

# 징계처리 관련 정보공개

## □ 징계제도 관련 정보

구분

관련근거 및 내용

▶ 인사관리규정 별표4 징계양정기준

1. 공통

비위 및 과실의 징계사유	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 악하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 악하고 중과실인 경우	비위의 정도가 악하고 경과실인 경우	
1. 성실의무 위반	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	경징계 의결요구	
가. 공문서 위·변조, 파기, 망실					
나. 허위문서 조사표 작성, 허위보고, 허위전산입력					
다. 시험부정행위					
라. 근무평정 관련 부정행위					
마. 감사업무방해 행위		경징계 의결요구			
바. 예산·회계 관련 비위					
사. 직장 내 괴롭힘 행위, 갑질 행위		중징계 의결요구	중징계·경징계 의결요구		
아. 성 관련 비위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우	파면	파면-해임	정직	감봉-견책	
자. 성 관련 비위 피해자 등에게 2차 피해를 입힌 경우	파면	파면-해임	정직	감봉-견책	
2. 직장이탈 금지 위반					
가. 무단결근	중징계 의결요구	중징계·경징계 의결요구	중징계·경징계 의결요구	경징계 의결요구	
나. 무단이석			경징계 의결요구		
3. 직무 관련 비밀 업무 위반	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	경징계 의결요구	
4. 청렴의무 위반	[별표 5] 청렴의무 위반 처리기준 참조				
5. 품위유지의무 위반					
가. 사기, 강·절도 등 반윤리사범	중징계 의결요구	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	
나. 성 관련 비위	[별표 4의2] 성 관련 비위 징계기준 참조				
다. 음주운전	[별표 4의3] 음주운전 징계기준 참조				
6. 영리업무 및 겸직금지의무 위반	중징계 의결요구	중징계 의결요구	경징계 의결요구	경징계 의결요구	
※ 제1호자목에서 “피해자 등”이란 성 관련 비위 피해자와 그 배우자, 직계친족, 형제자매 및 해당 피해 발생 사실을 신고한 사람을 말하고, “2차 피해”란 연구원 「직장 내 괴롭힘·성희롱·성폭력 및 2차 피해 예방지침」 제15조제2항 각 호의 불이익 조치를 말하며, 2차 피해가 성 관련 비위에 해당하는 경우에는 제5호나목을 적용한다.					

징계양정 기준

2. 채용비위자 관련

가. 채 용

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 임의변경 <sup>2)</sup> 및 미확인		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 <sup>4)</sup>		경징계	중징계

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

\*\* 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

구분

관련근거 및 내용

나. 정규직 전환

비위유형	구 분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 <sup>5)</sup>		중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용		경징계	중징계
정규직 전환 기준·절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정		경징계	중징계
전환평가 과정 <sup>6)</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, 위원직 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)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

▶ 인사관리규정 별표4의2 성 관련 비위 징계기준

비위의 유형	비위의 정도 및 과실 여부	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이 거나, 비위의 정 도가 약하고 고 의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이 거나, 비위의 정 도가 약하고 중 과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성폭력범죄					
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성 폭력범죄	파면	파면-해임	해임	해임	
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭력 범죄	파면	파면-해임	해임	정직	
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면-해임	정직	감봉	
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면-해임	정직	감봉	
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면-해임	정직	감봉	
바. 가목부터 마목까지 외의 성폭력 범죄	파면	파면-해임	정직	감봉-견책	
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱	파면	파면-해임	정직	감봉-견책	
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관 한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	파면-해임	해임	정직-감봉	견책	
※ 비교 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 사람에게 대하여 위력 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.					

구분

관련근거 및 내용

▶ 인사관리규정 별표4의3 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 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 횟수는 2022년 1월 17일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.		
	혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우		정직			
	혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우		해임 - 정직			
	음주측정 불응의 경우		해임 - 정직			
2회 음주운전을 한 경우			파면-해임			
3회 이상 음주운전을 한 경우			파면-해임			
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우			정직			
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우			파면-해임			
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우		해임-정직			
	사망사고의 경우		파면-해임			
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	물적 피해 후 도주한 경우	해임-정직			
		인적 피해 후 도주한 경우	파면-해임			
운전업무 관련 직원이 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우		파면-해임			
	면허정지 처분을 받은 경우		해임-정직			

▶ 인사관리규정 별표5 청렴의무 위반 처리기준

비위 유형	금액 수수 행위				
		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
1. 위법·부당한 처분과 직접적인 관계없이 금품 등을 직무관련자 또는 직무관련임직원으로부터 받거나 직무관련임직원에게 제공한 경우	수동	정직-감봉	파면-해임	파면-해임	파면
	능동	해임-정직	파면-해임	파면	파면
2. 직무와 관련하여 금품 등을 받거나 제공하였으나, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동	해임-정직	파면-해임	파면	파면
	능동	파면-해임	파면	파면	파면
3. 직무와 관련하여 금품 등을 받거나 제공하고, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 한 경우	수동	파면-해임	파면	파면	파면
	능동	파면-해임	파면	파면	파면
※ “금품 등”, “직무관련자”, “직무관련임직원”은 건축공간연구원 「임직원 행동강령」 제3조의 정의에 따른다.					

구분	관련근거 및 내용
감경제한 대상 부패행위	<p>▶ 인사관리규정 제35조의3(징계의 감경·가중) 제4항</p> <p>④ 제2항의 규정에 따른 감경 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 감경할 수 없다. &lt;개정 2023.1.20.&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용, 배임 등에 따른 범죄</li> <li>1의2. 제1호의 어느 하나에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위</li> <li>2. 「성폭력 범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 성폭력범죄</li> <li>3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」에 따른 성매매</li> <li>4. 「국가인권위원회법」제2조제3호라목에 따른 성희롱</li> <li>5. 「도로교통법」제44조제1항에 따른 음주운전 또는 음주측정에 대한 불응</li> <li>6. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 준하는 행위(갑질행위)</li> <li>7. 성 관련 비위 또는 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위에 준하는 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우</li> <li>8. 채용비위</li> <li>9. 부정청탁 및 부정청탁에 따른 직무수행</li> <li>10. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위</li> </ol>
의무적 고발대상	<p>▶ 직무관련 범죄 고발지침 제4조의2(의무적 고발대상)</p> <p>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 반드시 고발하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 200만원 이상 금품, 향응 수수, 공금의 횡령·유용(공소시효 내 누계금액을 말한다)</li> <li>2. 200만원 미만이라도 공금의 횡령·유용 금액을 전액 회복하지 않은 경우</li> <li>3. 최근 3년 이내 금품향응수수, 공금의 횡령·유용, 업무상 배임으로 징계를 받은 자가 또 다시 수수 등을 한 경우</li> <li>4. 인사, 계약 등 직무수행 과정에서 서류를 위·변조하거나 은폐한 경우</li> </ol>
인사위원회 구성 에 관한 규정	<p>▶ 인사관리규정 제41조(구성)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 위원회의 위원장은 부원장으로 하고, 위원은 6인 이하의 위원으로 각 부서장 및 부연구위원급 이상 직원 중에서 원장이 직급을 안배하여 지명한다. 다만, 징계에 관한 사항을 의결할 경우에는 위원장을 제외한 위원 수의 2분의 1 이상을 외부위원으로 구성한다. &lt;개정 2020.12.31.&gt;</li> <li>② 제1항 단서의 외부위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 원장이 위촉한다. 이 경우 해당자로 구성된「연구회 및 소관연구기관 외부징계위원단」을 활용할 수 있다. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 법관, 검사 또는 변호사나 공인노무사로 5년 이상 근무한 사람</li> <li>2. 대학이나 공인된 연구기관에서 5년 이상 근무한 사람으로서 조교수, 부연구위원 내지 선임급 이상의 직 또는 이에 상당하는 직에 있거나 있었던 사람</li> </ol> </li> <li>③ 징계혐의자의 친족, 직근 상급자(징계사유가 발생한 때 직근 상급자였던 사람을 포함한다) 또는 그 징계사유와 관계가 있는 사람은 위원으로 위촉될 수 없다.</li> <li>④ 징계혐의자는 위촉된 위원 중에 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있는 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.</li> <li>⑤ 제4항의 신청이 있으면 인사위원회의 의결로 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우에 기피신청을 받은 사람은 그 의결에 참여하지 못한다.</li> <li>⑥ 제5항으로 인하여 인사위원회의 의사정족수에 이르지 못하게 된 경우 원장은 인사위원회에 참여할 수 없는 위원에 갈음하여 임시위원을 지명하여야 한다. 이에 대하여는 제2항과 제3항을 준용한다.</li> <li>⑦ 인사위원회의 위원은 제3항 및 제4항의 사유에 해당하면 스스로 해당 징계 등 사건의 심의·의결을 회피할 수 있다. &lt;신설 2022.9.15.&gt;</li> <li>⑧ 위원장이 직무를 수행할 수 없을 때에는 원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.</li> <li>⑨ 원내 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다. 다만 원외 위원의 임기는 징계의결 심의의 종료 시까지로 한다.</li> <li>⑩ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 인사팀장으로 한다.</li> </ol>
인사위원회 운영현황	필요 시 구성(위원장(부원장), 내부3인, 외부3인) [간사 : 인사팀장]