

강원대학교 교육공무직 징계규칙

[2021. 2. 5. 제정]

제1조(목적) 이 규칙은 징계에 관한 사항을 규정하여 대학의 건전한 직장질서 유지를 목적으로 한다.

제2조(적용 범위) ① 이 규칙은 강원대학교 소속의 대학회계, 무기계약 및 기간제 등 교육공무직원(이하 '직원'라 한다)에게 적용한다. 다만, 다음 각 호의 사업장 또는 직종에는 적용하지 않는다.

1. 산학협력단, 발전기금재단 등 별도 법인
 2. 강원대학교 사범대학 부설고등학교 소속 직원
 3. 「고등교육법(법률 제16742호)」 제14조제2항의 교원, 같은 법 제17조의 겸임 및 초빙교원 등
- ② 제1항의 단서에도 불구하고, 대학 소속의 직원 신분을 유지한 채, 근무지 또는 담당업무를 달리하는 파견 직원에게는 이 규칙이 적용된다.

제3조(징계사유) 대학은 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 취업규칙 및 취업규칙에 따른 명령을 위반한 경우
2. 취업규칙의 복무의무 등 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때
4. 「강원대학교 교직원 행동강령」을 위반한 때
5. 다른 직원 등에 대하여 직장 내 괴롭힘 행위를 한 자
6. 형사사건으로 기소되거나 기소유예 처분을 받은 때
7. 그 밖에 이 규칙의 [별표 1] 징계기준의 '나. 비위유형'에 해당하는 경우

제4조(징계의 종류) 직원에 대한 징계는 해고·정직·감봉·견책으로 구분한다.

제5조(징계의 효력) ① 해고는 근로계약을 해지하는 것으로 한다.

② 정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고, 그 기간 중 직무에 종사하지 못하며, 그 기간에는 임금을 지급하지 아니한다.

③ 감봉은 1회의 액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액은 1임금지급기에 있어서의 임금총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

④ 견책은 과실에 대하여 훈계하고, 반성하게 한다.

제6조(경고 및 주의 조치) ① 대학은 다음 각 호의 사항에 대하여는 서면으로 경고 조치한다.

1. 징계책임을 물을 정도에 이르지 아니한 사정이나 비위의 정도가 주의보다 중하여 해당 직원에게 과오를 반성하도록 경고할 필요가 있는 경우
2. 징계 시효의 완성으로 징계사유가 소멸되어 다른 조치가 곤란할 때
3. 주의처분을 받은 자가 1년 이내에 동일사유 또는 다른 비위 사유로 다시 주의에 해당 되는 비위를 저질렀을 경우 이에 대하여 엄중 경고할 필요가 있는 경우

② 대학은 비위의 정도가 경미하다고 판단되어 그 잘못을 반성하게 하고 앞으로는 그러한 행위를 다시 하지 않도록 해당 직원을 지도할 필요가 있는 경우 주의 조치한다.

제7조(징계위원회의 설치 및 구성) ① 대학은 직원의 징계사건을 심의·의결하기 위하여 직원의 인사 담당부서에 '강원대학교 교육공무직 징계위원회'를 둔다.

② 징계위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성한다. 이 경우 대학의 사무국장, 교무과장, 학생과장, 총무과장, 행정지원과장은 당연직 위원으로 한다. 다만, 제19조제2항에 따라 재심의 징계위원회를 구성할 때는 사무국장을 제외하고는 그러하지 아니한다.

③ 제2항의 사무국장을 위원장으로 하며, 위원장의 직무는 다음 각 호와 같다.

1. 위원장은 징계위원회를 대표하며 위원회의 사무를 총괄한다.
2. 위원장은 징계위원회 회의를 소집하고 그 의장이 되며, 표결권을 가진다.
3. 위원장은 징계의결 요구된 사안에 대해 필요한 경우 직권조사를 할 수 있다.

④ 위원장은 필요한 경우 제2항의 당연직 위원 외에 다음 각 호에 해당하는 자를 징계위원으로 지명하여 심의·의결에 참여시킬 수 있다.

1. 변호사 또는 노무사 자격증 소지자
2. 대학에서 법학, 행정학을 담당하는 조교수 이상의 교원
3. 5급 이상의 공무원, 인사·감사 및 노무관리 관련 분야 경력이 3년 이상인 6급 공무원
4. 징계 유형에 따라 관련 분야의 전문가가 필요한 경우에는 관련 분야 종사 경력이 3년 이상인 자
5. 성관련 징계의 경우 여성 위원

⑤ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 제2항의 당연직 위원 중 위원이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

⑥ 간사는 징계위원회가 설치된 부서에서 직원에 대한 인사업무를 담당하는 공무원으로

하며, 위원장의 명을 받아 직권조사, 징계 등에 관한 기록이나 그 밖의 서류의 작성 및 보관에 관한 사무를 수행한다.

제8조(징계의결의 요구 등) ① 직원의 소속부서의 장은 직원이 제3조의 징계사유에 해당하는 경우 징계사유를 증명할 수 있는 관계 자료를 첨부하여 징계 혐의 사실을 총장에게 보고하고 감사담당부서의 장에게 통보하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 소속부서의 장은 보고 또는 통보를 생략할 수 있다.

1. 「강원대학교 행정감사 규정(규칙 제1428호)」 제4조에 따라 총장이 실시하는 감사 결과에 따라 확인된 징계 혐의
2. 감사원, 교육부 등 외부 기관의 조사결과가 따라 확인된 징계 혐의
3. 수사기관의 범죄처분 결과 통보에 의해 확인된 징계 혐의
4. 「강원대학교 인권센터 규정」에 따른 조사 절차를 거쳐 확인된 징계 혐의

② 감사담당부서의 장은 제1항에 의한 징계사유 등을 확인하기 위하여 징계혐의자 및 관련자에 대한 진술조서 작성 또는 확인서 징구, 증거자료 수집 등의 조사를 할 수 있다. 이 경우 징계혐의자, 징계혐의 당시의 소속부서의 장 및 현 소속부서의 장은 특별한 사정이 없는 한 감사담당부서 장의 조사 및 자료제출 요구에 응하여야 한다.

③ 감사담당부서의 장은 제1항 각 호의 감사 또는 조사의 결과만으로도 징계 사유가 입증되는 경우에는 제2항의 조사를 생략할 수 있다.

④ 감사담당부서의 장은 징계 혐의에 대한 조사를 마친 후 총장에게 조사결과를 보고하여야 하며, 이에 대하여 총장은 「강원대학교 행정감사 규정(규칙 제1428호)」 제16조제2항을 준용하여 처분하되, 징계 처분할 경우에는 관할 징계위원회에 징계의결을 요구하고 그 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우 감사담당부서의 장은 총장의 지휘를 받아 징계의결요구 및 징계처분 집행에 관한 사무를 수행한다.

⑤ 제4항에 따라 징계의결을 요구할 때는 다음 각 호의 자료를 첨부하되, 징계의결요구서에는 징계요구 양정과 징계심의에 참고가 되는 사항을 기재한다. 다만, 제1항제1호부터 제2호까지의 감사주체가 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계를 요구한 경우에는 그 범위 내에서 징계의 종류와 양정을 기재한다.

1. [별지 제1호서식]의 징계의결요구서
2. 혐의 내용을 증명할 수 있는 관련 증거자료
3. 징계사유와 관련된 관계 법규, 규정 및 지시 문서 등의 발췌물
4. 직원 인사 및 성과를 확인할 수 있는 인사기록카드 또는 출력물
5. 양정에 참고할 자료 또는 징계혐의자에게 유리한 입증자료

⑥ 대학은 감사원, 교육부에서 조사 중인 사건에 대해서는 조사개시 통보를 받은 경우에는 조사 개시 통보를 받은 날(통보서를 접수한 날)부터 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 못한다.

⑦ 대학은 검찰·경찰, 그 밖의 수사기관에서 수사 중인 사건에 대해서는 수사개시 통보를 받은 날부터 징계의결의 요구나 그 밖의 징계 절차를 진행하지 아니할 수 있다. 이 경우 대학은 수사 개시 통보를 받으면 지체 없이 징계의결 요구나 그 밖에 징계 등 절차의 진행 여부를 결정하고, 그 사실을 징계혐의자에게 통보하여야 한다.

⑧ 대학은 징계협약에 대하여 「강원대학교 행정감사 규정(규칙 제1428호)」 제23조제2항에 따른 '감사처분심의위원회'의 심의 및 재심의 절차를 거치는 경우에는 그 결정 시까지 징계의결 요구나 그 밖의 징계절차를 진행하지 아니할 수 있다. 다만, 징계시효가 임박(3개월 이내)한 사건에 대하여는 감사처분심의위원회의 결정을 기다리지 않고 징계의결을 요구할 수 있다.

제9조(징계의결의 기한) ① 징계위원회는 징계의결 요구일부터 30일 이내에 징계의결을 해야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계위원회위원장의 직권 또는 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기한을 연기할 수 있다.

② 징계의결이 요구된 사건에 대한 징계 절차의 진행이 다음 각 호에 따라 중지된 경우 그 중지된 기간은 제1항의 징계의결의 기한에 포함하지 아니한다.

1. 제8조제6항에 따른 기관의 조사개시 통보 받은 날부터 처분지시서 등 조사 결과를 통보 받은 날까지
2. 제8조제7항에 따른 수사개시 통보를 통보 받은 날부터 범죄처분결과통보 등 수사 결과를 통보받은 날까지

제10조(징계사유의 시효) ① 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 하지 못한다. 이 경우 징계사유가 발생한 날은 비위행위가 종료된 때(다만, 비위사실이 계속적으로 행하여진 일련의 행위인 경우의 징계시효의 기산점은 일련의 행위 중 최종의 것을 기준으로 한다).

② 징계요구권자가 제8조제6항 내지 7항에 따라 징계절차를 진행하지 못하여 제1항의 기간이 경과하거나, 그 남은 기간이 1월 미만인 경우에는 징계시효 기간은 수사나 조사의 종료 통보를 받은 날부터 1월이 경과한 날에 만료된 것으로 본다.

③ 징계위원회의 구성·징계의결 등, 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정 과다(過多)를 이유로 노동위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 제1항의 기간이 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

제11조(징계 혐의자의 출석) ① 징계위원회는 징계 혐의자에게 징계위원회 개최 3일 전까지 [별지 제2호서식]의 징계위원회 출석통지서를 전달하고 출석할 것을 통지하여야 한다. 이 경우 출석통지서에는 징계의 원인이 된 비위사실, 징계사유와 관련된 법령 또는 규정 등 징계심의 사유를 기재한다.

② 징계위원회는 제1항에 따라 징계 혐의자에게 출석을 통보할 경우 징계 혐의자가 소속된 부서장에게도 통보하고, 통보를 받은 부서장은 징계 혐의자를 출석시켜야 한다.

③ 징계 혐의자가 출석을 원하지 아니할 경우에는 진술권포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고, 서면심사로 징계의결 할 수 있다.

④ 징계 혐의자가 출석통지서를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니한 경우에는 그 사실을 기록하고, 서면심사로 징계의결할 수 있다.

제12조(심문과 진술권) ① 징계위원회는 징계 혐의자에게 징계사유에 대한 사실관계 등을 심문할 수 있고, 필요한 경우에는 참고인을 출석시켜 질문할 수 있다.

② 징계위원회는 징계 혐의자에게 충분히 진술할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계 혐의자는 서면 또는 구두로 자기에게 유리한 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 징계 혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다. 이 경우 징계위원회는 의결로써 채택 여부를 결정하여야 한다.

제13조(징계위원회의 회의) ① 징계위원회 회의는 재적 위원 3분의 2 이상의 출석으로 개최하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 이 경우 위원장도 재적위원 수에 포함하고 표결권을 갖는다.

② 회의는 징계위원이 동영상과 음성이 동시에 송수신되는 장치가 갖추어진 서로 다른 장소에 출석하여 진행하는 원격영상회의 방식으로 심의·의결할 수 있다. 이 경우 징계위원회의 위원은 회의장에 출석한 것으로 본다.

③ 징계위원회는 징계 의결의 기한을 연기할 경우 서면으로 의결할 수 있다.

④ 징계위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다.

1. 징계위원회의 회의
2. 징계위원회의 회의에 참여할 또는 참여한 위원의 명단
3. 징계위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자적으로 기록된 문서를 포함한다)
4. 그 밖에 공개할 경우 징계위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항

⑤ 징계위원회의 회의에 참석하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없으며, 회의 중 알게 된 내용은 누설해서는 아니된다.

1. 녹음, 녹화, 촬영 또는 중계방송(단, 회의의 진행 및 기록 작성에 참고할 목적으로 회의를 보조하는 자에 한하여 가능하다)
2. 회의실 내의 질서를 해치는 행위
3. 다른 사람의 생명·신체·재산 등에 위해를 가하는 행위

제14조(징계사유 심의 및 양정) 징계위원회에서 징계안건을 심의하는 경우에는 입증자료의 적합 여부 및 징계혐의자의 비위의 유형·동기·정도, 과실의 경중, 소행과 평소 근무성적, 공적, 반성태도의 유무 등의 정상참작과 징계요구권자의 의견을 종합적으로 검토하여 [별표 1] 징계기준에 따라 징계양정을 결정한다.

제15조(징계의 감경) ① 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 다음 <징계감경 기준표>에 따라 인정되는 징계보다 1단계 아래의 징계로 감경할 수 있다. 다만, 해당 직원이 징계처분이나 이 규칙에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.

1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 교육부장관 이상의 표창을 받은 공적

<징계감경 기준표>

인정되는 징계	감경된 징계	인정되는 징계	감경된 징계
해고	정직	감봉	견책
정직	감봉	견책	불문경고

② 제1항에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다.

1. [별표 1] 징계기준의 '1. 성실의무 위반'의 가목부터 사목까지에 해당하는 행위
2. [별표 1] 징계기준의 '7. 품위 유지의 의무 위반'의 가목부터 라목까지에 해당하는 행위
3. [별표 1] 징계기준의 '7. 품위 유지의 의무 위반'의 마목에 따른 음주운전 또는 음주측정 불응

③ 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 발생한 것으로 인정되거나, 제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정될 때에는 그 정상을 참작하여 제1항의 <징계감경 기준표>에 따라 감경할 수 있다.

④ 징계의결이 요구된 사람이 제1항 및 제3항에 따른 징계감경사유에 모두 해당되는 경우에는 징계를 거듭 감경할 수 있다.

제16조(징계의 가중) 징계위원회는 서로 관련이 없는 2개 이상의 비위가 경합될 경우에는

그 중 책임이 중한 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. 이 경우 제15조제1항의 <징계감경 기준표>에 따르면, 같은 기준표의 '감경된 징계'를 인정되는 징계로, '인정되는 징계'를 1단계 위의 징계로 본다.

제17조(의결 통보 및 경정) ① 징계위원회가 징계의결을 하였을 때에는 지체 없이 [별지 제3호 서식]의 징계의결서를 징계의결요구자에게 통보하여야 한다. 이 경우 징계의결서에는 징계 종류, 징계의 원인이 된 비위사실, 징계사유와 관련된 법령 또는 규정, 비위 사실에 대한 판단 등을 기재한다.

② 제1항에 따른 징계의결에 계산상 또는 기재상의 잘못이나 그 밖에 이와 비슷한 잘못이 있는 것이 명백할 때에는 위원장은 직권 또는 징계의결 요구권자의 신청에 따라 경정결정을 할 수 있다.

제18조(징계처분등) ① 징계처분권자(총장)는 징계의결서를 접수한 날부터 15일 이내에 징계처분을 하여야 한다.

② 징계처분권자는 제1항에 따라 징계처분을 할 때에는 [별지 제4호서식]의 징계처분 사유 설명서에 징계 의결서 사본을 첨부하여 징계처분 대상자에게 교부하여야 한다. 이 경우 징계처분 대상자 소속 부서장에게도 징계결과를 통보한다.

③ 징계처분권자는 그 처분기록을 관리하기 위한 징계처리 대장을 갖추고 인사기록카드에 기록 관리하여야 한다. 다만, 전자인사관리시스템으로 작성·유지·보관할 수 있다.

제19조(재심청구) ① 징계처분을 받은 직원은 징계처분에 이의가 있는 경우에는 제18조에 따른 징계처분 사유 설명서를 받은 날부터 7일 이내에 [별지 제5호서식]의 징계 재심청구서를 작성 및 제출하여 징계처분권자에게 재심을 청구할 수 있다. 이 경우 기간 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 그 익일로 만료한다.

② 제1항에 따라 재심청구를 받은 경우 재심의 징계위원회를 구성하여 재심의하여야 한다. 이 경우 재심의 징계위원회의 위원장은 초심 징계위원회의 위원장으로 하며, 위원장은 초심 위원을 지명하되, 초심 위원은 재심의 위원이 될 수 없다.

③ 재심의 절차·의결 및 집행방법은 초심 때와 같다.

제20조(징계의 취소 등) 대학은 징계절차의 하자나 징계양정이 잘못된 경우 또는 징계사유의 인정에 잘못이 있음을 인지하는 때에는 노동위원회의 구제명령 이나 법원의 무효확인 판결 전에 징계처분을 취소할 수 있으며, 재징계할 수 있다.

부칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2021. 3. 1.부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 이 규칙 시행 당시 종전의 징계에 관한 규정에 따라 징계의결이 요구된 사건이나, 노동위원회 또는 법원의 징계의 정·부당성에 대한 판정·판단이 진행 중인 사건은 종전의 징계에 관한 규정을 적용한다.

② 제1항에 따른 징계 또는 판정·판단이 진행 중인 사건을 제외하고, 이 규칙 시행 전에 발생한 징계사유에 대해서는 이 규칙을 적용한다.

제3조(다른 법률과의 관계) 이 규칙에서 정하지 않은 징계에 관한 사항은 「근로기준법」 등 노동관계법령에 따른다.

별표 / 서식

[별표 1] 징계기준(제14조 관련)

[별지 제1호서식] 징계의결요구서

[별지 제2호서식] 징계위원회 출석통지서

[별지 제3호서식] 징계의결서

[별지 제4호서식] 징계처분 사유 설명서

[별지 제5호서식] 징계 재심청구서

■ 강원대학교 교육공무직 징계규칙 [별표 1]

징계기준(제14조 관련)

가. 양정기준

비위의 정도 및 과실여부	양 정
1. 비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우 1의2. 최근 2년 이내에 2회 이상 정직처분을 받은 후 다시 정직에 해당하는 사유가 발생한 경우	해 고
2. 비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우 2의2. 최근 2년 이내에 2회 이상 감봉처분을 받은 후 다시 감봉에 해당하는 사유가 발생한 경우	정 직
3. 비위의 도가 중하고 경과실이거나, 비위의 도가 경하고 중과실인 경우 3의2. 최근 2년 이내에 2회 이상 견책처분을 받은 후 다시 견책에 해당하는 사유가 발생한 경우	감 봉
4. 비위의 도가 경하고 경과실인 경우	견 책

※ 위 양정기준을 아래 ‘나. 비위유형’에 공통으로 적용하되, 각 목별로 별도로 양정기준을 정한 경우에는 그에 따르며, 위 양정기준의 1의2, 2의2, 3의2는 미적용

나. 비위유형

1. 성실 의무 위반				
가. 공금의 횡령, 배임, 절도, 사기 또는 유용 <양정기준>				
비위 정도 등	가. 양정기준의 1호	가. 양정기준의 2호	가. 양정기준의 3호	가. 양정기준의 4호
양정	해고	해고	해고-정직	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리침해				
다. 부작위* ·직무태만(라목에 따른 소극행정은 제외한다) 또는 회계질서 문란 * 직원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 아니하는 것을 말한다.				
라. 부작위 또는 직무태만 등 소극적 업무행태로 국민의 권익을 침해하거나 대학의 재정상 손실을 발생하게 하는 행위				
마. 위 가목 또는 ‘금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 재산상 이익을 취득하거나 제공한 경우에 해당하는 비위를 신고 또는 고발하지 않은 행위				
바. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁				

<양정기준>

비위 정도 등	가. 양정기준의 1호	가. 양정기준의 2호	가. 양정기준의 3호	가. 양정기준의 4호
양정	해고	해고-정직	정직-감봉	견책

사. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무수행

<양정기준>

비위 정도 등	가. 양정기준의 1호	가. 양정기준의 2호	가. 양정기준의 3호	가. 양정기준의 4호
양정	해고	해고	정직-감봉	감봉-견책

아. 초과근무수당 등 임금을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우

자. 「강원대학교 교직원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위

차. 성 관련 비위 또는 「강원대학교 교직원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우

카. 기타(허위보고, 허위문서작성, 문서내용 위·변조 또는 파기 등)

2. 복종의 의무 위반

가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우

나. 기타

3. 직장 이탈 금지 위반

가. 무단 결근

<양정기준>

결근 일수	월 6일	월 5일	월 4일	월 3일
양정	정직 3월	정직1~2월	감봉	견책

나. 부서장 승인 없이 지각, 조퇴, 근무장소를 이탈한 경우

<양정기준>

이탈 횟수	7회	6회	5회	4회
양정	해고	정직	정직, 감봉	견책

다. 기타

4. 친절·공정의 의무 위반

가. 공무집행 방해, 민원야기

나. 기타

5. 비밀 엄수의 의무 위반

- 가. 비밀의 누설·유출
- 나. 개인정보 부정이용 및 무단유출
- 다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치
- 라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리 소홀 등
- 마. 그 밖의 보안관계 법령 위반

6. 청렴의 의무 위반

<양정기준>

비위의 유형	금품·향응 등 재산상 이익	100만원 미만		100만원 이상
		수동	능동	
1. 위법·부당한 처분과 직접적인 관계없이 금품·향응 등 재산상 이익을 직무관련자 또는 직무관련교직원으로부터 받거나 직무관련교직원에게 제공한 경우		정직-감봉	해고-정직	해고-정직
2. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하였으나, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우		해고-정직	해고-정직	해고
3. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하고, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 한 경우		해고-정직	해고	해고
※ 비교 1. "금품·향응 등 재산상 이익"이란 「강원대학교 교직원 행동강령」 제2조제4호 각목에서 정하는 금전, 물품, 부동산, 향응 또는 그 밖에 재산상 이익을 말한다. 2. "직무관련자"와 "직무관련교직원"이란 「강원대학교 교직원 행동강령」 제2조제2호에 따른 직무관련자와 같은 조 제3호에 따른 직무관련교직원을 말한다.				

7. 품위 유지의 의무 위반

- 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄(업무상 위력* 등에 의한 성폭력범죄 및 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄로 한정한다)
 * 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 나. 가목 외의 성폭력범죄
- 다. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱
- 라. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매

마. 음주운전

<양정기준>

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 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.
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상인 경우 및 음주측정 불응의 경우	정직	
2회 음주운전을 한 경우		해고 - 정직	
3회 이상 음주운전을 한 경우		해고	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		해고 - 정직	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		해고 - 정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우	해고 - 정직	
	사망사고의 경우	해고	
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우 해고 - 정직 인적 피해 후 도주한 경우 해고	
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우	직권면직	
	면허정지 처분을 받은 경우 (100일 이상 해고??)	해고 - 정직	

마. 기타(기관의 명예훼손 등)

8. 영리 업무 및 겸직 금지 의무 위반

- 가. 무단 영리 업무 종사, 겸직 및 외부강의 등
- 나. 사례금을 받은 외부강의 등 미신고
- 다. 기타

■ 강원대학교 교육공무직 징계규칙 [별지 제1호서식]

징 계 의 결 요 구 서

인적사항	성명	사번	소속		직위(직급)	
			(현재)		(현재)	
			(협의 당시)		(협의 당시)	
	재직기간	. . . ~ . . . (년 개월)				
	주소					
징계 사유	비위 유형	<ul style="list-style-type: none"> 예) 취업규칙 제00조 ○○의무 위반 <별지> 징계의결 요구 사유 참조 				
	협의 내용	<ul style="list-style-type: none"> 예) 초과근무수당 부당 수령 				
감경 대상 공적 유무 및 감경 대상 비위 해당 여부	공적 사항			징계 사항		
	포상일	포상종류	시행청	날짜	종류	발령청
	<ul style="list-style-type: none"> 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서의 과실로 인한 비위 해당 여부 (<input type="checkbox"/>해당함, <input type="checkbox"/>해당 없음) 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위 여부 (<input type="checkbox"/>해당함, <input type="checkbox"/>해당 없음) 					
혐의자의 평소 행실	<ul style="list-style-type: none"> 주의·경고, 경위서 작성 여부 및 횟수, 평소 직무수행 태도 기재 					
그 밖의 사항	<ul style="list-style-type: none"> 비위동기, 반성 태도 기재 					
징계요구 권자의 의결 요구 의견	<ul style="list-style-type: none"> 징계 양정 기재 					
기타	1. <별지> 징계의결 요구 사유 1부. 2. 증거자료 목록 1부.					
<p>위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">강원대학교총장 (인)</p> <p>강원대학교 교육공무직 징계위원회 귀중</p>						

■ 강원대학교 교육공무직 징계규칙 [별지 제2호서식]

징계위원회 출석통지서

인적 사항	성 명		소 속	
	생년 월일		직 명	
출석 이유	<별지> 징계위원회 징계(재)심의 사유			
출석 일시	년 월 일 시 분	출석 장소		
유의 사항	1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 경우에는 아래의 진술권 포기서를 징계위원회 개최일 전날까지 제출하여 주시기 바랍니다. 2. 사정에 의하여 서면진술을 원하는 경우에는 징계위원회 개최 전일까지 서면진술서를 제출하여 주시기 바랍니다. 3. 정당한 사유를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하거나, 서면진술서를 제출하지 아니하는 경우에는 진술을 포기한 것으로 간주합니다.			
「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제11조 제1항의 규정에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. <p style="text-align: right;">년 월 일</p> 강원대학교 교육공무직 징계위원회위원장 (서명 또는 인) 귀하				

----- (절 취 선) -----
진술권포기서

인적 사항	① 성 명		②소 속	
	③생년월일		③직 명	
본인은 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다. <p style="text-align: right;">년 월 일</p> 성명 (서명 또는 인) 강원대학교 교육공무직 징계위원회위원장 귀하				

----- (절 취 선) -----
징계위원회 출석통지서 수령증

인적 사항	① 성 명		②소 속	
	③생년월일		③직 명	
본인은 귀 징계위원회 출석통지서를 수령하였음을 확인합니다. 수령일시: 년 월 일 시 분 성명 (서명 또는 인) 강원대학교 교육공무직 징계위원회위원장 귀하				

【별지】

징 계 심 의 사 유 (예 시)

1) 비위사실

징계대상자는 2000. 00. 00.경 ○○에서 ○○를 하였음... ...(육하원칙)

2) 관련 규정 및 징계 사유

「취업규칙」 제00조제0항에는 “직원은 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.”라고 규정되어 있음.... ..

이에 징계사유를 확인하고 징계 심의 및 의결을 위해 징계위원회 출석을 요구함.

■ 강원대학교 교육공무직 징계규칙 [별지 제3호서식]

징 계 의 결 서

징 계 대 상 자 인 적 사 항	소 속	직 명	성 명
의 결 주 문	○○에 처한다.		
적 용 규 정	「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제 조 제 호		
징 계 사 유	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 징계의 원인이 된 비위사실 ▪ 징계사유와 관련된 법령, 규정 등 ▪ 비위사실에 대한 판단 내용 <p>※ 필요한 경우 【별지】 징계 이유서 활용</p>		
<p>「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제13조제1항 및 제14조에 따라 위와 같이 징계의결함.</p> <p style="text-align: right;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">강원대학교 교육공무직 징계위원회</p>			

【별지】

징 계 이 유 서 (예 시)

1. 징계대상자

홍길동(이하 '징계대상자'라 한다)은 2000. 0. 0. ○○계약직으로 입사하여 ○○과에서 사무원으로 계속 근로하고 있는 자이다.

2. 징계의결 요구 취지

징계대상자는 2000. 0. 0.부터 2000. 0. 0.까지 ○○○ 업무를 담당하면서 ○○ 지침을 위반하여 ○○하였으므로, 「취업규칙」 제00조, 「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제00조에 따른 ○○의무를 위반하였다.

3. 인정사실

위와 같은 징계의결 요구와 관련하여 우리 징계위원회에 제출된 징계의결 요구서, 입증자료 및 징계위원회에서의 징계대상자 진술 등을 종합하면 다음과 같은 사실들이 인정된다.

4. 징계위원회의 판단

우리 징계위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재 내용과 이를 토대로 우리 징계위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

5. 결론

그렇다면, 이 징계의결 요구의 대상자를 징계하기로 하여 「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제13조제1항 및 제14조에 따라 주문과 같이 의결한다.

■ 강원대학교 교육공무직 징계규칙 [별지 제4호서식]

징계처분 사유 설명서

소 속	직급(직종)	성 명
주 문	○○에 처한다.	
처분 사유	<붙임> 징계의결서 사본과 같음	
기타 안내	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제19조에 따라 징계처분에 이의가 있는 경우에는 이 징계처분 사유 설명서를 받은 날부터 7일 이내에 징계처분권자에게 재심을 청구할 수 있음. 	
<p>「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제18조제2항에 따라 위와 같이 처분하였음을 통지합니다.</p> <p style="margin-top: 100px;">년 월 일</p> <p style="margin-top: 20px;">강원대학교총장 (인)</p> <p style="margin-top: 20px;">○○○ 귀하</p>		

■ 강원대학교 교육공무직 징계규칙[별지 제5호서식]

징 계 재 심 청 구 서

신청인	소속 부서		직급(직종)	
	성 명		전화번호	
	주 소			
징계결과 받은 날짜	년 월 일			
징계결과 (주문)	■			
재심 청구 이유	■ ※ 증빙서류가 있을 경우 서류 목록 기재 및 첨부하여 제출 <붙임> 1. ○○○○ 1부. 2. △△△△ 1부. 기재			
「강원대학교 교육공무직 징계규칙」 제19조제1항에 따라 위와 같이 징계 재심을 청구합니다. 년 월 일 신청인 (서명) 강원대학교총장 귀하				