

# 인사규정

제정 2009. 7. 23  
개정 2010. 11. 30  
개정 2011. 7. 21  
개정 2011. 10. 26  
개정 2013. 7. 12  
개정 2013. 12. 26  
개정 2014. 2. 26  
개정 2014. 7. 4  
개정 2014. 9. 5  
개정 2014. 10. 29  
개정 2015. 06. 30  
개정 2015. 08. 17  
개정 2015. 12. 30  
개정 2016. 02. 25  
개정 2016. 12. 22  
개정 2017. 12. 20  
개정 2018. 7. 6  
개정 2018. 10. 23  
개정 2018. 12. 21  
개정 2019. 12. 20  
개정 2020. 9. 11  
개정 2021. 4. 20  
개정 2021. 10. 12  
개정 2021. 12. 27  
개정 2022. 6. 24  
개정 2022. 12. 22  
개정 2023. 7. 5  
개정 2023. 10. 25  
개정 2024. 2. 21

## 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 규정은 한국인터넷진흥원(이하 “진흥원”이라 한다)의 직원에게 적용할 인사관리의 기준을 정함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 직원의 인사관리에 관하여 법령과 다른 규정에 따로 정한 경우를 제외 하고는 이 규정이 정하는 바에 따른다.

**제3조(직원의 구분)** ① 직원은 일반직과 계약직 및 공무원직으로 구분한다. <개정 2018.12.21>

- ② 제1항의 일반직과 공무원직은 직제규정 상의 정원 내 인력을 의미한다.<개정 2018.12.21>
- ③ 계약직은 예산의 범위 내에서 운용하며 계약직 인사에 관한 사항은 원장이 따로 정한다.
- ④ 공무원직 인사에 관한 사항은 원장이 따로 정한다.<신설 2018.12.21>

**제4조(임면권자)** 모든 직원은 원장이 임면한다. 다만, 필요한 경우에는 임면에 관한 권한을 위임할 수 있다.

## 제2장 채용

**제5조(채용방법)** ① 직원의 채용은 공개경쟁을 원칙으로 한다. 다만, 특별한 사유가 있는 경우에는 특별채용을 할 수 있다.

- ② 제1항의 채용은 직무수행역량, 경력, 연구실적, 특수자격(면허증)과 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.<개정 2011.10.26>
- ③ 직원의 채용자격기준과 채용방법 및 절차에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

**제6조(직원의 수습)** ① 원장은 직원을 신규 채용하는 경우에는 일정기간 동안 수습을 명할 수 있다.<개정 2011.7.21>

- ② 수습에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

**제7조(결격사유)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직원으로 채용하지 못한다.<개정 2011.7.21>

1. 국가공무원법 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자<개정 2011.7.21>
2. 법률에 의하여 공민권이 정지 또는 박탈된 자
3. 병역의무를 기피하여 형사처벌을 받은 자
4. 진흥원의 징계에 의하여 면직 조치된 자
5. 재직 중 직무와 관련된 부패행위로 직권면직 또는 해임된 날로부터 5년이 지나지 아니한 자<신설 2014.10.29.>
6. 다른 공공기관에서 부정한 방법으로 채용된 사실이 적발되어 채용이 취소된 후 5년이 경과하지 아니한 자<신설 2018.12.21>

**제8조(전보)** ① 직원의 전보는 본인의 능력을 참작하여 적재적소에 배치함을 원칙으로 한다. 다만, 직원의 동일한 직무의 장기수행으로 인한 업무의 침체를 방지하고 창의적이고 발전적인 자질향상 및 자기계발을 위하여 필요한 경우 원장은 순환근무를 실시할 수 있다.

- ② 공무원직은 해당 직무 외 전보를 제한하며, 구체적인 사항은 원장이 따로 정한다.<개정 2018.12.21>
- ③ 제1, 2항의 “직무”란 과업의 종류와 수준이 비슷한 업무들의 집합을 의미한다.<개정 2018.12.21>

### 제3장 승진

- 제9조(승진)** ① 승진은 하위직급에서 상위직급으로 진급하는 것으로 인사위원회의 심의를 거쳐 원장이 시행하며, 세부사항은 원장이 따로 정한다. 단, 공무원에 대하여는 승진을 적용하지 않는다. <개정 2018.12.21>
- ② <삭제 2021.12.27.>

**제10조(특별승진)** 원장은 진흥원 발전에 크게 공헌한 자에 대하여 인사위원회의 심의를 거쳐 특별승진을 결정할 수 있다.

### 제4장 복무

**제11조(직책완수의 의무)** 직원은 관계 법령 및 규정을 준수하여 맡은 바 직책을 성실하게 완수하여야 한다.

**제11조의2(지시이행의 의무)** 직원은 직무를 수행할 때 소속 상관의 정당한 직무상 지시를 이행하여야 한다.<신설 2011.7.21>

**제11조의3(직장 이탈 금지)** 직원은 소속부서장의 승인 또는 정당한 사유 없이 직장을 이탈하여서는 아니 된다.<신설 2011.7.21>

**제12조(친절·공정의 의무)** 직원은 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.

**제13조(품위유지의 의무)** 직원은 진흥원의 명예와 위신을 손상하는 일이 없도록 예절을 지키고 품위를 유지하여야 한다.

**제14조(비밀엄수의 의무)** 직원은 재직 중은 물론 퇴직 후에도 직무상 지득한 비밀을 무단히 누설하여서는 아니 된다.

**제15조(손해배상의 의무)** 직원은 고의 또는 중대한 과실로 진흥원에 손해를 끼쳤을 때에는 배상의 책임을 진다.

**제16조(청렴의 의무)** 직원은 직무와 관련하여 금품을 수수하거나 향응을 받아서는 아니 된다.

**제17조(겸업금지)** ① 직원은 보수를 목적으로 다른 직업에 종사할 수 없다.

② 보수 이외의 목적으로 다른 직업에 종사하고자 할 때에는 원장의 사전 승인을 받아야 한다.

**제18조(취업규칙)** 직원의 복무기준, 근무시간과 근무조건, 휴일 및 휴가, 출장 및 파견 등에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.<개정 2018.10.23>

## 제5장 능력과 포상

**제19조(능력증진을 위한 시책)** 원장은 직원의 근무능력 향상과 진흥원의 효율적 운영을 위한 보건, 휴양, 안전 및 복리후생 등에 관한 시책을 강구한다.

**제20조(교육훈련)** ① 원장은 직원의 자질향상 및 신기술 지식습득을 위하여 국내외 교육훈련을 실시할 수 있다.

② 제1항의 교육훈련을 받은 자에 대하여는 일정한 복무의무를 부과하고 그 의무불이행의 경우 제비용의 반환 등 제재조치를 할 수 있다.

③ 교육훈련에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

**제21조(성과평가)** ① 모든 직원의 공정한 인사관리를 위하여 성과평가를 실시한다.<개정 2015.08.17>

② 성과평가에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.<개정 2015.08.17>

**제22조(포상)** ① 진흥원의 발전에 공적이 있는 자 또는 근무성적이 탁월한 자에 대하여 포상을 한다.

② 포상에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

**제23조(장기연수)** ① 원장은 장기 근속직원 중에서 진흥원의 발전에 탁월한 공헌을 한 자로 하여금 신기술 및 전문분야의 경향을 체득하게 하기 위하여 1년 이내의 범위에서 장기연수를 줄 수 있다.<개정 2013.12.26>

② 장기연수에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.<개정 2013.12.26>

**제23조의2(연수)** ① 원장은 진흥원의 발전에 필요한 경우 직원에게 국내외 연수기회를 줄 수 있다.<신설 2011.7.21>

② 연수에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.<신설 2011.7.21>

## 제6장 신분과 권익의 보장

**제24조(의사에 반한 신분조치)** 직원은 형의 선고, 징계처분 또는 이 규정에서 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직, 면직 또는 대기명령 등의 불이익처분을 받지 아니한다.<개정 2011.7.21>

**제25조(휴직)** ① 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 본인의 의사에도 불구하고 휴직을 명하여야 한다.<개정 2015.12.30>

1. 신체 또는 정신상의 장애로 장기요양을 요하거나 정상적인 근무를 수행할 수 없을 때 (불임·난임 치료를 포함)<개정 2017.12.20>
2. <개정 2011.7.21.><삭제 2014.9.5.>
3. 병역법 또는 전시동원법에 의하여 징집, 소집 또는 동원되었을 때
4. 천재지변, 기타 재해로 인하여 생사 및 소재가 불명할 때
5. <삭제 2011.7.21>
6. <삭제 2011.7.21>
7. <삭제 2011.7.21>
8. <삭제 2011.7.21>
9. <삭제 2011.7.21>
10. <삭제 2011.7.21>
11. <삭제 2011.7.21>

② 원장은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 원장은 특별한 사유가 없는 한 휴직을 명하여야 한다.<신설 2011.7.21>

1. 임신 중인 여성 직원이 모성을 보호하거나 근속기간이 6개월 이상인 직원이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 필요하게 된 때.<신설2011.7.21.><개정 2014.7.4., 개정 2019.12.20., 개정 2021. 10. 12.>
2. 국외 유학을 하게 된 때<개정 2024. 2. 21>
3. 국제기구, 국외기관, 공직, 국내외 공공기관·대학·연구기관 또는 원장이 정하는 민간기업 및 그 밖의 기관에 임시로 고용된 때<신설 2011.7.21.><개정 2013.12.26., 2014.2.26>
4. 사고 또는 질병 등으로 장기간의 요양을 요하는 조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀 또는 배우자의 부모의 간호를 위하여 필요한 때<신설 2011.7.21.><개정 2019.12.20 >
5. <삭제 2015.12.30.>
6. 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 된 때<신설 2015.12.30.>
7. 5년 이상의 근속자가 직무 관련 연구과제 수행 또는 자기개발을 위하여 학습·연구 등을 하게 된 때<신설 2017.12.20.>

8. 2년 이상의 근속자가 사내벤처 제도를 통해 분사하게 된 때 <신설 2019.12.20.>
- ③ 제2항제2호 내지 제7호의 사유로 휴직을 신청하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐야 한다.<신설 2011.7.21.><개정 2015.12.30., 2024.2.21.>
- ④ 제1항, 제2항의 규정에 의해 휴직한 직원에 대하여 휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.<개정 2016. 02.25>

**제26조(휴직기간)** 제25조에 의한 휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제25조제1항제1호에 의한 휴직기간은 1년 이내로 하되 부득이한 경우 1년의 범위에서 연장할 수 있다. 다만, 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여 결정 대상의 공무상 질병 또는 부상으로 인한 휴직기간은 3년 이내로 한다.<개정 2011.7.21., 2015.12.30., 2017.12.20.>
- 2.<개정 2011.7.21.><삭제 2014.9.5.>
3. 제25조제1항제3호에 의한 휴직기간은 징집, 소집 또는 동원되어 복무를 완료한 날까지로 한다.<개정 2011.7.21., 2015.12.30.>
4. 제25조제1항제4호에 의한 휴직기간은 3개월 이내로 한다. <개정 2011.7.21.>
5. <삭제 2011.7.21>
6. 제25조제2항제1호에 의한 휴직기간은 자녀 1명당 3년 이내로 하며, 6회에 한해 분할하여 사용할 수 있다. 단, 임신 중인 여성 직원이 모성보호를 위해 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <개정 2016. 02.25., 2019.12.20., 2020.09.11., 2021.10.12., 2021.12.27.>
7. 제25조제2항제2호에 의한 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위에서 연장할 수 있다.<개정 2011.7.21., 2015.12.30.>
8. 제25조제2항제3호에 의한 휴직기간은 3년 이내로 하되, 국내외 공공기관 또는 공직의 경우 인사위원회 심의를 통해 연장할 수 있다.<개정 2015.12.30.>
9. 제25조제2항제4호에 의한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 재직기간 중 총 3년을 초과할 수 없다. 다만, 동 휴직기간에는 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률에 따른 가족돌봄 휴가 기간이 포함된다. <개정 2011.7.21., 2019.12.20.>
10. <삭제 2015.12.30.>
11. 제25조제2항제7호에 의한 휴직기간은 1년 이내로 하되, 최초휴직 이후 재직기간 10년 단위로 재신청할 수 있다<신설 2017.12.20.><개정 2024. 2. 21.>
12. 제25조제2항제8호에 의한 휴직기간은 3년 이내로 한다. <신설 2019.12.20.>
13. 제25조제2항제6호에 의한 휴직기간은 3년 이내로 하되, 부득이한 경우에는 2년의 범위 내에서 연장할 수 있다.<신설 2024. 2. 21.>

**제27조(휴직의 효력)** ① 휴직 중인 직원은 그 신분을 보유하나 직무에 종사하지 못한다.

다만, 원장은 필요한 경우 유급휴직 직원으로 하여금 일시적인 업무를 수행하게 할 수 있다.

② 휴직기간 중 그 사유가 소멸된 때에는 복직원을 제출하여야 하며 원장은 특별한 사유가 없는 한 지체 없이 복직을 명하여야 한다.

③ 제25조제1항제3호에 의한 휴직기간과 제25조제2항제1호에 의한 최초 1년의 휴직기간은 근속연수에 포함한다.<개정 2011.7.21., 2016. 02.25>

④ 무급휴직 직원에 대하여는 인사위원회의 심의를 거쳐 제17조의 규정을 적용하지 아니할 수 있다.

**제28조(면직)** 면직은 당연면직, 직권면직 및 의원면직으로 구분한다.

**제29조(당연면직)** 직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 당연히 면직된다.

1. 제7조에서 정한 결격사유 각 호의 어느 하나에 해당될 때
2. 계약기간이 만료되었을 때
3. 정년이 되었을 때
4. 사망하였을 때
5. 진흥원의 임원으로 선임되었을 때. 다만, 정관 제4조제1항제2호의 노동이사로 선임되는 경우는 예외로 한다. <개정 2022. 12. 22.>

**제30조(직권면직)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 원장은 인사위원회의 심의를 거쳐 직권으로 면직시킬 수 있다.

1. 휴직기간이 만료하여도 복직하지 아니하였을 때
2. <삭제 2011.7.21>
3. 직제의 개폐, 예산의 감소에 의하여 폐직 또는 감원이 되었을 때
4. 정신질환 또는 신체상의 장애로 인하여 근무가 불가능할 때
5. 부정한 방법으로 임용되었을 때<개정 2018.7.6.>
6. 수습기간 중 부적격으로 판정되었을 때
7. 대기명령을 받은 자가 대기발령기간이 경과하여도 대기 사유가 해소되지 아니하였을 때
8. 천재지변, 불가항력적인 사고에 의하지 아니하고 계속하여 10일 이상 무단결근하였을 때
9. 채용 비리 등 기타 사유로 인하여 부적당하다고 인정될 때<신설 2018.7.6.)

**제31조(의원면직)** ① 직원이 원에 의하여 퇴직하고자 할 때에는 30일 전에 사직원을 제출하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있어 원장이 인정하는 경우에는 예외로 할 수 있다.<개정 2010.11.30>

② 원장은 의원면직을 신청한 직원이 다음 각호의 1에 해당될 경우 징계 확정전까지 의원면직을 허용하여서는 아니된다.<신설 2010.11.30>

1. 비위와 관련하여 조사 또는 수사 중이거나 형사사건으로 기소중인 때<신설 2010.11.30.><개정 2013.7.12>
2. 내부 감사실 또는 외부 감사기관에서 감사결과에 따라 중징계 처분을 요구하거나, 인사위원회에 중징계의결을 요구 중인 때<신설 2010.11.30.><개정 2013.7.12>

**제32조(명예퇴직)** ① 원장은 직원으로 20년 이상 근속하고 잔여정년이 1년 이상인 자가 명예퇴직을 신청하는 경우에는 이를 승인할 수 있다. 이 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 자는 제외한다.<개정 2016.12.22>

1. 징계의결 요구 중인 자 또는 징계처분으로 인하여 승진임용 제한기간 중에 있는 자
2. 형사사건으로 기소 중인 자
3. 감사원 등 감사기관과 검찰, 경찰 등 수사기관에서 비위조사나 수사 중인 자
4. 진흥원의 자회사 또는 정부의 다른 산하단체에 재취업하기 위하여 퇴직하는 자
5. 직무와 관련하여 금품·향응 수수, 공금횡령 및 유용, 배임 등으로 정직 이상의 징계 처분을 받은 자<신설 2014.10.29>
6. 기타 원장이 불가피한 사유로 명예퇴직을 인정할 수 없는 자<개정 2014.10.29>

② 제1항의 규정에 따른 명예퇴직하는 자에게는 급여규정에서 정하는 명예퇴직금을 지급한다.

③ 제1항의 규정에 따라 명예퇴직신청, 승인 및 기타 명예퇴직에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

**제33조(임금피크제)** ① 원장은 고령직원의 고용을 보장하고 신규직원 채용 확대를 위해 임금피크제를 시행하여 직원의 임금을 조정할 수 있다. 단, 공무원은 임금피크제를 적용하지 않는다.

② 직원이 제35조의 정년까지의 잔여기간이 3년이 되는 시점에 임금피크제를 적용한다.<개정 2015.08.17., 2018.12.21>

③ <삭제 2015.08.17>

④ <삭제 2015.08.17>

⑤ 기타 임금피크제 운용에 필요한 세부사항은 원장이 따로 정한다.

**제34조(대기명령)** ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 담당업무를 면하고 3개월 이내(단, 비위행위로 인한 형사기소의 경우 형 확정 전까지) 대기를 명할 수 있다.<개정 2014.9.5.>

1. 직무수행능력이 현저히 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자. 다만, 이 경우 원장은 해당직원의 능력회복, 태도개선을 위한 교육훈련 또는 특별한 연구과제의 부여 등 필요한 조치를 취하여야 한다.
2. 비위행위로 인한 형사기소(약식명령이 청구된 자는 제외한다) 또는 징계요구 중인



자로 원장이 필요하다고 인정하는 자<개정 2014.9.5., 2023. 7. 5.>

3. 정직 이상의 중징계처분을 받은 자의 상급자로 지휘감독소홀로 연대책임이 있는 자
4. 공무원임용령 제60조에 해당하는 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사 기관에서 조사나 수사 중인 자로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 자<신설 2023. 7. 5.>

② <삭제 2011.7.21>

③ 대기명령을 받은 직원이 그 대기의 사유가 소멸되거나 해소된 때에는 원장은 지체 없이 직무를 부여하여야 한다.

**제35조(정년)** ① 직원의 정년은 만 60세로 한다. 다만, 고령자친화직종인 미화직무 공무원의 정년은 만 65세로 한다. <개정 2020.09.11>

② 제1항의 규정에 의하여 정년이 달한 날이 1월에서 6월 사이에 있는 경우에는 6월 30일에, 7월에서 12월 사이에 있는 경우에는 12월 31일에 당연 면직된다.

## 제7장 징계

**제36조(징계)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 원장은 인사위원회의 심의를 거쳐 징계처분을 행한다.

1. 관계법령, 진흥원의 제규정 및 정당한 지시사항을 위반하였을 때<개정 2011.7.21>
2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공직자의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 근무를 태만히 하였을 때<개정 2011.7.21>
3. 진흥원의 위신을 손상하는 행위를 하였을 때
4. 고의 또는 중대한 과실로 진흥원의 재산에 손해를 끼쳤을 때
5. 소극행정 <신설 2024. 2. 21.>

**제36조의2(징계 절차)** ① 소속부서장 또는 인사담당부서장은 제36조의 징계 사유가 인정되는 직원에 대하여 징계를 요구할 수 있으며, 징계의결을 요구할 때에는 징계혐의자의 공적과 징계유무 등을 징계요구서에 명기한다. 또한 인사위원회에서 징계를 요구하는 경우에는 인사위원회는 [별표 제1호] 금품·향응 수수금지 위반 징계양정기준, [별표 제6호] 징계양정기준, [별표 제7호] 음주운전 징계기준, [별표 제9호] 채용비위 처리기준을 적용하여야 하며, 그 기준보다 낮은 징계를 요구하여서는 아니 된다. <신설 2011.7.21.><개정 2016.12.22., 2019.12.20>

② 인사위원회는 필요하다고 인정할 때에는 인사담당부서로 하여금 추가로 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식과 경험이 있는 사람에게 감정 또는 감정을 의뢰할 수 있다.<신설 2011.7.21>

③ 인사위원회가 징계를 의결할 때에는 비위의 유형·정도, 과실의 경중, 징계대상자의 평소 행실, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도 및 그 밖의 정상 등을 참작하여야 한다.<신설 2011.7.21>

④ 감사원에서 조사 중인 사건에 대하여는 조사개시 통보를 받은 날부터 징계의결 요청이나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니한다. <신설 2011.7.21., 개정 2023. 7. 5.>

⑤ 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대하여는 제3항에 따른 수사개시 통보를 받은 날부터 징계 의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다.<신설 2023. 7. 5.>

⑥ 징계요구 및 의결 절차와 징계양정의 기준 등에 관한 세부사항은 원장이 따로 정한다.<신설 2011.7.21>

**제37조(징계의 종류와 효력)** 징계의 종류와 효력은 다음 각 호와 같다.

1. 파면 : 그 직에서 즉시 해임하며, 재채용할 수 없다. <개정 2016.12.22>
2. 정직 : 직원의 신분은 보유하나 직무에 종사하지 못하며 그 기간 중 급여의 전액을 감한다. 그 기간은 1개월 이상 3개월 이내로 한다. <개정 2016.12.22., 2021.12.27>
3. 감봉 : 월 급여의 10% 이하를 감급하되, 1회의 감급액은 1일 평균임금의 2분의 1 이하로 하고, 그 기간은 1개월 이상 3개월 이내로 한다. <개정 2016.12.22>
4. 견책 : 시말서를 제출케 함으로써 과오에 대하여 훈계하고 회개하게 한다.
5. 경징계란 감봉 또는 견책을, 중징계란 파면 또는 정직을 의미한다. <신설 2016.12.22>

**제37조의2(징계의결)** ①인사위원회는 징계를 의결하는 경우, 내부위원과 외부위원으로 구성하되, 인사위원장을 제외한 인사위원 수의 2분의 1이상을 외부위원으로 구성해야 한다. 단, 원장이 정하는 기밀을 요하는 사항에 대해서는 외부위원의 수를 최소화 할 수 있다.<개정 2014.9.5.>

② 인사위원회는 재적위원 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결 하되, 의견이 나뉘어 과반수의 찬성을 얻지 못한 경우에는 과반수가 될 때까지 징계 협의 자에게 가장 불리한 징계수위로부터 시작하여, 과반이 넘는 징계수위에서 의결된 것으로 본다. 다만 파면의 경우 재적위원 3분의 2이상의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.<신설 2011.7.21.><개정 2014.2.26., 2014.9.5., 2016.12.22., 2023. 10. 25>

③ 인사위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 감사원 및 상급기관의 감사를 제외하고, 각 호의 사항은 공개해서는 아니 된다. 단, 제1호 및 제2호의 경우 징계 당사자의 청구가 있으면 공개할 수 있다. <신설 2016.12.22>

1. 인사위원회의 회의록
2. 인사위원회 위원의 명단
3. 인사위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자 기록물 포함)
4. 그 밖에 공개할 경우 인사위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되

는 사항

- ④ 제2항의 의결은 의결서에 징계 등의 원인이 된 사실, 증거의 판단과 관계 법령 및 규정을 구체적으로 밝혀야 한다. <신설 2016.12.22>
- ⑤ 인사위원회가 징계 등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 업무수행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강 확립에 주력하고, 직무와 관련한 금품수수 비위에 대하여 엄중히 책임을 물어야 한다. <신설 2016.12.22>
- ⑥ 인사위원회는 징계의 의결요구를 받은 날로부터 60일 이내에 징계를 의결하여야 한다. <신설 2016.12.22>
- ⑦ 제6항에도 불구하고 감사결과에 따른 징계요구가 있을 때에는 감사결과의 처분요구서를 통보받은 날로부터 30일 이내에 징계를 의결하여야 한다. 단, 부득이한 경우 감사기관과 협의 후 연장 할 수 있다. <신설 2016.12.22>

**제37조의3(징계처분기록의 말소)** 원장은 징계처분을 받은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 때에는 당해 직원의 인사기록카드에 등재된 징계처분의 기록을 말소하여야 한다. <신설 2011.7.21>

- 1. 징계처분의 집행이 종료된 날로부터 다음의 기간이 경과한 때. 다만, 징계처분을 받고 그 집행이 종료된 날부터 다음의 기간이 경과하기 전에 다른 징계처분을 받은 때에는 각각의 징계처분에 대한 해당기간을 합산한 기간이 경과하여야 한다. <신설 2011.7.21>
  - 가. 정직 : 7년
  - 나. 감봉 : 5년
  - 다. 견책 : 3년
- 2. 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결이 확정된 때<신설 2011.7.21.>

**제37조4(징계양정 기준)** ① 징계양정은 객관적 증거나 징계대상자의 자백 또는 인정에 의해서만 결정된다.

② 삭제 <2023. 7. 5.>

**제37조의5(금품·향응 수수금지 위반 징계양정기준)** 원장은 금품·향응 수수금지 위반 행위자에 대한 징계처분을 하는 때에는 [별표 제1호]에 따른 금품·향응 수수금지 위반 징계양정 기준을 참작하여야 한다.

[본조신설 2014.9.5.]

**제37조의6(부패행위 신고의무 위반자에 대한 징계처분)** ① 원장은 부패행위 신고의무 위반자에 대해 [별표 제6호]에 따라 징계처분을 할 수 있다.

② 부패행위 신고의무 위반자에 대해 징계처분은 각 호의 사항을 참작하여야 한다. 다

만, 신고의무 위반에 참작사유가 있어 각 호의 기준을 적용하기 어려운 정당한 사유가 있는 경우에는 징계기준보다 낮은 징계책임 부과가 가능하다.

1. 직상위자가 신고의무를 위반한 경우는 부패행위자보다 1단계 낮은 징계책임 부과
2. 차상위자, 소속부서의 동료직원 등이 신고의무를 위반한 경우는 부패행위자보다 2단계 낮은 징계책임 부과

[본조신설 2014.9.5.]

**제37조의7(성 관련 위법 행위자에 대한 징계처분)** ①원장은 임직원이 성폭력, 성희롱 또는 성매매 등의 위법행위를 한 경우 제36조의2(징계 절차) 제1항에 따라 인사위원회에 징계의 의결을 서면으로 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

②인사위원회는 [별표 2호] 및 [별표 제6호]의 징계기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다.

[본조신설 2014.9.5.]

**제37조의8(정보공개 의무 불이행 징계처분)** ①원장은 임직원이 거짓정보 공개, 정보 숨기기, 행정심판 및 행정소송 등의 불복절차를 통한 정보공개 의무 불이행 등의 행위를 한 경우 제36조의2(징계 절차) 제1항에 따라 인사위원회에 징계의 의결을 서면으로 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계 처분을 하여야 한다.

②인사위원회는 [별표 제3호]의 징계기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다.

[본조신설 2014.9.5.]

**제37조9(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준)** ① 동일사건에 관련된 비위행위자와 감독자에 대하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련정도 등을 참작하여 [별표 제4호] 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계를 의결하여야 한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 [별표 제4호] 문책기준 중 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

[본조신설 2014.9.5.]

**제37조의10(징계의 감경)** ① 인사위원회는 징계의결이 요구된 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 [별표 제8호] 징계의 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. <개정 2016.12.22>

1. 기관장 표창(팀장급 이상은 제외)을 받은 공적
2. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
3. 「정부표창규정」에 따라 장관 이상의 표창을 받은 공적
4. 중앙행정 기관장(차관급 상당 기관장을 포함한다), 또는 지방자치단체의 장의 표창을 받은 공적

② 제1항의 규정에 의한 징계의 감경에 있어서 건책은 경고함으로써 그 감경을 대신한다.

③ 당해 직원이 징계처분을 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분 전의 공적은 감경대상공적에서 제외한다.

④ 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 생긴 것으로 인정될 경우에는 그 정상을 참작하여 제1항 및 제2항의 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

⑤ 제1항 내지 제2항의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 감경할 수 없다.<개정 2016.12.22>

1. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용 등 비위관련 징계 후 5년이 넘지 아니한 자
2. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매
4. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 및 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전
5. 「국가연구개발사업의 관리 등에 관한 규정」 등에 따른 연구부정행위<신설 2019.12.20>
6. 채용비위<신설 2019.12.20>
7. 임직원 행동강령 제21조의2에 따른 부당한 행위<신설 2021.12.27>

⑥ <삭제 2019.12.20>

⑦ 제1항의 규정에 의한 감경시 동일한 공적으로 중복하여 감경할 수 없고, 징계권자는 인사위원회 등 결정에 관여해서는 아니된다.<신설 2014.9.5., 개정 2016.12.22>

**제37조의11(징계처분에 따른 제한)** ①징계처분을 받은 직원의 경우에는 징계처분의 집행이 끝난 날부터 다음 각 호의 기간 동안 보직 및 승진 대상에서 제외한다. 단, 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 음주운전(음주측정에 응하지 않은 경우 포함), 성폭력, 성희롱 및 성매매, 채용비위에 따른 징계처분은 6개월을 가산한다.<신설 2014.9.5., 개정 2016.12.22., 2019.12.20., 2021.12.27., 2023. 7. 5.>

1. 정직 : 18개월
2. 감봉 : 12개월
3. 건책 : 6개월

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 포상을 제한한다.<신설 2016.12.22>

1. 징계일로부터 1년이 경과되지 않았거나 불문경고처분을 받고 6개월이 경과되지 않은

사람

2. 징계절차 진행 중인 사람 또는 형사사건으로 기소 중인 사람
  3. 재직 중 벌금형이상의 형사처벌을 받고 2년이 경과되지 않은 사람
  4. 수사 중이거나 감사 관련기관에서 감사 진행과정에서 문제 소지가 있다고 판단되는 사람
- ③ 금품 및 향응수수, 공금의 횡령유용의 사유로 징계를 받은 자에 대해서는 재발방지를 위해 전보 조치 및 청렴교육 등 필요한 교육 이수를 명할 수 있다.<신설 2016.12.22.>
- ④ 채용비위로 인하여 징계를 받은 직원에 대해서는 다음 각 호의 기간 동안 감사 및 인사업무를 부여할 수 없다.<신설 2019.12.20.>
1. 정직 이상 3년
  2. 정직 미만 2년

**제37조의12(보안준수 의무 불이행 징계처분)** ①원장은 임직원이 보안준수 의무를 불이행 한 경우 제36조의2(징계 절차) 제1항에 따라 인사위원회에 징계의 의결을 서면으로 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계 처분을 하여야 한다.

②인사위원회는 [별표 제6호]의 징계기준에 따라 징계사건을 의결하여야 한다.

[본조신설 2015.6.30.]

**제37조의13(징계의 가중)** ①징계위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

② 징계위원회는 징계처분을 받은 사람에 대하여 보직 및 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구되거나 제한기간이 끝나더라도 3년이내(제38조 각 호의 사유의 경우 5년) 동일한 비위로 징계의결이 요구된 경우 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. [본조신설 2017.12.20.]

**제37조의14(안전보건관리책임자에 대한 문책기준)** 원장은 안전보건관리규정 제37조의2 제1항에 의해 안전보건관리책임자를 문책하는 경우 [별표 제10호] 안전보건관리책임자에 대한 문책 기준을 따른다. [본조신설 2021.4.20.]

**제38조(징계사유의 시효)** ① 징계사유가 발생한 날부터 3년을 경과한 때에는 징계의결 요구를 하지 않는다. 단, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계시효는 5년으로 한다.  
<개정 2015.12.30> <개정 2016.12.22>

1. 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그밖에 재산상 이익을 취득하거나 제공하는 경우
2. 공금 및 기관 자산의 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용한 경우
3. 채용비위 <신설 2023. 7. 5.>

② 제36조의2 제4항 또는 제5항에 따라 징계 절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 지나

거나 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 제1항의 징계시효는 감사원의 조사나 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관의 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 본다. <신설 2023. 7. 5.>

③ 인사위원회 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.<신설 2023. 7. 5.>

**제39조(재심청구)** ① 징계대상자는 징계의결 통보를 받은 날부터 15일 이내에 인사위원회에 재심을 청구할 수 있다.<개정 2011.7.21>

② 제1항의 기한 내에 재심청구를 하지 아니하는 경우는 징계의결에 승복한 것으로 본다.<신설 2011.7.21>

③ 재심청구는 서류 등 요식행위 결여 등을 이유로 기각되거나 접수가 거부될 수 없다.<신설 2011.7.21>

④ 인사위원회는 징계대상자로부터 재심을 요청받은 날부터 15일 이내에 다시 징계의결을 하여야 하며, 그 결과를 서면으로 통지한다.<신설 2011.7.21.> <개정 2016.12.22>

⑤ 인사위원회는 제4항에 따라 다시 징계를 의결하는 경우에는 원징계처분보다 무거운 징계를 부과하는 의결을 하지 못한다.<신설 2011.7.21.>

⑥ 재심 청구에도 불구하고 원 징계처분의 효력은 유지된다. 다만, 재심에 의하여 원 징계처분이 취소되거나 감경된 때에는 원 징계처분일에 소급한다. <신설 2016.12.22>

**제40조(진술권)** ① 징계대상자는 본인에게 이익이 되는 사실을 인사위원회에 진술 또는 증거로서 제출할 수 있으며, 증인의 증언을 신청할 수 있다.<개정 2011.7.21>

② 징계요구자는 인사위원회가 징계를 의결할 때에 참고할 수 있도록 인사위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.<신설 2011.7.21>

**제41조(통고)** 원장은 징계처분된 사유와 징계내용을 당해 직원에게 서면으로 통고하여야 한다.

**제41조의2(부패행위자 공개)** 원장은 징계 확정시(노동위원회 구제신청시에는 중앙노동위원회 판정시) 개인정보를 제외한 징계사유 및 결과 등을 기간별로 대외에 공개하여야 한다. 단, 적극적 행정 등 업무수행으로 인한 징계는 공개하지 않을 수 있다. <신설 2016.12.22>

## 제8장 보칙

**제42조(인사위원회 설치)** ① 인사에 관한 중요사항에 대하여 원장의 자문에 응할 수 있

도록 인사위원회를 둔다.

② 인사위원회의 구성 및 운영에 관하여 필요한 사항은 원장이 따로 정한다.

**제43조(파견)** ① 원장은 업무수행이나 능력개발을 위하여 필요한 때에는 유관기관의 장과 협의하여 직원을 당해 유관기관에 파견근무하게 할 수 있다.<개정 2011.7.21>

② 원장은 업무수행을 위하여 필요한 때에는 유관부처 또는 기관의 직원(이하 “파견원”이라 한다)을 진흥원에 파견근무하게 할 수 있다.<신설 2011.7.21.>

**제44조(시행규칙)** 이 규정의 시행을 위하여 필요한 사항은 원장이 별도의 규칙으로 정한다.

#### 부 칙

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다. 다만, 제33조(임금피크제)는 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경절차)에 따라 직원의 동의를 받은 후 시행한다.

#### 부 칙<2010.11.30>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

#### 부 칙<2011.7.21>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

#### 부 칙<2011.10.26>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

#### 부 칙<2013.12.26>

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

#### 부 칙<2014.2.26>



이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2014.7.4>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2014.9.5>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2014.10.29>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2015.6.30>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2015.8.17>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2015.12.30>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2016.02.25>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2016.12.22>**

이 규정은 이사회 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2017.12.20>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2018.07.06>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2018.10.23>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2018.12.21.>**

**제1조(적용유예)** 12월 31일 전환대상으로 확정된 공무원에 대하여는 2020년부터 35조를 적용한다.

**제2조(미화공무직의 정년)** 제35조에도 불구하고 「2017년 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」에 따라 공무원(종전 위탁용역 용역근로자에 한함)으로 전환 채용된 미화공무직은 정년을 만 65세로 한다.

**부 칙<2019.12.20>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2021.4.20>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2021.10.12>**

이 규정은 2021년 11월 19일부터 시행한다.

**부 칙<2021. 12. 27>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다. 다만, [별표 제7호]의 개정규정은 관련 국가공무원 징계령 시행규칙의 시행일부터 시행한다.

**부 칙<2022. 6. 24>**

이 규정은 이사회의 의결을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2022. 12. 22>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

**제2조(적용례)** 다만, 제29조제5호의 개정규정은 이 규정 시행일 이후 노동이사인 임원을 임명하기 위한 정관 승인을 인가받은 날부터 적용한다.

**부 칙<2023. 7. 5>**

**제1조(시행일)** 이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

**제2조(적용례)** 다만, 제36조의2 제4항의 개정규정은 본 규정 시행 전에 징계 사유가 발생한 경우와 개정규정 시행일 당시 이미 징계의결이 요구 중인 경우에 대해서도 적용한다.

**부 칙<2023. 10. 25>**

이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

**부 칙<2024. 2. 21>**

이 규정은 이사회의 승인을 받은 날부터 시행한다.

[별표 제1호] <신설 2014.9.5.> <개정 2014.10.29.> <개정 2015.08.17.> <개정 2016.12.22.>  
<개정 2021.12.27>

## 금품·향응 수수금지 위반 징계양정기준

비위유형	금품·향응 등 재산상 이익	100만원 미만		100만원 이상
		수동	능동	
위법·부당한 처분과 직접적인 관계없이 금품·향응 등 재산상 이익을 직무관련자 또는 직무관련 임직원으로부터 받거나 직무관련임직원에게 제공한 경우		정직-감봉	파면-정직	파면-정직
직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하였으나, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우		파면-정직	파면-정직	파면
직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하고, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 한 경우		파면-정직	파면	파면
※ 비교 1. "금품·향응 등 재산상 이익"이란 「국가공무원법」 제78조의2제1항제1호에 따른 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 「공무원 징계령」 제17조의2제1항에서 정하는 재산상 이익(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말한다)을 말한다. 2. "직무관련자"와 "직무관련임직원"이란 「한국인터넷진흥원 임직원 행동강령」 제2조제1호에 따른 직무관련자와 같은 조 제2호에 따른 직무관련임직원을 말한다.				

### 성 관련 비위 징계기준

비위의 정도 및 과실 여부  비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이 거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실 이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실 인 경우
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	파면	파면	파면-정직	정직
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄	파면	파면	파면-정직	정직
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면	정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면	정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면	정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력범죄	파면	파면	정직	감봉-견책
2. 「양성평등기본법」 제 3조제2호에 따른 성희롱	파면	파면	정직	감봉-견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제 2조제1항제1호에 따른 성매매	파면	파면-정직	정직-감봉	견책
※ 비고				
1. 제1호에서 “성폭력범죄”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따 른 성폭력범죄를 말한다.				
2. 제1호 나목에서 “업무상 위력 등”이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자 기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 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 마목에서 “카메라 등을 이용한 촬영 등 행위”란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제14조에 따른 범죄에 해당하는 행위를 말한다.				

[별표 제3호] <신설 2014.9.5.>

정보공개 의무 불이행 징계양정기준

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
정보공개 의무 불이행	정직	감봉	견책	견책

[별표 제4호] <신설 2014.9.5.><개정 2016.12.22>

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

구 분		비위행위자 (담당자)	직상감독자	차상감독자	최고감독자 (결재권자)
정책 결정사항	중요사항 (고도의 정책사항)	4	3	2	1
	일반적인 사항	3	1	2	4
단순 반복업무	중요사항	1	2	3	4
	경미사항	1	2	3	
단독행위		1	2		

※ 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 표시함(문책강도 1 > 2 > 3 > 4)

[별표 제5호] <신설 2015.6.30.> <삭제 2016.12.22>

[별표 제6호] <신설 2016.12.22.> <개정 2021.12.27.>

### 징계양정기준

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. 성실의무 위반				
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	파면	파면	파면-정직	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권 리침해	파면	파면	정직	감봉
다. 직무태만 또는 회계질 서 문란	파면	파면	정직	감봉-견책
라. 직무관련 주요 부패행 위의 신고·고발의무 불이행	파면	정직	정직-감봉	감봉-견책
마. 임직원 행동강령 제21조의2에 따른 부당한 행위	파면	파면	정직	감봉
바. 성 관련 비위 또는 임직원 행동강령 제21조의2의 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조 치를 하지 않은 경우	파면	파면	정직	감봉-견책
사. 성 관련 비위 피해자 등에게 2차 피해를 입힌 경우	파면	파면	정직	감봉-견책
아. 기 타	파면	정직	감봉	견책
2. 직장 이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	파면	파면	정직	감봉-견책
나. 무단결근	파면	파면-정직	정직-감봉	견책
다. 기 타	파면	정직	감봉	견책
3. 친절·공정의무 위반	파면	정직	감봉	견책
4. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	파면	파면	정직	감봉-견책
나. 개인정보 부정이용 및 무 단유출	파면	파면-정직	정직	감봉-견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면	정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 개인정보 무단조회·열 람 및 관리 소홀 등	파면	정직	감봉	견책

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
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면	정직	감봉	견책
5. 청렴의무 위반	파면	파면	정직	감봉
6. 품위유지의 의무 위반				
가. 성 관련 비위		별표 제2호와 같음		
나. 음주운전		별표 제7호와 같음		
다. 기타	파면	정직	감봉	견책
- 금품·향응 수수금지 위반 징계양정기준은 [별표 제1호]를 따른다. - 음주운전에 대한 징계기준은 [별표 제7호]를 따른다. - 제1호 사목에서 "피해자 등"이란 성 관련 비위 피해자와 그 배우자, 직계친족, 형제 자매 및 해당 피해 발생 사실을 신고한 사람을 말하고, "2차 피해"란 「여성폭력방지 기본법」 제3조제3호가목·나목에 따른 피해(피해자가 남성인 경우를 포함한다) 및 피해 발생사실이나 신고를 이유로 한 인사상 불이익 조치를 말하며, 2차 피해가 성 관련 비위에 해당하는 경우에는 제6호 가목을 적용한다.				



[별표 제7호] <신설 2016.12.22.> <개정 2021.12.27.> <개정 2022. 6. 24.>

## 음주운전 징계기준

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. 2. "음주측정 불응"이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다. 3. "운전업무 관련 직원"이란 운전직류 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.
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우		정직	
	혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우		파면 - 정직	
	음주측정 불응의 경우		파면 - 정직	
2회 음주운전을 한 경우			파면 - 정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			파면 - 정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우		파면 - 정직	
	사망사고의 경우		파면	
	사고 후 「도로교통법」 제54조 제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	파면 - 정직	
		인적 피해 후 도주한 경우	파면	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우		파면	
	면허정지 처분을 받은 경우		파면 - 정직	

[별표 제8호] <신설 2016.12.22.>

징계의 감경기준

제37조의2에 따라 인정되는 징계	제37조의10에 따라 감경된 징계
파면 정직 감봉 견책	정직 감봉 견책 불문(경고)

[별표 제9호] <신설 2019.12.20.>

## 채용비위 처리 기준

### □ 채용

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

비위유형 \ 구 분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인	경징계	중징계

\* 경과실 사안이라 하더라도 3회(건) 이상 중복반복 적발된 경우에는 중징계

\*\* 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>4)</sup>	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 <sup>5)</sup> 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, 위원들의 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 비 정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우

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

## 안전보건관리책임자에 대한 문책 기준

관련법령	위반 의무	문책유형
산업안전 보건법	① 작업설비 등 고장(규칙 제9조 등)	정직-감봉
	② 안전시설 미비, 부적절, 고장(규칙 제21조 등)	정직-감봉
	③ 안전(방호)장치 미비, 부적절, 고장, 해제(규칙 제12조 등)	정직-감봉
	④ 작업지휘자·감시자 미배치, 부적절(규칙 제39조 등)	감봉-견책
	⑤ 위험상황 작업강행(규칙 제37조 등)	파면-정직
	⑥ 대피조치 미흡, 부적절(규칙 제241조의2제1항 등)	감봉-견책
	⑦ 공사기간 단축·공법변경 금지의무(법 제69조제1항·제2항)_도급인	감봉-견책
	⑧ 설계변경·변경요청의무(법 제71조제3항 후단)_도급인	견책-주의·경고
	⑨ 비상구·소화설비 미비, 부적절, 고장(규칙 제241조제1항제3호 등)	감봉-견책
	⑩ 경보, 구호설비 미비, 부적절, 고장(규칙 제11조제4호 등)	감봉-견책
	⑪ 위험기계·기구 안전검사 미수검(규칙 제36조 등)	정직-감봉
	⑫ 작업계획·점검 미실시, 부적절(규칙 제38조제1항 등)	견책-주의·경고
	⑬ 작업방법 부적절(규칙 제38조제3항 등)	감봉-견책
	⑭ 작업시간·기간 불충분(규칙 제421조제1항 등)	견책-주의·경고
	⑮ 무자격자·미숙련자 작업배치(규칙 제318조 등)	정직-감봉
	⑯ 작업지시·신호 미실시, 부적절(규칙 제40조 등)	견책-주의·경고
	⑰ 작업장(위험장소) 출입·이동방법 부적절(규칙 제11조 등)	견책-주의·경고
	⑱ 작업설비 등 용도 외, 부적절 사용(규칙 제96조 등)	감봉-견책
	⑲ 안전교육 미실시, 부적절(규칙 제89조 등)	감봉-견책
	⑳ 건설공사 기간 연장의무(법 제70조제2항후단)_도급인	견책-주의·경고
	㉑ 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련 미실시(법 제64조제1항제5호)_도급인	감봉-견책
	㉒ 도급작업에 따른 안전·보건 관련 정보 미제공(법 제65조제1항)_도급인	견책-주의·경고
	㉓ 보호구 미지급, 부적절, 고장(규칙 제6조제2항 등)	감봉-견책
	㉔ 안전표지 등 견책표시 미비, 부적절(규칙 제11조제5호 등)	감봉-견책
	㉕ 보호구 미착용, 성능 미달 보호구(규칙 제6조제3항 등)	감봉-견책
	㉖ 작업수칙·지시 위반(규칙 제436조 등)	감봉-견책
	㉗ 전도 방지 미조치(규칙 제3조 등)	견책-주의·경고
	㉘ 공사기간 단축·공법변경 금지의무(제69조 제1항·제2항)	감봉-견책
	㉙ 설계변경의무(제71조제4항)	견책-주의·경고
	㉚ 건설공사 기간 연장의무(제70조제1항)	견책-주의·경고
	㉛ 안전보건조정자 선임의무(제68조제1항)	견책-주의·경고
	㉜ 안전보건대장 작성, 제공, 확인의무(제67조제1항)	견책-주의·경고

관련법령	위반 의무	문책유형
건설기술 진흥법	① 건설사업관리계획 수립의무 위반	견책-주의·경고
	② 설계의 안전성 검토 미시행	정직-감봉
	③ 안전관리계획 승인규정 위반	견책-주의·경고
	④ 안전관리비 계상의무 위반	견책-주의·경고
	⑤ 건설사업관리계획 준수 불가시 착공금지 의무 위반	감봉-견책
건설산업 기본법	① 직접시공 준수여부 확인의무 위반	견책-주의·경고
	② 건설공사 참여제한 하수급인 변경요구 의무 위반	견책-주의·경고
	③ 하도급계약 적정성 심사의무 위반	견책-주의·경고
건설공사 안전관리 업무수행 지침	① 안전관리계획 이행여부 확인의무 위반	견책-주의·경고
	② 안전관리비 적정사용 확인의무 위반	견책-주의·경고
	③ 안전관리실태 점검회의 개최의무 위반	견책-주의·경고
전기 공사업법	① 전기공사 분리발주규정을 위반한 경우	감봉-견책
	② 도급계약 규정을 위반한 경우	감봉-견책
전기 사업법	① 전기안전관리자를 선임하지 않은 경우	감봉-견책
	② 사용전검사 합격규정을 위반한 경우	정직-감봉
	③ 기술기준에의 적합명령 규정을 위반한 경우(사업용·자가용)	감봉-견책
	④ 정기검사 규정을 위반한 경우	감봉-견책
	⑤ 제73조에 따른 전기안전관리자 업무규정을 위반한 경우	감봉-견책
	⑥ 일반용전기설비 점검규정을 위반한 경우	감봉-견책
	⑦ 기술기준에의 적합명령 규정을 위반한 경우(일반용)	감봉-견책
	⑧ 제73조의3에 따른 전기설비 안전관리 기록규정을 위반한 경우	견책-주의·경고
	⑨ 제73조의8에 따른 전기안전관리업무 실태조사규정을 위반한 경우	견책-주의·경고
	⑩ 제73조의4에 따른 전기안전관리자 교육규정을 위반한 경우	견책-주의·경고
전력기술 관리법	① 전력시설물 설계용역 발주규정을 위반한 경우	감봉-견책
	② 전력시설물 공사감리 발주규정을 위반한 경우	견책-주의·경고
	③ 전력시설물의 설계·감리규정을 위반한 경우	감봉-견책
	④ 감리원 배치 규정을 위반한 경우	감봉-견책
	⑤ 감리원 배치 신고, 공사감리 완료보고서 제출 규정을 위반한 경우	견책-주의·경고
정보통신 공사업법	① 공사설계 및 공사감리 용역발주 의무 위반	견책-주의·경고
	② 공사발주 의무 위반 등 해당 법령상의 의무 위반	견책-주의·경고
소방시설 공사업법	① 소방시설공사 분리발주규정을 위반한 경우	감봉-견책
	② 도급계약 규정을 위반한 경우	
대형사고 등	① 단일 사고 사망자 3명 이상 ② 단일 사고 3개월 이상 요양이 필요한 부상자 10명 이상 발생 ③ 시설물 붕괴 또는 전도사고가 발생하여 재시공이 필요한 경우	파면