

징계절차 및 양정 등에 관한내규

제정	2007. 12. 27
개정	2009. 04. 24
개정	2009. 11. 23
개정	2014. 12. 29
개정	2018. 04. 16
개정	2019. 01. 31
개정	2021. 09. 27

제1조(목적) 이 내규는 재단법인 예술경영지원센터(이하 “센터”라 한다)의 인사규정 제73조에 따라 징계절차 및 양정에 관한 세부사항을 정하여 객관적이고 공정한 기준과 엄정한 집행으로 징계 처분을 함으로써 센터의 기강 확립을 목적으로 한다. <개정 2021.09.27.>

제2조(적용범위) 해당 부서장의 징계협의사실 통보 및 내부감사의 조사보고 또는 외부감사 결과 인사규정 제73조에 따른 징계사유가 발생되어 징계의결 요구가 되었을 경우 이에 대한 문책 및 처벌에 관하여는 별도의 규정이 없는 한 이 내규가 정하는 바에 따른다. <개정 2021.09.27.>

제3조(징계의 의결) 징계의결에 관하여는 인사규정 제71조에 따라 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)에서 관장한다. <개정 2021.09.27.>

제4조(징계의결의 요구) ①징계의결의 요구는 임용권자인 대표가 한다.

②대표는 인사규정 제71조 각호의 1에 해당하는 사유가 있다고 인정될 때에는 지체 없이 위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.<개정 2021.09.27.>

③대표는 위원회에 징계의결 요구 시 징계의결요구서를 작성하여 위원회 위원장에게 송부하고, 징계대상자에게는 징계의결요구서 사본을 송부한다. 이 경우 징계의결 요구권자의 의견란에 요구하는 징계의 종류를 중징계 또는 경징계로 구분하여 적고 외부감사기관에서 징계의 종류를 구체적으로 지정하여 징계요구를 한 경우에는 구체적인 징계의 종류를 적어야 한다. <개정 2021.09.27.>

④징계의결요구서에는 징계사유를 입증할 비위사실 증빙자료가 첨부되어야 한다.

⑤징계감경 또는 가중 사유가 있을 경우에는 이를 증명하는 자료를 첨부하여야 한다. <개정

2018.04.16.) <개정 2021.09.27.>

제5조(징계의결기한) ①위원회는 징계의결요구서를 접수한 날로부터 30일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 당해 위원회의 의결로 30일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2018.04.16.>

②징계절차 진행이 인사규정 제73조의2에 따라 중지된 경우 그 중지된 기간은 제1항의 징계 의결 기한에 포함하지 아니한다. <신설 2021.09.27.>

제5조의2(직무배제) 대표는 징계사유 발생으로 다음 각 호의 1에 해당하는 직원에 대하여는 직무를 부여하지 아니할 수 있다. <신설 2019.01.31.> <개정 2021.09.27.>

1. 정직 이상의 중징계 의결이 요구 중인 경우. 다만, 채용비위에 연루되거나 직장 내 괴롭힘, 성희롱 행위로 인하여 감봉 이하의 경징계 의결이 요구 중인 경우로서 필요하다고 인정되는 경우를 포함한다.

2. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

3. 채용비위, 금품비위, 성범죄 등의 비위행위로 인하여 감사원 및 검찰·경찰 등 수사기관에서 조사나 수사 중인 경우로서 비위의 정도가 중대하고 이로 인하여 정상적인 업무수행을 기대하기 현저히 어려운 경우

제6조(징계협약자에 대한 출석통지) ①위원회는 징계협약자의 출석을 명할 때에는 출석통지서로 하되, 위원회 개최일 5일 전에 징계협약자에게 도달되도록 하여야 한다. <개정 2018.04.16>

②징계협약자가 출석통지서의 수령을 거부한 경우에는 위원회에서의 진술권을 포기한 것으로 본다. 다만, 징계협약자는 출석통지서의 수령을 거부한 경우에도 해당 위원회에 출석하여 진술할 수 있다. <개정 2018.04.16>

③징계협약자가 그 위원회에 출석하여 진술하기를 원하지 아니할 때에는 진술권포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다. <신설 2018.04.16>

④징계협약자가 정당한 사유서를 제출하지 아니하면 출석을 원하지 아니하는 것으로 보아 그 사실을 기록에 남기고 서면심사에 따라 징계의결을 할 수 있다. <신설 2018.04.16>

⑤징계협약자가 해외 체류, 형사사건으로 인한 구속, 여행, 그 밖의 사유로 징계의결 요구서 접수일부터 50일 이내에 출석할 수 없을 때에는 서면으로 진술하게 하여 징계의결을 할 수

있다. 이 경우에 서면으로 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계의결을 할 수 있다. <신설 2018.04.16.>

제7조(소명기회 부여) ①위원회는 징계혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계혐의자는 서면 또는 구술로 자기에게 이익이 되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다. <개정 2018.04.16>

②징계혐의자는 자신에게 유리한 증언을 할 증인의 심문을 신청할 수 있으며 해당 증인의 채택 여부는 위원회에서 결정한다. <개정 2018.04.16.> <개정 2021.09.27.>

제8조(심문) 위원회는 출석한 징계대상자에게 혐의 내용에 대해 심문을 하고 필요한 경우 관계인을 출석시켜 사건과 관련된 내용에 대해서 증언 및 진술을 들을 수 있다.

제9조(의견진술) ①징계의결 요구자는 위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

②위원회는 중징계 요구사건의 피해자가 신청하는 경우 그 피해자에게 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 줄 수 있다. 다만, 피해자가 이미 징계의결 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되거나 피해자의 진술로 인하여 위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우에는 그렇지 않다. <신설 2021.09.27.>

제10조(양정기준) ①징계의결 요구자 및 위원회는 <별표1>의 징계양정기준에 따라 징계의결요구 또는 징계의결 하여야 한다. 이 경우에 비위의 정도와 유형, 과실의 경중과 혐의 당시 직급, 비위행위가 조직에 미치는 영향, 평소의 행실, 공적, 뉘우치는 정도, 업무처리의 적극성 또는 그 밖의 정상을 참작할 수 있다. <개정 2021.09.27.>

②제1항의 [별표1]의 징계양정기준에 열거되지 아니한 징계사유에 대한 징계의결요구 또는 징계의결은 인사규정 제9장의 징계 및 이 내규에 준하여 의결한다. <개정 2018.04.16>

③제1항의 규정에 불구하고 고의 또는 중과실에 의하지 않은 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결요구 또는 징계의결을 하지 아니할 수 있다. <개정 2018.04.16.> <개정 2021.09.27.>

1. 불합리한 규제의 개선 등 공공의 이익을 위한 정책, 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적 달성을 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우

〈개정 2018.04.16.〉 〈개정 2021.09.27.〉

2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 업무를 수행하는 과정에서 발생한 것으로서 업무를 수행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우 〈개정 2018.04.16〉
3. 제17조제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 센터의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우 〈신설 2018.04.16.〉 〈개정 2021.09.27.〉
4. 기타 공익에 많은 기여가 되고, 시민에게 불편이 없는 사업을 수행하다 발생한 절차상의 경미한 비위 등 〈개정 2018.04.16.〉

④위원회는 징계 협의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고위 또는 중과실에 의하지 않은 것으로 추정한다. 〈신설 2021.09.27.〉

1. 징계 협의자와 비위 관련 직무 사이에 사적인 이해관계가 없을 것
2. 대상 업무를 처리하면서 중대한 절차상의 하자가 없었을 것

⑤제3항에도 불구하고 징계 협의자가 감사원이나 자체 감사기구로부터 사전에 받은 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결 요구 또는 징계의결을 하지 아니할 수 있다. 다만, 대상 업무와 징계 협의자 사이에 사적인 이해관계가 있거나 감사원이나 자체 감사기구가 의견을 제시하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다. 〈신설 2021.09.27.〉

제11조(위원의 제척 및 기피) ①위원회의 위원 중 징계협의자와 친족 또는 직근상급자(징계 사유가 발생한 기간 동안 직근 상급자였던 사람을 포함한다)나 그 징계 사유와 관계가 있는 사람은 그 사건의 심의·의결에 관여하지 못한다. 〈개정 2018.04.16.〉 〈개정 2021.09.27.〉

②징계협의자는 위원장 또는 위원 중 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정되는 상당한 사유가 있는 인사에 대하여는 그 사실을 서면으로 소명하여 기피 신청을 할 수 있다. 〈개정 2018.04.16〉

③제2항의 기피신청이 있을 때에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 기피 여부를 의결한다. 이 경우에 기피신청을 받은 사람은 그 의결에 참여하지 못한다. 〈신설 2018.04.16.〉

④위원회 위원장 또는 위원은 제1항에 해당하면 스스로 해당 징계사건의 심의·의결을 회피하여야 하며 제2항에 해당하면 회피할 수 있다. <신설 2021.09.27.>

⑤제1항부터 제3항까지의 사유로 재적위원 3분의 2 이상이 출석할 수 없게 되었을 때에는 위원장의 요청으로 대표는 임시위원을 임명하여 위원회가 개최될 수 있도록 한다.<신설 2021.09.27.>

제12조(의결 및 통보) ①위원회는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성 (가부동수인 때에는 위원장이 결정권을 가진다. 이하 같다)으로 의결하되, 의견이 나뉘어 출석위원 과반수의 찬성을 얻지 못한 경우에는 출석위원 과반수가 될 때까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.<신설 2021.09.27.>

②위원회는 징계의결이 완료되면 지체 없이 징계의결서 원본을 첨부하여 대표에게 통보하여야 한다.

제13조(징계처분) ①대표는 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 징계처분을 하여야 한다.<개정 2021.09.27.>

②제1항에 따른 징계처분을 할 때에는 징계처분 사유설명서에 징계의결서 사본을 첨부하여 징계처분 대상자에게 교부하여야 한다. <개정 2021.09.27.>

제14조(징계의 효력) 징계의 효력은 집행일부터 발생한다.

제15조(재심청구) ①징계의결요구자 및 징계대상자가 재심사를 청구하려면 징계의결 통보를 받은 날로부터 15일 이내에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 위원회에 제출하여야 한다. <개정 2018.04.16>

1. 재심청구의 취지
2. 재심청구의 이유 및 입증방법
3. 징계의결서 사본
4. 제10조에 따른 여러 정상 <개정 2021.09.27.>

②재심에 대한 의결은 인사규정 제9장의 징계 및 이 내규에 의한다. <개정 2018.04.16.>
<개정 2021.09.27.>

제16조(징계대상자와 감독자에 대한 문책기준) ①동일한 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대

하여는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 <별표2>의 징계대상자와 감독자에 대한 문책 기준에 의하여 의결한다.

②제1항의 규정에 불구하고 징계대상자와 감독자에 대한 <별표2>의 문책기준 순위의 1번에 해당하지 않는 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 징계의결을 하지 아니할 수 있다.

1. 그 비위를 발견하여 보고 하였거나 이를 적법 타당하게 조치한 징계사건
2. 비위의 도가 경하고 경과실인 징계사건
3. 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건

제17조(징계의 감경) ①위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각 호의 1에 해당하는 공적(징계의결 요구일로부터 과거 10년 이내의 공적에 한한다)이 있는 경우에는 [별표3]의 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 그 직원이 징계처분이나 징계불문에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에 그 징계처분이나 징계불문 경고처분 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외하며 동일한 공적으로 중복하여 감경할 수 없다. <개정 2014. 12. 29, 2018.04.16.> <개정 2021.09.27.>

1. 상훈법에 의하여 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 장관급 이상의 표창 또는 이에 준하는 광역지방자치단체장의 표창을 받은 공적
3. 대표 표창(본부장급 이상의 관리직은 제외) 또는 기타 이에 준하는 문화예술기관장의 표창을 받은 공적 <개정 2021.09.27.>

②제1항 규정에도 불구하고 징계사유가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 징계를 감경할 수 없다. <개정 2018.04.16>

1. 「국가공무원법」 제78조의2제1항의 금품·향응 등 수수, 공금·물품·재산의 횡령·절도·사기·유용, 업무상 배임에 해당하는 비위 <개정 2021.09.27.>
2. 제1호에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 경우 <개정 2021.09.27.>
3. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 <개정 2021.09.27.>
4. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 <개정 2021.09.27.>
5. 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱 <개정 2021.09.27.>

6. 「도로교통법」 제44조제1항에 따른 음주운전 또는 같은 조 제2항에 따른 음주측정에 대한 불응 <개정 2021.09.27.>
7. 「공직자윤리법」 제8조의2제1항 또는 제22조에 따른 등록의무자에 대한 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반 <신설 2021.09.27.>
8. 「적극행정 운영규정」 제2조제2호에 따른 소극행정 <신설 2021.09.27.>
9. 부작위 또는 직무태만(소극행정은 제외한다) <신설 2021.09.27.>
10. 「임직원행동강령」 제16조의2의 직무권한 등을 행사한 부당한 행위 <신설 2021.09.27.>
11. 성 관련 비위 또는 제10호에 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우 <신설 2021.09.27.>
12. 직원의 채용과 관련하여 청탁이나 강요 등 부당한 행위를 하거나 채용 업무와 관련하여 비위행위를 한 경우 <신설 2021.09.27.>
13. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁 <신설 2021.09.27.>
14. 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조에 따른 부정청탁에 따른 직무 수행 <신설 2021.09.27.>

③위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 비위가 발생한 것으로 인정되거나 제2항에 따른 감경제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위라고 인정되는 경우에는 그 정상을 참작하여 [별표3]의 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. <개정 2018.04.16.>

제18조(징계의 가중) ①위원회는 서로 관련이 없는 2건 이상의 비위가 경합되거나 2년 이내에 3회 이상 징계처분을 받은 자에게는 당해 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

②위원회는 인사규정 제38조의 승진제한기간에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구되는 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진제한기간이 끝난 날로부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구되는 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다. <신설 2021.09.27.>

제18조의2(의결서의 작성 요령) ①위원회가 제17조와 제18조에 따라 징계를 감경하거나 가중하여 의결하였을 때에는 징계 의결서의 이유란에 그 사실을 구체적으로 밝혀야 한다.

②위원회가 제1항에 따라 견책에 해당하는 비위를 불문으로 감경하여 의결하였거나 불문으로 의결하였으나 경고할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 징계 의결서의 주문란에 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다”라고 적는다.

[본조 신설 2021.09.27.]

제19조(징계의결의 결정) 제12조에 따른 징계의결에 계산상 또는 기재상의 잘못이나 그 밖에 이와 비슷한 잘못이 있는 것이 명백할 때에는 위원장은 직권 또는 징계의결 요구권자나 징계 협의자의 신청에 따라 결정결정을 할 수 있다. <신설 2018.04.16>

제20조(회의의 비공개) 위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다. 다만, 징계협의자에 대한 위원의 명단 제공과 노동위원회·법원·감사원·주무부처 등 정부기관에 대한 자료제출은 그러하지 아니하다. <신설 2018.04.16.> <개정 2021.09.27.>

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

제21조(비밀누설 금지) 위원회의 회의에 참여한 사람은 직무상 알게 된 비밀을 누설해서는 아니 된다. <신설 2018.04.16>

부 칙

제1조(시행일) 이 내규는 대표의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 <2009. 4. 24>

2009년 4월 24일부터 모든 내규의 기관장 명칭을 ‘센터장’에서 ‘대표’로 변경한다.

부 칙 <2009. 11. 23>

이 내규는 2009년 11월 23일부터 시행한다.

부 칙 <2014. 12. 29>

이 내규는 2014년 12월 29일부터 시행한다.

부 칙 <2018. 04. 16>

이 내규는 대표의 승인을 얻은 날로부터 시행한다.

부 칙 <2021.09.27.>

제1조(시행일) 이 내규는 2021.09.27.부터 시행한다.

[별표 1] <개정, 2009. 11. 23, 2014. 12. 30, 2018.04.16.> <개정 2021.09.27.>

징계양정기준 (제10조 관련)

구 분	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. 성실의무위반				
가. <u>공금·물품·재산의 횡령·절도·사기·유용, 업무상 배임</u>	파면	파면 - 해임	해임-정직	정직 - 감봉
나. <u>직권남용으로 타인의 권리 침해</u>	파면	해임	정직	감봉
다. <u>부작위·직무태만(라목에 따른 소극행정 제외) 또는 회계질서 문란</u>	파면	해임	정직	감봉 - 견책
라. <u>소극행정</u>	파면	파면 - 해임	정직	감봉 - 견책
마. <u>가목 또는 제6호에 해당하는 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위</u>	파면-해임	강등 - 정직 정직	정직-감봉	감봉-견책
바. <u>부정청탁에 따른 직무수행</u>	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
사. <u>부정청탁</u>	파면	해임-정직	정직-감봉	견책
야. <u>성과상여금을 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우</u>	파면-해임	정직	정직-감봉	감봉-견책
자. <u>직무권한 등을 행사한 부당 행위</u>	파면	파면-해임	정직	감봉
차. <u>성 관련 비위 또는 자목에 따른 부당한 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않은 경우</u>	파면	파면-해임	정직	감봉-견책
카. <u>기 타</u>	파면 - 해임	정직	감봉	견책
2. 친절·공정의무 위반	파면 - 해임	정직	감봉	견책
3. 품위유지의무 위반				
가. <u>업무상 위력 등에 의한 성폭력범죄 및 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄</u>	파면	파면 - 해임	해임-정직	정직
나. <u>가목 외의 성폭력 범죄</u>	파면	파면 - 해임	정직	감봉 - 견책

다. 성희롱	파면	파면 - 해임	정직	감봉 - 견책
라. 성매매	파면 - 해임	해임 - 정직	정직 - 감봉	견책
마. 기타	파면 - 해임	정직	감봉	견책
4. 비밀엄수의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	파면	파면 - 해임	정직	감봉 - 견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단 유출	파면 - 해임	해임 - 정직	정직	감봉 - 견책
다. 비밀분실 또는 해킹 등에 따른 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면 - 해임	정직	정직 - 감봉	감봉 - 견책
라. 개인정보 무단 조회·열람 및 관리 소홀 등	파면 - 해임	정직	감봉	견책
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	파면 - 해임	정직	감봉	견책
5. 직장이탈금지의무 위반				
가. 집단행위를 위한 직장이탈	파면	해임	정직	감봉 - 견책
나. 무단결근	파면	해임 - 정직	정직 - 감봉	견책
다. 기 타	파면 - 해임	정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반(금품·향응 등의 수수)	[별표 1의 3]에 의함			
7. 영리업무 및 겸직 금지 의무 위반	파면 - 해임	정직	감봉	견책
8. 복종의무 위반				
가. 직무수행에 기본이 되는 법령 및 제규정 미준수 또는 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	정직	감봉 - 견책
나. 기타	파면 - 해임	정직	감봉	견책
9. 집단행위금지 의무 위반	파면	해임	정직	감봉 - 견책
10. 기타 직장질서 문란행위	파면	해임	정직	감봉 - 견책
11. 삭제	삭제	삭제	삭제	삭제
12. 채용비리				
	구 분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
비위유형		경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계	중징계
가. 응시·자격 요건 미확인		경과실 주의·경고	고의·중과실 경징계, 중징계	중징계
나. 전형단계별 점수부여 부적정		경징계		중징계
다. 채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경		절차 미준수 경징계	주요절차 미준수 중징계	중징계
라. 채용절차 미준수		경과실		고의·중과실
비위유형		경과실		고의·중과실
마. 최종합격자의 부당결정		경징계		중징계
바. 임용전 결격사유 미확인		경징계		중징계

13. 정규직·공무직 전환		
비위유형	구 분	고의·중과실
가. 최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용		중징계
나. (정규직 전환과정에 규정위반은 없으나)비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
다. 정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
라. 전환평가 과정의 부적정	경징계	중징계

※ 비고

1. 제1호다목에서 "부작위"란 직원이 상당한 기간 내에 이행해야 할 직무상 의무가 있는데도 이를 이행하지 아니하는 것을 말한다.
2. 제1호라목에서 "소극행정"이란 직원의 부작위 또는 직무태만으로 국민·고객의 권익침해 또는 국가재정·예산상의 손실이 발생하게 하는 업무행태를 말한다.
3. 삭 제 <2021.09.27.>
4. 제1호바목에서 "부정청탁에 따른 직무수행"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조의 부정청탁에 따른 직무수행을 말한다.
5. 제1호사목에서 "부정청탁"이란 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁을 말한다.
- 5의2. 제1호자목에서 "직무권한 등을 행사한 부당행위"란 「임직원행동강령」 제16조의2 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.
6. 제3호가목에서 "업무상 위력 등"이란 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력을 행사한 경우를 말한다.
- 6의2. 제3호가목 및 나목에서 "성폭력범죄"란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조제1항에 따른 죄를 말한다.
7. 제3호다목에서 "성희롱"이란 「양성평등기본법」 제3조제2호에 따른 성희롱을 말한다.
- 7의2. 제3호라목에서 "성매매"란 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 성매매를 말한다.
8. 제3호마목의 규정에도 불구하고 음주운전에 대한 징계기준은 [별표 1의2]와 같다.
9. 제12호가목에서 응시·자격요건 미확인은 학위·자격증·경력·연령 등 채용요건에 대한 미확인을 말한다.
10. 제12호라목에서 채용절차란 관계법령, 상위지침, 기관자체 인사규정 상 채용기준 또는 절차를 말한다.
11. 제12호라목에서 주요절차 미준수는 채용공고, 서류·면접 전형위원 구성, 위원회의 제척·회피 규정의 준수, 전형단계별 합격인원의 결정 등 합격자나 응시자의 평정순위가 바뀔 수 있는 채용절차를 말한다.
12. 제13호가목의 경우, 재직자/친인척(배우자, 4촌 이내의 혈족과 인척) 특혜, 부정청탁, 상관 지

시 등 부정채용이 비정규직 최초 채용 및 정규직 전환과정에서 드러난 경우를 말한다.

13. 제13호라목에서 전환평가 과정이란, 정규직 전환 평가의 기초자료가 되는 근무성적평가, 성과평가 등의 부적정을 포함한다.

☞ 인사규정 제71조(징계) 및 제72조(징계의 종류) 반영, 공무원징계령 시행규칙 [별표

1) 징계기준 반영

음주운전 징계기준

음주운전 유형		처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	혈중알코올농도가 <u>0.08퍼센트</u> 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.
	혈중알코올농도가 <u>0.08퍼센트</u> 이상인 경우 및 음주측정 불응의 경우	<u>정직</u>	
2회 음주운전을 한 경우		<u>파면 - 정직</u>	3. “운전업무 관련자“란 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다. 다만, 운전업무 관련자가 음주운전을 하였더라도 운전면허취소나 운전면허정지 처분을 받지 않은 경우에는 <u>혈중알코올농도에 따른 징계 처리기준을 적용한다.</u>
3회 이상 음주운전을 한 경우		<u>파면 - 해임</u>	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우		<u>정직</u>	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우		<u>파면 - 정직</u>	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	상해 또는 물적 피해의 경우	<u>해임 - 정직</u>	4. 음주운전 횟수를 산정할 때에는 2011년 12월 1일 이후 행한 음주운전부터 산정한다.
	삭 제	<u>삭 제</u>	
	사망사고의 경우	<u>파면 - 해임</u>	
	사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	<u>해임 - 정직</u>	
운전업무 관련자가 음주운전을 한 경우	면허취소 처분을 받은 경우	<u>파면 - 해임</u>	
	면허정지 처분을 받은 경우	<u>해임 - 정직</u>	

☞ 공무원징계령 [별표1의2] 개정사항 및 인사규정 제72조(징계의 종류) 반영

청렴의 의무 위반 징계기준

금품·향응 등 재산상 이익 비위의 유형	100만원 미만		100만원 이상
	수동	능동	
1. 위법·부당한 처분과 직접적인 관계없이 금품·향응 등 재산상 이익을 직무관련자 또는 직무관련임직원로부터 받거나 직무관련자에게 제공한 경우	<u>정직-감봉</u>	해임-정직	<u>파면 - 해임</u>
2. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하였으나, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	해임-정직	<u>파면-해임</u>	파면-해임
3. 직무와 관련하여 금품·향응 등 재산상 이익을 받거나 제공하고, 그로 인하여 위법·부당한 처분을 한 경우	<u>파면-해임</u>	파면-해임	파면

※ 비고

1. "금품·향응 등 재산상 이익"이란 「임직원 행동강령」 제2조제3호에 따른 금품 등을 말한다.
2. "직무관련자" 및 "직무관련임직원"이란 「임직원 행동강령」 제2조제1호 및 제2호에 따른 직무관련자와 직무관련임직원을 말한다.
3. 「임직원 행동강령」 제31조제2항 [별표 3]의 금품등 수수 금지 위반 징계양정기준을 참작한다.

☞ 인사규정 제72조(징계의 종류) 반영, 임직원행동강령 [별표 3]과의 관계 명시

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무의 성질		업무 관련도	비위행위자 (담당자)	직근 상급 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
정책 결정 사항	중요 사항 (고도 의 정책 사항)	고의 또는 중 과실이 없는 경우	-	3	2	1
		고의 또는 중 과실이 있는 경우	4	3	2	1
	일반적인 사항			3	1	2
단순반 복업무	중요사항		1	2	3	4
	경미한 사항		1	2	3	
단독행위			1	2		

※비고

1. 문책순위 1에 해당하지 아니하는 자가 그 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법 타당하게 조치한 경우에는 징계의결을 하지 않을 수 있다.
2. 비위의 도가 경하고 과실인 징계사건이나 행위 당시의 여건 기타 사회통념상 적법하게 처리할 것을 기대하기가 극히 곤란하다고 인정되는 사건 및 철저한 감독이 입증되는 감독자의 징계사건의 경우 또한 징계의결을 하지 않을 있다.
3. 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위를 말한다.
4. “고도의 정책사항”이란 국정과제 등 주요 정책결정으로 확정된 사항 및 다수 부서 관련 과제로 정책조정을 거쳐 결정되는 사항을 말한다..
5. 고의 또는 중과실이 없는 경우란 공무원징계령 시행규칙 제3조의2제2항에 해당하는 경우를 말한다.

[별표3] <개정 2014. 12. 30> <개정 2021.09.27.>

징계양정 감경기준

제10조 및 제16조에 의하여 인정되는 양정기준	제17조에 의하여 감경된 징계양정
과 면	해 임
해 임	<u>정</u> 직
<u>삭</u> 제	<u>삭</u> 제
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불문(경고)

☞ 인사규정 제72조(징계의 종류) 반영

징계의결 요구서

성 명	한 글		소 속		직 급	
	한 자		생년월일		재직기간	
주 소						
1. 징계사유						
2. 요구권자의 의견						
[첨부서류]						
○ 인사기록카드 사본 1부.						
○ 사실확인서 1부.						
○ 관련자에 대한 조치사항 사본 1부.						
○ 징계혐의사실 통보서, 조사보고서 또는 징계처분 요구서 사본 1부.						
○ 징계의결 요구권자의 의견 및 관계 증빙서류 1부.						
○ 관계 법령 및 규정 등의 발췌문 1부.						
○ 사건경위서, 목격자진술서, 사실문답조서, 조사기록, 수사기록 등 혐의 내용을 입증하는 근거서류 사본 1부.						
○ 비위조사 보고서, 문답서, 자인서 등 징계사유 시인 근거서류 사본 1부.						
징계절차및양정등에관한내규 제4조제2항에 따라 위와 같이 징계의결을 요구합니다.						
20 년 월 일						
재단법인 예술경영지원센터 대표						
인사위원회 위원장 귀하						

사 실 확 인 서

1. 징계대상자 인적사항

가. 소속 및 직위

○ 현 재 :

○ 혐의당시 :

나. 직 급 :

다. 성 명 :

2. 가중 대상 해당 여부

가. 서로 관련 없는 2건 이상의 비위 경합 : 여 / 부

나. 2년 이내 3회 이상 징계처분 : 여 / 부

다. 승진제한기간 내 비위 발생 : 여 / 부

라. 승진제한기간 끝난 날부터 1년 이내 비위 발생 : 여 / 부

3. 감경제의 대상 비위 해당 여부

가. 금품·향응 등 수수, 공금·물품·재산의 횡령·절도·사기·유용, 업무상 배임 : 여 / 부

나. 가목의 비위를 신고하지 않거나 고발하지 않은 행위 : 여 / 부

다. 성폭력 범죄, 성매매, 성희롱 : 여 / 부

라. 음주운전(음주측정 불응 포함) : 여 / 부

마. 재산등록 및 주식의 매각신탁과 관련한 의무 위반 : 여 / 부

바. 부작위 또는 직무태만, 소극행정 : 여 / 부

사. 「임직원행동강령」 제16조의2의 직무권한 등을 행사한 부당한 행위 : 여 / 부

아. 다목 및 사목의 행위를 은폐하거나 필요한 조치를 하지 않는 행위 : 여 / 부

자. 채용관련 청탁이나 강요 등 부당한 행위나 채용 업무 관련 비위행위 : 여 / 부

차. 부정청탁 또는 부정청탁에 따른 직무수행 : 여 / 부

4. 감경대상 공적 유무

가. 공적사항

- 포상일자 :
- 종 류 :
- 시 행 청 :

나. 징계사항[불문(경고) 포함]

- 징계일자 :
- 종 류 :

※ 징계의결 요구일로부터 과거 10년 이내 공적에 한함. 단, 징계처분이나 징계불문
경고처분 전의 공적은 제외되며 동일한 공적으로 중복 감경을 받을 수 없음

5. 감경 또는 면제대상 비위 해당 여부

- 가. 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서의 과실로 인한 비위 : 여 / 부
- 나. 감경제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위 : 여 / 부
- 다. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 업무를 수행하는 과정에서 경과실로 인한 비위 : 여 / 부
- 라. 공익에 많은 기여가 되고 시민에게 불편이 없는 사업을 수행하다 발생한 절차상 경미한 비위 : 여 / 부
- 마. 사적인 이해관계 및 중대한 절차상의 하자 유무 : 유 / 무
- 바. 감사기구로부터 사전에 받은 의견대로 업무처리 여부 : 여 / 부

6. 혐의자의 평소 행실[주의경고 횟수, 직무수행 태도 등을 구체적으로 기재]

7. 그 밖의 정상 참작 사유

위 기재사항이 사실과 다름 없음을 확인합니다.

20 년 월 일

작성책임자 소속 직위 성명 (서명 또는 인)

징계의결요구권자 재단법인 예술경영지원센터 대표

출 석 통 지 서

인적사항	성 명	한 글		소 속	
		한 자		직위(급)	
	주 소				
출석이유					
출석일시					
출석장소					
첨부서류	1. 징계의결 요구서 사본 1부 2. 위원 명단 1부 3. 위원 기피신청서 서식 1부				
유의사항	1. 출석하여 진술하기를 원하지 아니할 때는 아래의 진술권 포기서를 작성하여 출석 3일전까지 제출하시기 바랍니다. 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 할 때에는 진술서를 작성하여 인사위원회 개최 전날까지 제출하시기 바랍니다. 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니한 상태에서 지정된 일시에 출석하지 않거나 서면 진술서도 제출하지 아니한 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 보아 처리합니다. 4. 성실하고 능동적인 업무처리 과정에서 과실로 인하여 징계의결이 요구된 경우에는 인사위원회에서 징계감면을 받을 수 있으니, 이에 해당한다고 판단하는 경우 적극행정에 대한 증빙자료를 제출하시기 바랍니다. 5. 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정되는 상당한 사유가 있고 판단되는 위원에 대해서는 인사위원회 개최 전날까지 그 사유를 소명하여 기피신청을 하시기 바랍니다. 6. 장계 삼의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 제3자에게 위원 명단을 공개하거나 직·간접적으로 위원과 개별 접촉을 하여서는 아니 되며, 만일 이를 위반하는 경우 그에 따른 불이익을 받을 수 있습니다.				
징계절차및양정등에관한내규 제6조에 따라 위와 같이 귀하의 출석을 통지 합니다.					
20 년 월 일 (재)예술경영지원센터 인사위원회 위원장					

진술권(출석) 포기서

인적사항	성 명	한 글		소 속	
		한 자		직위(급)	
	주 소				

위 본인은 귀 인사위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.
20 년 월 일
성 명 : (서명 또는 인)

(재)예술경영지원센터 인사위원회 위원장 귀하

징 계 의 결 서

징계대상자 인적사항	소 속	직 위(직급)	성 명
의결주문	※ 징계 종류를 기재하되, 견책에 해당하는 비위를 불문으로 감경하여 의결하였거나 불문으로 의결하였으나 경고할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 “불문으로 의결한다. 다만, 경고할 것을 권고한다” 라고 기재함		
이 유	※ 징계의 원인이 된 사실, 관계 법령 및 규정, 징계 면제 사유 해당 여부, 징계 가중 또는 감면 의결 사실 여부 등을 기재함		

징계절차및양정등에관한내규 제12조에 따라 위와 같이 의결합니다.

20 년 월 일

(재)예술경영지원센터 인사위원회

위원장 _____

위 원 _____

위 원 _____

위 원 _____

위 원 _____

위 원 _____

위 원 _____

위 원 _____

징계처분사유 설명서

소 속	직위(직급)	성 명
주 문		
이 유	첨부 징계의결서 사본과 같음	
시 기	20 년 월 일 ~ 20 년 월 일 ※ 징계처분 집행의 시작일과 종료일을 기재하되, 견책 및 해고 처분은 그 처분일을 기재함	
<p>징계절차및양정등에관한내규 제13조제2항에 따라 위와 같이 처분하였음을 통지합니다.</p> <p style="text-align: center;">20 년 월 일</p> <p style="text-align: center;">재단법인 예술경영지원센터 대표</p> <p style="text-align: center;">0 0 0 귀하</p>		
<p>참 고 : 이 처분에 불복할 때에는 징계절차및양정등에관한내규 제15조제1항에 따라 이 설명서를 받은 날 부터 15일 이내에 인사위원회에 재심을 청구할 수 있습니다.</p>		

징계재심 청구서

청 구 인	성 명	한 글		소 속	
		한 자		직위(급)	
주 소					
사 유 설명서 수령일					
재 심 청 구 취 지					
재 심 청 구 이 유	<p style="text-align: center;">※ 징계양정 시 참작하여야할 여러 정상을 기재하고 관련 입증자료가 있는 경우 첨부 가능</p>				
<p>징계절차및양정등에관한내규 제15조제1항에 따라 위와 같은 사유로 재심을 청구합니다.</p> <p style="text-align: center;">20 년 월 일</p> <p style="text-align: center;">청구인 (서명 또는 인)</p> <p>(재)예술경영지원센터 인사위원회 위원장 귀하</p>					