

상벌세칙

제 정	2006.	8.	18
개 정(1)	2008.	9.	4
개 정(2)	2013.	2.	1
개 정(3)	2015.	8.	18
개 정(4)	2015.	10.	1
개 정(5)	2016.	1.	13
개 정(6)	2017.	7.	7
개 정(7)	2018.	3.	19
개 정(8)	2018.	12.	12
개 정(9)	2019.	11.	29
개 정(10)	2020.	6.	24
개 정(11)	2020.	9.	1
개 정(12)	2020.	9.	29
개 정(13)	2021.	1.	28
개 정(14)	2021.	12.	20
개 정(15)	2022.	12.	22

제1장 총칙

제1조(목적) 이 세칙은 직원의 상벌에 관한 사항을 규정함으로써 사기양양과 기강의 확립을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(상벌의 결정과 집행) 직원의 상벌은 인사위원회의 심의를 거쳐 전결권자가 이를 행한다.

제3조(상벌의 기록) 표창 또는 징계사실, 주의촉구는 인사기록카드에 기록하여야 한다. 다만, 단체표창인 경우에는 각 개인별로 인사기록카드에 기록하지 아니한다.

제2장 표창

제4조(표창원칙) 직원으로서 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 이를 표창한다.

1. 탁월한 창의력과 헌신적인 노력으로 공사업무의 발전에 공헌한 자
2. 공사의 신용과 명예를 크게 양양시킨 자
3. 윤리·청렴의식을 바탕으로 공사의 윤리·준법 관련 정책 및 준수사항을 적극 실천하여 윤리·준법문화 확산에 기여한 자
4. 기타 특별한 노력으로 공사에 기여하여 표창할만하다고 인정되는 자

제5조(표창방법) ①표창은 직원 개인 또는 단체를 대상으로 하여 행하되 그 방법은 표창장과 부상의 수여에 의한다. 다만, 부상의 내용은 그때마다 사장이 이를 정한다.

②제1항의 단체이라 함은 본부, 실 또는 이에 준하는 조직단위를 말한다.

제6조(표창절차) ①각 부서장은 직원중에서 제4조에 해당한다고 인정되는 자가 있을 때에는 소정의 「표창추천서」를 작성하여 인사담당부서장 앞으로 표창을 추천할 수 있다.

②인사담당부서장은 전항에 의한 추천이 있거나 또는 표창할만 하다고 인정되는 자가 있을 때에는 이를 심사하여 인사위원회에 부의한다. 단, 제4조 3호에 의거하여 표창을 실시할 경우 윤리운영위원회가 이를 심사하여 인사위원회에 부의한다.

제7조(유사명칭의 사용 및 이중표창의 금지) ①이 세칙에 의하지 아니하고는 표창이라는 명칭을 사용할 수 없다.

②동일한 공적으로 이미 표창을 받은 사항이 있는 경우에는 이중으로 표창하지 아니한다.

제3장 징계

제8조(징계사유) 직원으로서 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 이를 징계한다.

1. 근무태도 및 근무성적이 공사가 기대한 바에 미치지 못하는 경우
2. 무단지각, 조퇴, 외출 및 결근을 반복하는 경우

3. 형사상 범죄로 인하여 입건, 구속, 기소되어 유죄판결을 받은 경우
4. 공사의 취업규칙 또는 기타 사규 및 방침을 위반한 경우
5. 입사시 학력, 경력 및 관련 정보를 속이거나 숨기고 입사한 경우
6. 공사의 비밀을 누설한 경우
7. 공사의 승인없이 타업무에 종사한 경우
8. 고의로 출근거부, 작업거부, 기타 작업진행의 방해를 하거나 다른 직원을 선동하여 집단행동을 한 경우
9. 고의 또는 과실로 공사에 손해를 끼친 경우
10. 폭력 또는 다른 방법을 이용하여 타 직원에게 상해를 입힌 경우
11. 공사의 물품을 허가없이 반출하거나 하려고 한 경우
12. 공사의 명예 또는 신용을 손상케 하는 행위를 한 경우
13. 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성희롱을 하거나 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 성적굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시킨 자
14. 감독자로서 직무상 요구되는 정상적인 감독의무를 태만히 하여 사고발생의 결과를 초래하였을 때
15. 혈연·지연·학연·성별·종교 등과 관련하여 파벌을 조성하거나 사조직 등을 결성하여 특정개인이나 단체를 우대하는 등 고용환경을 악화시킨 자
16. 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 직무 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때
17. 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 부당한 행위를 한 경우
18. 법령을 위반한 경우
19. 기타 위의 각호에 준하는 행위를 한 경우

제9조(징계의 종류 및 기준) 징계의 종류 및 기준은 다음과 같다.

1. 면직

가. 제8조 각호의 1에 해당하는 자로서 고의 또는 중대한 과실로 공사에 중대한 손해를 끼치거나, 질서를 심히 문란케 한 자 및 고의 또는 중대한 과실로 보안 세칙상 비밀을 누설한 자

나. 제8조 1호의 근무태도 및 근무성적이 공사가 기대한 바에 미치지 못하는 자 중 평가관련 규정에서 정한 종합평가결과가 2년 연속 C등급 이하인 자 또는 업무성과관리 프로그램 과정 중 3단계 부적격자

다. 횡령, 배임, 절도 및 금품수수등 범죄행위를 한 자

- 라. 고의 또는 중과실로 채용 비리 등 중대한 사고를 발생시킨 자
- 마. 부정한 방법으로 임용된 자
- 바. 사고의 유형에 불구하고 동 사고로 사회에 중대한 물의를 일으킨 자
- 사. 관련 법률 및 규정에 따라 즉시 해고 또는 사전 예고 후 해고할 수 있다.

2. 정직

- 가. 면직에 해당하는 행위를 한 자로서 개전의 정이 있고 정상을 참작할 여지가 있는 자
- 나. 6개월 이내의 기간동안 출근을 정지하고, 당해 기간을 결근으로 간주하여 무급으로 처리한다.

3. 감봉

- 가. 제8조 각호의 1에 해당하는 자로서 과실로 공사에 상당한 손해를 끼치거나 질서를 문란케 한 자 및 과실로 보안세칙상 비밀을 누설한 자
- 나. 범죄행위를 한 자로서 사안이 경미하여 사회적 물의를 일으키지 않고, 공사의 손해를 전액 보전한 자
- 다. 별표 제2호에 의거 처리한다.

4. 견책

- 가. 감봉해당 행위를 한 자로서 정상을 참작할 여지가 있는 자. 다만, 금융관련 범죄행위자는 제외한다.
- 나. 추종자는 원칙적으로 행위자에 준하여 문책한다.
- 다. 시말서를 받고 경고한다.

제10조(징계의 양정) ①징계양정시 다음 각호의 1에 정한 사유를 감안하여 운용한다.

1. 징계대상자의 평소의 소행, 근무성적, 공적, 개전의 정 및 과거 징계사실의 유무
2. 징계대상자의 고의, 중과실, 경과실의 여부
3. 사고금의 크기, 손해의 변상여부
4. 사고발생후 사고수습, 손해경감을 위한 노력여부
5. 외적요인과 귀책판정과의 관계여부
6. 금품 등 수수 금지 위반행위자의 경우 윤리·행동강령 [별표 3]
7. 성폭력, 성희롱, 성매매 등 성관련 위법행위자의 경우 별표 제3호
8. 음주운전관련 위법행위자의 경우 별표 제4호
9. 채용관련 비위행위자의 경우 별표 제5호
10. 공사 비밀의 누설·유출자의 경우 별표 제7호

②징계양정시 다음 기준에 따라 가중하여 운용할 수 있다.

1. 징계를 받은 후 제12조의 규정에 따른 징계종류별 승진·승급제한기간(이하 “징계기간”이라 한다)내에 다시 징계를 받게 되는 경우에는 그 징계를 다음 각목의 1과 같이 가중할 수 있다.

가. 정직조치를 받은 자가 징계기간 내에 다시 정직처분에 해당하는 위법·부당행위를 한 경우에는 면직

나. 감봉이상의 조치를 받은 자가 징계기간 내에 다시 감봉처분에 해당하는 위법·부당행위를 한 경우에는 정직

다. 견책이상의 조치를 받은 자가 징계기간 내에 다시 견책처분에 해당하는 위법·부당행위를 한 경우에는 감봉

2. 둘 이상의 위법·부당행위가 경합되는 경우에는 그 중 책임이 중한 위법·부당사항에 해당하는 제재보다 1단계 가중할 수 있다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

가. 가장 중한 제재가 정직 이상인 경우

나. 경합되는 위법·부당행위가 목적과 수단의 관계에 있는 경우

다. 경합되는 위법·부당행위가 실질적으로 1개의 위법·부당행위로 인정되는 경우

③징계양정시 다음 기준에 따라 감경 또는 면제하여 운용한다.

1. 적극적이고 헌신적인 업무수행과정에서 발생한 과실행위에 대하여는 징계를 감경 또는 면제할 수 있다.

2. 위법·부당행위를 사전에 자진신고한 자에 대하여는 징계를 감경 또는 면제할 수 있다.

3. 위법·부당행위를 당해 부서에서 발견하여 보고한 경우에는 감독자의 책임을 감경 또는 면제할 수 있다.

4. 경미한 과실로 공사에 손해를 끼친 자가 손해액을 전액 변상한 때에는 징계를 감경 또는 면제할 수 있다.

제11조(징계양정의 감경기준) ①제10조에 의하여 징계를 양정함에 있어서 징계대상자가 다음 각호의 1에 해당할 경우에는(별표 제1호)에 따라 징계양정을 감경할 수 있다. 다만, 동일한 공적에 의한 징계양정의 감경은 1회에 한한다.

1. 상훈법에 의하여 훈장 또는 포장을 받은 자

2. 정부표창규정에 의하여 장관 이상의 표창을 받은 자 또는 한국은행 총재의 표창을 받은 자

3. 이 세칙에 의하여 표창을 받은 자(단, 징계사유 발생일 및 인사위원회 징계의결일 기준 모두 부서장급에 해당하는 자는 제외)

②제1항의 규정에 의하여 징계양정을 감경함에 있어 다음 각호의 공적은 제외한다.

1. 제재대상 직원이 제재를 받은 적이 있는 경우 그 제재이전의 공적
2. 제재대상 직원이 공사 입사전에 받은 공적
- ③제1항에도 불구하고 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다.
 1. 금융관련 범죄
 2. 금품 및 향응 수수
 3. 성폭력·성매매·성희롱
 4. 음주운전
 5. 채용비위
 6. 공금횡령·유용
 7. 고질적 비위 및 무소신, 무책임, 무사안일 등 부정적 근무행태에 기인한 행위
 8. 직무권한 등을 행사한 부당행위
- ④인사위원회는 징계심의회가 요구된 직원의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정되거나, 제3항의 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 별표 제1호의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

제12조(징계의 효과) ①징계의 효과는 별표 제2호와 같다.

- ②채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무를 담당하게 할 수 없다.
 1. 정직 이상 3년
 2. 정직 미만 2년

제13조(징계절차) ①각 부서장은 제8조(징계사유)에 정한 징계사유에 해당되는 소속직원이 있을 때에는 지체없이 이를 인사담당부서장 및 감사부서장에게 통지하여야 한다.

- ②인사담당부서장은 제1항에 의한 통지가 있거나 징계사유에 해당하는 직원이 있는 것을 인지하였을 경우 자체조사보고서 또는 감사보고서를 첨부하여 이를 인사위원회에 부의하여야 한다.
- ③인사담당부서장은 사고내용이 업무와 관련되었을 경우 제2항에 정한 감사보고서의 작성제출을 감사실에 요청할 수 있다.
- ④감사실장은 감사결과 징계사유에 해당되는 직원이 있을 때에는 다음 사항을 명시한 감사보고서를 인사담당부서장에게 제출하여야 한다.
 1. 징계대상자의 인적사항

2. 징계사항 및 근거법규
3. 입증자료
4. 문답서
5. 징계양정 및 양정근거

제14조(소명기회의 부여) ①인사위원회는 징계대상 직원의 의사에 따라 징계혐의 사실에 관한 소명서를 제출케 하거나 인사위원회에 직접 출두시켜 징계혐의사실에 관하여 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

②징계대상 직원이 정당한 사유없이 출석하지 아니하거나 소명서를 제출하지 아니한 경우에는 소명기회를 포기한 것으로 간주한다.

제15조(심문) ①인사위원회는 출석한 징계대상직원에 대하여 심문을 행하고 필요한 때에는 관계인의 출석을 요구하여 증언 또는 의견을 진술하게 할 수 있다.

②감사보고서를 첨부한 경우 인사위원회는 감사실장으로 하여금 증언 또는 의견을 진술하게 할 수 있다.

③제13조 제1항의 경우 부서장은 필요한 경우 위원장의 승인을 얻어 인사위원회에 출석 또는 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

제15조의2(재심) ①사장은 인사위원회의 심의를 거쳐 전결권자가 행한 상벌내용이 부당하거나 공평을 기하지 못하였다고 인정할 때에는 재심을 요구할 수 있다.

②징계처분 또는 변상판정을 받은 자가 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있을 경우에는 결정일로부터 2주일 이내에 그 사유 및 입증자료를 첨부, 인사담당부서장을 경유하여 재심을 청구할 수 있다.

1. 그릇된 증거문서나 참고인의 허위진술을 근거로 심의 결정한 경우
2. 심의결정에 명백히 영향을 미칠 새로운 증거가 나타난 경우
3. 관계규정의 적용에 명백한 잘못이 있다고 인정되는 경우

③ 재심에 의한 징계처분 변경의 효력은 원징계 처분일에 소급한다.

④청구에 의하여 재심한 사항에 대하여 또다시 재심청구를 할 수 없다.

제16조(형사사건과의 관계등) ①징계대상자가 동일한 사유로 형사사건으로 기소된 경우에는 확정판결이 있을 때까지 징계처분을 보류하고 휴직을 명할 수 있다.

②징계대상자에 대하여 감사 또는 감독기관에서 조사중이거나 또는 검찰, 경찰 기타 수사기관에서 수사중인 때에는 동일사건에 관하여 이 세칙에 의한 징계절차를 진행시키지 아니할 수 있다.

③제2항에 있어서 필요한 경우에는 징계대상자에 대하여 의원면직을 허용하지 않을 수 있으며, 인사담당부서소속 대기를 명할 수 있다.

제17조(손해배상과의 관계) 이 세칙에 의한 징계처분은 손해배상에 영향을 주지 아니한다.

제18조(징계사유의 시효) ①징계는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 등 수수 금지 위반행위, 공금의 횡령·유용, 채용비위의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

②제16조에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 징계시효는 감독기관의 조사나 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관의 수사의 종료 통보를 받은 날로부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다.

③인사위원회 등의 구성, 징계의결 등 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 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제19조(승진소요기간 및 연봉조정 적용기간 계산의 특례) 별표 제2호에 규정된 승진 및 연봉조정 제한기간은 인사세칙에 의한 승진소요 최저년수 계산시 근속기간 및 보수규정에 의한 연봉조정 적용기간 계산시 근무기간에서 각각 이를 공제한다.

제20조(징계의 중복) 징계효과가 진행중인 자에 대한 새로운 징계의 징계효과 발생은 다음 각호의 1과 같다.

1. 면직의 경우 : 즉시 효과발생

2. 정직의 경우

가. 정직기간 : 즉시 효과발생. 다만, 정직기간 진행중인 경우에는 정직기간 종료일로부터 효과발생

나. 신분상 조치 및 급여상 제재 : 진행중인 징계효과와 병합

3. 감봉, 전책의 경우 : 징계효과 병합

제21조(퇴직직원 위법·부당행위의 기록 및 유지) ①퇴직한 직원의 위법·부당사실 등을 외부 기관으로부터 통보받거나 퇴직한 직원의 징계대상 행위를 발견하였을 때에는 인사위원회를 개최하고, 인사위원회가 결의하는 경우 퇴직 직원의

인사기록서류에 위법·부당사실 등을 기록·유지하여야 한다.

②인사위원회가 징계대상 행위를 심의할 때에는 퇴직 직원에게 3일전까지 통보하여 퇴직 직원이 징계대상 행위에 관한 소명서를 제출하거나 인사위원회에 직접 출석하여 징계대상 행위에 관하여 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 한다.

제22조(징계기록의 말소) ①제9조에 의한 징계 처분기록의 말소제한기한은 별표 제6호를 따른다.

②사장은 감봉 또는 견책처분을 받은 직원이 다른 징계처분을 받음이 없이 다음의 기간을 경과한 경우에는 인사위원회의 의결을 거쳐 징계기록을 말소할 수 있다.

1. 감봉 : 3년

2. 견책 : 2년

③징계기록이 말소된 후에는 징계처분에 따른 불이익을 받지 아니한다.

제23조(주의촉구대상 및 기록말소) ① 직원의 행위가 징계대상에 해당하나 행위의 성격, 비위의 정도 및 정상 등을 참작하여 징계에 이르지 아니할 것으로 판단되는 경우 또는 다음 각 호의 1에 해당되는 경우에는 주의촉구를 명령할 수 있다.

1. 징계심의결과 징계결정을 하기에는 사안이 경미한 경우

2. 감사 및 준법감시인이 주의촉구를 요구한 경우

3. 지시·명령을 위반하거나 근무질서를 문란하게 한 경우

4. 책임자로서 지도감독을 소홀히 한 경우

② 주의촉구 조치일로부터 1년이 경과하면 주의촉구 기록을 말소한다.

제24조(주의촉구의 효력) 최근 1년간 3회의 주의촉구를 받은 직원에 대해서는 인사위원회에 징계 요구를 하여야 한다.

부 칙(제정)

제1조(시행일) 이 세칙은 2006년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 시행일 전일 현재 내부 품의에 의하여 처리한 사항은 이 세칙에 의하여 처리한 것으로 본다.

부 칙(1)

제1조(시행일) 이 세칙은 2008년 9월 4일부터 시행한다.

부 칙(2)

제1조(시행일) 이 세칙은 2013년 2월 1일부터 시행한다.

부 칙(3)

제1조(시행일) 이 세칙은 2015년 8월 24일부터 시행한다.

부 칙(4)

제1조(시행일) 이 세칙은 2015년 10월 2일부터 시행한다.

부 칙(5)

제1조(시행일) 이 세칙은 2016년 1월 15일부터 시행한다.

부 칙(6)

제1조(시행일) 이 세칙은 2017년 7월 10일부터 시행한다.

부 칙(7)

제1조(시행일) 이 세칙은 2018년 3월 19일부터 시행한다.

부 칙(8)

제1조(시행일) 이 세칙은 2018년 12월 12일부터 시행한다.

부 칙(9)

제1조(시행일) 이 세칙은 2019년 11월 29일부터 시행한다.

부 칙(10)

제1조(시행일) 이 세칙은 2020년 7월 1일부터 시행한다.

부 칙(11)

제1조(시행일) 이 세칙은 2020년 9월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 별표 제6호의 징계 말소제한기간은 시행일 이후 발생한 징계부터 적용한다.

부 칙(12)

제1조(시행일) 이 세칙은 2020년 9월 29일부터 시행한다.

부 칙(13)

제1조(시행일) 이 세칙은 2021년 1월 28일부터 시행한다.

부 칙(14)

제1조(시행일) 이 세칙은 2021년 12월 20일부터 시행한다.

부 칙(15)

제1조(시행일) 이 세칙은 2022년 12월 22일부터 시행한다.

(별표 제1호) 징계양정 감경기준

징계양정기준에 의하여 인정되는 징계양정		표창자에 대한 감경된 징계양정	
면	직	정	직
정	직	감	봉
감	봉	견	책
견	책	주 의	축 구

(별표 제2호) 징계의 효과

구 분	면직	정 직	감 봉	견 책
신분상 조 치	파면	정직기간+18월간 승진, 연봉조정 불허	감봉기간+12월간 승진, 연봉조정 불허	6월간 승진, 연봉조정 불허
급여상 조 치	-	1. 월정급여: 부지급 2. 업적급 정직기간 해당금액 부지급	1회에 한하여 평균임금 1일분의 50% 감액 지급	-

※ 정직 및 감봉은 1월내지 6월을 기준으로 함

※ 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용비위, 직무권한 등을 행사한 부당 행위에 따른 징계처분의 경우에는 6개월을 가산한다

(별표 제3호) 성관련 위법행위자에 대한 징계 양정기준

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
가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른성폭력범죄(업무 상 위력 등에 의한 성폭력범죄 및 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄)	면직	면직	면직	정직
나. 가목 외의 성폭력범죄	면직	면직	정직	감봉-견책
다. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	면직	면직	정직	감봉-견책
라. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	면직	면직·정직	정직·감봉	감봉-견책

(별표 제4호) 음주운전 관련 위법행위자에 대한 징계 양정기준

음주운전 유형			처리기준
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우		정직 · 감봉
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우		정직
	혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우		면직 · 정직
	음주측정 불응의 경우		면직 · 정직
2회 이상 음주운전을 한 경우			면직
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			면직
음 주 운 전 으 로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우		면직 · 정직
	사망사고의 경우		면직
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	면직 · 정직
		인적 피해 후 도주한 경우	면직
운전직무에 종사하는 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우		면직
	면허정지 처분을 받은 경우		면직 · 정직

1. “음주운전”이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다.
2. “음주측정 불응”이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다.
3. “운전업무 관련 직원”이란 운전직류 및 집배운영직류 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.
4. 음주운전 횟수를 산정할 때에는 행정안전부령 제253호 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령의 시행일인 2011년 12월 1일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.

(별표 제5호) 채용 관련 비위행위자에 대한 징계 양정기준

□ 채용

구 분 비위유형	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실	고의·중과실	면직·정직
	주의촉구	감봉·견책	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	면직·정직
	주의촉구	면직 정직 감봉 견책	
채용공고 후 응시·자격 요건 입의(변경)절차 미이행 ²⁾ 변경	감봉·견책		면직·정직
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	면직·정직
	감봉·견책	면직·정직	

구 분 비위유형	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	감봉·견책	면직·정직

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

** 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 일반직원 및 특정직원 전환

구 분 비위유형	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 전환 모두 부정채 용 ⁴⁾	면직·정직	
(전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또 는 부정채용	감봉·견책	면직·정직
전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	감봉·견책	면직·정직
전환평가 과정 ⁵⁾ 의 부적정	감봉·견책	면직·정직

1) 응시·자격요건 미확인 : 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인

2) 관계 법령, 상위 지침, 내규상 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) 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 전환과정에서 드러난 경우

5) 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정 포함

(별표 제6호) 징계 말소제한 기간

처 분	정 직	감 봉	견 책
말소제한기간	7년	5년	3년

(별표 제7호) 공사 비밀의 누설·유출자에 대한 징계 양정기준

비위의 정도 및 과실 여부 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
공사 비밀의 누설·유출	면직	면직	정직	감봉·견책