

징계절차 및 양정 등에 관한 내규

제정 2004. 9. 30 전부개정 2025. 5. 20
개정 2008. 8. 5
개정 2009. 3. 18
개정 2010. 3. 19
개정 2013. 10. 31
개정 2014. 11. 19
개정 2015. 10. 29
개정 2015. 11. 26
개정 2016. 7. 5
개정 2016. 10. 14
개정 2020. 1. 8
개정 2021. 12. 27
개정 2022. 5. 18
개정 2022. 6. 29
개정 2023. 9. 27

제1조(목적) 이 내규는 재단법인 서울문화재단(이하 “재단”이라 한다)의 인사규정 징계 및 징계부가금 등(이하 “징계등”이라 한다) 의결 및 집행에 관한 세부사항을 규정하여 객관적이고 공정한 기준에 따라 엄정한 집행으로 재단의 기강 확립을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 자체감사 또는 외부감사 결과 인사규정 제36조(징계사유)에 해당하는 직원이 적발되어 징계등 의결 요구가 되었을 경우 이에 대한 문책 및 처벌에 관하여는 별도의 규정이 없는 한 이 내규가 정하는 바에 의한다.

제2조의2(정의) 징계에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “중징계”란 파면, 해임, 강등 또는 정직을 말한다.
2. “경징계”란 감봉 또는 견책을 말한다.

제3조(징계등의 의결) 의결에 관하여는 인사규정 제44조 및 제45조에 따라 인사위원회(이하 “위원회”라 한다)에서 관장한다.

제4조(징계의결등의 요구) ① 징계의결등의 요구는 임용권자인 대표이사가 한다.

- ② 대표이사는 인사규정 제36조 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있다고 인정될 때에는 지체 없이 위원회에 징계의결등을 요구하여야 한다.

- ③ 대표이사는 위원회에 징계의결등을 요구 시 별지 제1호서식의 징계의결 및 징계부과금 부과결요구서를 작성하여 위원회 위원장에게 송부하고, 징계혐의자에게는 사본을 송부한다.
- ④ 징계의결 및 징계부과금 부과결요구서에는 징계사유를 입증할 별지 제2호서식과 별지 제3호서식 등 비위 사실 증빙자료가 첨부되어야 한다.
- ⑤ 제16조제1항 각호의 어느 하나에 따른 징계감경 및 징계부과금 감면 사유가 있을 경우에는 이를 증명하는 자료를 첨부하여야 한다.

제5조(위원회 소집 및 의결기한) ① 위원회는 대표이사의 징계의결등 요구가 있을 때에 소집하되, 징계의결 및 징계부과금 부과결요구서를 받은 날로부터 30일 이내에 징계등에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 위원회의 의결로 30일에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.

② 인사규정 제41조에 따라 징계 등 절차의 진행이 정지된 기간은 제1항의 위원회 소집 및 의결기한에 포함하지 않는다.

제6조(위원회 개최 및 징계혐의자에 대한 출석통지) ① 제5조에 의한 위원회 소집이 결정되면 각 위원에게 위원회 소집을 알리고 징계혐의자에게 개최일 7일 전까지 별지 제4호서식의 출석통지서를 발부하여 진술의 기회를 준다. 다만, 징계혐의자의 소재가 분명하지 아니한 때의 출석통지는 2개 이상의 일간신문에 공고하여 행하며, 이 경우 공고한 날로부터 10일이 경과함으로써 그 출석통지서가 송달된 것으로 본다.

② 징계혐의자가 출석통지서의 수령을 거부한 경우에는 위원회에서 진술권을 포기한 것으로 본다.

③ 징계혐의자가 출석을 원하지 않을 경우에는 별지 제4호서식 진술권(출석) 포기서를 제출하여 진술을 포기할 수 있다.

④ 징계혐의자가 구속, 해외체류, 여행 등의 사유로 출석할 수 없는 경우 서면진술에 의하여 징계의결등을 할 수 있다.

제7조(원격영상회의 방식의 활용) 징계의결등 요구자, 증인, 피해자 등 위원회에 출석하는 사람(이하 이 항에서 “출석자”라 한다)이 동영상과 음성이 동시에 송수신되는 장치가 갖추어진 서로 다른 장소에서 출석하여 진행하는 원격영상회의 방식으로 심의·의결할 수 있다. 이 경우 위원 및 출석자가 같은 회의장에 출석한 것으로 본다.

제8조(회의의 비공개 및 비밀누설 금지) ① 위원회의 심의·의결의 공정성을 보장하기 위하여 다음 각 호의 사항은 공개하지 아니한다.

1. 위원회의 회의에 참여할 또는 참여한 위원의 명단
 2. 위원회의 회의에서 위원이 발언한 내용이 적힌 문서(전자적으로 기록된 문서를 포함한다)
 3. 그 밖에 공개할 경우 위원회의 심의·의결의 공정성을 해칠 우려가 있다고 인정되는 사항
- ② 회의에 참석한 사람은 회의를 통해 알게된 비밀을 누설해서는 아니 된다.

제9조(심문과 진술권) ① 위원회는 제6조에 따라 출석한 징계혐의자에게 징계의결등 요구의 내용에 관한 심문을 하고, 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

② 위원회는 징계혐의자에게 충분한 진술을 할 수 있는 기회를 주어야 하며, 징계혐의자는 자기에게 이익이

되는 사실을 진술하거나 증거를 제출할 수 있다.

③ 징계혐의자는 증인의 심문을 신청할 수 있다.

④ 징계의결등 요구자는 위원회에 출석하거나 서면으로 의견을 진술할 수 있다.

제9조의2(피해자의 진술권) 위원회는 사건의 피해자가 신청하는 경우에는 그 피해자에게 위원회에 출석하여 해당 사건에 대해 의견을 진술할 기회를 주어야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그렇지 않다.

1. 피해자가 이미 해당 사건에 관하여 징계의결등 요구과정에서 충분히 의견을 진술하여 다시 진술할 필요가 없다고 인정되는 경우
2. 피해자의 진술로 인하여 위원회 절차가 현저하게 지연될 우려가 있는 경우

제10조(징계 또는 징계부가금의 양정기준) ① 징계의결등 요구자 및 위원회는 별표 1과 서울문화재단 임직원 행동강령 별표 3에 따라 징계 및 징계부가금 부과결정요구 또는 의결 하여야 한다. 이 경우 징계혐의자의 혐의 당시 직위, 징계등 요구의 내용, 비위행위가 미치는 영향, 평소의 행실, 공적, 누우치는 정도 및 그 밖의 사정을 고려해야 한다.

② 징계등 양정기준에 열거되지 아니한 징계사유에 대한 의결은 이 기준을 유추 적용한다.

③ 위원회가 징계등 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 행정집행의 공정성 유지와 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 다음 각 호에 규정된 사람들에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 한다.

1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품비위행위인 경우 : 해당 비위와 관련된 감독자 및 비위행위의 제안·주선자
2. 정당한 사유 없는 업무거부 또는 직무태만으로 시민의 권익을 침해하거나 기관 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우 : 해당 비위와 관련된 감독자

제10조의2(징계부가금) ① 위원회가 인사규정 제36조의2 제1항에 따라 징계부가금 부과결정을 요구받은 때에는 금품비위행위로 취득하거나 제공한 금전 또는 재산상 이득(금전이 아닌 재산상 이득의 경우에는 금전으로 환산한 금액을 말하며, 이하 “금품비위금액등”이라 한다)의 3배 내에서 징계부가금의 부과결정을 할 수 있다.

② 위원회에서 징계부가금 부과를 의결하기 전에 징계 등 혐의자가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행하여(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다) 인사규정 제36조의2 제2항에 따라 위원회가 징계부가금을 조정하여 의결할 때에는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 3배를 초과해서는 아니 된다.

③ 징계의결 등의 요구권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 날부터 30일 내에 위원회에 징계부가금 감면의결을 요구하여야 하며, 동시에 별지 제5호의2서식의 징계부가금 감면의결 요구서 사본을 징계 등 혐의자에게 보내야 한다. 다만, 징계 등 혐의자가 그 수령을 거부하는 경우에는 보내지 아니할 수 있다.

1. 징계부가금 부과결정을 받은 사람이 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결을 포함한다)이 확정되거나 변상책임 등을 이행한 날부터 60일 내에 징계의결 등의 요구권자에게 징계부가금 감면의결을 신청한 경우
2. 징계의결 등의 요구권자가 징계부가금 부과결정을 받은 사람에 대한 법원의 판결(몰수·추징에 대한 판결을

포함한다)이 확정되거나 변상책임 등이 이행된 것을 안 경우

④ 제3항에 따라 징계부가금 감면의결이 요구된 경우 인사규정 제36조의2 제2항에 따라 위원회는 벌금, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령액·유용액의 3배를 초과하지 않는 범위에서 감면 의결하여야 한다.

⑤ 징계혐의자 또는 징계부가금 부과결을 받은 사람이 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받아 제2항 또는 제4항을 적용하기 곤란한 경우에는 위원회는 형의 종류, 형량 및 실행, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여 의결하거나 감면 의결하여야 한다.

제10조의3(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) ① 같은 사건에 관련된 행위자와 감독자에 대해서는 업무의 성질 및 업무와의 관련 정도 등을 참작하여 별표 3의 비위행위자와 감독자에 대한 문책기준에 따라 징계의결등을 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 별표 3에 따른 문책 정도의 순위 1에 해당하지 아니하는 사람이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계의결등을 하지 아니할 수 있다.

1. 해당 비위를 발견하여 보고하였거나 이를 적법·타당하게 조치한 징계등 사건
2. 비위의 정도가 약하고 경과실인 징계등 사건
3. 철저하게 감독하였다는 사실이 증명되는 감독자의 징계사건

제10조의4(적극행정 등에 대한 징계면제) ① 제10조에도 불구하고 위원회는 고의 또는 중과실에 의하지 않은 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계의결등을 하지 아니한다.

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

2. 지방자치단체의 이익이나 주민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우

② 위원회는 징계혐의자가 다음 각 호의 사항에 모두 해당되는 경우에는 해당 비위가 고의 또는 중과실에 의하지 않은 것으로 추정한다.

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

③ 징계혐의자가 외부감사 또는 자체감사기구로부터 사전에 받은 의견대로 업무를 처리한 경우에는 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 대상 업무와 징계혐의자 사이에 사적인 이해관계가 있거나 자체감사기구가 의견을 제시하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

④ 징계혐의자가 「적극행정 면책제도 운영 내규」에 따른 면책 대상자에 해당할 경우 징계의결등을 하지 않는다. 다만, 대상 업무와 징계혐의자 사이에 사적인 이해관계가 있거나 위원회가 심의하는데 필요한 정보를 충분히 제공하지 않은 경우에는 그렇지 않다.

⑤ 위원회는 제16조제1항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 직원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우에는 징계의결등을 하지 않을 수 있다.

제11조(위원의 제척 및 기피) ① 위원회의 부의사항이 특정위원과 직접 이해관계가 있다고 판단되면 해당위원은

그 안전심의에 참석할 수 없다.

② 징계혐의자는 위원장 또는 위원 중 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정되는 상당한 사유가 있는 인사에 대하여는 그 사실을 서면으로 소명하여 기피 신청을 할 수 있으며 위원회는 의결로서 이의 수용여부를 결정한다.

제12조(의결통보) 위원회는 징계의결이 완료되면 지체 없이 징계의결서 및 사유서 원본을 첨부하여 대표이사에게 통보하여야 한다.

제13조(징계처분) ① 대표이사는 통보받은 의결 결과를 징계대상자와 피해자에게 통보해야 한다.

② 징계등 의결결과를 통보할 때는 별지 제5호서식 징계 또는 징계부가금 의결서의 사본에 별지 제6호서식 사유 설명서를 첨부하여 징계대상자에게 교부하여야 한다.

③ 별지 제7호서식의 통보서를 받은 피해자는 그 내용을 공개해서는 안 된다.

④ 대표이사는 징계등 의결서를 받은날로부터 15일 이내에 의결사항을 집행하여야 한다.

제13조의2(징계부가금 납부고지서의 교부 등) ① 제12조에 따라 징계부가금 의결 통보를 받은 대표이사는 징계 대상자에게 사유설명서를 교부할 때 징계부가금 금액을 분명하게 적은 납부고지서 또는 감면된 징계부가금 금액을 분명하게 적은 감면 납부고지서를 함께 교부하여야 한다.

② 징계처분등의 대상자가 제1항의 납부고지서를 교부받은 날부터 60일 내에 징계부가금 또는 감면된 징계부가금을 납부하지 않으면 징계처분등의 대표이사가 지방세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

③ 징계처분등의 대상자가 징계부가금을 납부하기 전에 제1항의 감면 납부고지서를 받은 경우에는 감면된 징계부가금을 납부하여야 한다.

④ 징계처분등의 대상자가 징계부가금을 납부한 후에 제1항의 감면 납부고지서를 받은 경우에는 징계처분등의 대표이사는 그 차액을 징계처분등의 대상자에게 환급하여야 한다.

제14조(징계 등의 효력) 징계등의 효력은 집행일부터 발생한다.

제15조(재심청구) ① 징계등 처분을 받은 직원이 그 처분에 불복이 있을 경우 의결 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 다음 각호의 서류를 첨부하여 위원회에 재심을 청구할 수 있다.

1. 재심 청구의 취지
2. 재심청구의 이유 및 입증방법
3. 징계등 의결서 사본 또는 징계부가금 감면의결서 사본
4. 제10조제1항에 따라 고려된 사정 또는 제10조의2제5항에 따라 조정·감면을 위하여 고려한 사항

② 재심에 대한 의결은 본 규칙 해당 각 조문을 적용한다.

제16조(징계의 감경) ① 위원회는 징계의결이 요구된 자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 별표 2의 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다. 다만, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용에 해당하는 비위, 입찰비리, 음주운전 사건비위, 성폭력 범죄, 성매매, 성희롱, 채용비위, 우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위에 대하여는 그러하지 아니하다.

1. 상훈법에 의하여 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 장관급 이상의 표창 또는 이에 준하는 광역지방자치단체장의 표창을 받은 공적

- ② 제1항에도 불구하고 당해 직원이 징계처분이나 징계불문에 의한 경고를 받은 사실이 있는 경우에 그 징계처분이나 경고전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.
- ③ 위원회는 징계의결이 요구된 자의 비위가 성실하고, 능동적인 업무처리과정에서 과실로 인하여 비위가 발생한 것으로 인정되는 경우에는 그 정상을 참작하여 별표 2의 징계양정감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

제17조(징계의 가중) ① 위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

- ② 위원회는 징계처분을 받은 사람에 대하여 인사규정 제22조에 따른 승진임용 제한기간 중에 발생한 비위로 다시 징계의결이 요구된 경우에는 그 비위에 해당하는 징계보다 2단계 위의 징계로 의결할 수 있고, 승진임용 제한기간이 끝난 이후부터 1년 이내에 발생한 비위로 징계의결이 요구된 경우에는 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다.

제18조(의결서 작성) ① 제16조 및 제17조에 의해 징계를 감경 또는 가중하여 의결한 때는 징계의결서 이유란에 그 사실을 명시하여야 한다.

- ② 제1항의 경우 견책에 해당하는 비위를 불문으로 의결한 때에는 징계의결서의 의견 주문란에 “불문으로 의결한다. 다만 경고할 것을 권고한다.”라고 기재한다.

제19조(경고조치) ① 대표이사는 제18조제2항에 의하여 경고하도록 권고된 자에 대하여 징계의결서 사본을 첨부하여 서면으로 경고조치하고, 인사기록카드 "비고"란에 그 사실을 다음과 같이 기재하여야 한다.

년 월 일 : 불문(경고)
서울문화재단 인사위원회 의결사항

제20조(정부징계관계규정 준용) 이 내규에 정하지 아니한 사항은 정부 또는 서울특별시의 징계에 관한 법령, 규칙, 예규, 해석 등을 준용한다.

부 칙 <2025. 5. 20.>

이 내규는 대표이사의 승인을 얻은 날부터 시행한다.

[별표 1]

징 계 양 정 기 준

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. 공금 횡령·입찰비리	파 면	파면-해임	파면-해임	해 임
나. 공금유용, 업무상 배임	파 면	해임-강등	강등-정직	정직-감봉
다. 직권남용으로 타인의 권리 침해	파 면	해 임	강등-정직	감 봉
라. 부작위·직무태만 또는 회계질서 문란	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
마. 횡령, 배임, 절도, 사기, 유용 관련 비위를 신고하지 않은 행위	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
바. 부정청탁	파 면	해임-강등	정직-감봉	견 책
사. 부정청탁에 따른 직무수행	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
아. 수당 또는 여비를 거짓 및 부정한 방법으로 지급받은 경우	별표 1의 5와 같음			
자. <서울문화재단 임직원 행동강령> 제22조의2에 따른 부당행위	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
차. 성 관련 비위 또는 <서울문화재단 임직원 행동강령> 제22조의2에 따른 부당행위를 은폐하거나 필요한 조치를 취하지 않은 경우	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
카. 성 관련 비위 피해자 등에게 2차 피해를 입힌 경우	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
타. 직무상 비밀 또는 미공개정보를 이용한 부당행위	파 면	해임-강등	강등-정직	정직-감봉
파. 기 타	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
나. 기타	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	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
3. 직장이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장이탈	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
나. 무단결근	파 면	해임-강등	정직-감봉	견 책
다. 기 타	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
4. 친절공정 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
5. 비밀엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	파 면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	파면-해임	해임-강등	정 직	감봉-견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 따른 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 개인정보 무단 조회·열람 및 관리 소홀 등	파면-해임	강등- 정직	감 봉	견 책
마. 그 밖의 보안관계 법령 위반	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
6. 청렴의무 위반		별표 1의 8과 같음		
7. 품위유지 의무 위반				
가. 성 관련 비위		별표 1의 6과 같음		
나. 음주운전		별표 1의 7과 같음		
다. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책
라. 기타	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
8. 영리업무 및 겸직금지 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감 봉	견 책
9. 정치운동 금지 위반	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
10. 집단행위 금지 위반	파 면	해 임	강등-정직	감봉-견책
11. 서울문화재단 임직원 행동강령 중대사항 위반	파 면	해임-강등	정직-감봉	견 책
12. 채용비리		별표 1의 3과 같음		
13. 이해충돌방지법 위반		별표 1의 4와 같음		

[별표 1의2]

징계양정에 관한 개별기준

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준					비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상
1. 복무 및 품위	1. 복무위반						
	가. 무단결근(월 3일 이상)					○	
	나. 무단이석 및 무단조퇴(월 3회 이상)						○
	다. 출장 중 사적용무 등 근무태도 불량						○
	라. 당숙직 근무 위반						
	(1) 당숙직 근무 불이행 및 근무지 무단이탈(이석)					○	
	(2) 당숙직 중 음주(만취) 및 유기행위					○	
	(3) 기타 당숙직 등 근무소홀						○
	마. 직무명령 위반, 지시사항 불이행						
	(1) 업무추진에 중대한 차질을 준 경우					○	
	(2) 업무추진에 경미한 차질을 준 경우						○
	2. 품위손상						
	가. 강도, 절도, 사기 등 반윤리 사범						
	(1) 강도	○					
	(2) 절도, 사기, 공갈, 협박, 무고 등					○	
	나. 도박 및 불법 사행성 오락행위						
	(1) 상습적인 경우				○		
	(2) 일시적인 경우						○
	다. 민원 불친절로 물의 야기						○
	라. 음주, 추태 등						
	(1) 공무 중 음주 추태				○		
	(2) 음주추태로 인한 품위손상(경범죄 등)					○	
	마. 음주운전	<별표 1의 7>과 같음					
	바. 교통사고						
	- 무면허운전 교통사고					○	
	- 교통사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치사항 미이행 도주					○	

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준					비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	
	사. 강간, 성매매 등 성범죄	<별표 1의 6>과 같음					
	아. 폭력, 가혹행위				○		
	자. 영리업무 및 검직금지 의무 위반				○		
	차. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 직원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위					○	
	카. 기타 품위손상					○	
	3. 직무유기 등						
	가. 직무유기·태만				○		
	나. 직무관련 범죄 고발규정 상의 고발대상 범죄 고발지연 또는 묵인					○	
	다. 민원서류 및 유기한 문서처리지연						
	(1) 처리건수별(월 5건 이상 지연)					○	
	(2) 지연처리 일자별(5일 이상 지연 3건 이상)					○	
	라. 민원서류의 부당한 접수거부, 반려 및 보완 서류 요구					○	
	마. 거짓정보공개, 정보 숨기기 등						
	(1) 고의				○		
	(2) 중과실					○	
	(3) 경과실					○	
	바. 행정심판, 행정소송등 불복절차를 통한 의무 불이행						
	(1) 고의				○		
	(2) 중과실					○	
	(3) 경과실					○	
	4. 비밀엄수 의무 위반						
	가. 중요한 비밀의 누설·유출	○					
	나. 개인정보 부정이용 및 무단유출				○		
	다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 따른 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치					○	

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준						비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
	라. 개인정보 무단 조회·열람 및 관리소홀 등						○	
	마. 그 밖의 보안관계 법령 위반						○	
	바. 경미한 기밀 누설·유출						○	
	5. 직권 남용							
	가. 관직·명 사칭				○			
	나. 직권남용으로 타인의 권리 침해				○			
	다. 기타 타인의 권리행사 방해 및 침해					○		
	6. 정치운동 등 집단행위							
	가. 형사상 기소	○						
	나. 기타 벌금, 훈방 등					○		
	다. 집단 행위를 위한 직장 이탈				○			
	7. 행동강령 위반							
	가. 직무수행 기본자세의 중대한 위반행위						○	
	나. 직무수행을 저해하는 부당한 지시 등 공정성에 영향을 주는 행위						○	
	다. 알선·청탁 및 특혜 등 이권개입 금지의무 위반행위						○	
	라. 직무관련 정보를 악용한 거래 금지의무 위반행위						○	
	마. 직무관련자로부터 금전 차용, 부동산 임차금지 의무 위반행위						○	
	바. 공용물의 사적사용 및 수익 금지의무 위반행위						○	
	사. 외부강의 신고의무 등 중대한 위반행위						○	
	아. 경조사의 통지와 경조금품의 수수 제한 등 위반행위						○	
	자. 신고자의 신분보호의무 위반행위		○					
	차. 신고자에 대한 불이익 조치금지 위반 행위		○					
	카. 기타 중대한 행동강령 위반행위						○	
	8. 감사거부 및 방해							
	가. 정당한 사유 없이 자료제출을 거부하는 경우						○	
	나. 정당한 사유 없이 감사 거부, 방해한 경우					○		
	9. 정보공개 불이행							

구 분	징 계 사 유	징 계 기 준						비 고
		파면	해임 이상	강등 이상	정직 이상	감봉 이상	견책 이상	
	가. 거짓정보 공개, 정보은닉 나. 불복절차관련 공개의무 불이행 다. 기타 위반사항					○ ○	○	
2. 청렴의무	1. 업무상 횡령 및 배임 가. 공금(물)횡령 나. 공금유용 (1) 고의, 중과실 (2) 경과실 다. 입찰비리 라. 업무상 배임 (1) 고의, 중과실 (2) 경과실 마. 공과금의 위법·부당 부과 및 감면 2. 금품 · 향응수수 등 3. 채용비리 4. 이해충돌방지법 위반 5. 초과근무수당 및 여비 부당수령	○	○	○	○	○		
3. 문서 및 관인관리	1. 일반문서에 관한 위법·부당 행위 가. 공문서 위조, 변조 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 나. 공문서 파기 (1) 고의 (2) 중과실 (3) 경과실 다. 공문서 망실 (1) 고의 (2) 중과실	○ ○ ○			○ ○ ○		○ ○	

[illegible]

[illegible]

[별표 1의3]

채용비위자 징계양정에 관한 기준

□ 채 용

비위의 유형 \ 구분	관련자가 채용되지 않은 경우		관련자가 채용된 경우
응시·자격 요건 미확인 ¹⁾	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
전형단계별 점수부여 부적정	경과실	고의·중과실	중징계
	주의·경고	경징계	
채용공고 후 응시·자격 요건 임의(변경절차 미이행)변경	경징계		중징계
채용절차 ²⁾ 미준수	절차 미준수	주요절차 ³⁾ 미준수	중징계
	경징계	중징계	

비위의 유형 \ 구분	경과실	고의·중과실
최종합격자의 부당결정	경징계	중징계
임용전 결격사유 미확인 ⁴⁾	경징계	중징계

※ 징계시효내 3회 이상 채용비위를 행한 경우에는 가중처분할 수 있음(예 : 견책 → 감봉)

※ 위 비위유형에 해당하지 않는 경우 위 기준을 참고하여 결정

□ 정규직 전환

비위의 유형 \ 구분	경과실	고의·중과실
최초 채용 및 정규직 전환 모두 부정채용 ⁵⁾	중징계	
(정규직 전환과정에 규정위반은 없으나) 비정규직 최초 채용에 절차위반 또는 부정채용	경징계	중징계
정규직 전환 기준절차 미준수, 전환대상자 선정 부적정	경징계	중징계
전환평가 과정 ⁶⁾ 의 부적정	경징계	중징계

※ 채용비위자 징계양정(채용, 정규직 전환)의 경우 <별표 3> 징계대상자와 감독자에 대한 문책기준 적용 시, 정책결정 사항을 적용하여 문책함.

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, 위원회 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

이해충돌방지법 위반행위 징계양정에 관한 기준

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
법 제5조, 제6조, 제8조, 제9조, 제15조에 따른 신고·신청·제출 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
법 제10조, 제11조, 제12조, 제13조에 따른 제한·금지 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
법 제14조에 따른 직무상 비밀 또는 미공개 정보를 이용한 부당행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
법 제20조제1항 및 제2항 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
법 제20조제4항에 따라 준용되는 · 「공익신고자 보호법」 제12조제1항의 비밀 보장 의무 위반 · 같은 법 제21조 제2항에 따라 확정된 보호조치결정 미이행 · 같은 법 제20조의2의 특별보호조치 결정 미이행 · 같은 법 제19조제2항·제3항을 위반하여 자료제출 등 거부 행위	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
법 제23조에 해당하는 비밀 누설	파면-해임	강등-정직	감봉	견책

[별표 1의5]

초과근무수당 및 여비 부당수령 징계양정에 관한 기준

비위의 유형	부당수령 금액	비위의 정도	
		비위의 정도가 약한 경우	비위의 정도가 심한 경우
1. 「보수규정」 제19조 및 <별표 2>의 부가급여 내 연장근로 수당과 야간근무수당 및 「여비 규정」에 따라 지급받은 실비보상 중 거짓이나 부정한 방법으로 지급받은 경우	100만원 미만	정직-견책	파면-정직
	100만원 이상	강등-감봉	파면-강등
비고 1. "부당수령 금액"은 해당 비위로 취득한 총 금액을 말한다. 2. "비위의 정도"는 해당 비위의 동기, 경위, 방법 및 행위 정도 등으로 판단한다. 3. 월 3회 미만의 단순과실의 경우 제외한다.(개별 환수조치)			

성 관련 비위 징계기준

비위의 정도 및 과실 여부 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심 하고 중과실이거 나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있 는 경우	비위의 정도가 심 하고 경과실이거 나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실 인 경우
1. 성폭력범죄				
가. 미성년자 또는 장애인 대상 성폭력범죄	파면	파면-해임	해임-강등	강등
나. 업무상 위력 등에 의한 성폭 력범죄	파면	파면-해임	해임-강등	강등-정직
다. 공연(公然)음란행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
라. 통신매체를 이용한 음란행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
마. 카메라 등을 이용한 촬영 등 행위	파면	파면-해임	강등-정직	감봉
바. 가목부터 마목까지 외의 성 폭력범죄	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
2. 「양성평등기본법」 제3조제2호 에 따른 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
3. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매	파면-해임	해임-강등	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 사람에 대하여 위계 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.				

[별표 1의7]

음주운전 징계기준

음주운전 유형	처리기준
1. 최초 음주운전을 한 경우	
가. 자전거등 음주운전의 경우	감봉 - 견책
나. 자전거등 외 음주운전의 경우	
1) 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 미만인 경우	정직 - 감봉
2) 혈중알코올농도가 0.08퍼센트 이상 0.2퍼센트 미만인 경우	강등 - 정직
3) 혈중알코올농도가 0.2퍼센트 이상인 경우	해임 - 정직
다. 음주측정 불응의 경우	해임 - 정직
2. 2회 음주운전을 한 경우	파면 - 강등
3. 3회 이상 음주운전을 한 경우	파면 - 해임
4. 음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우	강등 - 정직
5. 음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	파면 - 강등
6. 음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	
가. 상해 또는 물적 피해의 경우	해임 - 정직
나. 사망사고의 경우	파면 - 해임
다. 사고 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	
1) 물적 피해 후 도주한 경우	해임 - 정직
2) 인적 피해 후 도주한 경우	파면 - 해임
7. 운전업무 관련 직원이 음주운전으로 면허취소 처분을 받은 경우	파면 - 해임
8. 운전업무 관련 직원이 음주운전으로 면허정지 처분을 받은 경우	해임 - 정직

※ 비고

1. "음주운전"이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다.
2. "자전거등"이란 「도로교통법」 제2조제21호의2에 따른 자전거등을 말한다.
3. "음주측정 불응"이란 「도로교통법」 제44조제2항을 위반하여 음주측정에 불응한 것을 말한다.
4. "운전업무 관련 직원"이란 운전을 주요 업무로 하는 직원을 말한다.
5. 음주운전 횟수를 산정할 때에는 행정안전부령 제253호 공무원 징계령 시행규칙 일부개정령의 시행일인 2011년 12월 1일 이후 행한 음주운전(음주측정 불응의 경우를 포함한다)부터 산정한다.
6. 하나의 음주운전이 위 표 제1호부터 제8호까지의 음주운전 유형 중 두 개 이상의 유형에 해당하는 경우에는 각각의 처리기준 중 가장 무거운 처리기준을 적용한다.
7. 위 표에도 불구하고 자전거등 음주운전은 같은 표 제1호다목, 제2호부터 제5호까지(제2호 또는 제3호에 해당하는 경우로서 자전거등 외의 음주운전 이력이 있는 경우는 제외한다), 제6호가목 및 다목에 해당하는 경우에는 같은 표에 따른 처리기준보다 한 단계 낮은 징계로 의결할 수 있다.

청렴의 의무 위반 징계기준

구 분		의례적인 금품이나 향응 등*을 받거나 제공한 경우		직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 하지 않은 경우		직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 받거나 제공하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	
		징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)	징계기준	징계요구 (처리기준)	징계기준
100만 원미만	수동	경징계·중징계	강등 ~ 감봉	중징계	해임 ~ 정직	중징계	파면 ~ 강등
	능동	중징계	해임 ~ 정직		파면 ~ 강등		파면 ~ 해임
100만원 이상		중징계	파면 ~ 강등				파면 ~ 해임
※ 비고 "금품이나 향응 등"은 지방공무원법 제69조의2제1항제1호에 따른 금전 또는 재산상 이익을 말함							

[별표 2]

징계양정 감경기준

제10조 및 제16조에 의하여 인정되는 양정기준	제17조에 의하여 감경된 징계양정
파 면	해 임
해 임	강 등
강 등	정 직
정 직	감 봉
감 봉	견 책
견 책	불 문 (경 고)

[별표 3]

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준

업무의 성질 \ 업무 관련도			비위 행위자 (담당자)	직근 상급 감독자	2단계 위의 감독자	최 고 감 독 자 (결 재 권 자)
정책 결정 사항	중요 사항 (고도의 정책사항)	고의 또는 중과실이 없는 경우	-	3	2	1
		고의 또는 중과실이 있는 경우	4	3	2	1
	일반적인 사항		3	1	2	4
단순·반 복 업무	중요 사항		1	2	3	4
	경미한 사항		1	2	3	
단독 행위			1	2		

* 비고

- 1, 2, 3, 4는 문책 정도의 순위를 말한다.
- "고도의 정책사항"이란 국정과제 등 주요 정책결정으로 확정된 사항 및 다수 부처 관련 과제로 정책조정을 거쳐 결정된 사항 등을 말한다.
- 고의 또는 중과실이 없는 경우란 제10조의3제2항에 해당하는 경우를 말한다.

※ 1, 2, 3, 4는 문책정도의 순위 표시임.

징계의결 또는 징계부가금 부과결 요구서

성명	한글		소속		직급	
	한자		주민등록번호		재직기간	
주소						

징계사유

요구권자의 의견

징계부가금 부과대상 여부	[] 해당함, 대상금액 : 원 / () 배	[] 해당 없음
---------------	------------------------------	-----------

첨부서류

- 인사기록카드 사본 1부.
- 확인서 1부.
- 관련자에 대한 조치사항 사본 1부.
- 징계의결 요구권자의 의견 및 관계 증빙서류 1부.
- 관계법규 등의 발췌문 1부.
- 혐의 내용을 입증하는 근거서류 사본 1부.
- 비위조사 보고서, 문답서, 자인서 등 징계사유 시인 근거서류 사본 1부.

위와 같이 징계의결 또는 징계부가금 부과결을 요구합니다.

20 년 월 일

서울문화재단 대표이사

인사위원회 위원장 귀하

사 실 문 답 조 서

소 속		직 급		성 명	
본 적					
주 소					
주민등록번호		전화번호	직장:	자택:	

위의 사람은 에 대한 비위 혐의에 관하여 년 월 일 시
에서 아래와 같이 진술하다.

위와 같이 문답한 후 진술인에게 열람하게 한 바 진술내용과 상위 없으며
증감할 사항이 없음을 확인함으로 간인 후 본인 직접 서명·날인함

200 년 월 일

진 술 인 : 서명

작 성 인 : 서명

사 실 확 인 서

1. 징계대상자 인적사항
 - 가. 소속 및 직위
 - 현 재 :
 - 혐의당시 :
 - 나. 직 급 :
 - 다. 성 명 :
2. 금품 및 향응수수 관련 사항
 - 가. 금품수수 관계(유, 무)
 - 나. 향응 수수관계(유, 무)
 - 다. 기 타
3. 공적 및 징계사항
 - 가. 공적사항
 - 포상일자 :
 - 종 류 :
 - 시 행 청 :
 - 나. 징계사항(경고조치 포함)
 - 징계일자 :
 - 종 류 :
 - 발 령 청 :

위 기재사항이 사실과 다름 없음을 확인합니다.

200 년 월 일

작성책임자 소속 직위 성명 (인)

징계의결요구권자 서울문화재단 대표이사

출 석 통 지 서

인적사항	성 명	한 글		소 속					
		한 자		직위(급)					
	주 소								
출석이유									
출석일시									
출석장소									
유의사항	1.								
징계정차 및 양정 등에 관한 내규 제6조에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지 합니다. 년 월 일 서울문화재단 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. 200 년 월 일 성 명 : (인) 서울문화재단 인사위원회 위원장 귀하					

징계 또는 징계부가금 의결서

징계대상자 인적사항	소 속	직 위(직급)	성 명
의결주문	징계 종류, 징계부가금 대상금액 및 부과 배수 등을 기재		
이 유			

200 년 월 일

서울문화재단 인사위원회

위원장

위 원

위 원

위 원

위 원

위 원

위 원

위 원

위 원

징계부가금 감면의결 요구서

성 명	한 글		소 속		직 급	
	한 자		주민등록번호		재직기간	
주 소						
징계의결 및 징계부가금 부과결			날짜, 징계 사유, 징계 종류, 징계부가금 대상금액 및 부과 배수 등을 기재			
징계부가금 감면의결 요구 사유			형사처벌 및 변상책임 이행 상황 등을 구체적으로 기재			
본인 감면 신청 여부			[] 해당함 [] 해당 없음			

위와 같이 징계부가금 감면의결을 요구합니다.

20 년 월 일

서울문화재단 대표이사

인사위원회 위원장 귀하

징계처분사유 설명서

소 속		직위(직급)	성 명
주 문			
이 유	별첨 징계의결서 사본과 같음		
위와 같이 처분하였음을 통지합니다. 200 년 월 일 서울문화재단 대표이사 귀하			
※ 참 고 : 이 처분에 관하여 불복이 있을 경우에는 징계절차 및 양정 등에 관한 내규 제15조에 의하여 이 설명서를 받은 날로부터 7일 이내에 인사위원회에 재심을 청구 할 수 있습니다.			

징계처분결과 통보서

징계처분 대상자	성명	소속	
		직위(직급)	
징계의결결과		다수 비위 경합 여부	[] 해당함 [] 해당 없음
징계대표이사		징계처분 일시	년 월 일
징계처분결과			

「징계절차 및 양정 등에 관한 내규」 제13조제5항에 따라 위와 같이 징계처분결과를 통보합니다.

년 월 일

처분권자

직인

유의사항

「징계절차 및 양정 등에 관한 내규」 제13조제3항에 따라 통보받은 징계처분결과 통보서의 내용(징계처분대상자의 인적사항, 징계위원회, 징계의결결과, 징계대표이사, 징계처분결과 등)을 공개하는 경우 「형법」 제307조 등 관련 법률에 따라 처벌받을 수 있습니다.