계절차를 취할 수 있다.<신설 2017.7.17 >

⑤ 징계인사위원회 등의 구성·징계의결 등, 그밖에 절차상의 흠이나 징계양정의 과다를 이유로 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에 다시 징계의결을 요구할 수 있다.<신설 2017.7.17>

**제29조(손해배상과의 관계)** 이 규정에 의한 징계처분은 손해배상에 영향을 주지 아니한다.

**제30조(징계의 면제)** ①( 삭 제 )<개정 2018.12.17 >

② ( 삭 제 )<개정 2018.12.17 >

③ ( 삭 제 )<개정 2007.3.8>

**제31조(징계 등의 말소)** ① 징계권자는 징계 등을 받은 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 때에는 징계대장 및 인사기록카드의 징계기록을 말소하여야 한다. 다만, 징계기록 말소기간 전에 다시 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 해당기간을 합산한 기간이 경과하여야 하며, 동일부로 상이한 2건 이상의 징계처분을 받은 경우에도 그 기간을 모두 합산한 기간이 경과하여야 한다.

1. 징계처분발령일을 기준하여 다음의 기간이 경과한 때<개정 2013.12.27>

가. 강등 : 7년

나. 정직 : 5년

다. 감봉 : 3년

라. 견책 : 2년

마. ( 삭 제 )<개정 2007.3.8>

2. 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 판결이나 결정이 있는 때

3. 재심의결과 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이 있는 때

4. ( 삭 제 )<개정 2007.3.8>

5. 인사규정 제15조 제1항에 해당하는 무보직으로서 징계처분을 받은 경우 무보직 기간을 포함하여 제1호의 기간이 경과한 때

단, 동 무보직과 관련하여 징계처분이 이루어지지 않고 무보직만 해당될 경우 무보직기간이 종료한 때

<신설 2010.5.13, 개정 2019.8.26 >

② 제1항의 경우 징계 등의 기록말소는 징계대장과 인사기록카드의 당해 처분기록 위에 말소 사실을 표기하는 방법에 의한다.

③ 징계 등의 처분사실은 말소일로부터 사용할 수 없다.

**제32조(징계 면제 및 말소 효력)** ① 면제 또는 말소된 징계처분 등은 면제일 또는 말소일로부터 그 효력이 상실되며, 이미 시행된 징계처분 등의 효력에는 영향을 미치지 아니한다.

<신설 2007.3.8, 개정 2010.5.13>

② ( 삭 제 )<개정 2016.12.21>

③ ( 삭 제 )<개정 2016.12.21.>

## 부 칙

①(시행일) 이 규정은 2000년 4월 17일부터 시행한다.



- ②(인사규정시행세칙의 개정) 동 규정 시행과 동시에 인사규정시행세칙 제6장(상벌)은 삭제한다.
- ③(처분 등에 대한 경과조치) 동 규정 시행 전에 확정되지 않은 상벌사항은 이 규정을 적용한다.

#### 부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2002년 11월 7일부터 시행한다.
- ②(인사규정시행세칙의 개정) 동 규정 시행에도 불구하고 제5조 내지 제7조는 인사규정시행세칙 관련 조항 개정 시까지 유효하다.
- ③(경과조치) 이 규정 개정 전 수여받은 포상의 등급은 개정 전의 등급기준을 적용한다.

#### 부 칙

이 규정은 2004년 1월 1일부터 시행한다.

#### 부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2007년 3월 8일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 이 규정 개정 전 수여받은 대외포상의 등급은 개정 전의 등급기준을 적용한다.

#### 부 칙

이 규정은 2009년 6월 18일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2010년 5월 13일부터 시행한다.

#### 부 칙

- ① (시행일) 이 규정은 2013년 5월 13일부터 시행한다.
- ② (경과조치) 음주운전 징계기준에 적용하는 음주운전 횟수는 이 세칙 시행일 이후의 음주운전 횟수를 적용한다.

#### 부 칙

이 규정은 2013년 12월 27일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2014년 1월 23일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2014년 6월 27일부터 시행한다.

#### 부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2015년 12월 31일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 음주운전에 의한 정지 및 취소 횟수는 음주운전 징계기준 개정 공포일부터 적용한다. 단, 이전 발생한 음주운전 전력에 대해서는 징계 양정시 참작한다.

【별표1】(삭 제) <개정 2014.1.23>

#### 부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2017년 6월 1일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 성과연봉제 시행에 따라 ‘17.1.1부로 징계가 말소되지 않은 직원의 징계말소에 따른 기본 연봉 산정에 관한 사항은 성과연봉제시행세칙에서 별도로 정한다.

#### 부 칙

이 규정은 2017년 7월 17일부터 시행한다.

#### 부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2017년 12월 27일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 포상마일리지 점수 산정은 시행일 이후 포상부터 적용하며, 제25조 제1항 제1호는 포상마일리지 제도 도입 이전에 수여받은 1등급 이상의 포상에 한해 적용한다.

#### 부 칙

이 규정은 2018년 6월25일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2018년 8월 22일부터 시행한다.

#### 부 칙

- ①(시행일) 이 규정은 2018년 12월 17일부터 시행한다.
- ②(경과조치) 제8조의2(포상의 제한) 제1항 제1호 및 제3호는 2017.7.17이후 발생분에 대해 적용한다.

#### 부 칙

이 규정은 2018년 8월 22일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2019년 7월 8일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2019년 8월 26일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2019년 11월 일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2020년 3월 3일부터 시행한다.

#### 부 칙

이 규정은 2020년 5월 20일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2021년 3월 8일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2021년 11월 11일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2022년 1월 10일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

부 칙

이 규정은 2023년 12월 26일부터 시행한다.

【별표1】(삭 제) <개정 2014.1.23>

【별표2】 <개정 2010.5.13, 2013.12.27, 2017.7.17, 2018.6.25, 2018.12.17, 2019.8.26, 2019.12.3, 2020.3.3, 2021.11.11, 2023.12.26>

## 징계 기준

비위의 정도 및 과실 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	파면	해임	강등 - 정직	감봉
나. 직권남용으로 타인 권리 침해	파면	해임 - 강등	정직	감봉 - 견책
다. 직무태만 또는 회계 질서 문란	파면	해임 - 강등	정직 - 감봉	견책
라. 직무불철저로 안전 사고 발생	파면	해임 - 강등	정직 - 감봉	견책
마. 부정청탁에 따른 직무수행	파면	파면 - 해임	강등 - 정직	감봉 - 견책
바. 부정청탁	파면	해임 - 강등	정직 - 감봉	견책
사. 부패공익신고자 비밀 보장 및 보호 의무 위반	파면 - 강등	정직	감봉	견책
아. 공정거래 위반	파면 - 강등	정직	감봉	견책
자. 소극행정(부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 공사의 재정손실을 초래한 경우)	파면 - 강등	정직	감봉	견책
차. 문서 위·변조, 허위 작성 등	파면 - 해임	정직 - 감봉	감봉 - 견책	견책
카. 기타	파면 - 강등	정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반	-	해임 - 강등	정직 - 감봉	견책
3. 직장이탈금지 위반				
가. 업무에 중대한 차 질 야기	파면	해임 - 강등	정직	감봉 - 견책
나. 무단결근	파면	해임 - 강등	정직 - 감봉	견책
다. 기타	파면 - 강등	정직	감봉	견책
4. 친절공정의무 위반	파면 - 강등	정직	감봉	견책

비위의 정도 및 과실 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
5. 비밀엄수의무 위반 가. 비밀의 누설·유출 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출 다. 사이버보안 위반 라. 보안관계법령 위반 마. 기타	과면 과면  과면 과면 - 강등 과면 - 강등	해임 - 강등 해임 - 강등  해임 정직 정직	정직 정직  정직 감봉 감봉	감봉 - 견책 감봉 - 견책  감봉 - 견책 견책 견책
6. 청렴의무 위반 가. 금품 등의 수수 또는 제공 금지의무 위반 (배우자, 직계 존비속 포함) 나. 직원간 금전대차 다. 기타	[별표2-3]   과면 과면	[별표2-3]   해임 해임 - 강등	[별표2-3]   정직 - 감봉 정직	[별표2-3]   감봉 - 견책 감봉 - 견책
7. 품위유지의무 위반 가. 성폭력(업무상 위력 등에 의한 성폭력, 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력) 나. 공연(公然)음란행위 다. 통신매체를 이용한 음란행위 라. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위 마. 그 밖의 성폭력 바. 성희롱 사. 성매매 아. 갑질 및 직장내 괴롭힘 (부당한 업무지시 포함) 자. 직원 폭행·폭언 및 위협행위(협박 등) 차. 기타	과면  과면 과면 과면 과면 과면 과면 - 해임 과면 과면 - 해임 과면 과면 - 해임 과면	과면 - 해임  과면 - 해임 과면 - 해임 과면 - 해임 과면 - 해임 과면 - 해임 해임 - 강등 해임 - 강등 정직 - 감봉 강등 - 정직	해임 - 강등  강등 - 정직 강등 - 정직 강등 - 정직 강등 - 정직 강등 - 정직 정직 - 감봉 정직 - 감봉 감봉 - 견책 감봉 - 견책 견책 - 감봉 견책 - 감봉 견책	강등 - 정직  감봉 감봉 감봉 감봉 - 견책 감봉 - 견책 견책 견책 견책 견책
8. 영리업무 및 겸직금지 의무 위반	과면 - 강등	정직	감봉	견책

【별표2의2】 <신설 2013.5.13, 개정 2015.12.31, 2019.7.8, 2019.8.26, 2021.3.8, 2021.11.11, 2023.12.26>

## 음주운전 징계 기준

음주운전 유형			처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올 농도가 0.08퍼센트 미만인 경우		감봉 - 정직	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조 제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 운전면허가 취소된 경우에는 음주측정 불응으로 운전면허가 취소된 경우를 포함한다. 3. 직무상 차량운전을 필요로 하는 운전업무 관련 직원은 음주운전 유형별 징계양정을 가중할 수 있다.
	혈중알코올 농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우		정직 - 강등	
	혈중알코올 농도가 0.2퍼센트 이상인 경우		정직 - 해임	
	음주측정 불응의 경우		정직 - 해임	
2회 음주운전을 한 경우			강등 - 파면	
3회 이상 음주운전을 한 경우			해임 - 파면	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직 - 강등	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			강등 - 파면	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우		정직 - 해임	
	사망사고의 경우		해임 - 파면	
	사고 후 「도로교통법」 제54조 제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	정직 - 해임	
		인적 피해 후 도주한 경우	해임 - 파면	

## 금품 등 수수 금지 위반 징계양정 기준

비위유형 \ 금액		금액			
		100만원 미만	100만원이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
직무와 직접적인 관계없이 금품 등을 직무관련자 로부터 받거나 직무관련자에게 제공한 경우	수동	감봉·정 직·강등	강등·해임·파면	해임·파면	파면
	능동	정 직·강등·해임	해임·파면	파면	
직무와 관련하여 금품 등을 수수 하였으나, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동	정 직·강등·해임	해임·파면	파면	
	능동	강등·해임·파면	파면		
직무와 관련하여 금품 등을 수수 하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수동	강등·해임·파면	파면		
	능동	해임·파면	파면		



## 채용비위 징계양정 기준

### □ 채 용

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

\* 정직, 강등, 해임, 파면이 해당됨

비위유형 \ 구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	감봉-견책	중징계
임용전 결격사유 미확인 <sup>4)</sup>	감봉-견책	중징계

※ 징계시효(5년)내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예: 견책→감봉)

※ 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>	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	감봉-견책	중징계
정규직 전환 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	감봉-견책	중징계
전환평가 과정 <sup>6)</sup> 의 부적정	감봉-견책	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, 위원회 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)에는 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

## 징계부가금 부과기준

비위의 정도 및 과실 여부  비위의 유형	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
1. 제17조의4(징계부가금) 제1항 제1호의 행위	금품비위 금액등의 4 ~ 5배	금품비위 금액등의 3 ~ 4배	금품비위 금액등의 2 ~ 3배	금품비위 금액등의 1 ~ 2배
2. 제17조의4(징계부가금) 제1항 제2호의 행위	금품비위 금액등의 3 ~ 5배	금품비위 금액등의 2 ~ 3배	금품비위 금액등의 2배	금품비위 금액등의 1배
<p>※ 비고</p> <p>1. "금품비위금액등"이란 제17조의4(징계부가금) 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이득(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)을 말한다.</p> <p>2. 징계부가금 배수는 정수를 기준으로 한다. 다만, 징계부가금 감면 의결의 경우에는 정수로 하지 아니할 수 있다.</p> <p>3. 제17조의4(징계부가금) 제1항 제1호의 행위가 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제8조 제2항을 위반한 경우로서 그 비위의 정도가 약하고 경과실인 경우에는 금품비위금액등의 2배의 징계부가금을 부과한다.</p>				

【별표3】 <신설 2010.5.13.>

## 비위행위자 및 감독자 문책 기준

업무 관련도 업무의 성질	비위행위자 (담당자)	직상감독자	2단계위의 감독자	최고감독자 (전결권자)
○ 정책·방침 결정사항				
- 중요 사항	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

장계 감경 기준

규정 제17조에 의하여 인정되는 장계양정	규정 제25조에 의하여 감경되는 장계양정
<div>파면</div> <div>해임</div> <div>강등</div> <div>정직</div> <div>감봉</div> <div>견책</div>	<div>해임</div> <div>강등</div> <div>정직</div> <div>감봉</div> <div>견책</div> <div>경고</div>

【별표5】 <신설 2017.12.27>

### 포상마일리지 점수 부여기준

등급구분	포상 마일리지
1등급 이상	6점
2등급	3점
3등급	2점

【별지1】

## 포상 대장

[illegible]

【별지2】

(앞면)

공 적 조 서				
주 소		근무기간		
		수공기간	년 월 일 ~ 년 월 일	
소 속		과 거 수상실적		
직(등)급 직 무 명	직급      등급	추천포상 종류 · 등급		
성 명		사정결과		
생년월일	년 월 일(만 세)			
공 적 사 항(6하 원칙에 의하여)				

(뒷면)

이 력 사 항			
기 간	부 서 명	담 당 직 무 명	
위와 같이 상이 없음을 확인함  년 월 일  확인자 : (인)  한국가스기술공사		조 사 담 당	
		직(등)급	
		직 위	
		성 명	

【별지3】

## 징계 대장

[illegible]



【별지4】

출석 통지서

소 속 :

직(등)급 :

성 명 :

귀하의                    건에 대하여 제    차 인사위원회에서 심의하오니 다음과 같이  
출석하시기 바랍니다.

일 시 :            년    월    일    시

장 소 :

                  년    월    일

인사위원회 위원장

(인)

- 유의사항
1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 아래 출석 포기서를 즉시 제출
  2. 규정 제18조 제7항에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 인사위원회 개최일  
전일까지 도착하도록 진술서를 제출
  3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하거나 서면 진술서  
또는 출석 포기서 등도 제출하지 아니할 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정  
처리함

절                    취                    선

출 석 포 기 서

소 속 :

직 급 :

성 명 :

본인은 귀 인사위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기하며 위원회의 결의를 본인이  
참석하였던 것과 같은 것으로 인정합니다.

                  년    월    일

본인 성명 :

(인)

인사위원회 위원장

귀하

【별지5】

서면 진술서

소 속		직 급	
성 명			
사 건 명			
불참사유			
<div>진술내용</div> <div>상벌규정 제18조 제7항에 의거 위와 같이 서면으로 진술하오며, 만약 위 진술 내용이 사실과 상이한 경우에는 어떠한 처벌도 감수하겠습니다.</div> <div>년 월 일</div> <div>위 본 인 (인)</div> <div>인사위원회 위원장 귀하</div>			

【별지6】

## 관계인 출석 통지서

소 속(주소)

직 위

성명

관련된 사건에 귀하의 증언이 필요하여 통보하오니  
참석하여 주시기 바랍니다.

일 시 :                  년       월       일       시  
장 소 :

년 월 일

인사위원회 위원장 (인)

【별지7】

징계관계 투표용지

해당자 성명							
징 계	파면						
	해임						
	강등						
	정직	3월		2월		1월	
	감봉	3월		2월		1월	
	견책						
기 타		경고, 주의, 불문, 무혐의					
비 고							

- ※ 1. 해당란에 숫자 또는 ○표를 기입  
2. 이 용지는 집계 후 파기

【별지8】

## 이의 신청서

소 속  
직 위  
성 명

년 월 일부 징계처분에 대하여 다음과 같이 이의신청합니다.

신청이유 :

요망사항 :

년 월 일

신청자 (인)

귀하

【별지9】 <개정 2023.12.00>

## 징계 처분장

제 호  
소 속  
직 위  
성 명  
징 계 사 유

위의 자를                      에 처함

년                  월                  일

사 장 (인)

※ 상별규정 제22조 제1항에 의거, 징계처분을 받은 자는 징계절차 또는 징계양정이 심히 부당한 경우 및 새로운 사실을 발견한 때에는 1회에 한하여 징계처분장을 받은 날로부터 7일 이내에 이의신청서(별지8)를 징계담당부서장에게 제출할 수 있음

【별지10】

주의 · 경고장

제 호

소 속 :  
직 위 :  
성 명 :

귀하에게 관련된 다음 사항은 직원으로서 시정하여야 할 사항이므로 각성을 촉구하며  
차후 동일한 사례가 발생하지 않도록 엄중 주의 · 경고 조치함

일 자	지 적 내 용	비 고

년 월 일

한국가스기술공사 사 장 (인)

## 취업제한 제도 안내문

안녕하십니까?

○○○님은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제82조 (비위면직자등의 취업제한)에 따라 퇴직일( '00.00.00)부터 5년간 공공기관, 부패행위 관련 기관 및 퇴직 전 5년간 소속하였던 부서(기관)와 밀접한 관련이 있는 영리사기업체, 법무법인, 회계법인, 세무법인 등에 취업할 수 없습니다.

※ 취업 제한 기관 : 동법 제82조 제2항 각 호의 기관 참조

향후 취업제한대상 영리사기업체 등에 취업하고자 하실 경우에는 퇴직 전 소속 기관에 취업제한여부 확인절차(퇴직 전 5년간 소속하였던 부서(기관)와의 관련성 여부 등)를 이행하여 주시기 바라며, 취업제한 관련 규정을 위반하여 취업한 경우에는 해임요구 및 고발조치(2년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)의 대상이 될 수 있음을 유념하여 주시기 바랍니다. 끝.

※ 문의 : 퇴직 전 소속기관(042-600-8000 인사노무처 인사부)

※ 확인절차 : 취업제한여부 확인 요청서(공직자윤리법 시행규칙 별지 제13호의3 서식)를 작성하여 인사노무처 인사부에 제출